

**PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR IMIGRASI KELAS 1 TPI (TEMPAT
PEMERIKSAAN IMIGRASI) PADANG**

SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh

RINDIANI AULIA GUSTI
NIM 22002051

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2026**

PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS 1 TPI (TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI) PADANG

SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh

RINDIANI AULIA GUSTI
NIM: 22002051

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2026**

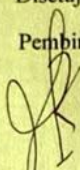
PERSETUJUAN SKRIPSI

**PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI
KELAS 1 TPI (TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI) PADANG**

Nama : Rindiani Aulia Gusti
NIM/BP : 22002051/2022
Departemen/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

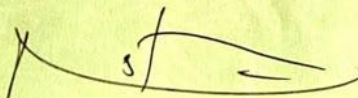
Padang, Juli 2026

Disetujui oleh
Pembimbing,



Prof. Drs. Syahril, M.Pd., Ph.D.
NIP. 19630424 198811 1 001

Ketua Departemen,



Dr. Sulastri, M.Pd.
NIP. 19811001 200812 2 004

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan Lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

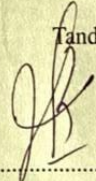
Judul : Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi
Kelas 1 TPI (Tempat Pemeriksaan Imigrasi) Padang
Nama : Rindiani Aulia Gusti
NIM : 22002051
Departemen/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

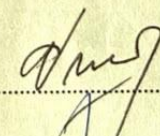
Padang, Juli 2026

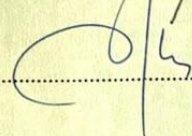
Tim Penguji

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Prof. Drs. Syahril, M.Pd., Ph.D. : 

2. Anggota : Prof. Nellitawati S.Pd., M.Pd., Ph.D. : 

3. Anggota : Dr. Merika Setiawati, M.Pd : 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rindiani Aulia Gusti
NIM/BP : 22002051/2022
Departemen/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI
(Tempat Pemeriksaan Imigrasi) Padang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul : “Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI (Tempat Pemeriksaan Imigrasi) Padang” ini beserta isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, Juli 2026
Saya yang menyatakan



UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan atas Kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Padang” ditulis untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan. Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Di antara seluruh halaman dalam skripsi ini, Lembar persembahan adalah halaman yang paling bermakna, karena di sinilah penulis menitipkan rasa terima kasih yang tidak mampu terucap oleh kata-kata. Bismillahirrahmanirrahim, skripsi ini penulis sembahkan kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Syahril M.Pd., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing skripsi sekaligus Pembimbing Akademik yang penuh dengan perhatian dan kesabaran yang telah membimbing dan memberi arahan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Tim penguji Ibu Prof. Nellitawati S.Pd., M.Pd., Ph.D. selaku dosen penguji 1 dan Ibu Dr. Merika Setiawati, M.Pd selaku dosen penguji 2 yang telah memberikan saran yang baik terhadap skripsi ini.
3. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Dr. Sulastri, M. Pd selaku Kepala Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membantu selama proses penelitian ini.
5. Seluruh Dosen, dan Pegawai Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membantu selama proses penelitian ini.
6. Kepala Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang selaku pimpinan yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

7. Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang yang berkenan membantu dalam pengumpulan data penelitian, sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik.
8. Kedua Orang Tua tercinta Bapak Gusti Ananda dan Ibu Lenni Marlina, yang dengan ketulusan, kesabaran dan kasih sayang tak terhitung telah membimbing penulis sejak masa kecil hingga mencapai bangku perguruan tinggi. Terima kasih atas setiap doa yang di panjatkan, setiap nasihat yang diberikan, dan setiap pengorbanan yang mengiringi langkah penulis hingga mampu menyelesaikan skripsi dan meraih gelar sarjana. Terima kasih pula atas cintanya yang tidak pernah berkurang dan dukungan yang tidak pernah berhenti menguatkan penulis sepanjang perjalanan pendidikan ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan dengan keberkahan dan kesehatan sepanjang usia. Aamiin.
9. Kakak penulis, Letisia Ninda Fahira, yang selalu memberikan dukungan, bantuan dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini. Tak lupa kepada Adik penulis satu-satunya, Firdaus Bayu Syuhada. Terima kasih atas semangat dan kebersamaan yang selalu menguatkan. Dukungan kalian menjadi bagian penting dari terselesainya skripsi ini.
10. Kepada Dwini Irfani, Emilsa Fitriana, Ardila Ramadani, Sania Gusnita dan Ristya Aulya Putri selaku teman penulis yang senantiasa menemani penulis dalam keadaan sulit dan senang, memberikan dukungan serta motivasi, dan memberikan doa setiap langkah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
11. Semua pihak yang telah ikut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi ini. Seluruh rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang dan semua pihak yang telah ikut memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

ABSTRAK

Rindiani Aulia Gusti. 2026. Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Padang. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh profesionalisme kerja pegawai yang belum optimal sebagaimana yang diharapkan di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang. Pertanyaan dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah profesionalisme kerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang dalam melaksanakan tugasnya yang dilihat dari aspek komitmen, tanggung jawab, disiplin dan komunikasi efektif pegawai”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang.

Metode penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 100 orang, dan sampel sebanyak 87 orang, penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dan diambil menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*. Instrumen yang digunakan adalah angket model *Skala Likert* yang telah dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabelitasnya. Hasilnya 40 item valid dan 1 item tidak valid serta instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Data diolah dengan menggunakan rumus *mean* (rata-rata)

Dari hasil pengolahan data tersebut diperoleh skor rata-rata profesionalisme kerja pegawai dilihat dari aspek komitmen yaitu 4,41, skor rata-rata profesionalisme kerja pegawai dilihat dari aspek tanggung jawab yaitu 4,32, skor rata-rata profesionalisme kerja pegawai dilihat dari aspek disiplin yaitu 4,28, dan skor rata-rata profesionalisme kerja pegawai dilihat dari aspek komunikasi efektif adalah 4,22. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang sudah tinggi dengan skor rata-rata 4,30.

Kata kunci : Profesionalisme, Kerja, Pegawai.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas berkat rahmat dan karunia-Nya berupa pengetahuan, kesehatan serta kesempatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Padang”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan strata satu (S1) pada program studi Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Lebih dari sekedar memenuhi syarat kelulusan, penulis berharap skripsi ini dapat menjadi bahan bacaan yang bermanfaat bagi mahasiswa dan peneliti berikutnya. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Administrasi Pendidikan

Padang, Juli 2026

Rindiani Aulia Gusti
22002051

DAFTAR ISI

UCAPAN TERIMA KASIH	i
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah Penelitian	6
C. Batasan Masalah Penelitian.....	6
D. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian	7
E. Asumsi Penelitian.....	7
F. Tujuan Penelitian	8
G. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kajian Pustaka.....	10
1. Pengertian Profesionalisme	10
2. Profesionalisme kerja	12
3. Karakteristik Profesionalisme Kerja	14
4. Faktor-faktor yang Mendukung Sikap Profesionalisme Pegawai	16
5. Pentingnya Profesionalisme Kerja	19
6. Indikator Profesionalisme Kerja	22
B. Penelitian Relevan.....	29
C. Kerangka Konseptual	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Desain Penelitian.....	33
B. Populasi dan Sampel Penelitian	33
C. Definisi Operasional Penelitian.....	37
D. Instrumen Penelitian	38
E. Teknik Pengumpulan Data	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan	50

C. Keterbatasan Penelitian	60
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Rekomendasi	63
C. Implikasi.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Profesionalisme Kerja.....	24
Tabel 2. Data Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang.....	34
Tabel 3. Jumlah Sampel Penelitian	36
Tabel 4. Skala Likert Penelitian	39
Tabel 5. Kategori Skor Rata-rata.....	43
Tabel 6. Deskripsi Data Komitmen.....	44
Tabel 7. Deskripsi Data Tanggung Jawab	46
Tabel 8. Deskripsi Data Disiplin	47
Tabel 9. Deskripsi Data Komunikasi Efektif	48
Tabel 10. Rekapitulasi data Profesionalisme Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-kisi Angket Penelitian.....	68
Lampiran 2 Petunjuk Pengisian Angket.....	69
Lampiran 3 Uji Coba Penelitian.....	70
Lampiran 4.Tabulasi Data Uji Validitas	73
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas.....	74
Lampiran 6. Angket Penelitian.....	76
Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian	79
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian.....	80
Lampiran 9. Surat Balasan	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era reformasi birokrasi, profesionalisme pegawai menjadi isu strategis yang menentukan kualitas pelayanan publik di Indonesia. Profesionalisme tidak sekedar mengacu pada kemampuan teknis dalam melaksanakan tugas, tetapi juga mencakup sikap, perilaku dan etika kerja yang mencerminkan komitmen terhadap tanggung jawab profesi. Meskipun berbagai kebijakan telah diterbitkan mulai dari UU ASN hingga program pembinaan pegawai, implementasi di lapangan masih menghadapi tantangan. Sebagian pegawai belum sepenuhnya menginternalisasi nilai-nilai profesional, yang tercermin dari rendahnya kedisiplinan, minimnya inisiatif kerja, serta inkonsistensi dalam menjalankan tugas.

Rendahnya profesionalisme pegawai menjadi salah satu faktor yang dapat menghambat penyelenggaraan pelayanan publik. Kondisi tersebut berimplikasi pada kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat dan mencerminkan kinerja birokrasi yang belum berjalan secara optimal (Zakiyah et al., 2023). Dalam praktiknya, pelayanan publik masih sering dipersepsikan rendahnya komitmen pegawai dalam menjalankan tugas, penyampaian informasi yang belum jelas, serta lemahnya disiplin dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pelayanan. Akhirnya membentuk persepsi negatif terhadap kualitas pelayanan publik.

Profesionalisme kerja merujuk pada sikap, perilaku, dan kualitas yang mencerminkan keahlian, integritas, dan komitmen pegawai dalam

melaksanakan tugas sesuai standar dan kode etik profesi. Profesionalisme juga menuntut kemampuan untuk bekerja secara efektif, teliti, bertanggung jawab, serta berorientasi pada kualitas hasil kerja demi mencapai tujuan organisasi. (Machfud & Fahmi, 2025)

Setiap pegawai dituntut untuk senantiasa berpegang teguh pada nilai-nilai moral yang menjadi landasan dalam setiap tindakan. Profesionalisme tidak hanya diukur dari kemampuan teknis dalam melaksanakan tugas, tetapi juga dari sikap dan perilaku etis yang mencerminkan integritas diri. Sikap kurang disiplin dalam bekerja harus dihindari karena dapat menurunkan kinerja dan mencerminkan rendahnya komitmen terhadap tanggung jawab profesi.

Profesionalisme kerja pegawai sangat ditentukan oleh sikap dan tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Selain itu profesionalisme kerja pegawai juga sangat ditentukan oleh bagaimana sikap dan perilaku pegawai dalam kehidupan sehari-hari yang mengacu pada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas yang diembannya.

Kelancaran pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi sangat bergantung pada tingkat profesionalisme pegawainya. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang profesional didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperoleh melalui pendidikan.

Pegawai yang memiliki sikap profesional mampu menempatkan diri dengan baik dalam memahami tugas dan tanggung jawab yang diemban, menjaga hubungan dan relasi kerja yang harmonis, serta menunjukkan fokus dan konsistensi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Hasibuan (2017)

Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan atau suatu rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu “profesi”.

Dengan demikian profesionalisme kerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana seorang pegawai menjalankan tugasnya secara sungguh-sungguh dan konsisten. Pegawai yang profesional memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan, serta disiplin dalam menaati aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Ketiga sikap tersebut menunjukkan keseriusan pegawai dalam bekerja dan kesadarannya terhadap peran serta kewajibannya dalam organisasi. Profesionalisme pegawai merupakan nilai penting yang memengaruhi output kerja dan kualitas kontribusi yang diberikan oleh pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Laela, dkk 2023)

Meskipun profesionalisme pegawai menjadi tuntutan utama dalam penyelenggaraan pelayanan publik, kondisi tersebut belum sepenuhnya tercermin di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Berdasarkan hasil observasi langsung yang dilakukan peneliti, yaitu pada periode 9 Juni hingga 22 Agustus 2025, Peneliti menemukan keterlambatan kehadiran pegawai yang cukup signifikan. Temuan keterlambatan tersebut diperoleh berdasarkan hasil pengamatan terhadap data absensi kehadiran pegawai, yang menunjukkan bahwa pada beberapa hari kerja masih terdapat pegawai yang melakukan presensi di atas pukul 09.00 WIB, padahal jam kerja resmi telah ditetapkan mulai pukul 07.30 WIB. Selain itu juga ditemukan pegawai yang tidak mengikuti apel pagi tanpa alasan yang jelas dan meninggalkan ruang kerja

sehingga menunda penyelesaian pekerjaan. Temuan observasi ini menunjukkan bahwa fenomena yang terjadi bukan bersifat insidental, melainkan berlangsung secara berulang selama periode pengamatan. Maka ditemukan sejumlah fenomena yang mengindikasikan adanya persoalan profesionalisme kerja pegawai di antaranya yaitu:

1. Masih terdapat sebagian pegawai yang meninggalkan ruang kerja untuk keperluan pribadi di saat jam kerja berlangsung. Kondisi ini menunjukkan kurangnya kedisiplinan serta rendahnya komitmen pegawai dalam mencurahkan waktu dan tenaga sepenuhnya untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini sependapat dengan temuan Azmi et al., (2025) yang menyatakan bahwa salah satu permasalahan utama disiplin kerja ASN adalah rendahnya disiplin waktu dalam memanfaatkan jam kerja secara optimal.
2. Beberapa pegawai masih sering menunda penyelesaian pekerjaan, sehingga tugas yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu menjadi tertunda. Fenomena ini menggambarkan bahwa tingkat tanggung jawab dan kesadaran kerja sebagian pegawai masih rendah, serta menunjukkan kurangnya kemampuan dalam mengelola waktu kerja secara efektif. Sependapat dengan temuan Puspita et al., (2024) yang menunjukkan bahwa tanggung jawab pekerjaan berhubungan signifikan dengan mutu kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas tanpa penundaan.
3. Kebiasaan datang terlambat ke kantor juga masih ditemukan di kalangan pegawai, di mana beberapa di antaranya baru hadir pada pukul 09.30 atau

10.00 WIB, padahal jam kerja resmi telah ditetapkan mulai pukul 07.30 WIB. Sejalan dengan hasil penelitian Azmi et al., (2025) yang menemukan masih adanya tantangan pada disiplin waktu, khususnya ketidaktepatan kedatangan pegawai. Keterlambatan hadir bekerja menunjukkan lemahnya kepatuhan terhadap peraturan jam kerja serta rendahnya komitmen pegawai terhadap ketentuan organisasi yang telah ditetapkan.

4. Masih terdapat pegawai yang tidak mengikuti kegiatan kantor seperti apel pagi dan kegiatan kedinasan lainnya tanpa alasan yang jelas. Perilaku tersebut menunjukkan rendahnya partisipasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, serta minimnya rasa memiliki terhadap instansi tempat mereka bekerja. Sependapat dengan hasil penelitian (Hijrah et al., 2024) yang menemukan bahwa komitmen kerja sangat mempengaruhi performa pegawai dalam organisasi publik.
5. Masih minimnya inisiatif pegawai untuk mengonfirmasi ulang instruksi kerja yang belum jelas, sehingga hasil pekerjaan tidak seragam dan sering kali memerlukan perbaikan ulang. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses komunikasi yang berlangsung di lingkungan kerja belum berjalan secara efektif, khususnya dalam aspek kejelasan penyampaian pesan dan kesamaan pemahaman antara pemberi dan penerima informasi. Hal ini sejalan dengan (Bakar et al., 2026) yang menunjukkan bahwa komunikasi efektif mendukung koordinasi kerja dan kolaborasi, serta meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas yang diberikan di lingkungan organisasi

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan, yaitu pegawai yang memiliki komitmen, tanggung jawab, disiplin, dan komunikasi yang efektif, dengan kondisi yang ditemukan di lapangan. Kesenjangan inilah yang menjadi dasar perlunya dilakukan penelitian mengenai profesionalisme kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diidentifikasi masalah penelitian terkait profesionalisme kerja pegawai di kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang ini sebagai berikut:

1. Rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi, sehingga kinerja dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan belum optimal
2. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga tugas tidak terselesaikan dengan baik dan tidak tepat waktu.
3. Kurangnya disiplin pegawai dalam mematuhi aturan kantor yang berlaku
4. kurangnya komunikasi yang efektif berpotensi menghambat koordinasi kerja dan kolaborasi antarpegawai.

C. Batasan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada profesionalisme kerja pegawai pada aspek komitmen, tanggung jawab, disiplin dan komunikasi efektif pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang.

D. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimanakah tingkat profesionalisme kerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang dalam melaksanakan tugasnya yang dilihat dari aspek komitmen, tanggung jawab, disiplin dan komunikasi efektif pegawai”.

Untuk memperjelas arah penelitian, rumusan masalah tersebut dijabarkan ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah tingkat komitmen pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang dalam melaksanakan tugasnya?
2. Bagaimanakah tingkat tanggung jawab pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang dalam melaksanakan tugasnya?
3. Bagaimanakah tingkat disiplin pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang dalam melaksanakan tugasnya?
4. Bagaimanakah tingkat komunikasi efektif pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang dalam melaksanakan tugasnya?

E. Asumsi Penelitian

Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka asumsi penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Profesionalisme kerja pegawai merupakan suatu konsep yang dapat diidentifikasi dan diukur melalui indikator-indikator yang relevan sesuai dengan instrumen penelitian yang digunakan.

2. Tingkat profesionalisme kerja pegawai berbeda-beda antar individu, sehingga memungkinkan untuk dilakukan pengukuran dan analisis secara statistik.
3. Pegawai memberikan jawaban secara jujur dan objektif terhadap pernyataan dalam instrumen penelitian.
4. Instrumen penelitian yang digunakan mampu menggambarkan kondisi profesionalisme kerja pegawai secara faktual.

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pernyataan penelitian di atas, maka tujuan penelitiannya adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan aspek komitmen kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan aspek tanggung jawab pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan aspek disiplin kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.
4. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan aspek komunikasi efektif kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah dan memperkaya ilmu pengetahuan serta wawasan terkait profesionalisme kerja pegawai dalam melaksanakan tugas

2. Manfaat Praktis

a. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam mengambil kebijakan dengan peningkatan profesionalisme kerja pegawai. Temuan penelitian ini juga dapat membantu instansi dalam mengevaluasi kinerja, disiplin, serta tanggung jawab agar pelayanan publik dapat berjalan lebih optimal dan lebih efektif

b. Bagi pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya sikap profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

c. Bagi peneliti

Bagi peneliti agar dapat memberikan pengalaman langsung dalam penelitian ini dan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Strata satu (S1) Program Studi Administrasi Pendidikan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara rata-rata keseluruhan tentang Profesionalisme Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang sudah Tinggi. Jika dilihat berdasarkan poin indikator dapat dijabarkan secara khusus beberapa kesimpulan, di antaranya:

1. Komitmen pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang sudah tergolong tinggi dengan skor rata-rata yaitu 4,41. Hal ini berarti bahwa komitmen pegawai sudah tinggi.
2. Profesionalisme pegawai dalam aspek tanggung jawab sudah tergolong tinggi dengan skor rata-rata 4,32. Hal ini berarti bahwa tanggung jawab pegawai sudah tinggi.
3. Profesionalisme pegawai pada aspek disiplin sudah tergolong tinggi dengan skor rata-rata yaitu 4,28. Hal ini berarti bahwa disiplin pegawai sudah tinggi.
4. Profesionalisme pegawai pada aspek komunikasi efektif sudah tergolong tinggi dengan skor rata-rata 4,22. Hal ini menandakan bahwa komunikasi pegawai sudah tinggi.

Secara umum, tingkat profesionalisme pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang sudah dapat dikatakan memiliki sikap profesionalisme yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata 4,30 yang berada pada kategori tinggi.

B. Rekomendasi

Rekomendasi yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap item-item pertanyaan mengenai profesionalisme kerja pegawai yaitu:

1. Pimpinan instansi disarankan untuk meningkatkan pembinaan dan pengawasan pegawai secara berkelanjutan guna menjaga dan meningkatkan profesionalisme kerja.
2. Pegawai diharapkan dapat terus meningkatkan komitmen, tanggung jawab, disiplin dan komunikasi efektif dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat yang sudah berada pada kategori baik dan sangat diharapkan untuk dapat terus dipertahankan dan dikembangkan melalui berbagai kegiatan pengembangan profesi agar kualitas pelayanan terjaga dan semakin baik.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel penelitian atau menggunakan metode kualitatif agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai profesionalisme kerja pegawai.

C. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja pegawai memiliki peran penting dalam menunjang peningkatan kualitas pelayanan publik. Profesionalisme kerja yang tercermin melalui komitmen, tanggung jawab, disiplin, dan komunikasi efektif berimplikasi langsung terhadap kelancaran pelaksanaan tugas serta tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik

profesionalisme kerja pegawai, maka semakin baik pula kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, profesionalisme kerja pegawai dapat dijadikan sebagai landasan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan pembinaan, pengawasan, dan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini juga berimplikasi sebagai bahan evaluasi internal guna mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M. M., & Fahmi, T. (2025). Aspek-Aspek Profesionalisme, Karakteristik Profesionalisme, Watak Kerja Seorang Profesionalisme: Bahasa Indonesia. *MUMTAZ – Education Management and Islamic Studies*, 5(2). <https://doi.org/10.70936/mumtaz.v5i2.218>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azmi, C., Mustafa, D., & Juharni. (2025). Analisis disiplin kerja aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. *Paradigma Journal of Administration*, 3(1), 29–33. <https://doi.org/10.35965/pja.v3i1.6019>
- Bakar, R. M., Istiqamah, S. H. N., Firdaus, A., & Khanza, N. (2025). Pelatihan komunikasi efektif di tempat kerja pada karyawan PT Golqi Sukses Mulia. *Jurnal Kebajikan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 76–83. <https://doi.org/10.26858/jk.v4i3.85618>
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gering, G. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan dan profesionalisme kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 5(1), 111–123
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, A. (2017). *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. UISU Press.
- Harefa, A. (2004). *Menjadi manusia pembelajar*. Jakarta: Kompas.
- Hijrah, N., dkk. (2024) The Employee Performance Perspective Influenced By Supervision , Commitment , and Work Discipline at The Human Resource Development Agency of South Sulawesi Province. *Journal of Universal Studies* 4(06), 5163-5179.
- Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh insentif dan profesionalisme terhadap disiplin dan kinerja pegawai. *Jurnal Kiat*, 31(2), 90–98. [Jurnal Kiat – Universitas Islam Riau](https://doi.org/10.24090/jk.v31i2.12345)
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi pelayanan publik*. Jakarta: Erlangga.
- Kunandar. (2007). *Guru profesional: Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan dan persiapan sertifikasi guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Laela, T. N., Wahono, P., & Monoarfa, T. A. (2023). Analysis of employee work professionalism at the Satpol PP Bekasi City Office. *ISC-BEAM Proceedings*.
- Mardiyanti, M., dkk. (2019). Motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Moneter*, 1(4), 117–123.
- Marzuki. (2018). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Ombak.
- Mukaram. (2016). *Profesionalisme pegawai dalam organisasi*. Bandung: Humaniora.
- Nasution, S. (2011). *Sosiologi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nisa, N., dkk. (2024). Karakteristik profesionalisme kerja pegawai. *Global Journal of Management and Innovation (GJMI)*, 2(10), 105–109.
- Nellitawati, N. (2018). Motivation and innovation role of school's principal in improving teacher professionalism. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 3(2), 48–56.
- Nurdiana, I. Z. L., Murtini, W., & Indrawati, C. D. S. (2023). Profesionalisme kerja pegawai kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 7(6), 566–571.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2011 tentang Pedoman Kode Etik Pegawai. (2011). *Jakarta: Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia*.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Puspita, A. C., Retawati, A., & Peridawaty. (2024). The impact of work discipline and motivation on employee performance within the Central Kalimantan Province ' s social services sector. *JSM: Jurnal Sains Manajemen* 13(2), 39–46.
- Rahman, M.I.A. (2025) Work Discipline On Public Service Quality (Taxpayer Perception Study At The Semarang I Uppd Samsat Office). *Majapahit Journal of Islamic Finance and Management* 5(3), 2517–2538.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Rusmilawati, R., dkk. (2020). Pengaruh profesionalisme kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Balikpapan*, 3(2), 570–584. <https://www.jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/299>

- Sanenek, M., dkk. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan tanggung jawab kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang. *Jurnal Riset & Sains Ekonomi*, 2(3), 125–135.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Teori dan praktik administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwinardi. (2017). Profesionalisme dalam bekerja. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 13(2), 81–85.
- Syahril, & Sulastri. (2023). Tingkat komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 6(1), 35–42.
- Syahril. (2015). Budaya organisasi, pemberian insentif dengan komitmen kerja kepala sekolah menengah negeri di kota-kota dalam Provinsi Sumatera Barat. *Pedagogi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, XV(2)
- Utomo, S. (2000). *Profesionalisme dalam bidang pekerjaan*. Jakarta: Gramedia.
- Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zega, V. A. (2023). Pengaruh disiplin waktu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 235–246.