**The Professionalism Apparatus In Implementing The Technical Laboratory Unit Routine Maintenance Construction and Public Works Department East Kutai Regency**

**Atine Rustinawati**

13111001 3509 153

**Abstract**

The aim of this study is to (1) determine Professionalism In UPT Laboratory Apparatus Construction and Routine Maintenance Unit Public Works Department of East Kutai. (2) to determine the factors that influence the professionalism of the UPT Laboratory Apparatus construction and routine maintenance unit of the Public Works Department of East Kutai. The method used is approachqualitativeby Type phenomenological study collecting data obtained through observation, interviews, and documentation. The process of data analysis include data reduction, data presentation, and conclusion. The results showed that: (1) Professionalism of employees from the aspect of creativity shows the use of technology or social media to facilitate and expedite the work in addition to the use of narrow rooms including employee creativity. innovation is raised, namely the addition of a suggestion box and do additional financial administrator in each field, and then found the enthusiasm of employees in responding to innovation or new ideas in the bureaucracy (2) Factors that affect the professionalism that performance has indicators contained in the job analysis in the form of work results expected, accountability apparatus based on the size of the work that has been done in the form of documents, events, reports, draft, file and mail then the work is controlled by the leadership. Later inloyalty factor tends to lead to employee status TK2D temporary employees for civil servants loyalty tested in political engagement and on the capability of the apparatus can be seen from the distance training, experience and knowledge and managerial ability or technical ability.

Keywords: Professionalism, Apparatus.

***The Professionalism Apparatus In Implementing The Technical Laboratory Unit Routine Maintenance Construction And Public Works Department East Kutai Regency***

***Abstract***

*The aim of this study is to (1) determine Professionalism In UPT Laboratory Apparatus Construction and Routine Maintenance Unit Public Works Department of East Kutai. (2) to determine the factors that influence the professionalism of the UPT Laboratory Apparatus construction and routine maintenance unit of the Public Works Department of East Kutai. The method used is approach qualitative by Type phenomenological study collecting data obtained through observation, interviews, and documentation. The process of data analysis include data reduction, data presentation, and conclusion. The results showed that: (1) Professionalism of employees from the aspect of creativity shows the use of technology or social media to facilitate and expedite the work in addition to the use of narrow rooms including employee creativity. innovation is raised, namely the addition of a suggestion box and do additional financial administrator in each field, and then found the enthusiasm of employees in responding to innovation or new ideas in the bureaucracy (2) Factors that affect the professionalism that performance has indicators contained in the job analysis in the form of work results expected, accountability apparatus based on the size of the work that has been done in the form of documents, events, reports, draft, file and mail then the work is controlled by the leadership. Later inloyalty factor tends to lead to employee status TK2D temporary employees for civil servants loyalty tested in political engagement and on the capability of the apparatus can be seen from the distance training, experience and knowledge and managerial ability or technical ability.*

*Keywords:* ***Professionalism, Apparatus****.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu instrumen penting dalam kajian Administrasi dan Manajemen. Khusunya sektor publik dimana dalam pencapaian suatu tujuan organisasi membutuhkan SDM yang handal, terutama dalam hal tanggung jawab pemberian layanan kepada masyarakat perlu didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang profesional dan kompeten.

SDM sector publik yang lebih dikenal dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau istilah Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Keberadaaan ASN merupakan aset nasional yang bertugas menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan di segala bidang. Oleh karena itu ASN harus loyal serta memahami tugas dan tanggung jawab yang sudah dipercayakan kepadanya terutama diera gelombang reformasi birokrasi pemerintahan di Indonesia. ASN yang profesional ternyata dibutuhkan oleh masyarakat agar pelaksanaan pemerintah dapat berjalan secara efektif untuk melayani masyarakat secara merata.

Profesionalisme Aparatur Negara merupakan tujuan dari reformasi birokrasi sebagaimana yang dijelaskan di dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 yang mengemukakan bahwa pembangunan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembagunan di bidang-bidang lainnya.

Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh PNS Daerah. Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidak tertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidak tertiban tersebut (Haydah, 2012).

Selain itu adanya stigma negatif mengenai kurangnya profesionalisme ASN di daerah diawali dari system pengangkatan seorang ASN dalam suatu jabatan kadang tidak mengikuti aturan main yang ditetapkan oleh pemerintah. Pejabat struktural yang ada banyak yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang kemampuan, keahlian, pengalaman, dan pendidikan. Pengangkatan pejabat struktural sering diangkat berdasarkan pertimbangan primordial atau orang tersebut memiliki hubungan kerabat atau kedekatan dengan pemimpin.

Padangan ini dipertegas (Saleh, dkk, 2012) dikemukakan bahwa Realitas yang berkembang bahwa, penempatan aparatur dalam jabatan masih banyak yang tidak berpedoman kepada atau mengabaikan beberapa ketentuan pada kebijakan yang berlaku, atau belum sepenuhnya berpedoman kepada prinsip-prinsip good governance, kurang menerapkan job description dan job specification yang dipersyaratkan. Pimpinan daerah atau oknum pengambil kebijakan seringkali sengaja memilih orang-orang yang disukai atau memiliki hubungan kedekatan/ kekerabatan dengannya untuk diangkat atau ditunjuk menempati suatu jabatan struktural strategis dengan mengabaikan prinsip *job description dan job specification analyses.*

Untuk mewujudkan aparatur pemerintahan yang profesionalisme, bersih, dan berwibawa, upaya pemerintah dalam pembagunan aparatur pemerintah diarahkan pada peningkatan kualitas, efisien dan efektifitas seluruh tatanan penyelenggaraan pemerintahan termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejateraan aparat negara, sehingga secara keseluruhan mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan profesional, khususnya dalam memberikan pelayanan yang baik serta menumbuhkan dedikasi dan peran aktif dalam pembangunan, serta responsif terhadap setiap kepentingan dan aspirasi masyarakat guna mewujudkan pembagunan yang partisipatif dan sesuai dengan prinsip *good governance*.

Beberapa permasalahan strategis terkait dengan ASN yang terdapat dalam roadmap (Kemenpan-RB, 2015) yaitu; (1) Masih banyak terjadi penempatan ASN, TNI, dan Polri dalam jabatan yang tidak sesuai kompetensi, dan terjadi gap kompetensi pegawai yang ada dengan persyaratan kompetensi jabatan yang diduduki, sehingga kinerja/produktivitas belum optimal. Integritas PNS yang dinilai masih rendah, serta sistem remunerasi belum layak dan berbasis kinerja. Manajemen kinerja pegawai belum berjalan sehingga berdampak pada belum dapat dilaksanakannya identifikasi kelompok pegawai yang potensial (*talent pool*) untuk kaderisasi kepemimpinan. Sistem pembinaan karier pegawai belum dapat memberikan kejelasan karier pegawai yang memiliki prestasi baik. Dengan belum berjalannya manajemen kinerja juga berdampak pada perencanaan pelatihan kepada pegawai yang berorientasi pada pengembangan kompetensi belum dapat direalisasikan hampir di seluruh jajaran instansi pemerintah. Perbaikan gaji (remunerasi) masih terkendala dengan sistem pembayaran pensiun yang masih bergantung penuh dengan APBN. (2) Rendahnya komitmen pimpinan di tingkat pusat dan daerah dalam upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi,meskipun Indeks Persepsi Korupsi membaik, tetapi upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi belum memberikan hasil yang signifikan, (3) Kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah masih rendah. Hal ini ditandai dengan lemahnya keterkaitan antara input anggaran dengan kinerja organisasi, dan orientasi kegiatan masih belum sepenuhnya berfokus pada hasil yang diharapkan dandampak kemanfaatan yang ditimbulkan terhadap masyarakat/publik baik secara langsung maupun tidak langsung. (4) Penyempurnaan kurikulum dan metode pelatihan kepemimpinan pegawai ASN belum mampu mengawal dan mengakselerasi proses perubahan melalui reformasi birokrasi serta memberikan kontribusi secara tidak langsung bagi kinerja organisasi.

Dalam RPJPN 2005-2025, telah dimandatkan arah kebijakan bahwa pembangunan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun didaerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya. Selanjutnya juga telah digariskan dalam RPJPN tersebut bahwa tahapan pembangunan aparatur negara pada RPJMN 2015-2019 diarahkan pada peningkatan profesionalisme aparatur negara di pusat dan daerah yang makin mampu mendukungpembangunan nasional. Ke depan, secara konseptual pembangunan aparatur Negara pada tahun 2015-2019 diorientasikan pada: (a) pemantapan fungsi birokrasi sebagai regulator dan fasilitator pembangunan serta pilar utama pemerintahan, (b) revitalisasi sistem dan manajemen birokrasi publik secara efisien, responsif dan fokus pada pencapaian kinerja, (b) pengembangan organisasi birokrasi yang lincah, inovatif dan adaptif melalui penciptaan tata kelola yang dinamis (d) pengembangan SDM aparatur sebagai pendorong reformasi; (d) pemantapan peran birokrasi untuk mendukung sinergi, integrasi, dan kolaborasi serta keterpaduan dalam manajemen pembangunan.

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme, maka dipandang perlu untuk meningkatkan kapasitas SDM dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat, mengingat bahwa Sumber Daya Manusia aparatur memiliki peran strategis sebagai pendorong reformasi birokrasi. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional.

Profesionalisme ASN di Daerah perlu mendapat perhatian khusus guna mendorong reformasi birokrasi terwujud. Khususnya di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan dibidang pekerjaan umum yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pelayanan bina marga, cipta karya, pengairan dan tata ruang sesuai dengan kebijakan bupati Kabupaten Kutai Timur.

Dinas Pekerjaan Umum (PU) khususnya Unit Pelaksana Teknis Laboratorium Konstruksi Dan Unit Pemeliharaan Rutinmerupakan unit dalam instansi yang disorot karena pekerjaan yang dihadapi lebih banyak terkait fisik pembangunan sehingga aparat yang bertugas mesti memiliki integritas sebagai seorang aparat yang memperioritaskan pelayanan dan kepentingan masyarakat bukan kepentingan segelintir orang atas nama relasi dan proyek yang bersifat subyektif. Oleh karena itu penelitian megenai Profesionalisme Aparatur Pada Unit Pelaksana Teknis Laboratorium Konstruksi Dan Unit Pemeliharaan Rutin Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timurmerupakan judul yang dianggap penulis menarik untuk dikaji dan digali lebih dalam bentuk penelitian ilmiah dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Profesionalisme Aparatur PadaUPT Laboratorium Konstruksi Dan Unit Pemeliharaan Rutin Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur dan untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi Profesionalisme Aparatur padaUPT laboratorium konstruksi dan unit pemeliharaan rutin Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur.

**KERANGKA KONSEP DAN TEORI**

**Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian tak terpisahkan dari manajemen suatu organisasi. Kegunaan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi orang pada organisasi dalam cara-cara yang secara strategis, etis, dan sosial dapat dipertanggung jawabkan. Manajemen sumber daya manusia memberikan sumbangan secara langsung pada peningkatan produktivitas melalui penemuan cara-cara yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan secara tidak langsung melalui peningkatan mutu kehidupan kerja karyawan (Rayadi, 2012).

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (Ruky, 2006).

Menurut Rothwell dalam Sutrisno (2011), menawarkan suatu teknik perencanaan sumber daya manusia yang meliputi beberapa tahap yaitu : 1) Investigasi baik pada lingkungan eksternal, internal, dan organisasional. 2) Forecasting atau peramalan atas ketersediaan supply dan demand sumber daya manusia saat ini dan masa depan .3) Perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, dan promosi.4) Utilisasi, yang ditujukan bagi manpower dan kemudian memberikan feedback bagi proses awal.

**Konsep Profesionalisme**

Wear dan Aultman (2006) mendefinisikan profesionalisme sebagai pemeliharaan kompetensi yang sangat penting untuk praktik, pembinaan, serta pemajuan ilmu pengetahuan, etik, dan perawatan penuh kasih dalam melayani pasien dan masyarakat.Menurut Arens et al. (2008), profesionalisme merupakan tanggung jawab untuk bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat.

Sebagai panduan dalam menilai profesionalisme, Arnold dan Stern (2006), memberikan definisi bahwa profesionalisme ditunjukkan melalui sebuah dasar kompetensi klinis, kemampuan berkomunikasi, pemahaman etika dan hukum yang dibangun oleh harapan untuk melaksanakan prinsip-prinsip profesionalisme: excellence (keunggulan), humanism (humanisme), accountability (akuntabilitas), altruism (altruisme).

Menurut Abeng dalam (Moeljono 2003), menyatakan bahwa “Profesionalisme terdiri dari atas tigas unsur, yaitu Knowledge, Skill, Integrity,dan selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus-menerus jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja adalah suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas.artinya keahlian yang dimiliki dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat Siagian(2000), memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen pemutakhiran. Dengan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh aparat memungkinnya untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana.

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan. organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecendrungan tujuan organisasi yang akan dicapai lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Istilah kemampuan menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan. Kalau disebut potensi, maka kemampuan disini baru merupakan kekuatan yang ada di dalam diri seseorang. Dan istilah kemampuan dapat juga dipergunakan untuk menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh seseorang, bukan apa yang telah dikerjakan oleh seseorang (Firdisa, 2015).

**Pendekatan dan Indicator Profesionalisme**

Menurut Gilley dan Enggland dalam (Armaeni, 2014), bahwa ada 4 pendekatan dalam melihat profesionalisme yaitu sebagai berikut (1) Pendekatan berorientasi filosofis Pendekatan lambang profesional, pendekatan sikap Individu dan electic. (2) Pendekatan perkembangan bertahap Individu (dengan minat bersama) berkumpul, kemudian mengidentifikasian dan mengadopsi ilmu, untuk membentuk organisasi profesi, dan membuat kesepakatan persyaratan profesi, serta menentukan kode etik untuk merevisi persyaratan. (3) Pendekatan berorientasi karakteristik Etika sebagai aturan langkah- langkah, pengetahuan yang terorganisasi, keahlian dan kopentensi khusus, tingkat pendidikan minimal, setifikasi keahlian. (4) Pendekatan berorientasi non-tradisional Mampu melihat dan merumuskan karakteristik unik dan kebutuhan sebuah profesi.

Selanjutnya menurut Siagian (2000) profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Menurut pendapat tersebut, secara definitif konsep profesionalisme dalam diri aparat dilihat dari segi: (1) Kreatifitas (creativity), merupakan 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. (2) Inovasi (innovasi), perwujudan dari inovasi lebih kepada 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. (3) Responsifitas (responsivity), lebih kepada 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.

Menurut Nawawi (2006), profesionalitas dalam suatu pekerjaan/jabatan harus memenuhi tiga faktor sebagai berikut: (1) Menguasai seperangkat keahlian yang dipersiapkan melalui program pendidikan atau pelatihan keahlian sebagai spesialisasi. (2) Memiliki kemampuan untuk memperbaiki/ meningkatkan keterampilan dan/atau keahlian khusus yang dikuasai sesuai perkembangan dan kemajuan ilmu dan teknologi di bidangnya, sehingga keahlian atau spesialisasinya selaluterkini (up to date). (3) Dihargai dengan penghasilan yang memadai sebagai imbalan profesi berdasarkan keahlian khusus yang dikuasai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi atau mendukung sikap profesionalisme, dikemukakan dalam (Andriyani, 2016) yaitu performance, akuntabilitas aparatur, loyalitas pegawai, dan kemampuan aparatur. Hal yang sama dikemukakan secara rinci dalam Royen (2007) sebagai berikut: (1) Performance, dapat di artikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gibson, performance atau kehandalan serta prestasi kerja adalah hasil yang di inginkan dari prilaku, prestasi di hasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu. (2) Akuntabilitas aparatur, merupakan suatu kebijakan strategis, hal ini harus dapat di implementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Akuntabilitas juga merupakan kewajiban untuk memberikan tanggung jawab kinerja kepada pihak-pihak tertentu. (3) Loyalitas aparatur, berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme menurut Islami dalam (Royen, 2007) adalah kesetiaan di berikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan sekerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak di berikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya. (4) Kemampuan Aparatur/pegawai, merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang di peroleh dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman. Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Adapun Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah fenomenologi. Moleong (2012), mengartikan fenomenologi sebagai pengalaman subjektif atau pengalaman fenomenologikal dan suatu studi tentang kesadaran dari perspektif pokok dari seseorang. Tipe penelitian ini peneliti berusaha memahami makna dari suatu peristiwa yang saling mempengaruhi terutama terkait reformasi administrasi pada bidang pendidikan di Kabupaten Kutai Timur.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudianteknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlansung secara terus menerus dan sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis data, yaitu *data reduction, data display,*dan *conclusion drawing/verification*(Sugiyono, 2011)

**HASIL PENELITIAN**

1. **Profesionalisme Aparatur**

Untuk mengukur profesionalisme aparatur pada UPT Laboratorium Konstruksi dan Unit Pemeliharaan Rutin Dinas PU Kabupaten Kutai Timur maka indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu kreatifitas, inovasi, dan responsivitas. Untuk uraian lebih mendalam dapat dijelaskan pada masing-masing indikator.

**Kreatifitas**

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa inisiatif untuk membuat group pada sosial media membantu pekerjaan terlaksana dengan mudah dan memberikan iklim kerja yang kondusif melalui group sosial media yang dibuat karena nuansa santai dan tidak formal melalui group sosial media.

Kreatifitas lainnya yang muncul dalam lingkungan kerja UPT Laboratorium Konstruksi dan Unit Pemeliharaan Rutin Dinas PU Kabupaten Kutai Timur yaitu pengaturan ruangan yang terbatas sehingga memungkinkan terjadinya pengujian yang dapat dilakukan secara bersamaan.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa keterbatasan dalam ruang pengujian membuat pegawai berupaya sedemikian rupa untuk merapikan posisi barang dan alat yang ada di Laboratorium sehingga ada ruang yang cukup luas untuk dimanfaatkan melakukan rangkaian pengujian alat berat.

Dari serangkaian penelusuran wawancara mengenai kreativitas pegawai dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kreatifitas pegawai UPT Laboratorium Konstruksi dan Unit Pemeliharaan Rutin Dinas PU Kabupaten Kutai Timur, terbatas kepada pemanfaatan teknologi atau sosial media untuk memudahkan dan melancarkan pekerjaan dan memberikan iklim kerja yang kondusif melalui group sosial media sehingga suasana santai dapat terbangun di lingkungan kerja selain itu kreativitas pegawai dalam mengatur ruangan yang terbatas untuk melakukan pengujian merupakan hal yang positif yang dilakukan di Pegawai tanpa harus mengeluhkan ruangan yang berdasarkan hasil observasi memang memiliki ruangan yang kurang luas untuk melakukan pengujian alat berat.

**Inovasi (*innovasi*)**

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa pada UPT Lab. Konstruksi dan Unit Pemelihara Rutin Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur dilakukan tambahan administrator keuangan agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan efesien pada setiap bidang yang ada di UPT ini.

Selain ide berupa penambahan administrator keuangan pada setiap bidang, ditemukan pula gagasan yang baru diterapkan pada UPT Lab. Konstruksi dan Unit Pemelihara Rutin Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur yaitu pemberian kotak saran.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa ide baru atau metode baru yang dilakukan UPT Lab. Konstruksi dan Unit Pemelihara Rutin Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur yaitu melakukan rotasi atau rolling kerja yang bertujuan agar pegawai tidak jenuh dengan pekerjaan yang monoton sehingga terbangun iklim kerja yang kondusif. Kemudian tambahan masukan yang perlu dilakukan agar pekerjaan pegawai menjadi efesien yaitu dengan memanfaatkan sistem administasi online.Sistem administrasi yang ada pada UPT Lab. Konstruksi dan Unit Pemelihara Rutin Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur masih dilakukan secara manual dengan masukan berupa ide baru seperti membuat sistem administrasi berbasis online akan memudahkan pengadministrasian secara operasional berjalan efektif dan efesien.

**Responsifitas (*responsivity*)**

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa terdapat antusiasme pegawai dalam merespon inovasi atau ide baru dalam birokrasi khususnya pada motede pengadministrasian yang menambahkan administrasi keuangan pada tiap bidang hal ini dinilai dapat memudahkan dan tugas para pegawai.Berdasarkan hasil wawancara dapat diperoleh gambaran bahwa respon pegawai terhadap rotasi kerja yang diberlakukan pada UPT Lab. Konstruksi dan Unit Pemelihara Rutin Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur mendapat respon yang positif hal ini dikarenakan tingkat kejenuhan sangat mungkin terjadi pada pekerjaan yang memiliki rutinitas yang cenderung monoton sehingga rolling atau rotasi kerja memberikan penyegaran tersendiri pada setiap pegawai yang dapat berikan tantangan tersendiri pada pekerjaan yang diterima setelah dilakukan rotasi.

1. **Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Aparatur**

Adapun sejumlah factor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme aparatur padaUPT Lab. Konstruksi dan Unit Pemelihara Rutin Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur dilihat dari indikatorprestasi kerja, akuntabilitas aparatur, loyalitas, dan kemampuan aparatur dapat diuraikan sebagai berikut :

**Prestasi kerja**

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap posisi memiliki harapan kinerja inilah yang dijadikan sebagai indikator prestasi kerja dapat diketahui bahwa dari jabatan-jabatan yang disajikan dalam tabel seperti KepalaUPT Lab. Konstruksi dan Unit Pemelihara Rutin,Koordinator Pemeliharaan, koordinator administrasi, koordinator pemeliharaan, dan Pengelola Barang investaris memiliki hasil kerja yang diharapkan untuk diselesaikan selain itu diuraikan secara rinci waktu yang dibutuhkan untuk meyelesaikan hasil pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai UPT Lab. Konstruksi dan Unit Pemelihara Rutin Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur memiliki ukuran yang ada dalam analisis jabatan pegawai kemudian data-data kepegawaian terkait dengan prestasi kerja pegawai diberikan kepada pejabat penilai untuk memberikan penilaian sekali dalam setahun. Kemudian dalam UPT Lab. Konstruksi dan Unit Pemelihara Rutin Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur ini dimungkinkan dilakukan rotasi bagi pegawai yang presetasi kerjanya dinilai buruk.

**Akuntabilitas Aparatur**

Dari penelusuran dokumen menunjukkan bahwa akuntabilitas aparatur dilihat dari hasil kerja yang telah diamanahkan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan hasil kerja dilihat berdasarkan jumlah satuan berupa output yang dikerjakan seperti dokumen, kegiatan, laporan, konsep, berkas dan surat hal inilah yang menjadi temuan pada indikator penelitian ini ialah akunatabilitas aparatur UPT Lab. Konstruksi dan Unit Pemelihara Rutin Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur dilihat pada output kerja yang telah diamanahkan selain itu ada kontrol dari pimpinan agar pekerjaan tersebut terlaksana dengan baik.

**Loyalitas Pegawai**

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa loyalitas pegawai yang dituntut adalah pegawai TK2D yang berstatus pegawai kontak daerah UPT Lab. Konstruksi dan Unit Pemelihara Rutin Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur sementara untuk pegawai negeri agar tidak terlibat politik praktis karena hal tersebut tentu bertentangan dengan peraturan pemerintah yang mengatur profesionalisme Aparatur Sipil Negara.

**Kemampuan Aparatur**

Berdasarkan penelusuran dokumen menunjukkan bahwa kemampuan aparatur yang lihat dari pelatihan, pengalaman, dan pengetahuan terdapat korelasi antara posisi tempat mereka bekerja dengan pelatihan serta pengalaman yang dimiliki. Hal dapat dicermati seperti pada posisi Kepala UPT yang memiliki pengalaman pernah sebagai staf di laboratorium pengujian serta pelatihan seperti Diklat Kepemimpinan IV, Pelatihan Laboratorium Aspal, Beton, Tanah pelatihan Manajemen Mutu, dan pelatihan Audit Internal Laboratorium hal inilah mendukung kompetensi UPT Lab. Konstruksi dan Unit Pemelihara Rutin Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur sehingga memiliki pengetahuan tentang Setandar Nasional (SNI) untuk pengujian Aspal, Beton dan Tanah, peraturan perundang-undangan dan peraturan akreditasi.

Berbeda hal dengan bawahan Kepala UPT seperti posisi pengelola barang inventaris yang hanya mengikuti satu pelatihan yaitu aplikasi komputer sehingga wajar jika tugas dan tanggung jawab yang diamanat lebih banyak berurusan dengan pencatatan barang dan surat menyurat. kemampuan aparatur dapat dilihat dari pelatihan yang ditempuh, pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Posisi seorang pegawai dalam struktur organisasi ditentukan oleh kemampuan manajerial atau kemampuan teknis serta pengetahuan yang dimiliki.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Profesionalisme pegawai dilihat dari aspek kreatifitas menunjukkan pemanfaatan teknologi atau sosial media untuk memudahkan dan melancarkan pekerjaan selain itu kreativitas pegawai juga muncul pada pengaturan ruangan laboratorium untuk melakukan pengujian yang dinilai memiliki ruangan yang sempit. Pada indikator inovasi dimunculkan penambahan kotak saran sebagai masukan akan metode kerja yang dilakukan pegawai, dilakukan tambahan administrator keuangan pada setiap bidang yang ada di UPT. Selanjutnya pada indikator responsivitas menunjukkan adanya antusiasme pegawai dalam merespon inovasi atau ide baru dalam birokrasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme yaitu prestasi kerja memiliki indikator yang tertuang dalam analisis jabatan berupa hasil kerja yang diharapkan, jika dilihat prestasi kerja pegawai buruk dimungkinkan dilakukan rotasi agar dapat memperbaiki prestasi kerja di posisi yang berbeda. Kemudian akuntabilitas pegawai, menunjukkan bahwa akuntabilitas aparatur didasari pada ukuran hasil pekerjaan yang telah dilakukan berupa dokumen, kegiatan, laporan, konsep, berkas dan surat kemudian hasil pekerjaan tersebut dikontrol oleh pimpinan. Selanjutnya pada faktor loyalitas cenderung mengarah kepada pegawai TK2D yang berstatus pegawai sementara untuk pegawai negeri loyalitas diuji dalam keterlibatan politik dan pada faktor kemampuan aparatur dapat dilihat dari pelatihan yang ditempuh, pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki selain itu kemampuan manajerial atau kemampuan teknis merupakan hal yang mendorong penilaian kemampuan aparatur.

**Saran**

Hendaknya kotak saran dapat ditindaklanjuti dengan evaluasi agar dapat mengetahui kinerja pegawai dan menjadi catatan pimpinan agar profesionalisme pagawai dapat terus dikontrol. Selain itu perlunya pemanfaatan teknologi melalui penguasaan aplikasi online melalui pelatihan agar dapat mengefesiensikan segala macam aktifitas dikantor dengan sistem administrasi berbasis online.

**DAFTAR PUSTAKA**

Andriyani, Yesy. 2016. *Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Administrasi Pelayanan Publik Di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.*eJournal Administrasi Negara, Volume 4, Nomor 1.

Arens, et al. 2008. *Auditing and Assurance Service: An Integrated Approach. Edisi Dua Belas*. Jakarta: Erlangga.

Armaeni, Ni Komang. 2014. *Kajian Etika Dan Profesionalisme Dalam Bisnis Konstruksi Indonesia*. Paduraksa, Volume 3 Nomor 2.

Arnold, L. dan Stern, D.T. 2006. *What is medical professionalism?.* Di dalam Stern, D.T. ed. *Measuring medical professionalism*. Oxford : Oxford University Press

Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. 2014. *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019 kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional.*

Firdisa, Munawir Widi. 2015. *Profesionalisme Pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Dalam Pelayanan Penerbitan Siup Di Kota Tanjungpinang (Studi Kasus Pada Bulan Juni –Agustus Tahun 2014).* Naskah Publikasi: Tanjungpinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji

Haydah, Titin Nur. 2012. *Kendala Dan Solusi Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah (Studi Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang).* Malang :Universitas Brawijaya.

Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi penelitian kualitatif.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi Kinerja dan Pengawasan.* Yogyakarta: Gadjah Mada Offset.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015 - 2019

Rayadi, 2012. Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar. Jurnal EKSOS Volume 8, Nomor 2.

Royen, Rum. 2007. *Profesionalisme Aparatur Pemda Tobasa*. Medan: USU

Ruky, S Achmad. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Saleh, Gretty Syatriani; Bailusy, Muh. Kausar; Haning, Thahir. 2012. *Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Penempatan Aparatur Dalam Jabatan Struktural Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato.* Tesis, Makassar: Universitas Hasanuddin.

Siagian, P Sondang. 2000. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuntitatif kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 *tentang Aparatur Sipil Negara*

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025*

Wear D., Aultman JM. 2006. *Professionalism in Medicine Critical Perspective*. New York: Springer Science & BusinessMedia.