42862.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PROFESIONALISME APARATUR SIPIL NEGARA (KAJIAN PADA DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN NUNUKAN PROVINSI KALIMANTAN UTARA)

UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh :

S A R I F U D I N

NIM. 500893521

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016

ABSTRACT

Profesionalism of State Civil Aparatur (Investigate in Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan-Provinsi Kalimantan Utara)

Sarifudin
(sarifudin78@gmail.com)
Post Graduate Program Terbuka University

The purpose of this research is to analyze and to describe about the profesionalism of State Civil Aparatus (investigate in Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Peternakan kabupaten Nunukan). Just in framework of Government Duty Implementation, development and civil service. This research use qualitative method to phenomenon describe appropriate with the thorough object by systematic based on the data and fact about the State Civil Aparatus in Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan to implement the duty and function by choosing the informant doing by purposive sampling that is, the Head of Departement, Secretary of Departement, Division Head of official, Academician, Inspectorat employee Audit Division, LSM and the society that service user in Dispertanak. The research instrument is researcher itself and the data accumulation by interview, documentation and field research. Data analyze method in this research resort to qualitative descriptive data analyze to desribe the State Civil Aparatus Profesionalism include 3 (three) aspects that is : Knowledge, skill and attitude by doing State Civil Aparatus in Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan peternakan Kabupaten Nunukan in government administration duty implementation and development along with the society service. The State Civil Aparatus Profesionalism refer to Knowledge, skill and attitude in Dispertanak Kabupaten Nunukan generally said still low. This thing influenced by Aparatus qualification that not appropriate with the duty and function, Aparatus disipline low, the less of education and State Civil Aparatus coaching, not supervision Aparatus disipline enough, inadequate of tool and infrastructure as well as not quite of Aparatus motivation. Because of that, need to aparatus upgrading profesionalism eforts to pay attention of cause factors in order to reach the organization purpose by means of aparatus qualification adjustment with the duty and function, to give formal and informal education and coaching, to increase supervision of aparatus disipline, and equipping structure and infrastructure enough along with developing aparatus motivation until growing the creativity, innovation and responsivity aparatus in doing their duty and function. With the result that achievement of Aparatus profesionalism.

Keywords : Profesionalism, knowledge, skill, attitude, creativity, innovation, responsiveness

Profesionalisme Aparatur Sipil Negara
(Kajian pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan-Provinsi Kalimantan Utara)

Sarifudin
(sarifudin78@gmail.com)
Program Pascasarjana Universitas Terbuka

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (Kajian pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan) dalam rangka pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan pada masyarakat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif untuk menggambarkan fenomena sesuai dengan obyek yang diteliti secara sistematis berdasarkan data dan fakta dilapangan tentang profesionalisme aparatur sipil negara dalam melaksankan tugas dan fungsinya dengan pemilihan para informan dilakukan melalui *purposive sampling* yaitu Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, Kasubbag Umum Kepegawaian, Akademisi, Inspektorat bagian auditor kepegawaian, LSM dan masyarakat pengguna layanan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan (Dispertanak). Instrumen penelitian adalah peneliti sendiri dan pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi dan observasi lapangan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kualitatif untuk menggambarkan tentang profesionalisme aparatur sipil negara yang mencakup 3 (tiga) aspek yaitu Pengetahuan, terampilan dan sikap dalam pelaksanaan tugas-tugas dan fungsinya dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Profesionalisme aparatur sipil negara di Dispertanak Kabupaten Nunukan dilihat dari pengetahuan dan keterampilan dan sikapnya secara umum dapat dikatakan masih rendah karena sebagian aparatur yang ada tingkat pendidikan dan kedisiplinan ilmunya belum sesuai dengan tupoksi, hal tersebut juga dipengaruhi rendahnya tingkat kedisiplinan aparatur, kurangnya pendidikan dan pelatihan aparatur, kurangnya pengawasan terhadap disiplin aparatur, belum memadainya ketersediaan sarana dan parasarana, dan kurangnya motivasi kerja aparatur. Oleh karenanya perlu upaya peningkatan profesionalisme aparatur dengan memperhatikan faktor-faktor penyebab tersebut agar tujuan organisasi dapat tercapai melalui penyesuaian kualifikasi aparatur dengan tugas dan fungsinya, pemberian pendidikan dan pelatihan baik formal maupun non formal, peningkatan pengawasan terhadap disiplin aparatur, dan penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai serta pengembangan motivasi aparatur sehingga dapat menumbuhkembangkan pengetahuan, keterampilan serta sikap dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sehingga profesionalisme aparatur dapat diwujudkan.

Kata kunci : *Profesionalisme, Pengetahuan, keterampilan, kreatifitas, inovasi, responsfiitas*

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "Profesionalisme aparatur sipil negara (Kajian pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan, Provinsi Kalimantan Utara)" adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Nunukan, 08 Mei 2016

Menyatakan

(SARIFUDIN)
NIM. 500893521

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama	:	Sarifudin
NIM	:	500893521
Program Studi	:	Magister Administrasi Publik
Judul TAPM	:	Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (Kajian pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan, Provinsi Kalimantan Utara)

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal	:	Jum'at, 22 Juli 2016
Waktu	:	16.30

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

	Tanda tangan
Ketua Komisi Penguji Nama : Dr. Darmanto, M. Ed	.....
Penguji Ahli Nama : Prof. Dr. Azhar Kasim MPA, Ph.D	.....
Pembimbing I Nama : Dr. Akadun, M.Pd	.....
Pembimbing II Nama : Dr. Maman Rumanta, M. Si	.....

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul: Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (Kajian pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan). Dalam penyusunan TAPM ini ditujukan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Program Pascasarjana (PPs) dan mendapatkan gelar Magister Administrasi Publik pada Universitas Terbuka.

Pemilihan judul Profesionalisme Aparatur Sipil Negara, dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang tingkat profesionalnya aparatur melaksanakan tugas dan fungsinya dalam kepemerintahan, pembangunan dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Selanjutnya dilakukan analisis terhadap faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi dan sejauh mana upaya yang telah dilakukan serta yang akan dilakukan untuk menumbuhkembangkan profesionalisme aparatur.

Dimana dalam kesempatan ini Penulis menyadari masih memiliki keterbatasan dan kelemahan dalam penyusunan TAPM dan masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu dengan merendahkan hati mengharapkan kritik serta saran yang membangun untuk kesempurnaan tulisan ini dan mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan *support* dan bantuan dalam penulisan TAPM ini.

Penulis menyadari pula bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak dalam penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul "Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (Kajian pada Dinas Pertanian Tanaman

Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan)" ini tidak akan dapat diselesaikan. Berkenaan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak/Ibu Rektor Universitas Terbuka beserta jajarannya atas kemudahan dan pelayanannya yang telah diberikan;
2. Bapak dan Ibu dosen Program Pascasarjana (PPs) Universitas Terbuka Kelas Nunukan;
3. Bapak Dr. Akadun, M.Pd dan Dr. Maman Rumanta, M.Si selaku dosen pembimbing atas kesabarannya memberikan bimbingan;
4. Pemerintah Kabupaten Nunukan atas izin belajar dan ijin penelitian yang telah diberikan;
5. Kedua orang tuaku, mertua, istriku tercinta, dan anak-anakku tersayang yang selalu mendoakan dan memberikan semangat serta dukungan yang telah diberikan;
6. Seluruh teman-teman kuliah Program Pascasarjana (PPs) Univeristas Terbuka Kelas Nunukan Angkatan Masa Registrasi 2014.2 atas kebersamaan dan supportnya;

Akhirnya penulis berharap semoga tugas akhir program (TAPM) ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi penulis sendiri dan semoga Allah SWT melimpahkan keselamatan dan kesejahteraan bagi kita semua, Amin, amin, amin yaa robbal alamin.

Nunukan, 01 Mei 2016

Penulis,

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Sarifudin
NIM	:	500893521
Tempat/Tanggal Lahir	:	Tanjung Selor, 22 Juli 1978
Pekerjaan	:	PNS
Agama	:	Islam
Alamat	:	Jl. Sei. Fatimah, RT. 004, Desa Binusan, Kecamatan Nunukan Provinsi Kalimantan Utara
Telepon	:	Rumah : ----- HP : 081253825678/085393135678
Nama Ayah	:	H. Talibe Hasan (ALM)
Nama Ibu	:	HJ. Taming
Istri	:	Nuraida, S.GZ
Anak	:	1. Muhammad Ihsan 2. Nur Fatihah Sa' Diyyah 3. Muhammad Ahsan Aditya
Program Studi	:	Magister Administrasi Publik

Riwayat Pendidikan :

1. Lulus SD di Tanjung Selor pada tahun 1992
2. Lulus SMPN I di Tanjung Selor, Lulus Th. 1995
3. Lulus SMAN I di Tanjung Selor, Lulus Th. 1998
4. Lulus S.1 Universitas Terbuka pada tahun 2011

Riwayat Pekerjaan :

1. Tahun 2000 s/d 2004 sebagai staf pelaksana di Kantor Kesbang Kab. Nunukan
2. Tahun 2004 s/d 2005 sebagai staf pelaksana di Kantor Camat Sebatik Kab. Nunukan
3. Tahun 2005 s/d 2007 sebagai staf pelaksana di KPUD di Kab. Nunukan
4. Tahun 2007 s/d 2014 sebagai staf pelaksana di Dispertanak di Kab. Nunukan
5. Tahun 2014 s/d sekarang sebagai Kepala Seksi Tata Pemerintahan di Kel. Selisun Kec. Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan Prov. Kaltara

Nunukan, Juni 2016

Sariludin
NIM. 500893521

DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak ..... **i**

Lembar Pernyataan Bebas Plagiat ..... **iii**

Lembar Persetujuan TAPM ..... **iv**

Lembar Pengesahan TAPM ..... **v**

Kata Pengantar ..... **vi**

Riwayat Hidup ..... **viii**

Daftar Isi ..... **x**

Daftar Gambar ..... **xiii**

Daftar Tabel ..... **xiv**

Daftar Lampiran ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 11

C. Tujuan Penelitian 11

D. Kegunaan Penelitian 12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13

A. Organisasi dan Publik 13

B. Aparatur Sipil Negara 17

C. Manajemen Sumber Daya Manusia 22

D. Profesionalisme 27

1. Pengetahuan 36

2. Keterampilan 38
3. Sikap 40
a. Kreatifitas 41
b. Inovasi 44
c. Responsifitas 46
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Profesionalisme 48
E. Penelitian Terdahulu 48
F. Kerangka Pikir 51
G. Operasionalisasi Konsep 54
BAB III METODE PENELITIAN 55
A. Desain Penelitian 55
B. Fokus dan Dimensi Penelitian 57
C. Lokasi Penelitian 58
D. Sumber Data dan Informasi 58
E. Metode Pengumpulan Data 60
F. Metode Analisis Data 64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 66
A. Deskripsi Objek Penelitian 66
1. Gambaran umum wilayah Kabupaten Nunukan 66
2. Tinjauan Organisasi 69
3. Struktur Organisasi 72
4. Kepagawaian 77
5. Fasilitas 78
B. Hasil Penelitian 80

1. Profesionalisme ASN 80
a. Profesionalisme ASN Aspek Pengetahuan 80
b. Profesionalisme ASN Aspek Keterampilan 87
c. Profesionalisme ASN Aspek Sikap 91
1) Aspek Kreatifitas 91
2) Aspek Inovasi 98
3) Aspek Responsifitas 104
2. Kendala-kendala meningkatkan profesionalisme ASN 113
3. Upaya-upaya mengatasi kendala-kendala 116
C. Pembahasan 118
1. Profesionalisme ASN 118
a. Profesionalisme ASN Aspek Pengetahuan 118
b. Profesionalisme ASN Aspek Keterampilan 119
c. Profesionalisme ASN Aspek Sikap 121
1) Aspek Kreatifitas 121
2) Aspek Inovasi 123
3) Aspek Responsifitas 126
2. Kendala-kendala yang mempengaruhi 130
3. Upaya-upaya yang perlu dilakukan 136
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 141
A. KESIMPULAN 141
B. SARAN 146
DAFTAR PUSTAKA xvi
LAMPIRAN .....

42862.pdf

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka berfikir	53
3.1	Model interaktif Milles dan Huberman	65
4.1	Peta Administratif Kabupaten Nunukan	67
4.2	Struktur Organisasi	76

42862.pdf

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
1.1	Tingkat pendidikan aparatur Dispertanak tahun 2015.....	6
1.2	Tingkat pendidikan pejabat Dispertanak tahun 2015	7
1.3	Disiplin ilmu aparatur Dispertanak tahun 2015	8
4.1	Pembagian tugas aparatur di Dispertanak	74
4.2	Trigulasi sumber data aspek Pengetahuan	118
4.3	Trigulasi sumber data aspek Keterampilan	120
4.4	Trigulasi sumber data aspek Kreatifitas	121
4.5	Trigulasi sumber data aspek Inovasi	124
4.6	Trigulasi sumber data aspek Kreatifitas	127
4.7	Tingkat pendidikan Pejabat Struktural Dispertanak tahun 2016 .	131
4.8	Displin ilmu aparatur Dispertanak tahun 2016	132

42862.pdf

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
1	Pedoman Wawancara Lingkup Internal Dispertanak	-1-
2	Pedoman Wawancara Lingkup Eksternal Nara Sumber	-2-
3	Pedoman Wawancara Lingkup Eksternal Masy. Peng. Layanan	-3-
4	Pedoman Review Dokumen	-4-
5	Pedoman Observasi	-6-
6	Fhoto Hasil Wawancara Lingkup Internal dan Eksternal	-7-
7	Rekomendasi Penelitian dari Badan Kesbang Pol	-12-
8	Dokumen tentang Nara Sumber	-14-

BAB I
Pendahuluan

A. Latar Belakang

Tujuan Nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut maka Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur aparatur negara dibutuhkan peranannya guna melaksanakan, memelihara dan mengembangkan tugas umum pemerintah dan pembangunan secara menyeluruh. Dimana dalam mempercepat tujuan nasional tersebut diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur Aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, guna menjaga persatuan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang telah diperbaharui dengan Undang-undang nomor 23 tahun 2014, bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia dan

juga efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antara Pemerintah Pusat dengan daerah dan antar daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, serta peluang dan tantangan persaingan global dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara.

Berlakunya Undang-undang Republik Indonesia nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Penyelenggaraan Pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka mencapai *good governance* maka yang dibutuhkan adalah pemberdayaan aparatur sehingga aparatur memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang tugasnya, kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung kesempurnaan aparatur negara, sehingga kedudukan aparatur negara dalam suatu jabatan dalam organisasi/pemerintahan dalam posisi sebagai alat untuk melaksanakan pembangunan sangat diperlukan pegawai negeri yang benar-benar mampu,

berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggungjawab sebagaimana abdi negara dan abdi masyarakat.

Sumber daya aparatur sebagai faktor penting dalam pemerintahan daerah harus selalu berada dalam pembelajaran terus menerus agar berdaya guna dan berhasil guna, oleh karena itu sumber daya aparatur harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efesiensi organisasi pemerintahan untuk mewujudkan profesional pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Dewasa ini isu pelayanan publik menjadi titik utama dan menjadi sorotan baik di media massa maupun di media elektronik dan selalu menjadi pergunjingan di masyarakat. Publik beranggapan bahwa aparatur sipil negara pemerintah berbelit-belit, cenderung pilih kasih dan lamban dalam memenuhi kebutuhan publik. Citra tersebut hingga saat ini masih tidak lepas dari sorotan masyarakat, karena itu sebagai aparatur harusnya berkomitmen untuk membuatnya terbalik dan menunjukkan bahwa masyarakat salah kaprah atas isu tersebut.

Dimana dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau aktivitas dalam suatu organisasi selalu dihadapkan kepada masalah bagaimana membangun pemerintahan yang bersih dan baik *(good governance and clean government)*. Birokrasi yang diharapkan mampu menjadi *motivator* dan sekaligus menjadi *katalisator* dari bergulirnya pembangunan, tidak mampu menjalankan perannya sebagai birokrasi modern tidak hanya mengedepankan kemampuan menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi saja tetapi juga mampu merespons aspirasi publik ke dalam kegiatan dan program organisasi dan

mampu melahirkan inovasi baru yang bertujuan untuk mempermudah kinerja organisasi dan sebagai bagian dari wujud aparat yang profesional.

Kemampuan untuk menyediakan dan memberikan layanan publik yang berkualitas dan tepat sasaran merupakan salah satu indikator penting keberhasilan pemerintah daerah. Pemerintah dituntut memberikan pelayanan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang berkembang dan berubah secara dinamis. Dengan demikian peranan dan cara kerja pemerintah harus berubah sesuai dengan tuntutan dan dinamika masyarakat. Pelayanan umum pemerintah yang melibatkan seluruh aparatur sipil negara semakin terasa dengan adanya peningkatan kesadaran masyarakat terhadap hak atas pelayanan yang berkualitas.

Harapan yang tinggi dari masyarakat adalah kehidupan yang baik dan aman dalam bermasyarakat. Harapan masyarakat yang begitu *besar* tersebut dapat terwujud manakala aparatur sipil negara memfasilitasi terwujudnya harapan tersebut. Ketika perilaku yang kurang terpuji yang ditunjukkan aparat pemerintah maka akan menjadi sorotan tajam, menjadi bahan sindiran, bulan-bulanan, hinaan, cemoohan, bahkan cacian. Seperti kasus perselingkuhan yang melibatkan pejabat publik bisa dijadikan bahan untuk melakukan pelengseran atau *impeachment*, apalagi kasus yang berhubungan langsung dengan kepentingan publik, semisal korupsi proyek pengadaan, penyuapan, atau penyalahgunaan jabatan.

Sejalan dengan itu maka di era otonomi daerah, pengembangan sumber daya aparatur menjadi isu sentral di kalangan organisasi publik terutama dikaitkan dengan profesionalisme aparatur yang orientasinya mengarah pada terpenuhinya pelayanan publik yang prima. Untuk mencapai maksud tersebut dibutuhkan aparatur yang memiliki kemampuan, profesional dan memegang teguh etika.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional khususnya di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan memiliki peran melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang menjadi kewenangan, di bidang Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan guna memanfaatkan dan mendayagunakan potensi guna mendukung keefektifan tugas-tugas pemerintah demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat di daerah.

Pembangunan suatu wilayah khususnya bidang pertanian dan peternakan memerlukan suatu pemikiran yang inovatif serta implemantasi yang baik sehingga pencapaikan pembangunan akan dapat terwujud. Mengingat urgensitas peran aparatur dalam menyelenggarakan peran dan fungsinya sebagai aparatur sipil negara dan abdi masyarakat, perlu kiranya dicari dan dirumuskan suatu pendekatan strategis untuk membangun wajah baru aparatur profesional yang handal, tanggap, inovatif fleksibel dan tidak prosedural dalam penyelenggaraan pembangunan. Peran pemerintah yang selama ini sebagai *ruler* seharusnya diubah menjadi *fasilitator*.

Peran PNS pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat, mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia.

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan adalah unit organisasi di Kabupaten Nunukan yang merupakan pelaksana tugas pemerintahan dan pembangunan. Dinas ini didukung oleh sejumlah aparat dengan berbagai tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan bervariasi yaitu berpendidikan pada Strata II, Strata I, Diploma III, dan SLTA, seperti dalam tabel berikut :

Tabel 1.1

Tingkat Pendidikan ASN Pada Dispertanak Kabupaten Nunukan Tahun 2015

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SLTA	12	29,26 %
2.	Diploma III	2	4,88 %
3.	Strata I	22	53,66 %
4.	Strata II	5	12,2 %
	Jumlah	41	100 %

Sumber data : Dispertanak Kabupaten Nunukan Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat kemampuan SDM dari tingkat pendidikan formal sejumlah 12 pegawai (29,26 %) adalah dengan latar belakang pendidikan SMA/SLTA, 2 pegawai (4,88 %), dengan latar belakang diploma III dan 22 pegawai (53,66 %), latar belakang pendidikan strata I, serta 5 pegawai yang latar belakang pendidikan strata II (12,2 %) sehingga dari kulitas pendidikan pegawai-pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan cukup. Namun demikian peningkatan SDM masih perlu ditingkatkan, dimana hal tersebut dapat dicermati pada tabel berikut :

Tabel 1.2

Tingkat Pendidikan Pejabat Dispertanak Kabupaten Nunukan tahun 2015

No	Eselon	Pegawai	Pendidikan					Persentase				
			SLTA	D3	S1	S2	Jml	SLTA	D3	S1	S2	Jml
1.	II	1	-	-	-	1	1					
2.	III	5	-	1	2	2	5					
3.	IV	13	-	-	10	3	13					
Jumlah		19	-	1	12	6	19					

Sumber : Dispertanak Kabupaten Nunukan Tahun 2015

Dari tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa dari 19 (sembilan belas) pegawai yang menduduki jabatan struktural masih terdapat 1 pegawai (5,26 %) yang berpendidikan D.III. Dengan demikian dapat diketahui bahwa masih ada penempatan PNS yang berpendidikan D.III yang ditempatkan pada jabatan eselon III pada jabatan struktural dibandingkan PNS yang berpendidikan sarjana strata S2 atau stara S1. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan juga dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3

Disiplin Ilmu Pegawai Dispertanak Kabupaten Nunukan Tahun 2015

No	Bidang Tugas	Ideal	Kondisi yang Ada	Hasil yang dicapai
1.	Umum dan *Kepegawaian*	S1/Ilmu *Administrasi* Negara, dan Ilmu Pemerintahan	S1/Pertanian	Belum *Optimal*
2.	Seksi Produksi Hortikultura dan Bio Farmaka	S1/Pertanian	S1/Peternakan	Belum Optimal
3.	Seksi Perlindungan Tanaman	S1/Pertanian	S1/Peternakan	Belum Optimal
4.	Seksi Pembibitan & Budidaya Ternak	S1/Peternakan	S1/Teknologi Pertanian (STP)	Belum Optimal

Sumber : Dispertanak Kabupaten Nunukan Tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa pada struktur organisasi dan tata kerja yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan setiap pegawai. Penempatan PNS pada jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat berpengaruh pada organisasi dan individu, yang akan mengakibatkan tidak propesionalnya kinerja pada suatu organisasi, dimana hal inilah menjadi penyebab mendasar adalah dimana proses rekruitmen pegawai baru seringkali mengabaikan aspek meritokrasi dan kebutuhan organisasi. Tidaklah mengherankan jika dalam praktek, birokrasi Indonesia sering kewalahan dalam mengantisipasi setiap perubahan dan aspirasi baru. Dampak dari hal itu adalah terjadinya penurunan mutu kerja organisasi dan mutu pelayanan publik.

Berdasarkan hasil observasi sementara, bahwa di Dispertanak ditinjau dari segi kualitas aparatur masih terbatas, dalam hal ini jumlah tenaga honorer masih terlalu banyak dan kualitas pendidikan pun masih terbatas sehingga optimalisasi pelayanan publik tidak tercapai secara maksimal. Indikasi ini merujuk pada kenyataan dan fakta-fakta:

1. Terbatasnya pegawai yang ada di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan, dapat dilihat dari jumlah pegawai yang ada berjumlah 46 (empat puluh enam) orang, dari jumlah tersebut terdapat kepala dinas, sekretaris, 4 (empat) orang kepala bidang, sebanyak 3 (tiga) orang kasubbag dan 10 (sepuluh) orang kepala seksi.
2. Terbatasnya pegawai yang memiliki legalitas keahlian dan keterampilan yang sesuai, dimana masih ada pejabat yang mempunyai pendidikan D 3 yang menduduki jabatan eselon III dan penempatan pejabat pada dinas pertanian tanaman pangan dan peternakan kabupaten nunukan tidak sesuai dengan disiplin ilmu seperti yang telah diuraian tersebut diatas.
3. Responsivitas pegawai untuk meningkatkan kemampuan masih rendah, dimana merujuk pada pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh Dinas pertanian tanaman pangan dan peternakan belum membuat atau menggunakan SOP dalam pelaksanaanya.
4. Pemberdayaan yang dilakukan belum menyentuh kepada keinginan pegawai, hal tersebut terjadi disebabkan oleh keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan.

5. Kurang mampu memanfaatkan jam kerja secara efektif, dilihat dari absensi yang ada pada Dispertanak, dimana ada beberapa pegawai yang selalu datang terlambat dan pulang cepat

Dalam rangka penyelenggaraan sistem pemerintahan yang baik (good governance), Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Neegara (ASN) dituntut untuk menjadi profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya. Aparatur yang profesional pada prinsipnya mengandung dua makna yaitu sebagai profesi dan sebagai pengabdian. Sebagai profesi aparatur dituntut untuk memiliki kemampuan yang dapat diandalkan sebagai penunjang kelancaran tugas, sedangkan sebagai pengabdian yaitu sikap dan tindakan aparatur dalam menjalankan tugas harus senantiasa mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi.

Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkemampuan pelaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Atas dasar alur pemikiran di atas telah mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul, ""Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (Kajian pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan, Provinsi Kalimantan Utara)"

5. Kurang mampu memanfaatkan jam kerja secara efektif, dilihat dari absensi yang ada pada Dispertanak, dimana ada beberapa pegawai yang selalu datang terlambat dan pulang cepat.

Dalam rangka penyelenggaraan sistem pemerintahan yang baik (good governance), Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Neegara (ASN) dituntut untuk menjadi profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya. Aparatur yang profesional pada prinsipnya mengandung dua makna yaitu sebagai profesi dan sebagai pengabdian. Sebagai profesi aparatur dituntut untuk memiliki kemampuan yang dapat diandalkan sebagai penunjang kelancaran tugas, sedangkan sebagai pengabdian yaitu sikap dan tindakan aparatur dalam menjalankan tugas harus senantiasa mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi.

Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkemampuan pelaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Atas dasar alur pemikiran di atas telah mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul, "Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (Kajian pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan, Provinsi Kalimantan Utara)"

B. RUMUSAN MASALAH

Merujuk pada pemikiran yang dikemukakan pada latar belakang diatas, maka masalah atau pertanyaan yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana profesionalisme aparatur sipil negara pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya?
2. Apa saja kendala-kendala dalam peningkatan profesionalisme aparatur sipil negara di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara?
3. Apa saja upaya-upaya mengatasi kendala-kendala peningkatan profesionalisme aparatur sipil negara di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupataen Nunukan Provinsi Kalimantan Utara?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berangkat dari uraian latar belakang, rumusan masalah dan teori diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis profesionalisme aparatur pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara.
2. Untuk mengidentifikasi kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam peningkatan profesionalisme aparatur di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara.
3. Untuk mengidentifikasi upaya-upaya mengatasi kendala-kendala untuk peningkatan profesionalisme aparatur di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Setiap aktivitas yang dilakukan tentunya memiliki nilai manfaat tersendiri, demikian juga aktivitas penelitian ini dilakukan, berharap dapat berguna :

1. Secara teoritis : melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan dapat menambah wawasan serta sebagai bahan refrensi bagi peneliti yang berminat pada kajian sejenis atau untuk penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas.
2. Secara Praktis : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam kajian manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan diharapkan dapat memberikan masukan kepada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan profesionalisme aparatur.

BAB II
Tinjauan Pustaka

A. Organisasi dan organisasi publik

Menurut Siagian (2012:11) Organisasi merupakan komponen dari administrasi. Dimana organisasi dapat disoroti dari dua sudut pandang, yaitu organisasi sebagai wadah berbagai kegiatan dan sebagai proses interaksi antara orang-orang yang terdapat didalamnya dapat terlihat dari segi :

1. Segi wadah antara lain
   a. Jenjang hirarkhi jabatan-jabatan manajerial,
   b. Pelembagaan berbagai jenis kegiatan operasional,
   c. Berbagai saluran komunikasi yang terdapat dalam organisasi,
   d. Jaringan informasi yang dapat digunakan untuk berbagai kepentingan, baik yang sifatnya institusional maupun individual,
   e. Hubungan antara satu satuan kerja dengan berbagai satuan kerja lainnya.
2. Segi organisasi yang bergerak dalam kegiatan antara lain :
   a. Para karyawan terlibat dalam kegiatan yang sangat spesialistik,
   b. Dipelukan hubungan atasan-bawahan yang relatif lentur,
   c. Otonomi satuan-satuan kerja dalam organisasi relatif besar,
   d. Sifat pekerjaan menuntut daya inovasi dan kretifitas yang relatif tinggi,
   e. Para karyawan tidak terlibat dalam kegiatan yang sangat repetitif,
   f. Tingkat pendelegasian wewenang, terutama mengambil keputusan tehnis dan operasional tinggi dan
   g. Jenjang jabatan manajerial relatif kecil dibandingkan dengan berbagai tingkat jabatan fungsional.

Kast dan Rosenzweig (dalam Akadun, 2009:35) berpendapat bahwa organisasi merupakan suatu sistem terbuka dan sistem sosioteknik, yang menerima input energi, informasi dan bahan-bahan dari lingkungan, kemudian mentransformasikannya dan mengembalikan output ke lingkungan lagi. Berdasarkan pandangan ini maka organisasi bukan sekedar sistem sosial atau sistem teknis. Organisasi merupakan penstrukturan dan pengintegrasian aktivitas manusia dengan berbagai teknologi.

Sejalan dengan pendapat D. Money diatas, Siagian (2012:11), berpendapat bahwa organisasi merupakan komponen dari administrasi. Dimana organisasi dapat disoroti dari dua sudut pandang, yaitu organisasi sebagai wadah berbagai kegiatan dan sebagai proses interaksi antara orang-orang yang terdapat di dalamnya. Organisasi sebagai wadah berbagai kegiatan meliputi: Jenjang hirarkhi jabatan-jabatan manajerial, Pelembagaan berbagai jenis kegiatan operasional, Berbagai saluran komunikasi yang terdapat dalam organisasi, Jaringan informasi yang dapat digunakan untuk berbagai kepentingan, baik yang sifatnya institusional maupun individual, dan Hubungan antara satu satuan kerja dengan berbagai satuan kerja lainnya. Sedangkan organisasi sebagai proses interaksi meliputi: Para karyawan terlibat dalam kegiatan yang sangat spesialistik, Dipelukan hubungan atasan-bawahan yang relatif lentur, Otonomi satuan-satuan kerja dalam organisasi relatif besar, Sifat pekerjaan menuntut daya inovasi dan kretifitas yang relatif tinggi, Para karyawan tidak terlibat dalam kegiatan yang sangat repetitif, dan Tingkat pendelegasian wewenang, terutama mengambil keputusan tehnis dan

operasional tinggi, serta Jenjang jabatan manajerial relatif kecil dibandingkan dengan berbagai tingkat jabatan fungsional.

Sebagai suatu wadah dan proses interaksi dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan manajemen untuk melaksanakan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Handoko (1991:10), secara umum manajemen diartikan kemampuan bekerja dengan orang lain untuk menentukan, menginterprestasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan *(planning)*, pengorganisasian *(organizing)*, penyusunan personalia atau kepegawaian *(staffing)*, pengarahan dan kepemimpinan *(leading)* dan pengawasan (*conttroling)*. Untuk mencapai tujuan, seorang manajer bekerja dengan orang laindengan cara mengatur, menggerakkan dan mengarahkan segala jenis pekerjaan. Itulah sebabnya manajemen disebut juga sebagai seni yang menggerakkan dan mengarahkan orang lain melalui cara yang persuasif tanpa tekanan (Hasibuan, 2007:1-2).

Menurut Kast dan Rosenzweig (dalam Akadun, 2009:35) organisasi merupakan suatu sistem terbuka dan sistem sosioteknik, yang menerima input energi, informasi dan bahan-bahan dari lingkungan, kemudian mentransformasikannya dan mengembalikan output ke lingkungan lagi. Berdasarkan pandangan ini maka organisasi bukan sekedar sistem sosial atau sistem teknis. Organisasi merupakan penstrukturan dan pengintegrasian aktivitas manusia dengan berbagai teknologi. Teknologi mempengaruhi tipe input yang masuk ke dalam organisasi, sifat proses transformasi dan output dari sistem. Akadun (2009:40) mengemukakan bahwa : "Berbagai penelitian menunjukkan

bahwa organisasi dapat bertahan hidup dan memiliki daya saing tinggi adalah organisasi yang melaksanakan proses pembelajaran secara berkelanjutan".

Dengan demikian dapat dipahami bahwa organisasi memerlukan manajemen dalam mempergunakan dan mensinergikan berbagai sumber daya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya adalah sesuatu yang dapat membuat organisasi mempunyai daya, kekuatan, kekuasaan dan energi sehingga dapat bergerak melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuannya dalam lingkungan organisasi dimana Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Berkaitan dengan organisasi publik, menurut Nugraha (2014:1.19) organisasi publik adalah organisasi yang melakukan penyelenggaraan pelayanan terhadap publik. Adapun pemilik organisasinya bisa saja milik pemerintah atau swasta ataupun milik campuran pemerintah dan swasta. Selanjutnya Sitanggang dalam Solihah dan Djopari (2012:4.8) menjelskan bahwa dalam organisasi publik yang diartikan sebagai organisasi pemerintahan tidak hanya berbicara tentang hubungan kerjasama antar orang, tetapi juga antar struktur atau antar lembaga, antar golongan, dan antar lapisan struktur, dimana hubungan tersebut harus berada dalam hubungan kerjasama dan hubungan saling keseimbangan atau penyesuaian.

Untuk mengatur hubungan tersebut, dalam organisasi publik terdapat birokrasi yang merupakan instrumen sebagai pedoman dalam kegiatan suatu administrasi. Dimana birokrasi bekerja berdasarkan pembagian kerja, hirarki kewenangan, impersonalitas hubungan, pengaturan perilaku, dan kemampuan

teknis dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara administrasi pemerintahan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa organisasi publik adalah organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan publik atau masyarakat dalam rangka mensejahterakan masyarakat dimana penyelenggaraan pelayanannya didasarkan pada pedoman birokrasi yang telah ditetapkan.

B. Aparatur Sipil Negara

Dalam pelaksanaan birokrasi tentu membutuhkan adanya manusia sebagai pelaku utama atau aparatur dalam setiap kegiatan organisasi. Aparatur dalam birokrasi sangatlah penting sebagai ujung tombak pelaksana manejemen birokrasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler (1997) yang menyatakan bahwa konsep dasar yang digunakan sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam merumuskan kebijakan menyangkut manusia dalam organisasi terdapat 7 (tujuh) anggapan yaitu :

1. Manusia merupakan sumber daya yang paling strategis, tanpa mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, metode kerja, materi, waktu, energy dan informasi, sumber daya manusia yang ada dalam organisasi menampilkan perilaku.
2. Manusia adalah mahluk yang paling mulia dimuka bumi ini, hal tersebut karena manusia mempunyai banyak kelebihan dibanding mahluk lainnya, yang antara lain adalah kemampuan kognitif dan daya nalarnya serta berbagai mental intelektual, harkat dan martabatnya untuk diakui dan dihargai oleh orang lain.

3. Manusia adalah mahluk yang sangat kompleks, demikian kompleksnya manusia sehingga diperlukan upaya yang terus menerus untuk mengenalinya dengan lebih baik dan salah satu implikasi dari kenyataan tersebut adalah bahwa dalam mempekerjakan seseorang maka manajemen atau perusahaan harus menggunakan keseluruhan dari orang yang bersangkutan.
4. Kompleksitas manusia sebagai mahluk yang sulit dipuaskan yang artinya tidak hanya terbatas pada kebutuhan yang bersifat materi akan tetapi juga bersifat sosial, peningkatan harga diri, psikologis, mental, intelektual dan bahkan spiritual.
5. Dengan istilah dan konsep manajemen sumber daya manusia, maka para pekerja dalam organisasi tidak diperlakukan sebagai objek, dalam arti pengakuan dari harkat dan martabatnya.
6. Apabila satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi mampu memainkan peranannya dengan baik, maka akan meningkatkan produktivitas organisasi
7. Setiap Manajer adalah manajer SDM yang pemimpin tertingginya adalah salah satu anggota direksi atau sejenisnya, hal tersebut tidak menghilangkan atau menghilangkan pentingnya peranan manajer lain selain manajer sumber daya manusia, alasannya adalah bahwa manajer tersebutlah yang akan Menentukan persyaratan professional dan teknis dan para karyawan yang menjadi bawahannya, Memberikan penugasan kepada mereka (karyawan), Membina para karyawan tersebut agar lebih mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik, Memutuskan apakah karyawan bersangkutan sudah pantas untuk dipromosikan, memperoleh kenaikan pangkat atau kenaikan gaji dan

Memberikan teguran atau tindakan kepada karyawan apabila bawahannya melanggar disiplin perusahaan atau organisasi.

Berkaitan dengan organisasi publik atau pemerintahan, sumber daya manusia sebagai pelaksana penyelenggara pemerintahan merupakan aspek yang sangat penting. Hal ini sesuai dengan pendapat Handayaningrat (1998:33) yang menyatakan bahwa, Aparatur adalah aspek adminstrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan/Negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan nasional.

Tentang aparatur itu sendiri, lebih spesifik Situmorang (1994:18), berpendapat bahwa secara etimologis istilah aparatur berasal dari kata aparat yakni alat, badan, instansi, pegawai negeri. Sedangkan aparatur disamakan artinya dengan aparat diatas, yakni dapat diartikan sebagai alat Negara, aparat pemerintah. Jadi aparatur sipil negara adalah alat kelengkapan Negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Wasistiono (2002) menjelaskan lebih lanjut bahwa :

> Aparatur pemerintah sebagai wakil rakyat yang menjalankan tugas administrasi umum, antara lain :
> 1. Menyediakan pelayanan umum *(public service)*
> 2. Melindungi hak dan kewajiban setiap warga Negara secara adil
> 3. Menciptakan rasa aman dan tentram bagi setiap warga negara (hal 53)

Aparatur sipil negara atau disebut juga dengan perangkat pemerintah di daerah dapat dibedakan dalam beberapa jenis atau kelompok dari mana melihatnya, yakni dapat dilihat dari :

1. Segi kelembagaan, yakni yang dilihat menurut asas-asas penyelenggaraan pemerintah di daerah, ada aparatur desentralisasi, aparatur dekonsentralisasi dan sekaligus juga aparatur dekonsentrasi.
2. Segi struktur kewilayahan, yakni ada aparatur provinsi, aparatur kabupaten dan kotamadya, kota administratif serta aparatur kecamatan, aparatur kelurahan/desa.
3. Segi status kepegawaiannya, yakni ada pegawai pusat dan pegawai daerah, serta yang sifatnya di pekerjakan dan ada yang diperbantukan.

Mengingat begitu pentingnya aparatur sebagai penyelenggara pemerintahan, maka aparatur sipil negara harus diarahkan untuk menciptakan aparatur yang lebih efisien, efektif, dan berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas umum pemerintahan dan pembangunan sebaik-baiknya dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian pada masyarakat, bangsa, dan negara. dalam hubungan ini kemampuan aparatur sipil negara untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan pembangunan perlu ditingkatkan. Pembinaan aparatur sipil negara baik di tingkat pusat maupun tingkat daerah, perlu dilakukan secara terus menerus sehingga dapat meningkatkan kemampuan, pengabdiaan, disiplin, dan keteladanannya. Sejalan dengan itu aparatur sipil negara harus makin mampu melayani, mengayomi, serta menumbuhkan prakarsa dan partisipsi masyarakat dalam pembangunan serta tanggap terhadap pandangan-pandangan dan aspirasi yang hidup dalam masyarakat.

Menurut Siagian (2012:27), bentuk nyata dari kegagalan suatu organisasi mengaitkan dengan tujuannya dengan pencapaian tujuan masyarakat luas terlihat dari dua wujud. Pertama, masyarakat akan kehilangan kepercayaan terhadap organisasi yang bersangkutan. Kedua, akibat hilangnya kepercayaan tersebut masyarakat tidak lagi memberikan dukungan kepada kebijaksanaan dan kegiatan organisasi tersebut.

Lebih lanjut Thoha (2004:34), memandang bahwa:

> Kemampuan aparatur sangat tergantung pada pengetahuan dan keterampilan/kecakapan, adapun tingkat pengetahuan ini bisa dilihat melalui:
> 1. Jenjang pendidikan formal yang ditempuh,
> 2. Pendidikan non formal seperti kursus, pelatihan dan penataran,
> 3. Pengalaman kerja. Sedangkan pada tingkat keterampilan/kecakapan bisa dilihat melalui: (1) Cara pelaksanaan kerja, (2) Ketepatan waktu dalam pelaksanaan kerja, dan (3) Hasil yang dicapai.

Pendapat Thoha diatas sejalan dengan pendapat McClelland (dalam Mangkunegara 2000:8), yang mengemukakan terdapat enam karakteristik pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu :

1. Memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko.
3. Memilki tujuan realistis.
4. Memilki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik *(feedback)* yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut pendapat tersebut, kemampuan aparatur lebih diartikan sebagai kemampuan melihat peluang-peluang yang ada bagi pertumbuhan ekonomi, kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang perlu dengan mengacu kepada misi yang ingin dicapai dan kemampuan dalam meningkatkan kemampuan aparatur untuk tumbuh kembang dengan kekuatan sendiri secara efisien, melakukan inovasi yang tidak terikat kepada prosedur administrasi, bersifat fleksibel, dan memiliki etos kerja tinggi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dipahami bahwa aparatur sipil negara adalah alat kelengkapan negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari yakni menyediakan pelayanan umum (public service), melindungi hak dan kewajiban setiap warga negara secara adil, dan menciptakan rasa aman dan tentram bagi setiap warga negara.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut GR. Terry dalam Solihah dan Djopari (2012: 4.30) mendefiniskan manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan *planning, organizing, actuating,* dan *controlling,* dimana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula. Sedangkan menurut Ordway Tead, manajemen adalah proses dan perangkat yang mengarahkan serta membimbing kegiatan-kegiatan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan sumber daya manusia, Werther dan Davis (1996) dalam Sutrisno (2016:4) mengatakan bahwa:

> Sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Senada dengan pendapat diatas, Ndraha (1999) dalam Sutrisno (2016:4) menjelaskan bahwa:

> Sumber daya manusia yang berkuwalitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence, creativity* dan *imagination;* tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan air tenaga otot dan sebagainya

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi penyelenggaraan suatu pelayanan terlebih di era globalisasi. Oleh karena di era globalisasi pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang sangat urgen dan mendesak untuk dilaksanakan. Hal ini disebabkan melalui pengembangan sumber daya manusia akan menghadirkan tenaga kerja yang terampil dan berkemampuan dalam mengelola sistem informasi, teknologi dan ilmu pengetahuan yang berkembang dengan pesat. Dengan hadirnya tenaga kerja yang terampil dan berkemampuan merupakan modal utama menghadapi persaingan bisnis dan kesempatan kerja skala internasional.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka perlu adanya manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia mengingat sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital dalam proses penyelenggaraan suatu organisasi. Menurut Desler (1997), MSDM merupakan suatu pendekatan terhadap manusia

dengan mengacu pada empat prinsip dasar, yakni (1) sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dari suatu organisasi, (2) keberhasilan dari suatu organisasi hanya dapat dicapai jika peraturan atau kebijakan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi, (3) kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik dan (4) MSDM berhubungan dengan integrasi yang menjadikan semua anggota organisasi terlibat dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Selanjutnya menurut Mellor and Matheu (2001) menjelaskan bahwa MSDM melingkupi semua proses kegiatan organisasi, mulai dari segi operasional sampai pada perumusan strategi perusahaan dalam konteks internal organisasi.

Karena peran MSDM yang begitu kompleks, Mutiara (2001) berpandangan bahwa hakikat MSDM berbeda dengan manajemen pengaturan sumber daya lainnya, dimana MSDM sangat ditentukan oleh sifat-sifat manusia itu sendiri atau karakteristik peribadinya yang selalu berkembang (dinamis) baik jumlah maupun mutunya, sedangkan sumber daya alam jumlah absolutnya tidak berkembang. Lebih lanjut Mithell (1974) berpendapat bahwa,. peranan MSDM meliputi antara lain: sebagai pelaksana kegiatan pendukung, pemilik wewenang, perumus kebijakan tentang sumber daya manusia dan selaku pemroses berbagai saran manajer lini.

Rivai (2004) mengatakan bahwa penerapan konsep MSDM dilaksanakan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut : (1) Penerapan fungsi MSDM secara makro dan mikro meliputi manajemen umum dan fungsi manajerial, sedangkan dalam arti mikro adalah fungsi-fungsi operasional. Didalam penerapanya, selain fungsi manajerial dan fungsi operasional prinsip-prinsip MSDM yang harus diperhatikan adalah : prinsip kemanusian, prinsip demokrasi, prinsip *the right man in the right place*, prinsip *egual pay for egual work*, prinsip kesatuan arah, prinsip kesatuan komando, prinsip efesiensi, prinsip efektivitas, prinsip produktivias kerja, prinsip disiplin, prinsip wewenang dan tanggungjawab.

Zimmerman (dalam Martoyo 1998:31) menegaskan bahwa keterkaitan antara manajemen sumber daya manusia dengan dunia industri dan perkembangan teknologi sangat signifikan, sehingga menjadi salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan. Menurut teori manajemen sumber daya manusia, salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam susunan hirarki model motivasi yang dikembangkan oleh Dessler (dalam Sanusi, 2014) disebutkan bahwa kegiatan pendidikan atau pelatihan ini merupakan tahapan ketiga setelah tahap analisis jabatan dan tahap penyeleksian pekerja, dengan ditempatkannya pendidikan atau pelatihan pada tahap ketiga besar ini menunjukkan bahwa peran strategis dari pendidikan dalam kerangka teori manajemen sumber daya manusia (hal:33). Nadler dalam Sanusi (2014) mengatakan:

> Pendidikan adalah proses pembelajaran yang mempersipakan individu untuk pekerjaan yang berbeda pada masa yang akan datang. Pendidikan dirancang untuk memungkinkan pegawai belajar tentang perbedaan pekerjaan dalam organisasi yang sama (hal 19).

Sementara itu pendapat yang agak berbeda mengenai pendidikan dilontarkan oleh Fortunato, (1981), menurutnya, bahwa pendidikan dan pengalaman merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang. Mereka yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai kemampuan pengetahun dan sikap yang lebih baik dibandingkan dengan yang berpendidikan dibawahnya.

Dapat dikatakan bahwa, walaupun kedua pendapat tersebut sedikit berbeda, tetapi keduanya memiliki persamaan tentang pendidikan dan keduanya menetapkan pendidikan dalam kerangka untuk mempersiapkan pekerja memasuki jenjang pekerjaan dengan kemampuan yang lebih memadai, disamping itu pelatihan juga perlu untuk mempersipakan tenaga kerja untuk bekerja lebih baik dan lebih profesional dalam suatu organisasi untuk menunjang kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan apa yang telah derencanakan sesuai dengan visi misi yang telah ditetapakan sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan suatu pendekatan yang digunakan suatu organisasi yang ditujukan untuk mengatur perilaku sumber daya manusia dalam organisasi dan mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan fungsi-fungsinya dalam organisasi sehingga produktifitasnya bermanfaat bagi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

D. Profesionalisme

Di dalam mewujudkan penyelenggaraan Pemerintahan secara benar *(good-governance)* dan bersih *(clean-government)* termasuk didalamnya penyelenggaraan pelayanan publik memerlukan unsur-unsur mendasar antara lain adalah unsur profesionalisme dari aparatur sebagai pelaku dan penyelenggara pemerintahan. Terabaikannya unsur profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi pemerintahan akan berdampak kepada menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, dimana dengan adanya Profesionalisme pegawai maka tugas dan fungsi organisasi dapat tercapai tujuannya sesuai dengan misi secara optimal menurut standard yang ditetapkan oleh sebuah organisasi maupun pihak yang berkepentingan termasuk didalamnya masyarakat yang sangat mendambakan pelayanan yang baik dan berwibawa oleh seorang aparatur negara. Untuk mewujudkan aparatur yang profesional diperlukan *political will* dari pemerintah untuk melakukan perubahan besar dalam organisasi birokrasi publik agar dapat bekerja secara profesional dan responsif terhadap aspirasi dan kebutuhan publik. Perubahan tersebut meliputi perubahan dalam filsafat atau cara pandang organisasi dalam mencapai tujuan yang dimulai dengan merumuskan visi dan misi yang ingin dicapai dan dijalankan oleh organisasi, membangun struktur yang flat dan tidak terlalu hirarkis serta prosedur kerja yang tidak terlalu terikat kepada aturan formal.

Profesionalisme merupakan sikap yang lahir dari keyakinan terhadap pekerjaan yang dipegang sebagai sesuatu yang bernilai sehingga dicintai secara sadar dan hal itu nampak dari upaya yang terus menerus dan berkelanjutan dalam melakukan perbaikan yang tiada hentinya. Jadi kompetensi professional adalah suatu kemampuan yang tumbuh secara terpadu dari pengetahuan yang dimiliki tentang bidang ilmu tertentu, keterampilan menerapkan pengetahuan yang dikuasai maupun sikap positif yang alamia untuk memajukan, memperbaiki dan mengembangkannya secara berkelanjutan serta disertai tekad kuat untuk mewujudkannnya dalam kehidupan sehari-hari. Danim (2002) mendefinisikan bahwa :

> Profesionalisme adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya (hal. 23)

Menurut pendapat tersebut di atas, profesional lebih diartikan sebagai kemampuan aparatur mengembangkan kompetensinya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan mengacu kepada visi dan misi yang ingin dicapai oleh organisasinya termasuk didalamnya adalah kemampuan untuk meningkatkan kinerjanya secara efektif dan efisien serta penuh kreatifitas dan inovasi yang tidak terikat kepada prosedur administrasi, bersifat fleksibel, dan memiliki etos kerja tinggi.

Pandangan lain seperti Siagian (2000:163) yang mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah "Suatu keadaan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang ditetapkan mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan". Semnetara itu Tjokrowinoto (2001:191) menjelaskan bahwa yang

dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana. Terbentuknya kemampuan dan keahlian juga harus diikuti dengan perubahan iklim dalam dunia birokrasi yang cenderung bersifat kaku dan tidak fleksibel.

Sudah menjadi kebutuhan mendesak bagi aparat untuk bekerja secara profesional serta mampu merespon perkembangan global dan aspirasi masyarakat dengan mengedepankan nilai-nilai pelayanan yang responsif, inovatif, efektif, dan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi. Sebagaimana yang dikatakan oleh Ancok (1999) yang dimaksud dengan profesionalisme adalah: "kemampuan dalam beradaptasi terhadap lingkungan yang cepat berubah dan menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi *(control by vision dan values)*".

Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat di atas memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus serta sikap yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen pemutakhiran. Dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tersebut memungkinkan terpenuhinya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi berupaya untuk memberikan pelayanan publik secara prima maka organisasi tersebut mendasarkan profesionalisme terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Dari penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai sangat penting diterapkan dalam organisasi publik agar penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, karena disaat sekarang ini penempatan jabatan dalam birokrasi seringkali didasari oleh kepentingan politik yang berkuasa tanpa mempertimbangkan kemampuannya, alhasil kinerja layanan birokrasi yang kita dapatkan tidak maksimal, dengan diberlakukannya standar kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya akan menjadikan pegawai atau aparatur dapat bekerja dengan profesional.

Thoha (2004) mendefinisikan bahwa kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan pelatihan dan pengalaman. Berkaitan dengan hal ini, Flippo (dalam Hasibuan, 2007:69) berpandangan bahwa pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh.

Untuk mengukur profesionalisme, Ancok (1999) menjelaskan bahwa profesionalisme dapat diukur dari: kemampuan beradaptasi, yaitu kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan fenomena global dan fenomena nasional, mengacu kepada misi dan nilai *(mission & values-driven professionalism)*, birokrasi memposisikan diri sebagai pemberi pelayanan kepada publik dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai organisasi. Menurut Siagian (2000):

> Faktor-faktor yang menghambat terciptanya aparatur yang profesional antara lain lebih disebabkan profesionalisme aparatur sering terbentur dengan tidak adanya iklim yang kondusif dalam dunia birokrasi untuk menanggapi aspirasi masyarakat dan tidak adanya kesediaaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan (164)

Pendapat tersebut meyakini bahwa sistem kerja birokrasi publik yang berdasarkan *juklak* dan *juknis* membuat aparat menjadi tidak responsif. Hal ini pula disebabkan karena tidak berperannya pemimpin sebagai pengarah *(katalisator)* dan pemberdaya bagi bawahan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka profesinalisme meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap. Terkait dengan aspek pengetahuan, kesesuaian disiplin ilmu yang dimiliki oleh seorang aparatur dengan tugas dan fungsinya menjadi hal yang perlu dipertimbangkan. Selanjutnya, dalam aspek keterampilan baik yang diperoleh secara formal maupun berdasarkan pengalaman, akan sangat menentukan kinerja seseorang dalam mengemban beban tugas yang diterimanya. Berkaitan dengan sikap, kemampuan beradaptasi, berkreasi, berinovasi dan mengembangkan responsifitasnya sesuai dengan tuntutan tugas dan fungsinya sebagai aparatur akan mampu menunjang keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sehingga pencapaian tujuan organisasi dalam mewujudkan profesionalisme dalam dunia birokrasi publik tidak lagi menjadi hambatan dan benturan dari keberadaan aturan formal dan sikap pemimpin yang kurang visioner dalam lingkungan birokrasi publik.

Dengan melandaskan pemikiran tersebut diatas, suatu organisasi publik memiliki kewajiban dalam membangun aparatur profesional mulai dari pola rekruitmen sumber daya manusia dan pengembangan kompetensi yang dimilikinya dalam rangka mewujudkan aparatur negara yang profesional untuk mendukung pelayanan yang mengedepankan prinsip-prinsip good governance. Tuntutan tersebut perlu dipertimbngkan mengingat peranan dari aparatur

profesional sangat strategis sebagai alat penggerak jalannya pemerintahan serta sebagai ujung tombak yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Dengan peran dan posisinya yang sangat strategis, ASN diharapkan mampu terus berkembang dengan meningkatkan kualitas dan kompetensinya.

Dalam pandangan Tjokrowinoto (1996) birokrasi dapat dikatakan profesional atau tidak, diukur melalui kompetensi sebagai berikut:

a. Profesionalisme yang Wirausaha (*Entrepreneurial-Profesionalism)*. Kemampuan untuk melihat peluang-peluang yang ada bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional, keberanian mengambil risiko dalam memanfaatkan peluang, dan kemampuan untuk menggeser alokasi sumber dari kegiatan yang berproduktifitas rendah ke produktifitas tinggi yang terbuka dan memberikan peluang bagi terciptanya lapangan kerja dan peningkatan pendapatan nasional.
b. Profesionalisme yang Mengacu Kepada Misi Organisasi *(Missiondriven Profesionalism)*. Kemampuan untuk mengambil keputusan dan langkah langkah yang perlu dan mengacu kepada misi yang ingin dicapai *(missiondriven professionalism)*, dan tidak semata mata mengacu kepada peraturan yang berlaku *(rule-driven professionalism)*.
c. Profesionalisme Pemberdayaan *(Empowering-Profesionalism)*. Kemampuan ini diperlukan untuk aparatur pelaksana atau jajaran bawah *(grassroots)* yang berfungsi untuk memberikan pelayanan publik *(service provider)*. Profesionalisme yang dibutuhkan dalam hal ini adalah profesionalisme-pemberdayaan *(empowering profesionalism)* yang sangat berkaitan dengan gaya pembangunan (hal 190)

Dari penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia perlu dijaga kesinambungannya demi peningkatan kemampuan, baik kemampuan pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan sikap yang baik dan profesional dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang, adanya kemampuan dan sistem kerja yang profesional akan memberikan dampak positif bagi kepentingan manajemen organisasi dimana dengan meningkatnya pengetahuan kemampuan personil dalam suatu organisasi dapat mengarahkan

pada tercapainya keinginan yang ingin dicapai oleh perusahaan maupun organisasi.

Profesionalisme birokrasi merupakan prasyaratan (*prereguisite*) mutlak untuk mewujudkan *good governance* (Tjokrowinoto, 2001:3). Upaya untuk mewujudkan *good governance* memerlukan unsur profesionalisme dari aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik. Profesionalisme di sini lebih menekankan kepada kemampuan, keterampilan dan keahlian aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang responsif, transparansi, efektivitas dan efesien.

Menurut Siagian (2009:163), indikator profesionalisme adalah sebagai berikut : 1. Kemampuan 2. Kualitas 3. Saran dan Prasaran 4. Jumlah SDM 5. Teknologi Informasi 6. Keandalan :

a. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya
b. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan
c. Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
d. Jumlah SDM suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki

e. Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi
f. Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama

Indikator minimal untuk mengukur profesionalisme adalah berkinerja tinggi; taat asas; kreatif, inovatif, kreatifitas artinya memiliki kualifikasi di bidangnya. Sedangkan perangkat pendukung Indikator adalah standar kompetensi yang sesuai dengan fungsinya; kode etik profesi; sistem *reward and punishment*yang jelas; sistem pengembangan sumber daya manusia (SDM); dan standar indikator kinerja.

Menurut Management Charter Initiatif, sebuah lembaga sertifikasi di Inggris (UK) dalam Ruky (2014:121), kompetensi didefinisikan sebagai "kemampuan seseorang untuk mendemonstrasikan pengetahuan dan keterampilannnya untuk menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan standart yang ditetapkan dalam konteks tertentu dan kemampuan untuk meng-alihkan pengetahuan dan keterampilan kekonteks yang harus dan/atau berbeda".

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence)* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang, dimana menurut Scale (1975) dalam Sutrisno (2009:202) mengungkapkan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik, sedangkan menurut Spencer dan Spencer (1993) bahwa kompetensi adalah suatu

yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2009:203) mengatakan bahwa didalam Peraturan Pemerintah nomor 101 Tahun 2000, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (pasal 3). Mulyasa (2003) mengemukakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan dalam berfikir dan bertindak. Adapun McAshan (1981) mengemukakan, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apapun kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksankan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organiasasi agar semua atuaran dapat berjalan dengan baik.

Sejalan dengan itu, Finch dan Crunkilton (1979) dalam Sutrisno (2009:204) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kopetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh SDM organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2016:271)

menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk menjelaskan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Mc. Cleland dalam Ruky (2014:123) terdapat beberapa komponen yang membentuk kompetensi diantaranya adalah: a. *Knowledge* (Pengetahuan), b. *Skills* (Keahlian/keterampilan), c. *Motives. Motive* (motif), d. *Trait* (karakteristik), e. *Self Concept* (Konsep Diri). Sementara itu menurut Siagian (2000), sikap dalam profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Menurut pendapat tersebut, konsep sikap profesionalisme dalam diri aparat dilihat dari aspek kreatifitas, inovasi dan responsiveness.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa secara garis besar untuk menilai tingkat profeionalisme seorang aparatur, dapat dinilai dari 3 aspek utama yaitu: pengetahuan, keterampialan dan sikap dimana sikap meliputi kreatifitas, inovasi dan responsifitas.

1. *Knowledge* (Pengetahuan)

Menurut Mc. Clelland dalam Ruky (2014:123) *Knowledge*, (pengetahuan) adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang tentang hal spesifik, dimana mengenai knowledge sebagai sumber dan jenis kompetensi ada catatan khusus yang diberikan oleh Mc. Clelland bahwa pengetahuan adalah sebuah kompetensi yang kompleks. Angka (nilai) hasil yang diperoleh seseorang dalam tes-tes pengetahuan sering sekali gagal meramalkan prestasi kerjanya dalam melaksanakan pekerjaan yang sebenarnya karena tes-tes

tersebut tidak/tidak berhasil mengukur pengetahuan (*skill*) sebagaimana seharusnya mereka digunakan dalam pekerjaan.

Menurut Spencer dan Spencer (1993) sebagaimana dikutip oleh Zamzami dalam tesisnya (2013:36) mendefinisikan pengatahuan *(knowledge)* sebagai informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik. Dengan kata lain pengetahuan merupakan kemampuan seseorang yang terbentuk dari informasi yang dimiliki dalam bidang tertentu, dimana sumber-sumber pengetahuan diperoleh dari hasil telaah, pendidikan dan latihan serta pengalaman.

Begitu juga Menurut Spencer dan Spencer (1993), sebagaimana dikutip oleh Emmyah dalam tesisnya (2009:14), cluster pengetahuan meliputi kompetensi analytical thinking (AT), 14 conceptual thinking (CT), technical/professional/managerial expertise (EXP)

a. Analytical thinking (AT) adalah kemampuan memahami situasi dengan merincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.
b. Conceptual thinking (CT) adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. CT bersifat kreatif, konsepsional, atau induktif.

c. Expertise (EXP) termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknikal, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

Begitupula halnya dengan apa yang diungkapkan oleh Subagio dalam Mangkunegara (2000:46), pengetahuan pegawai merupakan segala sesuatu yang mereka ketahui tentang obyek tertentu yang merupakan pengetahuan umum yang dilaksankan secara langsung atau mempengaruhi pelaksanaan tugas aparatur, dimana pengetahuan pegawai akan pelaksanaan tugasnya dengan baik sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugasnya dengan baik.

2. *Skills* (Keahlian/keterampilan)

Menurut Spencer dan Spencer (1993) sebagaimana dikutip oleh Zamzami dalam tesisnya (2013:40) keterampilan adalah kemampuan untuk menyelesaikan sebuah tugas atau suatu pekerjaan fisik atau mental tertentu dan Gibson (1998) juga mendefinisikan bahwa keterampilan sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas-tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat. Lebih lanjut Spencer dan Spencer (1993), sebagaimana dikutip oleh Emmyah dalam tesisnya (2009:15), cluster keterampilan meliputi kompetensi concern for order (CO), initiative (INT), impact and influence (IMP), dan information seeking (INFO).

a. Concern for order (CO) merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya, khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data.

b. Initiative (INT) merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu. Tindakan ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah atau menciptakan peluang baru.
c. Impact and influence (IMP) merupakan tindakan membujuk, mehyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan sehingga orang lain mau mendukung agendanya.
d. Information seeking (INFO) merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

Sedangkan menurut Mc. Clelland dalam Ruky (2014:123) Skills (Keahlian/keterampuilan) adalah kemampuan untuk melakukan sebuah tugas tertentu bersifat fisik atau mental (juga "*verbal skills*"). Sementara Brown, sebagaimana dikutip oleh Dedy Christian dalam tesisnya (2008:14), menyebutkan bahwa berkaitan dengan konsep kemampuan keterampilan/keahlian aparatur pemerintah ada 3 (tiga) jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana untuk segala tingkatan orang dalam organisasi antara lain :

a. Kemampuan teknis (technical skill), yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode tehnik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.

b. Kemampuan sosial (social/human skill), yaitu kemampuan dan kata putus (judgment) dalam bekerja dengan melalui orang lain, mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

c. Kemampuan konseptual (conceptual skill), yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang unit kerja masing-masing kedalam bidang organisasi. Kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh dari pada hanya atas dasar tujuan dan kebutuhan kelompok sendiri.

3. *Sikap*

Sikap merupakan materi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus objek. Sikap secara nyata dalam menunjukkan konotasi adanya penyesuaian reaksi terhadap stimulus tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus sosial. Menurut Notoatmojo (2003), sikap terdiri dari berbagai tingkatan yakni: Menerima (receiving), menerima diartikan bahwa orang (subjek) mau dan memperhatinkan stimulus yang diberikan; merespon (responding), yaitu memberikan jawaban apakah ditanya, mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan; menghargai (valuing), yaitu mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan suatu masalah; Bertanggungjawab (responsible), yaitu Bertangung jawab atas segala sesuatu yang telah dipilihnya dengan risiko adalah merupakan sikap yang paling tinggi.

Berdasarkan pendapat Siagian (2000:163) tentang kompetensi, maka dapat dipahami bahwa kreatifitas, inovasi dan responsivbenes merupakan bagian dari sikap. Hal ini dapat diidentifikasi pengertian aspek-aspek kompetensi menurut Siagian tersebut sebagai berikut:

a. Kreatifitas

Menurut siagian (2000:163), Kreatifitas adalah kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Dimana Hal ini perlu diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Lebih lanjut Siagian menjelaskan bahwa terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila : terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif: adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan, mutu hasil pekerjaan, karier dan penyelesaian permasalahan tugas.

Sedangkan menurut Semiawan (2004:28) mengemukakan bahwa : kreatifitas merupakan kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Kreatifitas meliputi, baik ciri-ciri aptitude seeperti kelancaran, keluwesan, dan keaslian dalam pemikiran, maupun ciri-ciri non aptitude seperti rasa ingin tahu, senang mengajukan pertanyaan, dan selalu ingin mencari pengalaman-pengalaman baru. Sementara itu Akbar (2001) mengungkapkan bahwa :

> Kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, berupa gagasan karya nyata,baik dalam ciri-ciri aptitude maupun non aptitude, baik dalam karya baru maupun dalam kombinasi dengan hal-hal yang sudah ada yang semua itu relative berbeda dengan apa yang sudah ada sebelumnya (hal. 28).

Munandar (1985:47) mengemukakan bahwa kreatifitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada, Orang yang kreatif akan memberikan tingkah laku kreatif. Utami (1985) mengatakan bahwa tingkah laku kreatif dapat terwujud dari kognitif (kemampuan berpikir) kreatif dan afektif (sikap dan nilai). Semakin kreatif seseorang semakin dimiliki ciri-ciri individu kreatif. Lebih lanjut Munandar (1985) menjrlaskan ciri-ciri kognitif (kemampuan berpikir) kreatif yang meliputi ketrampilan berpikir lancar, ketrampilan berpikir luas, ketrampilan orisinal, ketrampilan memerinci dan ketrampilan menilai.

Munandar (2005:17) dalam uraian tentang pengertian kreatifitas menunjukkan ada tiga tekanan kemampuan, yaitu yang berkaitan dengan kemampuan untuk mengkombinasi, memecahkan/menjawab masalah dan cerminan kemampuan operasional anak kreatif. Ketiga tekanan kemampuan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada.
2) Kemampuan berdasarkan data atau informasi yang tersedia, menemukan banyak kemungkinan jawaban terhadap suatu masalah, dimana penekanannya adalah pada kualitas, ketepatgunaan dan keragaman jawaban.

3) Kemampuan yang secara operasional mencerminkan kelancaran, keluwesan dan orisionalitas dalam berpikir, serta kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan/memperkaya/merinci) suatu gagasan

Munandar (1985) juga mengungkapkan bahwa ciri lain orang kreatif adalah sebagai berikut : 1. dorongan ingin tahu besar, 2. sering mengajukan pertanyaan yang baik, 3. memberikan banyak gagasan dan usul terhadap suatu masalah, 4. bebas dalam menyatakan pendapat, 5. mempunyai rasa keindahan, 6. menonjol dalam salah satu bidang seni, 7. mempunyai pendapat sendiri dan dapat mengungkapkannya tidak terpengaruh orang lain, 8. rasa humor tinggi, 9. daya imajinasi kuat, 10.keaslian (orisinalitas) tinggi, 11.dapat bekerja sendiri, 12. kemampuan mengembangkan atau memerinci suatu gagasan (kemampuan elaborasi).

Campbell (1986) mengungkap bahwa beberapa faktor yang diindikasikan menjadi penyebab rendahnya kreativitas seseorang adalah : 1. Takut gagal, 2. Terlalu sibuk dengan tata tertib dan tradisi, 3. Gagal melihat kekuatan yang ada, 4. Terlalu pasti, 5. Enggan untuk mempengaruhi, 6. Enggan untuk bermain-main, 7. Terlalu mengharapkan hadiah.

Dapat dijelaskan bahwa kreatifitas pada dasarnya merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, baik dalam bentuk ciri-ciri aptitude maupun non aptitude, baik dalam karya baru maupun kombinasi dengan hal-hal yang sudah ada, yang semuanya itu relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya. Dimana Asumsi-asumsi kreatifitas yang maksud adalah :

1) Setiap orang memiliki kemampuan kreatif.
2) Kreatifitas dinyatakan dalam bentuk produk-produk kreatif, baik berupa benda atau berupa gagasan.
3) Aktualisasi kreatifitas merupakan hasil dari proses interaksi antara faktor-faktor psikologis dengan lingkungan.
4) Dalam diri seseorang terdapat faktor-faktor yang dapat menunjang kreatifitas.
5) Kreatifitas seseorang tidak berlangsung dalam kevakuman.
6) Karya kreatif tidak lahir hanya kebetulan, melainkan melalui serangkaian proses kreatif yang menuntut kecakapan, keterampilan dan motivasi yang kuat.

b. **Inovasi *(innovasi)*,**

Menurut Siagian (2000:163), perwujudan inovasi berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai. Inovasi merupakan kelanjutan dari sebuah kreatifitas birokrasi melalui respon yang ada dari perubahan lingkungan. Inovasi dalam dunia birokrasi publik seringkali menghadapi hambatan dan benturan dari keberadaan aturan formal dan rendahnya sikap pemimpin yang visioner dalam lingkungan birokrasi publik.

Inovasi menunjukkan bahwa birokrasi menemukan dan melakukan proses kerja baru yang bertujuan untuk menjadikan pekerjaan dan pelayanan menjadi lebih baik, hal tersebut diperkuat oleh Ashkens dkk, 1995 (dalam Thoha, 1997:16) yang mengungkapkan bahwa "Suatu

organisasi yang profesional dan modern berusaha untuk selalu berorientasi kepada pelanggan (publik) dan berusaha mendorong dan menghargai kreatifitas anggota".

Kondisi dewasa ini adalah kondisi dimana birokrasi publik Indonesia dihadapkan dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif bagi terciptanya inovasi dan kurang menghargai kreatifitas yang ada di dalamnya. Inovasi tidak hanya bertujuan untuk menciptakan suatu model kerja baru tetapi juga bertujuan untuk mencapai suatu kepuasan kerja bagi individu maupun organisasi dan kepuasan pelayanan bagi masyarakat. Sebagaimana yang dikatakan oleh Siagian (2000:164) bahwa "Inovasi merupakan sebuah hasrat dan tekad untuk selalu mencari, menemukan serta menggunakan cara kerja baru, metode kerja baru, dan teknik baru dalam pelaksanaan pekerjaan demi kepuasan kerja organisasi dan kepuasan masyarakat".

Dalam pandangan Osborne & Plasttrik (1997) dijelaskan bahwa:

> Untuk membangun dan melakukan tranformasi sistem organisasi pemerintah secara fundamental guna menciptakan peningkatan dramatis dalam efektifitas, efisiensi, dan kemampuan melakukan inovasi maka harus dicapai melalui: perubahan tujuan, sistem insentif, pertanggung-jawaban, struktur kekuasaan, dan budaya sistem serta organisasi pemerintah (hal 16)

Dengan mendasarkan pemikiran berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa inovasi menjadi sangat penting dan mendesak untuk dilakukan guna menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis serta pentingnya memberikan insentif bagi birokrasi publik termasuk aparatur yang ada di dalamnya guna menumbuhkan iklim kompetisi yang

positif dimana aparat dapat menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara giat

c. **Responsifitas *(responsivity).***

Tentang refesponsifitas, Lenvine dkk, (1990) dalam Dwiyanto (1995:7) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan responsifitas adalah: kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi publik. Artinya responsifitas berkaitan dengan kecocokan dan keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Sedangkan menurut (Siagian,2000:165) yang dimaksud dengan responsifitas adalah : Sebagai bentuk kemampuan birokrasi dalam mengantisipasi dan menanggapi aspirasi baru, kebutuhan baru dan tuntutan baru dari masyarakat. Aparatur pemerintah diharapkan memiliki kemampuan dalam merespon dan mengantisipasi segala bentuk aspirasi masyarakat untuk kemudian aspirasi baru masyarakat diakomodir sebagai issu perumusan kebijakan pemerintah dalam program-program pelayanan publik. Sedangkan kegiatan pelayanan adalah merupakan bentuk dari kewajiban birokrasi dan pengabaian terhadap hal tersebut akan berdampak kepada kekecewaan masyarakat yang pada gilirannya mungkin berakibat kepada timbulnya "krisis kepercayaan" kepada pemerintah.

Siagian (2000) sebagaiman dikutip oleh Sulitya dalam thesisnya (2008) menjelaskan bahwa:

> Kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi, perkembangan, tuntutan, dan pengetahuan baru, birokrasi seharusnya merespon dengan cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya. (hal 163)

Selanjutnya dijelaskan oleh Dwiyanto (1995:7) bahwa responsifitas berkaitan dengan kecocokan dan keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Menurut Siagian (2000:165) yang dimaksud dengan responsifitas sebagai bentuk kemampuan birokrasi dalam mengantisipasi dan menanggapi aspirasi baru, kebutuhan baru dan tuntutan baru dari masyarakat.

Demikian pula Menurut Solihin (2007) : daya tanggap (*responsiveness*) Indikator Minimal Tersedianya layanan pengaduan berupa crisis center, Unit Pelayanan Masyarakat (UPM), kotak saran, dan kotak surat yang mudah diakses masyarakat. Adanya standar dan prosedur dalam menindaklanjuti laporan dan pengaduan. Sedangkan Perangkat Pendukung Indikator adalah standar pelayanan minimal, prosedur dan layanan pengaduan, hotline; fasilitas akses infomasi yang bebas biaya.

Pentingnya mewujudkan apa yang telah direspon tersebut kedalam program dan kegiatan pelayanan adalah merupakan bentuk dari kewajiban birokrasi dan pengabaian terhadap hal tersebut akan berdampak kepada kekecewaan masyarakat yang pada gilirannya mungkin berakibat kepada timbulnya "krisis kepercayaan" kepada pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas adalah bahwa yang dimaksud dengan responsifitas merupakan kemampuan aparatur dalam mencermati perubahan lingkungan (perubahan kebutuhan dan tuntutan publik serta kemajuan teknologi) dan merefleksikannya dalam bentuk program dan pelayanan yang berorientasi kepada masyarakat.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme. Salah satu faktor yang menghambat kelancaran dan efektifitas birokrasi publik adalah tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik dalam menjalankan fungsi dan tugas. Menurut (Siagian,2000,164) faktor-faktor yang menghambat terciptanya aparatur yang profesional antara lain lebih disebabkan oleh ; profesionalisme aparatur sering terbentur dengan tidak adanya iklim yang kondusif dalam dunia birokrasi untuk menanggapi aspirasi masyarakat dan tidak adanya kesediaaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan. Kurangnya pemberdayaan aparatur membuat semakin tidak dapat kreatif menghadapi berbagai masalah pelayanan publik akibat tidak berperannya pemimpin sebagai pengarah (katalisator) bagi bawahan serta regulasi organisasi mengenai struktur dan prosedur kerja birokrat yang sangat birokratis juga membuat aparat menjadi tidak responsif dan kaku.

E. Penelitian terdahulu

Penelitian Santo (2004) dengan judul profesionalisme aparatur pemerintah daerah pada era otonomi daerah (studi kasus pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Jepara) dengan menggunakan metode eksplanatori (penjelasan) menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara

variabel kepemimpinan, sikap dan motivasi dengan variabel profesionalisme aparatur. Disamping 3 variabel tersebut, Santo juga menambahkan bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi profesionalisme aparatur baik dari internal (pendidikan dan pelatihan aparat) maupun eksternal organisasi (visi dan misi organisasi serta struktur organisasi.

Penelitian Sulistya (2008) yang berjudul profesionalisme aparatur pemerintah (study kasus resposifitas dan inovasi aparatur di Kecamatan Sumbar Kabupaten Rembang) dengan menggunakan motode kualitatif pendekatan fenomenologi menyimpulkan bahwa profesionalisme apartur pemerintah dilihat dari aspek responsifitas dan inovasi aparatur di Kecamatan Sumber Kabupaten Rembang secara umum dapat dikatakan masih rendah. Rendahnya profesionalisme aparatur dipengaruhi oleh pemahaman visi dan misi organisasi, wewenang dan tanggungjawab dalam struktur organisasi, kepemimpinan dan pemberian penghargaan yang kurang selaras dengan tujuan organisasi.

Peneliti Deddy Christian (2010) yang melakukan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif dengan judul Analisis profesionalime aparatur pemerintah daerah (studi kasus pada sekretariat daerah provinsi kepulaan riau), menyimpulkan bahwa belum adanya pembagian tugas yang jelas, begitu pula dari aspek kewenangan yang belum sepenuhnya diserahkan kepada pegawai sesuai dengan kedudukan dan jabatan walaupun didukung dengan tingkat pendidikan yang ada, kesungguhan pegawai dalam bekerja sehari-hari masih rendah, dimana kemampuan bertugas yang rendah sesuai dengan keterampilan/keahlian yang dimiliki dan juga rendahnya tanggungjawab dalam

melaksanakan tugas sehari-hari serta tingkat koordinasi aparatur masih belum terjalin dengan baik.

Sedangkan Frimayani (2012) yang melakukan penelitian dengan menggunakan metode kolerasional dengan analisa kuantitatif yang berjudul pengaruh profesionalisme kerja pegawai terhadap pelayanan publik (studi pada pelayanan pengurusan surat izin mengemudi di Kantor Satuan Lintas Polresta Binjai) menegaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara profesionalisme kerja pegawai terhadap pelayanan publik pada Kantor Satuan Lalu Lintas Polresta Binjai dengan korelasi 0,71. Berdasarkan interprestasi tersebut maka pengaruh profesionalisme pegawai dengan pelayanan publik berada pada kategori tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa koefisien korelasi signifikan dan hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Selanjutnya dengan perhitungan koefesien determinasi diperoleh bahwa terdapat pengaruh pencapaian kualitas pelayanan publik adalah sebesar 50,41 %, sedangkan 49,59 % lagi dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian Zamzami (2013) yang berjudul profesionalisme aparatur pemerintah Kota Lhokseumawe (study kasus pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lhokseumawe) dengan menggunakan metode kuantitatif dari sudut pandang inovasi dan responsifitas yang menyimpulkan bahwa Profesionalisme kerja aparatur dipengaruhi dari tinggi keterampilan, pengetahuan dan penghargaan yang diterima oleh aparatur dapat mempengaruhi profesionalisme.

Sebagaimana yang telah diuraian dalam penelitian terdahulu terdapat Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian menyangkut

masalah profesionalisme aparatur pemerintah yang bekerja dalam suatu organisasi yang menilai profesionalisme dari aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap dan metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitaif.

Dari persamaan yang ada dengan penelitian terdahulu, juga terdapat perbedaan yang di antaranya adalah judul penelitian adalah profesionalisme aparatur sipil negara dan aspek yang digunakan dari aspek profesionalisme dari aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mana dari aspek sikap yang dimaksud adalah kreatifitas, inovasi dan responsifitas, disamping itu juga berbeda lokus penelitian, yang mana penelitian ini akan di lakukan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara.

Tinjauan teori yang akan digunakan adalah teori yang berhubungan dengan profesionalisme yang diukur dari segi kecepatannya dan ketepatan dalam menjalankan tugas pokok fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan, dalam konsep profesionalisme dalam diri aparat dapat dilihat dari aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap, dimana aspek sikap yang dimaksud adalah kreatifitas, inovasi dan responsifitas, dimana pemilihan judul ini karena mempunyai relevansi dengan tema penelitian yang akan dilakukan.

F. Kerangka Pikir

Dengan adanya good governance seharusnya pemerintah berupaya meningkatkan profesionalisme aparatur dengan jalan meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara dalam rangka mewujudkan aparatur yang profesional. Hal ini telah menjadi fungsi bagi lembaga atau instansi pembina kepegawaian untuk

mengembangkan kompetensi aparaturnya. Akan tetapi meskipun telah ada upaya pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui berbagai program dan kegiatan yang telah dilakukan oleh pembina kepegawaian, nyatanya upaya tersebut belum mampu meningkatkan kompetensi ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kondisi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang mendukung maupun faktor penghambat yang mempengaruhi pengetahuan, keterampilan dan sikap ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

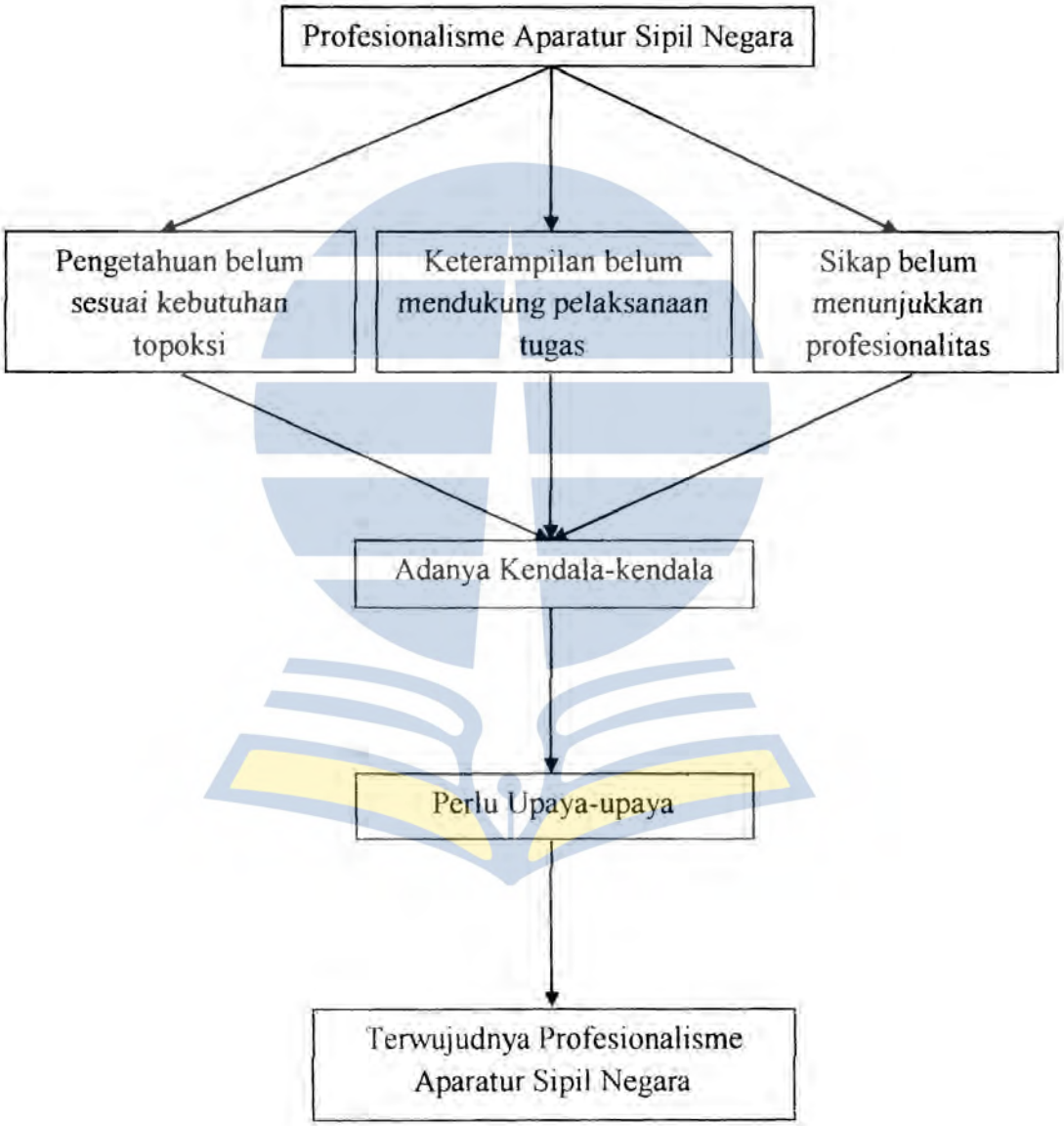
Oleh karenanya untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang benar-benar profesional yang ditunjang dengan kompetensi yang dimiliki, maka perlu adanya kebijakan pemerintah dalam peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diterjemahkan dalam bentuk program atau kegiatan yang benar-benar mendukung kinerja ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Mengingat saringkali program pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan sesuai dengan tugas dan fungsi ASN tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dalam penelitian ini penulis akan menganalisis tentang tingkat profesionalisme ASN melalui aspek Pengetahuan, keterampilan dan sikapnya, dimana sikap tersebut meliputi kreatifitas, inovasi dan respinsifitas. Selanjutnya hasil analisis tersebut penulis akan mengidentifikasi faktor-faktor mana yang menjadi kendala-kendala dalam meningkatkan profesionalisme aparatur sipil negara (ASN) serta mengidentifikasi upaya-upaya mengatasi kendala-kendala tersebut. Dengan demikian pada akhir penelitian, peneliti akan menyimpulkan hasil penelitian dan sekaligus memberikan

rekomendasi bagi peningkatan profesionalisme aparatur di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan baik dari aspek kebijakan, perencanaan, maupun pelaksanaannya.

Gambar 2.1

Kerangka berfikir



G. Operasionalisasi Konsep

Berdasarkan uraian mengenai konsep-konsep dan landasan teori diatas maka operasional konsep dalam penelitian ini antara lain:

1. Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dispertanak seluruh pegawai baik yang PNS maupun yang non PNS yang bekerja di Dinas petanian tanaman pangan dan peternakan kabupaten Nunukan baik yang menduduki jabatan struktural maupun fungsional.
2. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara adalah adalah kemampuan atau kompetensi kinerja aparatur sipil negara yang meliputi penegtahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh aparatur sipil negara
3. Profesionalismen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dispertanak adalah kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh ASN yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di lingkungan Dispetanak.

BAB III
Metode Penelitian

A. Desain Penelitian

Dalam suatu penelitian merupakan proses yang panjang, di mana penelitian berangkat dari minat yang ada pada diri seseorang dalam memahami fenomena tertentu yang kemudian dikembangkan menjadi ide, teori dan konsep. Di mana desain penelitian adalah rancangan atau rencana penelitian yang akan dilakukan, yang di dalamnya mempunyai tiga komponen besar yaitu permasalahan penelitian, kerangka teoritik, dan metodologi (Irawan, 2006: 4.21).

Pada dasarnya penelitian dilaksanakan dalam keadaan yang alamiah *(natural setting)* dan data yang dikumpulkan umumnya bersifat kualitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif didasari oleh filsafat positivisme yang memandang setiap realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relative tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Karena itu, sebelum dilakukan penelitian dapat disusun dan dirancang secara detail dan tidak akan berubah-ubah selama penelitian berlangsung. Menurut Sugiono (2005: 1) yang dimaksud penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, sebagai lawannya adalah eksperimen, di mana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara trianggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Strauss dan Corbin (dalam Sujarweni, 2014: 19), yang di maksud dengan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat diperoleh dengan

menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari pengukuran, yang dapat digunakan untuk penelitian tentang masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsional organisasi, aktivitas sosial dan lain-lain.

Dalam penelitian ini, peneliti sebagai instrumen penelitian melakukan kajian terhadap data dan dokumen-dokumen yang terkait dengan obyek penelitian terlebih dahulu untuk mengetahui berbagai permasalahan yang muncul berkaitan dengan profesionalisme aparatur sipil negara khususnya di Dispertanak Kabupaten Nunukan. Selanjutnya peneliti mencoba mengidentifikasi permasalahan yang akan dijadikan masalah pokok penelitian yang kemudian dirumuskan dalam rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Berikutnya peneliti melakukan telaah terhadap pendekatan, metode dan teknik yang sesuai dengan tujuan pengumpulan data dan informasi yang dapat menjawab rumusan masalah. Kemudian dilakukan analisis data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data dengan menggunakan teknik analisis yang sesuai pula dengan tujuan penelitian ini.

Jadi dapat dikatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk memeperoleh informasi-informasi, memberikan gambaran, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan kondisi-kondisi pada saat ini tentang Profesionalisme aparatur sipil negara dalam malaksanakan tugas dan fungsinya di Dispertanak Kabupaten Nunukan atau dengan kata lain Penelitian ini tidak menguji hipotesa atau tidak menggunakan hipotesa, melainkan hanya mendeskripsikan informasi apa adanya sesuai dengan obyek yang diteliti.

B. Fokus dan Dimensi Penelitian

Dalam fokus penelitian ditentukan dengan maksud untuk memperjelas ruang lingkup perhatian dan subtansi materi kajian yang dilakukan. Termasuk menjelaskan fenomena yang diamati dalam penelitian ini yang didasarkan pada diskursus permasalahan penelitian. Fokus penelitian ditujukan untuk membatasi wilayah amatan dengan memberikan batasan konseptual terhadap fenomena yang diteliti dan selanjutnya menguraikan dimensi-dimensi dan subdimensi (kriteria) apa saja yang diamati untuk dapat menjawab dan menjelaskan permasalahan penelitian yang diajukan.

Adapun fokus dan dimensi penelitian yang akan dilakukan yaitu Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (Kajian pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara) antara lain :

1. Bagaimana Profesionalisme Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan dilihat dari aspek pengetahuan keterampilam dan sikap dimana sikap yang dimaksud adalah dari segi kreatifitas, inovasi dan responsifitas.
2. Kendala-kendala dalam meningkatkan profesionalisem aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara.
3. Upaya-upaya untuk mengatasi kendala-kendala dalam peningkatan profesionalisme aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara dengan alasan bahwa Dispertanak merupakan salah satu dinas teknis yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang pertanian tanaman pangan dan peternakan sebagaimana Dispertanak dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan nomor 03 tahun 2001 tentang pembentukan Organisasi Dinas-dinas Daerah Kabupaten Nunukan (Lembaga Daerah tahun 2001 nomor 03 seri D nomor 3) dan diperbaharui dengan Peraturan Daerah Kabupaten Nunukannomor 23 tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Dinas-dinas Daerah Kabupaten Nunukan tahun 2008 nomor 23 seri D 09) dan sesuai dengan Perturan Daerah nomor 23 tahun 2008 tentang tugas dan fungsi Dispertanak Kabupaten Nunukan

D. Sumber Data dan Informan Penelitian

Dalam penulisan ini penulis menggunakan informan sebagai sumber untuk memperoleh data dalam melengkapi penulisan ini. Pemilihan informan didasarkan pada subyek yang banyak memilki informasi dalam permasalahan yang akan diteliti dan bersedia memberikan data. Adapun sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, untuk itu data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yang terdiri atas:

1. Data Primer

Menurut Hasan (2004:19) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan

penelitian atau yang bersangkutan. Data primer ini juga disebut juga data asli atau data baru. Misalnya: data kuesioner (data yang diperoleh melalui kuesioner), data survey, data observasi, dan sebagainya. Dalam penelitian *ini yang menjadi sumber data primer adalah data yang langsung dari* sumbernya, yaitu melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan informan. Informan adalah orang yang mampu memberikan data/informasi yang sebenar-benarnya tentang diri orang lain atau lingkungannya. Pada penelitian ini sumber data primer yang digunakan ialah hasil wawancara.

Sesuai dengan judul tesis ini yaitu Profesionalisme Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan, maka yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari :

a. *Key Informan*

Yang disebut *Key Informan* adalah pihak-pihak yang memiliki jabatan dalam instansi-instansi yang berhubungan dengan penelitian ini. Dalam penentuan pemilihan informan dengan menggunakan Teknik *Purposive Sampling*, sebagai langkah pertama. Penulis memilih *key informan* yaitu beberapa pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Nunukan antara lain:

1) Kepala Dispertanak
2) Sekretaris Dispertanak
3) Kabid. Produksi Tanaman Pangan dan hortikultura
4) Kabid. Informasi dan Teknologi

5) Kabid Peternakan

6) Kabid. Sarana dan Parasarana Pertanian Tanaman Pangan

7) Kepala Sub. Bagian Kepegawaian Dispertanak

b. *Informan lainnya*

Sumber data lain adalah orang-orang yang berhubungan dengan penelitian ini adalah Nara Sumber dari lingkup eksternal Dispertanak dan masyarakat yang menggunakan jasa pelayanan pada Dispertanak Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara.

2. Data Sekunder

Menurut Hasan (2004:19) data sekunder adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari laporan-laporan penelitian terdahulu seperti dokumen-dokumen, arsip-arsip, laporan hasil evaluasi yang ada di pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan proses pengadaan data primer untuk kebutuhan suatu penelitian. Pengumpulan data yaitu merupakan suatu langkah yang sangat penting dalam metode ilmiah karena pada umumnya data yang terkumpul digunakan dalam rangka analisis penelitian, kecuali untuk penelitian eksploratif, untuk pengujian hipotesa. Pengumpulan data harus menggunakan prosedur yang sistematik dan standar untuk memperoleh data yang di perlukan dalam suatu penelitian.

Peneliti dalam penelitian kualitatif ini memiliki kedudukan yang sangat menentukan, karena selain menjadi instrumen sekaligus menjadi perencana dan pelaksana dalam pengumpulan data, analisis data, penafsiran data, dan menjadi pelapor hasil penelitiannya. Peneliti mengamati, mencatat, bertanya, menelaah, mengevaluasi, mengklarifikasi, dan menjustifikasi sumber-sumber yang erat dengan proses ataupun peristiwa yang terjadi selama kegiatan penelitian berlangsung. Sebagai instrumen utama yang berperan sekaligus sebagai perencana, pengumpul data, penganalisis data, penginterpretasi data dan sekaligus pemberi makna terhadap data hasil penelitian, maka peneliti harus bisa beradaptasi dengan situasi dan kondisi di lapangan.

Dalam penelitian ini, selain peneliti sebagai instrumen utama juga digunakan instrumen penunjang lainnya seperti pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi yang ditujukan untuk dapat melengkapi kelemahan instrumen penelitian dan untuk jenis penelitian kualitatif ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder dengan pengumpulan data menggunakan metode wawancara, metode observasi dan study dokumen, dengan tehnik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara (*interview*)

   Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Esterberg dalam Sugiyono, 2005). Dalam penelitian ini, peneliti perlu melakukan

wawancara dengan pihak-pihak yang mewakili berbagai tingkatan yang ada dalam obyek.

Wawancara adalah teknik wawancara yang bebas tanpa menggunakan pedoman wawancara tetapi hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data yang belum jelas terungkap. Obyek wawancara (*interviewee)* adalah Inspektorat bagian auditor kepegawaian, Akademisi, LSM, Kepala Dinas, Sekretaris, Kabid. Produksi Tanaman Pangan dan hortikultura, Kabid. Informasi dan Teknologi, Kabid Peternakan, Kabid. Sarana dan Parasarana Pertanian Tanaman Pangan dan Kepala Sub. Bagian pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan serta masyarakat yang menggunakan jasa pelayanan pada Dispertanak Kabupaten Nunukan Jumlah *interviewee* tergantung kepada tingkat kejenuhan data dan tingkat intensitas obyek wawancara dalam berhubungan dengan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan.

2. Observasi

Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa, Observasi merupakan merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikhologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan prilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Penelitian kualitatif dilakukan dengan menggunakan teknik pengamatan yang didasarkan atas temuan empirik berupa pengalaman langsung yang hanya dapat diperoleh dengan melihat dan mengamati serta mengalami sendiri secara nyata, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana fakta yang terjadi sebenarnya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan data dalam penelitian kualitatif kebanyakan diperoleh dari sumber manusia atau human resources, melalui observasi dan wawancara. Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan dokumentasi yang digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber-sumber berupa dokumen atau arsip-arsip yang terkait dengan fokus dan subfokus penelitian. Studi dokumentasi merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam bentuk dokumen-dokumen tertulis yang menunjukkan adanya hubungan dengan masalah yang menjadi objek penelitian. Penggunaan dokumen bertujuan untuk melengkapi, memperkaya, dan mendukung bukti yang kuat dalam menganalisa dan menafsirkan data dalam mencermati studi berkaitan dengan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan sehingga dokumentasi ini dilakukan untuk melengkapi data yang dikumpulkan melalui observasi dan wawancara. Guba dan Lincoln (dalam Moleong, 2002), mengatakan bahwa : "dokumen digunakan dalam penelitian, karena sebagai sumber, ia bersifat stabil, data digunakan sebagai bukti dalam suatu pengkajian, sifatnya yang alamiah sesuai

dengan konteks". Metode dokumentasi ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi atau data yang terkait penelitian Profesionalisme Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan yang berbentuk data sekunder berupa dokumentasi.

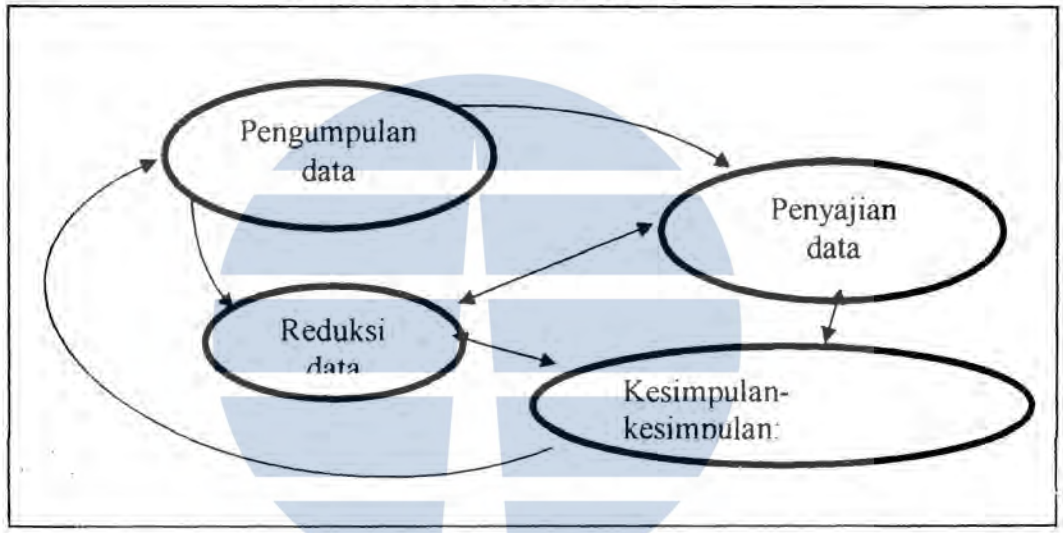
F. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis berusaha menggambarkan tentang profesionalisme aparatur sipil negara pada dinas pertanian tanman pangan dan peternakan kabupaten nunukan dari segi profesi berlandaskan pada kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi akademik dan profesionalitas jabatan aparatur sipil negara. Karena penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, maka penulis menggunakan Analisis data deskriptif kualitatif. Sedangkan untuk menganalisa data kualitatif menurut Miles dan Hubberman (2007:21), analisa data kualitatif terdiri dari 4 (empat) komponen, antara lain:

1. Pengumpulan data yaitu data pertama atau data mentah dikumpulkan dalam suatu penelitian.
2. Data reduction/penyederhanaan data yaitu proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan dengan membuat abstraksi, mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa. Tahap ini merupakan tahap analisa data yang dipertajam atau memusatkan, membuat dan sekaligus dapat dibuktikan.

3. Penyajian data yaitu menyusun informasi dengan cara tertentu sehingga diperlukan memungkinkan penarikan kesimpulan/pengambilan tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.
4. Penarikan kesimpulan yaitu sebagai langkah terakhir yang meliputi pemberian makna data yang telah disederhanakan dan disajikan

Gambar 3.1
Analisis Data Model Interaktif



Sumber : Milles dan Huberman, terjemahan Rohendi (2007:20)

Dari gambar tersebut dijelaskan sebagai berikut, dimulai dari pengumpulan data setelah itu reduksi data kemudian data disajikan atau dari pengumpulan data langsung ke penyajian data selajutnya reduksi data. Setelah itu dari reduksi data ditarik kesimpulan-kesimpulan atau dari penarikan kesimpulan diperoleh dari penyajian data. Akhirnya apabila dalam penarikan kesimpulan mengalami kesalahan dikembalikan ke pengumpulan data.

BAB IV
Hasil dan Pembahasan

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Wilayah Kabupaten Nunukan

Kabupaten Nunukan adalah salah satu dari 4 Kabupaten 1 Kota yang ada di Provinsi Kalimantan Utara. Kabupaten Nunukan merupakan wilayah paling utara di Kalimantan Utara yang merupakan hasil pemekaran wilayah Kabupaten Bulungan yang mana Kabupaten Bulungan merupakan wilayah asal dari Kabupaten Nunukan, Malinau, Kota Tarakan dan Kabupaten Tanah Tidung, sesuai dengan Undang-undang nomor 47 tahun 1999, sebagaimana diubah dengan Undang-undang nomor 7 tahun 2000 dan berbatasan langsung dengan dua negara bagian Malaysia, Sabah di timur dan Serawak di barat. Luas wilayah Kabupaten Nunukan adalah 14.263,68 km², dan terletak pada posisi 3°15'00" - 4°24' 55" Lintang Utara - 115°22'30" – 118°44' 55" Bujur Timur dengan panjang garis perbatasan langsung dengan Negara tetangga sepanjang 520.724,43 km.

Kabupaten Nunukan merupakan wilayah yang terletak pada garis perbatasan antara Republik Indonesia dengan Malaysia (Sabah dan Serawak). Dengan posisi yang strategis tersebut menjadikan wilayah Kabupaten Nunukan sebagai cermin dan halaman depan dari berbagai aktivitas perekonomian lintas batas atau antar negara dengan Batas-batas wilayah Kabupaten Nunukan adalah sebagai berikut :

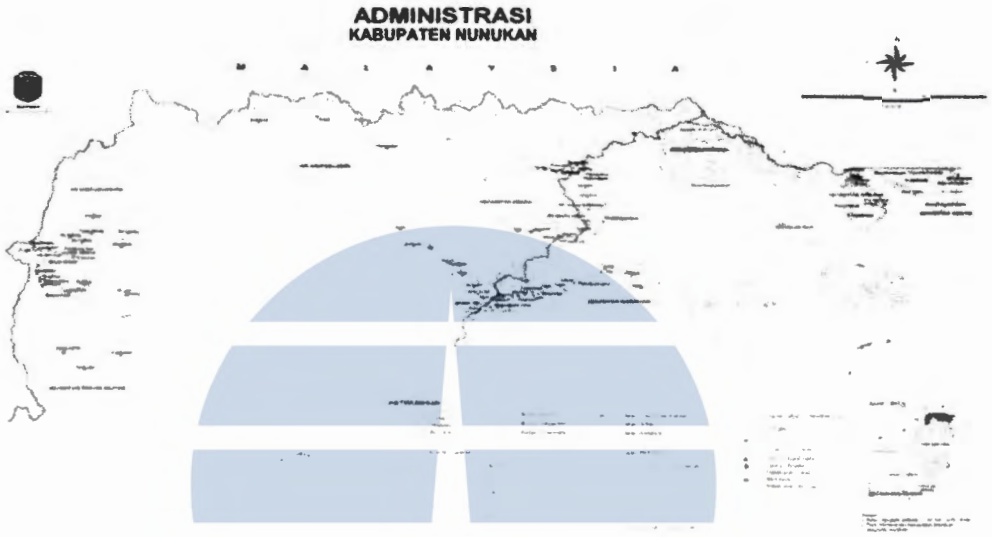
a. Sebelah Utara berbatasan dengan Sabah (Malaysia)

b. Sebelah Timur berbatasan dengan Selat Makasar dan Laut Sulawesi

c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Tana Tidung dan Kabupaten Malinau.

d. Sebelah Barat berbatasan dengan Serawak (Malaysia).

Gambar 4.1
Peta Administrasi Kabupaten Nunukan



Sumber gambar : Bappeda Kabupaten Nunukan

Sejak Tahun 2011 secara Administratif Wilayah Kabupaten Nunukan dimekarkan menjadi 15 Wilayah Kecamatan yang sebelumnya hanya 9 kecamatan, dimana beberapa kecamatan diantaranya merupakan wilayah yang berbatasan langsung dengan Negara tetangga Malaysia (Sabah dan Serawak).

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan nomor 02 tahun 2002 tentang pembentukan Kecamatan Atulai dalam Wilayah Kabupaten Nunukan maka secara keseluruhan Wilayah Administrasi Kabupaten Nunukan terbagi menjadi 16 (enam belas) kecamatan, 8 (delapan) Kelurahan dan 232 (dua ratus tiga puluh dua) desa. Adapun Kecamatan yang ada di Kabupaten Nunukan yaitu : Kecamatan Nunukan,

Nunukan Selatan, Sei Menggaris, Sebatik, Sebatik Barat, Sebatik Timur, Sebatik Utara, Sebatik Tengah, Sebuku, Sembakung, Sembakung Atulai, Tulin Onsoi, Lumbis, Lumbis Ogong, Krayan dan Krayan Selatan.

Secara umum, wilayah ini terdiri dari wilayah pulau-pulau dan wilayah daratan Kalimantan. Pada wilayah pulau terdapat kecamatan Nunukan, Nunukan Selatan, Sebatik, Sebatik Barat, Sebatik Timur, Sebatik Tengah dan Sebatik Utara yang tersebar pada dua pulau, yaitu Pulau Nunukan dan Pulau Sebatik. Sedangkan di wilayah daratan Kalimantan terdiri daerah dataran rendah di sebelah Timur, meliputi Kecamatan Sebuku, Tulin Onsoi, Sembakung, Sembakung Atulai, Lumbis dan Lumbis Ogong, serta di daerah dataran tinggi di sebelah barat, mencakup Kecamatan Krayan dan Krayan Selatan. Dua kecamatan di dataran tinggi ini sampai sekarang masih dalam keadaan terisolasi dari wilayah lain di Kalimantan dan transportasi ke sana hanya bisa menggunakan pesawat udara.

Pusat pemerintahan Kabupaten Nunukan terletak di Kecamatan Nunukan Selatan, yang berada di Pulau Nunukan. Sebagai ibukota kabupaten, infrastruktur di Pulau Nunukan merupakan yang paling maju di banding wilayah lainnya. Meskipun demikian Pemerintah Kabupaten Nunukan terus menambah dan memperbaiki infrastruktur yang ada di luar wilayah ibukota. Saat ini jalan yang sebagian besar beraspal telah menghubungkan Kabupaten Malinau dengan Kecamatan Lumbis dan Sebuku. Sebagian lainnya telah terbuka isolasinya, meskipun sebagian besar jalan masih agregat dan jalan tanah.

Jumlah penduduk Kabupaten Nunukan pada tahun 2013 tercatat 173.076 jiwa. Kabupaten Nunukan merupakan wilayah multikultur dan etnis. Saat ini tercatat sub-etnis Dayak Agabag, Tidung (Dayak Pesisir), Bulungan, Kutai dan Banjar sebagai penduduk lokal serta Bugis, Jawa, Timor dan Cina sebagai penduduk pendatang yang dominan.

2. Tinjauan Organisasi

Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Peternakan Kabupaten Nunukan adalah dinas yang bertanggungjawab terhadap kebijakan pembangunan pertanian di kabupaten nunukan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pertanian tanaman pangan dan peternakan kabupaten nunukan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan yang memiliki Visi " Terwujudnya Pertanian yang Tangguh Mandiri dan Berdaya Saing".

Dalam Visi Pembangunan Pertanian Kabupaten Nunukan tersebut, terdapat beberapa kata kunci yang diberikan penjelasan sebagai berikut :

a. Pertanian yang tangguh yang artinya pertanian yang secara dinamis dan ulet mampu secara optimal memanfaatkan sumber daya, tenaga, modal dan teknologi yang sekaligus mampu meningkatkan kesejahteraan petani.
b. Mandiri yang artinya terjadinya kondisi kemandirian pangan di Kabupaten Nunukan pada bidang pertanian tanaman pangan berupa mandiri beras dan ubi kayu, di bidang hortikultura berupa mandiri dan mendukung penyediaan buah-buahan pisang, durian dan jeruk

di Kalimantan Utara dan di bidang peternakan mandiri dalam penyediaan daging dan telur.

c. Berdaya Saing yang artinya produksi pertanian dan peternakan yang dihasilkan dengan tingkat efesiensi dan efektivitas dan mutu yang baik mampu bersaing dengan produk-produk pertanian dan peternakan dari luar daerah maupun luar negeri dengan ketersediaan yang cukup.

Di mana untuk mewujudkan Visi dengan mendorong efektivitas dan efesiensi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, maka ditetapkan Misi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan sebagai berikut :

a. Meningkatkan produksi dan produktivitas pertanian dan peternakan
b. Meningkatkan infrastruktur pertanian dan peternakan
c. Meningkatkan sistem informasi pertanian dan peternakan
d. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya pertanian dan peternakan.

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan (Dispertanak) dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan nomor 03 tahun 2001 tentang pembentukan organisasi Dinas-dinas Daerah Kabupaten Nunukan (Lembaran Daerah tahun 2001 nomor 03 seri D nomor 3) dan diperbaharui dengan Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan nomor 23 tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Dinas-dinas Kabupaten Nunukan (Lembaran Daerah Kabupaten Nunukan tahun 2008 nomor 23 seri D nomor 09).

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di Kabupaten Nunukan yang melaksanakan tugas di bidang pertanian tanaman pangan dan peternakan kabupaten nunukan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Nunukan melalui Sekretaris Daerah.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan nomor 23 tahun 2008, Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

a. Tugas pokok Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan yaitu melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pertanian tanaman pangan dan peternakan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.
b. Fungsi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan dalam melaksanakan tugas yaitu menyelenggarakan fungsi yaitu :
    1) Perumusan kebijakan teknis bidang pertanian tanaman pangan dan peternakan sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan oleh pemerintah daerah;
    2) Perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis-teknis di bidang pertanian tanaman pangan dan peternakan;
    3) Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis bidang pengolahan lahan, air, sarana, prasarana dan pasca panen.

4) Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis bidang produksi tanaman pangan dan hortikultura;
5) Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian teknis bidang produksi dan sumber daya ternak;
6) Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis bidang informasi teknologi dan bina usaha;
7) Pembinaan dan penyelenggaraan urusan sekretariatan dinas;
8) Pembinaan unit pelaksana teknis dinas;
9) Pembinaan kelompok jabatan fungsional; dan
10 Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan bidang tugas dan fungsi.

Dalam penelitian ini, uraian tugas pokok dan fungsi pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan memberikan gambaran tentang uraian tugas pokok dan fungsi tentang pendelegasian wewenang yang dilimpahkan oleh Bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kepada masyarakat yang menyangkut tentang pertanian dan peternakan yang ada di Wilayah Kabupaten Nunukan serta melaksanakan tugas lainnya yang tidak termasuk dalam pelaksanaan tugas perangkat.

3. Struktur Organisasi

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang telah disebutkan diatas, Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan di tunjang dengan struktur organisasi berdasarkan

Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan nomor 23 tahun 2008 seperti tersebut dibawah ini :

a. Kepala Dinas
b. Sekretariat Dinas yang terdiri dari :
   1) Sub Bagian Penyusunan program dan pelaporan
   2) Sub Bagian Keuangan
   3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
c. Bidang PLA, Sarana, Prasarana dan Pasca Panen yang terdiri dari :
   1) Seksi PLA dan Sarana Parasarana
   2) Seksi Pengolahan Hasil dan Pasca Panen
d. Bidang Produksi Produksi Tanaman Pangan dan Peternakan terdiri dari :
   1) Seksi Produksi Padi dan Palawija
   2) Seksi Produksi Hortikultura dan Biofarmaka
   3) Seksi Perlindungan Tanaman
e. Bidang Produksi dan Sumber Daya Ternak terdiri dari :
   1) Seksi pembibitan dan Sumber Daya Ternak
   2) Seksi Pakan dan Penerapan Teknologi Tepat Guna
   3) Seksi Kesehatan Hewan dan Masyarakat Veteriner
f. Bidang Informasi, Teknologi dan Bina Usaha yang terdiri dari :
   1) Seksi Informasi, Pendataan dan Pengkajian Pengembangan Teknologi
   2) Seksi Kelembagaan, Permodalan dan Bina Usaha

Tabel 4.1

Rincian pembagian jumlah PNS per bidang Dispertanak Kabupaten Nunukan

No	Nama	NIP	Gol	Jabatan
1	Ir. Jabbar, M.Si	19651001 199711 1 001	Pembina Utana Muda, IV/c	Kepala Dinas
2.	H. Asmar, SE	19761231 200112 1 005	Pembina Tingkat 1, IV/b	Sekretaris

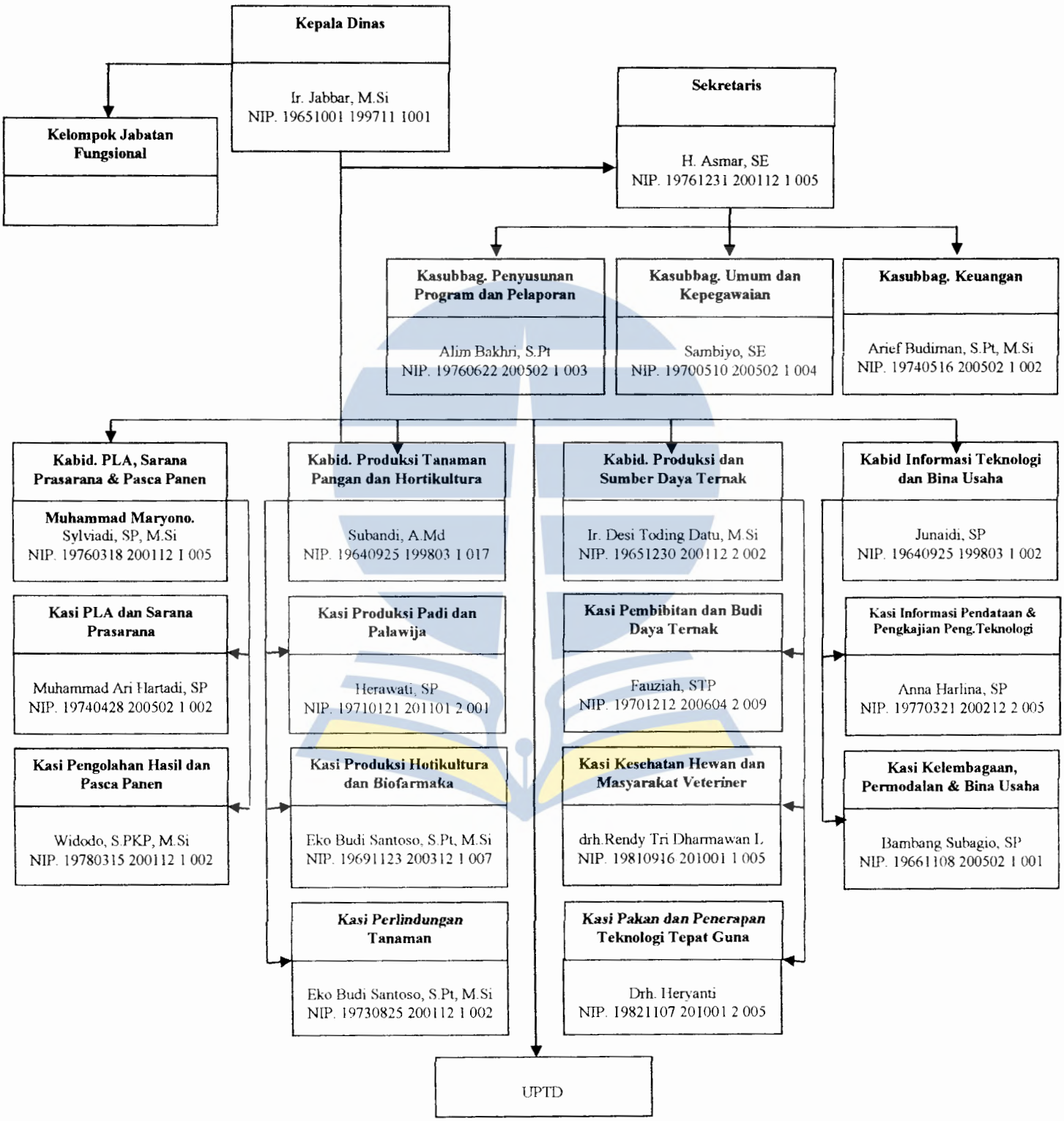
No	Bidang Sekretariat :	Nama	NIP
1	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian	Sambiyo, SP	19700510 200502 1 004
2	Kasubbag.Pelaporan &PenyusunanPrgram	Alim Bakhri, S.Pt	19760622 200502 1 003
3	Kasubbag. Keuangan	Arief Budim, S.Pt, M.Si	19740516 200502 1002
4	Staf Pelaksana	Suliati Taddu, A.Md	19810715 200604 2 029
5	Staf Pelaksana	Fitriyani	19831014 200901 2 001
6	Staf Pelaksana	Tri Lestari	19830520 201001 2 005
7	Staf Pelaksana	Mokhamad Ulyani	19830914 200604 1 006
8	Staf Pelaksana	Rusdiana	19770702 200901 2 001
9	Staf Pelaksana	Darwin Ama Sabon T	19901108 201503 1 006
10	Staf Pelaksana	Kenyi Tiku L, ST	19770407 201410 2 003
11	Staf Pelaksana	Sitti Salmawati, SE	19790204 201410 2 004
No	**Bidang PLA, Sarana Prasarana dan Pasca Panen :**	**Nama**	**NIP**
1	Kepala Bidang	M. Maryono.S,SP, M.Si	19760318 200112 1 005
2	Kepala Seksi	Muhammad Ari. H, SP	19740428 200502 1 002
3	Kepala Seksi	Widodo, S.PKP, M.Si	19780315 200112 1 002
4	Staf Pelaksana	Christian Tandi, S.PKP	19721225 200502 1 002
5	Staf Pelaksana	Sarini Dwi R, S.PKP	19710302 200112 2 002
6	Staf Pelaksana	Lukman, S.PKP	19711101 200112 1 002
7	Staf Pelaksana	Rico Setiawan	19721219 201410 1 001
8	Staf Pelaksana	Yusdiansyah	19760307 201410 1 001
No	**Bidang Produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura :**	**Nama**	**NIP**

1	Kepala Bidang	Subandi, A.Md	19620918 198603 1 017
2	Kepala Seksi	Sidik Agus S, S.Pt	19730825 200112 1 002
3	Kepala Seksi	Eko Budi. S, S.Pt, M.Si	19691123 200312 1 007
4	Kepala Seksi	Herawati, SP	19710121 201101 2 001
5	Pengawas Benih	Marthen T	19590720 198703 1 010
6	Pengawas Benih	A. Ripai, S.PKP	19781211 200312 1 008
7	Staf Pelaksana	Kuncoro Yekti, SP	19801124 201101 1 002
8	Staf Pelaksana	Jumain, S.PKP	19821126 200212 1 001
9	Staf Pelaksana	Nur Haryani. R, SP	19811016 201403 2 002
10	Staf Pelaksana	Joni Ishak	19810525 201212 1 003
No	**Bidang Produksi & Sumber Daya Ternak :**	**Nama**	**NIP**
1	Kepala Bidang	Ir. Desi Toding D, M.Si	19651230 200112 2 001
2	Kepala Seksi	Fauziah, STP	19701212 200604 2 009
3	Kepala Seksi	drh. Rendi Tri D L	19810916 201001 1 005
4	Kepala Seksi	drh. Heryanti	19821107 201001 2 005
5	Staf Pelaksana	Hery Supriyanto, S.Pt	19781231 201403 1 002
6	Staf Pelaksana	Zainal Aqli	19750412 200112 1 008
7	Staf Pelaksana	Sulaiman	19810327 200901 1 001
8	Staf Pelaksana	Asmadi	19821119 201212 1 002
9	Staf Pelaksana	Barur Libut	19580314 198803 1 001
10	Staf Pelaksana	Franciscus	10730109 201410 1 001
No	**Bidang Infotekbin :**	**Nama**	**NIP**
1	Kepala Bidang	Junaidi, SP	19640925 199803 1 002
2	Kepala Seksi	Bambang Subagio, SP	19661108 200502 1 001
3	Kepala Seksi	Anna Harlina, SP	19770321 200212 2 005
4	Staf Staf Pelaksana	Sitti Sabaniah, S.PKP	19790627 200502 2 004
5	Staf Staf Pelaksana	Ariani	19810217 200701 2 010

Sumber Tabel : Dispertanak Kabupaten Nunukan

Gambar 4.2

Struktur Organisasi



Sumber gambar : Dispertanak Kabupaten Nunukan

Dalam penelitian ini, struktur organisasi pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan untuk memberikan gambaran tentang pendelegasian wewenang dari pimpinan puncak kepada manajemen lini tengah mengenai uraian tugas masing-masing pejabat struktural untuk mensikapi setiap pekerjaan masing-masing bagian secara mandiri tanpa harus melalui proses pengambilan keputusan yang terlalu panjang dan menunggu instruksi atasan. Adanya pendelegasian wewenang dan pembagian tugas yang jelas dan tegas diharapkan mampu membuat aparat menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab kepada masyarakat.

4. Kepegawaian

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan adalah unit organisasi di Kabupaten Nunukan yang merupakan pelaksana tugas pemerintahan dan pembangunan. Dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi, pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan memiliki sebanyak 46 aparat yang terdiri dari aparat yang berpendidikan SMP berjumlah 1 (satu) orang, aparat yang berpendidikan SMA berjumlah 14 (empat belas) orang, yang berpendidikan D3 berjumlah 2 (dua) orang, kemudian yang berpendidikan S1 berjumlah 23 (dua puluh tiga) orang dan yang berpendidikan S2 berjumlah 6 (enam) orang.

Apabila dilihat dari tingkat pendidikan pegawai yang menduduki jabatan Struktural pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan juga bervariasi yaitu berpendidikan pada Strata II, Strata I dan Diploma III.

Dari data personil aparatur pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja apabila dibandingkan dengan jumlah sumber daya manusia (SDM) pegawai yang ada dapat dikatakan bahwa pegawai yang ada tersebut telah mencukupi kebutuhan. Hal ini dengan telah terisinya jabatan struktural yang ada, walaupun pada kenyataannya pejabat yang menduduki jabatan pada jabatan tersebut masih belum sesuai dengan tingkat pendidikan dan disiplin ilmu yang seharusnya.

Berdasarkan data-data pegawai yang telah disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa perlu adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi personil yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dan jabatan yang ada untuk meningkatkan kemampuan nya dalam melaksanakan tugas dan perlu juga adanya penambahan tenaga pegawai untuk mengisi jabatan pelaksana yang ada di dinas dan petugas lapangan di wilayah kecamatan.

5. Fasilitas

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan dalam melaksanakan tugas dan fungsi untuk mendukung efektifitas organisasi dan profesionalisme aparatur sipil didukung dengan fasilitas-fasilitas yang dengan rincian sebagai berikut :

a. Kendaraan roda 4 (mobil dinas) sebanyak 4 (empat) buah

b. Kendaraan roda 2 (motor dinas) sebanyak 10 (sepuluh) buah

c. Global Positioning System (GPS) sebanyak 1 (satu) buah

d. Perangkat komputer sebanyak 20 (dua puluh) buah

e. Mesin ketik 18 (delapan belas) buah

f. Mesin Absensi 1 (satu) buah

g. Telpon 1 (satu) buah

h. Faxsimile 1 (satu) buah

i. Scanner 1 (satu) buah

j. Jam dinding 1 (satu) buah

Berdasarkan fasilitas-fasilitas yang ada pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan dirasa cukup untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi secara maksimal.

Dalam penelitian ini, fasilitas-fasilitas yang ada pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan untuk memberikan gambaran tentang seberapa besar fasilitas yang ada untuk menunjang profesionalisme aparatur sipil negara dalam melaksankan tugas dan fungsinya secara profesional. Dengan adanya fasilitas yang ada dan memadai diharapkan mampu membuat aparat menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab kepada masyarakat.

B. Hasil Penelitian

1. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara

Profesionalisme aparat sebagai bentuk dari kemampuan seorang aparat dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif serta mampu merespon dinamika lingkungan nasional maupun global termasuk perkembangan kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan menciptakan inovasi-inovasi baru guna tercapainya penyelenggaraan pembangunan dan pelayanan publik yang profesional.

Profesionalisme aparatur sipil negara sangat erat hubungannya dengan kompetensi, dimana untuk menilai profesionalime aparatur dalam hal komptensi dilihat dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap, dimana sikap yang dimaksud dalam konteks kreatifitas, inovasi dan responsifitas seperti tersebut dibawah ini :

a. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dari Aspek Pengetahuan

Penyelenggaraan dalam pelaksanaan peningkatan pendidikan pada instasi pemerintah yang dalam hal ini adalah Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan merupakan bagian yang penting dan tak terpisahkan serta mempunyai nilai yang strategis dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah, maka dari itu perlu adanya pengetahuan yang lebih yang dimiliki oleh aparatur yang bekerja dalam suatu organisasi.

Pengetahuan dalam hal ini telah menjadi sesuatu yang sangat menentukan untuk kemajuan suatu organisasi, oleh karena itu perolehan dan pemanfaatannya perlu dikelola dengan baik dalam hal peningkatan kinerja organisasi, dimana langkah ini dipandang sebagai sesuatu yang sangat strategis dalam menghadapi persaingan yang menggelobal. Perlu juga disadari bahwa pengetahuan memang merupakan milik individu namun dapat dimanfaatkan oleh organisasi dengan tetap memperhitungkan pengembangan pada individu yang bersangkutan, dalam hal ini belajar dan pembelajaran merupakan hal yang perlu menjadi bagian dari upaya untuk meningkatkan pengetahuan aparatur dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Tingkat pendidikan aparatur sipil negara harus sesuai dengan dengan tugas dan fungsi serta tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dimana apabila hal tersebut tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dikwatirkan akan sulit untuk menyesuaikan diri dalam melaksanakan pekerjaan dan kegiatan yang akan mempengaruhi kinerja, di Dispertanak masih ada aparatur yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada Kepala Dispertanak Kabupaten Nunukan Ir. Jabbar, M.Si pada tanggal 22 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Tingkat pendidikan aparatur yang ada pada Dispertanak masih ada yang belum sesuai dengan jabatan yang diberikan, kalau menyangkut masalah bisa atau tidaknya aparatur tersebut dalam melaksanakan tugasnya, dapat saya katakan bisa, karena mereka masih diberikan pendidikan dan pelatihan untuk menunjang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya

Demikian juga yang disampaikan oleh informan dari nara sumber yang berasal dari Akademi yang bertugas pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluh Daerah Kabupaten Nunukan H. Heru Wihartopo, S.PKP, M.Si yang diwawancarai pada tanggal 27 april 2016 yang mengatakan :

> Keseuaian tingkat pendidikan harus diperhatikan oleh setiap organisasi terutama organisasi pembina kepegawaian yang ada di Kabupaten, dimana dengan tidak sesuainya tingkat pendidikan aparatur dalam organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pada organisasi tersebut terutama menyangkut masalah analisisnya, perlu adanya pendidikan dan pelatihan untuk menunjang pengetahuannya

Dalam organisasi publik kesesuaian disiplin ilmu erat kaitannya dengan pelaksanaan tugas dan fungsi, yang mana dengan tidak sesuainya disiplin ilmu yang dimiliki oleh aparatur akan berdampak pada pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagaimana suatu program hanya dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Dimana di Dispertanak masalah kedisiplinan ilmu yang ada pada apartur masih ada yang belum sesuai sebagaimana hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada Kepala Bidang Produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Nunukan Subandi, A,Md pada tanggal 15 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Disiplin ilmu pada Dispertanak belum sesuai memang masih ada, dimana hel tersebut adalah keweangan BKDD Kabupaten yang menempatkan pejabat-pejabat struktural yang ada pada SKPD-SKPD yang ada di Kabupaten Nunukan yang tentunya mereka yang ditempatkan tersebut dianggap mampu untuk melaksanakan tugas dan fungsinya walaupun tidak sesuai dengan disiplin ilmu dan menurut saya seharusnya hal tersebut perlu untuk disesuaikan.

Demikian pula halnya yang disampaikan oleh informan dari nara sumber yang berasal dari LSM Panjiku yang bertugas sebagai ketua umum, Mansur yang beralamat di jalan H. Sumang Nunukan yang di wawancarai pada tanggal 28 april 2016 yang mengatakan :

> Menurut pemahaman saya, disiplin ilmu aparatur seharusnya sesuai, apabila hal tersebut tidak sesuai akan mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dan apabila hal tersebut sudah terjadi seperti yang sekarang ini, maka aparatur perlu diberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang tugasnya untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Seperti kita ketahui bahwa dalam kehidupan sehari-hari kita *tidak akan lepas dari yang namanya kebutuhan dan juga membutuhkan* sarana dan prasarana, dimana segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai maksud dan tujuan dalam suatu organisasi publik, jadi sarana dan prasarana sangat penting untuk dipahami karena merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

Kalau di Dispertanak menyangkut masalah pemahaman Aparatur Sipil Negara tentang sarana dan prasarana sudah cukup baik, tetapi terkadang masih ada kendala dalam pelaksanaan program dan kegiatan, yang mana hal tersebut disebabkan oleh belum memadainya sarana dan parasarana yang ada sebagaimana hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada Kepala Bidang Produksi dan Sumber

Daya Ternak Dispertanak Kabupaten Nunukan Ir. Desy Toding Datu pada tanggal 14 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Sarana dan prasarana yang ada pada Dispertanak masih belum memadai dan masih perlu penambahan dan memaksimalkan *yang sudah ada dan kalau dilihat dari pemahaman* ASN Dispertanak dapat dikatakan sebagian besar aparatur telah memahami tentang pemanfaatan dan cara pengoperasian sarana dan prasarana yang ada.

Demikian pula yang hasil pengamatan dan hasil wawancara yang sampaikan oleh informan dari nara sumber yang berasal dari Akademi yang bertugas pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluh Daerah Kabupaten Nunukan H. Heru Wihartopo, S.PKP, M.Si yang di wawancarai pada tanggal 27 april 2016 yang mengatakan :

> Pemahaman aparatur sipil negara terhadap sarana dan parasarana dapat dikatakan sudah paham, karena kegiatan yang ada di Dispertanak dapat dilaksanakan oleh aparatur yang ada dan dalam organisasi tersebut ada pembagian tugas yang jelas tentang penanggungjawab dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi yang telah diberikan kepada masing-masing aparatur.

Dari sudut pandang organisasi, pelaksanaan tugas-tugas sebagai perwujudan dari kegiatan - kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap aparatur dalam suatu organisasi sebagai upaya dalam pencapaian tujuan. Setiap aparatur memiliki tugasnya masing - masing dalam organisasi serta wajib untuk menjalankannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dimana Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) ini juga berperan sebagai koridor tiap tiap aparatur untuk memainkan perannya sesuai tanggung jawab masing-masing sesuai dengan bidang nya masing masing-masing, dengan demikian uraian tugas pokok dan fungsi menjadi suatu fungsi controlling yang akan lebih mudah karena menjadikan

tupoksi tersebut sebagai barometer penilaian kinerja yang bersangkutan tetapi juga akan menjadikan suasana kerja yang lebih kondusif bagi semua.

Dispertanak Kabupaten Nunukan menyangkut masalah tupoksi telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan nomor 23 tahun 2008 dengan melaksanakan tugas dan fungsinya di bidang pertanian tanaman pangan dan petenakan, aparatur pada Dispertanak pada dasarnya memahami tugas dan fungsinya tetapi terdapat kendala dalam melaksanakan kegiatan yang dikarenakan dengan ketersediaan anggaran yang tidak memadai sebagaimana hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada Kepala Bidang PLA, Sarana dan Prasarana Kabupaten Nunukan Muhammad Maryono S, SP, M.Si, pada tanggal 16 april 2016 dengan hasil wawancara "Tupoksi yang ada memang banyak tetapi tidak semua dapat dilaksanakan hal tersebut dikarenakan oleh keterbatasan anggaran yang ada, jadi pekerjaan atau kegiatan yang ada menyesuaikan anggaran yang tersedia dan mengutamakan skala prioritas".

Begitu pula halnya hasil pengamatan dan hasil wawancara yang yang telah dilakukan pada informan dari nara sumber yang berasal dari Akademi yang bertugas pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluh Daerah Kabupaten Nunukan H. Heru Wihartopo, S.PKP, M.Si yang di wawancarai pada tanggal 27 april 2016 yang mengatakan :

> Yang pasti kan sudah ada pembagian tugas pokok dan fungsi bagi masing- masing aparatur yang ada, jadi menurut saya aparatur yang ada sudah paham tentang tugas pokok dan fungsinya dan seharusnya memang harus paham demi

kemajuan organisasi dan lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan masyarakat

Organisasi pemerintahan merupakan suatu bentuk organisasi publik yang bekerja dengan tugas dan fungsi menjalankan suatu sistem pemerintahan dan Pemerintah memiliki kebijakan tersendiri untuk mengelola, memanage, serta mengatur jalannya suatu sistem pemerintahan. Maka dari itu didalam organisasi pemerintahan terdapat pembagian tugas dan fungsi serta tanggungjawab untuk dapat melaksanakan tugasnya secara proporsional, baik, dan efektif untuk mencapai tujuan negara.

Mengenai pemahaman aparatur Dispertanak Kabupaten Nunukan tentang sistem pembagian tugas ASN sudah jelas sebagaimana uraian tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sebagaimana hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada Kepala Bidang PLA, Sarana dan Prasarana Kabupaten Nunukan Muhammad Maryono S, SP, M.Si, pada tanggal 16 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut "Pembagian tugas kan sudah jelas sesuai dengan uraian tugas dan fungsi masing-masing pejabat yang ada, tinggal bagaimana mereka melaksanakan tugasnya masing-masing, saya hanya mengarahkan dan memantau tentang pelaksanaan kegiatannya".

Begitu pun hasil pengamatan yang telah dilakukan dan hasil wawancara yang sampaikan oleh informan dari nara sumber yang berasal dari Akademi yang bertugas pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluh Daerah Kabupaten Nunukan H. Heru Wihartopo, S.PKP, M.Si yang di wawancarai pada tanggal 27 april 2016 yang mengatakan :

"Kalau dilihat, sistem pembagian tugas sudah jelas sesuai dengan struktur tetapi yang menyangkut masalah pembagian tugas staf pelaksana kalau saya lihat belum terlalu jelas karena hanya menunggu arahan dari pimpinan atau atasannya".

b. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dari Aspek Keterampilan

Kemampuan aparatur sipil negara merupakan keterampilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta mensukseskan program-program kegiatan dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintah, maka dari itu perlu adanya aparatur yang mempunyai keterampilan dalam melaksanakannya karena merupakan salah satu faktor penentu efektif tidak nya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya.

Secara umum kemampuan aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sangat dibutuhkan untuk kemajuan suatu organisasi, dimana pada Dispertanak kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sudah baik sebagaimana hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada Kepala Bidang Informasi Teknologi dan Bina Usaha Kabupaten Nunukan Junaidi, SP, pada tanggal 17 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut : "Kalau kita bercerita tentang kemampuan aparatur di Dispertanak dalam melaksanakan tugas, menurut saya mereka semua mampu melaksanakannya tetapi yang selalu menjadi hambatan adalah ketersediaan anggaran yang tidak memadai".

Begitu pula hal nya hasil pengamatan yang telah dilakukan dan hasil wawancara yang sampaikan oleh informan dari nara sumber yang

42862.pdf

berasal dari LSM Panjiku yang bertugas sebagai ketua umum, Mansur yang beralamat di jalan H. Sumang Nunukan yang di wawancarai pada tanggal 28 april 2016 yang mengatakan "Kemampuan aparatur sipil negara dalan melaksanakan tugas dan fungsinya secara umum dapat dikatakan baik, karena kegiatan yang ada dapat berjalan dengan baik, tetapi perlu ditingkatkan lagi, jangan cepat puas dengan apa yang telah dicapai selama ini.

Secara umum keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya aparatur yang profesional yang dilihat dari kemapuan aparatur dalam menyusun program dan kegiatannya, dimana dalam melaksanakan penyusunan program dan kegiatan merupakan salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil.

Di Dispertanak Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada organisasi tersebut dalam hal menyusun program dan kegiatan sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan kemampuannya sebagaimana hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada Kepala Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Nunukan Subandi, A.Md, pada tanggal 15 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Kalau menyangkut masalah mampu atau tidaknya aparatur dalam menyusun suatu program dan kegiatan, seharusnya semua aparatur harus mampu melaksanakannya tetapi saya lihat penyusunan *program dan kegiatan itu yang menguasai hanya tingkat pejabat*, sementara pada tingkat staf hanya mengikuti arahan dari pejabat yang diatasnya

Tugas pokok dan fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus dilakukan dan wajib untuk dikerjakan oleh aparatur sipil negara yang bekerja dalam suatu organisasi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, maka dari itu perlu adanya kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan tupoksi yang menjadi tanggungjawabnya. Di Dispertanak apabila dilihat dari tingkat pendidikan dan kedisiplinan ilmu aparatur yang ada masih ada yang belum sesuai sebagaimana hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada Kepala Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Nunukan Subandi, A.Md, pada tanggal 15 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Kalau sesuai keterampilan yang dimiliki dengan tupoksi sebenarnya belum sesuai, dimana penempatan pejabat yang ada belum sesuai dengan disiplin ilmunya, tetapi hal tersebut tidak menjadikan masalah bagi aparatur untuk berkreasi karena dalam melaksanakan tugas masih diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tupoksi dan yang menjadi kendala adalah terbatasnya anggaran pendidikan dan pelatihan.

Begitu pula halnya dengan hasil pengamatan yang dilakukan dan apa yang disampaikan oleh Informan dari nara sumber yang berasal dari Inspektorat yang bertugas sebagai auditor kepegawaian pratama yang di wawancarai pada tanggal 26 april 2016 yang mengatakan "Mengenai kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan tupoksi tentu saja kalau dilihat dari pendidikan dan kedisiplinan ilmu yang ada belum sesuai, perlu adanya penyesuaian dan perlu adanya pemberian pendidikan dan palatihan yang sesuai dengan tupoksi".

Kalau menyangkut masalah kemampuan Aparatur Sipil negara dalam pemanfaatan sarana dan parasarana pada dasarnya sudah dianggap baik sebagaimana hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada informan dari Dispertanak yaitu Kepala Dinas Pertanian Tanaman

Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan Ir. Jabbar, M.Si yang di wawancarai pada tanggal 22 april 2016 dengan hasil wawancara "masih belum memadainya sarana dan parasarana yang ada yang diakibatkan oleh ketersediaan anggaran yang dianggap masih minim, jadi hanya kegiatan'yang skala prioritas yang diutamakan dan pengadaan masih dikesampingkan".

Demikian juga yang disampaikan oleh Informan dari nara sumber yang berasal dari Akademisi yang bertigas pada Badan Ketahanan Pangan dab Penyuluh Daerah Kabupaten Nunukan yang di wawancarai pada tanggal 27 april 2016 yang mengatakan "Kalau dilihat dari kemampuan Aparatur sipil negara dalam pemanfaatan sarana dan parasarana yang ada, menurut pandangan saya oke-oke aja hal tersebut dapat dilihat dari kegiatan yang ada dapat berjalan dengan baik".

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan adanya anggaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dianggarkan, dimana menurut informasi bahwa anggaran pendidikan dan pelatihan telah direalisasikan untuk peningkatan sumber daya aparatur pada Dispertanak, dimana pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan pada aparatur dianggap telah tepat sasaran dalam pelaksanaannya dan menyangkut masalah apakah aparatur dapat menerapkan hasil pendidikan dan pelatihan tersebut dianggap bisa, sebagaimana wawancara yang dilakukan pada informan dari Dispertanak yaitu Sekretaris Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten

Nunukan Asamar, SE yang di wawancarai pada tanggal 19 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan sangat penting diberikan kepada aparatur untuk dapat menambah pengetahuan dan keterampilan bagi aparatur tetapi selama ini hanya sebagian yang dapat diberikan yang dikarenakan ketersediaan anggaran yang minim dan aparatur yang telah mengikuti hal tersebut dapat menerapkanya dalam pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan

Demikian pula halnya apa yang disampikan oleh Informan dari nara sumber yang berasal dari Inspektorat bertugas sebagai auditor kepegawaian paratama yang yang di wawancarai pada tanggal 26 april 2016 yang mengatakan

> Bahwa Mengenai keterampilan yang dimiliki yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan, kalau dilihat dari pelaksanaan kegiatannya saya menilai cukup baik, namun perlu melihat kebutuhan masyarakat jangan hanya mengulang kegiatan yang telah dilakukan.

c. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dari Aspek Sikap (*Kreatifitas, inovasi dan responsifitas*) :

1). Sikap aparatur sipil negara dari konteks kreatifitas

Di era modern ini, peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak terhindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi. Untuk itu Aparatur Sipil Negara hendaknya kreatif dalam bekerja dalam rangka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah diberikan.

Begitu pula halnya dengan sumber daya manusia merupakan titik sentral untuk mencapai keunggulan bersaing, dimana sumber daya manusia itu harus memiliki komitmen dan integritas yang tinggi agar dapat dipertanggungjawabkan dalam segala karya kreativitas, dimana Aparatur birokrasi dituntut untuk mampu berpikir kreatif guna meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat. Keberhasilan birokrasi diukur dari tingkat kepuasan masyarakat selaku customer, terhadap pelayanan yang diberikan.

Seseorang yang sudah bekerja pada instansi pemerintah sebagai aparatur sipil negara tentunya mempunyai jiwa dan semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya maka dari itu perlu adanya aparatur sipil negara yang kreatif mencari dan mengusulkan cara baru dalam melaksankan pekerjaan atau terobosan baru untuk menciptakan sesuatu yang baru. Dimana di Dinas Petanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan saat ini jarang melakukan atau mengusulkan ide baru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada Kepala Dispertanak Kabupaten Nunukan Ir. Jabbar, M.Si pada tanggal 22 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Menurut saya, sebagai salah satu indikator aparatur yang berkwalitas sudah seharusnya selalu mencari dan mengusulkan ide baru dalam pelaksanaan tupoksi, namun dalam konteks menjalankan tupoksi, khususnya di Dispertanak ada kaidah dan koridor aturan yang berlaku, yang wajib menjadi dasar penyusunan ide, agar nantinya

42362.pdf

> tidak bertentangan dengan tupoksi Dispertanak itu sendiri, menyangkut masalah mencari dan mengusulkan ide baru jarang sekali dilakukan karena sebagian besar telah diatur berdasarkan tupoksi.

Demikian juga halnya yang disampaikan oleh informan dari kelompok tani H. Beddu yang berdomisili di jalan Pesantren Hidayatullah Nunukan Selatan yang di wawancarai pada tanggal 22 april 2016 yang mengatakan " kalau menurut pandangan saya, tidak semua aparatur dispertanak dalam bekerja kreatif dalam melaksankan tugas, tetapi ada juga yang selalu menunggu perintah dari pimpinan mereka".

Sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kreatifitas aparatur dalam melakukan tugas dan fungsinya dalam suatu organisasi, dengan adanya iklim yang kondusif tentunya akan memberikan kenyamanan terhadap aparatur dalam berkreasi dan melaksanakan pekerjaan untuk menunjang kegiatan berdasarkan tupoksi yang telah dijabarkan, di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan iklim yang ada saat ini cukup baik untuk aparatur yang ada dalam organisasi tersebut untuk dapat berkreasi seperti hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada Kepala Dispertanak Kabupaten Nunukan Ir. Jabbar M.Si pada tanggal 22 april 2016, dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Menurut saya sangat berpengaruh, dimana iklim yang ada saat ini di Dispertanak cukup mendukung guna menumbuhkan kembangkan kreatifitas aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan penjabaran tupoksi yang ada di masing-masing bidang

Demikian juga halnya yang disampaikan oleh informan dari nara sumber yang berasal dari LSM Panjiku yang bertugas sebagai ketua umum, Mansur yang beralamat di jalan H. Sumang Nunukan yang di wawancarai pada tanggal 28 april 2016 yang mengatakan :

> Menurut saya, iklim kerja yang ada di Dispertanak sampai saat ini sudah cukup baik tetapi belum memadai, dimana tidak singkronnya antar bidang dalam melakukan program dan kegiatan, ditambah lagi sarana tempat kerja atau ruangan kecil dan hal tersebutlah yang merupakan salah satu jaminan bagi aparatur untuk dapat berkreatifitas

Begitu pula halnya dengan sarana dan prasarana pada organisasi alangka baiknya memadai untuk dapat menunjang kreatifitas aparatur, walaupun hal tersebut bukan faktor utama, dimana sarana dan prasarana yang ada pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan menurut data dan pengamatan sudah cukup baik, sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan pada Sekretaris Dispertanak H. Asmar, SE yang di wawancarai pada tanggal 19 April 2016, sebagai berikut :

> Kreatifitas tentunya perlu di dukung oleh adanya sarana dan yang memadai, namun hal tersebut bukan suatu hal yang bisa menunjang untuk aparatur melakukan kreatifitas, dimana pada umumnya kreatifitas atau ide kreatif muncul dengan sarana dan prasarana yang terbatas, mengenai sarana dan prasarana pada Dispertanak saat ini cukup untuk melakukan suatu kreatifitas

Demikian juga yang disampaikan oleh informan dari nara sumber yang berasal dari Akademi yang bertugas pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluh Daerah Kabupaten Nunukan H. Heru Wihartopo, S.PKP, M.Si yang diwawancarai pada tanggal 27 april 2016 yang mengatakan :

> Sarana prasarana Dispertanak masih belum memenuhi standar dinas/ SKPD yang lengkap, masih perlu ditingkatkan terus umpamanya Prasarana dan Sarana bidang penyediaan benih unggul bermutu belum ada, Prasarana dan Sarana Laboratorium Pengendalian Hama / Penyakit belum ada, Prasarana Laboratrorium Pengolahan hasil ternak, hasil pertanian tanaman pangan dan hortikultura belum ada, Pusat perbekalan Pertanian dan pengembangan sarana prasarana peralatan mekanisasi pertanian belum ada

Dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tupoksi tentunya banyak permasalahan yang dihadapi oleh aparatur sipil negara khususnya pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan, dimana untuk mampu berpikir kreatif, seseorang harus mampu dan berani untuk mencoba serta dapat mengatasi segala permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan kegiatannya, pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan segala permasalahan yang ada dapat diatasi dan diselesaikan dengan baik walaupun sebagaian permasalahan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikannya sebagaimana hasil obsevasi dan hasil wawancara yang dilakukan pada Sekretaris Dispertanak Asmar, SE yang di wawancarai pada tanggal 19 April 2016 sebagai berikut :

> Menurut saya dalam setiap permasalahan pasti ada jalan keluar dalam menghadapi permasalahan tersebut, dimana tergantung jenis permasalahan yang dihadapi, biasanya permasalahan dapat diselesaikan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 2 (dua) hari dan apabila memerlukan telaah yang lebih mendalam akan memerlukan waktu yang cukup lama atau lebih dari 1 hari

42862.pdf

Demikian pula yang disampaikan oleh informan dari masyarakat pengguna layanan yang berasal dari kelompok tani di jalan Sei. Apuk Nunukan Kamaruddin yang di wawancarai pada tanggal 24 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Kalau masalah sih ada yang biasa terjadi disini seperti serangan hama penyakit pada padi, penyakit yang terjadi pada ternak tetapi hal tersebut dapat dikendalikan oleh Dispertanak yang bekerjasama dengan penyuluh jadi menyangkut tentang masalah terjadi pada masyarakat semuanya dapat diatasi dengan baik oleh Dispertanak dengan bekerjasama dengan penyuluh.

Sementara itu dalam berkreatifitas, seorang aparatur seharusnya berani melakukan suatu kreatifitas dengan rasa percaya diri yang tinggi dan tidak takut gagal dapat dikatakan bahwa aparatur tersebut kreatif serta profesional dalam melaksankan tugas dan fungsinya, di Dispertanak aparatur yang ada saat ini sudah cukup cukup percaya diri dalam melaksankan tugas dan fungsinya seperti hasil pengamatan dan hasil wawancara yang dilakukan pada Kepala Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan Ir. Jabbar, M.Si yang dilakukan pada tanggal 22 April 2016 yang menyatakan "Menurut saya, sejauh ini aparatur di Dispertanak cukup percaya diri dalam melakukan kreasi dengan pedoman "trial and success" namun kembali lagi dengan aturan tupoksi yang ada yang terkadang menjadi momok dalam berkreasi".

Dari segi kreatifitas yang ada pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan dapat dikatakan belum kreatif dalam melaksankan tugas dan fungsinya, sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan pada nara sumber yang berasal dari Akademi yang bertugas pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluh Daerah Kabupaten Nunukan H. Heru Wihartopo, S.PKP, M.Si, yang di wawancarai pada tanggal 27 april 2016 dengan hasil wawancara sebagi berikut :

> Kalau berbicara kratif ya belum kreatif, karena seharusnya kreatifnya tetap mengacu pada substansi program dan tupoksi SKPD Dispertanak Ada kecenderungan sebagian bidang mengusulkan kegiatan atau melakukan kegiatan yang selalu berulang ulang (monoton) yang setiap tahun kegiatannya kalau saya lihat itu-itu aja, yang seharusnya kan perlu melihat kebutuhan masyarakat yang sangat urgen

Dari hasil wawancara dan hasil pengamatan yang telah dilakukan dapat dipahami bahwa aparatur sipil negara pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan apabila dilihat dari iklim kerja yang ada sudah cukup baik, sarana dan prasarana juga cukup mendukung dalam melaksanakan tugas dan dapat mengatasi segala permasalahan yang ada serta percaya diri tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, seharusnya mencari dan mengusulkan ide baru harus selalu dilakukan, guna meningkatkan dan mendukung dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai aparatur sipil negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

2). Profesionalisme aparatur sipil negara dari konteks inovasi

Inovasi merupakan kelanjutan dari sebuah kreatifitas birokrasi melalui respon yang ada dari perubahan lingkungan. Inovasi dalam dunia birokrasi publik seringkali menghadapi hambatan dan benturan dari keberadaan aturan formal. Inovasi juga merupakan suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya. Seorang aparatur sipil negara yang selalu beriniovasi pada suatu organisasi tentunya aparatur tersebut dapat dikatakan sebagai seorang aparatur yang inovatif. seseorang yang inovatif akan selalu berupaya melakukan perbaikan, menyajikan sesuatu yang baru/unik yang berbeda dengan yang sudah ada. inovatif juga merupakan sikap penting bagi yang hendaknya dimiliki oleh seorang aparatur yang selalu melakukan inovasi dalam bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Seperti yang telah dijelaskan di muka bahwa aparat cenderung enggan melakukan perubahan dan inovasi, selain disebabkan oleh gaya manajerial dalam organisasi publik, hal tersebut juga dapat didasari dari keinginan untuk melakukan sesuatu yang baru jarang sekali dilakukan sebagaimana hasil pengamatan dan hasil wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan Sambiyo, SP yang dilakukan pada tanggal 18 april 2016 dengan wawancara sebagai berikut :

> Tidak terlalu terlihat bahwa aparatur dispertanak selalu melakukan cara baru, yang sering malah mengulang-ulang

> kegiatan tahun yang lalu, namun pada kenyataannya terdapat sedikit perubahan dilakukan, barang kali karena segala jenis pekerjaan motode nya telah diatur

Demikian juga halnya yang disampaikan oleh informan dari masyarakat pengguna layanan yang berasal dari kelompok tani di jalan Sei. Fatimah Nunukan Syafri, yang di wawancarai pada tanggal 24 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut "jarang sekali aparatur Disperternak menggunakan cara baru, pernah ada cara baru yang digunakan tetapi sulit untuk dimengerti dan dipahami jadi perlu pendampingan dalam melaksanakannya".

Begitu pula yang menyangkut masalah pelaksanaannya, informan dari masyarakat pengguna layanan yang berasal dari kelompok tani di jalan Sei. Apuk Desa Binusan Kecamatan Nunukan, hasil pengamatan juga menunjukkan cara baru jarang dilakukan sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan pada Kamaruddin yang di wawancarai pada tanggal 24 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Menurut saya kalau ada cara baru, aparatur Dispertanak untuk melakukan cara baru kayanya oke saja atau berani, biasanya apabila mereka datang langsung mencontohkan cara baru seperti cara menanam dan menyemai dan cara berternak yang baik, setelah mereka mencontoh kan cara baru tersebut, kalau ada kendala dalam pelaksanaannya kami melapor pada penyuluh

Secara umum metode kerja baru adalah suatu cara yang *telah teratur dan terpikir baik untuk melakukan sesuatu untuk* mencapai sesuatu yang dimaksud. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, metode adalah cara kerja teratur yang digunakan

123962.pdf

untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuatu dengan yang dikehendaki, cara kerja yang bersistem untuk memudahkan pelaksanaan sesuatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode kerja baru seharusnya selalu dibuat dalam pelaksanaan program dan kegiatan karena metode kerja dapat membantu dan memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan, hasil pengamatan yang dilakukan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan dalam hal melakukan metode kerja baru jarang sekali dilakukan karena metode kerja yang ada pada Dispertanak yang dipergunakan disaat sekarang ini sudah diatur menggunakan metode kerja yang sudah ada, begitu pula hasil wawancara yang dilakukan pada Kepala Dispertanak Ir. Jabbar, M,Si, pada tanggal 22 april 2016 dengan wawancara sebagai berikut :

> Metode kerja baru tidak selalu dapat dilakukan, mengigat harus disesuaikan dengan tugas-tugas dan fungsi-fungsi yang ada dari masing-masing aparatur yang ada di Dispertanak dan sebagian besar metode kerja yang ada sudah diatur dengan menggunakan sistem kerja yang sudah ada.

Disaat sekarang ini untuk dapat menjadi manusia yang unggul dimasa yang akan datang, salah satunya adalah mampu menguasai dan mampu membaca dan berada pada trend Perkembangan Teknologi Komputer. Siapa yang dapat menyangka bahwa teknologi komputer berkembang dengan pesat dan juga

12862.pdf

menjadi salah satu bagian yang cukup vital dalam kehidupan sehari-hari dalam dunia organisasi.

Teknologi komputer yang dikembangkan bukan hanya sekedar mesin penghitung tapi juga mesin yang dapat memproses data, jadi seharusnya aparatur yang bekerja dalam suatu organisasi seharusnya dapat menggunakan komputer untuk dapat mempermudah dalam melakukan suatu aktivitas dalam suatu kegiatan, di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan saat ini aparatur yang ada sudah dapat menggunakan komputer dengan baik dan benar, seperti hasil pengamatan dan hasil wawancara yang dilakukan pada Sekretaris Dispertanak H. Asmar, SE pada tanggal 19 april 2016, dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Menurut saya, dimana teknologi semakin maju, maka tuntutan kerja pun semakin bertambah dan dengan adanya komputer dapat lebih memudahkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana dalam hal ini semua aparatur yang ada dibidang saat ini sudah mampu mengoperasikan komputer dengan baik dan benar.

Dalam hal melaksanakan tugas cepas puas menandakan sesorang aparatur tidak ingin mencari yang lebih dari hasil yang telah dicapai, seharusnya cepat puas itu wajar dalam dunia birokrasi tetapi jaman semakin canggih, banyak informasi yang diperlu diketahui dan perlu dipelajari maka terus tingkatkan kemampuan atau kinerja, jangan cepat puas dengan hasil yang telah dicapai, walaupun capaian kinerja telah melampau target yang telah ditentukan, di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan

Kabupaten Nunukan, hasil pengamatan sebagian besar aparatur yang ada sudah merasa puas dengan apa yang telah dicapai, walaupun ada dari aparatur yang mengiginkan yang lebih dari apa yang telah dicapai seperti wawancara yang dilakukan pada H. Asmar, SE yang di wawancarai pada tanggal 19 April 2016, dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Menurut saya apa yang telah dicapai selama ini sebagian besar aparatur telah merasa puas, karena segala sesuatu yang telah dilakukan berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan, walaupun kedepannya saya mengiginkan yang lebih baik dari apa yang ada disaat ini

Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran penting untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui kepemimpinan organisasi dapat mengerahkan segala sumber daya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang berrorientasi pada tujuan kedepan yang yang lebih baik sangat diperlukan untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi kinerja organisasi dan memotivasi bawahan agar dapat bekerja lebih baik.

Dalam hal melaksanakan tugas yang tentunya ada seorang pemimpin yang baik dan yang dapat mengarahkan bawahan agar dapat bekerja dengan baik, sesuai dengan pedoman dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan hasil pengamatan yang dilakukan bahwa Pimpinan selalu memperdayakan bawahan dalam pengambilan keputusan dengan jalan memberikan peluang kepada bawahan untuk berkoordinasi dan menyampaikan saran dan

362.pdf

pendapatnya, baik secara lisan maupun tulisan sebagaimana wawancara yang dilakukan pada Sekretaris Dispertanak H. Asmar, SE yang di wawancari pada tanggal 19 april 2016 yang menyatakan "Menurut saya ada dan itu terjadi apabila ada pertemuan atau rapat dengan pimpinan, beliau selalu meminta saran atau pendapat dari semua aparatur yang mengikuti rapat untuk dijadikan bahan masukan dalam pelaksanaan Kegiatan".

Demikian juga halnya yang disampaikan oleh informan dari nara sumber yang berasal dari Akademi yang bertugas pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluh Daerah Kabupaten Nunukan H. Heru Wihartopo, S.PKP, M.Si, yang di wawancarai pada tanggal 27 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Pimpinan sangat inovatif dan perpandangan lebih luas, serta faham terhadap tupoksi Dinas, permasalahannya sampai pada jenjang bawahan di eselon III nya atau Kabidnya apakah mau memahami dan mengikuti visi dan misi pimpinan Dispertanak atau tidak, saya perhatikan Pimpinan Dispertanak sangat serius memperhatikan kegiatan pangan, *seperti padi, jagung, kedelai, tetapi pada tingkat bidang* tanaman hortikultura juga perlu diperhatikan, agar terjadi keseimbangan antara tanaman pangan dan hortikultura.

Dari segi inovatif yang ada pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan dapat dikatakan belum inovatif dalam melaksankan tugas dan fungsinya, sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan pada nara sumber yang berasal dari Akademi yang bertugas pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluh Daerah Kabupaten Nunukan H. Heru Wihartopo, S.PKP,

42862.pdf

M.Si, yang di wawancarai pada tanggal 27 april 2016 dengan hasil wawancara sebagi berikut :

> Tak terlihat bahwa aparatur dispertanak selalu melakukan inovasi, yang sering malah mengulang-ulang kegiatan tahun yang lalu, namun tetap ada sedikit perubahan, hanya sedikit perubahan yang dapat dilakukan barang kali karena memang prosedur birokrasi yang kadang membuat aparat malas melakukan inovasi, di Nunukan ini inovasi kalau mau dilakukan agak sulit karena metode kerja yang ada semua telah diatur dengan sistem yang telah ada.

Dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa pimpinan yang ada pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan aktif untuk memberikan peluang kepada bawahan dalam mengajukan ide dan pendapat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta aparatur yang ada sudah dapat dimaksimalkan untuk mengelola administrasi dengan baik karena sebagian besar sudah dapat mengoperasikan komputer, tetapi aparatur yang ada dalam melakukan cara baru dan metode baru dalam melaksanakan tugas jarang sekali dilakukan dan sebagian besar aparatur cepat puas dengan apa yang telah dicapai selama ini.

3). Sikap aparatur sipil negara dari konteks responsifitas

Responsif dalam birokrasi adalah kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru dan pengetahuan baru, dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, maka dari itu aparatur sipil negara diharapkan memiliki kemampuan dalam

42862.pdf

merespon dan mengantisipasi segala bentuk aspirasi masyarakat yang selanjutnya dituangkan dalam program dan kegiatan.

Seharusnya aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya seharusnya selalu mencari informasi baru karena informasi baru sangat penting dilakukan dalam rangka menunjang pelaksanaan program kegiatan berdasarkan tugas dan fungsi, di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan dari hasil pengamatan yang dilakukan aparatur sipil negara di Dispertanak dalam menunjang pelaksanaan program dan kegiatan selalu mencari informasi baru dalam melaksanakan tugas begitupula hal nya dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kasubbag. Umum Kepegawaian Sambiyo, SP yang di wawancarai pada tanggal 18 April 2016, dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Menurut saya mencari informasi tentang perkembangan baru itu sangat penting untuk menunjang pelaksanaan kegiatan yang ada, dengan adanya informasi tentang perkembangan baru dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan kegiatan, apabila hal tersebut dianggap lebih baik dari yang sudah ada, untuk hasil yang lebih optimal, di Dispertanak selalu melakukan hal tersebut.

Hubungan kerja dan koordinasi pemerintahan merupakan *kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan harus ditujukan ke* arah tujuan yang hendak di capai yaitu yang telah ditetapkan baik untuk lingkup internal maupun ekstenal organisasi perangkat lain. Bagi penyelenggaraan pemerintahan terutama di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan koordinasi bukan hanya bekerjasama, melainkan juga integrasi dan sinkronisasi

12862.pdf

yang mengandung keharusan penyelarasan unsur-unsur pelaksanaan kegiatan dan penyesuaian perencanaa, dan keharusan adanya komunikasi yang teratur diantara sesama pejabat/petugas yang bersangkutan dengan memahami dan mengindahkan ketentuan hukum yang berlaku sebagai suatu peraturan pelaksanaan.

Dengan demikian maka hubungan kerja dan tingkat pelaksanaan kerja seharusnya dapat lebih di optimalkan untuk menunjang program kegiatan yang ada. Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan, hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa hubungan kerja dan tingkat pelaksanaan koordinasi baik lingkup internal maupun eksternal sudah cukup baik, seperti juga hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Dispertanak, Ir. Jabbar, M.Si pada tanggal 22 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Menurut saya, hubungan kerja dan tingkat koordinasi aparatur pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan sampai saat ini cukup baik, namun harus lebih disinergikan agar tercapai koordinasi yang baik dengan internal dan eksternal organisasi

Begitu pula halnya dengan apa yang disampaikan oleh *informan dari nara sumber yang berasal dari LSM Panjiku tentang* tingkat koordinasi aparatur pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan dalam melaksankan tugas dan fungsinya cukup baik, sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan pada Mansur pada tanggal 27 april 2016 dengan hasil wawancara sebagi berikut :

> Menurut saya tingkat kordinasi aparatur yang ada di Disperternak cukup baik namun perlu ditingkatkan baik dari lingkup internal dan eksternal yang menyangkut masalah perencanaan, pengusulan dan pelaksanaannya karena dengan koordinasi yang kurang baik akan mempengaruhi pelaksanaan kegiatan yang tujuan nya untuk kesejahteraan masyarakat petani/peternak.

Aparatur sipil negara merupakan orang-orang yang menjalankan roda pemerintahan. Aparatur memiliki peranan strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Peranan aparatur tersebut sesuai dengan tuntutan zaman terutama untuk menjawab tantangan masa depan. Aparatur yang berkualitas adalah aparatur yang memiliki kecakapan dan kemampuan, yang sangat dibutuhkan dalam rangka menghadapi tantangan tersebut. Kemampuan untuk melaksanakan setiap tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Hal lainnya adalah mampu memelihara dan mengembangkan kecakapan dan kemampuannya secara berkesinambungan. Oleh sebab itu, sudah menjadi tugas pimpinan pada setiap organisasi pemerintahan untuk memelihara dan membina semua aparatur agar dapat lebih berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan.

Tingkat daya tangkap aparatur dalam hal ini perlu ditingkatkan dalam rangka menyusun, merencanakan dan melaksanakan agenda program dan kegiatan terutama menyangkut masalah tugas dan fungsi aparatur, di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan hasil pengamatan bahwa tingkat daya tangkap aparatur dalam menyusun agenda

pekerjaan dan kemampuannya sudah cukup baik dan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Dispertnak, Ir. Jabbar, M.Si yang diwawancarai pada tanggal 22 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Menurut saya, tingkat daya tangkap aparatur dalam menyusun agenda pekerjaan dan kemampuan nya sudah cukup baik, dimana sejauh ini keluhan masyarakat tidak membutuhkan penanganan khusus, karena tupoksi cukup terlaksana dengan baik

Standar Operasional Prosedur adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instasi pemerintah berdasarkan indikator indikator teknis, administrasif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan, dimana Tujuan SOP adalah menciptakan komitment mengenai apa yang dikerjakan oleh satuan unit kerja instansi pemerintahan untuk mewujudkan *good governance.*

Dimana Standar Operasional Prosedur tidak saja bersifat internal tetapi juga eksternal, karena SOP selain digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik yang berkaitan dengan ketepatan program dan waktu, juga digunakan untuk menilai kinerja organisasi publik di mata masyarakat berupa responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil kajian menunjukkan tidak semua satuan unit kerja instansi pemerintah memiliki SOP, karena itu seharusnyalah setiap satuan unit kerja pelayanan publik instansi pemerintah memiliki standar operasional prosedur sebagai

acuan dalam bertindak, agar akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat dievaluasi dan terukur.

Mekanisme tata kerja adalah sesuatu yang terdiri atas bagian-bagian yang saling berhubungan dan membentuk satuan tersebut. Mekanisme dapat mengacu pada barang, aturan, organisasi, perilaku dan sebagainya. Mekanisme tata kerja akan sangat bermanfaat bagi organisasi dalam hal membantu dalam koordinasi dan integrasi kerja, dan membantu memonitor kerja organisasi, sehingga dapat diketahui apakah suatu kegiatan dapat berjalan baik atau buruk. Unsur-unsur penting dalam mekanisme tata kerja meliputi; prosedur kebijakan, agenda.

Dengan demikian seharusnya standar operasional prosedur seharusnya ada setiap organisasi dan didalam organisasi seharusnya setiap kegiatan yang ada harus menggunakan SOP sebagai acuan dalam bertindak, agar akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat dievaluasi dan terukur, di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar telah menggunakan SOP, dan sebagaimana wawancara yang dilakukan pada Kepala Dispertanak Kabupaten Nunukan Ir. Jabbar, M.Si, yang di wawancarai pada tanggal 22 april 2016 yang hasil wawancara yang telah dilakukan sebagai berikut "Tentunya SOP itu dalam pelaksanaan pelayanan perlu ada agar tidak menyalahi aturan tetapi ada kalanya perlu memangkas administrasi guna menyesuaikan dengan keadaan

dilapangan, di Dispertanak sebagian besar sudah menggunakan SOP".

Begitu pula halnya dengan apa yang disampaikan oleh informan dari masyarakat pengguna layanan yang berasal dari kelompok tani di jalan mambunut Kecamatan Nunukan Selatan yang menyatakan bahwa pelayanan yang diberikan cukup baik sebagaimana wawancara yang dilakukan pada Herman pada tanggal 23 april 2016 dengan hasil wawancara sebagi berikut :

> Kelihatan baik aja, karena mereka selalu berdasarkan peraturan atau mekanisme yang ada, yang telah ditetapkan tetapi kalau kita mau berurusan dengan mereka kita harus bertanya dulu, karena tidak ada sejenis persyaratan sesuai dengan keinginan yang terpampang

Demikian juga halnya dengan tingkat pelayanan yang diberikan aparatur pada Dispertanak menurut informan dari nara sumber yang berasal dari Akademi yang bertugas pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluh Daerah Kabupaten Nunukan H. Heru Wihartopo, S.PKP, M.Si, yang diwawancarai pada tanggal 27 april 2016 yang mengatakan :

> Kalau tingkat pelayanan aparatur Disperternak kepada masyarakat saat ini cukup baik tetapi perlu ditingkatkan, dimana untuk pelaksanaan pelayanan yang baik kepada masyarakat tentu perlu adanya sarana atau wahana penyaluran aspirasi yang konkrit seperti kotak saran atau aduan, call center dan lain-lain yang perlu diadakan untuk mewujudkan pelayanan yang baik kepada masyarakat, dengan adanya hal tersebut dapat menampung aspirasi masyarakat dan melakukan pembenahan tentang hal mana yang perlu diperbaiki untuk mewujudnya pelayanan prima yang selama ini menjadi beban moral aparatur.

Kalau menyangkut masalah kesempatan yang diberikan menurut informan dari masyarakat pengguna layanan yang berasal dari kelompok tani di jalan Pesantren Hidayatullah Kecamatan Nunukan Selatan yang menyatakan bahwa kesempatan yang diberikan ada untuk menyampaikan saran dan pendapat sebagaiaman wawancara yang dilakukan pada H. Beddu pada tanggal 22 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Kalau kesempatan yang diberikan oleh aparatur ada yang caranya langsung ketemu dengan aparatur yang membidangi, namun belum ada sarana penyeluran aspirasi masyarakat dengan lebih mudah, seperti kotak saran call center dan lain-lain

Salah satu proses dalam suatu perencanaan pembangunan adalah dengan berorientasi terhadap kebutuhan masyarakat yang mana dalam pelaksanaan penrencanaan yang dibuat berdasarkan kebutuhan, di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan berdasarkan hasil pengamatan usulan program kegiatan belum sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan begitu pula hasil wawancara yang dilakukan kepada Sekretaris Dispertanak H. Asmar, SE yang dilakukan pada tanggal 19 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Program kegiatan yang diusulkan atau yang akan dilakukan belum sesuai dengan kebutuhan karena terbentur dengan ketersediaan dana yang ada, dimana dalam pelaksanaannya ada skala prioritas, karena tidak bisa terkafer semua dalam 1 tahun anggaran dan akan diusulkan pada priode berikutnya.

Kalau menyangkut masalah program dan kegiatan yang dilakukan oleh aparatur Dispertanak menurut informan dari

masyarakat pengguna layanan yang berasal dari kelompok tani di jalan Sei. Fatimah Desa Binusan Kecamatan Nunukan yang menyatakan bahwa kegiatan yang dilakukan belum sesuai dengan kebutuhan masyarakat sebagaimana wawancara yang dilakukan pada Syafri pada tanggal 24 april 2016 dengan hasil wawancara sebagi berikut :

> Program kegiatan yang dilakukan tersebut belum sesuai, karena usulan usulan yang kami usulkan terbatas dan tidak terpenuhi semuanya dan kurang juga informasi yang kami dapat dari petugas atau aparatur untuk mendapatkan kebutuhan yang kami inginkan.

Dari segi responsifitas pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan dapat dikatakan masih kurang baik dalam melaksankan tugas dan fungsinya, sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan pada nara sumber yang berasal dari Auditor Kepegawaian Pratama yang bertugas di Inspektorat Kabupaten Nunukan, Eko Prasetya Budi, SE, yang di wawancarai pada tanggal 26 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Menurut pandangan saya responsifitas aparatur dalam melaksanakan tugas harus baik, karena dengan respon yang baik dapat membantu dalam melakukan kegiatan dan menyelaraskan program dan kegiatan yang ada, dimana Dispertanak saat ini menurut saya responsifitasnya masih sedang karena belum semua kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi, perlu dimaksimalkan lagi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparatur Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan selalu mencari informasi baru dalam pelaksanaan pekerjaan, hubungan kerja yang ada cukup baik dan tingkat daya tangkap dan

dalam menyusun agenda pekerja serta menyaleasaikan pekerja sudah cukup baik tetapi standar prosedur pelayanan sebagian besar dari program kegiatan yang ada belum dibuat, hanya berdasarkan kebiasaan saja dan program kegiatan yang ada saat ini belum sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

2. Kendala-kendala dalam meningkatkan Profesionalisme ASN

Sebagaimana yang dijelaskan diatas menunjukkan bahwa aparatur Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan dalam aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kurang profesional baik dalam hal komptensi maupun dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang mana hal tersebut disebabkan oleh kendala-kendala seperti :

a. Tingkat pendidikan dan kedisiplinan ilmu yang tidak sesuai

   Sebagaimana hasil observasi dan hasil wawancara yang dilakukan pada informan dari internal yaitu Aparatur pada Dispertanak Kabupaten Nunukan maupun informen dari lingkup narasumber dan lingkup pengguna layanan pada Dispertanak yang memberikan informasi bahwa aparatur pada Dispertanak tingkat pendidikan yang ada belum sesuai yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi pengetahuan, keterampilan dan sikap aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya walaupun hal tersebut bukan faktor utama".

b. Pendidikan dan pelatihan yang belum memadai

   Pendidikan dan pelatihan juga pada dasarnya sangat mempengaruhi pengetahuan, keterampilan serta sikap aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, dimana

42862.pdf

di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya jarang diberikan pendidikan dan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan serta untuk menunjang sikap aparatur yang lebih baik dalam melaksanakan tugas karena anggaran pendidikan dan pelatihan yang ada pada Dispertanak belum memadai untuk membiayai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk menunjang hal tersebut, hal tersebut sesuai dengan hasil observasi dan wawancara pada informan internal maupun eksternal lingkup Dispertanak Kabupaten Nunukan.

c. Kurangnya pengawasan yang yang dilakukan

Pengawasan dalam melaksanakan tugas dan fungsi aparatur juga mempengaruhi dalam melaksanakan tugas dan fungsi aparatur, sebagaimana hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada informan yang ada seperti infoman nara sumber yang berasal dari akademi yang bertugas pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluh Daerah H. Heru Wihartopo, S.PKP., M.Si, yang di wawancarai pada tanggal 27 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Laksanakan aturan dalam rekrutmen tenaga, lakukan pembinaan karier dengan memperhatikan kapasitas dan kapabilitas aparatur yang bersangkutan, berikan kesempatan kepada aparatur untuk menyampaikan kemampuan dan buah fikiran nya dalam melaksanakan pekerjaan Lakukan pembinaan secara berjenjang dalam melakukan pekerjaan Laksanakan program diawali dengan rapat-rapat kerja dan pemaparan program sejelas Susunlah rencana strategi pembangunan *dengan penyusunan program yang dibangun secara bersama* melibatkan seluruh aparatur yang ada di dinas masing-masing, dan lakukan koordinasi yang intensif, berikan reword dan punismen pada aparat sesuai dengan kinerjanya.

d. Sarana dan prasarana yang ada cukup tetapi belum memadai

Sarana dan parasarana pada dasarnya juga menentukan bagi aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dimana sarana dan parasarana yang ada pada Dispertanak masih belum memadai untuk aparatur dapat bekerja lebih profesional dalam melaksanakan tugas, walaupun hal tersebut bukan merupakan faktor utama, Sebagaimana hasil observasi wawancara yang dilakukan sebagaimana informasi dari informan dari nara sumber yang berasal dari akademi yang bertugas pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluh Daerah H. Heru Wihartopo, S.PKP., M.Si, yang di wawancarai pada tanggal 27 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Sarana prasarana Dispertanak masih belum memenuhi standar dinas/ SKPD yang lengkap, masih perlu ditingkatkan terus umpamanya Prasarana dan Sarana bidang penyediaan benih unggul bermutu belum ada, Prasarana dan Sarana Laboratorium Pengendalian Hama / Penyakit belum ada, Prasarana Laboratrorium Pengolahan hasil ternak, hasil pertanian tanaman pangan dan hortikultura belum ada, Pusat perbekalan Pertanian dan pengembangan sarana prasarana peralatan mekanisasi pertanian belum ada

e. Kurangnya motivasi yang berikan kepada aparatur

Selama ini kurangnya motivasi yang dilakukan pada aparatur untuk bekerja dengan baik untuk dapat mewujudkan aparatur yang profesional, Sebagaimana hasil observasi dan hasil wawancara yang dilakukan pada infoman nara sumber yang berasal dari akademi yang bertugas pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluh Daerah H. Heru Wihartopo, S.PKP., M.Si, yang di wawancarai pada tanggal 27 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

Laksanakan aturan dalam rekrutmen tenaga, lakukan pembinaan karier dengan memperhatikan kapasitas dan kapabilitas aparatur yang bersangkutan, berikan kesempatan kepada aparatur untuk menyampaikan kemampuan dan buah fikiran nya dalam melaksanakan pekerjaan Lakukan pembinaan secara berjenjang dalam melakukan pekerjaan Laksanakan program diawali dengan rapat-rapat kerja dan pemaparan program sejelas Susunlah rencana strategi pembangunan dengan penyusunan program yang dibangun secara bersama melibatkan seluruh aparatur yang ada di dinas masing-masing, dan lakukan koordinasi yang intensif, berikan reword dan punismen pada aparat sesuai dengan kinerjanya.

3. Upaya-upaya mengatasi kendala-kendala dalam meningkatkan Profesionalisme ASN

a. Tingkat pendidikan dan kedisiplinan ilmu yang tidak sesuai

Sebagaiamana hasil observasi dan wawancara serta apa yang disampaikan pada kendala-kendala yang tersebut diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan aparatur yang ada pada Dinas Pertanian Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan masih belum sesuai dan kedisiplinan ilmu yang ada apabila dilihat dari struktur organisasi dan juga tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang seharusnya, perlu adanya penyesuaian tingkat pendidikan kesesuaian disiplin ilmu sesuai dengan tupoksi.

b. Pendidikan dan pelatihan

Pemberian pendidikan dan pelatihan untuk menunjang pengetahuan, keterampilan dan sikap aparatur tidak selalu dapat dilakukan, hal tersebut berdasarkan hasil obsevasi dan wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa aparatur Dispertanak Kabupaten Nunukan perlu diberikan pendidikan dan pelatihan baik itu pendidikan pelatihan formal

142362.pdf

maupun informal untuk dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksankan tugas dan fungsinya untuk meningkatkan kinerja.

c. Kurangnya pengawasan yang yang dilakukan

Pengawasan juga seharusnya perlu lebih ditingkatkan karena hal tersebut juga dapat mempengaruhi aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana hasil observasi dan hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa aparatur Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan perlu ditingkatkan pengawasan dari pimpinan organisasi, agar lebih profesional dalam melaksankan tugas dan fungsinya untuk terciptanya good governance.

d. Sarana dan prasarana yang ada belum memadai

Sesuai dengan hasil observasi dan hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa aparatur pada Dispertanak Kabupaten Nunukan pada dasarnya sarana dan parasarana yang ada sudah cukup tetapi belum memadai, dimana perlu mengoptimalkan sarana dan prasarana yang ada dan mengadakan yang pada dasarnya mendesak atau sangat dibutuhkan.

e. Kurangnya motivasi

Motivasi kerja aparatur juga perlu ditingkatkan hal tersebut sesuai dengan hasil observasi dan hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa aparatur Dispertanak Kabupaten Nunukan perlu diberikan motivasi yang tujuannya dapat meningkatkan kemauan maupun kemampuan aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya agar lebih optimal dan lebih dapat mengerahkan tenaga dan kemampuannya untuk bekerja untuk meningkatkan kinerja.

42862.pdf

C. Pembahasan

1. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara

Profesionalisme Aparatur Sipil Negara merupakan kemampuan sesorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi yang dalam hal ini dinilai dari pengetahuan, keterampilan dan sikap, dimana dalam sikap yang dinilai dari aspek kreatiftas, inovasi dan responsifitasnya, dengan pembahasan sebagai berikut :

a. Profesionalisme aparatur sipil negara dari aspek pengetahuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparatur sipil negara yang ada pada Dispertanak sebagian besar telah memahami tentang tupoksi dan sistem pembagian tugas yang ada sudah baik, tetapi bagi pejabat struktural tingkat kompetensi yang ada belum sesuai hal tersebut dilihat dari tingkat pendidikan, kedisiplinan ilmu belum sesuai dengan tupoksi yang ada sesuai dengan struktur organiasasi, pemahaman Aparatur tentang sarana dan prasarana yang ada cukup baik, tetapi sarana dan parasarana yang ada masih belum memadai dalam menunjang pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan, oleh karena itu perlu adanya penyesuaian tingkat pendidikan dan kedisiplin ilmu serta perlu adanya penambahan sarana dan parasarana dan memaksimalkan yang sudah ada.

Tabel 4.2
Triangulasi Sumber Data Aspek Pengetahuan

No	Sumber Data (Informan dan atau Narasumber)	Hasil Penelitian	Kesimpulan
1	Kepala Dispertanak (Ir. Jabbar, M.Si)	Tingkat pendidikan aparatur belum sesuai	Aparatur sipil negara pada Dispertanak

		tupoksi	tingkat profesionalya masih rendah
2	Kabid. Produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Subandi, A.Md	Kedisiplinan ilmu aparatur yang ada belum sesuai dengan tupoksi	
3	Kabid, Peternakan (Ir. Desi Toding Datu, M.Si)	Sarana dan prasarana yang ada belum memadai	

Kesimpulan bahwa aparatur sipil negara Dispertanak tingkat profesional masih rendah juga yang dilihat dari aspek Pengetahuan seperti daftar terlampir :

No	Data yang diinginkan	Wawancara	Observasi	Dokumentasi	Kesimpulan
1.	Struktur organisasi pada Dispertanak	Tingkat profesional nya masih rendah	Tingkat pendidikan aparatur belum sesuai	Fhoto hasil wawancara dan transkip wawancara terlampir	Aparatur sipil negara pada Dispertanak tingkat profesional nya masih rendah
2.	Struktur organisasi pada Dispertanak	Tingkat profesional nya masih rendah	Kesesuaian kedisiplinan ilmu aparatur yang ada belum sesuai	Fhoto hasil wawancara dan transkip wawancara terlampir	
3.	Laporan barang Dispertanak	Tingkat profesional nya masih rendah	Belum memadainya sarana dan prasarana yang ada	Fhoto hasil wawancara dan transkip wawancara terlampir	

b. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dari aspek pengatahuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparatur sipil negara yang ada pada Dispertanak sebagian besar telah mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sebagian besar mampu menyusun program kegiatan dengan baik, sebagian besar juga telah memahami tentang tupoksi dan mampu memanfaatkan sarana dan prasarana dengan baik, sistem pembagian tugas yang ada sudah baik, tetapi dalam hal tingkat kompetensi keterampilan pejabat struktural yang ada masih minim, dimana hal tersebut diakibatkan karena penugasan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan jarang dilakukan dan tingkat pendidikan

tidak sesuai serta dari disiplin ilmu juga masih belum sesuai, kalau dalam hal pengambilan keputusan menunggu perintah pimpinan, selalu mengulang kegiatan atau dengan kata lain kegiatan yang ada monoton dari tahun sebelumnya, keterampilam yang ada pada aparatur belum sesuai, hal tersebut disebabkan oleh tingkat pendidikan dan kedisiplinan ilmu yang tidak sesuai, maka dari itu perlu adanya penyesuaian tingkat pendidikan, kedisiplinan ilmu yang ada dan perlu juga melihat tentang kebutuhan masyarakat agar tidak selalu mengulang kegiatan (kegiatan monoton).

Tabel 4.3
Triangulasi Sumber Data Aspek Keterampilan

No	Sumber Data (Informan dan atau Narasumber)	Hasil Penelitian	Kesimpulan
1	Kabid. Produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Subandi, A.Md	Tingkat pendidikan dan kedisiplina ilmu belum sesuai dan berpengaruh terhadap pengetahuan	Aparatur sipil negara pada Dispertanak tingkat profesionalya masih rendah
2	LSM Panjiku (Mansur)	Aparatur yang ada cepat puas dengan apa yang telah dicapai selama ini	
3	Inspektorat/auditor kepegawaian (Eko Pratetya Budi)	Kegiatan selalu monoton tidak melihat kebutuhan masyarakat	

Kesimpulan bahwa aparatur sipil negara Dispertanak tingkat profesional masih rendah juga yang dilihat dari aspek Keterampilan seperti daftar terlampir :

No	Data yang diinginkan	Wawancara	Observasi	Dokumentasi	Kesimpulan
1.	Struktur organisasi Dispertanak	Tingkat profesional nya masih rendah	Tingkat pendidikan dan kedisiplina ilmu belum sesuai	Fhoto hasil wawancara dan transkip wawancara terlampir	Aparatur sipil negara pada Dispertanak tingkat profesional nya masih rendah
2.	Laporan hasil kegiatan Dispertanak	Tingkat profesional nya masih rendah	Aparatur yang ada cepat puas dengan apa yang telah dicapai selama ini	Fhoto hasil wawancara dan transkip wawancara	

				terlampir	
3.	Laporan kegiatan Dispertanak	Tingkat profesional nya masih rendah	Kegiatan selalu monoton tidak melihat kebutuhan masyarakat	Fhoto hasil wawancara dan transkip wawancara terlampir	

c. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dari Aspek Sikap

1) Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dari konteks Kreativitas

Hasil penelitian menunjukan bahwa aparatur sipil negara pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan kurang profesional dari aspek kreatifitas dimana hal tersebut didasari dari hasil observasi dan hasil wawancara yang dilakukan pada saat penelitian yang menunjukkan bahwa aparatur Dispertanak dalam mencari dan mengusulkan ide baru jarang sekali dilakukan, sebagian besar aparatur selalu menunggu perintah pimpinan dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini disimpulkan dari hasil wawancara dari beberapa infoman seperti tabel triagulasi aspek kreatifitas berikut ini :

Tabel 4.4
Triangulasi Sumber Data Aspek Kreatifitas

No	Sumber Data (Informan dan atau Narasumber)	Hasil Penelitian	Kesimpulan
1	Kepala Dispertanak (Ir. Jabbar, M.Si)	Mencari dan mengusulkan ide baru jarang dilakukan	Aparatur sipil negara pada Dispertanak tingkat profesionalya masih rendah
2	Masyarakat pengguna layanan (H. Beddu)	Sebagian besar aparatur selalu menunggu perintah dari pimpinan	
3	Sekretaris Dispertanak (Asmar, SE)	Permasalah dapat diselesaikan membutuhkan waktu yang cukup lama	
4	Akademisi H. Heru Wihartopo, S.PKP, M.Si	Sarana dan parasarana *sudah cukup tetapi belum* memadai	

Kesimpulan bahwa aparatur sipil negara Dispertanak tingkat profesional masih rendah juga yang dilihat dari aspek Kreatifitas seperti daftar terlampir :

No	Data yang diinginkan	Wawancara	Observasi	Dokumentasi	Kesimpulan
1.	Pengusulan Ide baru dalam melaksanakan tugas	Tingkat profesionalnya masih rendah	Sangat Jarang mengusulkan ide baru dalam melaksanakan tugas	Fhoto hasil wawancara dan transkip wawancara terlampir	Aparatur sipil negara pada Dispertanak tingkat profesionalnya masih rendah
2.	Kegiatan yang ada pada Dispertanak	Tingkat profesionalnya masih rendah	Semua kegiatan yang ada menunggu disposisi dari pimpinan	Fhoto hasil wawancara dan transkip wawancara terlampir	
3.	Data surat masuk pada Dispertanak	Tingkat profesionalnya masih rendah	Permasalah dapat diselesaikan membutuhkan waktu yang cukup lama	Fhoto hasil wawancara dan transkip wawancara terlampir	
4.	Laporan barang Dispertanak	Tingkat profesionalnya masih rendah	Sarana prasarana yang ada cukup tetapi belum memadai	Fhoto hasil wawancara dan transkip wawancara terlampir	

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

> Kreatifitas *(creativity)* adalah kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Dimana Hal ini perlu diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur sipil negara untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif (hal 163)

> *Begitu pula halnya menurut Menurut Akbar (2001)* Kreativitas merupakan :
> kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, berupa gagasan karya nyata,baik dalam cirri-ciri aptitude

> maupun non aptitude, baik dalam karya baru maupun dalam kombinasi dengan hal-hal yang sudah ada yang semua itu relative berbeda dengan apa yang sudah ada sebelumnya (hal 28)

Semiawan (2004) mengemukakan bahwa: Kreatifitas merupakan kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Kreatifitas meliputi, baik ciri-ciri aptitude seeperti kelancaran, keluwesan, dan keaslian dalam pemikiran, maupun ciri-ciri non aptitude seperti rasa ingin tahu, senang mengajukan pertanyaan, dan selalu ingin mencari pengalaman-pengalaman baru (hal 28).

b. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dari konteks Inovasi

Hasil penelitian menunjukan bahwa aparatur Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan dalam hal inovasi tingkat profesionalnya masih rendah, dimana Inovasi sebagai bentuk perwujudan dari kecakapan birokrasi dengan mengandalkan kreatifitas jajaran birokrasi untuk menciptakan model kerja baru yang bertujuan untuk mempermudah penyelenggaraan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Dimana di Dispertanak aparatur belum aktif mencari dan melakukan cara baru serta metode baru dalam melaksanakan tugas dan dengan rasa cepat puas dari sebagian besar aparatur yang ada menandakan bahwa sebagian besar cara berfikir aparatur tidak mengiginkan hasil yang lebih baik

Hal ini disimpulkan dari hasil wawancara dari beberapa infoman seperti tabel triagulasi aspek inovasi berikut ini :

12862.pdf

Tabel 4.5
Triangulasi Sumber Data Aspek Inovasi

No	Sumber Data (Informan dan atau Narasumber)	Hasil Penelitian	Kesimpulan
1	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian Dispertanak (Sambiyo, SP)	Tidak selalu melakukan cara baru dalam pelaksanaan tugas	Aparatur sipil negara pada Dispertanak tingkat profesionalnya masih rendah
2	Kepala Dispertanak (Ir. Jabbar, M.Si)	Metode kerja baru tidak selalu dapat dilakukan	
3	Sekretaris Dispertanak (Asmar, SE)	Sebagian besar aparatur cepat puas dengan apa yang telah dicapai	
4	Akademis (Wihartopo, S.PKP, M.Si)	Tidak selalu melakukan inovasi selalu mengulang kegiatan yang lalu	

Kesimpulan bahwa aparatur sipil negara Dispertanak tingkat profesionalnya masih rendah juga yang dilihat dari aspek Inovasi seperti daftar terlampir :

No	Data yang diinginkan	Wawancara	Observasi	Dokumentasi	Kesimpulan
1.	Cara baru dalam melaksanakan tugas	Tingkat profesionalnya masih rendah	Tidak selalu melakukan cara baru dalam melaksanakan tugas	Fhoto hasil wawancara dan transkip wawancara terlampir	Aparatur Dispertanak Tingkat profesionalnya masih rendah
2.	Metode kerja yang ada pada Dispertanak	Tingkat profesionalnya masih rendah	Metode kerja tidak selalu dapat dilakukan	Fhoto hasil wawancara dan transkip wawancara terlampir	
3.	Kepuasan dalam melaksanakan tugas	Tingkat profesionalnya masih rendah	Sebagian besar aparatur cepat puas dengan apa yang telah dicapai	Fhoto hasil wawancara dan transkip wawancara terlampir	
4.	Laporan hasil kegiatan	Tingkat profesionalnya masih rendah	Selalu mengulang kegiatan yang tahun sebelumnya	Fhoto hasil wawancara dan transkip wawancara terlampir	

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

> Inovasi *(innovasi)*, adalah perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai (hal 163).

Siagian (2000:164) juga mengatakan bahwa "Inovasi merupakan sebuah hasrat dan tekad untuk selalu mencari, menemukan serta menggunakan cara kerja baru, metode kerja baru, dan teknik baru dalam pelaksanaan pekerjaan demi kepuasan kerja organisasi dan kepuasan masyarakat".

Inovasi menunjukkan bahwa birokrasi menemukan dan melakukan proses kerja baru yang bertujuan untuk menjadikan pekerjaan dan pelayanan menjadi lebih baik, hal tersebut diperkuat oleh Ashkens dkk,1995 (Thoha, 1997:16) sebagai berikut : "Suatu organisasi yang profesional dan modern berusaha untuk selalu berorientasi kepada pelanggan (publik) dan berusaha mendorong dan menghargai kreatifitas anggota".

Dalam pandangan Osborne & Plastrik (1997:16) dijelaskan: Bahwa untuk membangun dan melakukan tranformasi sistem organisasi pemerintah secara fundamental guna menciptakan peningkatan dramatis dalam efektifitas, efisiensi, dan kemampuan melakukan inovasi maka harus dicapai melalui : perubahan tujuan,

sistem insentif, pertanggung-jawaban, struktur kekuasaan, dan budaya sistem serta organisasi pemerintah.

c. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dari konteks Responsifitas

Hasil penelitian menunjukan bahwa aparatur Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan dalam hal tingkat responsifitas profesional masih rendah, dimana Responsifitas merupakan kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Birokrasi harus merespon dengan cepat aspirasi dari masyarakat dan memberikan pelayanan dengan prosedur yang sederhana. Responsifitas sebagai bentuk kemampuan birokrasi dalam mengantisipasi dan menanggapi aspirasi baru, kebutuhan baru dan tuntutan baru dari masyarakat.

Pentingnya mewujudkan apa yang telah direspon tersebut kedalam program dan kegiatan pelayanan adalah merupakan bentuk dari kewajiban birokrasi dan pengabaian terhadap hal tersebut akan berdampak kepada kekecewaan masyarakat yang pada gilirannya mungkin berakibat kepada timbulnya "krisis kepercayaan" kepada pemerintah.

Dari apa yang disebutkan diatas di Dispertanak dari aspek responsifitas tingkat profesionalnya masih rendah karena walaupun dalam pelakasanaan tugas nya sudah sering melakukan pencarian ide

baru, hubungan kerja dapat dikatakan baik dan tingkat daya tangkap aparatur dalam menyusun agenda kegiatan sudah baik, tetapi ada sebagian besar kegiatan yang ada belum menggunakan SOP (sistem operasional prosedur) dan program kegiatan yang ada saat ini belum sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Hal ini disimpulkan dari hasil wawancara dari beberapa infoman seperti tabel triagulasi aspek kreatifitas berikut ini :

Tabel 4.6
Triangulasi Sumber Data Aspek Responsifitas

No	Sumber Data (Informan dan atau Narasumber)	Hasil Penelitian	Kesimpulan
1	Kepala Dispertanak (Ir. Jabbar, M.Si)	Dalam pelaksanaan kegitan belum semua menggunakan SOP	Aparatur sipil negara pada Dispertanak tingkat profesionalnya masih rendah
2	Akademis (Wihartopo, S.PKP, M.Si)	sarana atau wahana penyaluran aspirasi yang konkrit seperti kotak saran atau aduan, call center dan lain-lain idak ada	
3	Auditor Kepegawaian Pratama (Eko Prasetya Budi, SE	Belum semua kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi, perlu dimaksimalkan lagi	

Kesimpulan bahwa aparatur sipil negara Dispertanak tingkat profesionalnya masih rendah juga yang dilihat dari aspek responsifitas seperti daftar terlampir:

No	Data yang diinginkan	Wawancara	Observasi	Dokumentasi	Kesimpulan
1.	SOP	Tingat profesional nya masih rendah	Sebagian besar kegitan yang ada belum menggunakan SOP	Fhoto hasil wawancara dan transkip wawancara terlampir	Aparatur sipil negara pada Dispertanak tingkat profesional nya masih rendah
2.	Sarana penyaluran aspirasi masyarakat	Tingat profesional nya masih rendah	Belum ada sarana atau wahana tempat penyaluran aspirasi masyarakat	Fhoto hasil wawancara dan transkip wawancara terlampir	
3.	Kegiatan pada	Tingat profesional	Belum semua kebutuhan	Fhoto hasil wawancara	

	Dispertanak	nya masih rendah	masyarakat dapat terpenuhi	dan transkip wawancara terlampir	

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

> Responsifitas *(responsivity)*. Adalah kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya (hal 163)

Sosok aparatur yang responsif menurut **Siagian (2000:165)**, bahwa responsifitas *(responsivity)* merupakan kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Untuk menjawab tantangan ini diperlukan aparatur birokrasi yang handal dan profesional serta memiliki sikap responsifitas dalam manjalankan tugas dan fungsi yang dipercayakan oleh organisasi, sehingga kekecewaan masyarakat pada sistem kerja aparatur birokrasi akan berkurang yang pada gilirannya akan berakibat pada timbulnya rasa kepercayaan masyarakat pada pemerintah pada umumnya.

Selanjutnya dijelaskan oleh Dwiyanto (1995:7) bahwa responsifitas berkaitan dengan kecocokan dan keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi

masyarakat. Menurut Siagian (2000:165) yang dimaksud dengan responsifitas sebagai bentuk kemampuan birokrasi dalam mengantisipasi dan menanggapi aspirasi baru, kebutuhan baru dan tuntutan baru dari masyarakat.

Demikian pula Menurut Solihin (2007) : daya tanggap (responsiveness) Indikator Minimal Tersedianya layanan pengaduan berupa crisis center, Unit Pelayanan Masyarakat (UPM), kotak saran, dan kotak surat yang mudah diakses masyarakat. Adanya standar dan prosedur dalam menindaklanjuti laporan dan pengaduan. Sedangkan Perangkat Pendukung Indikator adalah standar pelayanan minimal, prosedur dan layanan pengaduan, hotline; fasilitas akses infomasi yang bebas biaya.

Atas dasar pembahasan yang menyangkut masalah profesionalisme aparatur sipil negara dari aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap (kreatifitas, inovasi dan responsifitas) yang telah disebutkan diatas bahwa aparatur yang ada tingkat profesionalnya masih rendah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, yang dikarenakan masih banyak aspek-aspek dari profesionalisme yang belum dipenuhi oleh aparatur yang ada, dimana perlu adanya tindak lanjut yang harus dilakukan oleh pemerintah daerah, dalam hal ini pimpinan Dispertanak harus lebih menekankan dan memperdayakan bawahan agar dapat lebih profesional dalam melaksankan tugasnya dalam rangka meningkatkan profesionalime aparatur agar dapat berdaya guna dan berhasil guna.

42862.pdf

Dari 3 (tiga) aspek yang disebutkan diatas Untuk mencapai masyarakat yang sejahtera memerlukan terselenggaranya pemerintahan yang baik (Good Govennance) secara terus menerus. Upaya untuk mewujudkan good governance memerlukan unsur profesionalisme dari aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Profesionalisme disini lebih menekankan kepada pengetahuan, ketrampilan dan sikap aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Profesionalisme aparatur pada prinsipnya mengandung 2 makna yakni : Pertama, Profesi aparatur dituntut untuk memilki ketrampilan dan keahlian yang dapat diandalkan sebagai penunjang kelancaran pelaksanaan tugas. Kedua, Pengabdian yaitu sikap dan tindakan aparatur dalam menjalankan tugas pemerintahan harus senantiasa mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi.

2. Kendala-kendala yang mempengaruhi profesionalisme

Aparat pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan dalam melaksanakan tugas nya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, ternyata masih banyak terdapat permasalahan atau kekurangan yang ditemukan, terutama dari faktor kemampuan, aparatur Dispertanak dalam menyusun program kegiatan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat, yang sebagian besar disebabkan oleh beberapa kendala atau hambatan yang mempengaruhi yaitu :

42862.pdf

a. Tingkat pendidikan dan kedisplinan ilmu yang tidak sesuai

Tingkat pendidikan dan kedisiplinan ilmu yang tidak sesuai sangat berpengaruh pada aparatur dalam berkreasi, dimana kedisiplinan ilmu itu memaknai besar kecilnya kapasitas dan kapabilitas aparatur yang ada yang tentunya aparatur yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi berbeda dengan dengan tingkat pendidikan yang rendah terutama menyangkut kemampuan analisis nya, begitu pula halnya dengan kedisiplinan ilmu yang tidak sesuai.

Apalagi disaat ini kompetensi merupakan persyaratan mutlak untuk menduduki suatu jabatan, apabila kedisiplinan ilmu tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, maka dari itu dari hasil observasi perlu adanya penyesuaian disiplin ilmu yang ada untuk hasil kegiatan yang lebih optimal.

Berdasarkan uraian struktur organisasi yang ada pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan seperti daftar berikut ini :

Tabel 4.7
Tingkat Pendidikan Pejabat Struktural Pada Dispertanak tahun 2016

No	Eselon	Pegawai	Pendidikan					Persentase				
			SLTA	D3	S1	S2	Jml	SLTA	D3	S1	S2	Jml
1.	II	1	-	-	-	1	1					
2.	III	5	-	1	2	2	5					
3.	IV	13	-	-	10	3	13					
Jumlah		19	-	1	12	6						

Sumber : Dispertanak Kabupaten Nunukan Tahun 2016

Dari tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa dari 19 (sembilan belas) pegawai yang menduduki jabatan struktural masih

12862.pdf

terdapat 1 pegawai (5,26 %) yang berpendidikan D.III. Dengan demikian dapat dipahami bahwa masih ada penempatan PNS yang berpendidikan D.III yang ditempatkan pada jabatan eselon III pada jabatan struktural dibandingkan PNS yang berpendidikan sarjana strata S2 atau stara S1.

Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan juga dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8

Disiplin Ilmu Pegawai Dispertanak Kabupaten Nunukan Tahun 2016

No	Bidang Tugas	Ideal	Kondisi yang Ada	Hasil yang dicapai
1.	Umum dan Kepegawaian	S1/Ilmu Administrasi Negara, dan Ilmu Pemerintahan	S1/Pertanian	Belum Optimal
2.	Seksi Produksi Hortikultura dan Bio Farmaka	S1/Pertanian	S1/Peternakan	Belum Optimal
3.	Seksi Perlindungan Tanaman	S1/Pertanian	S1/Peternakan	Belum Optimal
4.	Seksi Pembibitan & Budidaya Ternak	S1/Peternakan	S1/Teknologi Pertanian (STP)	Belum Optimal

Sumber : Dispertanak Kabupaten Nunukan Tahun 2016

Berdasarkan tabel tersebut dapat di ketahui bahwa pada struktur organisasi dan tata kerja yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan setiap pegawai. Penempatan PNS pada jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat berpengaruh pada organisasi dan individu, yang akan mengakibatkan tidak profesionalnya kinerja aparatur untuk bekerja pada suatu organisasi,

hal ini disebabkan oleh proses rekruitmen pegawai baru seringkali mengabaikan aspek meritokrasi dan kebutuhan organisasi.

b. Kurangnya pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara berpengaruh terhadap kemauan aparat dalam melaksankan tugas. Dimana semakin banyak pendidikan dan pelatihan yang diikuti maka seseorang aparat mempunyai pengalaman dan kemampuan yang lebih dalam melaksankan tugas dan hal itu juga akan lebih baik dan begitu pula sebaliknya, karena Diklat pendidikan, baik itu pendidikan formal maupun informal merupakan aset individu dan aset negara.

Di mana seiring dengan volume pekerjaan yang semakin banyak dan meningkat dan membutuhkan kemampuan yang lebih baik dan lebih profesional dalam melaksanakan tugas fungsinya. Dispertanak saat ini dirasakan kurang mampu untuk menjalankan tugasnya yang semakin berat, di mana permasalah ini berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat yang jumlah nya juga semakin meningkat, maka dari itu perlu diimbangi dengan jalan mengikuti pendidikan dan pelatihan kepada aparatur yang ada di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan yang bersifat teknis maupun non teknis dan cara ini besar manfaatnya untuk meningkatkan kemampuan aparatur dalam melaksankan tugas dan fungsinya dan juga akan lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Diyakini bahwa semakin sering aparatur mengikuti pendidikan dan pelatihan, maka akan semakin mampu dan terampil dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Perlu dipahami bahwa mengikuti berbagai kursus atau pelatihan sangat penting kegunaannya, dimana diklat dan kursus tersebut dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan sebagai aparatur sipil negara secara baik dan profesional.

c. Kurangnya pengawasan

Pengawasan merupakan sutu fungsi mutlak yang harus dilakukan atasan terhadap bawahannya, dimana dengan melakukan pengawasan maka akan dapat diketahui bagaimana pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh aparatur dengan tujuan hasil yang akan dicapai dapat maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dari itu pengawasan perlu ditingkatkan seperti : disiplin kerja, disiplin masuk dan pulang kerja, penyelenggaraan rapat staff, prinsip pembagian tugas sesuai dengan struktur, membuat rencana kerja sesuai dengan kebutuhan serta wajib memeriksa laporan hasil pekerjaan untuk bahan evaluasi untuk kegiatan yang akan datang, tentu saja dalam rangka hasil yang lebih maksimal.

d. Sarana dan parasarana yang tersedia belum memadai

Aparatur Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan dalam melaksankan tugas dan fungsinya yang target kegiatannya adalah pelaksanakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan masyarakat perlu didukung dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai, disamping mengoptimalkan pemanfaatan

sarana dan perasarana yang ada seperti hasil observasi dan hasil wawancara yang dilakukan pada nara sumber yang berasal dari akademi yang bertugas pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluh Daerah H. Heru Wihartopo, S.PKP., M.Si, yang di wawancarai pada tanggal 27 april 2016 dengan hasil wawancara sebagai berikut :

> Sarana prasarana Dispertanak masih belum memenuhi standar dinas/ SKPD yang lengkap, masih perlu ditingkatkan terus umpamanya Prasarana dan Sarana bidang penyediaan benih unggul bermutu belum ada, Prasarana dan Sarana Laboratorium Pengendalian Hama / Penyakit belum ada, Prasarana Laboratrorium Pengolahan hasil ternak, hasil pertanian tanaman pangan dan hortikultura belum ada, Pusat perbekalan Pertanian dan pengembangan sarana prasarana peralatan mekanisasi pertanian belum ada

e. Kurangnya motivasi

Motivasi merupakan penggerak dan pendorong bagi aparatur untuk dapat melaksankan tugas dan fungsi nya secara masimal, dimana dalam hal ini untuk dapat meningkatkan produktivitas dan etos kerjanya, dimana perlu ada cara untuk dapat menimbulkan motivasi kerja bagi aparatur, dengan berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja pada aparatur yang tidak hanya dilakukan melalui gaji atau penghasilan yang tinggi saja, masih banyak cara lain untuk dapat meningkatkan motivasi kerja yang diantaranya memberikan penghargaan baik penghargaan yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Motivasi sangat penting dilakukan karena akan menambah semangat kerja yang tinggi bagi aparatur pada organisasi yang dalam hal ini Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten

Nunukan sehingga akan menimbulkan kemauan dan keyakinan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

3. Upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme aparatur

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan baik pusat maupun daerah sangat tergantung pada kualitas aparat-aparatnya, sehingga pembinaan aparatur merupakan suatu hal yang penting bahkan menentukan, sehingga pembinaan aparatur akan menciptakan aparat sipil negara yang menguasai ilmu pengetahuan, mempunyai kecakapan, keterampilan dan kemampuan dalam penyelenggaraan pemerintah untuk mencapai tujuan nasional.

Dalam hal ini pembinaan aparatur sipil negara harus selalu ditinggkatkan dengan jalan pengembangan administrasi pemerintah yang merujuk pada profesionalisme aparatur yang profesional, efektif, efesien dan modern. Kualitas aparatur sipil negara sebagai pamong masyarakat perlu ditingkatkan, terutama dalam wujud pelayanan kepada masyarakat dan penyusunan program dan kegiatan yang mengarah pada peningkatan produksi dan produktivitas untuk kepentingan masyarakat luas.

Efektif atau tidaknya tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, peraturan, pengurusan, pendayagunaan dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen organisasi yang melaksanakan dalam suatu organisasi yang mempunyai tanggungjawab langsung terhadap pembinaan aparatur kerja di bawahnya.

42862.pdf

Upaya-upaya yang telah dilakukan dan yang perlu dilakukan oleh Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan sebagai berikut :

a. Perlu adanya pengusulan kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk dapat menyesuaikan tingkat pendidikan dan kedisiplinan ilmu pada aparatur yang ada dan yang akan ditempatkan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan, apalagi di saat ini kompetensi merupakan persyaratan mutlak untuk menduduki suatu jabatan, apabila tingkat pendidikan dan kedisiplinan ilmu tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, maka dari itu perlunya ada penyesuaian pendidikan dan kedisiplinan ilmu yang ada untuk hasil kegiatan yang lebih optimal.
b. Memberikan kesempatan kepada aparatur sipil negara untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja aparatur, karena apabila tingkat pengetahuan dan keterampilan aparatur itu rendah maka kemampuan bekerja secara profesional pun akan rendah pula, apalagi yang kita ketahui bahwa diklat pendidikan, baik itu pendidikan formal maupun informal merupakan aset individu dan aset negara.
c. Pengawasan oleh pimpinan organisasi perlu ditingkatkan dalam pelaksanaannya, dimana pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen, karena pengawasan akan memberikan hasil yang diharapkan dalam suatu organisasi, setiap organisasi harus menjalankan pengawasan dengan baik dan seimbang agar terlaksana dengan baik pula tujuan organisasi tersebut, dimana pimpinan

48862.pdf

mengawasi jalannya pelaksanaan yang dibebankan kepada aparatur yang ada, adapun upaya yang harus ditempuh adalah :

1) Meningkatkan disiplin waktu

   Disiplin yang dimaksud adalah disiplin waktu kerja yang perlu ditingkatkan atau dikontrol pelaksanaan yang dibebankan pada aparatur yang mempunyai kewenangan dalam hal tersebut dengan sistem pendataan absensi baik sistem apel, masuk pagi dan pulang kerja

2) Meningkatkan disiplin kerja

   Dimana kedisiplinan merupakan komponen yang mutlak harus dimiliki oleh seseorang aparatur sipil negara, jika aparatur telah memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, setiap tugas yang diberikan kepadanya akan dilaksankan dengan penuh tanggungjawab, dengan adanya tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan maka hasil dari suatu pekerjaan akan dicapai dengan maksimal.

3) Menyelenggarakan rapat staff

   Melakukan rapat secara rutin/insidentil atau pertemuan dalam rangka mengawasi dan mengetahui pelaksanaan kegiatan sesuai tugas dan fungsi yang ada dan dilakukan oleh aparatur yang ada di Dispertanak, minimal 1 bulan sekali

4) Prinsip pembagian tugas

   Dengan prinsip ini, setiap aparatur memiliki tugas dan fungsi dan wewenang tanggungjawab masing masing sesuai dengan struktur

organisasi yang ada, Dimana kedisiplinan merupakan komponen yang mutlak harus dimiliki oleh seseorang aparatur sipil negara, jika aparatur telah memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, setiap tugas yang diberikan kepadanya akan dilaksankan dengan penuh tanggungjawab, dengan adanya tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan maka hasil dari suatu pekerjaan akan dicapai dengan maksimal.

5) Membuat renacana kerja

Setiap kegiatan akan berhasil dengan baik, jika dilakukan melalui perencanaan yang matang, jadi renacana pelaksanaan kegiatan yang ada perlu di susun dengan baik, agar setiap perencanaan dan akan berhasil sesuai dengan apa yang telah di rencanakan sebelumnya.

6) Memeriksa laporan hasil pekerjaan

Pekerjaan yang menjadi tugas aparatur seharusnya dilakukan pemeriksaan laporan yang bertujuan untuk mengetahui hasil kerja yang telah dilakukan oleh aparatur dan hal tersebut juga dapat dijadikan bahan evaluasi untuk kegiatan yang sama pada priode berikutnya.

d. Penyediaan fasilitas sangat penting untuk mendukung palaksanaan kegiatan dan pekerjaan, dengan tersedianya fasilitas secara memadai akan memudahkan dalam bekerja, dimana fasilitas yang memadai merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan dan kelancaran dalam melaksankan tugas dan fungsi bagi aparatur sipil negara secara profesional

e. Perlu adanya motivasi untuk menumbuhkembangkan profesionalisme aparatur dalam bekerja, karena Motivasi sangat penting dilakukan karena akan menambah semangat kerja yang tinggi bagi aparatur yang bukan hanya dilakukan melalui gaji atau penghasilan yang tinggi saja, masih banyak cara lain untuk dapat meningkatkan motivasi kerja yang diantaranya memberikan penghargaan baik penghargaan yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

BAB V
Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah diuraian sebelumnya terutama dari Hasil Penelitian dan Pembahasan, dikaitkan dengan rumusan masalah dan tujuan penulisan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa aparatur pada Dispertanak tingkat profesionalnya masih rendah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur sipil negara baik dari aspek pengetahuan, keterampilan serta sikap, di mana sikap yang dimaksud adalah kreatifitas, inovasi dan responsifitas sebagaimana tersebut dibawah ini :

1. Profesionalisme aparatur sipil Negara dari aspek Pengetetahuan, Keterampilan dan Sikap
   a. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dari aspek Pengetahuan apabila diihat dari struktur organisasi yang ada pada Dispertanak Kabupaten Nunukan, masih ada aparatur yang menduduki suatu jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya seperti tingkat pendidikan dan kedisiplinan ilmu yang tidak sesuai dengan kebutuhan, hal tersebut diyakini akan mempengaruhi aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
   b. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara pada aspek keterampilan dapat dikatakan masih rendah, karena tingkat pendidikan dan kedisiplinan ilmu yang tidak sesuai dengan kompetensi dan penugasan untuk mengikut pendidikan dan pelatihan sangat jarang dilakukan karena terbentur dengan ketersediaan anggaran yang tidak memadai, hal tersebut berdampak pada pelaksanaan kegiatan yang selalu mengulang

kegiatan ditahun sebelumnya atau dengan kata lain kegiatan monoton yang tidak melihat kebutuhan masyarakat yang seharusnya ada kebutuhan dengan skala prioritas dengan mempertimbangkan ketersediaan anggaran yang ada.

c. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara pada Aspek Sikap (Kreatifitas, inovasi dan responsifitas) seperti tersebut dibawah ini :

1) Profesionalisme apartur sipil negara dari aspek kreatifitasnya masih rendah, hal tersebut dilihat dari iklim kerja yang ada sudah cukup baik, sarana dan prasarana juga cukup mendukung, dapat mengatasi segala permasalahan yang ada dan percaya diri tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, tetapi mencari dan mengusulkan ide baru tidak sering dilakukan, dimana mencari dan mengusulkan ide baru itu penting untuk dilakukaan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya dengan mempertimbangkan batas-batas koridor yang ada (sesuai dengan ketentuan berlaku dan tupoksinya, serta posisinya) untuk dapat bekerja lebih baik dan lebih profesional.

2) Profesionalisme aparatur sipil negara dari aspek inovasi nya masih rendah, hal tersebut dilihat dari pimpinan yang ada aktif untuk memberikan peluang kepada bawahan dalam mengajukan ide dan pendapat, aparatur yang ada sudah dapat di maksimalkan untuk mengelola administrasi dengan baik karena sebagian besar sudah dapat mengoperasikan komputer, tetapi aparatur yang ada dalam melakukan cara baru dan metode baru dalam melaksanakan tugas

jarang sekali dilakukan dan sebagian besar aparatur cepat puas dengan apa yang telah dicapai, hal ini perlu menjadi perhatian bagi para aparatur dalam melaksanakan tupoksi untuk lebih professional dalam bekerja dan dengan meperhatikan batas-batas koridor yang ada (sesuai dengan ketentuan berlaku dan tupoksinya, serta posisinya) dalam struktur organisasi

3) Profesionalisme aparatur negara dari aspek responsifitasnya nya masih rendah karena selalu mencari informasi baru dalam pelaksanaan pekerjaan, hubungan kerja yang ada cukup baik, tingkat daya tangkap dan dalam menyusun agenda pekerja serta menyalesaikan pekerja sudah cukup baik tetapi standar prosedur pelayanan sebagian besar dari program kegiatan yang ada belum dibuat, belum ada sarana penyaluran aspirasi masyarakat yang berbentuk kotak saran, *call center* dan lainnya dan pelayanan yang ada tidak ada alur yang ditempel yang hanya berdasarkan kebiasaan saja dan program kegiatan yang ada saat ini belum sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

2. Kendala-kendala dalam meningkatkan Profesionalisme aparatur sipil negara adalah sebagai berikut :

   a. Tingkat pendidikan dan Kedisiplinan ilmu yang tidak sesuai yang tentu saja sangat berpengaruh pada aparatur dalam berkreasi, di mana tingkat pendidikan dan kedisiplinan ilmu itu memaknai besar kecilnya kapasitas dan kapabilitas aparatur, dimana tingkat pendidikan lebih tinggi berbeda dengan tingkat pendidikan yang rendah terutama

menyangkut kemampuan analisis nya dan kedisiplinan ilmu juga sangat berpengaruh.

b. Kurangnya pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan pada aparatur sipil negara di Dispertanak. Di mana semakin sering aparatur mengikuti pendidikan dan pelatihan maka kemampuan dalam melaksankan tugas juga akan lebih baik dan begitu pula sebaliknya, karena Diklat pendidikan, baik itu pendidikan formal maupun informal merupakan aset individu dan aset negara

c. Kurangnya pengawasan, dimana Pengawasan merupakan sutu fungsi mutlak yang harus dilakukan atasan terhadap bawahannya, karena dengan melakukan pengawasan maka akan dapat diketahui bagaimana tingkat : disiplin kerja, disiplin masuk dan pulang kerja, penyelenggaraan rapat staff, prinsip pembagian tugas sesuai dengan struktur, membuat rencana kerja sesuai dengan kebutuhan serta wajib memeriksa laporan hasil pekerjaan untuk bahan evaluasi untuk kegiatan yang akan datang, tentu saja dalam rangka hasil yang lebih optimal.

d. Sarana dan prasarana yang ada sudah cukup tetapi belum memadai dimana Dispertanak dalam melaksankan tugas dan fungsinya yang target kegiatannya adalah pelaksanakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan masyarakat perlu didukung dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai, disamping mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan perasarana yang ada.

e. Kurangnya motivasi, dimana motivasi merupakan penggerak dan pendorong bagi aparatur untuk dapat melaksankan tugas dan fungsi nya

secara masimal, dimana untuk dapat meningkatkan produktivitas dan etos kerjanya perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pada aparatur yang tidak hanya dilakukan melalui gaji atau penghasilan yang tinggi saja. Karena efektif atau tidaknya tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, peraturan, pengurusan, pendayagunaan dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen organisasi.

3. Upaya-upaya untuk mengatasi kendala-kendala dalam meningkatkan Profesionalisme aparatur sipil negara pada Dispertanak sebagai berikut .
   a. Tingkat pendidikan dan disiplin ilmu perlu disesuaikan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksankan tugas dan fungsi aparatur sipil negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.
   b. Perlunya memberikan peluang kepada semua aparatur yang ada untuk dapat meningkatkan kemampuan nya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik itu pendidikan formal maupun informal
   c. Perlu ditingkatkan pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk lebih memaksimalkan hasil pekerjaan sesuai visi misi yang telah dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya.
   d. Perlu adanya pengadaan sarana dan prasarana yang ada yang dianggap sangat mendesak dan memaksimalkan sarana dan prasarana yang ada.
   e. Perlu ditingkatkan motivasi aparatur dalam melaksanakan tupoksi dan lebih mengerahkan kemampuan dan kemauannya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk hasil pekerjaan dan kegiatan yang lebih baik dan lebih professional.

B. Saran

Profesionalisme aparatur sipil negara pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan perlu ditingkatkan dalam melaksankan tugas dan fungsinya agar dapat lebih kreatif, dapat menciptakan inovasi-inovasi baru dan respon dengan cepat aspirasi dari masyarakat dan apa kebutuhan masyarakat, karena aparatur sipil negara dituntut untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional untuk menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan organisasi dan dapat mewujudkan proses pemerintahan yang baik untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme aparatur sipil negara dalam pelaksanaan tugas pemerintahan antara lain :

1. Tingkat pendidikan dan Kedisiplinan ilmu perlu disesuaikan, dimana perlu adanya pengusulan kepada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD Kabupaten karena sangat berpengaruh pada aparatur dalam berkreasi. Aparatur yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi berbeda dengan dengan tingkat pendidikan yang rendah dan kedisiplinan ilmu juga mempengaruhi, terutama menyangkut kemampuan analisisnya.
2. Perlu memaksimalkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur agar lebih profesional dalam bekerja karena semakin banyak pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh seorang aparat maka semakin banyak pengalaman dan kemampuannya pun akan bertambah dan akan lebih baik pula dalam melaksanakan tugasnya. karena Diklat pendidikan dan pelatihan, baik itu pendidikan formal maupun informal merupakan aset individu dan aset negara.

3. Perlu dimaksimalkan pelaksanaan pengawasan karena merupakan suatu fungsi mutlak yang harus dilakukan atasan terhadap bawahannya, maka dari perlu ditingkatkan seperti : disiplin kerja, disiplin masuk dan pulang kerja, penyelenggaraan rapat staff, prinsip pembagian tugas sesuai dengan struktur, membuat rencana kerja sesuai dengan kebutuhan serta wajib memeriksa laporan hasil pekerjaan untuk bahan evaluasi.
4. Aparatur Dispertanak Kabupaten Nunukan dalam melaksankan tugas dan fungsinya yang target kegiatannya adalah pelaksanakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, perlu didukung dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai, disamping mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan perasarana yang ada.
5. Perlu ditingkatkan motivasi untuk menunbuhkembangkan profesionalisme aparatur dalam bekerja, karena Motivasi sangat penting dilakukan untuk menambah semangat kerja yang tinggi bagi aparatur yang bukan hanya dilakukan melalui gaji atau penghasilan yang tinggi saja, masih banyak cara lain untuk dapat meningkatkan motivasi kerja yang diantaranya memberikan penghargaan baik penghargaan yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

DAFTAR PUSTAKA

Ancok. D. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: MAP UGM.

Akadun. (2009). *Teknologi informasi administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Campbell, D. (1986). *Mengembangkan Kreativitas.* Penerjemah AM. Mangunhardjana. Yogyakarta: Kanisius.

Christian, D. (2010). *Analisis profesionalime aparatur pemerintah daerah studi kasus pada sekretariat daerah provinsi kepulaan riau*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka.

Danim, S. (2002). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok.* Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, G; (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Triana Iskandarsyah, 1979 Jilid 1 dan 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Dwiyanto, A, (1995). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Emmyah (2009*). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*. Makassar: Tesis Magister, STIA LAN Makassar.

Fortunato, R. T. And D. Geneva W, (1981). *Personel Administration in Higher Education*, Hand book of Faculty Staff Personel Practices, Jossey-Bass Inc., Publisher, San Francisco, California.

Frimayani. (2012). *pengaruh profesionalisme kerja pegawai terhadap pelayanan publik (studi pada pelayanan pengurusan surat izin mengemudi di Kantor Satuan Lintas Polresta Binjai)*.

Hamid, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan.* Yogyakarta: Deeppublish.

Handoko, T. H. (1991). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M.S.P. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: CV. Bumi Aksara.

Mangkunegara. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Martoyo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE

Miles, Mthethew B., dan A. Michel Hubberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif.* Cetakan 1. UI-Press. Jakarta Pamudji, 1985, *Ekologi Administrasi Negara*, Bina Aksara, Jakarta.

Mithel, T.R. (1974). Expectanby Models of job satisfaction, Occupantional Preference and Effort. A. Theoretical: *Methodological and Empirical Appraisal, Psychological* Bulletin: 81; 105-177.

Munandar, U. SC. (1985). *Mengembangkan Bakat dan Kretifitas Anak Sekolah.* Jakarta: PT. Gramedia.

Munandar. (2005). Budgeting: *Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja,Pengawasan Kerja*, Edisi Kelima. Yogyakarta :BPFE UGM.

Mutiara, S.P, (2001). *Perbedaan Komitmen Organisasional Berdasarkan Karakteristik Individu.* Media Riset Bisnis dan Manajemen. Vol. 1 dan 2 Universitas Trisakti, Jakarta.

Moleong, J. L.(2000). *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Nadler, David;Tushman, Michael L; Hatvany, Nina G, (1990), *Managing Organizations,* Readings and Cases, Boston, Toronto Little, Brown and Company.

Nawawi, H. (2003). *Metode Penelitian Bidang Sosial.* Yogyakarta: Gajah Mada Press.

Nugraha, Muhammad Qudrat. (2014) *Manajemen Strategik Organisasi Publik*, Jakarta. Universitas Terbuka

Osborne, D & Plastrik, P. (1997).*Memangkas Birokrasi* (terjemahan), Jakarta: PPM.

Reni A. H. R. Sihadi. D. W, Mardi. W. (2001). *Kreativitas.* Jakarta: Grasindo

Rivai, V. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Ruky. A. S (2014) *Manajemen SDM Profesional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Santo. (2004) *profesionalisme aparatur pemerintah daerah pada era otonomi daerah (studi kasus pada Dinas Perhubungan dan Pariwisata Kabupaten Jepara)*.

Sanusi. (2004) *Manajemen Sumber Daya Lanjutan.* Yogyakarta : Deepublish CV. Budi Utami

Semiawan C.R. (2004). *Kreativitas Kebebakatan*. Jakarta: Indeks.

Siagian, S. P. (2009). *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2000).*Administrasi Pembangunan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya.* Jakarta: Rineka Cipta.

Solihin, I.(2007), *Manajemen Strategik*, Erlangga, Jakarta.

Sugiyono.(2005), *Methode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D edisi Revisi.* Bandung: Alfabeta.

Sulistya. (2008) *profesionalisme aparatur pemerintah (study kasus resposifitas dan inovasi aparatur di Kecamatan Sumbar Kabupaten Rembang*. Semarang: Tesis Sekolah Pascasarjana. Universitas Diponegoro.

Sutrisno. E (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia.*: Prenadamedia Group.

Thoha, M. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Thoha, M. (2004).*Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Tjokrowinoto, M. (1996). *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Tjokrowinoto, M. (2001). *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Utami, M. SC. (1985). *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas anak sekolah.* Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana

Wasistiono, S. (2002). *Kapita Selekta Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.* Bandung: Fokus Media.

Zamzami. (2013*). profesionalisme aparatur pemerintah Kota Lhokseumawe study kasus pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lhokseumaw*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka.

Peraturan Perundangan :

Anonim. Undang-undang nomor 8 tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang nomor 3 tahun 2005 tentang perubahan atas Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah, sebagai wewenang didelegasikan Kepala Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Anonim. Undang-undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

——— Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah

——— Peraturan Daerah nomor 23 tahun 2008 tentang Pembentukan, susunan organisasi dan tata kerja Dinas-dinas Daerah Kabupaten Nunukan

Pedoman Wawancara Lingkup Internal Dipertanak

A. Identitas Responden
Nama :
Pekerjaan/Jabatan :
Instansi/Lembaga :
Diwawancarai tanggal :

B. Daftar Pertanyaan :

No	Aspek	Pertanyaan
1	Pengetahuan	a. Bagaimanakah kesesuaian tingkat pendidikan ASN pada Dispertanak
		b. Bagaimanakah kesesuaian disiplin ilmu ASN terhadap tugas pokok dan fungsinya
		c. Bagaimanakah pemahaman ASN terhadap sarana dan prasarana
		d. Bagaimanakah pemahaman ASN tentang uraian tupoksi pada Dispertanak
		e. Bagaimanakah system pembagian tugas ASN pada Dispertanak
2	Keterampilan	a. Bagaimanakah kemampuan aparatu sipil negara dalam melaksanakan tupoksi
		b. Bagaimanakah kemampuan ASN dalam menyusun program dan kegiatan
		c. Bagaimanakah kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan tupoksi
		d. Bagaimanakah kemampuan ASN dalam pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada
		e. Apakah keterampilan yang dimiliki yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan mampu diterapkan oleh ASN
3	Sikap	
	a. Kreatifitas	1) Apakah aparatur dispertanak selalu mencari dan mengusulkan ide baru dalam melaksanakan tupoksi
		2) *Apakah iklim tempat kerja berpengaruh untuk melakukan kreatifitas &* bagaimana iklim termpat kerja anda saat ini
		3) Untuk berkreatifitas perlu adanya sarana dan prasarana yang memadai dan bagaimana sarana dan prasarana yang ada saat ini?
		4) Apakah aparatur Dispertanak dapat mengatasi berbagai kesulitan atau permasalahan dalam melaksanakan tugas berdasarkan tupoksi?
		5) *Apakah aparatur Dispertanak dalam berkreasi takut gagal atau percaya* dirinya tinggi tentang apa yang akan dilakukan?
	b. Inovasi	1) Apakah aparatur selalu melakukan cara baru dalam melaksanakan tugas?
		2) Apakah aparatur selalu menggunakan metode kerja baru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya?
		3) Dengan kemajuan teknologi yang ada saat sekarang ini apakah ada aparatur yang belum memahami tentang cara mengoprasikan komputer?
		4) Apakah aparatur selalu merasa puas dengan apa yang telah dicapai selama ini?
		5) Apakah ada kesempatan yang diberikan oleh seorang pemimpin untuk menyampai kan ide atau gagasan baru dalam melaksanakan tugas?
	c. Responsifitas	1) Apakah aparatur selalu mencari informasi tentang perkembangan baru dalam melaksanakan tugas?
		2) Bagaimana hubungan kerja dan tingkat pelaksanaan koordinasi dengan

		aparatur lain yang berasal dari internal dan eksternal dan organisi perangkat lain?
		3) Bagaimana tingkat daya tangkap aparatur dalam menyusun agenda pekerjaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan penanganan keluhan masyarakat
		4) Apakah dalam pelaksanaan pelayanan aparatur Dispertanak menggunakan SOP
		5) Apakah program kegiatan yang ada telah sesuai dengan kebutuhan yang ada?
4	Faktor-faktor Penujang	a. Apakah kualifikasi akademik dapat menunjang kreatifitas, inovasi dan responsifitas aparatur?
		b. Adakah faktor lain yang dapat menunjang kreatifitas, inovasi dan responsifitas aparatur
5.	Faktor-faktor Penghambat	Apakah faktor-faktor penghambat dalam melakukan kreatifitas, inovasi dan responsifitas aparatur?
6	Upaya	Apakah upaya yang perlu dilakukan untuk menumbuh kembangkan profesioanalisme aparatur dilihat dari kreatifitas, inovasi dan responsifitas

Pedoman Wawancara Lingkup Eksternal Nara Sumber

A. Identitas Responden
Nama :
Pekerjaan/Jabatan :
Instansi/Lembaga :
Diwawancarai tanggal :

B. Daftar Pertanyaan :

No	Aspek	Pertanyaan
1	Pengetahuan	a. Bagaimanakah kesesuaian tingkat pendidikan ASN di Dispertanak
		b. Bagaimanakah kesesuaian disiplin ilmu aparatur sipil negara terhadap tugas pokok dan fungsinya
		c. Bagaimanakah pemahaman aparatur sipil negara terhadap sarana dan prasarana
		d. Bagaimanakah pemahaman ASN tentang uraian tupoksi
		e. Bagaimanakah system pembagian tugas aparatur sipil negara pada Dispertanak
2	Keterampilan	a. Bagaimanakah kemampuan aparatu sipil negara dalam melaksanakan tupoksi
		b. Bagaimanakah kemampuan ASN dalam menyusun program dan kegiatan
		c. Bagaimanakah kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan tupoksi
		d. Bagaimanakah kemampuan ASN dalam pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada
		e. Apakah keterampilan yang dimiliki yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan mampu diterapkan oleh ASN
3	Sikap	
	a. Kreatifitas	1) Menurut bapak/ibu apakah aparatur Dispertanak kreatif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya?
		2) Menurut bapak/ibu apakah iklim tempat kerja berpengaruh untuk melakukan kreatifitas aparatur
		3) Menurut bapak/ibu apakah sarana dan prasarana pada Dispetanak

		memadai untuk melakukan kreatifitas
		4) Menurut bapak/ibu apakah kualifikasi akademik dapat mempengaruhi kreatifitas aparatur
	b. Inovasi	1) Menurut bapak/ibu apakah aparatur Dispertanak inovatif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya?
		2) Menurut bapak/ibu apakah pimpinan pada Dispertanak inovatif dlm memperdayakan bawahan dalam melaksanakan tupoksi?
		3) Menurut bapak/ibu apakah kualifikasi akademik dapat mempengaruhi inovasi apartur?
	c. Responsifitas	1) Menurut bapak/ibu apakah aparatur Dispertanak responsif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya?
		2) Menurut bapak/ibu bagaimana tingkat koordinasi aparatur Dispertanak dengan instansi bapak/ibu saat ini
		3) Menurut bapak/ibu bagaimanakah tingkat pelayanan aparatur Dispertanak kepada masyarakat
		4) Menurut bapak/ibu apakah kualifikasi akademik dapat mempengaruhi responsifitas aparatur
4	Faktor-faktor Yang mempengaruhi profesionalisme aparatur	a. *Menurut bapak/ibu Apakah* - Kedisiplinan ilmu baik disiplin kerja - Orientasi dan pemahaman visi-misi - Wewenang tanggung jawab - Gaya kepemimpinan serta - penghargaan setelah melaksankan tugas
		b. *Menurut bapak/ibu adakah faktor lain yang menyebabkan aparatur* tidak profesional dilihat dari keratifitas, inovasi dan responsifitas
5.	Upaya-upaya	Menurut bapak/ibu, apakah upaya yang perlu dilakukan untuk menumbuh kembangkan profesionalisme aparatur

Pedoman Wawancara Lingkup Eksternal Masyarakat Pengguna Layanan

A. Identitas Responden
Nama :
Pekerjaan/Jabatan :
Diwawancarai tanggal :

B. Daftar Pertanyaan :

No	Aspek	Pertanyaan
1	Kreatifitas	a. Menurut bapak/ibu apakah Aparatur Dispertanak dalam bekerja selalu kreatif menyampaikan sesuatu yang baru dalam melaksanakan tugas?
		b. Apakah aparatur dispertanak dapat mengatasi berbagai kesulitan atau permasalahan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya
2	Inovasi	a. Menurut bapak apakah aparatur Dispertanak selalu menggunakan cara-cara baru yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya?
		b. Apakah aparatur Dispertanak berani menggunakan cara baru dalam melaksanakan tupoksinya?
3	Responsifitas	a. Menurut bapak/ibu, apakah aparatur Dispertanak dalam memberikan pelayanan sudah baik atau berbelit-belit?
		b. Apakah ada kesempatan yang diberikan untuk meyampaikan saran atas pelayanan yang diberikan?
		c. Apakah program kegiatan yang dilakukan oleh aparatur sudah sesuai dengan kebutuhan masyarakat?
4.	Harapan masyarakat	Menurut bapak/ibu bagaimanakah seharusnya aparatur sipil negara pada Dispertanak dalam melakukan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara?

PEDOMAN REVIEW DOKUMEN

Dalam penelitian ini review dokumen merupakan sarana pembantu dalam pengumpulan data atau informasi atau metode pelengka dalam penelitian ini, dengan cara membaca dokumen-dokumen, pengumuman, pernyataan tertulis, kebijkan tertentu dan bahan-bahan tulisan lainnya, dimana dengan mempelajari dokumen-dokumen dapat mengenal budaya dan nilai-nilai yang dianut oleh objek yang diteliti. Dalam pengumpulan data perlu didukung pula dengan dokumentasi dengan fhoto dan dokumen ini berguna untuk mengecek data yang telah terkumpul dengan pedoman review dokumen seperti daftar tersebut dibawah ini :

No	Informasi yang dibutuhkan	Deskripsi hasil dokumentasi
1	Data singkat Deskripsi Kabupaten Nunukan Tahun 2015	- Dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian - Sebagai sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan dari pada kesaksian lisan. - Untuk menghindari pemaknaan yang salah tentang uraian singkat Wilayah Kabupaten Nunukan - Memberikan informasi bagi proses penelitian
2	Data singkat mengenai visi misi Dispertanak Kabupaten Nunukan	- Dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian - Sebagai sumber tertulis bagi informasi tentang visi-misi untuk orientasi kerja dan pemahaman dalam bekerja sebagai kebalikan dari pada kesaksian lisan. - Untuk menghindari pemaknaan yang salah tentang visi-misi - Memberikan informasi bagi proses penelitian
3	Data mengenai kelembagaan Dispertanak Kabupaten Nunukan	- Dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian - Sebagai sumber tertulis bagi informasi tentang data kelembagaan sebagai kebalikan dari pada kesaksian lisan. - Untuk menghindari pemaknaan yang salah tentang Data kelembagaan - Memberikan informasi bagi proses penelitian
4	Data mengenai struktur organisasi Dispertanak Kabupaten Nunukan	- Dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian - Sebagai sumber tertulis bagi informasi tentang struktur organisasi sebagai kebalikan dari pada kesaksian lisan. - Untuk menghindari pemaknaan yang salah tentang struktur organisasi - Memberikan informasi bagi proses penelitian
5	Data Mengenai uraian tugas dan fungsi jabatan pada Dispertanak Kabupaten Nunukan sesuai dengan perda	- Dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian - Sebagai sumber tertulis bagi informasi tentang pendelegasian wewenang dan pembagian tugas, sebagai kebalikan dari pada kesaksian lisan. - Untuk menghindari pemaknaan yang salah tentang uraian tugas dan fungsi - Memberikan informasi bagi proses penelitian

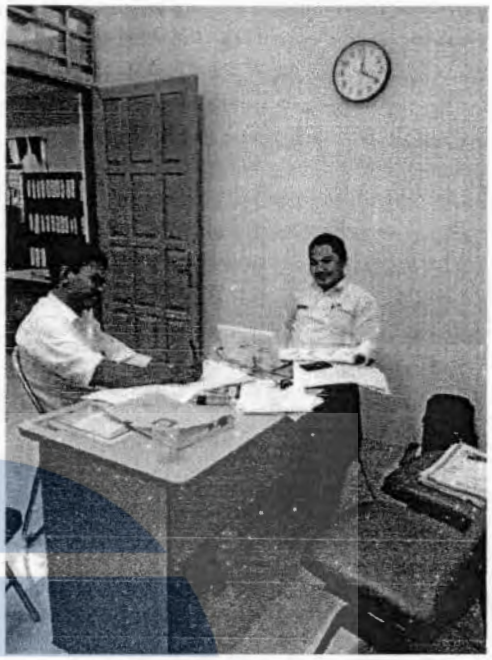
6	Data Analisis Jabatan (Anjab) Dispertanak Kabupaten Nunukan	- Dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian - Sebagai sumber tertulis bagi informasi tentang struktur jabatan yang ada sebagai kebalikan dari pada kesaksian lisan. - Untuk menghindari pemaknaan yang salah tentang struktur jabatan yang ada - Memberikan informasi bagi proses penelitian
7	Data Analisis Beban Kerja (ABK) Dispertanak Kabupaten Nunukan	- Dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian - Sebagai sumber tertulis bagi informasi tentang volume beban kerja sebagai kebalikan dari pada kesaksian lisan. - Untuk menghindari pemaknaan yang salah tentang volume kerja yang ada - Memberikan informasi bagi proses penelitian
8	Data mengenai Daftar Urut Kepangkatan Dispertanak Kabupaten Nunukan	- Dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian - Sebagai sumber tertulis bagi informasi tentang daftar urut kepangkatan sebagai kebalikan dari pada kesaksian lisan. - Untuk menghindari pemaknaan yang salah tentang daftar urut kepangkatan yang ada - Memberikan informasi bagi proses penelitian
9	Data Agenda dan Disposisi Surat	- Dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian - Sebagai sumber tertulis bagi informasi tentang SOP yang ada sebagai kebalikan dari pada kesaksian lisan. - Untuk menghindari pemaknaan yang salah tentang SOP - Memberikan informasi bagi proses penelitian
10	Data mengenai jenis fasilitas publik yang disediakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan	- Dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian - Sebagai sumber tertulis bagi informasi tentang fasilitas publik yang ada - Untuk menghindari pemaknaan yang salah tentang Fasilitas publik - Memberikan informasi bagi proses penelitian
11	Data absensi.	- Dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian - Sebagai sumber tertulis bagi informasi tentang kedisiplinan kerja dan tingkat kehadiran sebagai kebalikan dari pada kesaksian lisan. - Untuk menghindari pemaknaan yang salah tentang daftar kehadiran (absensi) - Memberikan informasi bagi proses penelitian
12	Data SKP (Sistem Penilaian Kinerja)	- Dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian - Sebagai sumber tertulis bagi informasi tentang penilaian kinerja dan perilaku sebagai kebalikan dari pada kesaksian lisan. - Untuk menghindari pemaknaan yang salah tentang penilaian kinerja dan perilaku - Memberikan informasi bagi proses penelitian

PEDOMAN OBSERVASI

Dalam penelitian ini Observasi (pengamatan lapangan)Yaitu dilakukan penulis secara langsung di lokasi penelitian yang sifatnya lebih mendalam untuk menunjang wawancara sebagai metode utama dan metode dokumentasi sebagai metode pendukung untuk mengontrol/memeriksa dilapangan, seberapa jauh hasil wawancara tersebut sesuai dengan fakta yang ada dilapangan seperti daftar tersebut dibawah ini :

No	Informasi yang dibutuhkan	Deskripsi hasil observasi
1	Untuk mengamati situasi dan gejala-gejala tentang aktivitas aparatur.	- Dapat melihat langsung situasi dan gejala-gejala tentang aktivitas aparatur - Dapat digunakan untuk mengetes keyakinan dan kebenaran dan menghapus keraguan tentang aktivitas aparatur. - Dapat memahami tingkah laku yang kompleks dan situasi yang rumit - Memperoleh gambaran berbagai tingkah laku dalam waktu yang bersamaan.
2	Untuk mengamati sarana dan prasarana yang ada untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan/kegiatan.	- Dapat melihat langsung Sarana dan prasarana yang ada - Dapat digunakan untuk mengetes keyakinan dan kebenaran dan menghapus keraguan tentang sarana dan prasarana yang ada - Dapat memahami seberapa besar pengaruh sarana dan prasarana dalam melaksanakan pekerjaan/kegiatan - Memperoleh gambaran tentang sarana dan prasarana dalam waktu yang bersamaan.
3	Untuk mengamati sistem budaya kerja dalam pelaksanaan pekerjaan/kegiatan.	- Dapat melihat langsung sistem buadaya kerja yang ada. - Dapat digunakan untuk mengetes keyakinan dan kebenaran dan menghapus keraguan - Dapat memahami budaya kerja yang ada. - Memperoleh gambaran berbagai budaya kerja yang ada dalam waktu yang bersamaan.

Wawancara dengan Inspektorat
(Eko Prasetya Budi, SE)



Wawancara dengan LSM Panjiku
(Mansur)

Wawancara dengan Akademisi
(H. Heru Wihartopo, S.PKP, M.Si)

Wawancara dengan Sekretaris Dispertanak
(H. Asmar, SE)

Wawancara dengan Kepala Dispertanak (Ir. Jabbar, M.Si)

Wawancara dengan Kasubbag. Umum dan Kepegawaian Dispertanak (Sambiyo, SP)

Wawancara dengan Masyarakat pengguna layanan (Kamaruddin) Kelompok tani Jl. Sei. Apuk Nunukan

Wawancara dengan Masyarakat pengguna layanan (Syafri) Kelompok tani Jl. Sei. Fatimah Nunukan

Wawancara dengan Masyarakat pengguna layanan (H. Beddu)
Kelompok tani Jl. Pesantren Hidayatullah Nunukan Selatan

Wawancara dengan Masyarakat pengguna layanan (Herman)
Kelompok tani jl. Mambunut Nunukan Selatan

PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Kompleks Rusunawa RT 05 Nunukan Selatan – Kab. Nunukan, Kalimantan Utara (77482)
Telp./Faks. (0556) 22831

REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : 072.05/ /2 /BKBP-I

a. Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian ;

2. Peraturan Bupati Nunukan Nomor 15 Tahun 2012 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nunukan ;

b. Memperhatikan : Surat Pokjar Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Samarinda Universitas Terbuka Nomor 15/POKJAR-S2/UT/Nnk/III/2016 tanggal 29 Maret 2016 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian ;

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN NUNUKAN,

memberikan rekomendasi kepada :

a. Nama	:	**SARIFUDIN**
b. Nomor Induk Kependudukan	:	6405022207780001
c. Alamat	:	Jl. Sei. Fatimah RT. 004 Kel. Binusan Kecamatan Nunukan
d. Pekerjaan	:	PNS
e. Nama Lembaga/Penanggung Jawab	:	Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Samarinda Universitas Terbuka
f. Alamat Lembaga/Penanggung Jawab	:	Jl. Antasari Baru Sei Sambilan Kel Selisen Kecamatan Nunukan Selatan

untuk : 1. Melakukan kegiatan penelitian/survey/riset dengan judul **"Profesional Aparatur Sipil Negara (Kajian pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Pertenakan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara)."** ;

2. Lokasi Penelitian : Kecamatan Nunukan Selatan

3. Masa Penelitian : 118 (seratus delapan belas) hari terhitung mulai tanggal 5 April s/d 31 Juli 2016

1. **Sebelum melakukan penelitian/survey/riset, wajib melaporkan kedatanganya kepada Instansi terkait dan/atau Camat/Lurah/Kepala Desa lokasi penelitian/survey/riset ;**
2. **Tidak dibernarkan melakukan penelitian/survey/riset yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan judul penelitian/survey/riset dimaksud ;**

3. **Wajib mentaati semua ketentuan peraturan perundangan yang berlaku, serta senantiasa mengindahkan norma/aturan adat istiadat setempat ;**
4. **Setelah selesai penelitian/survey/riset dilaksanakan, diminta untuk menyampaikan Laporan Hasil Penelitian/Survey/Riset kepada Bupati Nunukan c.q. Ka Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nunukan ;**
5. **Rekomendasi Penelitian ini berlaku selama masa penelitian/survey/riset ;**
6. **Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian ini berakhir sedangkan pelaksanaan penelitian/survey/riset belum selesai dilaksanakan, maka Rekomendasi Penelitian ini dapat diperpanjang setelah Pemegang Rekomendasi ini melapor kembali kepada Bupati Nunukan c.q. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nunukan, disertai alasan/keterangan tertulis bahwa penelitian/survey/riset belum selesai pada waktunya ; dan**
7. **Rekomendasi Penelitian akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila Pemegang Rekomendasi ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan yang berlaku.**

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimanamestinya.

Dikeluarkan di Nunukan
pada tanggal 5 April 2016

KEPALA

BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JOKO SANTOSA, SH
Pembina Utama Muda
NIP. 19670927 199703 1 003

Tembusan :
1. Yth. Bupati Nunukan
   c.q. Ka Bag. Pemerintahan Setkab Nunukan
2. Yth. KAPOLRES Nunukan Kab. Nunukan
3. Yth. Kepala BAPPEDA Kab. Nunukan
4. Yth. Sekretaris Pokjar UPBJJ Universitas Terbuka di Samarinda
5. Yth. Kepala Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perternakan Kab. Nunukan
6. Yang bersangkutan
7. ---- Arsip ----

JADWAL TUTOR S1 NON PENDAS 2015.1

POKJAR NUNUKAN ILMU PEMERINTAHAN SEMESTER 4

KELAS	NO	MATAKUL/KODE	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	NAMA / ASAL TUTOR
			13-Feb-16	20-Feb-16	27-Feb-16	5-Mar-16	12-Mar-16	19-Mar-16	26-Mar-16	2-Apr-16	
A	1	IPEM4317	15.15-17.15	15.15-17.15	15.15-17.15	15.15-17.15	15.15-17.15	15.15-17.15	15.15-17.15	15.15-17.15	Akhmad,M.Si
		Birokrasi Indonesia									
	2	IPEM4214	MINGGU	MINGGU	MINGGU	MINGGU	MINGGU	MINGGU	MINGGU	MINGGU	
		Sistem Pemerintahan Daerah	14-Feb-16	21-Feb-16	28-Feb-16	6-Mar-16	13-Mar-16	20-Mar-16	27-Mar-16	3-Apr-16	
			10.00-12.00	10.00-12.00	10.00-12.00	10.00-12.00	10.00-12.00	10.00-12.00	10.00-12.00	10.00-12.00	Widodo,M.Si
	3	IPEM4323	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	
		Legislatif Indonesia	13-Feb-16	20-Feb-16	27-Feb-16	5-Mar-16	12-Mar-16	19-Mar-16	26-Mar-16	2-Apr-16	Heru Wihartopo,M.Si
			13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	
KELAS	NO	MATAKUL/KODE	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	NAMA / ASAL TUTOR
			13-Feb-16	20-Feb-16	27-Feb-16	5-Mar-16	12-Mar-16	19-Mar-16	26-Mar-16	2-Apr-16	
B	1	IPEM4317	13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	Akhmad,M.Si
		Birokrasi Indonesia									
	2	IPEM4214	MINGGU	MINGGU	MINGGU	MINGGU	MINGGU	MINGGU	MINGGU	MINGGU	
		Sistem Pemerintahan Daerah	14-Feb-16	21-Feb-16	28-Feb-16	6-Mar-16	13-Mar-16	20-Mar-16	27-Mar-16	3-Apr-16	
			13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	13.00-15.00	Widodo,M.Si
	3	IPEM4323	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	SABTU	
		Legislatif Indonesia	13-Feb-16	20-Feb-16	27-Feb-16	5-Mar-16	12-Mar-16	19-Mar-16	26-Mar-16	2-Apr-16	Heru Wihartopo,M.Si
			15.15-17.15	15.15-17.15	15.15-17.15	15.15-17.15	15.15-17.15	15.15-17.15	15.15-17.15	15.15-17.15	

TUTOR :

1.	081357067880	Akhmad,M.Si
2.		Widodo,M.Si
3.	081345193824	Heru Wihartopo,M.Si
4.		
5.		
6.		

Contac Person staff UT

Rahmatyah	081347474050
Idiky	085386898959

BATAS AKHIR PENYERAHAN NILAI TUTORIAL 2015 SATU MINGGU SETELAH TUTORIAL SERAKHIR

WAKTU PERKULIAHAN :

Samarinda, 12 Januari 2016

Ka. UPBJJ - UT Samarinda