



## KORELASI KEMAMPUAN PROFESIONAL DENGAN PRESTASI KERJA JABATAN FUNSIONAL UMUM (JFU) DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANG

Eldison Widyaiswara<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Balai Diklat Kemenag Padang

Email. [eldisonwidyra@gmail.com](mailto:eldisonwidyra@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara riil tentang adanya pengaruh yang positif atau signifikan antara Profesionalisme yang dimiliki Jabatan Fungsional Umum (JFU). Metode yang digunakan adalah metode survei dengan menerapkan Grounded Research. Populasi penelitian adalah seluruh JFU di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Padang dengan jumlah 200 orang yang terdiri JFU pada Madrasah Aliyah se kota Padang, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Ibtidaiyah dan Kantor Urusan Agama se Kota Padang. Sampel dalam penelitian adalah 50 orang dengan teknik random sampling. Teknik Pengumpulan Data menggunakan angket. Variabel yang diukur adalah Variabel bebas yaitu : Profesionalisme (X), sedangkan Variabel terikatnya Prestasi Kerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme mempengaruhi prestasi kerja Jabatan Fungsional Umum (JFU). Hal ini terlihat pada nilai thitung > ttabel ( $2,53 > 2$ ). Selanjutnya profesionalisme juga mempengaruhi efektifitas kerja ASN dengan nilai thitung > ttabel ( $3,79 > 2,002$ ). Secara parsial pengaruh profesionalisme JFU terhadap prestasi kinerja JFU dengan hasil analisis yakni Fhitung > Ftsbel ( $14,15 > 3,15$ ). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa profesionalisme secara parsial mempengaruhi prestasi kerja JFU pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

**Kata kunci:** *Profesional, JFU, Prestasi Kerja*

### Abstract

*This study aims to find out in real terms about the existence of a positive or significant influence between Professionalism possessed General Functional Position (JFU). The method used is survey method by applying Grounded Research. The population in this study is all JFU in the environment of the Ministry of Religious Affairs of Padang City with the number of 200 JFUs comprising JFU in Madrasah Aliyah in Padang City, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Ibtidaiyah and Office of Religious Affairs of Padang City. Sample in this research is counted 50 people with random sampling technique. Data Collection Technique uses questionnaire. The variables measured are independent variables, namely: Professionalism (X), while the dependent variable is Work Achievement (Y). The results of this study show that professionals affect job performance of General Functional Position (JFU). This is seen in the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.53 > 2$ ). Furthermore, professionalism also affects the effectiveness of ASN work with  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.79 > 2,002$ ). By partial influence of JFU professionalism to performance achievement of JFU with result of analysis that is  $F_{count} > F_{tsbel}$  ( $14,15 > 3,15$ ). Based on these analysts can be concluded that professionalism in partial mempengaruhi performance JFU work at the Office of the Ministry of Religious City of Padang.*

**Keywords:** *Professional, JFU, Job Performance*

### Pendahuluan (12 pt bold)

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas

dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Rusman, 1990):

Pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik (Wirawan, 2002). Kompetensi tersebut dinilai berdasarkan prestasi kerja sebagai penilaian karya suatu kegiatan yang membandingkan hasil karya individu dengan standar atau uraian aparatur dan sasaran yang harus dicapai individu dalam jabatannya (Cascio, 1992).

Dalam Undang-undang nomor 5 tahun 2014 disebutkan: Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (As'ad, 1998). Makna Profesionalitas mempunyai perbedaan yang mendasar, Profesionalitas dapat juga mencakup kemampuan untuk bertindak secara professional dan sungguh-sungguh dalam perihal keprofesian atau profesi (Noe, 1993).

Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan pada asas kepastian hukum, asas profesionalitas, asas proporsionalitas, asas keterpaduan, asas delegasi, asas netralitas, asas akuntabilitas, asas efektif, asas efisien, asas keterbukaan, asas nondiskriminatif, asas persatuan dan kesatuan, asas keadilan dan kesetaraan, dan asas kesejahteraan (Mulkan, 2000).

ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan public, pelayan publik dan perekat serta pemersatu bangsa (Davis, 1997). ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (M.M. Unair, 1996).

Dalam penelitian ini penulis ingin meninjau, mengobservasi, mendapatkan data, menganalisis dan memperoleh informasi tentang Kinerja Jabatan Fungsional Umum (JFU) tentang Kemampuan Profesionalitasnya dengan Prestasi Kerja yang diraihinya. Asumsi mengatakan apabila kinerja JFU untuk melayani masyarakat itu buruk dan lemah, niscaya masyarakat sebagai pelanggan/stakeholder akan buruk dan lemah pula (Lukius, 2001). Apabila setiap JFU memiliki kemampuan profesional, niscaya pelayanan kepada pelanggan/stakeholder itu akan mencapai kepada kemapanannya (Riyono, 2001).

Dengan demikian kemajuan budaya dan peradaban masyarakat tidak akan tercapai, kecuali dengan melakukan pelayanan kepada pelanggan/stakeholder melalui Jabatan Fungsional Umum (JFU) yang memiliki Kemampuan Profesional dalam melayani pelanggan/stakeholder yang berpengaruh pada Prestasi Kerja yang dimiliki oleh JFU, sehingga mampu membawa Instansi Kementerian Agama Kota Padang untuk melakukan perubahan yang kondusif dalam menjalankan Pemerintahan Yang Baik.

Dengan kemampuan profesional JFU dan pencapaian prestasi kerja JFU diharapkan memberikan dampak positif dalam rangka mencapai hasil kerja yang berkualitas, baik ditinjau dari segi proses maupun dari segi peran JFU dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Secara kualitatif maupun kuantitatif, hal yang mendapat penanganan serius untuk memenuhi kondisi tersebut adalah faktor motivasi pimpinan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang berorientasi pada efektivitas, efisiensi dan produktivitas kerjanya.

Latar belakang tersebut memberikan arah bagi pangajuan asumsi bahwa semakin tinggi kemampuan profesional akan semakin tinggi pula prestasi kerjanya, karena faktor-

faktor kemampuan profesional mengandung dimensi intrinsik-ektrinsik orientasi prestasi kerja.

**Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor- faktor kemampuan profesional JFU terhadap prestasi kerja JFU dengan mengangkat judul “Korelas Kemampuan Profesional Dengan Prestasi Kerja Jabatan Fungsional Umum (JFU) di lingkungan Kementerian Agama Kota Padang”.**

### Metode Penelitian

Berdasarkan konsepsi dan permasalahan dalam penelitian ini, maka metoda yang digunakan ialah **metoda deskriptif**, yaitu suatu metoda penelitian yang digunakan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat individu, gejala atau keadaan tertentu dalam masyarakat (Arikunto, 1998). Metoda deksriptif yang digunakan dalam penelitian ini ialah menurut pendapat penulis sangat tepat karena penelitian ini hendak memaparkan tentang Kemampuan Profesional JFU dengan Prestasi Kerja JFU pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

Penelitian ini merupakan tipe penelitian korelasional. Metode yang relevan adalah metode kuantitatif pada tingkat inferensial (Hadi, 1991) dengan metode ini maka akan diperoleh kesimpulan mengenai hubungan satu variabel independen yaitu kemampuan profesional JFU (X) dengan variabel dependen yaitu prestasi kerja JFU (Y). Pelaksanaan penelitian dilakukan pada tahun 2019 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Langkah pertama (Persiapan): 1) penelitian pendahuluan berguna untuk mengetahui data tentang jumlah populasi dan sample yang akan dijadikan responden penelitian, 2) membuat program dan persiapan perangkat instrumen, 3) menyusun angket tentang Kemampuan Profesional dan Prestasi Kerja JFU, 4) menetapkan prosedur penelitian, 5) menentukan waktu, alat dan sumber yang digunakan 6) melokasi unit kerja yang dijadikan obyek.

Langkah kedua (Pelaksanaan Penelitian): membagikan angket kepada sejumlah responden yang dijadikan sampel. Langkah ketiga (Tahap Akhir): Akhir dari kegiatan penelitian ini adalah melakukan evaluasi terhadap kedua angket yang sudah diisi oleh responden yaitu para JFU yang menjadi eksperimen, kemudian menganalisis hasil evaluasi, melakukan uji hipotesis, dan membuat laporan serta melaksanakan penulisan makalah.

NO	enis Kegiatan	Waktu
1.	Tahap Persiapan	Februari 2019
	Tahap Pelaksanaan	Maret 2019
2		April 2019
		Mei 2019
3	Tahap Akhir	Juli dan Agustus 2019

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka rancangan penelitian yang ditempuh dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini adalah : a. Menentukan subyek penelitian. Sebagai subyek penelitian atau populasi adalah JFU yang ada di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Padang. JFU pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang, MAN 3 buah, MTsN 3 buah dan KUA 11 buah se Kota Padang, sebanyak 200 orang JFU.

b. Menentukan obyek penelitian. Sebagai obyek penelitian adalah sampel yang diambil 25 % dari jumlah populasi yang ada yaitu 200 orang, sehingga diperoleh 50 orang JFU sebagai responden. c. Menyebarkan angket secara koresponden. Untuk mendapatkan data tentang Kemampuan Profesional dan data tentang Prestasi Kerja JFU maka disebar angket masing-masing sebanyak 20 item (butir soal).

Populasi penelitian ini adalah para JFU yang ada di lingkungan Kementerian Agama Kota Padang yang terdiri MAN, MTsN dan KUA se Kota Padang yang terpilih sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para JFU yang ada di lingkungan Kementerian Agama Kota Padang sebanyak 200 orang yang terdiri dari kantor Kementerian Agama Kota Padang sebanyak 70 orang, MAN sebanyak 60 orang, MTsN sebanyak 40 orang dan KUA se Kota Padang sebanyak 30 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesional mempengaruhi prestasi kerja Jabatan Fungsional Umum (JFU). Hal ini terlihat pada nilai thitung > ttabel ( $2,53 > 2$ ). Selanjutnya profesionalisme juga mempengaruhi efektifitas kerja ASN dengan nilai thitung > ttabel ( $3,79 > 2,002$ ). Secara parsial pengaruh profesionalisme JFU terhadap prestasi kinerja JFU dengan hasil analisis yakni  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $14,15 > 3,15$ ). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa profesionalisme secara parsial mempengaruhi prestasi kerja JFU pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan random sampling, teknik ini digunakan apabila anggota populasi mempunyai karakteristik yang berbeda-beda (J. Any., 1995). Caranya dengan mengidentifikasi karakteristik umum dari setiap anggota populasi, lalu menentukan strata (lapisan) dari karakteristik tersebut (Sigit, 1999). Setelah ditentukan stratanya, baru diambil sampel dari masing-masing strata yang mewakilinya secara acak atau random (Azwar, 1996). Oleh karena itu teknik ini sering disebut sebagai random sampling.

Perhitungan pengambilan sampel berdasarkan teori Frankell dan Wallen yang menyatakan bahwa besarnya sampel untuk penelitian deskriptif sebanyak 100 orang. Penelitian korelasional sebanyak 50 orang. Penelitian kausal perbandingan sebanyak 30 orang per group. Penelitian eksperimental sebanyak 30 orang per group (Hadi S., 1991).

Karena penelitian ini penelitian korelasional, maka populasi dari 200 orang JFU yang dijadikan jumlah sampel, dalam penelitian ini sebanyak 50 orang JFU atau 25 % dari jumlah populasi. Para JFU yang menjadi partisipan sample dalam penelitian ini yang meliputi 50 JFU di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

### Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui gambaran mengenai Kemampuan PZ profesional JFU di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Padang, dari kuesioner yang telah disebar, diperoleh gambaran sebagai berikut :

Tabel.4.1  
Mampu dan cakap melaksanakan tugas

No.	Alternatif Jawaban	F	%
1.	: Sangat Setuju	22	44
2.	: Setuju	27	54
3.	: Tidak Setuju	1	2
4.	: Sangat Tidak Setuju	0	0
JUMLAH		50	100

Gambaran tabel di atas telah menunjukkan bahwa 54% JFU merasa Setuju mampu melaksanakan tugas pekerjaannya, sementara 44% JFU merasa Sangat Setuju bahwa mereka Mampu menjalankan tugas-tugas pekerjaannya hanya terdapat 2% JFU yang merasa Tidak Setuju bahwa ia telah melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Dari data informasi tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar JFU telah memiliki kemampuan profesional atau kompetensi dalam bidang tugasnya.

Tabel 4.2  
Mampu melaksanakan pekerjaan dengan keahlian dan ketrampilan

No. :	Alternatif Jawaban	:	F	:	%	:
1.	: Sangat setuju	:	37	:	74	:
2.	: Setuju	:	13	:	26	:
3.	: Tidak Setuju	:	0	:	0	:
4.	: Sangat Tidak Setuju	:	0	:	0	:
	JUMLAH	:	50	:	100	:

Dari informasi tabel diatas diketahui bahwa 74% JFU merasa Sangat Setuju Mampu Melaksanakan pekerjaan dengan keahlian dan ketrampilannya, sementara 26% JFU merasa Setuju Mampu Melaksanakan pekerjaan dengan keahlian dan ketrampilan. Gambaran tabel tersebut telah menunjukkan bahwa para JFU yang ada di lingkungan Kementerian Agama Kota Padang sangat kompeten atau mampu secara Professional dalam melaksanakan pekerjaan dengan keahlian dan ketrampilan.

Tabel 4.3  
Mampu menjalankan tugas dengan disiplin

NO. :	Alternatif Jawaban	:	F	:	%	:
1.	: Sangat Setuju	:	33	:	66	:
2.	: Setuju	:	15	:	30	:
3.	: Tidak Setuju	:	1	:	2	:
4.	: Sangat Tidak Setuju	:	1	:	2	:
	JUMLAH	:	50	:	100	:

Dari tabel di atas diketahui 66% JFU merasa Sangat Setuju bahwa mereka Mampu menjalankan tugas dengan sikap disiplin, sementara 30% JFU merasa Setuju bahwa Mampu Menjalankan tugas dengan sikap disiplin, kemudian hanya 2% JFU yang merasa Tidak Setuju dan 2% merasa Sangat Tidak Setuju. Gambaran tabel diatas, meskipun jawabannya bervariasi namun para JFU di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Padang masih dalam kategori yang mencerminkan adanya kemampuan profesi yang besar.

Tabel 4.4  
Mampu mencerminkan tingkah laku yang bersahaja bagi pegawai

NO. :	Alternatif Jawaban	:	F	:	%	:
1.	: Sangat Setuju	:	13	:	26	:
2.	: Setuju	:	29	:	58	:
3.	: Tidak Setuju	:	8	:	16	:
4.	: Sangat Tidak Setuju	:	0	:	0	:
	JUMLAH	:	50	:	100	:

Data tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa 58 % JFU merasa Setuju bahwa dirinya Mampu mencerminkan tingkah laku yang bersahaja bagi pegawai yang lain, sementara 26% merasa Sangat Setuju dan 16% merasa Tidak Setuju. Data yang heterogen ini menunjukkan bahwa dalam hal mencerminkan tingkah laku yang bersahaja bagi pegawai yang lain termasuk cermin profesionalitas dirinya. Yang dominan rupanya yang sedang-sedang saja dalam kemampuan menggabungkan beberapa metode dalam bekerja.

Tabel 4.5  
Mampu melihatkan tujuan yang jelas input, proses dan outputnya

NO.	Alternatif Jawaban	F	%
1.	: Sangat Setuju	9	18
2.	: Setuju	31	62
3.	: Tidak Setuju	10	20
4.	: Sangat Tidak Setuju	0	0
	JUMLAH	50	100

Dari tabel di atas diketahui bahwa 62% JFU merasa Setuju bahwa dirinya Mampu melihatkan tujuan yang jelas dalam input, proses dan output pekerjaannya , sementara 20% merasa Tidak Setuju dikatakan Mampu melihatkan tujuan yang jelas dalam menginput, proses dan output pekerjaannya , hanya 18% saja JFU yang merasa Mampu melihatkan tujuan yang jelas dalam menginput, proses dan output pekerjaannya . Data heterogen pada tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas JFU dalam mengelola dan menggunakan media dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kemampuan profesionalnya masih Sedang-sedang saja.

Tabel 4.6  
Mampu melukiskan rangkaian input, proses dan output yang berkualitas

NO.	Alternatif Jawaban	F	%
1.	: Sangat Setuju	26	52
2.	: Setuju	21	42
3.	: Tidak Setuju	3	6
4.	: Sangat Tidak Setuju	0	0
	JUMLAH	50	100

Dari informasi di atas diketahui bahwa 52% guru merasa Sangat Setuju bahwa dirinya Mampu menandai untuk melakukan rangkaian input, proses dan output yang berkualitas , 42% merasa Setuju telah Mampu menerapkan rangkaian input, proses dan output yang berkualitas secara tepat , dan 6% JFU merasa Tidak Setuju dikatakan Mampu menerapkan rangkaian input, proses dan output secara tepat. Cerminan tabel ini telah menunjukkan bahwa kemampuan professional dalam menerapkan rangkaian input, proses dan output secara tepat telah dikuasai sebagian besar oleh JFU di lingkungan Kementerian Agama Kota Padang.

Tabel 4.7  
Mampu menjalankan profesi untuk sumber kehidupan

NO.	Alternatif Jawaban	F	%
1.	: Sangat Setuju	21	42
2.	: Setuju	26	52

3.	: Tidak Setuju	:	3	:	6	:
4.	: Sangat Tidak Setuju	:	0	:	0	:
	<b>JUMLAH</b>	:	<b>50</b>	:	<b>100</b>	:

Dari tabel di atas diketahui bahwa 52% JFU merasa Setuju bahwa dirinya Mampu menjalankan profesi untuk keuntungan atau sumber penghidupan secara tepat, 42% merasa Sangat Setuju, dan 6% merasa Tidak Setuju. Artinya bahwa sebagian besar para JFU di lingkungan Kementerian Agama Kota Padang dalam menjalankan profesinya untuk keuntungan atau sumber kehidupan..

**Tabel 4.8**  
Mampu memenuhi keahlian, kemahiran, dan kecakapan sebagai sumber mutu

NO.	Alternatif Jawaban	:	F	:	%	:
1.	: Sangat Setuju	:	18	:	36	:
2.	: Setuju	:	30	:	60	:
3.	: Tidak Setuju	:	1	:	2	:
4.	: Sangat Tidak Setuju	:	1	:	2	:
	<b>JUMLAH</b>	:	<b>50</b>	:	<b>100</b>	:

Gambaran dari tabel di atas diketahui bahwa 36% JFU merasa Sangat Setuju bahwa dirinya Mampu memenuhi keahlian, kemahiran dan kecakapan sebagai sumber mutu , 60% menyatakan Setuju terhadap pernyataan itu, 2% Sangat Tidak Setuju, dan 2% Tidak Setuju. Gambaran data tabel tersebut menunjukkan bahwa kemampuan profesional JFU di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Padang mampu memenuhi keahlian, kemahiran dan kecakapan sebagai sumber mutu pekerjaan .

**Tabel 4.9**  
Mempu untuk bertindak untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal

NO.	Alternatif Jawaban	:	F	:	%	:
1.	: Sangat Setuju	:	18	:	36	:
2.	: Setuju	:	30	:	60	:
3.	: Tidak Setuju	:	1	:	2	:
4.	: Sangat Tidak Setuju	:	1	:	2	:
	<b>JUMLAH</b>	:	<b>50</b>	:	<b>100</b>	:

Pada tabel di atas telah diketahui bahwa 60% JFU merasa Setuju memiliki kemampuan profesional dalam bertindak untuk mendapatkan hasil yang optimal, 36% merasa Sangat Setuju, 2% merasa Tidak Setuju, dan 2% merasa Sangat Tidak Setuju dalam bertindak untuk mendapatkan hasil yang optimal. Informasi tabel tersebut menunjukkan adanya dominasi pada tataran Kemampuan Profesional yang cukup bagi kalangan JFU di lingkungan kantot Kementerian Agama Kota Padang .

**Tabel 4.10**  
Mampu memuaskan semua elemen dari kepiawaian/keahlian

NO.	Alternatif Jawaban	:	F	:	%	:
1.	: Sangat Setuju	:	19	:	38	:
2.	: Setuju	:	30	:	60	:

3.	: Tidak Setuju	:	1	:	2	:
4.	: Sangat Tidak Setuju	:	0	:	0	:
	JUMLAH	:	50	:	100	:

Data tabel di atas diketahui bahwa 60% JFU merasa Setuju dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, skill, waktu, tenaga, sumber daya untuk memuaskan semua elemen, kemudian 38% merasa Sangat Setuju, sementara 2% merasa Tidak Setuju. Maksudnya bahwa para JFU Kementerian Agama Kota Padang telah dominan bahwa ilmu pengetahuan, skill, waktu, tenaga, sumber daya sebagai salah satu indikator adanya Kemampuan Profesional yang memadai.

Tabel 4.11  
Mampu untuk meningkatkan kemampuan tanpa menuntut komitmen

NO.	: Alternatif Jawaban	:	F	:	%	:
1.	: Sangat Setuju	:	20	:	40	:
2.	: Setuju	:	27	:	54	:
3.	: Tidak Setuju	:	3	:	6	:
4.	: Sangat Tidak Setuju	:	0	:	0	:
	JUMLAH	:	50	:	100	:

Data tabel di atas diketahui bahwa 54% JFU merasa Setuju bahwa meningkatkan kemampuan profesi secara terus menerus dengan tidak menuntut komitmen, 40% merasa Sangat Setuju, dan 6% merasa Tidak Setuju. Artinya gambaran ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kemampuan profesi pegawai secara terus menerus dengan tidak menuntut komitmen.

Tabel 4.12  
Mempunyai pendidikan formal dan non formal

NO.	: Alternatif Jawaban	:	F	:	%	:
1.	: Sangat Setuju	:	24	:	48	:
2.	: Setuju	:	21	:	42	:
3.	: Tidak Setuju	:	4	:	8	:
4.	: Sangat Tidak Setuju	:	0	:	0	:
	JUMLAH	:	50	:	100	:

Tabel di atas diketahui bahwa 48% JFU merasa Sangat Setuju bahwa dirinya Mempunyai pendidikan formal dan non formal dalam melaksanakan tugas, sementara 42% merasa Setuju, 8% merasa kurang yakin, dan 2% merasa Tidak Setuju dalam memahami karakteristik siswa. Data informasi pada tabel telah menunjukkan ada Kemampuan Profesi secara dominan yang terkait dengan peran guru terhadap siswa, sehingga guru akan menguasai betul tentang karakteristik bagi para siswanya.

Tabel 4.13  
Mempunyai disiplin pada tugas, hasrat untuk berprestasi

NO.	: Alternatif Jawaban	:	F	:	%	:
1.	: Sangat Setuju	:	23	:	46	:
2.	: Setuju	:	20	:	40	:
3.	: Tidak Setuju	:	4	:	8	:
4.	: Sangat Tidak Setuju	:	3	:	6	:
	JUMLAH	:	50	:	100	:

Data tabel di atas diketahui bahwa 46% JFU merasa Sangat Setuju bahwa tidak cukup dengan pengetahuan dan ketrampilan saja sikap tapi perlu disiplin pada tugas, hasrat untuk berprestasi, sementara 40% merasa Setuju , 8% merasa kurang yakin, dan 6% merasa Tidak Setuju dengan pengetahuan dan ketrampilan saja sikap tapi perlu disiplin pada tugas, hasrat untuk berprestasi.

Tabel 4.14  
Mempunyai penampilan orang melakukan tugas dengan tuntas dan optimal

NO.	Alternatif Jawaban	F	%
1.	: Sangat Setuju	20	40
2.	: Setuju	25	50
3.	: Tidak Setuju	4	8
4.	: Sangat Tidak Setuju	1	2
	JUMLAH	50	100

Pada tabel di atas diketahui bahwa 50% JFU merasa Setuju bahwa mempunyai keahlian, sehingga ada menunjuk pada penampilan orang yang melakukan pekerjaannya dengan tuntas dan optimal, 40% merasa Sangat tidak Setuju 2 %, dan 8% merasa Tidak Setuju. Artinya gambaran ini menunjukkan bahwa Profesional sebagai yang mempunyai keahlian, sehingga kata profesionalisme ada menunjuk pada penampilan orang yang melakukan pekerjaannya dengan tuntas dan optimal. .

Tabel 4.15  
Mempunyai Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja

NO.	Alternatif Jawaban	F	%
1.	: Sangat Setuju	21	42
2.	: Setuju	24	48
3.	: Tidak Setuju	4	8
4.	: Sangat Tidak Setuju	1	2
	JUMLAH	50	100

Data dari tabel di atas diketahui bahwa 48% JFU merasa Setuju bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja, 42% merasa Sangat Setuju 2 %, dan 8% merasa Tidak Setuju. Artinya gambaran ini menunjukkan bahwa dalam kaitanya dengan tenaga kerja, maka pendidikan dan pelatihan mempunyai fungsi meningkatkan kiulifikasi dan kualitas tenaga kerja agar dapat menjadi produktif.

Tabel 4.16  
Mempunyai kemampuan dan pengalaman dalam pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	F	%
1.	: Sangat Setuju	22	44
2.	: Setuju	24	48
3.	: Tidak Setuju	3	6
4.	: Sangat Tidak Setuju	1	2
	JUMLAH	50	100

Data dari tabel di atas diketahui bahwa 44% JFU merasa Setuju bahwa kemampuan dan pengalaman dalam pekerjaan, 48% merasa Sangat Setuju 2 %, dan 6% merasa Tidak Setuju. Artinya gambaran ini menunjukkan bahwa Kapabilitas merupakan kemampuan dan keterampilan pegawai (aparatur) dalam melaksanakan bidang tugasnya, sedangkan keterampilan pegawai pada hakekatnya merupakan rangkuman dari pemahaman pegawai terhadap apa yang dialami dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaannya .

Tabel 4.17

Mampu memperpadukan antara kompetensi dan karakter yang menunjukkan tanggungjawab moral

No.	Alternatif Jawaban	F	%
1.	Sangat Setuju	15	30
2.	Setuju	32	64
3.	Tidak Setuju	5	10
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0
JUMLAH		50	100

Data tabel di atas diketahui bahwa 64% JFU merasa Setuju bahwa para JFU bahwa Profesionalisme dalam suatu profesi merupakan antara kompetensi dan karakter yang menunjukkan adanya tanggungjawab moral, sementara 30% para JFU merasa Sangat Setuju, dan 6% merasa Tidak Setuju. Data tersebut menggambarkan bahwa Profesionalisme dalam suatu profesi merupakan antara kompetensi dan karakter yang menunjukkan adanya tanggungjawab moral untuk mendapatkan seseorang menjadi Profesional.

Tabel 4.18

Mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada

No.	Alternatif Jawaban	F	%
1.	Sangat Setuju	20	40
2.	Setuju	17	34
3.	Tidak Setuju	13	26
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0
JUMLAH		50	100

Informasi dari tabel di atas diketahui 40% Sangat Setuju JFU merasa yakin bahwa dalam melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan peraturan yang ada, 34 % merasa setuju, dan 26 % merasa tidak setuju bahwa dalam melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan peraturan yang ada.

Tabel 4.19

Mampu menggunakan teknik dan prosedur yang intelektual

No.	Alternatif Jawaban	F	%
1.	Sangat Setuju	22	44
2.	Setuju	27	54
3.	Tidak Setuju	1	2
4.	Sangat Setuju	0	0
JUMLAH		50	100

Dari tabel di atas diketahui 54% JFU merasa Setuju bahwa menggunakan teknik dan prosedur yang berlandaskan intelektual, sementara 44% merasa Setuju jika teknik dan prosedur kerja dalam melaksanakan pekerjaan, dan 2% merasa Sangat Setuju kalau teknik dan prosedur yang berlandaskan intelektual sebagai kunci dalam bekerja.

Tabel 4.20  
 Mempunyai keahlian dapat melakukan pekerjaan dengan efesien dan efektif

No.	Alternatif Jawaban	F	%
1.	Sangat Setuju	27	54
2.	Setuju	20	40
3.	Tidak Setuju	3	6
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>JUMLAH</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Dari tabel di atas diketahui 40% JFU merasa Setuju bahwa keahlian melakukan pekerjaan dengan efesien dan efektif, sementara 54% merasa Sangat Setuju jika tingkat keahlian yang dituntut untuk dapat melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan secara efesien dan efektif, dan 6% merasa tidak Setuju kalau keahlian dan kemahiran itu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efesien dan efektif. Dominannya ketidak setujuan terhadap anggapan bahwa JFU telah bekerja secara berencana dan terprogram, membuktikan bahwa mereka mengakui apa yang selama ini dilakukan bahwa JFU sering bekerja tidak tepat waktu.

### Kesimpulan

Kemampuan profesional, suatu keahlian dalam bidang Jabatan Fungsional Umum (JFU) dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada perkantoran. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan fungsinya dan sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Kompetensi profesional mempunyai arti bahwa JFU harus memiliki pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan dengan apa yang akan dikerjakannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesional mempengaruhi prestasi kerja Jabatan Fungsional Umum (JFU).

Hal ini terlihat pada nilai thitung > ttabel (2,53 > 2). Selanjutnya profesionalisme juga mempengaruhi efektifitas kerja ASN dengan nilai thitung > ttabel (3,79 > 2,002). Secara parsial pengaruh profesionalisme JFU terhadap prestasi kinerja JFU dengan hasil analisis yakni Fhitung > Ftsbel (14,15 > 3,15). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa profesionalisme secara parsial mempengaruhi prestasi kerja JFU pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

### Daftar Pustaka

Arikunto, S. (1998). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia.

As'ad, M. (1998). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo .

Azwar, S. (1996). *Dasar-dasar Psikometr*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.

Cascio, W. (1992). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of work Live, Profit*. Graw Hill, University of Colorado Denver Mc, Graduate Canada.

- Davis, K. (1997). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Arizona State University: Grolier in Corporated.
- Hadi, S. (1991). *Metodologi Reseach Jilid I*. Yogyakarta : University Gajah Mada Press.
- Hadi, S. (1991). *Metodologi Research Jilid 1*. Jogjakarta: Gadjah Mada University Press.
- J. Any., A. R. (1995). Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan. In T. A. Furchan. Surabaya: Usaha Nasional.
- Lukius, K. (2001). Analisis Faktor-faktor Kepuasan Kerja yang Memepengaruhi Prestasi Kerja Karyawan PT. Hutan Domas Raya di Pulang Pisau. Surabaya.
- M.M. Unair, T. M. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulkan, S. (2000). *Analisa Gaya Kepemimpinan Situasional dan Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PEMDA Kabupaten Jombang*. Surabaya, Surabaya.
- Noe, R. W. (1993). Human Resources Management. A. *Division of Simon & Schuster*, p. 102.
- Riyono, B. (2001). *Isu-isu Kontemporer Dalam Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jogjakarta, Fakultas Psikologi, UGM: Unit Publikasi Fakultas Psikologi UGM.
- Rusman, T. (1990). *Profesionalisme Tenaga Pendidikan*. Bandung: Yayasan Karya Sarjana Mandiri.
- Sigit, S. (1999). Pengantar Metodologi Penelitian, Sosial, Bisnis dan Manajemen. Universitas Sajara Yogyakarta, Yogyakarta.
- Wirawan. (2002). *Profesi dan Standar Evaluasi*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press.