

**ANALISIS PROFESIONALISME BIROKRASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**TESIS**

OLEH

**SYAFRIDA YANTI  
NPM. 191801025**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

**ANALISIS PROFESIONALISME BIROKRASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**TESIS**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik  
pada Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH

**SYAFRIDA YANTI  
NPM. 191801025**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

# UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

## HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul** : Analisis Profesionalisme Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai  
pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

**Nama** : Syafrida Yanti

**NPM** : 191801025

### Menyetujui

Pembimbing I



Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA

Pembimbing II



Dr. Dumasari Harahap, SH, M.Si

Ketua Program Studi  
Magister Ilmu Administrasi Publik



Dr. Budi Hartono, M.Si

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

**Telah diuji pada Tanggal 20 September 2021**

---

---

**Nama : Syafrida Yanti**

**NPM : 191801025**



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

**Sekretaris : Dr. Budi Hartono, M.Si**

**Pembimbing I : Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA**

**Pembimbing II : Dr. Dumasari Harahap, SH, M.Si**

**Penguji Tamu : Dr. Ina Triesna, MT**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 20 September 2021

Yang menyatakan,



**Syafrida Yanti**

## 5.2 Format Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Mahasiswa

### HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Syafrida Yanti  
NPM : 191801025  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Analisis Profesionalisme Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.**

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan  
Pada tanggal : 16 November 2021

Yang menyatakan



(Syafrida Yanti)

## ABSTRAK

### ANALISIS PROFESIONALISME BIROKRASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA

**Nama** : Syafrida Yanti  
**NPM** : 191801025  
**Program Studi** : Magister Ilmu Administrasi Publik  
**Pembimbing I** : Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA  
**Pembimbing II** : Dr. Dumasari Harahap, SH, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian Profesionalisme Aparatur Pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan. Metode penelitian yang dipakai adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Pemilihan para informan dilakukan melalui purposive sampling yaitu Anggota DPRD Provinsi Sumatera Utara, Sekretaris DPRD Provinsi Sumatera Utara, Kasubbag dan Staff Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dan juga instansi terkait. Instrumen penelitian adalah peneliti sendiri dan pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi dan observasi lapangan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis taksonomi. Profesionalisme aparatur pemerintah ini mencakup responsifitas dan inovasi yang dilakukan oleh pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan serta pemberian pelayanan kepada masyarakat. Profesionalisme aparatur pemerintah dilihat dari aspek responsifitas dan inovasi aparatur di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara secara umum dapat dikatakan masih rendah yang dipengaruhi oleh pemahaman visi dan misi organisasi, wewenang dan tanggung jawab dalam struktur organisasi, kepemimpinan dan pemberian penghargaan yang kurang selaras dengan tujuan organisasi. Hal-hal tersebut perlu mendapatkan perhatian serius untuk menentukan pencapaian tujuan organisasi. Saran yang dapat dikemukakan dalam tesis ini untuk pemerintah adalah perlu sosialisasi yang mendalam dan penanaman kembali nilai nilai atau bila diperlukan mendefinisikan ulang visi dan misi organisasi, pemilihan dan penempatan pemimpin dan pegawai yang sesuai dengan bidang keahlian, pemberian kesempatan bawahan untuk mengambil keputusan lapangan, pemberian insentif sesuai kebutuhan dan didasarkan pada keahlian atau prestasi serta memberikan motivasi dan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan diharapkan dapat menumbuhkan responsifitas dan inovasi aparatur dalam rangka mewujudkan aparatur pemerintah yang profesional.

**Kata kunci** : profesionalisme, responsifitas, inovasi, visi-misi, struktur organisasi, kepemimpinan, penghargaan.

## ABSTRACT

### **ANALYSIS OF BUREAUCRATIC PROFESSIONALISM ON THE PERFORMANCE OF DPRD EMPLOYEES OF NORTH SUMATRA PROVINCE**

**Name** : Syafrida Yanti  
**Student Id Number** : 191801025  
**Study Program** : Master of Science Public Administration  
**Advisor I** : Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA  
**Advisor II** : Dr. Dumasari Harahap, SH, M.Si

*This study aimed to undergo an analysis on the Profesionalism of the Government Apparatus in implementation governmental tasks, development and society education. The study applied a qualitative method using a phenomenological approach. The informant selection is performed by purposive sampling technique. The Informant consist of the member of Province of North Sumatra, Head of Subsection and Staff of The Secretariat of The DPRD Province of North Sumatra. In addition to these, the study also involved concerned institution. Instrument of the study comprised the writer himself and data collection by in depth interview, documentation, and field observation, whereas technique of data analysis used a taxonomy analysis. Profesionalism of the government apparatus to be assessed consisted of responsiveness and inovation performed by the staff of Secretariat of The DPRD Province of North Sumatra in their governmental tasks implementation, development and society education as well as service accomodation to ythe citizens. In general, profesionalism of the government apparatus from the viewpoint of the apparatus responsiveness and inovation at Secretariat of The DPRD Province of North Sumatra Regency still lacked of quality. Such condition was affected by vision and mision of the organization and responsibility of the organizational structure, leadership, and reward that din not meet the objective of the organization. They should have been given a serious attention for the purpose of determing organizational goals. The suty recommended that government should make in depth socialization and values redefinition, concerning vision and mision of the organization. The government should be selective in choosing leaders and staff in such way that they can meet the requirement of expertise, be aware of providing incentives according to the needs and achivements of the staff. Furthermore, the government also needs to mottivated and to give opportunities for the enhancement of knowlegde and skills significant for the improvement of responsiveness and inovation of the apparatus in order to create professionalism.*

**Keywords:** *profesionalism, responsiveness, inovation, vision-mission, organizational structure, leadership, and reward.*



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim,*

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat yang telah diberikan sehingga Tesis yang berjudul: **ANALISIS PROFESIONALISME BIROKRASI PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA** dapat diselesaikan. Penyusunan tesis ini dilakukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P.) pada Program Magister Ilmu Administrasi Publik Fakultas Pascasarjana Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari akan kemampuan dan keterbatasan pengalaman maupun ilmu pengetahuan yang dimiliki dalam penyusunan tesis ini, sehingga apabila didalamnya dijumpai kekurangan yang berkaitan dengan kedalaman materi yang dibahas serta penyusunan tata bahasa yang digunakan. Peneliti sangat terbuka untuk mendapat kritik dan saran dari semua pihak serta masukan bagi perbaikan dan kelengkapan isi tesis ini. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih tiada terhingga nilainya kepada yang terhormat **Ibu Prof.Dr.Ir. Retna Astuti, K,MS** sebagai Rektor Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Fakultas Pascasarjana Universitas Medan Area, **Bapak Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA** sebagai Dosen Pembimbing I dan **Ibu Dr. Dumasari Harahap,SH,M.Si.**, sebagai Dosen Pembimbing II serta **Bapak Dr.Budi Hartono, M.Si** selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Fakultas Pascasarjana Universitas Medan Area dan Seluruh Bapak/Ibu Dosen yang telah memberbagi Ilmu Pengetahuan. Semoga arahan dan bimbingan

yang telah diberikan memberi manfaat bagi peneliti dalam mengembangkan diri terkait dengan kemampuan dan sikap intelektual menghadapi lingkungan, baik yang bersifat akademis maupun non akademis.

Selanjutnya pada kesempatan ini pula, peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Prof. Dr. Retna Astuti Kuswardani,MS., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA., selaku Dosen Pembimbing I Fakultas Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Dumasari Harahap,SH,M.Si., selaku Dosen Pembimbing II Fakultas Pascasarjana Universitas Medan Area.
4. Dr. Budi Hartono, M.Si., selaku Ketua/Sekretaris Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Fakultas Pascasarjana Universitas Medan Area.
5. Para Dosen Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Fakultas Pascasarjana Universitas Medan Area.
6. Para Anggota DPRD Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan perhatian dan berbaik hati membantu memberikan informasi dan masukan kepada peneliti.
7. Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang sudah memperkenankan peneliti melakukan penelitian.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Fakultas Pascasarjana Universitas Medan Area.

Secara khusus, terimakasih disampaikan kepada Suami (Muhammad Hasan Tanjung) serta Orang Tua tercinta dan tersayang (Mamak & Alm.Ayah) yang selalu mendukung dalam segala hal, suasana, kondisi serta doa sampai terselesaikannya tesis ini. Terimakasih juga pada Adik tercinta dan tersayang Auria Akbar yang sama-sama sedang berjuang menuntut Ilmu Pengetahuan. Tak lupa terimakasih untuk Kesayangan Lathifah Hidayati, Abdurrazzaq Hidayat, Fany Afnan Jannati dan Humairo Hasanah yang selalu ada, mendukung dan hadir dalam setiap langkah sampai saat ini. Akhirnya peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak atas segala bantuannya, sehingga tesis ini bisa diselesaikan. Semoga amal baiknya mendapat imbalan dari Allah SWT. Aamin.

*Wassalamua'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Medan, September 2021

Peneliti,

  
**Syafrida Yanti**

## DAFTAR ISI

### HALAMAN

### LEMBAR PERSETUJUAN

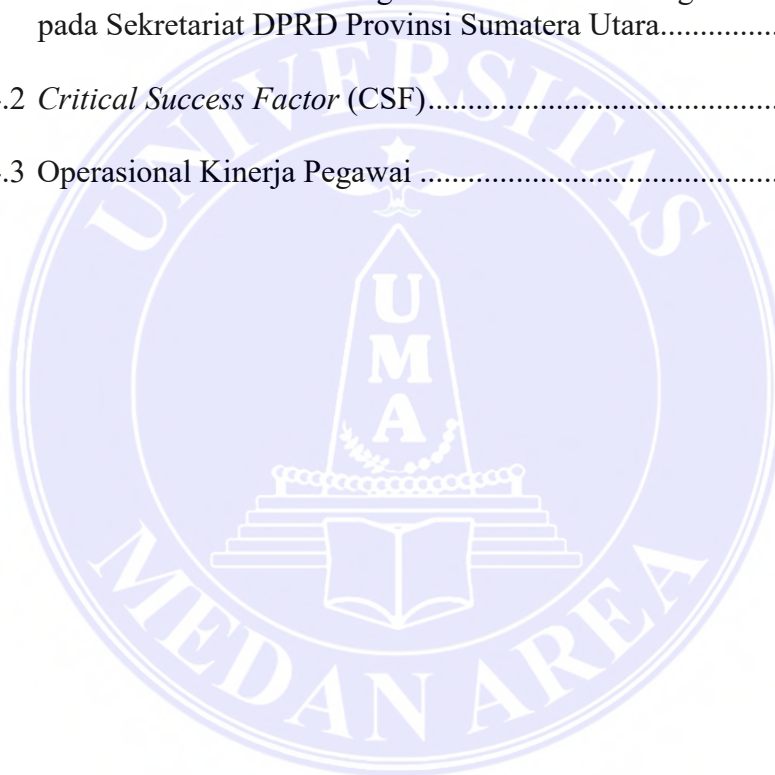
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
2.1 Analisis .....	12
2.2 Pengertian Profesionalisme .....	13
2.2.1 Indikator Profesionalisme Kerja.....	22
2.2.2 Ciri-Ciri Profesionalisme.....	25
2.3 Definisi Birokrasi .....	26
2.3.1 Tujuan Birokrasi.....	27
2.3.2 Tugas Birokrasi .....	28
2.3.3 Budaya Kerja Birokrasi .....	29
2.4 Penelitian Terdahulu.....	30
2.4.1 Hasil Penelitian Agus Hanafiah (2018) .....	30
2.4.2 Hasil Penelitian Eri Kusmara Wardhana (2020).....	31
2.4.3 Relevansi dengan Hasil Penelitian Terdahulu.....	32
2.5 Kerangka Berpikir .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>35</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	35
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	35
3.3 Informan Penelitian .....	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.4.1 Observasi .....	37
3.4.2 Wawancara .....	37
3.4.3 Dokumentasi.....	38
3.5 Teknik Analisa Data .....	38
3.5.1 Pengumpulan Data.....	38
3.5.2 Reduksi Data.....	39
3.5.3 Penyajian Data.....	39
3.5.4 Penarikan Kesimpulan.....	39

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	41
4.1.1. Sejarah Singkat Berdirinya DPRD Provinsi Sumatera Utara .....	41
4.2 Gambaran Umum tentang Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara .....	48
4.2.1 Gambaran Umum Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.....	48
4.2.2 Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Sekretaris DPRD .....	51
4.2.3 Skretariat DPRD Menyelemggarakan Fungsi.....	57
4.2.4 Sekretaris DPRD Mempunyai Uraian Tugas .....	58
4.3 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara secara keseluruhan memiliki Struktur Organisasi yang menggambarkan seluruh bagian dari unit-unit kerja antara satu dengan yang lainnya terkait, untuk melihat struktur organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara secara utuh dikemukakan .....	66
4.4 Lingkup Kinerja Pegawai .....	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>75</b>
5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Saran-saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

### HALAMAN

Tabel 1.1 Laporan Hasil Kinerja Tahun 2020 Dan Rencana Program Kerja Tahun 2021 Badan Kehormatan DPRD Provinsi Sumatera Utara .	6
Tabel 1.2 Laporan Kinerja Pegawai .....	8
Tabel 2.1 Relevansi Hasil Penelitian Terdahulu dengan Tesis Peneliti.....	33
Tabel 4.1 Klasifikasi dan Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.....	57
Tabel 4.2 <i>Critical Success Factor</i> (CSF).....	71
Tabel 4.3 Operasional Kinerja Pegawai .....	74



## DAFTAR GAMBAR

### HALAMAN

Gambar. 2.1 Kerangka berpikir.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara .....	66



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah mengamanatkan bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah, dilaksanakan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan Kepala Daerah. DPRD dan Kepala Daerah berkedudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah, yang diberi mandat oleh rakyat untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang diserahkan kepada daerah, sehingga DPRD dan Kepala Daerah berkedudukan sebagai mitra sejajar, namun mempunyai fungsi yang berbeda. DPRD mempunyai fungsi pembentukan Peraturan Daerah (Perda), anggaran dan pengawasan, selama Lima Tahun menjadi anggota Dewan, untuk mengemban amanat rakyat, tentu banyak dinamika terjadi, banyak situasi yang dilalui, dan banyak hal yang dihadapi. Berbagai persoalan yang menyangkut urusan pemerintahan, pembangunan, dan sosial kemasyarakatan melengkapi perjalanan dan proses pembangunan yang mengarah kepada terciptanya kehidupan masyarakat yang demokratis, berkeadilan, makmur dan sejahtera bagi masyarakat Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan Kepala Daerah melaksanakan fungsi pelaksanaan atas Peraturan Daerah dan Kebijakan Daerah.

Kerjasama yang baik antara Legislatif dan Eksekutif dalam melaksanakan pembangunan memerlukan sinerjitas dan jalinan hubungan yang harmonis antar pihak, sehingga setiap kebijakan dan keputusan dapat dijalankan dengan baik. Pemerintah merupakan implementator kebijakan dalam melaksanakan setiap



program yang telah ditetapkan, dalam lingkup pemerintahan secara integritas didalamnya terintegrasi sistem birokrasi yang sistematis dan terstruktur.

Birokrasi pemerintah merupakan suatu sistem yang terstruktur dimana didalamnya merupakan cara atau strategi dalam mengimplementasikan kebijakan pemerintah terutama yang berorientasi pada pelayanan publik. Dengan adanya birokrasi yang baik maka dapat menciptakan pelayanan publik yang baik terhadap masyarakat. Namun demikian beberapa kendala yang terjadi saat ini adalah munculnya permasalahan dalam pelayanan publik, dimana banyak pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh pihak birokrasi tidak maksimal, hal ini diakibatkan para birokrat dalam pelaksanaan kerjanya terintegrasi dengan keadaan politik di lingkungan kerjanya sehingga tidak tercipta profesionalisme pelayanan dan tidak terinformasikannya permasalahan pelayanan kepada masyarakat terhadap pemerintah, dimana keadaan ini adalah sebagai bahan evaluasi pemerintah atas kebijakan yang terimplementasi terutama dalam pelayanan publik.

Untuk lebih memaksimalkan pelayanan publik, pemerintah hendaknya lebih membangun pemahaman tentang fungsi birokrasi dalam pelayanan publik sehingga secara profesional sistem birokrasi berkembang dan terfokus pada pelayanan masyarakat (publik).

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Pada Pasal 202 ayat (2) dijelaskan bahwa "Sekretariat DPRD Provinsi sebagaimana dimaksud dalam pasal 201 ayat (1) dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD Provinsi yang diangkat dan diberhentikan

dengan Keputusan Gubernur atas persetujuan Pimpinan DPRD Provinsi setelah konsultasi dengan Pimpinan Fraksi”.

Mencermati ketentuan Undang-Undang tersebut Ketua DPRD Provinsi Sumatera Utara meminta Sekretaris DPRD Provinsi Sumatera Utara harus dapat memfasilitasi dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada Pimpinan dan Anggota DPRD Provinsi Sumatera Utara dalam menjalankan tugas-tugas Dewan dan bersinergi hubungan kerja antara Eksekutif dan Legislatif agar terwujudnya suasana yang kondusif.

Sekretaris DPRD Provinsi Sumatera Utara harus bijak, cepat dan tanggap dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan pelayanan penyelenggaraan administrasi kesekretariatan, keuangan dan fasilitas penyelenggaraan rapat-rapat di DPRD Provinsi Sumatera Utara Koordinasi dalam pengaturan dan pembinaan kerjasama, pengintegrasian dan pensinkronisasian seluruh penyelenggaraan tugas Sekretariat DPRD.

Perencanaan, penelaahan dan pengkoordinasian perumusan kebijakan Pimpinan DPRD, Pembinaan administrasi kepada seluruh unit kerja Penyelenggaraan persidangan dan pembuatan risalah rapat-rapat yang diselenggarakan DPRD, Pemeliharaan dan pembinaan ketertiban dan keamanan dalam Pengelolaan rumah tangga dan ketatausahaan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Sekretariat DPRD dalam mengemban Tugas Pokok dan Fungsinya senantiasa dipengaruhi oleh lingkungan yang bersifat Strategis, yakni kondisi, situasi, keadaan, peristiwa dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Secara terstruktur lingkungan Strategis dimaksud berupa internal organisasi yang terdiri dari dua faktor Strategis, yaitu kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*), serta berupa lingkungan organisasi yang terdiri dari atas dua faktor Strategis, yaitu peluang (*opportunity*) dan ancaman/tantangan (*threath*).

Faktor – faktor kunci keberhasilan (*critical succes factors*) merupakan faktor-faktor yang sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Identifikasi terhadap masalah dan faktor-faktor yang mempengaruhi di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut :

#### **A. Faktor Internal**

- a. Kompetensi SDM Aparatur Sekretariat DPRD yang belum optimal.
- b. Belum optimalnya ketersediaan sarana pendukung kegiatan dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD.
- c. Belum optimalnya pemanfaatan sarana teknologi informasi yang tersedia.

#### **B. Faktor Eksternal**

- a. Tingginya standar pelayanan yang dibutuhkan anggota DPRD
- b. Tingginya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya penyaluran aspirasi secara demokratis.
- c. Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang harus diikuti dengan peningkatan aksesibilitasnya.
- d. Masih banyaknya hambatan-hambatan eksternal dalam rangka perwujudan reformasi birokrasi secara menyeluruh di Sekretariat DPRD.

Adapun hal-hal yang menjadi Isu-isu strategis di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara antara lain :

1. Kompetensi SDM Aparatur Sekretariat DPRD yang belum optimal.
2. Penyampaian Naskah Akademik serta Ranperda sering terlambat dan tidak terprogram
3. Pengajuan Prolegda belum memuat penjelasan dan atau keterangan menyangkut Ranperda yang diusulkan.
4. Hasil Kegiatan Reses berupa aspirasi masyarakat di 33 Kabupaten/Kota Se Provinsi Sumatera Utara belum seluruhnya teralokasi di APBD Provinsi Sumatera Utara.
5. Belum optimalnya penyelesaian Aspirasi dari masyarakat.
6. Belum optimalnya pertanggungjawaban keuangan sehingga pelaporan keuangan juga terlambat.

Pemahaman di atas menunjukkan bahwa birokrasi publik yang andal mempunyai daya kritis, tepat dan cepat dalam menangani pekerjaan serta berorientasi pada aturan yang dipakai dalam menangani berbagai masalah dengan menempatkan orang-orang sesuai dengan keahlian, sehingga setiap posisi penting dipegang oleh orang-orang yang menganut faham profesionalisme yang berbasis pada kinerja individu, kelompok dan organisasi untuk menciptakan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan Laporan Hasil Kinerja Tahun 2020 Dan Rencana Program Kerja Tahun 2021 Badan Kehormatan DPRD Provinsi Sumatera Utara, secara umum etika birokrasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara belum optimal.

Untuk lebih jelasnya berikut daftar tabel permasalahan dari laporan hasil kinerja Tahun 2020.

Tabel 1.1  
Laporan Hasil Kinerja Tahun 2020 Dan Rencana Program Kerja Tahun 2021  
Badan Kehormatan DPRD Provinsi Sumatera Utara

No.	Permasalahan
1	Secara yuridis normatif, Badan Kehormatan dalam menindaklanjuti pengaduan masyarakat sering terkendala karena belum terpenuhi syarat-syarat formil maupun syarat materil pengaduan dari masyarakat, diantaranya prosedur dan mekanisme pengaduan, serta substansi dugaan perbuatan pelanggaran Kode Etik DPRD Provinsi Sumatera Utara dan pelanggaran hukum anggota DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2	Secara administratif, Badan Kehormatan dalam melakukan evaluasi terhadap Anggota DPRD Provinsi Sumatera Utara khususnya kehadiran pada rapat-rapat alat kelengkapan dewan dan Rapat Paripurna DPRD Provinsi Sumatera Utara guna penegakan disiplin dan Kode Etik DPRD Provinsi Sumatera Utara dalam hubungan administrasi kehadiran dan pengaduan masyarakat terhadap Anggota DPRD Provinsi Sumatera Utara belum terdokumentasi.
3	Secara sosiologis, implementasi partisipasi masyarakat dalam peningkatan kualitas kinerja Anggota DPRD Provinsi Sumatera Utara dan kelembagaan DPRD Provinsi Sumatera Utara belum maksimal.
4	Secara politis, masih adanya kepentingan politik terstruktur maupun personal di dalam kelembagaan dan diluar kelembagaan DPRD Provinsi Sumatera Utara dalam penegakan Kode Etik DPRD Sumatera Utara.
5	Akibat pandemi Covid 19 yang sedang mewabah saat ini mengakibatkan beberapa agenda Badan Kehormatan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah harus ditunda untuk sementara khususnya dalam rencana penyempurnaan atau revisi peraturan tentang Kode Etik Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara Dan Peraturan Tata Beracara Badan Kehormatan DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Sumber Data: DPRD Provinsi Sumatera Utara, Medan 2020

Bagaimana mungkin bawahan akan dapat menjalankan dengan baik jika masih ada aparat birokrasi atau pejabatnya yang melanggar aturan yang ditetapkan dalam artian mengabaikan prosedur dalam pelayanan. Hal tersebut ditandai dengan buruknya tingkah laku birokrasinya sehingga tidak ada dukungan untuk melakukan yang terbaik. Melihat hal tersebut maka perlunya pegawai atau aparat

birokrasi menanamkan etika dalam diri mereka agar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, agar dapat melakukannya dengan penuh tata cara dan tidak melanggar aturan yang ditetapkan.

Oleh karena itu sebagai organisasi pemerintah, Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dituntut untuk mampu bekerja secara efektif, efisien dan profesional serta memiliki komitmen yang tinggi untuk memajukan organisasi. Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara mendukung dan memberi kontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dengan segala permasalahan yang dihadapinya mengalami kesulitan dalam pelaksanaannya. Proses pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi akan semakin lancar, apabila kinerja pegawai berjalan dengan tepat sesuai dengan prosedur yang ada.

Pada kenyataannya kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara tidak berjalan sesuai dengan aturan yang menyebabkan tidak lancarnya pelaksanaan kerja secara memadai.

Berdasarkan hasil penelitian awal, ditemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator masalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja pegawai rendah. Contohnya: pada Bagian Keuangan, dalam pelaksanaan penyusunan Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan diperlukan perbaikan berulang kali, hingga 5-6 kali sebelum disetujui, hal ini mengakibatkan terjadi keterlambatan dalam proses penyelesaiannya

untuk disampaikan kepada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara dan Biro Keuangan Setda Provinsi Sumatera Utara.

Keterlambatan ini disebabkan karena ketepatan, ketelitian dan mutu kerja pegawai masih rendah.

- Keandalan kerja pegawai masih rendah. Contohnya: pada Subbagian Kepegawaian dan Umum, dalam melaksanakan pengelolaan data kepegawaian tidak dilakukan dengan rapi dan terorganisir. Hal ini terlihat dalam kondisi di mana pegawai tidak terampil dalam mengelola data kepegawaian yang seharusnya disimpan dalam 1 berkas, kenyataannya disimpan dalam 5 berkas serta dalam format yang berbeda, sehingga data kepegawaian tidak terkelola dengan baik. Akibatnya ketika data seorang pegawai dibutuhkan memerlukan waktu yang cukup lama untuk mencarinya.

Tabel 1.2  
Laporan Kinerja Pegawai

No.	Jenis Kegiatan	Ketentuan	Realisasi	Keterangan
1.	Penyusunan Laporan Keuangan Kinerja Instansi Pemerintah.	Selesai tanpa perlu banyak perbaikan.	Diperlukan perbaikan berulang hingga 5-6 kali.	Tidak sesuai dengan peraturan KemenPAN-RB. Mutu kerja pegawai masih rendah.
2.	Pengelolaan data kepegawaian Sekretariat DPRD.	Disimpan dalam 1 berkas dan format yang sama.	Disimpan dalam 5 dengan format yang berbeda-beda	Pengelolaan data pegawai tidak efektif. Keterampilan kerja pegawai masih rendah.

Sumber: Hasil penelitian (2020).

Ditambahkan bahwa PNS sebagai aparatur negara merupakan sumber daya manusia bagi pembangunan nasional memiliki peran strategis, baik dalam penyelenggaraan kehidupan negara maupun dalam rangka kelancaran dan keberhasilan pembangunan. Dari fenomena permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Profesionalisme Birokrasi Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara**”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena masalah yang dikemukakan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Profesionalisme Birokrasi pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
2. Apa yang menjadi kendala di dalam Profesionalisme Birokrasi pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis Profesionalisme Birokrasi pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui Kendala di dalam Profesionalisme Birokrasi pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.



## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian menjelaskan hal yang diharapkan dari hasil penelitian.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

### 1. Manfaat atau Kegunaan Teoritis

- a. Memberikan sumbangan untuk pengembangan konsep mengenai Profesionalisme Birokrasi di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- b. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperluas cakrawala profesionalisme, pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan keahlian, khususnya mengenai Profesionalisme Birokrasi di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebagai wadah dalam mengembangkan profesionalisme aparatur Provinsi Sumatera Utara.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk kegiatan penelitian selanjutnya yang sejenis.

### 2. Manfaat atau Kegunaan Praktis

- a. Bagi masyarakat, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk mengkritisi Profesionalisme Birokrasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- b. Bagi aparatur di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan profesionalisme birokrasi sebagai lembaga perwakilan rakyat di Provinsi Sumatera Utara.
- c. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai menambah wawasan baru mengenai Profesionalisme Birokrasi.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Analisis

Menurut Sugiyono (2007) salah satu bentuk analisis adalah merangkum sejumlah data besar data yang masih mentah menjadi informasi yang dapat diinterpretasikan. Kategorisasi atau pemisahan dari komponen-komponen atau bagian-bagian yang relevan dari seperangkat data juga merupakan bentuk analisis untuk membuat data-data tersebut mudah diatur. Semua bentuk analisis berusaha menggambarkan pola-pola secara konsisten dalam data sehingga hasilnya dapat dipelajari dan diterjemahkan dengan cara yang singkat dan penuh arti. Menurut Komaruddin (2001) analisis adalah kegiatan berfikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungan satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan terpadu.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa analisis adalah penguraian suatu masalah untuk dapat diungkapkan secara lebih jelas dan terperinci dalam pencapaian tujuan dan menguraikan masalah. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia karangan Suharso dan Ana Retnoningsih (2005), analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab musabab, duduk perkara dan sebagainya). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan Nasional (2005) menjelaskan bahwa analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.

## 2.2. Pengertian Profesionalisme

Menurut Siagian, (2009) profesionalisme adalah kehandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah di pahami dan di ikuti oleh pelanggan. Selanjutnya, Sedarmayanti (2004) mengungkapkan bahwa profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan. Sedangkan Atmosoeperto dalam Kurniawan (2005) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan (*kompetensi*), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*) ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu.

Profesionalisme aparatur dalam hubungannya dengan organisasi publik menurut Kurniawan (2005) digambarkan sebagai bentuk kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, memprioritaskan pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat atau disebut dengan istilah responsivitas. Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah kemampuan aparatur dalam menyelenggarakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif serta mampu secara cepat dan tepat menanggapi aspirasi masyarakat dan perubahan lainnya sehingga dapat memuaskan masyarakat.

Secara etimologi Ndraha (2000) menguraikan pengertian profesionalisme, sebagai berikut:

**Profesionalisme berasal dari bahasa Inggris *professionalism*. Asal katanya *profess (to lay claim to, pengakuan, pernyataan)*, kemudian *profession* (pekerjaan yang ditekuni dan dikuasai benar-benar), dan *professional* (seorang yang mempunyai profession, menurut cara yang sesuai dengan *profession*), serta *professionalism* adalah *professional character, spirit, or methods*.**

Pendapat di atas, menjelaskan bahwa profesionalisme berkaitan dengan pengalaman tentang sesuatu yang dikuasai sesuai dengan keahlian. Pamudji (1994: 20-21) lebih lanjut menyatakan bahwa profesionalisme berasal dari akar kata profesi, dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *profession*, yang berarti:

***A vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work; as teaching engineering, writing, etc.* Dari kata dasar *profession* ini kemudian muncul kata jadian *professional* yang artinya *engage in special occupation for pay etc* dan *professionalism* yang artinya *professional quality, status etc*.**

Pemahaman di atas, menunjukkan bahwa profesionalisme berarti keahlian bersifat spesifik. Sejalan dengan ragam bahasa yang berkembang, istilah profesi, profesional dan profesionalisme, selanjutnya disebut oleh Pamudji (1994: 22) sebagai lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang-orang yang memiliki keahlian tertentu, keahlian mana diperoleh melalui pendidikan dan latihan yang mendalam. Lebih lanjut Pamudji (1994:22) mengartikan seorang yang profesional itu digolongkan pada:

**Seseorang yang tergolong profesional, yang berarti memiliki atau dianggap memiliki keahlian, akan melakukan kegiatan-kegiatan (pekerjaan)**

**diantaranya pelayanan publik dengan mempergunakan keahliannya itu, sehingga menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik mutunya, lebih cepat prosesnya, mungkin lebih bervariasi, yang kesemuanya mendatangkan kepuasan pada warga masyarakat.**

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa profesionalisme sangat terkait dengan tingkat kemampuan seseorang dalam melaksanakan bidang pekerjaannya, bekerja secara cepat dalam memproses suatu pekerjaan secara tepat, sehingga orang yang membutuhkan keahliannya merasa puas atas pekerjaan yang diselesaikannya tersebut. Pandangan lain tentang profesionalisme diungkapkan oleh Storch dalam Martin dan Schinzinger terjemahan Widodo (1994: 197) bahwa:

**Seorang profesional menganalisis problem atas dasar pengetahuan dalam bidang tertentu, dengan cara yang objektif dan independen dari kepentingan pribadi dan diarahkan pada kepentingan terbaik kliennya. Dalam kenyataan, tugas profesional adalah mengetahui apa yang terbaik bagi kliennya bahkan bila klien itu tidak mengetahui apa yang terbaik bagi dirinya sendiri.**

Pandangan Storch ini memberi makna bahwa seseorang itu akan disebut profesional bukan saja karena kemampuan pengetahuan dan keterampilan serta berperilaku yang baik, namun dituntut mampu memberikan sesuatu tindakan yang baik guna membantu orang lain. Berbagai alternatif solusi dan kendala yang dihadapi oleh kliennya dapat disampaikan dengan mudah dan jelas sehingga memberi rasa kepercayaan dan kepuasan kepada kliennya itu. Selanjutnya pada bagian lain Nader dalam Martin dan Schinzinger terjemahan Widodo (1994: 198)

memberi pengertian mengenai profesionalisme ini, sebagai berikut:

**Profesionalisme merupakan suatu kemampuan dan keahlian untuk menghubungkan badan pengetahuannya dengan badan pengetahuan lain untuk mencapai tujuan bersama; kemampuan untuk membela perbedaan pendapat secara etik, tidak hanya dalam organisasi itu sendiri, melainkan juga perbedaan pendapat dari anggota-anggotanya.**

Pandangan Martin dan Schinzinger tersebut di atas, tergambar bahwa kualitas penyelenggaraan tugas dan fungsi dari suatu badan (instansi pemerintah) membutuhkan kehadiran orang-orang (pegawai) yang memiliki pengetahuan yang memadai, memiliki kemampuan dan keahlian untuk membangun organisasi mencapai tujuan dengan menggunakan etika sebagai landasan dalam menciptakan sebuah komunikasi yang harmonis, baik secara internal maupun eksternal.

Secara konkrit pengertian profesionalisme dapat merujuk pada pandangan Pamungkas (1996: 206-207) yang mengemukakan bahwa:

**Manusia profesional dianggap sebagai manusia berkualitas yang memiliki pengetahuan dan keahlian serta berkemampuan mengekspresikan keahliannya itu bagi kepuasan orang lain atau masyarakat dengan memperoleh pujian. Ekspresi keahlian tersebut tampak dalam cara berperilaku, analisa dan keputusan-keputuhannya. Hasil kerja secara profesional selalu memuaskan orang lain dan mempunyai nilai tambah atau moral dan etika yang tinggi. Profesionalisme selalu dikaitkan dengan efisiensi dan keberhasilan, dan menjadi sumber bagi peningkatan produksi, pertumbuhan, kemakmuran dan kesejahteraan, baik dari individu pemilik profesi maupun masyarakat lingkungannya.**

Predikat profesionalisme yang disandang oleh seseorang merupakan tanggungjawab yang berat terutama dalam aktivitasnya memberikan pelayanan yang terbaik atau prima kepada masyarakat yang membutuhkan bantuannya.

Kinerja yang ditunjukkannya itu senantiasa berorientasi pada rasa kepuasan dan rasa percaya kepada kliennya (pelanggan). Dengan demikian melihat uraian-uraian di atas, tampak bahwa konsep profesionalisme berkaitan dengan seseorang yang harus memiliki kemampuan pengetahuan dan kemampuan keahlian yang didasari pada ilmu pengetahuan tertentu dalam melakukan pekerjaannya, mau menerima tanggung jawab moral terhadap masyarakat atau lingkungannya sebagai bagian dari kewajiban profesionalnya.

Profesionalisme dan kemajuan (*progress*) merupakan dua hal yang saling berkaitan. Kemajuan suatu lembaga (institusi) atau organisasi ditentukan oleh keprofesionalan dari pengelolanya. Dengan demikian institusi atau organisasi yang semakin maju akan menuntut pula peningkatan profesionalisme. Bila tidak, institusi atau organisasi tersebut akan semakin tertinggal bahkan akan mengalami kemunduran, seperti dikatakan oleh Sanjaya (1996: 125) bahwa:

**Kondisi persaingan saat ini menjadikan profesionalisme sebagai sumber kekuatan. Kunci terbesar untuk meraih keberhasilan pun terletak pada kemampuan meningkatkan profesionalisme, dalam arti melaksanakan aktifitas usaha secara efisien, efektif dan produktif, sehingga kondisi usaha dapat bertahan dan berkembang (survive).**

Tuntutan seperti ini tentu tidak terkecuali berlaku juga pada institusi pemerintahan sebagai penyedia layanan publik. Umumnya profesionalisme berkaitan erat dengan keterampilan, pengetahuan/keahlian, dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam mengelola sebuah institusi, sebagaimana dikemukakan oleh Pamungkas (1996: 206), profesionalisme pada dasarnya mengandung 3 (tiga) unsur yang terkait dengan erat satu dengan lainnya, yaitu:

1. **Kapasitas atau stok keahlian yang bersumber pada ilmu pengetahuan dan teknologi.**
2. **Moral atau etika, dan perilaku atau tindak tanduk, baik secara individu maupun kelompok.**
3. **Pelayanan terhadap orang, masyarakat atau lingkungan.**

Setiap kehidupan organisasi apapun bentuknya, kapasitas sumberdaya manusia yang unggul setidaknya-tidaknya harus memiliki ciri dari ketiga unsur tersebut di atas, agar memenuhi standar profesionalisme. Pandangan yang hampir senada dengan itu, dikemukakan oleh Martin dan Schinzinger terjemahan Widodo (1994:196) bahwa seorang yang profesional harus memenuhi kriteria umum sebagai berikut:

1. **Mencapai standar prestasi (pengetahuan) dalam pendidikan, kemampuan bekerja, maupun kreatifitas dalam merekayasa yang membedakan mereka dari teknisi dan teknolog rekayasa (keahlian).**
2. **Mau menerima tanggung jawab moral, paling tidak yang paling dasar, terhadap masyarakat, maupun terhadap majikan, klien, kolega, dan bawahan, sebagai bagian dari kewajiban profesional mereka. Kriteria terakhir ini memberikan dimensi moral pada terminologi “profesionalisme” yang konsisten dengan fakta bahwa “perilaku yang tidak profesional” kerap digunakan sebagai sinonim dari “perilaku yang tidak etis”.**

Kriteria profesionalitas yang disandang oleh setiap aparatur birokrasi pemerintah tentunya sangat berbeda dengan profesionalitas yang dimiliki oleh



pegawai yang bekerja pada organisasi swasta atau organisasi profesi lainnya.

Tuntutan profesionalitas yang dimiliki oleh setiap birokrasi aparatur/pemerintah selain kemampuan pengetahuan dan ketrampilan sesungguhnya lebih pada kemampuan dedikasi yaitu kemampuan melayani publik sesuai dengan fungsi utama pemerintahan dalam melayani publik tanpa diskriminasi, bekerja sesuai prinsip-prinsip pelayanan dan berdisiplin, bertanggungjawab serta mentaati etika dalam memberikan pelayanan yaitu kemampuan melayani masyarakat dengan memberikan pelayanan yang semakin efisien dan efektif sesuai dengan standar, pelayanan sehingga kinerja pelayanan pemerintahan menjadi produktif.

Bila merujuk pada pandangan Schein dalam Handoko (1997: 14) menguraikan karakteristik profesionalisme sebagai berikut:

- 1. Para profesional membuat keputusan atas dasar prinsip-prinsip umum.**
- 2. Para profesional mendapatkan status mereka karena mencapai standar kerja tertentu, bukan karena favoritisme atau karena suku bangsa atau agamanya dan kriteria politik atau sosial lainnya.**
- 3. Para profesional harus ditentukan oleh suatu kode etik yang kuat, dengan disiplin untuk mereka yang menjadi kliennya.**

Sebagaimana telah dikemukakan terdahulu di atas, profesionalitas seseorang berkaitan erat dengan kemampuan pengetahuan dan keterampilan dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Oleh karena itu seseorang yang dikatakan profesional dapat pula ditunjukkan dari kemampuan diskresi, yaitu kemampuan melayani masyarakat sesuai dengan

keinginan dan kebutuhannya, bekerja tanpa meminta petunjuk atau instruksi atasan. Hal itu dilakukan guna memudahkan masyarakat dalam memperoleh produk layanan pemerintah yang menjadi kebutuhannya.

Seorang profesionalisme juga pada hakikatnya merupakan hasil daya guna potensi-potensi keterampilan, kemahiran, dan keahlian secara optimal yang bersumber dari ilmu pengetahuan dan teknologi yang didukung oleh moral atau etika, di mana segala potensi tersebut dipergunakan untuk melayani masyarakat sebagai partner klien. Profesionalisme tidak memandang perbedaan dan menuntut perlakuan yang sama bagi setiap masyarakat sebagai *partner* dan *customer*.

Setiap aparatur yang profesional harus mempunyai karakteristik seperti yang diuraikan tersebut dan tercermin dalam perilaku sehari-hari ketika berhadapan dengan masyarakat (*demandar*) dari berbagai jenis layanan yang disediakan oleh pemerintah (*provider*), Seperti yang dikemukakan oleh Levoy terjemahan Effendi dan Purwandianto (1986: 17) bahwa **“seorang profesionalisme pada umumnya bertindak bukan berdasarkan apa adanya atau kualitas tersembunyi, tetapi dapat dilihat dari penampilan profesional itu yang tampak”**.

Dengan demikian tampak bahwa reaksi orang terhadap profesionalisme tergantung dari cara, sikap dan ucapan orang tersebut dalam bertingkah laku.

Profesionalisme birokrasi bukanlah suatu produk yang tercipta secara seketika, melainkan produk dari suatu proses yang dicapai melalui berbagai tahap dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Untuk meningkatkan profesionalisme birokrasi, memerlukan pemikiran yang tangguh dan kebijakan yang mantap dalam berbagai kegiatan bagi pengembangan aparat. Siagian (1990: 211),

mengemukakan bahwa profesionalisme mencakup hal-hal berikut:

1. **Perencanaan tenaga kerja (*manpower planning*).**
2. **Pengembangan sumber daya insani.**
3. **Citra pengetahuan dan ketrampilan (*skills profile*).**
4. **Jabatan struktural dan fungsional.**
5. **Pendidikan dan latihan.**

Guna memberdayakan organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat, maka sedini mungkin proses perencanaan sumberdaya manusia tenaga aparatur perintahan perlu di lakukan melalui proses rekrutmen yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan satuan unit pelayanan. Demikian pula dalam proses penempatan pada jabatan struktural atau jabatan fungsional perlu memperhatikan kualitas kepribadiannya yang berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman dan penguasaan teknologi, sehingga diperoleh orang-orang yang tepat pada posisi yang tepat pula. Di samping itu, untuk meningkatkan kapasitas sumberdaya aparatur, maka diperlukan berbagai pendidikan pelatihan atau kursus keahlian bila dibandingkan dengan mengadakan pendidikan penjenjangan. Hal ini dikarenakan pembentukan kapasitas sumber daya manusia perlu disertai dengan berbagai pendidikan dan pelatihan teknis, sehingga ke depan sumberdaya manusia sebagai aparatus pemerintahan itu memiliki kemampuan atau kualitas dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Sejalan dengan hal tersebut di atas dikemukakan oleh Pamudji (1994:23) bahwa:

**Untuk menciptakan Profesionalisme Birokrasi negara dalam konteks makro terkait kepada pengembangan sumber daya manusia,**

**sedangkan dalam konteks mikro terkait dengan pengembangan karier. Kedua hal ini saling mengisi, dengan demikian profesionalisme akan dicapai melalui pendidikan dan latihan serta diperkaya dengan pengalaman praktek.**

Pembentukan kualitas sumberdaya manusia aparatus pemerintahan dalam jangka waktu pendek, keberadaannya perlu dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan melalui berbagai pendidikan dan pelatihan teknis. Kurangnya pelaksanaan kegiatan pelatihan teknis kepada setiap aparatus pemerintah yang memiliki tugas dan tanggungjawab dalam melayani masyarakat terutama pada posisi *front line* seperti aparat yang bertugas di kelurahan dan kecamatan maupun dinas yang secara teknis operasional berhubungan langsung dengan masyarakat telah menyebabkan pelayanan pemerintahan menjadi kurang berkualitas di mata masyarakat. Oleh karena itu, cukup wajar bila Sanjaya (1996: 125) mengemukakan bahwa:

**Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar menjadi lebih profesional. Tentunya hanya dapat terlaksana apabila penguasaannya didasarkan pada *skill, knowledge* dan pendidikan yang menunjang, di samping motivasi dan orientasi *attitude* yang prima yang didasarkan pada loyalitas terhadap pekerjaan, jujur, objektif, memiliki dedikasi dan keinginan yang kuat untuk maju dan mengembangkan diri.**

Pendidikan dan pelatihan teknis tentunya diselenggarakan dalam upaya membentuk sikap dan perilaku yang tanggap bagi setiap aparatur pemerintahan untuk bekerja melayani masyarakat sesuai dengan fungsi organisasi atau unit

pelayanan pemerintahan.

Pola-pola manajemen dan organisasi kepegawaian dalam proses pengembangan dan peningkatan kualitas sumberdaya aparatus pemerintahan selama ini memang telah dilaksanakan dengan baik, namun demikian rangkaian instrumen sebagaimana tersebut di atas merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dan bersifat mekanik, sehingga manakala salah satu instrumen tidak berfungsi dapat menyebabkan instrumen lainnya menjadi tidak efektif.

Pola pengembangan profesionalitas pegawai itu dapat merujuk pada pandangan Rasyid (1997: 73) bahwa untuk menciptakan Profesionalisme Birokrasi terdapat beberapa segi yang perlu menjadi perhatian untuk dibenahi, yaitu: **“(1) pola rekrutmen; (2) pemahaman atas komitmen profesional; (3) promosi karier; (4) kesejahteraan; (5) etika birokrasi”**. Dengan demikian pembentukan aparat yang profesional harus dimulai sejak dari perekrutan sampai dengan perhatian terhadap kesejahteraan dari aparat itu sendiri, sehingga faktor-faktor tersebut akan senantiasa berkaitan satu dengan yang lain dalam pembentukan aparat yang profesional.

### **2.2.1. Indikator Profesionalisme Kerja**

Menurut Martin Jr (Thoha, 2001) karakteristik profesionalisme aparatur yang menjadi indikator profesionalisme kerja pegawai, mencakup:

#### **1. Kemahiran Dalam Mempergunakan Peralatan**

Terampil menggunakan peralatan, mengerti prosedur kerja, memenuhi keinginan publik, Kemahiran merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman. Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh

tingkat kemampuan atau kemahiran pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya. Adapun aspek-aspek profesionalisme dapat menambah pemahaman terhadap profesionalisme yaitu:

**a. Aspek Potensial**

Setiap tenaga kerja tentunya memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang dapat dikembangkan dan terus berkembang.

**b. Aspek Profesionalisme**

Setiap pegawai memiliki keahlian yang berbeda dari orang lain tergantung bidangnya masing-masing. Hal ini menyebabkan seseorang terus meningkatkan keahliannya agar bisa bekerja lebih handal.

**c. Aspek Fungsional**

Para pegawai melaksanakan pekerjaannya yang didasarkan pada hasil tepat guna, artinya bekerja sesuai tugas dan fungsinya.

**d. Aspek Operasional**

Setiap pegawai dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kerja yang ditekuninya.

**e. Aspek Personal**

Setiap pegawai harus memiliki sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.

**f. Aspek produktifitas**

Setiap pegawai harus memiliki motif kerja dan prestasi baik kualitas maupun kuantitas.

## **2. Kesiapan**

Kesiapan para pegawai untuk memberikan pelayanan yang dibutuhkan publik. Kemauan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (responsif) dan tepat kepada pelanggan, dengan penyampaian informasi yang jelas.

## **3. Tanggung Jawab Dalam Pelayanan**

Memiliki rasa tanggungjawab, bekerja sesuai aturan, menjaga citra organisasi sebagai Ketaatan Kode Etik merupakan Tuntutan pertanggungjawaban atas setiap kegiatan yang dilakukan untuk kepentingan publik menjadi penting bagi berlangsungnya sistem pemerintahan yang baik berdasarkan kepercayaan. Tanggung jawab dari para petugas pelayanan, yang meliputi pelayanan sesuai dengan urutan waktunya, menghubungi publik secepatnya apabila terjadi sesuatu yang perlu segera diberitahukan. Pimpinan penyelenggara pelayanan publik atau pejabat yang ditunjuk bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan dan penyelesaian keluhan atau persoalan dalam pelaksanaan pelayanan publik.

## **4. Disiplin**

Secara teoritis loyalitas berhubungan dengan tingkat kedisiplinan, terutama dalam hal ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Kedisiplinan akan terwujud dengan baik jika pegawai mampu menaati peraturan-peraturan yang ada. Loyalitas juga berkaitan erat dengan kemampuan pertanggungjawaban tugas pekerjaan dan daya tanggap. Selain itu loyalitas tidak membedakan pemberian pelayanan atas dasar golongan tertentu.

## **5. Sikap Pegawai**

Setiap orang dalam suatu organisasi harus memiliki Pengetahuan dan

memahami peraturan kerja, memahami bidang kerja, mampu memberikan penjelasan, memiliki keterampilan, sikap dan pengetahuan yang dibutuhkan agar dapat memberikan pelayanan tertentu. Sikap sopan santun, perhatian, keramahan serta dalam komunikasi dengan baik dalam arti memberikan informasi kepada publik dalam bahasa yang mereka pahami, serta selalu mendengarkan saran dan keluhan publik.

### 2.2.2. Ciri-Ciri Profesionalisme

Menurut Kurniawan (2005) ada 4 ciri-ciri profesionalisme, yaitu:

1. Memiliki keterampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidang tadi.
2. Memiliki ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
3. Memiliki sikap berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya.
4. Memiliki sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya.

Berbicara mengenai profesionalisme birokrasi, secara konseptual profesionalisme merupakan sebuah konsep dalam Ilmu Administrasi dan Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.



### 2.3. Definisi Birokrasi

Dalam Ilmu Administrasi Publik, birokrasi memiliki sejumlah makna diantaranya adalah pemerintahan yang dijalankan oleh suatu biro, badan eksekutif pemerintah, dan keseluruhan pejabat publik, baik itu pejabat tinggi ataupun rendah. Namun makna tersebut mengandung inti pengertian bahwa birokrasi erat kaitannya dengan suatu lembaga pemerintahan. Makna birokrasi erat kaitannya dengan pemerintah muncul karena pada umumnya lembaga pemerintah selalu berbentuk birokrasi (Agus Dwiyanto, 2011). Birokrasi selalu di kaitkan oleh seorang tokoh yang bernama Max Webber. Birokrasi Webber membentuk sebuah hierarki atau sebuah struktur organisasi dimana atasan memberikan tugas dan kewajiban kepada bawahannya (Max Webber, 1978). Dalam suatu konsep birokrasi modern Webber menjelaskan birokrasi harus di jalankan dengan rasional. Menurut Webber tipe birokrasi yang ideal meliputi cara-cara sebagai berikut :

- a. Individu seorang pejabat pada hakikatnya adalah bebas namun dibatasi oleh aturan yang berlaku. Pejabat tidak bebas melakukan segala sesuatu demi kepentingan pribadi ataupun keluarganya.
- b. Jabatan disusun berdasarkan tingkatan hierarki dari atas ke bawah ataupun dari kanan ke kiri atau sebaliknya. Konsekuensinya adalah ada jabatan yang lebih tinggi dan ada jabatan yang lebih rendah.
- c. Tugas dan fungsi masing-masing bidang memiliki perbedaan.
- d. Setiap jabatan memiliki kontrak kerja yang dimana di dalam kontrak kerja tersebut berisikan tugas dan fungsi pejabat.
- e. Setiap pejabat diseleksi berdasarkan keahliannya.

- f. Terdapat struktur jenjang karir yang jelas.
- g. Setiap pejabat dijalankan dengan disiplin dan peraturan yang jelas serta pengawasan. (Max Webber, 1978).

Model birokrasi Webber selama ini dipahami sebagai sebuah mesin yang disiapkan untuk menjalankan demi mewujudkan suatu tujuan tertentu. Dengan demikian para pekerja di dalam sistem birokrasi diibaratkan sebagai penggerak dalam mesin birokrasi tersebut. Pemicu ataupun penggerak mesin ini haruslah netral dan tidak memiliki kepentingan pribadi. Hal ini membuat birokrasi pemerintah bertindak sebagai kekuatan yang netral dari pengaruh kepentingan kelas ataupun kelompok tertentu. Pejabat yang bersikap netral diharapkan akan patuh dan mengabdikan kepada masyarakat, bukan demi kepentingan pribadi ataupun kelompok tertentu.

### 2.3.1 Tujuan Birokrasi

Birokrasi dibuat untuk mencapai tujuan pemerintah dalam mensejahterakan masyarakat. Menurut Webber tujuan penyediaan birokrasi pemerintah adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan sejumlah layanan sebagai hakikat dari tanggung jawab pemerintah.
2. Memajukan kepentingan sektor ekonomi.
3. Membuat regulasi atau aturan. (Max Webber, 1978).

Berdasarkan pendapat Webber di atas dapat dilihat bagaimana pemerintah memberi kesejahteraan kepada rakyatnya melalui birokrasi yang menjadi pelayan bagi masyarakat. Tujuan utama birokrasi untuk mensejahterakan masyarakat harus tertancap keras pada para aparatur pelaksana, agar mereka tetap konsisten dalam

menjalankan tugasnya. Sebagaimana pendapat Thoha, birokrasi yang merupakan organisasi pemerintah dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, yaitu melindungi kepentingan masyarakat, melayani kebutuhan masyarakat, dan pada akhirnya tujuan utama adalah mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi masyarakat (Miftah Thoha, 2009).

### 2.3.2 Tugas Birokrasi

Tugas birokrasi merupakan upaya-upaya yang harus dilakukan oleh birokrasi untuk mencapai tujuannya. Tugas birokrasi tidak hanya memberi pelayanan kepada masyarakat dalam arti sempit, tetapi juga berperan mengelola kebijakan publik (Sedarmayanti, 2009). Salah satu bagian dari pengelolaan kebijakan yang dilakukan oleh birokrasi yaitu pembuatan keputusan. Langkah awal dalam pengelolaan kebijakan adalah bagaimana peran birokrasi dalam mengambil keputusan. Webber dalam bukunya *Economic and Society* memperlihatkan peranan birokrasi dalam pengambilan keputusan, yakni sebagai berikut:

- a. Pembuat peraturan di bawah peraturan perundang-undangan.
- b. Pemprakarsa kebijakan.
- c. Birokrasi untuk memperoleh kekuasaan, keamanan dan kepatuhan. (Max Webber, 1978)

Kondisi masyarakat di zaman modern yang semakin cerdas dan mempunyai banyak kebutuhan menjadikan aparatur sebagai pelaksana birokrasi dituntut untuk lebih responsif terhadap keadaan internal dan eksternal birokrasi. Tugas birokrasi dalam melayani masyarakat tidak boleh terlalu kaku. Keadaan lingkungan diluar birokrasi dalam hal ini yaitu perkembangan masyarakat yang

dinamis harus menjadi perhatian birokrasi untuk menyesuaikan dalam memberikan pelayanan.

### 2.3.3 Budaya Kerja Birokrasi

Osborne dan Plastrik (1996) dalam bukunya yang berjudul *Banishing Bureaucracy* memperkenalkan lima strategi perubahan (*The five C's Strategies*), yaitu strategi budaya meliputi; menghentikan kebiasaan, menyentuh perasaan, dan mengubah pikiran. Perubahan strategi dalam organisasi birokrasi melalui penggunaan jasa teknologi informasi telah mengubah visi, misi, dan kebijakan pemerintahan dan merupakan salah satu strategi perubahan budaya dalam organisasi birokrasi pemerintahan.

Budaya dapat digambarkan sebagai sebuah sistem atau seperangkat nilai yang memiliki simbol, orientasi nilai, keyakinan, pengetahuan, dan pengalaman kehidupan yang terinternalisasikan ke dalam sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang dilakukan oleh setiap aparat birokrasi. Setiap aspek dalam kehidupan organisasi birokrasi selalu bersinggungan dengan aspek budaya masyarakat setempat. (Dwiyanto, 2002).

Birokrasi yang selama ini memberikan pelayanan secara langsung pada penggunaan jasa dengan cara **face to face** (tatap muka) langsung, berubah menjadi pelayanan tidak langsung dan maya melalui penggunaan komputer dan internet yang merupakan salah satu alat dalam penerapan ICT/E-Gov. Hal ini sejalan dengan apa yang disebutkan Osborne, menghentikan kebiasaan, menyentuh perasaan, dan mengubah pikiran.

Dinamika perkembangan budaya dan politik di Indonesia bila dipandang dalam perspektif Sejarah, merupakan suatu mata rantai proses yang

berkesinambungan , dan memiliki hubungan satu dengan yang lain.

Birokrasi di Indonesia umumnya di pengaruhi oleh kerajaan-kerajaan yang pada umumnya memiliki sistem feodal. Antara jabatan, pemegang kekuasaan dipandang sebagai suatu kesatuan yang nyata. Oleh karena itu budaya kerja birokrasi berpusat pada pemegang kekuasaan, yang didistribusikan dalam bentuk struktur dan jaringan-jaringan vertical. Pola seperti ini membuat persaingan yang tidak sehat dalam jajaran birokrasi, untuk memperoleh perlindungan pribadi maupun kelompok dari pemegang kekuasaan.

Masyarakat Indonesia khususnya di Provinsi Sumatera Utara terdiri dari berbagai etnis, baik etnis asli maupun etnis pendatang.

Dengan media komunikasi ICT/E-Gov. Berbagai etnis di Sumatera Utara seperti Melayu, Mandailing (Tapanuli Selatan), Karo, Pak-Pak, Batak Toba, Nias, dan Pesisir, dapat melakukan hubungan komunikasi dan pertukaran informasi. Masing-masing etnis memiliki adat istiadat dan nilai-nilai budaya yang dapat dijadikan sebagai potensi untuk dikembangkan, dan dijadikan alat untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan masyarakat menghadapi persaingan yang semakin ketat pada era globalisasi.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

### 2.4.1 Hasil Penelitian Agus Hanafiah (2018)

Hanafiah (2018) melakukan penelitian tentang Analisis Dampak Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pengembangan Karir Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok, yaitu Kinerja Pegawai rendah. Hal ini diduga disebabkan oleh

belum dijalankannya dimensi-dimensi Kompetensi Pegawai secara menyeluruh pada Bidang Pengembangan Karir Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Pendekatan dalam penelitian ini tentang Kompetensi dan Kinerja Pegawai dilihat dari konteks kebijakan publik dan administrasi publik sebagai teori induknya untuk mengembangkan khasanah Ilmu Administrasi Publik.

Metode penelitian yang digunakan, metode *explanatory survey*. Metode ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang dalam hal ini digunakan untuk meneliti Kompetensi Pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif melalui penggunaan Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang dimaksudkan untuk mengetahui Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pengembangan Karir Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Kompetensi Pegawai (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) 87,35%.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Pegawai secara signifikan berdampak terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pengembangan Karir Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Bahwa secara menyeluruh Kompetensi Pegawai telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan faktor-faktor Kinerja Pegawai.

#### **2.4.2 Hasil Penelitian Eri Kusmara Wardhana (2020)**

Wardhana (2020) melakukan penelitian tentang Profesionalisme Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya, Kebersihan, Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar. Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok,

yaitu rendahnya Kinerja Pegawai yang diduga disebabkan oleh belum dijalankannya Profesionalisme Birokrasi secara menyeluruh pada Dinas Cipta Karya, Kebersihan, Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar.

Pendekatan dalam penelitian ini tentang Profesionalisme Birokrasi dan Kinerja Pegawai dilihat dari konteks kebijakan publik dan administrasi publik sebagai teori induknya untuk mengembangkan khasanah Ilmu Administrasi Publik.

Selanjutnya penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya, Kebersihan, Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar. secara menyeluruh Profesionalisme Birokrasi telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan dimensi-dimensi Kinerja Pegawai.

#### **2.4.3 Relevansi dengan Hasil Penelitian Terdahulu**

Setelah memaparkan hasil penelitian dari Hanafiah (2018) dan Wardhana (2020), dapat dilihat relevansi keterkaitan antara hasil penelitian di atas dengan penelitian yang dilakukan peneliti pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1

Relevansi Hasil Penelitian Terdahulu dengan Tesis Peneliti

No.	Nama Peneliti/ Judul	Teori Penelitian Terdahulu	Teori yang digunakan peneliti	Persamaan/ Perbedaan
1.	Hanafiah (2018)  Analisis Dampak Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pengembangan Karir Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Dimensi-dimensi Kompetensi Pegawai dari Moehariono (2009: 15).</li> <li>•Faktor-faktor Kinerja Pegawai dari Campbell dalam Mahmudi (2007: 20)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Aspek-aspek Profesionalisme Birokrasi dari Martin Jr (Thoha, 2001).</li> <li>•Faktor-faktor Kinerja Pegawai dari Mangkunegara (2004: 75).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Sama-sama membahas kinerja pegawai.</li> <li>•Teori yang digunakan berbeda</li> <li>•Objek penelitian berbeda</li> </ul>
2.	Wardhana (2020)  Profesionalisme Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya, Kebersihan, Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Aspek-aspek Profesionalisme Birokrasi dari Martin Jr (Thoha, 2001).</li> <li>•Faktor-faktor Kinerja Pegawai (Miner dalam Sudarmanto, 2009: 11-12).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Aspek-aspek Profesionalisme Birokrasi dari Martin Jr (Thoha, 2001).</li> <li>•Faktor-faktor Kinerja Pegawai dari Mangkunegara (2004: 75).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Sama-sama membahas profesionalisme birokrasi dan kinerja.</li> <li>•Teori yang digunakan berbeda.</li> <li>•Objek penelitian berbeda</li> </ul>

Sumber: Diolah peneliti (2021).

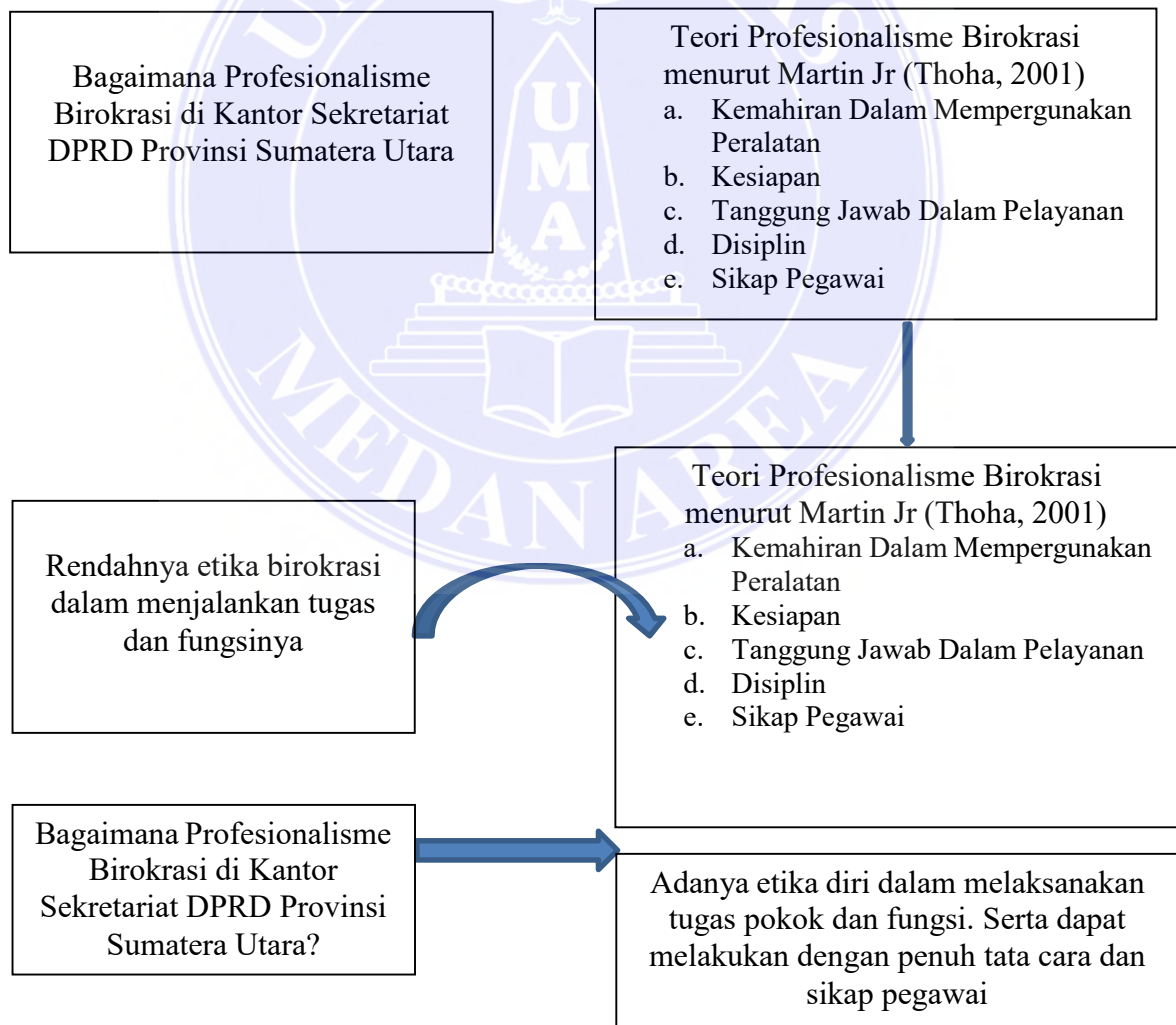
Setelah memahami berbagai perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti, maka tampak tingkat keaslian penelitian ini, sehingga penelitian terdahulu menjadi daya dukung dan memberikan inspirasi bagi peneliti untuk menghasilkan penelitian yang berkualitas dan orisinal.



## 2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah sebuah gambaran berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Martin Jr (Thoha, 2001) karakteristik profesionalisme aparatur yang menjadi indikator profesionalisme kerja pegawai, akan sangat dipengaruhi oleh 5 faktor pendukung. Dalam ke lima faktor tersebut dianggap menjadi sebuah faktor pendukung dan dapat mempengaruhi berjalannya sebuah profesionalisme birokrasi.

**Gambar.2.1. Kerangka Berpikir**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2018: 8) Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*) disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.

Menurut Sugiyono (2013: 2) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Menurut pendapat tersebut dapat diketahui bahwa metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif ialah metode untuk membahas tentang fenomena-fenomena atau kondisi yang ada.

Peneliti memilih jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif agar lebih mudah memahami dan mendeskripsikan bagaimana profesionalisme birokrasi di Sekretariat DPRD Provsu.

#### **3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di DPRD Sumatera Utara, yang berada di Jl. Imam Bonjol No. 5, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20231. Pelaksanaan penelitian di laksanakan pada bulan Mei -

Juni 2021.

### 3.3 Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan orang-orang yang dapat dan mampu memberikan suatu informasi. Informan penelitian yang diperkirakan dapat memberi informasi sesuai dengan tujuan penelitian ialah:

1. **Informan kunci**, yaitu mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah Anggota DPRD Provinsi Sumatera Utara (Bapak Drs.H.Syahrul Efendi Siregar,SE,M.EI dari Fraksi Partai Demokrasi Indonesia-Perjuangan/Komisi C Bidang Perekonomian dan Keuangan dan Bapak Abdur Rahim Siregar,ST,MT, Komisi A Bidang Pemerintahan/Fraksi Partai Keadilan Sejahtera (F.PKS)
2. **Informan utama** yaitu mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Adapun yang menjadi informan utama dalam penelitian ini adalah Sekretaris DPRD Provinsi Sumatera Utara Bapak H.Afifi Lubis,SH.
3. **Informan tambahan** yaitu mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat interaksi sosial yang diteliti. Yang menjadi informan tambahan dalam penelitian ini adalah Ibu Ardyar Rahmawani, S.Sos.,MAP / Kasubbag Fasilitasi dan Pengawasan, Bapak Dedek Syahril, SE/Staf ASN Analisis Tata Usaha pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk memperoleh data yang jelas serta dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya sehingga dapat memberikan gambaran dari permasalahan secara menyeluruh, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### 3.4.1 Observasi

Pengamatan atau observasi adalah teknik umum yang selalu digunakan dalam penelitian kualitatif. Kegiatan dalam pengamatan menggunakan indra penglihatan terutama menyangkut proses dan dinamika masyarakat yang ingin diteliti. Menurut Nasution dalam Sugiyono (2015: 223) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Dimana sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti melalui pengamatan secara langsung ke objek penelitian. Melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Observasi penelitian ini dilakukan untuk membahas lebih dalam lagi tentang profesionalisme birokrasi di Sekretariat DPRD Provsu.

#### 3.4.2 Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013: 231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Peneliti melakukan wawancara mendalam dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi yang kompleks berisi pendapat, sikap, dan pengalaman pribadi mengenai profesionalisme birokrasi di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

### 3.4.3 Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006: 158) dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data berupa catatan, dokumen, transkrip, buku serta peraturan yang berkaitan dengan fokus penelitian ini untuk dimanfaatkan agar dapat menunjang penelitian. Dokumentasi yang digunakan peneliti dalam penelitian analisis profesionalisme birokrasi di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara adalah foto, gambar serta data-data yang diperlukan peneliti.

### 3.5 Teknik Analisa Data

Menurut Susan dalam Sugiyono (2018: 244) Menyatakan bahwa analisis data merupakan hal kritis dalam proses penelitian kualitatif. Analisa digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga dapat dikembangkan dan di evaluasi. Analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Dalam penelitian analisis profesionalisme birokrasi di Sekretariat DPRD Provsu, analisa data yang dilakukan peneliti lebih di fokuskan selama proses dilapangan bersamaan dengan pengumpulan data.

#### 3.5.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan mencari data di lapangan yang

akan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Validitas instrumen pengumpulan data serta kualifikasi pengumpul data sangat diperlukan untuk memperoleh data yang berkualitas. Pengumpulan data juga untuk mengumpulkan data dengan berbagai macam cara, seperti observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya dalam penelitian ini.

### **3.5.2 Reduksi Data**

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Kegiatan reduksi data berlangsung terus-menerus, terutama selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung atau selama pengumpulan data. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadi tahapan reduksi, yaitu membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus-gugus, membuat partisi, dan menulis memo dalam penelitian ini.

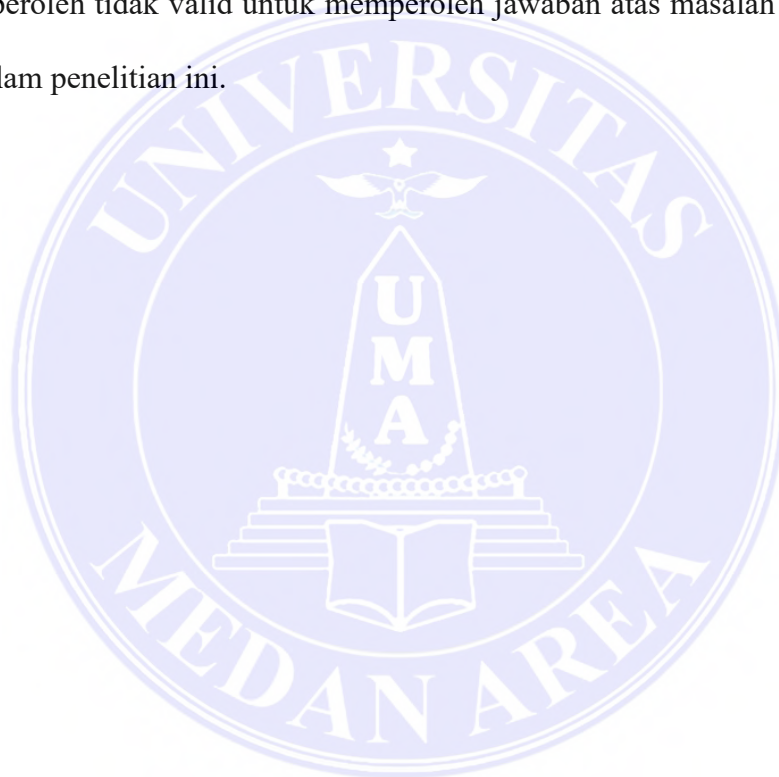
### **3.5.3 Penyajian Data**

Penyajian data adalah kumpulan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih. Penyajian data dalam kualitatif sekarang ini juga dapat dilakukan dalam berbagai jenis matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya, dan mencarinya.

### **3.5.4 Penarikan Kesimpulan**

Kegiatan analisis keempat adalah menarik kesimpulan dan verifikasi.

Ketika kegiatan pengumpulan data dilakukan, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Dalam pengambilan keputusan atau verifikasi membuat kesimpulan sementara dari semula belum jelas menjadi lebih terperinci dengan cara di verifikasi dalam arti meninjau catatan-catatan dengan maksud data yang diperoleh tidak valid untuk memperoleh jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian ini.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang Profesionalisme Birokrasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dalam menjalankan Fungsi-Fungsi dan Kewenangan Pimpinan dan Anggota DPRD Provinsi Sumatera di Bidang Legislasi, Anggaran dan Pengawasan (Badan Musyawarah, Badan Anggaran, Badan Pembentukan Peraturan Daerah, Badan Kehormatan Dewan) dan Alat-alat Kelengkapan Lainnya, Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara masih membutuhkan pengembangan karier, pelatihan-pelatihan, seminar, sosialisasi yang merata untuk mengoptimalkan Tugas Pokok dan Fungsinya sesuai dengan Peraturan dan Perundang-undangan yang berlaku guna mencapai pemerintahan good governance agar tercermin dalam pelaksanaan pengabdian penampilan tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode keahlian dalam hal Profesionalisme Birokrasi.
2. Profesionalisme Birokrasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara masih terlihat



kurang optimal dan kinerja pegawai masih rendah ditandai dengan adanya Klasifikasi Tingkat Pendidikan SD, SMP, SLTA, S1, S2 dengan latar belakang Jenjang Karier 50 % diangkat dari Tenaga Honorer dengan tingkat keahlian yang terbatas sesuai kemampuan serta Kemahiran Dalam mempergunakan Peralatan IPTEK sebagai Sarana dan Prasarana, Kesiapan, Sikap Pegawai, Tanggung Jawab Pribadi, Sosial, Intelektual, Spritual, Moral dalam Pelayanan dan Disiplin Kerja.

3. Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara belum menggambarkan Sikap daya kritis, tepat dan cepat dalam menangani pekerjaan serta berorientasi pada aturan yang dipakai dalam menangani berbagai masalah dengan menempatkan orang-orang sesuai dengan keahlian, posisi penting dipegang oleh orang-orang tertentu yang menganut paham profesionalisme yang berbasis pada kinerja individu, kelompok dan organisasi.

## 5.2. Saran-saran

Setelah disimpulkan hasil penelitian ini, selanjutnya disampaikan saran-saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

### 1. Saran bagi Pengembangan Ilmu:

- a. Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan Profesionalisme Birokrasi dan Kinerja Anggota DPRD dan Aparatur Sipil Negara (ASN)

Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

- b. Penelitian lanjutan diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik di masa mendatang.

## **2. Saran bagi Kegunaan Praktis:**

- a. Sebaiknya dilakukan usaha-usaha pemecahan masalah untuk meningkatkan kinerja yang rendah, yaitu terkait dengan keterampilan pegawai dalam menggunakan peralatan kerja, pemahaman pegawai terhadap prosedur dan kemampuan pegawai dalam memenuhi keinginan publik.
- b. Diusahakan dilakukan upaya-upaya perbaikan peningkatan Profesionalisme Birokrasi bagi peningkatan pengetahuan, keterampilan dan ketaatan kode etik para pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

## **3. Saran bagi Kebijakan:**

Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal dalam memfasilitasi Tugas dan Fungsi, 100 orang Pimpinan dan Anggota DPRD Provinsi Sumatera Utara, sebaiknya Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara membuat kebijakan berupa Standar Operasional Prosedur Kerja (SOP) dan pedoman kerja tersendiri yang berkaitan dengan teknis dan metode penerapan Profesionalisme Birokrasi di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara bagi peningkatan kinerja DPRD dan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Penambahan dan penempatan Sumber Daya Manusia yang handal sangat

dibutuhkan pada Unit Kerja di Lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara khususnya pada Profesionalisme Birokrasi yang memiliki akhlak mulia, amanah, jujur, setia, berani, tulus dan ikhlas, untuk mewujudkan visi Provinsi Sumatera Utara Tahun 2018 -2023 yakni mewujudkan Sumatera Utara yang maju, aman, dan bermartabat serta misi pemerintahan yang bersih dicintai, tata kelola pemerintahan yang baik, adil dan terpercaya.



## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku:

- Agus, Dwiyanto. 2011. *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. *Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Haryatmoko. 2011. *Etika Publik Untuk Integritas Pejabat Publik Dan Politisi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sondang, P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Kepemimpinan Yang Baik)*. Bandung: PT. Refika Editama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep Dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. 2009. *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi*. Jakarta: Kencana.
- Handyaningrat, Soewarno. 1995. *Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

- \_\_\_\_\_. 2006. **Profesionalisme dan Akuntabilitas Birokrasi Publik Berbasis Kinerja dalam Rangka Mewujudkan Good Governance**. Medan: Sumatera Utara.
- Henry, Nicholas. 1988. **Administrasi Negara dan Masalah-masalah Kenegaraan**. Terjemahan: Luciana D. Lontoh. Jakarta: Rajawali.
- Islamy, M. Irfan. 1994. **Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara**. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Kaiman Turnip, M.Si., Dr. 2016. **Prokontra & Resistensi ICT/E-Gov Persepektif Psikologi Birokrasi**. Yogyakarta: Elmatara.
- Kasim, M. 1994. **Analisis Kebijakan Negara**. Jakarta: Erlangga.
- Kristiadi, J.R. 1994. **Administrasi Pembangunan dan Keuangan Daerah**. Jakarta: Gramedia.
- Levoy, Robert P. 1986. **Praktek Profesional yang Sukses**. Terjemahan: Effendi Perangin dan Agus Purwandianto. Jakarta: Rajawali.
- Mahmudi. 2007. **Manajemen Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mahsun, Mohammad. 2009. **Pengukuran Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar. 2004. **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moehariono. 2009. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nazir, Mohammad. 2011. **Metode Penelitian**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. 2000. **Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pamudji, S. 1994. **Profesionalisme Aparatur Negara dalam Meningkatkan Pelayanan Publik**. Jakarta: IIP.
- Pamungkas, Sri Bintang. 1996. **Pokok-pokok Pikiran tentang Demokrasi Ekonomi dan Pembangunan**. Jakarta: Yayasan Daulat Rakyat.

- Putra, Fadillah. 2001. **Paradigma Kritis Dalam Studi Kebijakan Publik, Perubahan dan Inovasi Kebijakan dan Ruang Partisipasi Masyarakat Dalam Proses Kebijakan Publik**. Surabaya: Pustaka Pelajar.
- Rasyid, M. Ryaas. 1997. **Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan dan Politik Orde Baru**. Jakarta: IIP.
- Sanjaya, Soemarsono. 1996. **Profesionalisme Sebagai Sasaran Akhir Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pembangunan Jangka Panjang (PJP) II Volume A**. Jakarta: Yayasan Generasi Muda Indonesia (Germainti).
- Sedarmayanti. 2001. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas**. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 1990. **Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi**. Jakarta: Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_. 1994. **Pengembangan Sumber Daya Insani**. Jakarta: Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_. 2000. **Teori Pengembangan Organisasi**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Silalahi. 1989. **Sistem Administrasi Pemerintahan**. Jakarta: Bina Aksara.
- Sobandi, Baban. 2002. **Etika Kebijakan Publik**. Jakarta: Mutiara Ilmu.
- Sugiono. 1992. **Metoda Penelitian Administrasi**. Bandung: Alfabeta.
- Suradinata, Ernmaya. 1993. **Kebijakan, Keputusan dan Kebijaksanaan**. Bandung: Mandar Maju.
- Wahab, Abdul Solihin. 1997. **Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, Joko. 2005. **Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja**. Malang: Bayu Media Publishing.
- Winarno, Budi. 2002. **Teori dan Proses Kebijakan Publik**. Yogyakarta: MedPress.

## Dokumentasi

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah DPRD Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020.

Peraturan Daerah Sumatera Utara Nomor 16 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 17 Tahun 2020 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Peraturan dan Tata Tertib DPRD Provinsi Sumatera Utara Nomor 2 Tahun 2020

Buku Memori DPRD Provinsi Sumatera Utara Periode 2014-2019

Hanafiah, Agus. 2018. **Analisis Dampak Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pengembangan Karir Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat**. Tesis. Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Wardhana, Eri Kusmara. 2020. **Profesionalisme Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya, Kebersihan, Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar**. Tesis. Program Magister Ilmu Administrasi Fakultas Pascasarjana Universitas Universitas Medan Area.

## Lampiran 1 Pedoman Wawancara

### PEDOMAN WAWANCARA

1. Apakah Bapak melihat profesionalisme birokrasi didasarkan pada pengetahuan pegawai dengan menentukan indikator: memahami peraturan kerja, memahami bidang kerja dan mampu memberikan pelayanan kepada publik?
2. Apakah Bapak mengukur profesionalisme birokrasi didasarkan pada keterampilan pegawai dengan indikator: handal menggunakan peralatan, mengerti prosedur kerja dan sesuai dengan keinginan publik?
3. Apakah Bapak memandang profesionalisme birokrasi ditandai pada ketaatan kode etik dengan indikator: memiliki rasa tanggungjawab, bekerja sesuai aturan dan mampu menjaga citra organisasi?
4. Apakah Bapak dalam menilai kinerja pegawai didasarkan pada kualitas kerja pegawai dengan melihat ketepatan kerja, ketelitian kerja dan mutu kerja?
5. Apakah Bapak dalam menilai kinerja pegawai didasarkan pada kuantitas kerja dengan melihat jumlah hasil kerja, waktu penyelesaian kerja dan target yang dicapai?
6. Apakah Bapak dalam menilai kinerja pegawai didasarkan pada keandalan kerja pegawai dengan melihat pegawai dapat dipercaya, keterampilan kerjanya dan inisiatif kerjanya?
7. Apakah Bapak dalam menilai kinerja pegawai didasarkan pada sikap kerja pegawai dengan melihat kemampuan komunikasinya, pribadi yang menarik dan pandai bergaul?