

**DINAMIKA PERUBAHAN PROFESIONALISME PEGAWAI SEBAGAI BENTUK
ADAPTASI SISTEM KERJA BARU DI TEMPAT USAHA DI KOTA GUNUNGSITOLI
(Studi Perbandingan Sistem Kerja Antara Alfamidi/Franchise Mart dan City Mart/Indomaret)**

*THE DYNAMICS OF CHANGE IN EMPLOYEE PROFESSIONALISM AS A FORM OF
ADAPTATION TO A NEW WORK SYSTEM IN BUSINESS LOCATIONS IN GUNUNGSITOLI CITY
(Comparative Study of Work System Between Alfamidi/Franchise Mart and City Mart/Indomaret)*

Oleh:

**Seiman Jaya Halawa¹
Ayler B. Ndraha,²
Yasminar Amerita Telaumbanua,³**

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Nias, Sumatera Utara, Indonesia

E-mail:

halawaseimanjaya@gmail.com

aylerbeniahndraha@unias.ac.id

yannaqueencer@gmail.com

Abstrak: Profesionalisme sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari di dalam organisasi. Adaptasi sistem kerja baru pada perusahaan Alfamidi / Franchise Mart, City Mart dan Indomaret sangat berpengaruh terhadap pegawai untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dinamika perubahan profesionalisme pegawai sebagai bentuk adaptasi sistem kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, studi Perbandingan dengan lokasi penelitian di Alfamidi / Franchise Mart, City Mart dan Indomaret. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi wawancara dan dokumentasi untuk memperoleh keabsahan data. Hasil penelitian yaitu kemampuan pegawai dalam menekuni pekerjaan sesuai bidang keahliannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

Kata kunci: profesionalisme pegawai, adaptasi sistem kerja baru.

Abstract: Professionalism is strongly influenced by the level of employee ability which is reflected in daily behavior in the organization. The adaptation of the new work system at Alfamidi / Franchise Mart, City Mart and Indomaret companies is very influential on employees to adjust to the work environment. The purpose of this study was to determine the dynamics of changes in employee professionalism as a form of adaptation to the work system. The research method used is descriptive qualitative method, comparative study with research locations in Alfamidi / Franchise Mart, City Mart and Indomaret. Data was collected through observation, interviews and documentation to obtain the validity of the data. The results of the study are the ability of employees to pursue work according to their respective fields of expertise to achieve better goals.

Keywords: employee professionalism, adaptation of the new work system.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan. Untuk itu, sumber daya manusia juga seharusnya dapat dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan dan kemampuan perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dalam dunia kerja profesionalisme pegawai harus dimiliki setiap karyawan untuk meningkatkan pengembangan perusahaan. Kompetensi profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional yaitu memiliki kinerja yang baik. Menurut Bayuaji (2017:15) menyatakan profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik. Menurut Edo, Christian, dan Aji (2017:3) profesionalisme adalah *role/competency*, artinya suatu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkat masing-masing. Indikator profesionalisme menurut Morrow dan Goetz, 1998 (dalam Abdullah 2017) yang meliputi, (1) dedikasi terhadap profesi, (2) komitmen sosial, (3) syarat independensi, (4) percaya pada pengaturan diri, (5) hubungan dengan mitra profesional. Berdasarkan ke dua teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja kemampuan dan keterampilan seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, cermat dan waktu yang tepat.

Seperti yang kita ketahui dalam dunia kerja ada perubahan yang cukup dinamis, entah dari perubahan struktur organisasi, perubahan lingkungan, perubahan tanggung jawab dan perubahan tugas. Sikap mudah beradaptasi wajib dan perlu dimiliki oleh setiap individu yang akan bertransformasi menjadi sumber daya manusia yang unggul di perusahaan mereka masing-masing. Menurut Parsons (dalam Jopanda, 2021) adaptasi merupakan sistem menyesuaikan diri dengan lingkungan dan kebutuhannya, terutama terhadap perubahan dari luar. Seperti yang kita tahu bahwa dunia kerja adalah salah satu bidang yang cukup tidak menentu, akan ada banyak penyesuaian, pengaturan kembali secara terus menerus. Menurut Soekanto (2017) adaptasi adalah proses penyesuaian dari individu, kelompok, maupun unit sosial terhadap norma-norma, proses perubahan, ataupun kondisi yang diciptakan. Karyawan yang bisa beradaptasi dengan baik akan terlihat dengan pemberian respon yang dimilikinya. Menurut Yogaswara (2015:8) indikator kemampuan adaptasi (*adaptabilitas*) yaitu, (1) kemampuan untuk menciptakan perubahan, (2) kemampuan untuk memfokuskan pada pelanggan, dan (3) kemampuan organisasi untuk belajar. Berdasarkan ke dua teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa adaptasi merupakan suatu sistem penyesuaian diri yang harus dimiliki seseorang terhadap lingkungan kerja maupun terhadap pegawai lainnya sehingga mampu merespon perubahan sistem kerja baru dengan cepat dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karakteristik mudah beradaptasi dan kelincahan (*agility*) sangat dibutuhkan untuk mendorong setiap karyawan dalam berpikir kreatif dan inovatif. Perusahaan yang memiliki banyak karyawan dengan sikap mudah beradaptasi ini juga akan mengasah kemampuan mereka untuk menjadi pemimpin yang hebat di masa depan.

Dinamika perubahan profesionalisme pegawai Alfamidi/franchise mart, City mart dan Indomaret di Kota Gunungsitoli sangat diharapkan untuk diterapkan dalam melakukan pekerjaan. Dengan dorongan semangat yang kuat dari dalam diri akan menimbulkan energi dan kemauan untuk bekerja dengan lebih produktif dan lebih baik untuk mencapai hasil yang maksimal. Melalui observasi awal/pra observasi di tempat usaha Alfamidi/franchise mart dan Indomaret, pegawai/karyawan sudah secara profesional melakukan pekerjaan baik dalam disiplin bekerja maupun dalam pelayanan terhadap pelanggan. Pegawai Alfamidi dan Indomaret juga memiliki penampilan yang menarik serta tata letak barang yang tersusun rapi. Berbeda dengan pegawai usaha City mart, melalui observasi awal kepada pimpinan usaha mengatakan bahwa pegawai masih belum secara profesional melakukan pekerjaan terutama dalam disiplin bekerja dan pelayanan terhadap pelanggan. Terbukti masih ada pegawai yang sering datang terlambat tidak sesuai dengan jadwal masuk pekerjaan, tata letak barang yang tidak tersusun rapi, harga yang tidak sesuai antara yang tertera di rak display dengan harga dikomputer kasir sehingga mengakibatkan komplain antara pelanggan dengan karyawan, dan masih banyak keluhan customer yang menunjukkan kurang puasnya atas pelayanan yang diberikan yang disebabkan oleh lambannya pegawai serta mekanisme pelayanan yang berbelit-belit. Oleh sebab itu, pimpinan usaha City mart berusaha mengarahkan dan melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai di lingkungannya agar dapat meningkatkan profesionalisme pegawai dalam bekerja.

Adaptasi sistem kerja baru pada perusahaan Alfamidi/franchise mart, City mart dan Indomaret sangat berpengaruh terhadap pegawai untuk menyesuaikan diri dalam melakukan pekerjaan. Untuk itu diharapkan kepada pimpinan usaha bisa mengarahkan untuk menempatkan pegawai pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat dan kepribadian sehingga bisa dengan cepat pegawai mampu melaksanakan sistem kerja yang sudah ditetapkan oleh usaha tersebut. Dari hasil observasi dapat diketahui bahwa masih ada

ketidaksesuaian penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pekerjaan, pengalaman dan faktor kesehatan fisik serta mental pegawai yang masih kurang. Pegawai yang kurang berpengalaman dalam bekerja sangat menghambat proses peningkatan sistem kerja dalam suatu usaha. Kondisi fisik dan mental pegawai yang masih kurang mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan akan menjadi hambatan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai menjadi tidak efektif.

Dalam suatu hal system kerja yang profesionalisme juga di kaitkan dengan unsur kepemimpinan , selain itu masyarakat juga perlu menilai system kerja dalam suatu usaha, seperti halnya di kemukakan oleh menurut salah satu peneliti : Ndraha, Taliziduhu. (2000). “Suatu program gagal karena tidak sesuai dengan keinginan masyarakat. Hal ini terjadi karena keputusan yang diambil seringkali menggunakan pendekatan top-down sehingga keinginan masyarakat tidak tersalurkan dan mengakibatkan partisipasi pasif. Untuk mengantisipasi agar program dapat berjalan, maka diperlukan pengambilan keputusan melalui pendekatan bottom-up, sehingga semua aspirasi masyarakat relatif terakomodasi dan berdampak pada partisipasi aktif masyarakat dalam segala kegiatan yang akan dilakukan. Selain itu juga membangun komitmen masyarakat untuk membantu mengimplementasikan keputusan yang telah diambil. Pendekatan ini menjanjikan keberhasilan kegiatan yang akan dilakukan karena kegiatan tersebut mencerminkan keinginan masyarakat pada umumnya”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dinamika perubahan profesionalisme pegawai sebagai bentuk adaptasi sistem kerja baru di tempat usaha di Kota Gunungsitoli (studi perbandingan sistem kerja antara Alfamidi/franchise mart, City mart dan Indomaret).

TINJAUAN PUSTAKA

Perubahan Profesionalisme Pegawai

Menurut Bayuaji (2017:15) menyatakan profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik. Menurut Edo, Christian dan Aji (2017:3) profesionalisme adalah role/competency, artinya suatu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkat masing-masing. Menurut Morrow dan Goetz (dalam Abdullah 2017) indikator profesionalisme kerja pegawai terdiri dari lima yaitu, (1) dedikasi terhadap profesi, (2) komitmen sosial, (3) syarat independensi, (4) percaya pada pengaturan diri, (5) hubungan dengan mitra profesionalisme. Berdasarkan ke dua teori di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja kemampuan dan keterampilan seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, cermat dan waktu yang tepat.

Adaptasi Sistem Kerja

Menurut Parsons (dalam Jopanda,2021) adaptasi merupakan sistem menyesuaikan diri dengan lingkungan dan kebutuhannya, terutama terhadap perubahan dari luar. Seperti yang kita tahu bahwa dunia kerja adalah salah satu bidang yang cukup tidak menentu, akan ada banyak penyesuaian, pengaturan kembali secara terus menerus. Menurut Soekanto (2017) adaptasi adalah proses penyesuaian dari individu, kelompok, maupun unit sosial terhadap norma-norma, proses perubahan, ataupun kondisi yang diciptakan. Karyawan yang bisa beradaptasi dengan baik akan terlihat dengan pemberian respon yang dimilikinya. Menurut Yogaswara (2015:8) indikator kemampuan adaptasi (adaptabilitas) yaitu, (1) kemampuan untuk menciptakan perubahan, (2) kemampuan untuk memfokuskan pada pelanggan dan (3) kemampuan organisasi untuk belajar. Berdasarkan kedua teori di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa adaptasi merupakan suatu sistem penyesuaian diri yang harus dimiliki seseorang terhadap lingkungan kerja maupun terhadap pegawai lainnya sehingga mampu merespon perubahan sistem kerja baru dengan cepat dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karakteristik mudah beradaptasi dan kelincahan (*agility*) sangat dibutuhkan untuk mendorong setiap karyawan dalam berpikir kreatif dan inovatif. Perusahaan yang memiliki banyak karyawan dengan sikap mudah beradaptasi ini juga akan mengasah kemampuan mereka untuk menjadi pemimpin yang hebat di masa depan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Berikut Ini Adalah Tabel Penelitian Terdahulu :

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1	Profesionalisme pegawai ditinjau dari aspek pengorganisasian dalam pelayanan publik. (Abdul Wahab Podungge dan Asna Aneta 2020)	Menunjukkan bahwa kecenderungan aparat kurang profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya antara lain disebabkan oleh rendahnya motivasi untuk melakukan perubahan dan berinovasi	Perbedaannya yaitu dari penelitian ini membahas tentang profesionalisme pegawai DPM-PSTP Kota Gorontalo organisai dalam pelayanan publik, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah perubahan profesionalisme pegawai sebagai bentuk adaptasi sistem kerja di tempat usaha di Kota Gunungsitoli. Persamaannya yaitu sama sama membahas tentang kurangnya profesionalisme kerja pegawai.
2	Kontribusi profesionalisme kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor pendukung pada peningkatan kinerja pegawai pada lembaga Inspektorat kabupaten Sukabumi. (Bambang Somantri 2021)	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai	Perbedaannya yaitu dari penelitian ini membahas tentang pengaruh profesionalisme kerja terhadap faktor pendukung peningkatan kinerja pegawai pada lembaga inspektorat kabupaten Sukabumi, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah lebih terfokus membahas tentang pada masalah kurangnya profesionalisme pegawai. Persamaannya yaitu sama sama ingin mengetahui kualitas profesionalisme pegawai.
3	Pengaruh kemampuan adaptasi dan perilaku kerja inovatif pada luaran inovatif dengan dinamika lingkungan sebagai variabel moderasi (studi pada pelaku usaha mikro kecil dan menengah di kota Semarang 2018)	Kemampuan adaptasi mempunyai pengaruh positif signifikan pada luaran inovatif dan dinamika lingkungan tidak memoderasi pengaruh kemampuan adaptasi pada luaran inovatif	Perbedaannya yaitu dari penelitian ini membahas tentang pengaruh kemampuan adaptasi dan perilaku kerja inovatif dengan dinamika lingkungan sebagai variabel moderasi, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah adaptasi sistem kerja baru di tempat usaha Alfamidi, City mart, dan Indomaret. Persamaannya adalah sama sama membahas tentang adaptasi perilaku kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang saya ambil adalah metode kualitatif deskriptif yang artinya menemukan jawaban dari masalah penelitian dengan analisis yang berisi narasi-narasi yang bermuatan argumentasi dan kesenjangan antara teori empirisme, hal ini sesuai dengan teori para ahli. Menurut Sugiyono (2019:18) metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi. Menurut Creswell (2018:35) penelitian kualitatif

adalah pendekatan kualitatif untuk pengumpulan data, analisis, interpretasi dan penulisan laporan berbeda dari pendekatan kuantitatif tradisional. pengambilan sampel secara sengaja, pengumpulan data terbuka, analisis teks atau gambar, representasi informasi dalam gambar dan tabel, dan interpretasi pribadi dari temuan semua menginformasikan metode kualitatif.

Pada penelitian kualitatif subjek penelitian disebut dengan informan yaitu orang yang memberikan informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Menurut Afrizal (2016:139) informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi tentang dirinya ataupun orang lain atau suatu kejadian atau suatu hal kepada peneliti atau pewawancara mendalam. Informan dalam penelitian ini yaitu berasal dari wawancara langsung yang disebut sebagai narasumber.

Tabel 1. Profil Informan

Profil Informan (Alfamidi)

No.	Nama	Jabatan	Jumlah
1	Rohmadon	Manager	1
2	Khairul Ma'ruf	Cos/Kepala Toko	1
3	Rahul Pratama	Acos/Wakil Kepala Toko	1
4	Edison Halawa	MD Reguler	1
Total			4

Profil Informan (City Mart)

No.	Nama	Jabatan	Jumlah
1	Leny Darmayanti	Pimpinan Usaha City Mart	1
2	I. Eko	Supervisor	1
3	Merlin Lase	Kepala Admin	1
4	Nevir Batee	Kepala Gudang	1
Total			4

Profil Informan (Indomaret)

No.	Nama	Jabatan	Jumlah
1	Asteridin Gea	Cos/Kepala Toko	1
2	Dinda Naola	Asisten Cos	1
3	Marlin Kasih Telaumbanua	Kasir	1
4	Gilang	Store Crew Boy	1
Total			4

Pada suatu penelitian terdapat variabel yang ingin diketahui karakteristiknya, dapat dilakukan dengan cara melakukan pengukuran yang disebut dengan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2018) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati atau diteliti.

Tabel 2. Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator
1	Perubahan profesionalisme pegawai (Bayuaje 217:15)	Dedikasi terhadap profesi
		Komitmen sosial
		Syarat independensi
		Percaya pada pengetahuan diri
		Hubungan dengan mitra profesional
2	Adaptasi (Parsons dalam Jopanda 2021)	Kemampuan untuk menciptakan perubahan
		Kemampuan untuk memfokuskan pada pelanggan
		Kemampuan organisasi untuk belajar

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Alfamidi, City Mart, dan indomart di Kota Gunungsitoli.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini diupayakan mencari hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dengan mencari hubungan antara variabel sesuai dengan data yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil**

Berdasarkan hasil observasi keberadaan Alfamidi dan Indomaret di kota Gunungsitoli sesudah covid 19. Akan tetapi sebagai ritel modern masih melakukan anjuran pemerintah menerapkan protokol kesehatan diantaranya semua karyawan toko dan pelanggan diwajibkan menggunakan masker, menyiapkan tempat cuci tangan di depan toko. Pada umumnya sistem kerja jadwal masuk toko pegawai di bagi menjadi dua shift yaitu shift pagi mulai dari pukul 07 – 15.00 wib, dan shift siang mulai dari pukul 15.00 – 23.00 wib. Sistem kerja pegawai Alfamidi dan Indomaret secara menyeluruh melakukan manajemen stock barang, menjaga kebersihan outlet, sortir produk expired, melayani pembeli dan masih banyak lainnya. Untuk pelakunya adalah pegawai sesuai dengan jabatan serta tanggung jawab masing-masing.

Pada perusahaan Alfamidi dan Indomaret terdapat tiga (3) jenis jabatan yaitu, (1) Chief Of Store (kepala toko) sebagai pimpinan yang menjaga kerjasama tim, penengah ketika ada permasalahan, memastikan kariawan menjalankan tugasnya, (2) Asisten Chief Of Store (wakil kepala toko) bertugas membuat laporan, manajemen keuangan, mengecek barang, mengatur shift serta mengurus pengembalian barang, (3) Crew Store (premuniaga dan kasir), pramuniaga pada umumnya laki laki yang bertugas mengatur barang dirak, bersih-bersih, sortir barang expired, mengawasi konsumen, serta bongkar muat barang. Sedangkan kasir pada umumnya perempuan yang melayani pembelian, menawarkan promo, cek pembayaran, serta menghindari minus sebelum shift berakhir. Setelah melakukan observasi di City mart sistem kerja pegawai sebelum covid 19 sangat berjalan dengan baik sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan rasa nyaman. Jadwal masuk kerja pegawai terdiri dari dua (2) shift yaitu shift pagi mulai dari pukul 08 – 16.00 wib dan shift siang mulai dari pukul 15.00 – 22.00 wib. Pada usaha city mart memiliki struktur organisasi mulai dari manajer sebagai pimpinan usaha, supervisor sebagai pengawas lapangan, admin bertugas sebagai yang menginput dan mengoutletkan barang dan juga mengurus pengembalian barang, kepala gudang yang bertugas mengecek dan menerima barang masuk serta membantu memajang barang-barang di rak, kasir yang melayani pembelian dan menawarkan promo. Namun di masa pandemi covid 19 sistem kerja pegawai mengalami perubahan mulai dari jadwal masuk kerja, penerimaan barang berkurang, pelanggan berkurang di karenakan mencegah penyebaran covid 19. Untuk itu pimpinan usaha mengubah kembali jadwal masuk kerja dimana shift pagi mulai bekerja dari pukul 07 -14.00 wib dan shift siang mulai dari pukul 14.00 – 19.00 wib dengan mematuhi protokol kesahatan yang dianjurkan oleh pemerintah. Saat ini setelah covid 19 berkurang dan PPKM tidak diberlakukan lagi sistem kerja di City mart kembali seperti pada sistem kerja sebelumnya.

Pembahasan**Profesionalisme Pegawai**

Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Setiap kariawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalannya. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*) antar kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutan tugas (*task requirement*) (Kurniawan, A. 2012). Adapun beberapa faktor faktor yang mendukung profesionalisme kerja menurut Andiyani (2015) antara lain:

1. Performance yaitu sebagai prestasi kerja, pelaksanaan atau penampilan kerja.
2. Akuntabilitas merupakan suatu kebijakan strategis, hal ini dapat diimplementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Dengan demikian akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban kinerja dari seorang atau kelompok, kepada pihak-pihak yang memiliki wewenang sesuai dengan aturan yang ada.
3. Loyalitas pegawai yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme kerja.
4. Kemampuan profesionalisme kerja sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari.

Profesionalisme kerja dalam penelitian ini adalah suatu kondisi terwujudnya suatu pelaksanaan kerja yang baik dan optimal oleh para pegawai di perusahaan Alfamidi/franchise mart, City mart, dan Indomaret, profesionalisme sering kali dikaitkan dengan hasil kinerja yang dicapai. Seseorang pegawai yang memiliki sikap profesional dapat memposisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab, hubungan dan relasi, serta fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya. Sikap profesional pegawai menjadi hal penting di tempat usaha karena akan berdampak positif bagi perusahaan.

Pengembangan profesionalisme kerja dapat dicapai dengan mengembangkan:

1. **Strength of Knowledge**, yaitu pengembangan profesionalisme melalui proses belajar secara berkesinambungan. Semua orang tahu bahwa kekuatan pengetahuan adalah suatu kekuatan dasar yang penting untuk dapat bekerja secara profesional. Oleh karena itu dengan semakin meningkatnya pengetahuan kita maka semakin meningkat pula profesionalisme yang dapat kita perlihatkan.
2. **Strength of Attitude**, yaitu kekuatan yang dibutuhkan dalam rangka pengembangan profesionalisme melalui analisis diri dan pengembangan sikap kerja positif. Kekuatan ini dapat mendorong kita untuk selalu memperhatikan penampilan diri dalam pekerjaan sehari-hari, mempunyai sikap terbuka, teras teras dan penuh antusiasme.
3. **Strength of Action**, yaitu suatu kekuatan yang dibutuhkan dalam rangka pengembangan profesionalisme kerja melalui sistem kerja yang lebih terpolakan, sesuai dengan etika yang berlaku dan memberikan hasil nyata.
4. **Strength of Relationship**, yaitu pengembangan profesionalisme kerja yang ditempuh melalui pembentukan jalinan koordinasi dan komunikasi vertikal dan horizontal secara bijaksana.
5. **Strength of Trust and Understanding**, Kekuatan ini dapat dipergunakan dalam pengembangan profesionalisme kerja melalui pembentukan *trust* dan *understanding* secara vertikal, horizontal dan lateral, sehingga dengan demikian kita dapat memiliki kemampuan "memahami" perasaan orang lain dan mewakili perhatian mendalam terhadap lingkungan sekitar kita.

Adaptasi system kerja

Suasana tempat kerja bisa berubah-ubah seiring berjalannya waktu, khusus bagi karyawan baru mereka harus tahu cara untuk menyesuaikan diri dengan rekan kerja lainnya. Jika tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan yang ada, maka produktivitasnya akan berkurang. Karyawan dituntut untuk memenuhi tanggung jawabnya agar bisa bekerja dengan baik. Adaptasi akan membantu pegawai untuk bergerak secara fleksibel. Manajemen adaptasi di tempat kerja bisa dilakukan dengan memahami basis lingkungan kerjanya terlebih dahulu. Contohnya seperti mengenal rekan kerja, memahami tanggung jawab hingga komunikasi dengan lingkungan sekitar. Selain karyawan, pemimpin juga dituntut untuk melakukan adaptasi secepat mungkin. Dengan pemimpin yang baik, produktivitas dalam tim akan semakin meningkat.

Manfaat dan Keterampilan Adaptasi merupakan proses yang dilakukan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, dengan menguasai bagaimana cara manajemen proses beradaptasi di tempat kerja pegawai bisa lebih cepat dalam menyesuaikan diri di lingkungan pekerjaan tersebut, Proses adaptasi yang baik akan membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman. Dalam kondisi tertentu, proses tersebut juga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Dengan adanya manajemen adaptasi di tempat kerja pegawai bisa fokus pada tujuan dan tanggung jawab. Beberapa keterampilan itu di antaranya komunikasi, pendekatan, penyelesaian masalah, kerja sama tim, kreativitas, cara berpikir terbuka dan pintar dalam berorganisasi agar tujuan tercapai. Dengan semua keterampilan tersebut, produktivitas juga akan semakin meningkat. Efisiensi dan efektivitas akan muncul di setiap tindakan yang dilakukan. Karena itulah adaptasi di tempat kerja sangat penting untuk dilakukan bagi setiap karyawan. Karena sudah tahu caranya beradaptasi, Pegawai bisa mendapatkan banyak keuntungan. Salah satu keuntungan yang bisa didapatkan adalah cara berpikir menjadi semakin terbuka dan luas. Hal itu tentunya sangat baik bagi perkembangan keterampilan individual pegawai ke depannya. Pikiran yang terbuka dapat membuat seseorang menjadi kritis dan kreatif. Manajemen adaptasi di tempat kerja akan meningkatkan keterampilan SDM secara drastis. Inilah alasan mengapa perusahaan

membutuhkan seseorang yang berpikiran terbuka untuk menjadi pemimpin tim. Mereka dapat berpikir lebih cepat, out of the box, kreatif, suka tantangan dan berani. tim kerja juga akan semakin loyal dan produktif jika pemimpinnya dapat mendekatkan diri. Pendekatan diri itu dilakukan dengan memahami karakteristik seseorang. Selain itu, pikiran yang terbuka juga dapat menerima pendapat dan karakter orang lain dengan lebih mudah. Selama kita bisa beradaptasi, semua masalah bisa diselesaikan secara cepat dan efisien.

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan (library Research), dengan mempelajari bahan-bahan dari literatur- literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian.
2. Penelitian lapangan (field Research), peneliti langsung ke objek penelitian untuk memperoleh data secara langsung. Data yang diperoleh melalui penelitian lapangan diperoleh dengan cara :
 - a. Dokumentasi yaitu data yang laporan targetnya salah satunya adalah profesionalisme Pegawai dan Adaptasi System Kerja Pegawai
 - b. Observasi yaitu melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian di Alfamidi, City Mart, dan Indomaret
 - c. Wawancara yaitu menghimpun informasi dari sampel penelitian.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di tempat usaha Alfamidi, City Mart, dan Indomaret berkaitan dengan perubahan profesionalisme pegawai dan adaptasi system kerja yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

- a. Profesionalisme kerja pegawai adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.
- b. Profesional kerja pegawai Alfamidi dan Indomart dalam kemahiran menggunakan peralatan dan tanggung jawab pegawai dalam pelayanan dapat dikatakan baik atau cukup memuaskan. Hal ini terbukti kemahiran pegawai dalam mempergunakan peralatan kerjanya dan tanggung jawab pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.
- c. Pada pegawai City Mart masih kurang profesional dalam melakukan pekerjaan terutama dalam disiplin bekerja dan pelayanan terhadap pelanggan.
- d. Adaptasi system kerja baru pada perusahaan Alfamidi, City Mart, dan Indomaret, sangat berpengaruh terhadap pegawai untuk menyesuaikan diri dalam melakukan pekerjaan.

Saran

1. Dari segi profesionalisme kerja pegawai sudah dapat dikatakan baik. Namun hal tersebut harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan, yakni dengan tidak membedakan pelayanan berdasarkan gender, umur ataupun suku. Hal ini demi tetap terjaganya profesionalisme kerja yang baik di Alfamidi, Indomaret, dan City Mart.
2. Dari segi pelayanan publik hal yang perlu ditingkatkan adalah kualitas yang sudah dibangun untuk menciptakan kepuasan masyarakat dipertahankan dengan sikap ramah pegawai serta mengerti kebutuhan masyarakat dan menindaklanjuti keluhan yang disampaikan oleh masyarakat. Selain itu, pelayanan hendaknya dilakukan dengan cepat dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Bintoro, dan Daryanto. (2017 : 15) . *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.

- Bayuaji Budihargo. (2017:15). Profesionalisme Ditinjau Dari Factor Demografis (Jenis Kelamin,, Usia Dan Tingkat Pendidikan) Pada Karyawan Tetap Administratif Universitas Muhammadiyah Purwokerto. *Bachelor Thesis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.*
- Edo Rinaldo, Christian M, Marpaung dan Aji Hogantara. 2017:3. *Peta Jalan UKM 4.0: Profesional, Produktif, Kreatif, dan Entrepreneurial. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.*
- Ndraha, Taliziduhu. 2000. *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru). Jakarta: Rineka Cipta.*
- Morrow And J.f. Goetz, (1998). "Professionalism as Form of work Commitment". *Journal of Vacation Behavior 32: pp. 92-111.*
- Abdullah, Adri. 2017. "Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi selatan". *Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar. Soekanto, Soerjono. 2017. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Jopanda, Sandewa. 2021. Peran Lembaga Dakwah Fakultas LSMI Al-Madani Dalam Pemberdayaan Potensi Kader Dakwah. *Skripsi.. Pekanbaru: Universitas Riau*
- Yogaswara, Yogi (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. ALTRAK 78 Cabang Pekanbaru, *JOM VEKOM, Volume 2, Nomor 1, Hal 8, Universitas Riau, Pekanbaru.*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Afrizal. *Metode Penelitian Kualitatif.* Jakarta: Rajawali Pers. 2016
- Kurniawan, A. (2012). *Trans formasi pelayanan publik.* Yogyakarta: Pembaharuan
- Andiyani, Yesy.(2015). Profesionalisme kerja pegawai Dalam Penyelenggaraan Administrasi Pelayanan Publik Di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. *ejournal Administrasi Negara, Vol4, Nomor 1, 2016: 2321-2333.*