# PROFESIONALISME PEGAWAI DI LINGKUNGAN BIRO PERENCANAAN UMUM DAN ANGGARAN POLDA GORONTALO

**Fitri D Mohune[1], Apris Ara Tilome[2], Widya Kurniati Mohi[3]**
[123]Program Studi Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Gorontalo
fitriDM@gmail.com

*ABSTRACT*

*This study aims to determine the Professionalism of Employees in the General Planning and Budget Bureau of the Gorontalo Regional Police. The research method uses a qualitative type. The results showed that the professionalism of employees in the General Planning and Budget Bureau of the Gorontalo Regional Police was not optimal. This can be seen from the 3 (three) indicators used as research benchmarks, only one indicator is considered fulfilled, namely the response indicator indicated by the speed of employees in providing services to line work units related to socialization requests, supervision and budget allocations. The other two indicators, namely the creativity indicator and the innovation indicator, are considered to have not been fulfilled, this is because some employees or personnel do not have the authority to carry out an innovation because they do not have the qualifications and competencies in their position so that so far the existing employees or personnel only work according to regulations. existing or in other words work normatively*

*Keywords: Employee Professionalism*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Profesionalisme Pegawai di Lingkungan Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo. Metode penelitian menggunakan jenis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai di Lingkungan Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo belum optimal. Hal ini terlihat dari 3 (tiga) indikator yang dijadikan tolok ukur penelitian, hanya satu indikator yang dianggap terpenuhi yakni indikator respon yang ditunjukkan dengan kecepatan pegawai dalam memberikan layanan kepada satker jajaran terkait dengan permintaan sosialisasi, supevisi dan pengalokasian anggaran. Dua indiktor lainnya yakni indikator kreatifitas dan indikator inovasi dianggap belum terpenuhi, hal ini dikarenakan beberapa pegawai atau personil tidak memiliki kewenangan untuk melakuan sebuah inovasi dikarenakan tidak memiliki kualifikasi dan kompetensi pada jabatan yang dipangku sehingga selama ini pegawai atau personil yang ada hanya bekerja sesuai dengan regulasi yang ada atau dengan kata lain bekerja secara normatif

Kata Kunci: Profesionalisme Pegawai

**PENDAHULUAN.**

Profesionalisme merupakan bagian dari konsep ilmu Administrasi Publik dan Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Terkait dengan konsep profesionalisme adalah dimana terdapat sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang profesional. Profesionalisme memiliki makna berhubungan dengan profesion dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya.

Pada era otonomi daerah saat ini yang dimana penyelenggraan sudah sampai pada elemen paling bawah, keberadaan profesionalisme pegawai menjadi modal penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam menjalankan tugas dan fungsinya seorang aparatur negara dituntut mampu bekerja secara profesional yang tentunya memerlukan kemampuan yang baik tentang pelaksanaan tugas dan fungsi baik soft skill dan hard skill. Sedangkan dalam pelaksanaannya profesionalisme mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel kinerja dimana apabila pegawai telah menunjukkan sikap profesionalisme dalam melayani masyarakat, maka hal tersebut telah menunjukkan kinerja yang baik

Keberadaan aparatur Negara (ASN, TNI dan Polri) sangat dibutuhkan, khususnya yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, seorang aparatur Negara dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya, dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat. Siagian (2008) menyatakan bahwa yang dimaksud profesionalisme adalah keandalan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Sedarmayanti (2017) “profesionalisme adalah seorang pekerja yang terampil atau cakap dalam bekerja dan dituntut menguasai visi yang mendasari keterampilannya serta memiliki sikap yang positif dalam melaksanakan serta mengembangkan mutu karyanya”.

Profesional mencerminkan sikap pegawai terhadap profesi yang ditekuninya, kesungguhan untuk mendalami, menguasai, menerapkan dan menjunjung tinggi etika profesi. Seorang profesionalisme yang memiliki kompetensi di atas merupakan orang yang mampu menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien. Kemampuan, pengetahuan, keahlian serta keterampilan yang dimilikinya akan membantu pencapaian hasil secara efektif dan efisien. Birokrasi

publik yang bertugas memberikan layanan sesuai peraturan perundangan yang berlaku tentu membutuhkan kecepatan penanganan serta keakuratan dalam melaksanakan tugas agar hasil dari layanan tersebut dapat efektif dan efisien. Dengan adanya profesionalisme, kinerja individu secara langsung akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi (Kaswan, 2012)

Kondisi teoritis dari beberapa ahli tersebut tentu saja merupakan rujukan untuk mewujudkan aparatur negara yang memiliki spirit profesionalisme di dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Namun demikian, fenomena yang terjadi khususnya dalam birokrasi di Indonesia menunjukkan hal yang sebaliknya. Birokrasi dipandang sebagai organisasi yang dijalankan oleh orang-orang yang tidak professional, diskriminati, inefisiensi, dan penempatan pegawai yang tidak pada tempatnya serta tidak memiliki keualifikasi pada bidang pekerjaannya. Hal ini terjadi hampir di seluruh birokrasi termasuk birokrasi yang ada di Instansi Kepolisian dalam hal ini di Polda Gorontalo khususnya pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran

Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo dalam menjalankan tugas dan fungsinya, tidaklah memberikan pelayanan kepada masyarakat umum tetapi yang menjadi sasaran dari pelayanan yang diberikan ditujukan kepada aparatur yang ada di dalam instansi yang sama yakni seluruh aparatur yang ada di lingkungan Polda Gorontalo. Layanan publik antar individu di dalam satu instansi memiliki dinamika tersendiri dikarenakan sesorang pegawai harus memberikan pelayanan kepada orang-orang yang memiliki hubungan kerja baik secara structural maupun secara emosional

Hubungan kerja secara emosional misalnya, seorang pemberi pelayanan dengan seorang pegawai lainnya yang memiliki kedekatan pertemanan, keluarga dan rekan kerja bisa menjadi factor proses pelayanan yang diberikan menjadi lebih cepat dan lebih mudah. Hubungan kerja secara structural misalnya, antara pemberi pelayanan dengan pimpinannya atau dengan seorang pegawai yang memiliki pangkat atau golongan yang lebih tinggi, sehingga sangat mempengaruhi proses pemberian pelayanan dalam hal ini bisa lebih dipercepat, sedangkan pemberi pelayanan dengan seorang pegawai yang memiliki posisi yang sama bahkan lebih rendah dari posisi pemberi pelayanan, juga memiliki dampak terhadap proses pemberian layanan dalam hal ini memiliki kecenderungan yang lebih lambat.

Profesionalisme seorang pegawai khususnya di Polda Gorontalo diatur dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja

Kepolisian Daerah, dengan pertimbangan utama bahwa untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab telah dilakukan penyusunan organisasi dan tata kerja Kepolisian Daerah sebagai amanat Pasal 35 Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia;

Berdasarkan hasil observasi bahwa profesionalisme aparatur negara pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo belum terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas rutinitas aparatur negara, dimana terdapat jabatan yang seharusnya di jabat oleh aparatur negera yang berpangkat golongan III, namun kenyataan di lapangan bahwa yang mengisi jabatan tersebut merupakan aparatur negara dengan pangkat golongan II atau yang lebih rendah. Hasil pengamatan juga menunjukkan bahwa aparatur negera yang berpangkat golongan III tersebut tetap mendapatkan tunjangan jabatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku meskipun pada kenyataannya tidak melaksanakan tugas dan fungsinya pada jabatan tersebut. Di sisi lain, aparatur negara dengan pangkat golongan II tersebut tidak mendapatkan tunjangan jabatan meskipun melaksanakan tugas dan fungsi pada jabatan tersebut

Penelitian sebelumnya dari Monalisa Ibrahim (2014) "Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil dalam Pelayanan Publik pada Kantor Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sidenreng Rappang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai negeri sipil dalam melakukan pelayanan publik di kantor pelayanan terpadu satu pintu kabupaten sidenreng rappang dalam kategori baik dan telah melakukan pelayanan publik dan terdapat dalam tujuh indikator yakni kejujuran, etos kerja, kreativitas, ketaatan, kemampuan, kondisi Kantor, dan kemudahan

Pepi Sulian Rahaeni. "Profesionalisme Kerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Publik di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme kerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat dilihat dari 4 dimensi yaitu Kompetensi, Efektivitas, Efisiensi dan Tanggungjawab sudah cukup optimal

Afin Okydiansyah Vidianto, 2013 "Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi". Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori kurang baik hal ini terlihat dari semua indikator penelitian yaitu kompetensi, efektivitas, efesiensi dan tanggung jawab.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penulis lebih melakukan

pendalaman terhadap Profesionalisme Pegawai Di Lingkungan Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo dengan menggunakan ketiga indikator yang dijadikan tolok ukur yakni; (1) Kreativitas, (2) Inovasi, dan (3) Respon (Siagian, 2014)

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Profesionalisme Pegawai Di Lingkungan Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif Sugiyono (2015);

Pendekatan kualitatif dipilih untuk digunakan dalam penelitian ini dikarenakan pendekatan ini dapat digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terkait dengan Profesionalisme Pegawai Di Lingkungan Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo

Sarwono (2006) Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu primer dan sekunder. Adapun infroman dalam penelitian ini adalah; Berty H. Runtukahu Selaku PLH Kabag RBP, Sudarsih Selaku Kasubag RBP, Daryono Abunasir Selaku Kasubag Renmin, Emil Selaku Paur Strajemen, Widodo Selaku Paur Strajemen, Nining Puji Rahayu Selaku Banum Subbagrenmin, Apries Ayuba Selaku Banum Renprogar, Setyahadingsih Selaku Banum Subbagrenmin, Machmud Pitalau Selaku Banum Subbagrenmin, Firman Dalanggo Selaku Banum Renprogar, dan Moh.Mokodongan Selaku Banum Subbagrenmin

Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Semiawan, C. R. (2010) keseluruhan proses berlangsung pada saat penelitian dimana analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dengan (a) Reduksi data (*Reduction Data*) yaitu peneliti mengumpulkan data terkait dengan bentuk atau wujud profesionalisme pegawai; (b) Penyajian data (*data display*) yaitu peneliti melakukan penyajian informasi terkait dengan profesionalisme pegawai untuk memungkinkan penarikan kesimpulan (c) Kesimpulan atau Vertivikasi (*Conclusion or Verification*) yaitu peneliti melakukan penarikan kesimpulan setelah dilakukannya verifikasi informasi dan data terkait dengan profesionalisme pegawai Di Lingkungan Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

### Kreatifitas

Kreativitas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan dari aparatur Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo melakukan kreativitas

dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya

Hasil wawancara dengan informan Berty H. Runtukahu selaku PLH Kabag RBP yang menyatakan bahwa;

> "sejauh ini saya melihat kinerja dari aparatur yang ada di Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo sudah berjalan dengan baik, tidak ada masalah dan aparatur di dalamnya memiliki kreativitas yang tinggi di dalam menangani masalah internal, misalnya terkait dengan posisi seorang aparatur yang sebenarnya tidak sesuai dengan kualifikasinya tetapi bisa dikendalikan dengan baik ". (BHR 15 September 2022)

Selanjutnya dengan informan Sudarsih Selaku Kasubag RBP menyatakan bahwa;

> "menurut saya secara pribadi sudah baik artinya aparatur yang ada di dalam Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo mampu mengendalikan dinamika organisasi yang ada di dalam sehingga jarang sekali kita mendengar ada permasalahan khususnya terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi". (SH, 15 September 2022)

Selanjutnya wawancara dengan informan Daryono Abunasir Selaku Kasubag Renmin yang menyatakan bahwa;

> "dari penilaian saya, kreativitas aparatur pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo sudah cukup baik. Banyak ide dan gagasan yang dimiliki oleh para SDM Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo sehingga mampu meminimalisir kesalahan-kesalahan terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi". (DA, 15 September 2022)

Berdasarkan keseluruhan wawancara di atas, serta hasil analisis peneliti maka dapat disimpulkan bahwa, kreativitas aparatur pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo belum optimal. Hal ini terlihat dari rendahnya kemampuan SDM dalam melahirkan ide atau gagasan baru dalam hal ini aparatur di lingkungan Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo dalam pelaksanaan tugas dan fungsi khususnya dalam melakukan perencanaan dan penganggaran di lingkungan Polda Gorontalo

**Inovasi**

Adapun inovasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini kemampuan dari aparatur Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo melakukan inovasi kerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya

Wawancara dengan informan Emil selaku Paur Strajemen yang menyatakan bahwa;

> "permasalahannya adalah ketersediaan SDM bahwa selama ini tidak ada terobosan atau yang disebut inovasi karena ada beberapa pegawai atau personil yang ada saat ini tidak memiliki kompetensi atau kualifikasi untuk duduk pada jabatan tersebut". (EL, 19 September 2022)

Selanjutnya dengan informan Widodo selaku Paur Strajemen yang menyatakan bahwa;

> "salah satu kendala yang di hadapi oleh Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo adalah

> ketersediaan pegawi atau personil yang tidak memiliki kualifikasi yang layak untuk menempati jabatan sehingga pegawai yang dipaksanakan pada jabatan tersebut tidak memiliki kewenangan untuk melakukan terobosan atau inovasi sehingga selama ini dalam pelasanaan tugas dan fungsi sangat normatif". (WO, 19 September 2022)

Selanjutnya wawancara dengan informan Nining Puji Rahayu Selaku Banum Subbagrenmin yang menyatakan bahwa;

> "saya belum melihat adanya inovasi dalam hal penganggaran yang dilakukan oleh Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo". (NPR, 19 September 2022).

Berdasarkan keseluruhan wawancara di atas, serta hasil analisis peneliti maka dapat disimpulkan bahwa, inovasi aparatur pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo belum optimal. Hal ini terlihat dari ketidakkemampuan SDM dalam hal ini aparatur di lingkungan Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo dalam membuat terobosan dengan menciptakan program baru dan lebih cenderung bekerja secara normatif

**Respon**

Adapun respon yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah daya tanggap aparatur atau personil di lingkungan Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo di dalam menjalankan tugas dan fungsi perencanaan dan penganggaran

Berikut adalah hasil kutipan wawancara dengan beberapa informan yang telah dihimpun oleh peneliti

Hasil wawancara dengan informan Berty H. Runtukahu selaku PLH Kabag RBP yang menyatakan bahwa;

> "daya tanggap personil atau aparatur di lingkungan Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo dalam menanggapi permintaan satker jajaran sudah cukup cepat, semua permintaan yang masuk baik itu permintaan sosialisasi, supervise ataupun alokasi anggaran semuanya dilayani dengan cepat". (BHR 15 September 2022)

Selanjutnya dengan informan Sudarsih Selaku Kasubag RBP yang menyatakan bahwa;

> "oh iya sangat cepat, layanan di Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo itu sangat cepat bahkan biasanya sebelum satker melakukan permintaan, Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo sudah memberikan isyarat kepada satker jajaran untuk segera memasukkan permintaan terkait dengan alokasi anggaran yang dibutuhkan masing-masing satker". (SH, 15 September 2022)

Selanjutnya wawancara dengan informan Daryono Abunasir Selaku Kasubag Renmin yang menyatakan bahwa;

> "salah satu bagian di Polda Gorontalo yang memiliki hasil kerja yang cepat khususnya dalam hal pelayanan adalah Biro Perencanaan Umum dan Anggaran". (DA, 15 September 2022)

Berdasarkan keseluruhan wawancara di atas, serta hasil analisis peneliti maka dapat disimpulkan

bahwa, respon aparatur pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari kemampuan personil atau aparatur dalam memberikan layanan kepada satker jajaran terkait dengan permintaan sosialisasi, supevisi dan pengalokasian anggaran. Bahkan terkadang permintaan kegiatan seperti sosialisasi, supevisi dan pengalokasian anggaran dari para satker jajaran merupakan inisiatif dari Biro Perencanaan Umum dan Anggaran untuk mendorong para satker jajaran untuk memasukkan permintaan

**Pembahasan**

**Kreatifitas**

Kreativitas merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, semakin tinggi kreativitas dalam bekerja maka akan membuat semangat kerja mereka akan lebih baik dan akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang akan diberikan oleh pegawai tersebut kepada instansi tempat dimana mereka bekerja. Kreativitas mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

Sementara Andi Yudha Asfandiyar (2012) mengatakan bahwa kreativitas adalah bakat yang di bawa sejak lahir, merupakan hasil dari proses pembelajaran, pembiasaan, dan pengalaman yang dirangkum oleh otak. Kreativitas merupakan hasil kerja sama antara otak kanan dan otak kiri menggabungkan kinerja imajinasi dan kondisi rill.

Hasil observasi peneliti bahwa terkait dengan kreativitas aparatur pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo belum begitu baik. Tampak belum ada ide-ide baru yang dimiliki oleh pegawai atau personil dalam melakukan terobosan kerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi khususnya dalam melakukan perencanaan dan penganggaran, termasuk dalam hal pengisian jabatan yang kosong, dimana jabatan ini ditempati oleh aparatur yang pada dasarnya tidak memiliki kualifikasi yang sama untuk duduk pada jabatan tersebut, namun dengan alasan efisiensi kerja maka diputuskan salah seorang aparatur di lingkungan Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo untuk mengisi jabatan tersebut

Berdasarkan keseluruhan wawancara di atas, serta hasil analisis peneliti maka dapat disimpulkan bahwa, kreativitas aparatur pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo belum optimal. Hal ini terlihat dari rendahnya kemampuan SDM dalam melahirkan ide atau gagasan baru dalam hal ini aparatur di lingkungan Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo dalam pelaksanaan tugas dan fungsi khususnya dalam melakukan perencanaan dan penganggaran di lingkungan Polda Gorontalo

**Inovasi**

Kleysen & Street (2001) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan dan menguntungkan pada seluruh organisasi. Sesuatu yang baru meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi, perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide-ide baru atau teknologi-teknologi untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkanefisiensi dan efektifitas mereka (Kleysen & Street, 2001).

Inovasi merupakan suatu gagasan ataupun barang/hal yang baru belum ada ataupun yang sudah ada tetapi belum diketahui oleh pengadopsi. Inovasi juga dapat berupa metode baru untuk meningkatkan mutu/kualitas terhadap suatu program atau barang yang sudah ada. Inovasi dapat diperoleh melalui diskoveri, invensi maupun pembaharuan/peningkatan suatu produk dengan metode/cara yang baru.

Hasil observasi peneliti bahwa terkait dengan inovasi aparatur pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo belum cukup baik. Hasil pengamatan menunjukkan belum ada upaya yang dilakukan oleh Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo. Belum optimalnya inovasi yang dilakukan oleh Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo dikarenakan kondisi SDM. Pada dasarnya terdapat 5 (lima) orang personil yang berpangkat golongan III pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo, namun tidak satupun yang menduduki jabatan tersebut, melainkan di isi oleh aparatur negara yang berpangkat golongan II. Hal ini dikarenakan minimnya jumlah personil yang dimiliki oleh Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo sehingga beberapa personil atau aparatur negara harus merangkap jabatan meskipun tidak sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang aparatur negara

Berdasarkan keseluruhan wawancara di atas, serta hasil analisis peneliti maka dapat disimpulkan bahwa, inovasi aparatur pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo belum optimal. Hal ini terlihat dari ketidakkemampuan SDM dalam hal ini aparatur di lingkungan Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo dalam membuat terobosan dengan menciptakan program baru dan lebih cenderung bekerja secara normatif

**Respon**

Secara umum respon atau tanggapan dapat diartikan sebagaihasil atau kesan yang didapat (ditinggal) dari pengamatan tentang subjek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan-pesan. Agus

Suyanto (2012; 31-32) respon adalah pemindahan atau pertukaran informasi timbal balik dan mempunyai efek. Respon merupakan reaksi penolakan atau persetujuan dari diri seseorang setelah menerima pesan.

Dari defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa respon merupakan kecenderungan seseorang untuk memberikan pemusatan perhatian pada sesuatu diluar dirinya karena ada stimulan yang mendorong. Respon bisa juga diartikan sebagai tanggapan, reaksi, atau jawaban. Respon merupakan tanggapan atau umpan balik komunikan dari menafsirkan respon atau tanggapan dari suatu pesan yang telah disampaikan, baik dari media cetak surat kabar maupu elektonik seperti televisi.

Observasi yang dilakukan peneliti bahwa terkait dengan respon aparatur pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo sudah cukup baik. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa terdapat tiga agenda layanan yang ada di Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo, diantaranya kegiatan sosialisasi, kegiatan sepervisi dan alokasi anggaran untuk setiap satker jajaran. Tampak catatan dalam pembukuan dan system komputerisasi terkait permintaan yang masuk dari beberapa satker jajaran dan semua permintaan tersebut bisa diselesaikan dengan cepat.

Berdasarkan keseluruhan wawancara di atas, serta hasil analisis peneliti maka dapat disimpulkan bahwa, respon aparatur pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari kemampuan personil atau aparatur dalam memberikan layanan kepada satker jajaran terkait dengan permintaan sosialisasi, supevisi dan pengalokasian anggaran. Bahkan terkadang permintaan kegiatan seperti sosialisasi, supevisi dan pengalokasian anggaran dari para satker jajaran merupakan inisiatif dari Biro Perencanaan Umum dan Anggaran untuk mendorong para satker jajaran untuk memasukkan permintaan

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Profesionalisme Pegawai di Lingkungan Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo belum optimal. Hal ini terlihat dari 3 (tiga) indikator yang dijadikan tolok ukur penelitian, hanya satu indikator yang dianggap terpenuhi yakni indikator respon yang ditunjukkan dengan kecepatan pegawai dalam memberikan layanan kepada satker jajaran terkait dengan permintaan sosialisasi, supevisi dan pengalokasian anggaran. Dua indiktor lainnya yakni indikator kreatifitas dan indikator inovasi dianggap belum terpenuhi, hal ini dikarenakan beberapa pegawai atau personil tidak memiliki kualifikasi dan kompetensi

pada jabatan yang dipangku sehingga selama ini pegawai atau personil yang ada hanya bekerja sesuai dengan regulasi yang ada atau dengan kata lain bekerja secara normative

Berdasarkan hasil penelitian, maka berikut saran yang peneliti tawarkan sebagai bahan pertimbangan; (1) Perlunya dilakukan manajemen kepegawaian yang berbasis kompetensi dengan menempatkan pegawai pada bidang yang tepat sesuai dengan kualifikasi (2) Perlunya meningkatkan kreatifitas dan inovasi petugas atau personil Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Gorontalo melalui Pendidikan dan pelatihan

## DAFTAR PUSTAKA


Arikunto, S, (2003) Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan, edisi revisi, Bumi Aksara, Yogyakarta

Asfandiyar, Andi Yudha. (2012). Creative Parenting Today. Bandung. Penerbit Kaifa

Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu. Yogyakarta

Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward a Multi-dimensional Measure of Individual Perilaku inovatif. Journal of Intellectual Capital. 2, 284-296

Sarwono Jonathan, (2006). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta :Graha Ilmu

Semiawan, C. R. (2010). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Grasindo.

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung

Sugiyono. (2015). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta

Suyanto. (2012). Pendidikan Karakter dalam Persfektif Teori dan Praktik . Yogyakarta: UNY Press