

**PROFESIONALISME PEGAWAI
DALAM PENGELOLAAN APLIKASI E-SMILE DI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KOTA PANGKALPINANG
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

RINI EKASARI

NPP 29.0472

Asdraf Provinsi Bangka Belitung

Program Studi

Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email:

riniekasarialamsyahputri@gmail.com

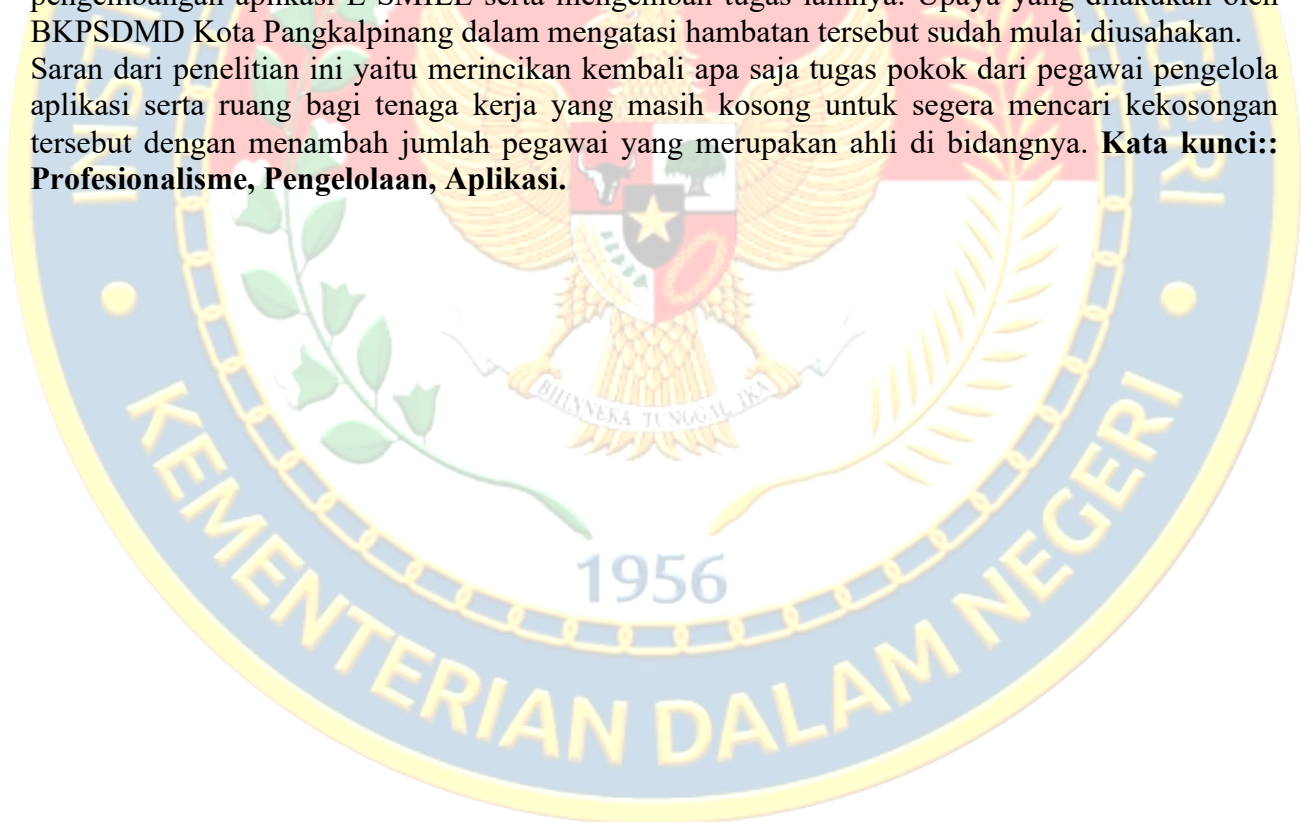
ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *(Contains the background behind the research) Professionalism is an employee's capability that becomes an influence in carrying out tasks according to their fields and is oriented to public services. The state apparatus is also required to quickly adapt to the challenges of the new era, of course, in solving problems and being responsible for every mandate carried out and prioritizing the interests of the state and society.* **Objective:** *to find out the professionalism of employees, the inhibiting factors and what efforts were made by the Pangkalpinang City BKPSDMD* **Metode:** *This study uses descriptive qualitative research methods with an inductive approach, where the authors obtain data by means of interviews, observation and documentation* **Result:** *The professionalism of employees in managing the E-SMILE application at the BKPSDMD Pangkalpinang City is quite good in their field of work, seen from all related indicators that have been good except for the dimensions of effectiveness of the sub-indicators of work quantity, work quality, time and efficiency dimensions of cost sub-indicators.* **Conclusion:** *professionalism in the form of employee professionalism has been quite good except for the dimensions of effectiveness of the sub-indicators of work quantity, work quality, time and efficiency dimensions of cost sub-indicators. The minimum number of employees is the cause so that employees do not focus on managing and developing the E-SMILE application and carrying out other tasks. Efforts made by the Pangkalpinang City BKPSDMD in overcoming these obstacles have already begun. Suggestions from this research are to re-detail what are the main tasks of the application manager and space for vacant workers to immediately look for these vacancies by increasing the number of employees who are experts in their fields.*

Keywords : *Professionalism, Management, Application*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): (Berisi background yang melatarbelakangi penelitian). Profesionalisme merupakan suatu kapabilitas pegawai yang menjadi pengaruh dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya dan berorientasi kepada pelayanan publik. Aparatur negara juga dituntut agar cepat menyesuaikan diri dengan tantangan era baru, tentunya dalam menyelesaikan permasalahan dan bertanggung jawab dalam setiap amanah yang diemban serta mengutamakan kepentingan negara dan masyarakat. **Tujuan:** untuk mengetahui profesionalisme pegawai, faktor penghambatnya serta upaya apa saja yang dilakukan oleh BKPSDMD Kota Pangkalpinang. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif, dimana penulis memperoleh data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:.** Profesionalisme pegawai dalam pengelolaan aplikasi E-SMILE di BKPSDMD Kota Pangkalpinang yakni telah cukup baik di bidang tugasnya dilihat dari semua indikator terkait yang telah baik kecuali pada dimensi efektivitas subindikator kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu dan dimensi efisiensi subindikator biaya. **Kesimpulan:** profesional berupa profesionalisme pegawai telah cukup baik kecuali pada dimensi efektivitas subindikator kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu dan dimensi efisiensi subindikator biaya. Minimnya jumlah pegawai menjadi penyebab sehingga pegawai tidak fokus terhadap pengelolaan dan pengembangan aplikasi E-SMILE serta mengemban tugas lainnya. Upaya yang dilakukan oleh BKPSDMD Kota Pangkalpinang dalam mengatasi hambatan tersebut sudah mulai diusahakan. Saran dari penelitian ini yaitu merincikan kembali apa saja tugas pokok dari pegawai pengelola aplikasi serta ruang bagi tenaga kerja yang masih kosong untuk segera mencari kekosongan tersebut dengan menambah jumlah pegawai yang merupakan ahli di bidangnya. **Kata kunci::** **Profesionalisme, Pengelolaan, Aplikasi.**



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi merupakan masa yang dialami oleh suatu bangsa akibat kemajuan dunia tanpa sekat dan kompetitif. Kemajuan ini ditandai oleh luasnya ruang gerak dan persaingan yang dilakukan tanpa batas bagi setiap manusia. Pesatnya pembangunan nasional di era ini tentunya kontribusi dari kader aparatur diharapkan dapat meneruskan keseimbangan pembangunan melalui birokrat yang bersinergi dalam menyelenggara dan menunjang keberhasilan sekaligus mendorong upaya ke arah penyempurnaan tujuan nasional. Sebagaimana makna dari perwujudan Panca Prasetya Korps Pegawai Republik Indonesia ke 5 yakni Profesionalisme, dapat ditarik kandungan pengertiannya yaitu kesanggupan individu dalam menghayati, melaksanakan, menguasai, mengerjakan suatu pokok inti gagasan atau tugas yang diamanahkan kepadanya. Selain ilmu pengetahuan dan kapabilitas, anggota Korpri harus memiliki kreativitas yang tinggi. Profesionalisme merupakan bentuk sinergi dan komitmen dari pegawai yang dimilikinya untuk dapat menjalankan pekerjaannya serta meningkatkan kualitas kinerjanya. Kota Pangkalpinang merupakan ibukota provinsi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang ditetapkan pada tanggal 9 Februari 2001 dengan wilayah administrasi 7 kecamatan dan 42 kelurahan. Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Walikota Pangkalpinang Nomor 57 Tahun 2016, BKPSDMD Kota Pangkalpinang mempunyai tugas pokok “Melaksanakan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan dan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan”. 3.028 ASN yang tersebar di lingkungan Pemkot Pangkalpinang harus dikelola dengan baik melalui manajemen kepegawaian. Adapun patokan dari manajemen kepegawaian itu sendiri harus didukung oleh data ASN yang akurat. Peranan teknologi informasi berbasis elektronik sangat penting guna keakuratan, efisiensi dan efektivitas dalam proses pendataan. Pemerintah telah mengimplementasikan program *e-government* didasari oleh Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-government*. Peran pengelolaan dan pemeliharaan dan sistem informasi ini juga terlihat dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang juga selaku pemerintah pusat berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur sipil negara dengan fungsinya pada pasal 47 huruf (c) “penyimpanan informasi pegawai ASN yang telah dikembangkan oleh Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN”. Awal Mei 2019, BKPSDMD Kota Pangkalpinang melakukan proyek perubahan menciptakan aplikasi elektronik sistem manajemen informasi layanan kepegawaian atau E-SMILE sebagai sistem informasi pengelolaan, pemanfaatan data dan informasi kepegawaian agar mampu mendukung pelaksanaan manajemen di bidang kepegawaian bagi ASN yang bisa diakses melalui gawai di lingkungan Kota Pangkalpinang sebagaimana telah dimuat dalam Peraturan Walikota Pangkalpinang Nomor 43 Tahun 2019 tentang Elektronik Sistem Manajemen Informasi Layanan Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang. Meskipun secara konseptual dapat membantu proses manajemen kepegawaian, akan tetapi tanpa dukungan SDM yang masih belum mumpuni, aplikasi tersebut akan berdampak terhadap proses manajemen kepegawaian khususnya akan berdampak terhadap kegiatan administrasi ASN. Berdasarkan Peraturan Walikota Pangkalpinang Nomor 43 Tahun 2019 tentang E-SMILE pada Bab III pasal 6, telah dicantumkan struktur pengelola E-SMILE tersebar di masing-masing unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang. Pengelola aplikasi E-SMILE khusus mengelola aplikasi secara teknis yang berkedudukan di BKPSDMD Kota Pangkalpinang tidak lebih dari 1 orang saja. Dapat dinilai bahwa masih kekurangan pegawai dan minim tenaga ahli berlatar belakang pranata ahli komputer yang bertugas

dalam mengelola aplikasi dan mengembangkan aplikasi. Penjelasan tentang persoalan tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui dan mencari sejauh mana permasalahan yang lebih mendetail terkait profesionalisme pegawai dalam pengelolaan aplikasi E-SMILE. Sehingga, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“PROFESIONALISME PEGAWAI DALAM PENGELOLAAN APLIKASI E-SMILE DL BADAN KEPEGAWALAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSLA DAERAH KOTA PANGKALPLNANG”**.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Profesionalisme merupakan suatu kapabilitas pegawai yang menjadi pengaruh dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya dan berorientasi kepada pelayanan publik. Aparatur negara juga dituntut agar cepat menyesuaikan diri dengan tantangan era baru, tentunya dalam menyelesaikan permasalahan dan bertanggung jawab dalam setiap amanah yang diemban serta mengutamakan kepentingan negara dan masyarakat.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Fitri Wirjayati (2014), berjudul “Analisis Profesionalisme Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru “. Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya yakni Menurut hasil penelitian yakni Profesionalisme pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru dalam kategori cukup dengan kisaran nilai 72,51% dan upaya yang dilakukan meliputi diklat bagi pegawai serta mengedepankan Profesionalisme dalam bekerja. Kedua, A.A Krisna Harry Suta (2019) berjudul “Profesionalisme Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima di Kota Denpasar Provinsi Bali”. Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Profesionalisme pegawai Satpol PP dalam penertiban pedagang kaki lima di Kota Denpasar sudah baik tetapi belum maksimal. Adapun hambatan-hambatan yang terjadi dalam lingkungan internal maupun eksternal dapat diatasi dengan upaya-upaya yang dilakukan. Ketiga Deta Tri Anggini (2019), berjudul “Implementasi Aplikasi Sehati dalam Penegakkan Disiplin Pegawai di Lingkungan Kabupaten Bangka pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD)” . Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya yakni implementasi aplikasi sehati dalam penegakan disiplin pegawai di lingkungan Kabupaten Bangka pada BKPSDMD sudah berjalan dengan baik diukur dengan Teori Edward III. Akan tetapi masih terdapat beberapa indikator yang belum tercapai yaitu dari konsistensi pegawai, fasilitas yang tersedia serta pembagian kerja yang belum merata. Sehingga menimbulkan beberapa hambatan diantaranya kurangnya koordinasi antar Dinas dengan UPT terkait, lemahnya

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi diLokus Penulis.

1.5 Tujuan

Tujuan dari penelitian Profesionalisme Pegawai dalam Pengelolaan Aplikasi E-SMILE adalah : Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Profesionalisme Pegawai dalam Pengelolaan Aplikasi E-SMILE di BKPSDMD ; Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang menghambat Profesionalisme Pegawai dalam Pengelolaan Aplikasi E-SMILE di BKPSDMD; Untuk

mengetahui dan menganalisis upaya yang telah dilakukan dilakukan oleh BKPSDMD dalam mengatasi permasalahan yang menjadi kendala dalam Pengelolaan Aplikasi E-SMILE.

II. METODE

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif sebab peneliti fokus dalam menggambarkan peristiwa yang terjadi dilapangan secara sistematis, logis, objektif dan benar-benar terjadi, agar dapat dipahami setiap fakta yang terjadi guna mendapatkan kesimpulan atas permasalahan yang terjadi. Menurut sugiyono (2014:137) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai seting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Apabila dilihat dari setingnya, data dapat dikumpulkan pada seting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, disekolah dengan tenaga pendidik dan kependidikan, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, dijalan dan lain-lain". Berdasarkan data tersebut, tentunya data yang diperoleh haruslah sesuai dengan fakta sehingga dapat menjadi referensi yang akan menimbulkan beberapa klasifikasi data. Sugiyono (2014:62) mengemukakan bahwa, "setiap peneliti harus dapat menyajikan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara kuesioner (angket) atau dokumen". Prinsip dasar penyajian data adalah komunikasi dan kelengkapan, dalam artian data yang disajikan dapat menarik perhatian pihak lain untuk membacanya dan dengan mudah memahami isinya. Data yang diperoleh berupa data kuantitatif dari skor jawaban masyarakat dan data kualitatif dari jawaban wawancara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Profesionalisme Pegawai dalam Pengelolaan Aplikasi E-SMILE di BKPSDMD Kota Pangkalpinang

Profesionalisme merupakan suatu kapabilitas pegawai yang menjadi pengaruh dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya dan berorientasi kepada pelayanan publik yang mana telah dicantumkan di Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Sebagaimana yang telah tercantum dalam LAKIP BKPSDMD Kota Pangkalpinang, dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolak ukur kinerja dalam pelaksanaan urusan kepegawaian yang diselaraskan dengan sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan Renstra BKPSDMD Kota Pangkalpinang dalam kurun waktu tahun 2018-2023 yaitu "Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN)". Untuk mengetahui secara nyata sejauh mana profesionalisme pegawai dalam pengelolaan aplikasi E-SMILE di BKPSDMD Kota Pangkalpinang, peneliti telah melakukan pengamatan yang mengacu pada indikator profesionalisme yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010:96) yaitu kompetensi, efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab.

A. Kompetensi

Kompetensi merupakan hal yang paling utama yang harus dimiliki oleh seorang aparatur. Kompetensi juga merupakan kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan suatu pekerjaan serta tugas yang diemban seperti yang dikatakan oleh Wibowo, 2009:110.

1. Kompetensi

Latar belakang pendidikan terakhir dari pegawai yang mengelola aplikasi e-smile tersebut bahwa pegawai tersebut lulusan s1 sistem informasi stmik atma luhur pangkalpinang (2012-2014 beasiswa dari d3 manajemen informatika). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut memang ahli pranata komputer dan dibekali dengan ilmu teknologi informasi. Pegawai yang mengelola aplikasi e-smile di bkpsdmd kota pangkalpinang memiliki penguasaan dan pemahaman yang baik di bidang tugas pekerjaannya. Selain itu, pegawai tersebut telah dibekali diri oleh *basic* it atau ilmu

komputer yakni sistem informasi. Pegawai tersebut juga telah memahami dan melaksanakan tugasnya didasari oleh peraturan walikota nomor 43 tahun 2019 pada pasal 11. Pegawai tersebut telah memiliki pengetahuan yang baik atau bekal yang cukup untuk melaksanakan tugasnya. Hanya saja kurangnya tenaga ahli pranata komputer karena hanya ada khusus 1 orang yang menjadi salah satu kendala bagi pegawai tersebut karena ia mengemban sendiri tugas dan tanggungjawabnya.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang yang dimiliki oleh pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang telah diberikan. Adapun upaya meningkatkan keterampilan dalam suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan, kursus dan sebagainya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan wawasan, keahlian dan penguasaan di bidangnya. pelaksanaan pengelolaan aplikasi dan keadaan pegawai yang mengelola aplikasi E-SMILE berjalan dengan baik. Pelatihan-pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai yang mengelola aplikasi E-SMILE tersebut telah sesuai dengan bidang dan kebutuhannya. Salah satu tujuan dari pelaksanaan pelatihan yang diikuti oleh pegawai khususnya admin adalah untuk meningkatkan profesionalisme setiap pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang mengelola aplikasi E-SMILE diharapkan dapat menemukan dan mengimplementasikan prosedur-prosedur yang tepat dalam pelaksanaan tugas dan penyelesaian suatu masalah untuk dapat mencapai tujuan dari BKPSDMD yakni mewujudkan visi misinya.

B. Efektivitas

Pegawai atau aparatur di BKPSDMD Kota Pangkalpinang secara menyeluruh harus menunjukkan pencapaian target tujuan secara tepat dan optimal mengenai hasil kinerja, terlebih khusus bagi pegawai yang mengelola aplikasi E-SMILE yang bertugas di bidang tersebut dikarenakan amanat dari Walikota Pangkalpinang yakni membuat inovasi baru khususnya aplikasi sebagai penunjang OPD. Maka dari itu, pencapaian target sangat penting guna mengetahui seberapa efektif pekerjaan dilakukan.

1. Kuantitas Kerja

Setiap organisasi harus memiliki rencana strategis agar dapat menyusun program kerja kedepannya dan tetap harus didukung oleh aparatur yang berpotensi dan berkompeten. Program-program tentunya memiliki target sebagai tolak ukur keberhasilan dari kinerja tersebut. berbeda dengan hasil dokumentasi yang didapatkan oleh peneliti, bahwa yang telah tertera pada LAKIP tahun 2021 telah terealisasi sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil tersebut berbeda dengan yang dikatakan oleh salah satu informan. Adapun selain tugas mengelola dan mengembangkan aplikasi, pegawai tersebut juga melakukan tugas yakni mendesain grafis untuk pamflet pengumuman yang harus dilakukan oleh BKPSDMD pada halaman *website* dan media sosial. Ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut juga melaksanakan tugas diluar aplikasi E-SMILE.

2. Kualitas Kerja

Sarana dan prasarana yang ada kondisinya baik dan layak digunakan Selain itu, pegawai yang mengelola aplikasi E-SMILE telah produktif dalam tugasnya. Namun, dari hasil wawancara kepada informan terkait, pegawai tersebut juga dituntut untuk melakukan inovasi atau pembaruan terhadap aplikasi tersebut. Hanya saja jumlah pegawai atau admin yang dibekali dengan *basic IT* hanya 1 orang, ia seringkali mendapatkan tugas lebih. Hal ini menjadikan nilai produktivitasnya cukup tinggi. Perbedaan pendapat yang dilontarkan terkait jumlah ideal agar pegawai tersebut harus adanya tindak lanjut. Karena, tidak pas jika hanya 1 orang saja meng-*handle* segala tugas, ini akan menimbulkan permasalahan baru jika tidak dilakukan evaluasi.

3. Waktu

Durasi atau waktu tidak lepas dari ukuran kinerja seorang pegawai. Proses pengembangan aplikasi E-SMILE ini tentunya menjadi ukuran yang perlu diperhatikan terkait dalam kurun waktu yang relatif singkat maupun lama. Khususnya pegawai yang mengelola aplikasi E-SMILE ini tidak diberikan waktu tenggat oleh atasan karena bersifat fleksibel dan tidak mengejar target waktu.

C. Efisiensi

1. Biaya

Biaya merupakan hal yang penting dan yang paling menentukan efisiensi terkait suatu kegiatan yang membutuhkan anggaran. Tidak heran bila biaya merupakan hal yang sensitif karena, biaya yang dibutuhkan dan digunakan harus tepat dan sesuai dengan kebutuhan yang ada. Tingkat persentase realisasi anggaran yang tertera sebesar 98,22% atau hampir sempurna. Selain itu juga, biaya yang dikeluarkan oleh pihak BKPSDMD khusus untuk menangani aplikasi telah diserahkan sepenuhnya oleh Diskominfo, namun adakalanya untuk proses pengembangan aplikasi E-SMILE, BKPSDMD harus berkoordinasi dan mengajukan pengembangan kepada Diskominfo. Sistem penganggaran seperti hal ini juga sangat efisien yakni kebutuhan untuk mengembangkan aplikasi membutuhkan biaya yang besar. Ditambah jika ada pihak yang ingin melakukan kecurangan dapat memanfaatkan celah dibagian ini. Untuk itu, menurut regulasinya yang telah merubah penganggaran harus melalui Diskominfo, hal ini menjadi hal yang tentunya menjadi nilai baik, karena tidak ada yang akan saling berburuk sangka dan kecemburuan sosial terhadap masing-masing OPD, yang mana Diskominfo sendiri sudah paham dan mengetahui kisaran biaya yang diperlukan dan apa saja langkah-langkah pengembangan dari aplikasi ini. Tentunya biaya yang diusulkan langsung kepada pihak Diskominfo akan tepat atau sesuai tanpa ada kesenjangan yang terjadi.

D. Waktu

Setiap melaksanakan tugas, harus memerlukan waktu untuk mencapai suatu tujuan. Dengan adanya waktu membuat proses dari setiap tugas dapat tersusun dengan baik. Karena itu disetiap pelaksanaan tugas yang diberikan harus dilaksanakan dengan waktu yang telah ditentukan. Dan dalam suatu organisasi ataupun tim haruslah saling bekerjasama agar waktu menjadi lebih efisien. peneliti telah melihat secara langsung bagaimana kinerja pegawai tersebut dalam proses *coding* dari aplikasi tersebut. Peneliti menilai bahwa pegawai tersebut mengoperasikannya dengan baik dan lancar. Lama pelaksanaan pengelolaan aplikasi oleh pegawai yang mengelola aplikasi tersebut tidak lama. Pegawai tersebut sangat mahir dan tanggap dengan bidangnya. Dari kualitas pegawai tersebut, lama pelaksanaan pengelolaan aplikasi telah dilakukan sesuai.

E. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sebuah perilaku seseorang yang dilakukan atas keinginan sendiri untuk menunjukkan bahwa terdapat sifat kejujuran dan kepedulian yang sangat tinggi. Secara garis besar, tanggung jawab memiliki kaitannya dengan kedisiplinan yang memperlihatkan suatu keadaan atau kondisi hormat dan patuh seseorang terhadap peraturan atau aturan yang berlaku. Maka, Tanggung jawab merupakan suatu perbuatan individu untuk menjalankan tugas yang diberikan dengan baik dan penuh ketaatan yang ada di dalam diri seseorang. Dengan adanya aturan atau peraturan yang berlaku, maka tanggungjawab akan timbul dengan sendirinya.

1. Menyelesaikan Tugas dengan Baik

Menyelesaikan Tugas dengan baik bagi seorang pegawai yang mengelola aplikasi E-SMILE di BKPSDMD Kota Pangkalpinang merupakan salah satu bentuk tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa tanggung jawab kepada pimpinan yang memberikan tugas tersebut maupun masyarakat yang sudah

mempercayakan pengelolaan aplikasi E-SMILE tersebut. Peneliti telah melihat langsung bagaimana pegawai tersebut memiliki tanggungjawab dan menyelesaikan tugas dengan baik. Peneliti menilai bahwa pegawai yang mengelola aplikasi E-SMILE telah sudah melakukan pekerjaan dengan inisiatif yang tinggi dan berusaha untuk menyelesaikan tugas lainnya. Dari pernyataan-pernyataan pegawai dan beberapa orang atasan, mengungkapkan bahwa tugas-tugas yang diluar dari pengembangan aplikasi juga telah diselesaikan. Akan tetapi hal ini dapat mempengaruhi prioritas pekerjaan utamanya yaitu mengelola aplikasi E-SMILE itu sendiri. Karena, tugas desain grafis juga ikut dikerjakan olehnya.

2. Tepat Waktu

Ketepatan waktu merupakan salah satu kebiasaan yang wajib dimiliki oleh setiap pegawai. Hal ini ditandai dengan manajemen waktu yang baik agar seseorang dapat menguasai waktu dengan sebaik-baiknya. Bagi seorang pegawai pengelola aplikasi E-SMILE juga harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap ketepatan waktu tentunya agar pekerjaan tersebut terselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan dan pekerjaan selanjutnya tidak akan tertunda maupun terlambat. Dalam proses pengamatan, pegawai tersebut telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan datang tepat waktu baik di waktu masuk dan setelah istirahat siang. Namun, dari pengamatan tersebut peneliti menilai bahwa pegawai tersebut melakukan pekerjaannya dengan jam kerja yang disesuaikan. Akan tetapi pegawai tersebut juga dituntut untuk melakukan inovasi setidaknya ada setiap tahunnya ada perubahan. Hal ini justru menjadikan pegawai tersebut tetap di beri kelonggaran waktu namun di sela kelonggaran waktu beliau tetap diberikan tugas yang lainnya. Alhasil inovasi yang ada dari tahun 2019 ini tentu akan tidak maksimal dikelola dan bisa dimungkinkan sedikitnya perubahan atau penambahan fitur yang baru dikarenakan masih adanya fleksibel waktu yang diberikan. Tentu ini harus menjadi komitmen yang jelas antara pegawai dan atasan dalam menggalakkan atau mendukung inovasi yang dibuat. Karena, dari hal waktu yang berjalan semakin banyak yang harus diperbaharui, semakin banyak pula yang harus diperbarui. Sedangkan aplikasi ini telah berjalan tahun ke-4 akan tetapi masih belum maksimal dalam kelengkapan fitur aplikasinya.

3. Berani Memikul Resiko

Resiko di setiap pekerjaan tentu pasti ada. Akan tetapi setiap resiko yang ada tidak semuanya sama. Dalam menyikapi suatu resiko yang dihadapi oleh pegawai. Bagi seorang pegawai pengelola aplikasi E-SMILE juga memiliki resiko yang harus dihadapi. Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti saat sedang observasi, peneliti juga melihat bahwa ketika jam kerja terkadang terjadi gangguan jaringan akibat sistem yang sibuk dan banyak pengguna jaringan di kantor. Hal ini mengakibatkan pegawai tersebut harus mengalah dengan pekerjaannya dan mengambil alternatif memindahkan jam kerja.

3.2 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Fitri Wirjayati (2014), berjudul “Analisis Profesionalisme Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru “Adapun temuan hasil penelitiannya yakni Menurut hasil penelitian yakni Profesionalisme pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru dalam kategori cukup dengan kisaran nilai 72,51% dan upaya yang dilakukan meliputi diklat bagi pegawai serta mengedepankan Profesionalisme dalam bekerja. A.A Krisna Harry Suta (2019) berjudul “Profesionalisme Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima di Kota Denpasar Provinsi Bali”. Adapun temuan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Profesionalisme pegawai Satpol PP dalam penertiban pedagang kaki lima di Kota Denpasar sudah baik tetapi belum maksimal. Adapun hambatan-hambatan yang terjadi dalam lingkungan internal maupun eksternal dapat diatasi dengan upaya-

upaya yang dilakukan. Deta Tri Anggini (2019), berjudul “Implementasi Aplikasi Sehati dalam Penegakkan Disiplin Pegawai di Lingkungan Kabupaten Bangka pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD)” . Adapun temuan hasil penelitiannya yakni implementasi aplikasi sehati dalam penegakkan disiplin pegawai di lingkungan Kabupaten Bangka pada BKPSDMD sudah berjalan dengan baik diukur dengan Teori Edward III. Akan tetapi masih terdapat beberapa indikator yang belum tercapai yaitu dari konsistensi pegawai, fasilitas yang tersedia serta pembagian kerja yang belum merata. Sehingga menimbulkan beberapa hambatan diantaranya kurangnya koordinasi antar Dinas dengan UPT terkait, lemahnya Pembaharuan penelitian ini dari penelitian sebelumnya yakni profesional berupa profesionalisme pegawai sudah baik, namun masih kekurangan sumber daya manusia. Upaya yang dilakukan oleh BKPSDMD Kota Pangkalpinang dalam mengatasi hambatan tersebut sudah mulai diusahakan. Saran dari penelitian ini yaitu merincikan kembali apa saja tugas pokok dari pegawai pengelola aplikasi serta ruang bagi tenaga kerja yang masih kosong untuk segera mencari kekosongan tersebut dengan menambah jumlah pegawai yang merupakan ahli di bidangnya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti selama beberapa minggu di lokasi penelitian, peneliti menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Profesionalisme pegawai dalam pengelolaan aplikasi E-SMILE di BKPSDMD Kota Pangkalpinang yakni telah cukup baik di bidang tugasnya dilihat dari semua indikator terkait yang telah baik kecuali pada dimensi efektivitas subindikator kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu dan dimensi efisiensi subindikator biaya; Faktor Penghambat yakni pegawai yang ada telah memiliki profesionalisme dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, hanya saja dari jumlah yang sedikit jadi ia harus *meng-handle* tugasnya dan atasan yang memberikan tugas diluar pengelolaan aplikasi, maka pegawai tersebut tidak dapat berfokus terhadap pengelolaan dan pengembang aplikasi E-SMILE; Upaya yang dilakukan BKPSDMD Kota Pangkalpinang untuk mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam pengelolaan aplikasi E-SMILE. BKPSDMD telah mengusulkan formasi terkait pranata komputer kepada KEMENPAN-RB. Namun pengajuan tidak terpenuhi diakrenakan masih dipenuhi di OPD lainnya. Upaya ini menunjukkan bentuk usaha dari pihak BKPSDMD untuk menambah SDM terkait Pranata komputer. Namun proses lainnya dapat dilakukan yakni dari pembenahan atau rincian tugas tersendiri. **Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu lokus saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Sedarmayanti saja. **Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Profesionalisme Pegawai Dalam Pengelolaan Aplikasi E-Smile Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk Menemukan Hasil Yang Lebih Mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar-besarnya kepada kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung serta jajarannya, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 1993. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

A.W. Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.

Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

_____. 2011. *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka

Hamalik, Oemar. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kumorotomo, Wahyudi. 2001. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Rukajat, Ajat. 2018. *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. 1st ed. Yogyakarta: Deepublish.

