



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**“PROFESIONALITAS APARATUR PEMERINTAH DAERAH  
KOTA DEPOK”: SUATU TINJAUAN ANALISIS  
DI BAPPEDA KOTA DEPOK**

**SKRIPSI**

**ABDUL RAHMAN  
0905097016**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
DEPOK  
JANUARI 2012**



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**“PROFESIONALITAS APARATUR PEMERINTAH DAERAH  
KOTA DEPOK”: SUATU TINJAUAN ANALISIS  
DI BAPPEDA KOTA DEPOK**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Ilmu Administrasi**

**ABDUL RAHMAN  
0905097016**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
KEKHUSUSAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DEPOK  
JANUARI 2012**

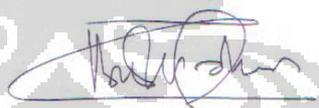
## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar**

**Nama : Abdul Rahman**

**NPM : 0905097016**

**Tanda Tangan :**



**Tanggal : 3 Januari 2012**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :  
Nama : Abdul Rahman  
NPM : 0905097016  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Judul Skripsi : Profesionalitas Aparatur Pemerintah Daerah Kota  
Depok”: Suatu Tinjauan Analisis di BAPPEDA Kota  
Depok

**Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia**

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Drs. Muh. Azis Muslim, M.Si (.....  
(.....  
Penguji : Dra. Afiati Indri Wardani, M.Si (.....  
(.....  
Ketua Sidang : Achmad Lutfi, S.Sos., M.Si (.....  
(.....  
Sekretaris Sidang : Desy Hariyati, S.Sos (.....  
(.....

Ditetapkan di : Depok,  
Tanggal : 3 Januari 2012

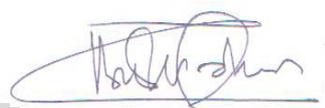
## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, tidaklah mudah bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

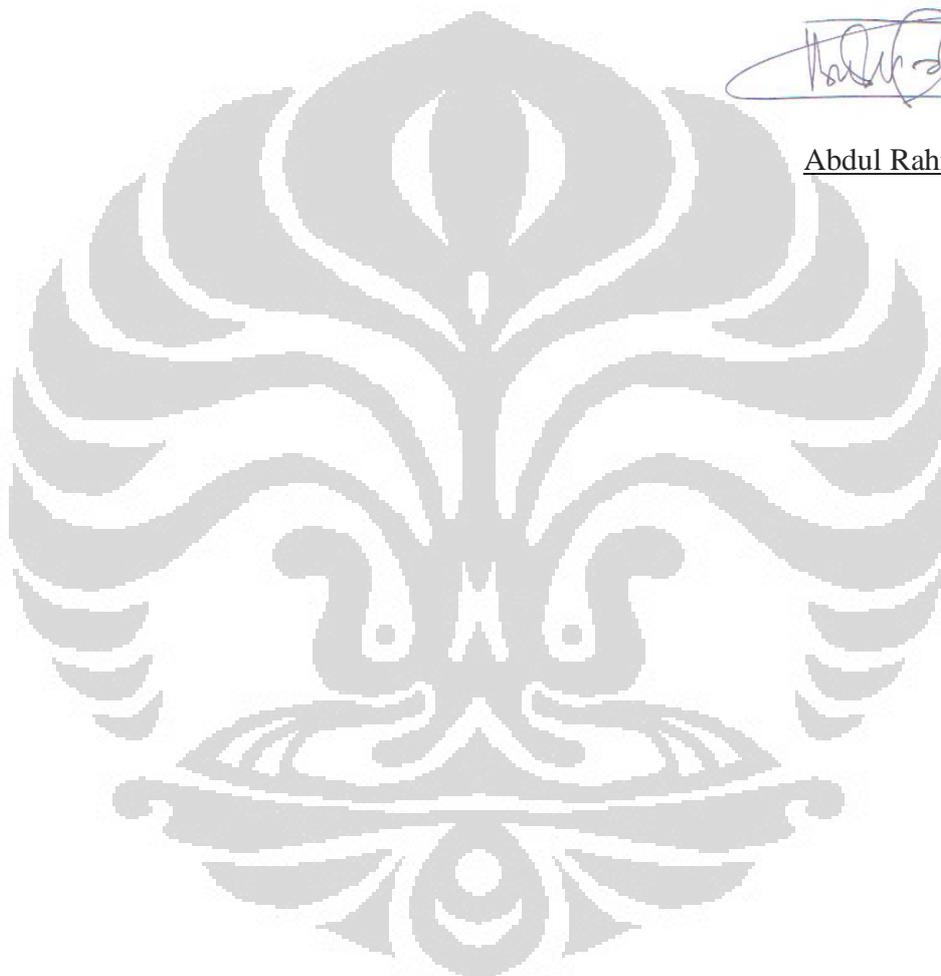
1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
2. Dr. Roy V. Salomo, M.Soc. Sc., selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
3. Prof. Dr. Irfan Ridwan M, M.Si., selaku Ketua Program Sarjana Reguler/Kelas Paralel Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
4. Achmad Lutfi, S.Sos, M.Si., selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara FISIP UI.
5. Prof. Dr. Eko Prasodjo, selaku pembimbing akademik yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing saya selama kuliah di Universitas Indonesia.
6. Drs. Muh. Azis Muslim, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Dra. Afiati Indri Wardani, M.Si selaku penguji yang telah banyak memberikan nasehat dan arahan untuk menjadi lebih baik.
8. Mas Melan, Mba Nur, Desy dan seluruh staff Departemen Ilmu Administrasi Fisip UI.
9. BAPPEDA Kota Depok yang telah banyak membantu dan memberikan izin atas penelitian ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Depok, 3 Januari 2012



Abdul Rahman



## UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Lembar ini ditujukan bagi semua pihak, mulai dai keluarga sampai sahabat, yang telah mendukung dan membantu saya selama proses pembuatan skripsi ini.

1. *Special thanks to my family*, Mama & Papa yang tidak pernah lelah untuk mendukung, membimbing, serta mendoakan saya kapanpun dan dimanapun. Adikku tercinta Era Sukra, beserta keluarga besar yang selalu mendukung dan menghibur saya saat jenuh dengan skripsi.
2. *Special Anniversary for me* 3 Januari 2012 sebagai kado terbaik *in my life* dan semoga moment ini menjadi titik awal kebangkitan untuk mencapai kesuksesan abadi. Aamiin ya Robbal alamin.
3. Kak Dini dan Bang Razi tersayang, Lativa adikku tersayang yang selalu ada mendengarkan segala curhatan saya, yang rela menemani dan menghibur saat saya mentok dengan skripsi. Terimakasihiiiiiih banyaaaaak buat kamu.
4. Sahabat-sahabat kosan Anugerah dan Pejantan: Bang Andri, dkk; Ricky, Rio, Farid, Ferdi, Bimo, dkk; terimakasih banget udah mau menghabiskan kegilaannya sama-sama. Pengalaman satu kosan bersama kalian ga akan pernah terlupakan. *Thanks for you guys.*
5. Sahabat-sahabat di Negara 2005, 2006, dan 2007 serta teman-teman yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang mendukung dan membantu saya sampai detik-detik terakhir menjelang sidang skripsi. Terimakasih dan maaf juga buat kalian yang kadang direpotkan dengan semua urusan skripsi saya.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan kalian yang telah membantu dan mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih banyak buat semuanya dan mohon maaf apabila ada nama-nama yang belum tersebut. Semoga kita semua menjadi orang sukses dan berguna dimanapun kapapun. Amin

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdul Rahman  
NPM : 0905097016  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Departemen : Ilmu Administrasi  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Profesionalitas Aparatur Pemerintah Daerah Kota Depok”: Suatu Tinjauan Analisis di BAPPEDA Kota Depok**

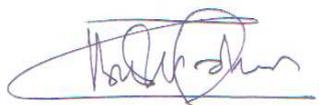
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada Tanggal: 3 Januari 2012

Yang menyatakan



( Abdul Rahman )

## ABSTRAK

Nama : Abdul Rahman  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Judul : “Profesionalitas Aparatur Pemerintah Daerah Kota Depok” (Suatu Tinjauan Analisis di BAPPEDA Kota Depok)

Aparatur pemerintah daerah adalah merupakan roda bagi terselenggaranya pemerintahan yang mandiri dan bertanggung jawab. Kesiapan aparatur merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu daerah dalam melaksanakan otonomi sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus mempunyai profesionalitas yang baik. Konsep profesionalitas dalam diri aparat dilihat dari 2 aspek yaitu responsifitas dan inovasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yakni pendekatan yang bersifat deduktif, yaitu berangkat dari sebuah teori dan berusaha menguji teori tersebut secara objektif. Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui profesionalitas aparatur di BAPPEDA Kota Depok dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 45 orang responden yang merupakan pegawai dari dinas-dinas di Kota Depok yang mendapatkan pelayanan dari BAPPEDA Kota Depok. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai *mean* (rata-rata) berada pada rentang nilai 2,5 – 3,25 atau berada pada nilai skala 3 sehingga profesionalitas aparatur BAPPEDA Kota Depok dinilai cukup atau memiliki profesionalitas yang cukup. Apabila dilihat dari nilai  $t$  hitung = 67,102 > nilai  $t$  tabel (44; 0,025) = 0.2000, karena  $t$  hitung > nilai  $t$  tabel atau bisa juga dilihat nilai sig. 0.000 < 0.025 maka  $H_0$  ditolak. Jadi rata-rata profesionalitas Aparatur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Depok termasuk dalam kategori baik.

Kata kunci : Aparatur Pemerintah, Profesionalitas, BAPPEDA Kota Depok

## ABSTRACT

Name : Abdul Rahman  
Study Program : Public Administration  
Title : “Professionalism of the Local Government Apparatus of Depok City (An Analysis Review on BAPPEDA of Depok City).”

Local government apparatus is a wheel for the implementation of self-governance and responsible. Readiness of the apparatus is of a great importance in determining the success or failure of a region in implementing autonomy in accordance with applicable laws. The Government apparatus in carrying out its duties and functions should have a good professionalism. The concept of professionalism within the apparatus self viewed from 2 aspects that are responsiveness and innovation. The approach used in this study is a quantitative approach, which is deductive approach, which departs from a theory and trying to test the theory objectively. Writing aims to know the apparatus professionalism in BAPPEDA of Depok City in carrying out the work in accordance with the duties and functions. Collecting data in this study conducted by distributing questionnaires to 45 respondents who are employees of departments in Depok City who get service from BAPPEDA of Depok City. From the results of this study obtained a mean is in the range of values from 2.5 to 3.25 or are on the scale of 3 so that the apparatus professionalism of BAPPEDA of Depok City judged enough or have enough professionalism. When viewed from the value  $t_{count} = 67.102 > \text{table value of } t(44; 0.025) = 0.2000$ , because the  $t_{count} > t_{table}$  value or it could be seen the value of  $\text{sig. } 0.0000 < 0.025$  then  $H_0$  is rejected. So the average of Apparatus professionalism Regional Development Planning Board (BAPPEDA) of Depok City included in good category.

Key words: The Government Apparatus, Professionalism, BAPPEDA of Depok City

## DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMAKASIH .....	vii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	ix
ABSTRAK .....	x
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.4.1 Manfaat Praktis .....	10
1.4.2 Manfaat Akademis .....	10
<b>BAB II KERANGKA TEORI</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka .....	11
2.2 Kerangka Dasar Teori .....	14
2.2.1 Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia ....	15
2.2.2 Profesionalitas Aparat .....	17
2.2.2.1 Ciri Profesionalitas .....	20
2.2.2.2 Faktor-faktor yang mendukung sikap Profesionalitas .....	23
2.2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalitas Aparat .....	26
2.3 Dimensi-Dimensi Profesionalitas .....	27
2.4 Hipotesis .....	31
2.5 Definisi Operasional .....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Metode Penelitian .....	32
3.1.1 Pendekatan Penelitian .....	32
3.1.2 Jenis Penelitian .....	32
3.1.3 Fokus Penelitian .....	33

	3.2 Jenis dan Sumber Data .....	35
	3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	35
	3.3.1 Populasi .....	36
	3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel .....	36
	3.4 Unit Analisis dan Observasi .....	36
	3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	37
	3.6 Teknik Analisis Data .....	37
BAB IV	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
	4.1 BAPPEDA Kota Depok .....	41
	4.2 Susunan Kepegawaian .....	42
	4.3 Tugas Pokok dan Fungsi .....	44
	4.4 Struktur Organisasi BAPPEDA Kota Depok .....	45
BAB V	ANALISIS DATA	
	5.1 Karakteristik Responden .....	46
	5.2 Penyajian data tentang profesionalitas aparatur BAPPEDA Pemerintah Kota Depok berdasarkan Aspek Responsivitas .....	49
	5.3 Penyajian data tentang profesionalitas aparatur BAPPEDA Pemerintah Kota Depok berdasarkan Aspek Inovasi .....	55
	5.4 Penyajian data tentang profesionalitas aparatur BAPPEDA Pemerintah Kota Depok berdasarkan <i>Mean</i> (Rata-rata) jawaban responden .....	60
	5.5 Analisis Data Hasil Wawancara .....	63
	5.6 Uji Hipotesis .....	65
BAB VI	PENUTUP	
	6.1 Kesimpulan .....	68
	6.2 Saran .....	68
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Variabel Profesionalitas Aparatur .....	31
Tabel 4.1	Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan .....	42
Tabel 4.2	Jumlah Pegawai yang Telah Mengikuti Pelatihan Penjurusan ..	43
Tabel 4.3	Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan .....	43
Tabel 4.4	Jumlah pegawai menduduki Eselon dan Staf .....	44
Tabel 5.1	Distribusi Responden berdasarkan jenis kelamin .....	46
Tabel 5.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 5.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
Tabel 5.4	Distribusi Responden Berdasarkan Kedinasan .....	48
Tabel 5.5	Kemampuan mencermati kebutuhan masyarakat .....	49
Tabel 5.6	Kemampuan menyusun program kerja yang mengakomodasi semua kepentingan .....	50
Tabel 5.7	Kemampuan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan memberikan pelayanan yang berorientasi pada masyarakat .....	51
Tabel 5.8	Kemampuan dalam menyerap perkembangan teknologi .....	52
Tabel 5.9	Kemampuan mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru dan perkembangan lingkungan .....	53
Tabel 5.10	Kemampuan mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas layanan .....	54
Tabel 5.11	Keinginan untuk menemukan sesuatu yang baru dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi .....	55
Tabel 5.12	Hasrat untuk menggunakan cara kerja dan metode baru dalam pelaksanaan pekerjaan .....	56
Tabel 5.13	Keinginan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan ....	57
Tabel 5.14	Kreatifitas Aparatur .....	58
Tabel 5.15	Ringkasan Jawaban Responden pada Kategori .....	59
Tabel 5.16	<i>Descriptive Statistics</i> .....	60
Tabel 5.17	Penilaian nilai mean berdasarkan nilai skala .....	62
Tabel 5.18	One-Sample Statistic .....	65
Tabel 5.19	One-Sample Test .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur organisasi BAPPEDA Kota Depok .....	45
---	----



# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Aparatur pemerintah daerah adalah merupakan roda bagi terselenggaranya pemerintahan yang mandiri dan bertanggung jawab. Kesiapan aparatur merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu daerah dalam melaksanakan otonomi sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Bahasan tentang aparatur pemerintah tidak terlepas dari bahasan peranan birokrasi pemerintah. Dapat dikatakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh aparatur pemerintah adalah apa dan bagaimana peranan birokrasi pemerintah.

Esensi pengertian Birokrasi menurut teori Max Weber dalam karyanya "*The theory of Economic and Social Organization*" pada dasarnya adalah sebagai sebuah organisasi yang disusun atas dasar rasionalitas, bermakna pengorganisasian yang tertib, teratur dalam hubungan kerja yang berjenjang berdasarkan tata kerja atau prosedur kerja yang jelas.

Birokrasi pada sektor pemerintahan mencakup bidang tugas yang sangat luas, kompleks dan melibatkan bentuk organisasi yang berskala besar dengan jumlah personil yang banyak untuk melaksanakan penyelenggaraan negara, pemerintahan, termasuk pelayanan umum dan pembangunan. Peran birokrasi pemerintah dipandang sebagai yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pembangunan suatu negara, maupun untuk memenuhi segala kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Kenyataan dalam praktek sering terdapat pandangan bahwa birokrasi pemerintah atau setiap berhubungan dengan birokrasi pemerintah untuk mendapatkan suatu pelayanan menunjukkan gejala yang mengecewakan, berbelit-belit, lama, mahal dan tidak memuaskan termasuk kurangnya koordinasi.

Aparat birokrasi pemerintah sering juga dianggap tidak mampu menyesuaikan diri dengan modernisasi, perilakunya tidak inovatif dan sering pula melakukan korupsi. Kondisi ini semakin diperparah adanya kecenderungan dari birokrasi pemerintah yang menerapkan pola otokratik dan

otoriter. Merubah pandangan ini tidaklah mudah, perlu adanya pembuktian pelaksanaan peran birokrasi pemerintah yang berpihak pada masyarakat yang dilayani dengan dilandasi semangat pembaharuan yang mendasar sebagai identitas baru birokrasi pemerintah.

Penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan paradigma baru otonomi daerah merupakan salah satu bagian pesan reformasi terhadap aktualisasi peran pemerintah daerah dalam penerapan fungsinya untuk memberikan pelayanan atas kepentingan masyarakat (*public interest*) dan menyelesaikan masalah-masalah dalam masyarakat (*public affairs*). Dua hal tersebut sesuai dengan locus Administrasi Negara yang dikemukakan oleh Nicholas Hendry dalam bukunya "*Public Administration and Public Affairs*" sebagaimana dinyatakan oleh M. Irfan Islamy : ..... Focus administrasi negara adalah teori organisasi (*organization theory*) dan ilmu management (*management science*) dan locusnya adalah kepentingan publik (*public interest*) dan masalah-masalah publik (*public affairs*) ( 2000 : 8 ).

Di samping kegiatan pelayanan publik yang berorientasi pada kepentingan publik dan masalah-masalah publik, kegiatan birokrasi pemerintah daerah juga melaksanakan kegiatan lainnya berupa kegiatan yang dapat mendatangkan hasil (*funding outcomes*), sehingga dapat meningkatkan kemampuan pembiayaan kegiatan pelayanan publik. Misalnya melaksanakan kegiatan pembangunan jalan/jembatan/rumah sakit/gedung sekolah/kegiatan pelayananan bantuan penanggulangan korban bencana serta pelayanan umum lainnya untuk memenuhi kepentingan/masalah publik. Di lain pihak melaksanakan kegiatan membangun obyek wisata/mendirikan suatu BUMD dan lain sebagainya untuk mendapatkan hasil sebagai sumber pendapatan daerah untuk meningkatkan kemampuan pembiayaan pelaksanaan wewenang dan kewajiban pemerintah daerah.

Dengan demikian dapat dibedakan, kegiatan pelayanan publik oleh pemerintah daerah guna memberikan pelayanan pemenuhan kepentingan publik maupun masalah-masalah publik, tidak dimaksudkan untuk meningkatkan pendapatan daerah. Sekalipun dimungkinkan terjadinya peningkatan sumber pendapatan daerah yang signifikan dengan kegiatan

pelayanan publik tersebut. Di samping itu melakukan kegiatan sebagai usaha pemerintah daerah guna meningkatkan pendapatan daerah dengan mulai mencari alternatif perluasan sumber-sumber pendapatan dan pembiayaan pembangunan daerah, baik yang berasal dari potensi daerah, pasar modal di tingkat nasional maupun internasional, sehingga dapat meningkatkan kemampuan pemerintah daerah membiayai pelaksanaan kegiatan pelayanan publik.

Perubahan sikap yang harus ditunjukkan oleh aparatur pemerintah daerah dalam praktek sebagai penyelenggara pemerintahan, penyelenggara pelayanan umum dan pembangunan yaitu perubahan atau pembaharuan sikap dan karakter aparatur pemerintah yang berorientasi pada fungsi fundamental pemerintah dan sesuai dengan paradigma baru Administrasi Negara. Paradigma baru Administrasi Negara yaitu memandang Birokrasi Pemerintah tidak lagi hanya semata-mata melaksanakan Pelayanan Publik yaitu memenuhi kebutuhan barang dan jasa publik (kepentingan publik) serta memecahkan masalah-masalah publik, tetapi sekaligus sebagai pendorong dan fasilitator tumbuhnya partisipasi masyarakat.

Fenomena ini merupakan konsekuensi logis ketidakmampuan birokrasi pemerintah untuk memenuhi seluruh kebutuhan dan kepentingan serta memecahkan masalah-masalah masyarakatnya tanpa keikutsertaan masyarakat sendiri. Dalam hubungan ini diperlukan pembaharuan pendekatan manajemen pemerintahan dalam mempraktekkan peran birokrasi pemerintah. Dengan melandaskan pemikiran terhadap permasalahan yang dihadapi oleh aparatur birokrasi Indonesia maka sebagai upaya untuk memperbaiki berbagai kelemahan dan mengantisipasi perubahan lingkungan maka diperlukan sebuah pemikiran untuk membangun aparatur birokrasi Indonesia yang handal, profesional dan menjunjung tinggi nilai kejujuran serta etika profesi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara kegiatan pembangunan dan penyelenggara pelayanan publik.

Mengingat urgensitas peran aparatur dalam menyelenggarakan peran dan fungsinya, perlu kiranya dicari dan dirumuskan suatu pendekatan strategis untuk membangun wajah baru aparatur profesional yang handal,

tanggap, inovatif, fleksibel dan tidak prosedural dalam memberikan pelayanan dan penyelenggaraan pembangunan. Peran pemerintah yang selama ini sebagai *ruler* seharusnya diubah menjadi fasilitator seperti dikatakan oleh Osborne dan Gaebler (1992:29), dengan sepuluh prinsip Mewirauahakan Birokrasi, yang memperkenalkan paradigma baru dengan menempatkan birokrasi sebagai fasilitator bukan sebagai ruler atau patron. Walaupun upaya untuk mewujudkan birokrasi pemerintahan yang responsif dan inovatif dengan memposisikan diri sebagai fasilitator bukan pekerjaan yang mudah, namun upaya untuk mewujudkan cita-cita tersebut tetap harus diupayakan demi memberikan pelayanan yang baik kepada publik dan mampu memperbaiki citra birokrasi Indonesia yang selama beberapa dasawarsa banyak menimbulkan citra negatif dan telah kehilangan legitimasi di mata masyarakat.

Faktor sistem dan kondisi yang ada juga ikut mempengaruhi terbentuknya birokrat profesional yang handal serta respon terhadap dinamika perubahan dan aspirasi masyarakat. Perubahan menuju model kerja yang positif dalam menjalankan roda pemerintahan dan menyelenggarakan pelayanan publik yang bermental *entrepreneur* serta perubahan gaya kepemimpinan dari autokratis menuju gaya kepemimpinan yang demokratis dan pembaharu serta didukung dengan model penghargaan yang mencerminkan rasa keadilan diyakini lebih mampu memotivasi prestasi kerja aparatur daripada sekedar meningkatkan kemampuan dan keahlian aparatur yang pada akhirnya akan masuk dalam lingkaran birokrasi yang tidak sehat.

Profesionalitas sangat ditentukan oleh kemampuan dan kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatan masing-masing (secara professional). Hasil dari pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai dengan porsi, obyek, bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat (Suit Almasdi 2000, hal.99). Semua tindakan yang dilakukan secara profesional itu berarti menyangkut tentang profesionalitas, baik itu profesionalitas karyawan, profesionalitas aparat, dan sebagainya. Pentingnya Profesionalitas aparatur pemerintahan ini sejalan

dengan bunyi pasal 3 ayat (1) UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyebutkan bahwa :

“Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan”.

Pada tataran tersebut, pendekatan manajemen sumber daya manusia berbasis pada perkembangan pengetahuan merupakan salah satu pilar penting, karena manajemen pengelolaan sumber daya manusia dapat dipandang sebagai pendekatan baru secara komparatif terhadap manajemen personalia yang memadam orang sebagai sumber daya kunci (Mc. Kenna & Nic Beech, 2001:1).

Argumen di atas sejalan dengan pendapat Sondang P. Siagian (1999:140) yang mengatakan bahwa :

“Manusia merupakan unsur penting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia”.

Sangat pentingnya eksistensi sumber daya manusia dalam bidang pemerintahan ini selaras dengan penjelasan umum UU No. 43 Tahun 1999 yang menyebutkan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri oleh karenanya, setiap aparatur pemerintah dituntut untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya secara professional, namun dalam realisasinya, hal tersebut tidaklah mudah terbentuk dengan sendirinya. Banyak hal yang terjadi justru adalah sebaliknya, di mana banyak aparatur pemerintah daerah kurang mampu menyelenggarakan suatu pemerintahan agar memiliki kredibilitas tinggi dan proses pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, aspiratif serta bertanggung jawab.

Hal yang dilematis terjadi ketika kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan publik meningkat, tidak dibarengi oleh keahlian dan keterampilan aparatur untuk membentuk suatu mekanisme kerja pelayanan yang baik. Masih sering dijumpai pelayanan aparatur dengan prosedur berbelit-belit (*birokratis*), tidak adanya kepastian, kurang transparan, lamban dengan disertai adanya pemungutan biaya tambahan diluar biaya resmi. Akibat yang dapat dilihat sekarang banyak masyarakat pengguna jasa pemerintah sering dihadapkan pada begitu banyak ketidak pastian ketika mereka berhadapan dengan aparat birokrasi (Dwiyanto, 2000:7).

Seiring dengan penyelenggaraan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab sebagaimana telah diatur dalam UU No.22 Tahun 1999, Pemerintah Daerah Kota Depok melakukan penataan kelembagaan perangkat daerah yang salah satunya adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Depok.

Badan Perencanaan Pembangunan Kota Depok merupakan unsur staf pelaksana kewenangan otonomi daerah pada pelaksanaan desentralisasi yang memiliki tugas membantu Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan yaitu melaksanakan perencanaan pembangunan daerah. Keberhasilan pelaksanaan pembangunan daerah di Kota Depok memiliki relevansi dengan uraian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab para aparatur yang ada di Bappeda Kota Depok sesuai dengan desentralisasi kewenangan dari Walikota Depok.

Berkenaan dengan fenomena di atas, terdapat beberapa permasalahan umum yang menyangkut kondisi aparatur di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Depok dalam menjalankan tugas dan fungsinya, yakni: *pertama*, masih relatif rendahnya dalam kemampuan berkomunikasi dan penguasaan informasi secara global untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan; *kedua*, belum mampunya setiap aparatur mengimplementasikan pertanggungjawaban secara penuh (*personal accountability*) sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya; *ketiga*, lemahnya akselerasi penyelesaian tugas pekerjaan yang dapat mengakibatkan penundaan waktu; *keempat*, masih lemahnya kemampuan menyusun agenda

kegiatan yang memprioritaskan kebutuhan penunjang kerja bagi perangkat daerah otonom yang bersifat *best practice* ; dan *kelima* belum sepenuhnya mampu membuat jejaring kolaborasi (*net working*) dengan dinas/instansi perangkat otonom terkait dalam menyusun agenda kerja untuk mendukung kelancaran tugas-tugas Walikota Depok.

Berhubungan dengan masalah tersebut, banyak hal yang telah diupayakan oleh Pemerintah Kota Depok agar seluruh aparatur di BAPPEDA memiliki kemampuan, kompetensi, performansi, loyalitas, akuntabilitas, tanggungjawab dan sikap proporsional sesuai dengan visi serta misi organisasi. Upaya-upaya tersebut diantaranya adalah memberikan kesempatan pelaksanaan pendidikan formal melalui program tugas belajar dan ijin belajar, melaksanakan diklat penjenjangan pegawai, melengkapi berbagai sarana dan prasarana yang penunjang penyelesaian pekerjaan serta membentuk jaringan kemitraan kerja baik dengan sesama aparatur maupun dengan pihak-pihak luar.

Cita ideal Profesionalitas aparatur tersebut tidak mudah terbentuk tanpa dukungan dari unsur-unsur profesionalitasnya yaitu Kreativitas, Inovasi dan Responsifitas. Tiga unsur ini sebagaimana menurut Siagian dalam Sulitya (2008:53) mengacu pada kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu pada prosedur yang telah ada (*SOP*). Ketiga hal tersebut merupakan komponen-komponen yang saling terkait dan berhubungan dalam membentuk sosok Profesionalitas aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsi sesuai bidang masing-masing. Mengingat kreativitas adalah bagian dari inovasi, maka unsur profesionalitas aparatur dapat di pandang dari 2 unsur utama saja yaitu Daya Inovasi dan Tingkat Responsivitas. 2 unsur ini juga pernah digunakan oleh Trisno Santosa (2004) dan Arief Dwi Sulistyia (2008) untuk proyek penelitian dalam bentuk tesis (S2) UNDIP Semarang yang berhubungan dengan analisis profesionalitas aparatur.

Sebagaimana uraian singkat di atas, latar belakang penelitian ini adalah menyangkut profesi aparatur pemerintah daerah dan bagaimana profesionalitasnya sebagai aparatur pemerintah. Hal ini melatar belakangi penulis untuk menyusun rancangan penelitian dalam bentuk skripsi untuk

membahas bagaimana Profesionalitas itu dijalankan dengan judul “Profesionalitas Aparatur Pemerintah Daerah Kota Depok”: Suatu tinjauan analisis di Bappeda Kota Depok.

Alasan pemilihan Kota Depok sebagai lokasi penelitian karena Kota Depok merupakan salah satu kota penyangga (*Hinterland*) yang paling dekat dengan Ibukota Indonesia DKI Jakarta, dipimpin oleh Walikota mantan Menteri Pertanian (satu-satunya walikota di Indonesia yang pernah menjabat Menteri) dan yang terpenting adalah sangat dekat dengan Universitas Indonesia (UI) yang tidak bisa disangkal adalah PTN yang masih dianggap terbaik di Indonesia. Tiga alasan utama ini sangat meyakinkan untuk menyatakan bahwa seharusnya aparatur pemda Kota Depok haruslah memiliki aparat yang profesional di bidang pekerjaan dan tugasnya masing-masing.

Dekatnya dengan pusat kekuasaan Negara membuat Pemda Kota Depok lebih mudah dipantau keberhasilan pembangunannya oleh Pemerintah. Walikotaanya seorang mantan menteri seharusnya memiliki tindakan, gengsi dan wibawa untuk lebih baik dari pemkot-pemkot lainnya di Indonesia. Sangat dekatnya dengan UI yang merupakan pusat dan gudangnya para ilmuwan yang sangat mumpuni seharusnya bisa dimanfaatkan untuk membantu memikirkan sistem pembangunan yang ideal. Tiga alasan ini sangat tidak terbantahkan dan menjadi motivasi tersendiri bagi peneliti mengapa memilih kota Depok sebagai lokasi dan sekaligus sebagai aplikasi hasil penelitian.

Alasan mengapa memilih BAPPEDA Kota Depok dengan pertimbangan instansi ini dapat dijadikan sebagai representasi dari seluruh aparatur instansi Pemda yang berada dalam lingkungan kota Depok. Pengertiannya adalah baik atau tidaknya hasil pembangunan di wilayah Kota Depok adalah bergantung dari hasil yang dikeluarkan oleh BAPPEDA, artinya bila aparatur BAPPEDA bekerja secara profesional maka aparatur Pemda lainnya akan bekerja secara profesional juga, sebab apa yang akan dikerjakan, kapan mengerjakannya, bagaimana dan oleh siapa semuanya adalah hasil dari perencanaan BAPPEDA.

## 1.2 Perumusan masalah

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa membutuhkan sumber daya manusia pengelolanya memiliki profesionalitas yang tinggi. Hal yang menyangkut profesionalitas adalah profesionalitas yang ditentukan oleh dua unsur yaitu responsifitas dan inovasi seseorang dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Dengan didasari oleh latar belakang di atas, maka dalam perumusan masalah penelitian ini dibuat dengan mengajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

“Bagaimanakah profesionalitas Aparatur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Depok dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya”?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Bertitik tolak pada latar belakang dan perumusan masalah yang ada, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

“Mengetahui profesionalitas aparatur di BAPPEDA Depok dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya”.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari pembahasan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai berikut :

### 1.4.1 Manfaat Praktis :

Sebagai bahan masukan dan saran-saran pertimbangan yang bersifat praktis bagi Pemerintah Kota Depok dalam upaya meningkatkan Profesionalitas aparatur.

### 1.4.2 Manfaat Akademis :

Sebagai bahan telaahan, kajian dan analisa bagi pengembangan teoritik dan konsep-konsep ilmiah yang memiliki relevansi dengan Profesionalitas aparatur pemerintah.

## BAB II KERANGKA TEORI

### 2.1. Tinjauan Pustaka

Sebagai bahan rujukan dalam penelitian ini, penulis mengambil penelitian sebelumnya yang memiliki batasan penelitian yang kurang lebih relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Dengan merujuk pada penelitian sebelumnya, peneliti mendapat sejumlah informasi yang lebih dalam mengenai topik penelitian yang diangkat.

Penelitian yang menjadi rujukan dalam tinjauan pustaka adalah penelitian yang ditulis Trio Wiramon dengan judul Profesional Aparatur Pemerintah Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana aparatur pemerintah Kantor Catatan Sipil Yogyakarta dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara profesional terutama dari aspek responsifitas dan inovasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti ingin memusatkan pada konteks yang menggambarkan dan membentuk pemahaman yang mendalam dan memperoleh informasi baru dan penting.

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu penelitian yang berusaha melukiskan suatu realitas sosial yang kompleks melalui penyerdehanaan dan klasifikasi dengan memanfaatkan konsep-konsep yang dapat menjelaskan suatu gejala sosial secara analitis. Berdasarkan teknik pengumpulan datanya, penelitian ini dikategorikan sebagai *field research* karena peneliti menggunakan wawancara mendalam. Berdasarkan teknik analisis data, penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif. Yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Kepala Kantor Catatan Sipil (*The strategic-apex*), Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Staff TU (*The Support Staff*), Kepala Seksi Pelayanan (*Middle Managemen*), Kepala Sub Seksi dan Staff (*Operating Core*), Kepala Seksi Data dan Penyuluhan (*Middle Managemen*), dan Masyarakat yang sedang berinteraksi dengan aparatur kantor catatan sipil.

Dalam penelitian tersebut, peneliti berangkat dari teori yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas. Teori yang digunakan adalah responsifitas, dan inovasi.

Setelah dilakukan analisis atas hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa secara keseluruhan birokrasi Kantor Catatan Sipil dalam merespon aspirasi publik dan melakukan inovasi sangat memprihatinkan dan belum merefleksikan harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan terbaik. Organisasi Kantor Catatan Sipil lebih digerakkan oleh peraturan daripada oleh misi yang hanya menjadi hiasan lemari dan dinding pada Kantor Catatan Sipil, struktur yang tidak kondusif makin memperparah keadaan dimana bawahan lebih menjadi pelaksana perintah atasan daripada menjadi bagian dalam organisasi, peran pemimpin yang diharapkan mampu memecahkan kebuntuan tersebut juga tidak mampu menjalankan peran tersebut. Pemimpin lebih menempatkan diri sebagai pengawal kepada bawahan untuk lebih responsif dan melahirkan inovasi-inovasi baru. Sistem penghargaan yang tidak layak dan tidak mencerminkan keadilan serta meritokrasi makin memperburuk wajah birokrasi Kantor Catatan Sipil sehingga sikap responsif dan inovatif hanya merupakan angan-angan yang tak kunjung terwujud.

Dari segi substansi, peneliti menggunakan teori faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas yaitu responsifitas dan inovasi yang dikombinasikan dengan teori visi misi organisasi, struktur organisasi, kepemimpinan, dan penghargaan. Namun, penelitian ini kurang memaparkan teori profesionalitas yang dikemukakan oleh ahli-ahli lain.

Terdapat keterkaitan antara penelitian yang dilakukan oleh Trio Wiramon dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti yakni kedua-duanya memiliki substansi yang sama yaitu mengukur profesionalitas aparatur pemerintah. Penelitian tersebut dapat dijadikan salah satu sumber data sekunder bagi penulis. Adapun perbedaannya adalah penelitian Profesionalitas Aparatur Pemerintah Pada Kantor Catatan Sipil Kota Yogyakarta menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan penelitian Analisis Profesionalitas Aparatur Pemerintah Daerah pada Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Depok menggunakan pendekatan kuantitatif.

Rujukan kedua yang menjadi tinjauan pustaka dalam penelitian ini adalah tesis yang ditulis oleh Rody dengan judul Pengaruh Profesionalitas Aparat Terhadap Kualitas Pelayanan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kotawaringin Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Profesionalitas aparat yang bekerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kotawaringin Timur terhadap kualitas layanan publik transportasi darat di Kotawaringin Timur.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena peneliti mengumpulkan data dan informasi yang kemudian dibandingkan dengan kenyataan yang ada di lapangan agar mendapat hubungan timbal balik antara teori dan data dengan informasi. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang terjadi tanpa ada perlakuan terhadap objek-objek yang diteliti. Berdasarkan teknik pengumpulan datanya, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey karena peneliti menggunakan kuesioner dan wawancara secara mendalam. Berdasarkan teknik analisis data, penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Untuk menganalisis data responden yang diperoleh dari kuesioner, metode yang digunakan adalah analisis statistik.

Dalam penelitian tersebut, peneliti berangkat dari teori yang berkaitan dengan kualitas pelayanan publik. Teori yang digunakan adalah teori kualitas layanan publik dan Profesionalitas aparat. Setelah dilakukan analisis atas hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa kelebihan penelitian ini mampu menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan profesionalitas aparat terhadap kualitas pelayanan publik. Kekuatan variabel profesionalitas aparat yang menentukan perubahan-perubahan kualitas pelayanan publik adalah positif dan signifikan. Korelasi antara variabel profesionalitas aparat dengan variabel kualitas pelayanan publik cukup kuat.

Namun, penelitian ini juga terdapat kekurangan yakni dari analisis kualitatif menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain selain profesionalitas aparat yang dapat mempengaruhi kualitas layanan publik di Dinas Perhubungan Kabupaten Kotawaringin Timur yang tidak diteliti dalam penelitian ini yakni faktor lingkungan, nilai-nilai, dan faktor sumber daya manusia.

Terdapat keterkaitan antara penelitian yang dilakukan Rody dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis yakni kedua-duanya menggunakan pendekatan penelitian yang sama yaitu pendekatan kuantitatif dan penelitian yang dilakukan Rody menggunakan teori yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu profesionalitas aparat dengan menggunakan 2 indikator utama yaitu Responsifitas dan Inovasi, hal mana indikator ini juga digunakan oleh Sutrisno Santosa (2004) dan Arief Dwi Sulitya (2008) pada penelitian untuk tesis mereka yang membahas tentang Profesionalitas Aparatur pemerintah.

Dengan demikian dirasakan cukup alasan untuk menggunakan indikator Responsifitas dan Inovasi sebagai variabel manifest untuk menganalisis tingkat profesionalitas aparatur pemerintah di Kota Depok, tentunya dengan penyesuaian seperlunya.

## **2.2 Kerangka Dasar Teori**

Dalam penelitian ini, kerangka berpikir peneliti dibentuk oleh beberapa konsep diantaranya yaitu konsep *pengembangan sumber daya manusia, profesionalitas aparat, faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas, serta dimensi profesionalitas*. Berikut ini mengenai pemaparan konsep-konsep tersebut:

### **2.2.1 Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan adalah suatu proses bagaimana membuat seorang individu atau kelompok menjadi berkembang atau memiliki kekuatan, kemampuan dan memiliki kemandirian dalam mengelola suatu kebutuhan atau menghadapi permasalahan tertentu.

Selanjutnya makna yang terkandung dalam konsep sumber daya manusia tak terlepas dengan pembahasan mengenai manajemen personalia, karena pada dasarnya manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan-tujuan organisasi (Schuler, 1999: 139).

Pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia menurut pendapat Handoko (1994: 103) memiliki dua tujuan utama, yaitu meliputi; *pertama* untuk menutup “*gap*” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan; *kedua* meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang ditetapkan. Sedangkan Hasibuan (1997: 75) mengemukakan bahwa tujuan yang diharapkan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting kaitannya dengan upaya menghilangkan kesenjangan antara kemampuan kerja dengan tuntutan tugas sekaligus mampu menghadapi tugas-tugas sekarang maupun di masa yang akan datang.

Siagian (1997: 183-184) memberikan tujuh kriteria manfaat yang dapat dipetik dari adanya pengembangan sumber daya manusia, antara lain meliputi:

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif
7. Penyelesaian konflik secara fungsional.

Kriteria manfaat pengembangan sumber daya manusia sebagaimana disebutkan di atas menunjukkan betapa pentingnya eksistensi sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Bagi organisasi pemerintah, maka arah kebijakan pengembangan sumber daya aparatur lebih ditujukan dalam rangka menciptakan sosok aparatur yang profesional.

Kebijakan pengembangan sumber daya aparatur yang demikian menurut Rasyid (1998: 41) mencerminkan dua aspek utama, yakni: *pertama* aspek keahlian, yaitu berupa kebijakan penyiapan sumber daya aparatur yang profesional, yang benar-benar dilandasi pada hasil kajian mengenai adanya potensi, kondisi, dan kebutuhan nyata pemerintah. *Kedua* aspek perilaku, yakni pengaturan mengenai penyiapan sumber daya aparatur yang profesional perlu semakin diarahkan pada internalisasi prinsip-prinsip moral dan etika aparatur yang menjadi landasan terbangunnya akuntabilitas.

Mencermati hal tersebut kiranya perlu diperhatikan kebutuhan pemerintah akan tenaga-tenaga spesialis yang memiliki keterampilan dalam pelaksanaan fungsi-fungsi teknis maupun generalis, yaitu menjamin proses penyelenggaraan pemerintah agar benar-benar bergerak sejalan dengan aspirasi masyarakat dan tidak menyimpang dari prinsip-prinsip etika birokrasi, aturan hukum, dan konstitusi negara.

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, pada dasarnya prinsip pengembangan sumber daya manusia menurut Soeprpto (2000: 48) tidak jauh berbeda dengan harapan atas atribut-atribut sebagai berikut :

1. Memiliki keterampilan dan keahlian teoritis ilmiah tertentu sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan digelutinya.
2. Harus mampu menyumbangkan ilmu dan tenaga secara optimal untuk kelancaran usaha tempat kerjanya.
3. Harus dapat mendorong peningkatan produktivitas yang berkelanjutan.
4. Memiliki sikap untuk terus menerus untuk memperbaiki dan meningkatkan keahlian dan keterampilannya.
5. Disiplin dan patuh pada aturan main profesi dan tempat kerjanya.

6. Memiliki kesiapan untuk berubah atau melakukan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan yang berlangsung atau bahkan menciptakan perubahan.

### 2.2.2 Profesionalitas Aparat

Berbicara mengenai profesionalitas aparat, secara konseptual Profesionalitas merupakan sebuah konsep dalam Ilmu Administrasi dan Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Secara etimologis istilah profesionalitas berasal dari bahasa Inggris *professionalism*. Asal katanya *profess* (*to lay claim to*, pengakuan, pernyataan), kemudian *profession* (pekerjaan yang ditekuni dan dikuasai benar-benar), dan *professional* (seorang yang mempunyai *profession*, menurut cara yang sesuai dengan *profession*), serta *professionalism* adalah *professional character, spirit, or methods* (dalam Ndraha, 2001:XXXVII).

Pamudji (1994:20-21) lebih lanjut menyatakan bahwa profesionalitas berasal dari akar kata profesi, dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *profession*, yang berarti :

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

Sejalan dengan ragam bahasa yang berkembang, istilah profesi, profesional dan profesionalitas oleh Pamudji (1994:22) diartikan sebagai lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang-orang yang memiliki keahlian tertentu, keahlian mana diperoleh melalui pendidikan dan latihan yang mendalam. Lebih lanjut ia mengartikan seorang yang profesional itu sebagai berikut :

Seseorang yang tergolong profesional, yang berarti memiliki atau dianggap memiliki keahlian, akan melakukan kegiatan-kegiatan (pekerjaan) diantaranya pelayanan publik dengan mempergunakan keahliannya itu sehingga menghasilkan pelayanan publik yang lebih

baik mutunya, lebih cepat prosesnya, mungkin lebih bervariasi, yang kesemuanya mendatangkan kepuasan pada warga masyarakat.

Pandangan lain seperti Siagian (2000:163) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalitas adalah “keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”. Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat di atas memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen pematangan. Dengan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh aparatur 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.

Masih menurut Siagian (2000:164) 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 kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan. Pendapat tersebut meyakini bahwa sistem kerja birokrasi publik yang berdasarkan juklak dan juknis membuat aparat menjadi tidak responsif serta juga karena tidak berperannya pemimpin sebagai pengarah (katalisator) dan pemberdaya bagi bawahan.

Kemudian berkaitan dengan aparat, secara konseptual, aparat merupakan suatu istilah yang digunakan kepada badan, instansi atau orang-orang yang bekerja pada pemerintah. Marbun (2002:32) menyebutkan bahwa :

Aparat adalah badan pemerintah; instansi pemerintah; pegawai negeri; alat negara, dan Aparatur adalah perangkat alat (negara, pemerintah); para pegawai. Dalam kaitannya dengan aparatur negara, pada

pokoknya meliputi 3 bidang, yaitu bidang kelembagaan, bidang ketatalaksanaan dan bidang kepegawaian. Bidang paling penting adalah bidang kepegawaian, karena lancarnya penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan tergantung terutama dari kesempurnaan aparatur negara ini. Dan kesempurnaan aparatur ini pada pokoknya tergantung dari mentalitas, kemampuan dan disiplin korps pegawai negeri.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Pamudji (1994:21), menyatakan bahwa :

Dalam kaitan dengan istilah aparatur pemerintah dan aparatur negara, maka dapat diartikan sebagai alat atau sarana pemerintah/negara untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya yang kemudian terkelompok ke dalam fungsi-fungsi diantaranya pelayanan publik. Di dalam pengertian aparatur tercakup aspek manusia (personil), kelembagaan (institusi), dan tata laksana, tetapi dalam hubungannya dengan profesionalitas, aparatur dalam hal ini lebih mengkait kepada aspek personil. Aparatur negara memiliki spektrum yang mencakup dan luas dalam ruang lingkup negara yang didalamnya terdapat :

1. Aparatur pemerintah, yang lazim disebut juga birokrasi pemerintah
2. Aparatur penegakan hukum dan peradilan
3. Aparatur perundang-undangan
4. Aparatur perekonomian negara dan lembaga keuangan negara yang lazim disebut juga aparatur BUMN (Badan Usaha Milik Negara).

Dari konsep-konsep tersebut memberi penjelasan bahwa aparat adalah badan, instansi, pegawai yang berfungsi sebagai alat atau sarana pemerintah untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan sesuai dengan tanggung jawab, wewenang, tugas dan fungsi yang diberikan.

Dengan demikian Profesionalitas aparat menyatakan bahwa seorang aparat atau pegawai harus memiliki kemampuan/keahlian yang didasari pada ilmu pengetahuan tertentu dalam melakukan pekerjaannya, dan mau menerima tanggung jawab moral terhadap masyarakat atau lingkungannya sebagai bagian dari kewajiban profesionalnya.

### 2.2.2.1 Ciri Profesionalitas

Profesionalitas dan kemajuan (*progress*) merupakan dua hal yang saling berkaitan. Kemajuan suatu lembaga (institusi) atau organisasi ditentukan oleh keprofesionalan dari pengelolanya. Dengan demikian institusi atau organisasi yang semakin maju akan menuntut pula peningkatan profesionalitas. Bila tidak, institusi atau organisasi tersebut akan semakin tertinggal bahkan akan mengalami kemunduran, seperti dikatakan oleh Sanjaya (1996:125) bahwa kondisi persaingan saat ini menjadikan profesionalitas sebagai sumber kekuatan. Kunci terbesar untuk meraih keberhasilan pun terletak pada kemampuan meningkatkan profesionalitas, dalam arti melaksanakan aktifitas usaha secara efisien, efektif dan produktif, sehingga kondisi usaha dapat bertahan dan berkembang (*survive*). Tuntutan seperti ini tentu tidak terkecuali berlaku juga pada institusi pemerintahan sebagai penyedia layanan publik, seperti dikemukakan oleh Rasyid (1997:17-18) yang menyatakan bahwa :

....agakny sulit diingkari bahwa peningkatan kualitas profesionalitas para birokrat merupakan suatu keharusan, yang perlu dijaga adalah eksesnya yang bisa merugikan masyarakat, seperti lahirnya sikap arogansi dari para birokrat akibat kepercayaan diri yang berlebihan. Bagaimanapun juga, kemampuan pemerintah untuk memberi respons terhadap berbagai perubahan dan tuntutan-tuntutan baru yang terus tumbuh dalam masyarakat hanya mungkin dipelihara, jika para aparaturnya memiliki kualitas profesionalitas yang tinggi.

Pada umumnya profesionalitas berkaitan erat dengan keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam mengelola sebuah institusi, sebagaimana dikemukakan oleh Pamungkas (1996:206), profesionalitas pada dasarnya mengandung tiga unsur yang terkait dengan erat satu dengan lainnya, yaitu:

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

Pendapat lain dari Martin dan Schinzingler (1994:196) menyatakan bahwa seorang yang profesional harus memenuhi kriteria umum sebagai berikut :

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

Schein (dalam Handoko, 1997:14) menguraikan karakteristik profesionalitas sebagai berikut:

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

Menurut Jatman (2002:66), kriteria profesionalisme dapat di uraikan sebagai berikut:

- (1) Profesional itu dinyatakan dalam bentuk pekerjaan full-time yang merupakan sumber penghasilan baginya. Profesional memiliki motivasi yang kuat atas pekerjaan yang dinyatakan dengan satu komitmen seumur hidup.
- (2) Profesional memiliki “*specialized body of knowledge*” dan keterampilan yang didapatkan melalui pendidikan dan pelatihan formal dalam waktu yang cukup lama.
- (3) Profesional membuat keputusan atas nama klien atas dasar ketetapan yang jelas, berdasarkan pengetahuan teori yang luas dan keahlian didalam penerapan klinis.

- (4) Profesional memiliki satu orientasi pelayanan. Pelayanan ini dinyatakan secara tidak langsung dalam bentuk ketrampilan diagnostik, kemampuan menerapkan pengetahuan pada kebutuhan khusus dari klien dan tidak mementingkan diri sendiri atau menguntungkan diri sendiri.
- (5) Memberikan pelayanan berdasarkan pada kebutuhan obyektif dari klien dan tidak ada pamrih tertentu yang diharapkan oleh profesi dari klien.
- (6) Profesional memiliki otonomi dalam bertindak dan memutuskan.

Secara konsep teoritis, Jatman juga menambahkan pada tulisan yang sama bahwa profesionalisme itu sulit diukur dan hanya bisa diakui secara ekstrim pada standart sukses dan gagal. Adapun Elemen profesional secara umum adalah:

- (1) Altruisme yaitu berani berkorban, mementingkan orang lain/bukan diri sendiri: → sikap profesional: suka membantu, problem solver, membuat keputusan secara tepat, obyektif.
- (2) Komitmen terhadap kesempurnaan: → sikap profesional: efektif dan efisien, memberikan /mengerjakan yang terbaik.
- (3) Toleransi →sikap profesional: adaptable, suka bekerjasama, komunikatif, bijaksana, minta tolong jika memerlukan.
- (4) Integritas dan karakter → sikap profesional: jujur, teguh, tidak plinplan, percaya diri, berjiwa pemimpin, memberi teladan.
- (5) Respek kepada semua orang → sikap profesional dalam hal menerima kritik, menepati janji, memegang rahasia, menghormati orang lain, tahu diri.
- (6) *Sense of duty* → sikap profesional: disiplin, tepat waktu, taat aturan

Dapat dilihat bahwa profesionalitas pada hakekatnya merupakan hasil daya guna potensi-potensi keterampilan, kemahiran, dan keahlian secara optimal yang bersumber dari ilmu pengetahuan dan teknologi, yang didukung oleh moral atau etika, dimana segala potensi tersebut

dipergunakan untuk melayani masyarakat sebagai klien. Profesionalitas tidak memandang perbedaan dan menuntut perlakuan yang sama bagi setiap masyarakat sebagai klien. Dengan demikian, seorang aparat yang profesional harus mempunyai karakteristik seperti yang diuraikan tersebut, yang tercermin dalam perilaku sehari-hari ketika berhadapan dengan masyarakat (*demand*) dari berbagai jenis layanan yang disediakan oleh pemerintah (*provider*), Seperti yang dikemukakan oleh Levoy (1986:17) bahwa profesionalitas pada umumnya bukan berdasarkan apa adanya atau kualitas tersembunyi, tetapi dari penampilan profesional itu yang tampak. Reaksi orang terhadap Profesionalitas tergantung dari cara, sikap dan ucapan.

#### **2.2.2.2 Faktor-faktor yang mendukung sikap profesionalitas**

Faktor-faktor yang mendukung sikap profesionalitas, dalam Royen (2007:13) adalah:

##### **(1) *Performance***

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gibson, performance atau kehandalan serta prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, prestasi di hasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Gomes prestasi kerja dapat dilihat dari:

- a) Kuantitas kerja
- b) Kualitas kerja
- c) Pengetahuan tentang pekerjaan
- d) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.

##### **(2) Akuntabilitas aparatur**

Akuntabilitas merupakan suatu kebijakan strategis, hal ini harus dapat diimplementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Akuntabilitas juga merupakan kewajiban untuk memberikan tanggung jawab kinerja kepada pihak-pihak tertentu. Hal ini didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut.

- a) Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
- b) Menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dan sesuai dengan peraturan-peraturan.
- c) Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- d) Berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
- e) Jujur, objektif, transparan dan inovatif.
- f) Dengan demikian akuntabilitas merupakan pertanggung jawaban kinerja dari seseorang atau sekelompok, kepada pihak-pihak yang memiliki wewenang sesuai dengan aturan yang ada.

### (3) Loyalitas Pegawai

Loyalitas aparatur yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme menurut Islami dalam Royen adalah kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan sekerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

Dengan demikian, maka para pegawai diharapkan supaya mampu menunjukkan loyalitas yang tinggi dalam seluruh aspek pekerjaannya. Loyalitas tidak memandang tingkatan artinya tidak membeda-bedakan pemberian pelayanan kepada setiap orang.

### (4) Kemampuan Aparatur/pegawai

Menurut Thoha, kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman. Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya. Adapun aspek-aspek profesionalisme menurut Oemar

Hamalik dalam Royen (2007:7) dapat menambah pemahaman terhadap profesionalisme yaitu:

- a) Aspek potensial. Setiap tenaga kerja tentunya memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang dapat dikembangkan dan terus berkembang.
- b) Aspek profesionalisme. Setiap pegawai memiliki keahlian yang berbeda dari orang lain tergantung bidangnya masing-masing. Hal ini menyebabkan seseorang untuk terus meningkatkan keahliannya agar bisa bekerja lebih andal.
- c) Aspek fungsional, para pegawai melaksanakan pekerjaannya yang didasarkan pada hasil tepat guna artinya bekerja sesuai tugas dan fungsinya.
- d) Aspek operasional, setiap pegawai dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kerja yang ditekuninya.
- e) Aspek personal, setiap pegawai harus memiliki sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.
- f) Aspek produktifitas artinya setiap pegawai harus memiliki motif kerja dan prestasi baik kualitas maupun kuantitas.

### **2.2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalitas Aparat**

Profesionalitas aparat bukanlah suatu produk yang tercipta secara seketika, melainkan produk dari suatu proses yang dicapai melalui berbagai tahap dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Untuk meningkatkan profesionalitas aparat, memerlukan pemikiran yang brilian, kebijaksanaan yang mantap dan kegiatan dalam pengembangan aparat. Siagian (1988:211), mengemukakan bahwa profesionalitas mencakup hal-hal berikut :

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

Sanjaya (1996:125) mengemukakan pendapatnya bahwa :

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

Sejalan dengan itu, hal yang sama dikemukakan oleh Rasyid (1997:73) bahwa untuk menciptakan profesionalitas aparatur terdapat beberapa segi yang perlu dibenahi, yaitu : (1) pola rekrutmen; (2) pemahaman atas komitmen profesional; (3) promosi karier; (4) kesejahteraan; (5) etika birokrasi.

Terlihat bahwa profesionalitas aparat sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni : pola rekrutmen, seleksi, pendidikan dan pelatihan, promosi karier, kesejahteraan dan etika profesi dalam birokrasi. Dengan demikian pembentukan aparat yang profesional harus dimulai sejak dari perekrutan sampai dengan perhatian terhadap kesejahteraan dari aparat itu sendiri. Faktor-faktor tersebut akan senantiasa berkaitan satu dengan yang lain dalam pembentukan aparat yang profesional.

### **2.3 Dimensi-Dimensi Profesionalitas**

Kata profesional dan profesionalitas telah mendapat konotasi yang positif dan membawa status yang sangat diimpikan baik sebagai kedudukan maupun individu. Paling tidak, konotasi ini berasal dari pentingnya serta sulitnya mendapatkan keterampilan dan pengetahuan profesional publik. Karena faktor-faktor inilah, para profesional dipandang layak untuk mendapatkan bayaran, prestise yang tinggi, serta keuntungan-keuntungan sosial lainnya.

Untuk dapat melihat seorang yang profesional, menurut Martin dan Schinzing (terjemahan Prihminto, 1994:196), ada 2 (dua) kriteria umum

yang sering digunakan sebagai acuan untuk mengukur profesionalitasnya, yaitu :

1. Mencapai standard prestasi dalam pendidikan, kemampuan bekerja, maupun kreatifitas dalam kerekayasaan yang membedakan mereka dari teknisi dan teknolog kerekayasaan.
2. Mau menerima tanggung jawab moral, paling tidak yang paling dasariah, terhadap masyarakat, maupun terhadap majikan, klien, kolega, dan bawahan sebagai bagian dari kewajiban profesional mereka. Kriteria terakhir ini memberikan dimensi moral pada terminologi “profesionalitas” yang konsisten dengan fakta bahwa “perilaku yang tidak profesional” kerap digunakan sebagai sinonim dari “perilaku yang tidak etis”.

Selanjutnya Pamungkas (1996:206), menyatakan bahwa dalam pengertian profesionalitas terkandung 3 (tiga) unsur, yaitu : (1) kapasitas atau stok keahlian yang bersumber pada ilmu pengetahuan dan teknologi ; (2) moral atau etika, dan perilaku atau tindak tanduk, baik individu maupun kelompok; dan (3) pelayanan terhadap orang, masyarakat atau lingkungan.

Di bagian lain Schein (dalam Handoko, 1997:14) menguraikan karakteristik Profesionalitas sebagai berikut :

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

Lain lagi dengan Martin dan Schinzinger (1994:191) mengemukakan secara umum kriteria profesionalitas ini mencakup pembatasan sebagai berikut:

1. Pekerjaan ini melibatkan penggunaan keterampilan, penilaian, dan kearifan yang canggih yang tidak sepenuhnya rutin atau dapat digantikan dengan mekanisasi.
2. Persiapan supaya dapat terlibat dalam pekerjaan ini membutuhkan pendidikan formal yang ekstensif, termasuk studi-studi teknis dalam pengetahuan yang sistematis yang kurang lebih sama luasnya dengan studi-studi kemanusiaan. Secara umum juga dibutuhkan usaha untuk mengaktualkan pengetahuan-pengetahuan.
3. Organisasi-organisasi khusus yang mengatur para anggota profesi yang bersangkutan diizinkan oleh publik untuk memainkan peranan yang besar dalam menetapkan standar-standar penerimaan ke dalam profesi tersebut, menyusun kode etik, memberlakukan standar perilaku, dan mewakili profesi itu di hadapan publik dan pemerintah.
4. Kedudukan itu mengabdikan suatu aspek penting bagi kebaikan masyarakat, seperti yang ditunjukkan dalam kode etik.

Menurut Siagian (2000:163) profesionalitas 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:

a. Kreatifitas (*creativity*)

Kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. 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 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.

b. Inovasi (*innovation*)

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.

c. Responsifitas (*responsivity*)

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.

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.

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.

Menurut Lenvine *et.al* (Dwiyanto, 1995:7) 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.

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

Salah satu faktor yang menghambat kelancaran dan efektifitas birokrasi publik adalah tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik dalam

menjalankan fungsi dan tugas. Tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik Indonesia dapat dilihat dari banyaknya temuan para pakar dan pengalaman pribadi masyarakat di lapangan tentang pelayanan publik yang diselenggarakan birokrasi. Lambannya birokrasi dalam merespon aspirasi publik serta pelayanan yang terlalu prosedural (*red tape*) merupakan sedikit contoh diantara sekian banyak ketidakberesan dalam dunia birokrasi publik Indonesia.

#### **2.4 Hipotesis**

Adapun hipotesis kerja dalam penelitian ini adalah profesionalitas Aparatur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Depok termasuk dalam kategori baik.

#### **2.5 Operasional Konsep**

Berdasarkan uraian mengenai konsep-konsep yang memiliki relevansi dengan profesionalitas yang terdiri atas 2 indikator yaitu Responsifitas dan Inovasi, maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Variabel Profesionalitas Aparatur**

<b>Konsep Profesionalitas Aparat</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub-indikator</b>	<b>Kategori</b>
Keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, dan cermat.	<b>Profesionalitas Aparat</b> Tingkat atau daya kemampuan aparaturnya dalam bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya	<b>Responsifitas</b> Kemampuan aparaturnya dalam mengantisipasi dan menghadapi perkembangan secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan mencermati kebutuhan masyarakat</li> <li>2. Kemampuan menyusun program kerja</li> <li>3. Kemampuan dalam melaksanakan tugas /pekerjaan</li> <li>4. Kemampuan dalam menyerap perkembangan teknologi</li> <li>5. Kemampuan mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru</li> <li>6. Kemampuan dalam memberikan pelayanan yang baik</li> </ol>	Variabel bebas
	<b>Profesionalitas Aparat</b>	<b>Inovasi</b> Perwujudannya berupa hasrat dan tekad dalam pelaksanaan tugasnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keinginan untuk menemukan sesuatu yang baru</li> <li>2. Hasrat untuk menggunakan cara kerja dan metode baru</li> <li>3. Keinginan untuk melakukan evaluasi</li> <li>4. Kreatifitas Aparatur</li> </ol>	

Sumber : Matrik Variabel Santoso (2004)

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

##### **3.1.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yakni pendekatan yang bersifat deduktif, yaitu berangkat dari sebuah teori dan berusaha menguji teori tersebut secara objektif (Creswell, 1994). Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui Profesionalitas aparatur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Depok (BAPPEDA). Tujuan Pendekatan ini adalah untuk menguji relevansi suatu teori dan juga mendapat generalisasi.

##### **3.1.2 Jenis Penelitian**

Secara umum jenis penelitian ini adalah penelitian sosial dan berifat deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan data dan merepresentasikannya dalam bentuk perhitungan yang tidak diperlukan uji atasnya. Akan tetapi secara khususnya jenis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian profesionalitas aparatur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Depok, yaitu:

- a. Berdasarkan tujuan penelitian : Penelitian ini dilihat dari tujuannya termasuk penelitian deskriptif. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena (Prasetyo dan Jannah 2005). Atau dengan kata lain, penelitian deskripsi memberi gambaran yang secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu. Penelitian deskriptif berusaha memaparkan situasi atau peristiwa. Penelitian ini tidak mencari atau menjelaskan hubungan. Adapun penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskripsi karena

penelitian ini mencoba memaparkan profesionalitas aparaturnya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA).

- b. Berdasarkan Manfaat Penelitian: Jika dilihat dari manfaatnya, penelitian ini digolongkan dalam penelitian murni. Penelitian murni menjelaskan pengetahuan yang amat mendasar mengenai dunia sosial. Penelitian ini diselenggarakan dalam rangka memperluas dan memperdalam pengetahuan secara teoritis (Nawawi, 1985). Penelitian yang peneliti lakukan dapat dikategorikan sebagai penelitian murni karena penelitian ini dilakukan untuk memperdalam pengetahuan tentang teori profesionalitas aparaturnya dan tanpa adanya tuntutan dari pihak sponsor.
- c. Berdasarkan Dimensi Waktu: Penelitian ini dilihat dari dimensi waktu pelaksanaannya dapat digolongkan ke dalam penelitian *cross sectional*. Penelitian *cross sectional* mencoba mengumpulkan data-data dalam sebuah periode tertentu. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai April tahun 2011, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan hanya dikumpulkan dalam sebuah periode tertentu.
- d. Penelitian survei adalah penelitian yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data-data primer melalui penempatan sejumlah pertanyaan kepada responden (Creswell, 1994). Penelitian kali ini dapat dikatakan sebagai penelitian survei karena penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data dan informasi.

### 3.1.3 Fokus Penelitian

Dalam rangka mencapai validitas penelitian sesuai data empirik di lapangan, maka kiranya perlu dilakukan pembatasan terhadap objek penelitian agar lebih terarah pada permasalahan, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang relevansinya dapat dipertanggungjawabkan.

Fokus penelitian ini diarahkan pada pengukuran tingkat profesionalitas aparaturnya berdasarkan dua indikator yaitu Responsifitas dan

Inovasi yang didasarkan pada pendapat Siagian (2000) dan sub indikatornya mengadaptasi dari Santoso (2004) dan Sulistyia (2008).

Dalam penelitian ini responden yang menjadi informan adalah orang-orang yang dianggap memiliki pengetahuan kunci dalam instansinya (yang menjadi objek penelitian) maupun di luar instansi yang menggunakan jasa objek penelitian. Informan ini minimal adalah penanggung jawab untuk masing-masing bidang dalam instansi tersebut sehingga merekalah yang lebih mengetahui tentang prestasi dalam kelompoknya.

Adapun informan yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala BAPPEDA
- 2) Kasubag Keuangan
- 3) Kasubag Umum
- 4) Kabid Perencanaan
- 5) Kasubid Pengembangan Kota

Sedangkan sampel yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini adalah orang-orang / pegawai dari dinas yang membutuhkan pelayanan dari BAPPEDA Kota Depok yang secara kebetulan datang pada saat peneliti melakukan penelitian. Dimana orang-orang tersebut adalah dari dinas berikut :

- |                                   |                |
|-----------------------------------|----------------|
| 1) Dinas Pendidikan               | 4 orang        |
| 2) Dinas Kesehatan                | 5 orang        |
| 3) Dinas Kependudukan             | 5 orang        |
| 4) Dinas Pendapatan Daerah        | 4 orang        |
| 5) Dinas Tata Pemukiman           | 4 orang        |
| 6) Dinas Koperasi, UKM, dan Pasar | 4 orang        |
| 7) Dinas Kebersihan               | 4 orang        |
| 8) Dinas Sosial                   | 3 orang        |
| 9) Dinas Perhubungan              | 4 orang        |
| 10) Dinas Perindustrian           | 4 orang        |
| 11) Dinas Kepariwisata            | <u>4 orang</u> |
|                                   | 45 orang       |

### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Penulis menggunakan dua macam data menurut klasifikasi berdasarkan dari jenis dan sumbernya, yaitu :

1. Data Primer, yakni data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan di dalam penelitian (Supramono dan Sugiarto, 1993). Data primer di dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik: Pertama, kuesioner yaitu daftar pertanyaan dalam kuesioner dibuat sesuai dengan operasionalisasi konsep yang telah dibuat. Kuesioner ini kemudian dibagikan kepada setiap unit observasi pada penelitian ini. Kedua, Wawancara merupakan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumber. Peneliti melakukan wawancara langsung dengan responden dan informan (tatap muka), serta berdiskusi untuk mendapatkan data-data ataupun informasi yang dibutuhkan.
2. Data Sekunder, yakni data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, baik oleh pihak pengumpul data primer atau orang lain, misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder diperoleh dengan teknik studi dari perpustakaan, laporan-laporan, arsip, dokumen-dokumen, internet, serta data dan informasi lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

### 3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam sebuah penelitian perlu mengetahui keseluruhan gejala atau objek atau satuan yang akan diteliti atau yang disebut dengan populasi. Dalam kondisi tertentu, tidak mungkin keseluruhan populasi tersebut dapat diteliti apabila jumlahnya sangat besar, sehingga peneliti perlu menentukan sampel dari populasi tersebut yang representatif sehingga dapat mewakili objek yang akan diteliti.

### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah semua individu/unit-unit yang menjadi target penelitian (Purwanto dan Sulistyastuti, 2007). Dengan demikian, maka populasi dalam penelitian ini adalah semua pihak luar/dinas yang menggunakan layanan BAPPEDA yaitu perwakilan dari Dinas Organisasi Perangkat Daerah Kota Depok.

### 3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2002). Sampel merupakan bagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Dalam menentukan sampel dari objek penelitian ini dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*, untuk pegawai BAPPEDA. Dengan demikian yang menjadi sampel untuk pegawai adalah Kepala Bappeda Kota Depok, Kasubag Umum, Kasubag Keuangan, Kabid Perencanaan, Kasubid Pengembangan Perkotaan, dimana sampel tersebut peneliti anggap berkepentingan dan mengetahui permasalahan yang diteliti sebagai *key informan*.

Sedangkan untuk dinas dengan menggunakan *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yaitu hanya orang-orang yang mendapatkan pelayanan dari BAPPEDA Depok. Dinas yang dijadikan sampel adalah Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Kependudukan, Dinas Pendapatan Daerah, Dinas Tata Pemukiman, Dinas Koperasi, UKM, dan Pasar, Dinas Kebersihan, Dinas Sosial, Dinas Perhubungan, Dinas Perindustrian, Dinas Kepariwisata. Dan sampel yang didapat sejumlah 45 orang dari 11 dinas tersebut.

### 3.4 Unit Analisis dan Observasi

Unit analisis menunjukkan siapa atau apa yang mempunyai karakteristik yang akan diteliti. Karakteristik yang dimaksud di sini adalah variabel yang menjadi perhatian penelitian. Dalam ilmu sosial, unit analisis penelitian dapat berupa orang/individu, kelompok individu, atau institusi. Adapun dalam penelitian ini, unit analisisnya adalah Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Kota Depok sebagai sebuah Organisasi Pemerintah Daerah. Sementara itu, unit observasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Depok dan Perwakilan OPD yang menggunakan layanan dari BAPPEDA.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Wawancara : Usaha mengumpulkan data dan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan dan untuk dijawab secara lisan pula melalui tanya jawab secara terarah. Peneliti mengacu pada pedoman wawancara (*interview guide*) yang telah disiapkan secara sistematis serta tidak menutup kemungkinan mengembangkan pertanyaan-pertanyaan baru. Pedoman wawancara berisi beberapa pertanyaan yang memiliki relevansi dengan obyek penelitian.
2. Teknik Survei : Upaya pengumpulan informasi dari sebagian populasi yang dianggap dapat mewakili populasi tertentu. Metode ini bertitik tolak pada konsep, hipotesis, dan teori yang sudah mapan sehingga tidak akan memunculkan teori yang baru.
3. Teknik Dokumentasi : Pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan, meneliti dokumen-dokumen, catatan-catatan, arsip serta kumpulan peraturan perundang-undangan yang dapat menunjang pelaksanaan penelitian.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan 2004). Data yang dihasilkan dengan menggunakan skala Likert dikelompokkan sebagai data ordinal (non parameterik), sehingga teknik analisis datanya pun harus menggunakan teknik analisis non parameterik, salah satunya adalah teknik “Analisa Soal Test”. Teknik analisa soal test ini didasari oleh pendapat Winarno Surachmad (1994, Hal.209-211) yang masing-masing item pada kuesioner diukur menurut skala 1 – 4 atau Penjumlahan nilai skala dari sub indikator

merupakan nilai total indikator. Nilai total indikator adalah merupakan nilai Variabel. Berdasarkan nilai variabel ini dilakukan analisis dengan menggunakan rumus *Mean* yaitu (Supranto,2001.h.241):

$$Mean = \frac{\Sigma X}{N} * 100\%$$

*Mean* = Nilai rata - rata Variabel

$\Sigma X$  = Jumlah total nilai variabel

*N* = jumlah Sampel

Hasil perhitungan ini lalu dipadankan dengan tabel nilai rentang skala yang diukur dengan rumus:

$$R_s = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{jumlah skala}} = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

$$\% R_s = \frac{R_s}{4} * 100\%$$

Berdasarkan nilai *Rs* ini lalu dihasilkan tabel nilai rentang skala sebagai berikut:

Rentang Skala	Nilai Skala	% nilai Skala
1 – 1,75	1	25% - 43,75%
1,76 – 2,50	2	44% - 62,5%
2,51 – 3,25	3	62,75% - 81,25%
3,26 – 4	4	81,5% - 100%

Sumber: Sugiono (2009)

Nilai skala di atas diadaptasi dalam penelitian ini menjadi:

- a) Nilai Skala 1 = Tidak professional → Profesionalitas rendah
- b) Nilai Skala 2 = Kurang Profesional → Profesionalitas kurang
- c) Nilai Skala 3 = Cukup Profesional → Profesionalitas cukup
- d) Nilai Skala 4 = Profesional → Profesionalitas tinggi

Untuk melihat hasil pelaksanaan penelitian akan dianalisis dengan menggunakan rentang kriteria (Husein Umar, 2005, hal 224–226). Bentuk

pertanyaan berupa pertanyaan positif terhadap seluruh komponen yang dinilai. Menghitung setiap komponen adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobotnya. Menentukan rentang skala / kriteria menggunakan rumus :

$$RS = n(m-1) / m$$

Dimana :        n        = jumlah sampel

                  m        = jumlah alternatif jawaban tiap item

hasil perhitungan :

$$n = 45 \quad \text{maka } RS = 45 (4-1) / 4 = 33,75 \text{ dibulatkan jadi } 34$$

$$m = 4$$

- a) Skor terendah adalah **45** (jumlah sampel x bobot terendah, yaitu  $45 \times 1$ )
- b) Skor tertinggi (skor ideal) adalah **180** (jumlah sampel x bobot tertinggi, yaitu  $45 \times 4$ )

Rentang Kriteria :

- 45 + 33,75 = 78,75
- 78,75 + 33,75 = 112,5
- 112,5 + 33,75 = 146,25
- 146,25 + 33,75 = 180

Berdasarkan rentang kriteria diatas maka dapat ditentukan kriteria skor penelitian sebagai berikut.

**Didapat Kriteria Skor Penelitian :**

- 45 – 78,75        = Tidak Baik
- 78,75 – 112,5    = Kurang Baik
- 112,5 – 146,25   = Baik
- 146,25 – 180     = Sangat Baik

### Uji Hipotesis

Pada uji hipotesis pada dasarnya membandingkan nilai  $t$  atau  $F$  hitung dengan nilai  $t$  atau  $F$  tabel. Adapun aturannya adalah sebagai berikut:

Nilai  $t$  atau  $F$  adalah mutlak

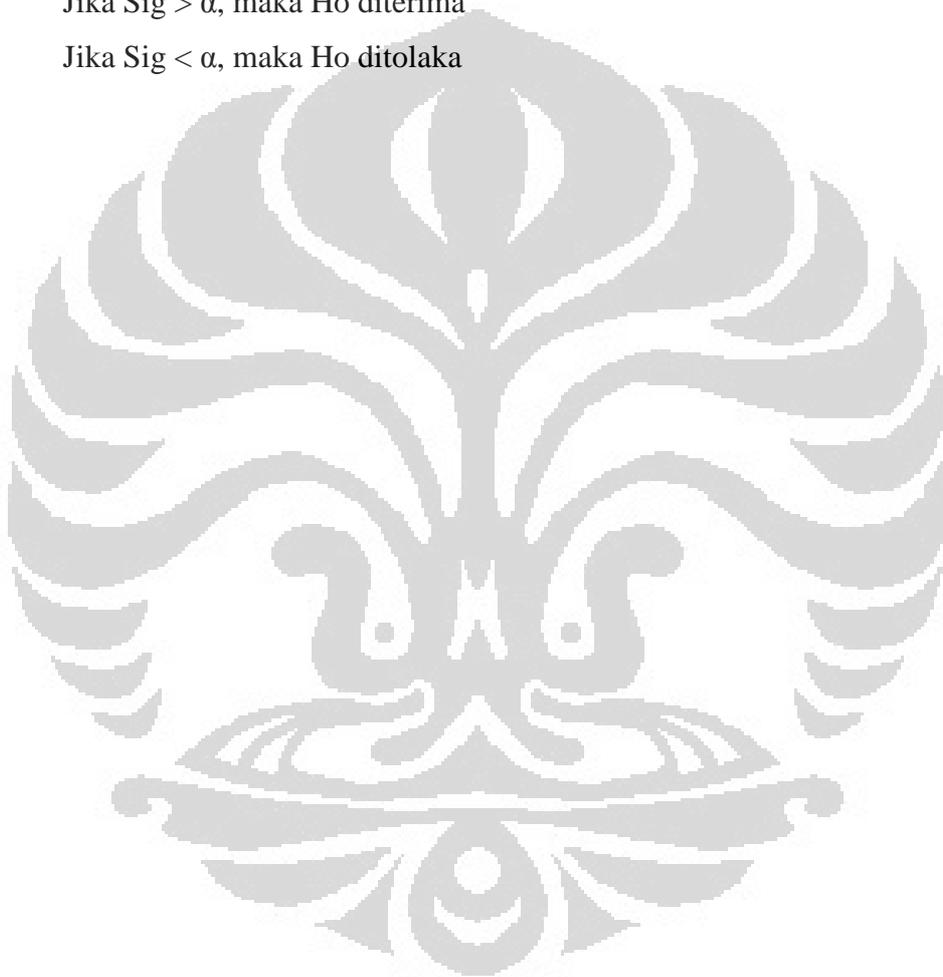
Jika  $t$  atau  $F$  hitung  $<$   $t$  atau  $F$  tabel, maka  $H_0$  diterima

Jika  $t$  atau  $F$  hitung  $>$   $t$  atau  $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak

Atau

Jika  $Sig > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $Sig < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolaka



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 BAPPEDA Kota Depok

Pembentukan BAPPEDA Republik Indonesia ditetapkan dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia No.27 Tahun 1980 tentang Pembentukan BAPPEDA R.I, yang mana Bappeda mempunyai dua tingkat kedudukan. Yang pertama, Bappeda tingkat I (Pemerintahan Provinsi) dan Bappeda tingkat II (Pemerintahan Kabupaten/Kota).

BAPPEDA merupakan singkatan dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang mana badan ini menurut aturan KEPRES No.27 Tahun 1980, dalam Bab I bahwa badan ini adalah Badan Staf yang langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Dimana Bappeda berperan sebagai pembantu kepala daerah dalam menentukan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan daerah. Untuk menyempurnakan peraturan daerah khususnya dalam implementasi pembangunan daerah yang merata berdasarkan prinsip otonomi yang seluas-luasnya maka Pemerintah pun mengeluarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang mana dalam Pasal 23 di tegaskan sebagai berikut :

“Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi perencanaan pembangunan di Daerah Provinsi, Kabupaten, atau Kota adalah kepala badan perencanaan pembangunan Daerah yang selanjutnya disebut Kepala Bappeda.”

Dengan demikian BAPPEDA Kota Depok adalah Badan penyusun Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) di Kota Depok baik dalam jangka panjang, jangka menengah maupun rencana tahunan.

## Visi & Misi BAPPEDA

### Visi :

Terwujudnya Perencanaan Yang Berkualitas dan Meningkatnya Investasi Daerah

### Misi :

1. Meningkatkan Kinerja Sumberdaya Perencanaan mempunyai tujuan meningkatkan kualitas penyelenggaraan urusan Perencanaan Pembangunan.
2. Meningkatkan Kualitas Perencanaan Kota Yang Berbasis Partisipasi Publik, mempunyai tujuan mewujudkan perencanaan yang merupakan solusi terhadap masalah kota dan memberdayakan sumberdaya yang ada.
3. Meningkatkan Daya Tarik Investasi mempunyai tujuan meningkatkan promosi potensi investasi daerah.

## 4.2 Susunan Kepegawaian

### 1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.1**

**Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah
1	S2/S3	7
2	S1	25
3	D3	12
4	SLTA	8
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>

Sumber data : BAPPEDA Kota Depok

## 2. Jumlah Pegawai yang Telah Mengikuti Pelatihan Penjenjangan

**Tabel 4.2**

### Jumlah Pegawai yang Telah Mengikuti Pelatihan Penjenjangan

No	Nama Pelatihan	Penjenjangan
1	ADUM / PIM IV	5
2	SPAMA/PIM III	10
3	SPAMEN / PIM II	7
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>

Sumber data : BAPPEDA Kota Depok

## 3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

**Tabel 4.3**

### Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jumlah
1	I	-
2	II	15
3	III	27
4	IV	10
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>

Sumber data : BAPPEDA Kota Depok

#### 4. Jumlah Pegawai yang Menduduki Eselon dan Staf

**Tabel 4.4**

**Jumlah Pegawai yang Menduduki Eselon dan Staff**

No	Jabatan	Jumlah
1	ESELON II	1
2	ESELON III	12
3	ESELON IV	9
4	FUNGSIONAL	10
5	STAFF	20
<b>JUMLAH</b>		<b>52</b>

Sumber data : BAPPEDA Kota Depok

#### 4.3 Tugas Pokok dan Fungsi

##### 1. Tugas

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di bidang perencanaan pembangunan.

##### 2. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mempunyai fungsi :

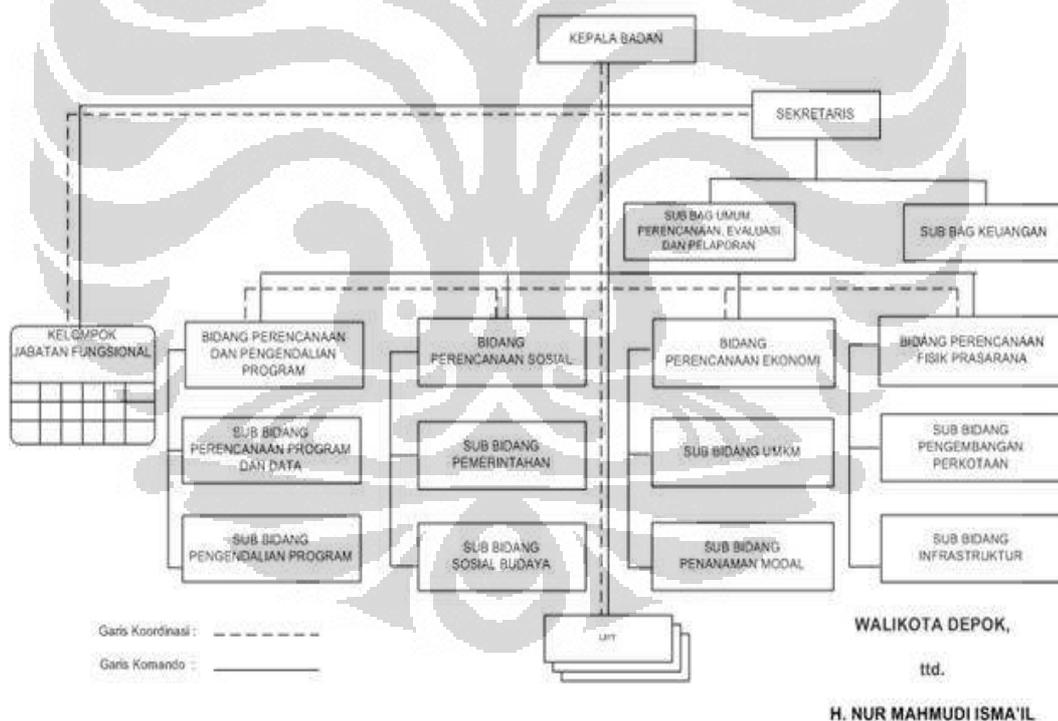
- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan;
- 2) Perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan pembangunan;
- 3) Penelitian dan pengembangan di bidang pembangunan daerah;
- 4) Penyiapan bahan dan penyusunan perencanaan umum di bidang pembangunan;
- 5) Penyiapan bahan dan penyusunan rencana teknis di bidang perencanaan pembangunan;
- 6) Penyusunan program pembangunan daerah;

- 7) Penyusunan rencana strategis daerah;
- 8) Penyusunan rencana pembangunan tahunan daerah;
- 9) Pelaksanaan koordinasi perencanaan pembangunan;
- 10) Pelaksanaan dan fasilitasi di bidang kepenanaman modal daerah
- 11) Penyusunan perencanaan kerjasama daerah;
- 12) Pembinaan teknis perencanaan partisipatif;
- 13) Pelaksanaan evaluasi perencanaan pembangunan daerah; dan
- 14) Pengelolaan ketatausahaan badan.

#### 4.4 Struktur Organisasi BAPPEDA Kota Depok

Gambar 4.1

Struktur organisasi BAPPEDA Kota Depok



Sumber data : BAPPEDA Kota Depok

## BAB V ANALISIS DATA

Setelah diadakan penelitian dan pengumpulan data di lapangan, baik melalui wawancara, kuesioner, dan pengamatan secara langsung, diperoleh berbagai data dari responden/informan dalam kaitannya dengan profesionalitas aparatur BAPPEDA Pemerintah Kota Depok. Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan dalam bentuk analisa data dengan menggunakan tabel frekuensi dan persentase, serta *mean* (rata-rata data) yang kemudian akan diinterpretasikan.

Adapun penyajian data, berisikan data-data identitas responden beserta data variabel penelitian. Sedang penyajian data tentang variabel penelitian adalah untuk menjawab permasalahan penelitian. Data-data yang diperoleh melalui data primer akan disajikan dalam bentuk narasi dan deskriptif sesuai dengan kenyataan di lapangan. Adapun data-data primer tersebut adalah berupa tabulasi kuesioner, dan narasi hasil wawancara langsung dengan informan dari BAPPEDA Pemerintahan kota Depok.

### 5.1 Karakteristik Responden

#### 1) Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk sebaran responden pihak luar BAPPEDA yang menggunakan jasa BAPPEDA berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 5.1**

#### Distribusi Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	32	71.1%
Perempuan	13	28.9%
Total	45	100

Sumber data : Kuesioner

Dari tabel distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah

berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 32 orang atau 71.1%, sedang yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau 28.9%.

## 2) Identitas Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 5.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 25 tahun	4	8.9%
25 – 35 tahun	21	46.7%
> 35 tahun	20	44.4%
Total	45	100

Sumber data : Kuesioner

Dari tabel distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia antara 25 – 35 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 46.7%, responden yang berusia > 35 tahun sebanyak 20 orang atau 44.4%, sedangkan responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 8.9%.

## 3) Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 5.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMU/Sederajat	11	24%
Diploma	18	40%
S1	13	28.9%
S2	3	6.7%
Total	45	100%

Sumber data : Kuesioner

Dari tabel distribusi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan SMU/Sederajat yaitu sebanyak 11 orang atau 24%, responden

yang memiliki pendidikan Diploma sebanyak 18 orang atau 40%, responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 13 orang atau sebesar 28.9%, dan responden yang memiliki pendidikan S2 sebanyak 3 orang atau sebesar 6.7%.

#### 4) Identitas Responden Berdasarkan Kedinasan

**Tabel 5.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Kedinasan**

Kedinasan	Jumlah	Persentase (%)
Dinas Pendidikan	4	8.9%
Dinas Kesehatan	5	11.1%
Dinas Kependudukan	5	11.1%
Dinas Pendapatan Daerah	4	8.9%
Dinas Tata Pemukiman	4	8.9%
Dinas Koperasi, UKM, dan Pasar	4	8.9
Dinas Kebersihan	4	8.9
Dinas Sosial	3	6.7
Dinas Perhubungan	4	8.9
Dinas Perindustrian	4	8.9
Dinas Kepariwisataaan	4	8.9
Total	45	100%

Sumber data : Kuesioner

Dari tabel distribusi responden berdasarkan kedinasan dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berdinis di Dinas Pendidikan sebanyak 4 orang atau sebesar 8.9%, di Dinas Kesehatan sebanyak 5 orang atau sebesar 11.1%, di Dinas Kependudukan sebanyak 5 orang atau sebesar 11.1%, di Dinas Pendapatan Daerah, Dinas Tata Pemukiman, Dinas Koperasi, UKM dan Pasar, Dinas Kebersihan, Dinas Perhubungan, Dinas Perindustrian, dan Dinas Kepariwisataaan, masing-

masing sebanyak 4 orang atau sebesar 8.9%, sedangkan di Dinas Sosial sebanyak 3 orang atau sebesar 6.7%.

## 5.2 Penyajian data tentang profesionalitas aparatur BAPPEDA Pemerintah Kota Depok berdasarkan Aspek Responsivitas

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 45 orang kepada orang-orang yang bekerja pada instansi /departemen yang sering mendapatkan jasa dari BAPPEDA pemerintah kota Depok. Setiap responden diwajibkan menjawab 10 pernyataan.

**Tabel 5.5**  
**Kemampuan mencermati kebutuhan masyarakat**

URAIAN	BOBOT	FREKUENSI	%	NILAI	Kategori
Tidak Baik	1	5	11.1%	5	Baik
Kurang Baik	2	4	8.9%	8	
Baik	3	17	37.8%	51	
Sangat Baik	4	19	42.2%	76	
<b>Jumlah</b>		45	100%	140	

Sumber : Data diolah dari kuesioner (2011)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat baik tentang kemampuan mencermati kebutuhan masyarakat yaitu sebanyak 19 responden atau 42.2%, responden yang menyatakan baik sebanyak 17 responden atau 37.8%, responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 4 responden atau 8.9%, sedangkan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 responden atau 11.1% . Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan baik tentang kemampuan mencermati kebutuhan masyarakat. Hal ini didukung dengan nilai yang diperoleh yaitu sebesar 140 yang termasuk dalam kategori baik. Artinya profesionalitas aparatur BAPPEDA pemerintah kota Depok mempunyai kemampuan mencermati kebutuhan masyarakatnya dengan baik.

**Tabel 5.6**  
**Kemampuan menyusun program kerja yang mengakomodasi**  
**semua kepentingan**

URAIAN	BOBOT	FREKUENSI	%	NILAI	Kategori
Tidak Baik	1	0	0%	0	Baik
Kurang Baik	2	11	24.4%	22	
Baik	3	20	44.4%	60	
Sangat Baik	4	14	31.1%	56	
<b>Jumlah</b>		45	100%	138	

Sumber : Data diolah dari kuesioner (2011)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan baik tentang kemampuan menyusun program kerja yang mengakomodasi semua kepentingan yaitu sebanyak 20 responden atau 44.4%, responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 14 responden atau 31.1%, sedangkan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 11 responden atau 24.4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan baik tentang kemampuan menyusun program kerja yang mengakomodasi semua kepentingan. Hal ini didukung dengan nilai yang diperoleh yaitu sebesar 138 yang termasuk dalam kategori baik. Artinya profesionalitas aparatur BAPPEDA pemerintah kota Depok mempunyai kemampuan menyusun program kerja yang mengakomodasi semua kepentingan yang baik.

**Tabel 5.7**  
**Kemampuan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan memberikan pelayanan yang berorientasi pada masyarakat**

URAIAN	BOBOT	FREKUENSI	%	NILAI	Kategori
Tidak Baik	1	0	0%	0	Baik
Kurang Baik	2	13	28.9%	26	
Baik	3	22	48.9%	66	
Sangat Baik	4	10	22.2%	40	
<b>Jumlah</b>		45	100%	132	

Sumber : Data diolah dari kuesioner (2011)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan baik tentang kemampuan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan memberikan pelayanan yang berorientasi pada masyarakat yaitu sebanyak 22 responden atau 48.9%, responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 13 responden atau 28.9%, sedangkan responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 responden atau 22.2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan baik tentang kemampuan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan memberikan pelayanan yang berorientasi pada masyarakat. Hal ini didukung dengan nilai yang diperoleh yaitu sebesar 132 yang termasuk dalam kategori baik. Artinya profesionalitas aparatur BAPPEDA pemerintah kota Depok mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan memberikan pelayanan yang berorientasi pada masyarakat dengan baik.

**Tabel 5.8**  
**Kemampuan dalam menyerap perkembangan teknologi**

URAIAN	BOBOT	FREKUENSI	%	NILAI	Kategori
Tidak Baik	1	0	0%	0	Baik
Kurang Baik	2	13	28.9%	26	
Baik	3	13	28.9%	33	
Sangat Baik	4	19	42.2%	76	
<b>Jumlah</b>		45	100%	135	

Sumber : Data diolah dari kuesioner (2011)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat baik tentang kemampuan dalam menyerap perkembangan teknologi yaitu sebanyak 19 responden atau 42.2%, responden yang menyatakan baik sebanyak 13 responden atau 28.9%, sedangkan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 13 responden atau 28.9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat baik tentang kemampuan dalam menyerap perkembangan teknologi. Hal ini didukung dengan nilai yang diperoleh yaitu sebesar 135 yang termasuk dalam kategori baik. Artinya profesionalitas aparatur BAPPEDA pemerintah kota Depok mempunyai kemampuan dalam menyerap perkembangan teknologi dengan baik.

**Tabel 5.9**  
**Kemampuan mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru**  
**dan perkembangan lingkungan**

URAIAN	BOBOT	FREKUENSI	%	NILAI	Kategori
Tidak Baik	1	0	0%	0	Baik
Kurang Baik	2	15	33.3%	30	
Baik	3	17	37.8%	51	
Sangat Baik	4	13	28.9%	52	
<b>Jumlah</b>		45	100%	133	

Sumber : Data diolah dari kuesioner (2011)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan baik tentang kemampuan mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru dan perkembangan lingkungan yaitu sebanyak 17 responden atau 37.8%, responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 15 responden atau 33.3%, sedangkan responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 responden atau 28.9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan baik tentang kemampuan mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru dan perkembangan lingkungan. Hal ini didukung dengan nilai yang diperoleh yaitu sebesar 133 yang termasuk dalam kategori baik. Artinya profesionalitas aparatur BAPPEDA pemerintah kota Depok mempunyai kemampuan mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru dan perkembangan lingkungan yang baik.

**Tabel 5.10**  
**Kemampuan dalam memberikan pelayanan yang baik, menyusun agenda dan prioritas layanan**

URAIAN	BOBOT	FREKUENSI	%	NILAI	Kategori
Tidak Baik	1	0	0%	0	Baik
Kurang Baik	2	10	22.2%	20	
Baik	3	23	51.1%	69	
Sangat Baik	4	12	26.7%	48	
<b>Jumlah</b>		45	100%	137	

Sumber : Data diolah dari kuesioner (2011)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan baik tentang Kemampuan dalam memberikan pelayanan yang baik, menyusun agenda dan prioritas layanan yaitu sebanyak 23 responden atau 51.1%, responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 12 responden atau 26.7%, sedangkan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 10 responden atau 22.2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan baik tentang Kemampuan dalam memberikan pelayanan yang baik, menyusun agenda dan prioritas layanan. Hal ini didukung dengan nilai yang diperoleh yaitu sebesar 137 yang termasuk dalam kategori baik. Artinya profesionalitas aparatur BAPPEDA pemerintah kota Depok mempunyai Kemampuan dalam memberikan pelayanan yang baik, menyusun agenda dan prioritas layanan yang baik.

### 5.3 Penyajian data tentang profesionalitas aparatur BAPPEDA Pemerintah Kota Depok berdasarkan Aspek Inovasi.

**Tabel 5.11**

**Keinginan untuk menemukan sesuatu yang baru dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi**

URAIAN	BOBOT	FREKUENSI	%	NILAI	Kategori
Tidak Baik	1	6	13.3%	6	Baik
Kurang Baik	2	4	8.9%	8	
Baik	3	20	44.4%	60	
Sangat Baik	4	15	33.3%	60	
<b>Jumlah</b>		45	100%	134	

Sumber : Data diolah dari kuesioner (2011)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan baik tentang keinginan untuk menemukan sesuatu yang baru dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi yaitu sebanyak 20 responden atau 44.4%, responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 15 responden atau 33.3%, responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 4 responden atau 8.9%, sedangkan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 6 responden atau 13.3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan baik tentang keinginan untuk menemukan sesuatu yang baru dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Hal ini didukung dengan nilai yang diperoleh yaitu sebesar 134 yang termasuk dalam kategori baik. Artinya profesionalitas aparatur BAPPEDA pemerintah kota Depok mempunyai keinginan untuk menemukan sesuatu yang baru dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi yang baik.

**Tabel 5.12**  
**Hasrat untuk menggunakan cara kerja dan metode baru**  
**dalam pelaksanaan pekerjaan**

URAIAN	BOBOT	FREKUENSI	%	NILAI	Kategori
Tidak Baik	1	5	11.1%	5	Baik
Kurang Baik	2	4	8.9%	8	
Baik	3	26	57.8%	78	
Sangat Baik	4	10	22.2%	40	
<b>Jumlah</b>		45	100%	131	

Sumber : Data diolah dari kuesioner (2011)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan baik tentang hasrat untuk menggunakan cara kerja dan metode baru dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu sebanyak 26 responden atau 57.8%, responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 responden atau 22.2%, responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 responden atau 11.1%, sedangkan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 4 responden atau 8.9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan baik tentang hasrat untuk menggunakan cara kerja dan metode baru dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini didukung dengan nilai yang diperoleh yaitu sebesar 131 yang termasuk dalam kategori baik. Artinya profesionalitas aparatur BAPPEDA pemerintah kota Depok mempunyai hasrat untuk menggunakan cara kerja dan metode baru dalam pelaksanaan pekerjaan yang baik.

Tabel 5.13

**Keinginan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan**

URAIAN	BOBOT	FREKUENSI	%	NILAI	Kategori
Tidak Baik	1	0	0%	0	Baik
Kurang Baik	2	6	13.3%	12	
Baik	3	26	57.8%	78	
Sangat Baik	4	13	28.9%	52	
<b>Jumlah</b>		45	100%	142	

Sumber : Data diolah dari kuesioner (2011)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan baik tentang keinginan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan yaitu sebanyak 26 responden atau 57.8%, responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 responden atau 28.9%, sedangkan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 6 responden atau 13.3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan baik tentang keinginan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan. Hal ini didukung dengan nilai yang diperoleh yaitu sebesar 142 yang termasuk dalam kategori baik. Artinya profesionalitas aparatur BAPPEDA pemerintah kota Depok mempunyai keinginan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan yang baik.

**Tabel 5.14**  
**Kreatifitas Aparatur**

URAIAN	BOBOT	FREKUENSI	%	NILAI	Kategori
Tidak Baik	1	0	0%	0	Baik
Kurang Baik	2	5	11.5%	10	
Baik	3	29	64.4%	87	
Sangat Baik	4	11	24.4%	44	
<b>Jumlah</b>		45	100%	141	

Sumber : Data diolah dari kuesioner (2011)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan baik tentang kreatifitas aparatur yaitu sebanyak 29 responden atau 64.4%, responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 11 responden atau 24.4%, sedangkan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 5 responden atau 11.1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan baik tentang kreatifitas aparatur. Hal ini didukung dengan nilai yang diperoleh yaitu sebesar 141 yang termasuk dalam kategori baik. Artinya profesionalitas aparatur BAPPEDA pemerintah kota Depok mempunyai kreatifitas aparatur yang baik.

**Tabel 5.15**  
**Ringkasan Jawaban Responden pada Kategori**

<b>Pernyataan</b>	<b>Kategori</b>
1. Kemampuan mencermati kebutuhan masyarakat	Baik
2. Kemampuan menyusun program kerja yang mengakomodasi semua kepentingan	Baik
3. Kemampuan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan memberikan pelayanan yang berorientasi pada masyarakat	Baik
4. Kemampuan dalam menyerap perkembangan teknologi	Baik
5. Kemampuan mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru dan perkembangan lingkungan	Baik
6. Kemampuan dalam memberikan pelayanan yang baik, menyusun agenda dan prioritas layanan	Baik
7. Keinginan untuk menemukan sesuatu yang baru dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi	Baik
8. Hasrat untuk menggunakan cara kerja dan metode baru dalam pelaksanaan pekerjaan	Baik
9. Keinginan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan	Baik
10. Kreatifitas Aparatur	Baik

Dari tabel ringkasan diatas dapat dilihat bahwa semua aspek baik dilihat dari aspek responsivitas maupun aspek inovasi memiliki kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalitas aparatur BAPPEDA Pemerintah Kota Depok dikategorikan baik.

**5.4 Penyajian data tentang profesionalitas aparatur BAPPEDA Pemerintah Kota Depok berdasarkan *Mean* (Rata-rata) jawaban responden.**

**Tabel 5.16**  
*Descriptive Statistics*

<b>Pernyataan</b>	<b>N</b>	<b>Min.</b>	<b>Maks.</b>	<b>Mean</b>
<b>Aspek Responsivitas</b>				
Kemampuan mencermati kebutuhan masyarakat	45	1	4	3.11
Kemampuan menyusun program kerja yang mengakomodasi semua kepentingan	45	2	4	3.07
Kemampuan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan memberikan pelayanan yang berorientasi pada masyarakat	45	2	4	2.93
Kemampuan dalam menyerap perkembangan teknologi	45	2	4	3.13
Kemampuan mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru dan perkembangan lingkungan	45	2	4	2.96
Kemampuan dalam memberikan pelayanan yang baik, menyusun agenda dan prioritas layanan	45	2	4	3.04
<b>Aspek Inovasi</b>				
Keinginan untuk menemukan sesuatu yang baru dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi	45	1	4	2.98
Hasrat untuk menggunakan cara kerja dan metode baru dalam pelaksanaan pekerjaan	45	1	4	2.91
Keinginan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan	45	2	4	3.16
Kreatifitas Aparatur	45	2	4	3.13

Nilai mean pada tabel diatas diperoleh dengan menggunakan rumus *Mean* yaitu (Supranto, 2001:241):

$$Mean = \frac{\Sigma X}{N} * 100\%$$

*Mean = Nilai rata-rata Variabel*

*$\Sigma X$  = Jumlah total nilai variabel*

*N = jumlah Sampel*

Hasil perhitungan ini lalu dipadankan dengan tabel nilai rentang skala yang diukur dengan rumus:

$$Rs = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{jumlah skala}} = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

$$\% Rs = \frac{Rs}{4} * 100\%$$

Berdasarkan nilai *Rs* ini lalu dihasilkan tabel nilai rentang skala sebagai berikut:

<b>Rentang Skala</b>	<b>Nilai Skala</b>	<b>% nilai Skala</b>
1 – 1,75	1	25% - 43,75%
1,76 – 2,50	2	44% - 62,5%
2,51 – 3,25	3	62,75% - 81,25%
3,26 – 4	4	81,5% - 100%

Sumber: Sugiono (2009)

Nilai skala di atas diadaptasi dalam penelitian ini menjadi:

- a) Nilai Skala 1 = Tidak professional → Profesionalitas rendah
- b) Nilai Skala 2 = Kurang Profesional → Profesionalitas kurang
- c) Nilai Skala 3 = Cukup Profesional → Profesionalitas cukup
- d) Nilai Skala 4 = Profesional → Profesionalitas tinggi

Dari nilai *mean* masing-masing pernyataan setelah dipadankan dengan nilai rentang skala maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.17**  
**Penilaian nilai *mean* berdasarkan nilai skala**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>Mean</i></b>	<b>Profesionalitas</b>
<b>Aspek Responsivitas</b>		
Kemampuan mencermati kebutuhan masyarakat	3.11	Cukup
Kemampuan menyusun program kerja yang mengakomodasi semua kepentingan	3.07	Cukup
Kemampuan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan memberikan pelayanan yang berorientasi pada masyarakat	2.93	Cukup
Kemampuan dalam menyerap perkembangan teknologi	3.13	Cukup
Kemampuan mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru dan perkembangan lingkungan	2.96	Cukup
Kemampuan dalam memberikan pelayanan yang baik, menyusun agenda dan prioritas layanan	3.04	Cukup
<b>Aspek Inovasi</b>		
Keinginan untuk menemukan sesuatu yang baru dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi	2.98	Cukup
Hasrat untuk menggunakan cara kerja dan metode baru dalam pelaksanaan pekerjaan	2.91	Cukup
Keinginan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan	3.16	Cukup
Kreatifitas Aparatur	3.13	Cukup

Tabel diatas menunjukkan bahwa ternyata apabila dilihat dari nilai *mean* (rata-rata) yang diperoleh dan dipadankan dengan nilai rentang skala maka profesionalitas aparatur BAPPEDA Pemerintah Kota Depok dinilai cukup atau memiliki profesionalitas yang cukup dengan nilai persentase skala diantara 62,75% - 81,25%.

## 5.5 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini digunakan Uji t untuk menguji perbedaan rata-rata suatu variabel dengan suatu konstanta tertentu atau nilai hipotesis.

Tabel 5.18

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Profesionalitas aparatur	45	30.42	3.041	.453

Sumber : Data diolah dari kuesioner (2011)

Tabel *one-sample statistic* diatas memaparkan nilai statistik variabel profesionalitas aparatur BAPPEDA Kota Depok yaitu jumlah *sampling* 45, rata-rata (*mean*) 30,42, standar deviasi 3.041 dan standar error mean 0.453.

Tabel 5.19

### One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Profesionalitas aparatur	67.102	44	.000	30.422	29.51	31.34

Sumber : Data diolah dari kuesioner (2011)

Hipotesis:

Ho = Rata-rata profesionalitas Aparatur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Depok termasuk dalam kategori buruk.

H1 = Rata-rata profesionalitas Aparatur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Depok termasuk dalam kategori baik.

### Interpretasi data

Nilai t hitung = 67,102 > nilai t tabel (44; 0,025) = 0.2000, karena t hitung > nilai t tabel atau bisa juga dilihat nilai sig. 0.000 < 0.025 maka Ho ditolak. Jadi rata-rata profesionalitas Aparatur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Depok termasuk dalam kategori baik.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Setelah mencermati dan mengkaji tentang profesionalitas aparatur BAPPEDA Kota Depok maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa aparatur BAPPEDA Kota Depok telah bekerja secara profesional dalam melakukan tugas dan fungsinya yaitu melaksanakan urusan rumah tangga Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di bidang perencanaan pembangunan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 45 responden yang telah mendapatkan pelayanan dari aparatur BAPPEDA Kota Depok, kemudian hasilnya ditabulasikan dan dilakukan pengolahan data. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil nilai *mean* (rata-rata) berada pada rentang nilai 2,51 – 3,25 atau berada pada nilai skala 3 sehingga profesionalitas aparatur BAPPEDA Kota Depok dinilai cukup baik atau memiliki profesionalitas yang cukup baik dengan nilai persentase skala 62,75% - 81,25%. Sedangkan dari hasil uji hipotesis menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung = 67,102 > nilai t tabel (44; 0,025) = 0,2000 atau juga bisa dilihat dari nilai sig. 0.000 < 0.025 maka  $H_0$  ditolak. Jadi rata-rata profesionalitas Aparatur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Depok relatif tinggi.

#### **6.2 Saran**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis diperoleh hasil bahwa profesionalitas aparatur BAPPEDA Kota Depok dinilai cukup baik atau memiliki profesionalitas yang cukup baik. Namun penulis ingin memberikan beberapa rekomendasi terkait dengan hal tersebut, antara lain sebagai berikut:

1. Keberhasilan pelaksanaan pembangunan daerah di Kota Depok memiliki relevansi dengan uraian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab para aparatur yang ada di BAPPEDA Kota Depok sesuai dengan

desentralisasi kewenangan dari Walikota Depok. Oleh karena banyak hal yang harus diupayakan oleh Pemerintah Kota Depok yaitu agar seluruh aparatur di BAPPEDA memiliki kemampuan, kompetensi, performansi, loyalitas, akuntabilitas, responsibilitas dan sikap proporsional sesuai dengan visi serta misi organisasi. Upaya-upaya tersebut diantaranya adalah memberikan kesempatan pelaksanaan pendidikan formal melalui program tugas belajar dan ijin belajar, melaksanakan diklat penjurangan pegawai, melengkapi berbagai sarana dan prasarana yang menunjang penyelesaian pekerjaan serta membentuk jaringan kemitraan kerja baik dengan sesama aparatur maupun dengan pihak-pihak luar.

2. Perlunya pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral aparatur supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting kaitannya dengan upaya menghilangkan kesenjangan antara kemampuan kerja dengan tuntutan tugas sekaligus mampu menghadapi tugas-tugas sekarang maupun di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

### **A. Buku-Buku**

- Armstrong. Michael. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komutindo. 1992.
- Atmosoeparto. Kisdarto. *Menuju SDM Berdaya*. Edisi pertama. Jakarta: Gramedia. 2000.
- Arikonto. Suharsimi. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 1998.
- Creswell. John.W. *Research Design Qualitative & Quantitative Approach*. Thousand Oaks: SAGE Publication. Inc. 1985.
- Dwiyanto, Agus, 1995, *Kinerja Organisasi Publik, Kebijakan dan Penerapannya*, (Makalah)
- F.C. Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. ANDI Offset. 2001.
- Gibson. Ivancevich. Danelly. *Organization*. Terjemahan Nunuk Adrianti. Jakarta Erlangga. 1996.
- Handoko. T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE. 1991.
- Henry. Paul dan Ken Blanchard. *Manajemen Perilaku Organisasi; Pedayagunaan SDM*. Jakarta. Erlangga. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta Erlangga Press. 1995.
- Hughes. *Public Management & Administrasi*. New York. St Martins. Press. Inc. 1994.
- Hasibuan. Malayu. SP. *Manajemen Sumber Dana Manusia*. Jakarta. Gunung Agung. 1997.
- Hidayat. Syarif. *Refleksi Realitas Otonomi Daerah dan Tantangan ke Depan*. Jakarta. Pustaka Quantum. 2000.
- MC. Kenna. Eugene and Beech Nic. *The Essence of Human Resource Management*. Terjemahan. Toto Budi Santoso. Yogyakarta. ANDI. 1995.
- Moenir. AS. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta. Bumi Aksara. 1992.
- Musanef. *Manajemen Kepegaiwaan Indonesia*. Jakarta. PT. Gunung Agung. 1984.
- Nawawi. Hadari. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 1985.

- Notoadmodjo. Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta-Rineka Cipta. 1992.
- Osborne, David & Gaebler, Ted, 1992, *Mewirauahakan Birokrasi* (terjemahan), PPM, Jakarta
- Prasetyo. Bambang. dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif teori. dan aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2005.
- Purwanto. Erwan. Agus. dan Dyas Sari Sulistyastuti. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava. Media. 2007
- Riduwan. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta. 2004.
- Sedarmayanti. *Sumber daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju. 2001.
- Schuler dan Youngblood. SA. *Effective Personnel Management*. USA. West Publishing. 1986.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE-TKPN. 1995.
- Siagian. P. Sondang. *Administrasi Pembangunan. Konsep. Dimensi dan Strateginya*. Jakarta PT. Bumi Aksara 2000.
- . *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta. CV. Haji Mas Agung. 1997.
- Sugiono. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Kedua. Bandung. Alfabeta. 2000.
- Singarimbun, Masri dan Effendi Sofyan. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Kedua. Jakarta. LP3ES. 1989.
- Steers, Ricchard. M. *Efektivitas Organisasi*. Seri Manajemen. Jakarta. Erlangga. 1985.
- Suit dan Almasdi. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia. 2000.
- Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Rajawali Pers. 1997.

## **B. Jurnal-Jurnal/Seminar**

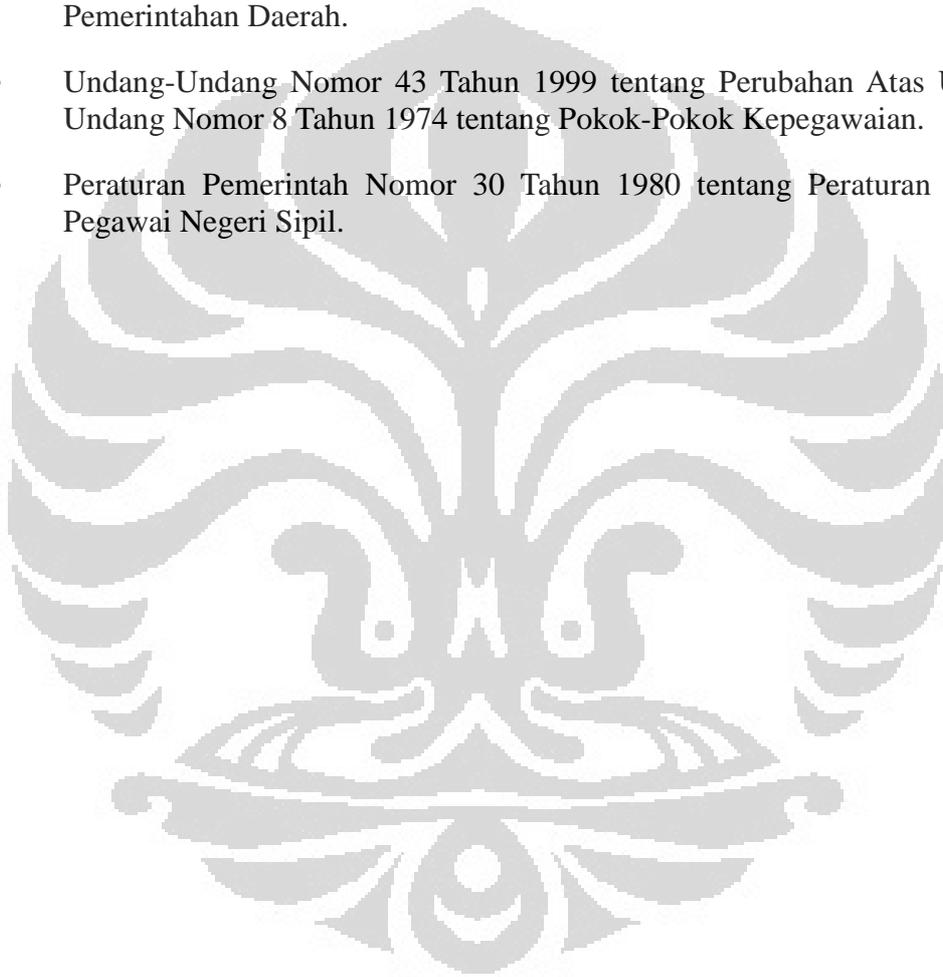
- Dwiyanto. Agus dan Kusumasari. *Jurnal Center for Population and Policy Brief - Yogyakarta*. Universitas Gadjah Mada. 2000.
- Islamy. M. Irfan. *Agenda Kebijakan Reformasi Administrasi Negara*. Malang. FIA Unibraw. 1998.

LAN dan BPKP. *Akuntabilitas dan Good Governance*. (AKIP). Jakarta. LAN RI. 2000.

Rasyid Riyaas. *Kebijakan Penyiapan Sumber Daya Aparatur Yang Profesional Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Jurnal Ilmu Pemerintahan IIP : Jakarta. 1998.

### **C. Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah & Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.



## KUESIONER

Kepada Responden Yth,

Saya, **Abdul Rahman**, seorang mahasiswa dari Universitas Indonesia Depok, ingin melakukan observasi mengenai “**Profesionalitas Aparatur Pemerintah Daerah Kota Depok (Suatu Tinjauan analisis di BAPPEDA Depok)**”. Oleh karena itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i berkenaan mendukung observasi tersebut dengan mengisi kuesioner yang telah saya buat di bawah ini. Atas partisipasi dan kerja sama dari Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

(**Abdul Rahman**)

## **BAGIAN I : DATA PRIBADI**

**Beri Tanda “X” Untuk Pilihan Jawaban Pada Kolom yang Tersedia**

### **1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

- Laki-laki
- Perempuan

### **2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

- < 25 tahun
- 25 – 35 tahun
- > 35 tahun

### **3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan**

- SMU/SMA Sederajat
- Diploma
- S1
- S2

### **4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Kedinasan**

- Dinas Pendidikan
- Dinas Kesehatan
- Dinas Kependudukan
- Dinas Pendapatan Daerah
- Dinas Tata Pemukiman
- Dinas Koperasi, UKM, dan Pasar
- Dinas Kebersihan
- Dinas Sosial
- Dinas Perhubungan
- Dinas Perindustrian
- Dinas Kepariwisata

## BAGIAN II

Pilihlah jawaban anda dengan memberi tanda ( √ ) pada pilihan anda.

Keterangan :

SB = Sangat Baik

B = Baik

KB = Kurang Baik

TB = Tidak Baik

Pernyataan	Jawaban			
	SB	B	KB	TB
<b>Aspek Responsifitas</b>				
1. Kemampuan mencermati kebutuhan masyarakat				
2. Kemampuan menyusun program kerja yang mengakomodasi semua kepentingan				
3. Kemampuan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan memberikan pelayanan yang berorientasi pada masyarakat				
4. Kemampuan dalam menyerap perkembangan teknologi				
5. Kemampuan mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru dan perkembangan lingkungan				
6. Kemampuan dalam memberikan pelayanan yang baik, menyusun agenda dan prioritas layanan				
<b>Aspek Inovasi</b>				
7. Keinginan untuk menemukan sesuatu yang baru dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi				
8. Hasrat untuk menggunakan cara kerja dan metode baru dalam pelaksanaan pekerjaan				
9. Keinginan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan				
10. Kreatifitas Aparatur				

oooooOOO TERIMA KASIH OOOooooo

**TABULASI HASIL KUESIONER**

	JK	Usia	Pend	Dinas/Dept.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jml
1	1	2	2	2	3	3	4	2	3	4	1	3	4	2	29
2	1	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	33
3	1	2	1	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	32
4	1	2	2	8	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	25
5	2	2	3	1	1	3	4	2	3	2	1	4	3	2	25
6	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	32
7	1	2	2	4	3	4	3	2	4	4	2	4	3	3	32
8	1	3	2	6	3	2	2	4	2	3	4	1	4	3	28
9	1	1	1	7	4	2	4	3	4	2	4	4	2	3	32
10	1	3	2	6	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	32
11	2	1	1	11	4	3	2	2	4	3	1	4	3	3	29
12	1	3	1	7	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	28
13	2	3	1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	34
14	1	2	2	8	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	36
15	1	2	2	5	3	3	3	3	2	3	1	2	4	3	27
16	1	3	3	2	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	34
17	2	2	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	34
18	2	3	2	11	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	27
19	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	35
20	1	2	3	2	4	4	2	3	2	2	4	3	4	3	31
21	1	3	2	7	3	4	3	4	4	4	3	1	3	4	33
22	1	2	3	6	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	31
23	2	2	3	11	1	3	2	2	4	3	4	3	4	3	29
24	1	3	2	10	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
25	1	2	4	1	3	2	2	4	2	4	1	3	4	3	28
26	1	3	1	9	2	4	3	4	2	3	4	3	3	3	31
27	1	3	1	10	4	2	3	2	2	4	3	3	4	3	30
28	1	3	1	9	1	2	3	2	3	2	3	1	3	3	23
29	1	2	1	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	34
30	1	3	1	6	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	29
31	1	2	1	8	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	29
32	2	3	1	10	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	31
33	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	34
34	1	2	3	5	4	4	2	3	2	2	4	3	2	3	29
35	1	3	3	7	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	32
36	1	1	2	9	2	4	4	2	3	2	1	4	2	3	27
37	2	2	4	1	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	34
38	1	3	2	4	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	29
39	1	2	1	5	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	30
40	1	1	2	10	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	35
41	1	2	1	5	3	3	2	4	4	3	3	1	2	3	28
42	2	2	3	3	4	3	4	4	2	3	2	4	4	2	32
43	1	3	2	9	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	31
44	1	2	4	1	1	2	3	2	2	4	3	3	2	3	25
45	2	2	2	11	4	2	3	2	3	2	4	2	3	3	28

## Frequency Table

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	71.1	71.1	71.1
	Perempuan	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 thn	4	8.9	8.9	8.9
	25 - 35 thn	21	46.7	46.7	55.6
	> 35 thn	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	11	24.4	24.4	24.4
	Diploma	18	40.0	40.0	64.4
	S1	13	28.9	28.9	93.3
	S2	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Kedinasan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dinas Pendidikan	4	8.9	8.9	8.9
	Dinas Kesehatan	5	11.1	11.1	20.0
	Dinas Kependudukan	5	11.1	11.1	31.1
	Dinas Pendapatan Daerah	4	8.9	8.9	40.0
	Dinas Tata Pemukiman	4	8.9	8.9	48.9
	Dinas Koperasi, UKM, dan Pasar	4	8.9	8.9	57.8
	Dinas Kebersihan	4	8.9	8.9	66.7
	Dinas Sosial	3	6.7	6.7	73.3
	Dinas Perhubungan	4	8.9	8.9	82.2
	Dinas Perindustrian	4	8.9	8.9	91.1
	Dinas Kepariwisataaan	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Kemampuan mencermati kebutuhan masyarakat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	5	11.1	11.1	11.1
	Kurang Baik	4	8.9	8.9	20.0
	Baik	17	37.8	37.8	57.8
	Sangat Baik	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Kemampuan menyusun program kerja yang mengakomodasi semua kepentingan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	11	24.4	24.4	24.4
	Baik	20	44.4	44.4	68.9
	Sangat Baik	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Kemampuan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan memberikan pelayanan yang berorientasi pada masyarakat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	13	28.9	28.9	28.9
	Baik	22	48.9	48.9	77.8
	Sangat Baik	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Kemampuan dalam menyerap perkembangan teknologi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	13	28.9	28.9	28.9
	Baik	13	28.9	28.9	57.8
	Sangat Baik	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Kemampuan mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru dan perkembangan lingkungan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	15	33.3	33.3	33.3
	Baik	17	37.8	37.8	71.1
	Sangat Baik	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Kemampuan dalam memberikan pelayanan yang baik, menyusun agenda dan prioritas layanan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	10	22.2	22.2	22.2
	Baik	23	51.1	51.1	73.3
	Sangat Baik	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Keinginan untuk menemukan sesuatu yang baru dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	6	13.3	13.3	13.3
	Kurang Baik	4	8.9	8.9	22.2
	Baik	20	44.4	44.4	66.7
	Sangat Baik	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Hasrat untuk menggunakan cara kerja dan metode baru dalam pelaksanaan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	5	11.1	11.1	11.1
	Kurang Baik	4	8.9	8.9	20.0
	Baik	26	57.8	57.8	77.8
	Sangat Baik	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Keinginan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	6	13.3	13.3	13.3
	Baik	26	57.8	57.8	71.1
	Sangat Baik	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Kreatifitas Aparatur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	5	11.1	11.1	11.1
	Baik	29	64.4	64.4	75.6
	Sangat Baik	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan mencermati kebutuhan masyarakat	45	1	4	3.11	.982
Kemampuan menyusun program kerja yang mengakomodasi semua kepentingan	45	2	4	3.07	.751
Kemampuan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan memberikan pelayanan yang berorientasi pada masyarakat	45	2	4	2.93	.720
Kemampuan dalam menyerap perkembangan teknologi	45	2	4	3.13	.842
Kemampuan mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru dan perkembangan lingkungan	45	2	4	2.96	.796
Kemampuan mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas layanan	45	2	4	3.04	.706
Keinginan untuk menemukan sesuatu yang baru dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi	45	1	4	2.98	.988
Hasrat untuk menggunakan cara kerja dan metode baru dalam pelaksanaan pekerjaan	45	1	4	2.91	.874
Keinginan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan	45	2	4	3.16	.638
Kreatifitas Aparatur	45	2	4	3.13	.588
Valid N (listwise)	45				

## T-Test

[DataSet1] D:\Abd.Rahman\Revisi Terbaru2\SPSS.sav

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Profesionalitas aparatur	45	30.42	3.041	.453

### One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Profesionalitas aparatur	67.102	44	.000	30.422	29.51	31.34