

PROFESIONALISME PEGAWAI NEGERI SIPIL KECAMATAN LANDASAN ULIN KOTA BANJARBARU

Ade Hermawan

STIA Bina Banua Banjarmasin

Jalan Pramuka (tembus terminal km. 6) No. 17 Banjarmasin

Email : Stiabb08@gmail.com

ABSTRACT : *Civil Service Platform Ulin District of Banjarbaru professional work. The proof is the third indicator that researchers make a measure to assess the professionalism of the Civil Service Platform Ulin District of Banjarbaru namely work ability, work skills, and work experience, all of them showed good results. Efforts to increase the professionalism of the Civil Service in the District of Runway Ulin Banjarbaru done through rekrutment employees in accordance with the needs of the organization and corruption-free , design work , arranged on the pattern of the employment relationship, work assessment carried out by an instrument Rate Job Performance Employees (PPKP) consisting of a Target Job employees (SKP) and Conduct of work , education and training of employees through leadership training , functional training and technical training, improving the discipline to enforce disciplinary rules in accordance with applicable regulations.*

Keyword: Professionalism, PNS.

Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru profesional dalam bekerja berdasarkan indikator penelitian yang semuanya menunjukkan baik. Indikator yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu kemampuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja. Upaya peningkatan Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dilakukan melalui rekrutmen pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan bebas KKN, rancangan pekerjaan disusun berdasarkan pola hubungan pekerjaan, penilaian kerja dilakukan melalui instrumen Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP) yang terdiri dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja, pendidikan dan pelatihan pegawai melalui diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis, peningkatan disiplin dengan penegakan aturan disiplin sesuai peraturan yang berlaku.

Kata Kunci: Profesionalisme, PNS.

PENDAHULUAN

Upaya untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan secara benar (*good-governance*) dan bersih (*clean-government*) termasuk didalamnya penyelenggaraan pelayanan publik, memerlukan unsur-unsur mendasar antara lain adalah unsur profesionalisme dari pelaku dan penyelenggara pemerintahan dan pelayanan publik.

Terbaikannya unsur profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi pemerintahan akan berdampak kepada menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Profesionalisme disini lebih ditujukan kepada kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan yang baik, adil, dan inklusif dan tidak hanya sekedar kecocokan keahlian dengan tempat penugasan. Sehingga aparatur dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian untuk memahami dan menterjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat kedalam kegiatan dan programpelayanan.

Kecamatan Landasan Ulin merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kota Banjarbaru, dimana luas dataran Kecamatan Landasan Ulin adalah 7347.21 Ha dan secara administratif terbagi

dalam 4 (empat) Kelurahan, yakni Kelurahan Landasan Ulin Timur, Syamsudin Noor, Guntung Payung dan Kelurahan Guntung Manggis. Visi Kecamatan Landasan Ulin adalah: "Menjadikan Landasan Ulin Terbang (Terbaik dan Membanggakan) dalam Pelayanan". Untuk mewujudkan visi tersebut Kecamatan Landasan Ulin memiliki misi: Meningkatkan Kualitas Pelayanan, Meningkatkan Profesionalisme Aparatur, dan Mendorong Partisipasi Masyarakat.

Guna mewujudkan visi dan misi tersebut, Kecamatan Landasan Ulin sebagai suatu instansi yang menangani kegiatan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat daerah, dituntut untuk memiliki kemampuan teknis administratif maupun teknis manajerial. Didalam melaksanakan otonomi, mengatur dan mengurus urusan yang menjadi tanggung jawab daerahnya, harus didukung oleh sumber daya aparatur yang berkualitas.

Salah satu hambatan yang cukup serius yang sering dihadapi oleh Pemerintah Daerah, termasuk di dalamnya Kecamatan Landasan Ulin dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan serta pemberian pelayanan kepada masyarakat adalah belum sesuainya kualitas kerja aparatur dengan apa yang diinginkan masyarakat, kurang tersedianya sumber daya manusia yang ahli dan sesuai dengan bidang kerjanya, kurang terampilnya aparatur Pemerintah Daerah dalam menangani tugas-tugas yang dibebankan, dan kondisi kapasitas administratif pegawai yang tidak memadai.

Dengan bertitik tolak dari hal-hal diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai profesionalisme dan produktivitas kerja dengan judul penelitian "Profesionalisme dan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru".

TINJAUAN PUSTAKA

Profesional dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Atmosoeparto (2000:51) menyebutkan bahwa profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan (*competence*), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*) ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu.

Profesionalisme sebagai refleksi dari cerminan kemampuan, keahlian akan dapat berjalan efektif apabila didukung oleh adanya kesesuaian antara tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja pegawai yang menjadi tanggungjawabnya.

Terbaiknya unsur profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi pemerintahan akan berdampak kepada menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Profesionalisme disini lebih ditujukan kepada kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan yang baik, adil, dan inklusif dan tidak hanya sekedar kecocokan keahlian dengan tempat penugasan. Sehingga aparatur dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian untuk memahami dan menterjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat kedalam kegiatan dan program pelayanan. Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat diatas memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen pemutakhiran. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh aparatur memungkinkan terpenuhinya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi berupaya untuk memberikan pelayanan publik secara prima maka organisasi tersebut mendasarkan profesionalisme terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Profesionalisme dalam pandangan Korten dan Alfonso (1981) diukur melalui *keahlian* yang dimiliki oleh seseorang yang sesuai dengan *kebutuhan tugas* yang dibebankan organisasi. Alasan pentingnya kecocokan antara disiplin ilmu atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang karena jika

keahlian yang dimiliki seseorang tidak sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya akan berdampak kepada inefektivitas organisasi.

Salah satu faktor yang menghambat kelancaran dan efektivitas birokrasi publik adalah tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik dalam menjalankan fungsi dan tugas. Tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik Indonesia dapat dilihat dari banyaknya temuan para pakar dan pengalaman pribadi masyarakat di lapangan tentang pelayanan publik yang diselenggarakan. Lambannya birokrasi dalam merespon aspirasi publik serta pelayanan yang terlalu prosedural (*red tape*) merupakan sedikit contoh diantara sekian banyak ketidakberesan dalam dunia birokrasi publik Indonesia.

Menurut Siagian (2000:164) faktor-faktor yang menghambat terciptanya aparatur yang profesional antara lain lebih disebabkan profesionalisme aparatur sering terbentur dengan tidak adanya iklim yang kondusif dalam dunia birokrasi untuk menanggapi aspirasi masyarakat dan tidak adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan.

METODOLOGI

Guna menjawab dan mencari pemecahan permasalahan, maka penelitian ini menggunakan metode *Qualitative*. Dalam pendekatan kualitatif ini, peneliti akan terjun langsung ke lapangan untuk meneliti obyek kajian dan mengadakan interaksi langsung dengan masyarakat yang bertujuan mendapatkan informasi yang mendalam mengenai profesionalisme kerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru, termasuk upaya yang dilakukan untuk peningkatan profesionalismenya.

Penelitian ini menggunakan metoda Evaluasi, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis keberhasilan suatu aktivitas atau kegiatan tertentu, dalam penelitian ini yang dianalisis adalah mengenai profesionalisme aparatur pemerintah di Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari sumber data di lokasi penelitian, sedangkan data sekunder diolah dari hasil dokumentasi, hasil wawancara, studi dokumentasi dan pengamatan lapangan.

Pihak yang dijadikan responden adalah masyarakat yang pernah menerima pelayanan dari pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru yang berhasil peneliti temui dan dimintai pendapat mengenai profesionalisme pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru. Dengan demikian, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *aksidental sampling*. Jumlah sampel yang berhasil ditemui dan dimintai pendapat mengenai fokus penelitian sebanyak 50 orang.

Untuk melakukan verifikasi terhadap informasi yang didapat dari masyarakat sebagai informan, maka peneliti juga mengumpulkan informasi dari beberapa informan lain, diantaranya adalah Camat Landasan Ulin, Sekretaris Kecamatan, Para Kasubag, Para Lurah dan Kepala Seksi Kelurahan, serta Tokoh Masyarakat di Kecamatan Landasan Ulin. Selanjutnya untuk memperoleh informasi secara mendalam serta lebih lengkap, maka dipergunakan teknik *snowball sampling*. Penentuan jumlah maupun informan penelitian berkembang dan bergulir mengikuti informasi atau data yang diperlukan dari informan yang diwawancarai sebelumnya. Maka dari itu, spesifikasi informan penelitian tidak digambarkan secara rinci, namun akan berkembang sesuai dengan kajian fokus penelitian yang dilakukan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, dokumentasi, dan observasi. Wawancara secara mendalam (*in-depth interview*) dengan narasumber (*key informan*) berpedoman pada *interview-guidances* yang telah disusun sebelumnya. Penulis mengumpulkan data yang dibutuhkan (data pendukung) dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, seperti buku, jurnal, surat kabar dan lain sebagainya. Observasi (pengamatan lapangan) dilakukan secara langsung di lokasi penelitian

untuk melihat kenyataan dan fakta sosial, sehingga dapat dicocokkan antara hasil wawancara atau informasi dari informan dengan fakta yang adapang.

Proses pengolahan data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Artinya data-data yang telah dikumpulkan yang terdiri dari deskripsi dan uraiannya, kemudian disusun pengertian agar dengan mudah dapat dipahami, kemudian diikuti penyusunan sajian data yang berupa cerita sistematis, selanjutnya dilakukan usaha untuk menarik kesimpulan atau. Kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi dalam kesimpulan diperlukan untuk melihat kembali catatan lapangan atau juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yanglain.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Profesionalisme adalah Kemampuan, keterampilan dan pengalaman pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dalam merespon aspirasi masyarakat, mengantisipasi dan menghadapi perkembangan lingkungan, kemampuan mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, hasrat dan tekad mencari dan menggali metode baru dalam pelaksanaantugas.
2. Produktivitas kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu kerja yang ditunjukkan oleh pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Pegawai adalah pegawai negeri sipil atau aparatur sipil Negara yang bekerja di lingkungan Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru.

Tabel: Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Dimensi
1.	Profesionalisme	a. Kemampuan b. Keterampilan c. Pengalaman
2.	Peningkatan profesionalisme	a. Rekrutmen pegawai b. Rancangan kerja c. Penilaian kinerja d. Pendidikan dan pelatihan e. Peningkatan disiplin

Sumber: diolah dari tinjauan pustaka, 2016

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profesionalisme Pegawai

Hasil penelitian mengenai profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru disajikan sebagai berikut:

1. Kemampuan Pegawai Negeri Sipil

Kemampuan Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru, ditunjukkan sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 2: Kemampuan Pegawai Negeri Sipil

No	Kemampuan	f	%
1.	Mampu	40	80
2.	Cukup mampu	9	18
3.	Tidak mampu	1	2
Jumlah		50	100

Sumber : data diolah, 2016.

Tabel di atas menunjukkan tanggapan informan mengenai profesionalisme pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dilihat dari indikator kemampuan kerjanya. Dari 50 orang responden, 40 orang atau 80% menyatakan bahwa pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru adalah mampu, 9 orang atau 18% menyatakan cukup mampu, dan 1 orang atau 2% menyatakan tidak mampu. Artinya terdapat kecenderungan bahwa pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru mampu dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya.

Informasi yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan Camat Landasan Ulin Kota Banjarbaru berkaitan dengan kemampuan kerja pegawai negeri sipil menguatkan terhadap data yang ada pada tabel di atas. Camat Landasan Ulin Kota Banjarbaru menyatakan, "Pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru telah mampu melaksanakan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya masing-masing. Pengetahuan mereka terhadap aturan dan pelaksanaan tugas dan pekerjaan masing-masing sudah memadai, sehingga hasil kerjanya memuaskan bagi masyarakat". Analisa terhadap hasil penelitian mengenai kemampuan kerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang tersaji dalam tabel di atas dapat peneliti uraikan di bawah ini.

Untuk meningkatkan kualitas pemerintahan ke arah yang lebih baik dan meningkatkan mutu pemerintahan dalam pelaksanaan tugas masing-masing personil demi tercapainya *good governance*, maka pemerintah Kecamatan Landasan Ulin menetapkan sasaran meningkatkan kemampuan dan kapasitas aparatur Pemerintahan Daerah. Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur keberhasilan sasaran ini adalah meningkatkan kemampuan aparatur pemerintah dan jumlah aparatur yang mengikutipelatihan.

Untuk mengetahui bagaimana kemampuan aparatur dalam menjalankan fungsinya sebagai instrumen pemerintahan, maka ada beberapa faktor yang bisa dilihat, yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan.

Pendidikan merupakan suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan, sehingga dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai di lingkungan Kecamatan Landasan Ulin, akan dapat menentukan keberadaan seseorang dalam menduduki suatu jabatan atau tugas-tugas yang sesuai dengan spesifikasi pendidikan yang dimilikinya, penempatan seseorang pada tempat yang tepat (*the right man on the right place*). Jumlah pegawai di lingkungan Kecamatan Landasan Ulin adalah 65 orang, dengan rincian tingkat pendidikan berturut-turut: 22 orang lulusan SMA, 7 orang lulusan D III, 31 orang lulusan S1 dan 5 orang lulusan S2. Dari jumlah pegawai yang ada, berdasarkan analisis yang dilakukan terdapat kesesuaian tingkat pendidikan dengan organisasi.

Faktor lain yang umumnya diterima untuk menentukan gambaran profesionalisme aparatur Kecamatan Landasan Ulin adalah dengan melihat tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur yang bersangkutan. Aparatur yang memangku jabatan struktural di lingkungan Kecamatan Landasan Ulin sudah memadai apabila ditinjau dari tingkat pendidikan yang dimilikinya dan ini akan memberi pengaruh yang positif terhadap *performance* dari kapasitas organisasi Kecamatan Landasan Ulin Kecamatan Landasan Ulin, terutama dalam pelaksanaan pemerintahan. Berdasarkan data, sebagian besar pegawai mempunyai jabatan struktural golongan III berjumlah 26 orang, sedangkan pegawai yang berpangkat golongan IV (Pembina) berjumlah 2 orang.

Tingkat kesesuaian antara pendidikan formal yang dimiliki dengan penempatan kerja dan tingkat keterkaitan antara pendidikan formal yang dimiliki dengan beban kerja, sudah menunjukkan tingkat profesionalisme aparatur dalam menjalankan fungsi pemerintahan di Kecamatan Landasan Ulin. Tingkat pendidikan yang merupakan unsur utama yang akan menjadikan profesional haruslah ditingkatkan berdasarkan kesesuaian dan ada keterkaitan antara tugas dan tanggungjawab dengan beban kerja aparatur.

2. Keterampilan Pegawai Negeri Sipil

Keterampilan Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru, ditunjukkan sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 3: Keterampilan Pegawai Negeri Sipil

No	Keterampilan	f	%
1.	Terampil	41	82
2.	Cukup terampil	8	16
3.	Tidak terampil	1	2
Jumlah		50	100

Sumber: data diolah, 2016.

Tabel 3 menunjukkan tanggapan informan mengenai profesionalisme pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dilihat dari indikator Keterampilan kerjanya. Dari 50 orang responden, 41 orang menyatakan bahwa Keterampilan kerja pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru adalah terampil, 8 orang menyatakan cukup terampil, dan 1 orang menyatakan tidak terampil. Artinya terdapat kecenderungan bahwa pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru terampil dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya.

Informasi yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan Sekretaris Camat Landasan Ulin Kota Banjarbaru berkaitan dengan keterampilan kerja pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru menguatkan terhadap data yang ada pada tabel 3. Sekretaris Camat Landasan Ulin Kota Banjarbaru menyatakan, "Pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru memiliki keterampilan kerja yang memadai guna melaksanakan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya masing-masing. Keterampilan kerja mereka terhadap teknis pelaksanaan tugas dan pekerjaan masing-masing sudah teruji, sehingga hasil kerjanya memuaskan bagi masyarakat dan juga pimpinan". Analisa terhadap hasil penelitian mengenai keterampilan kerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang tersaji dalam tabel 3 dapat peneliti uraikan sebagai berikut.

Keterampilan merupakan kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat. Keterampilan ialah kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia. Dengan pengertian ini dapat dijelaskan bahwa keterampilan lebih banyak menggunakan unsur anggota badan dari pada unsur lain, seperti otot, saraf, perasaan dan pikiran, dengan kombinasi yang berbeda dari masing-masing unsur, tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan.

Berkaitan dengan konsep kemampuan keterampilan/keahlian aparatur pemerintah, ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai atasan maupun sebagai pelaksana untuk setiap tingkatan orang dalam organisasi, antara lain:

- Kemampuan teknis (*technical skill*), yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
- Kemampuan sosial (*social/human skill*), kemampuan dan kata putus (*judgment*) dalam pekerja dengan melalui orang lain, mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- Kemampuan konseptual (*conceptual skill*), yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang unit kerja masing-masing ke dalam bidang organisasi. Kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar tujuan dan kebutuhan kelompok sendiri.

3. Pengalaman Pegawai Negeri Sipil

Sedangkan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru, ditunjukkan sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 4: Pengalaman Pegawai Negeri Sipil

No	Pengalaman	f	%
1.	Berpengalaman	43	86
2.	Cukup berpengalaman	6	12
3.	Tidak berpengalaman	1	2
Jumlah		50	100

Sumber: data diolah, 2016.

Tabel 4 menunjukkan tanggapan responden mengenai profesionalisme pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dilihat dari indikator pengalaman kerja. Dari 50 orang responden, 43 orang menyatakan bahwa pengalaman kerja pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru adalah berpengalaman, 6 orang menyatakan cukup berpengalaman, dan 1 orang menyatakan tidak berpengalaman. Artinya terdapat kecenderungan bahwa pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru berpengalaman dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya.

Informasi yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru berkaitan dengan pengalaman kerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru menguatkan terhadap data yang ada pada tabel 4. Kasubag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru menyatakan, "Pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru memiliki pengalaman kerja yang memadai guna melaksanakan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya masing-masing. Pengalaman kerja mereka terhadap teknis pelaksanaan tugas dan pekerjaan masing-masing sudah baik, sehingga hasil kerjanya tepat dan cepat". Analisa terhadap hasil penelitian mengenai pengalaman kerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tersaji dalam tabel 4 dapat peneliti uraikan sebagai berikut.

Pada dasarnya pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang dan memudahkan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengalaman kerja yang harus dimiliki tentunya pekerjaan/beban kerja yang pernah dilakukan dan sesuai dengan bidang tugas dan pekerjaan yang nantinya akan memudahkan dalam penyelesaian berbagai permasalahan terutama yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaan.

Pengalaman seseorang dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumberdaya potensial dalam mengelola perubahan dirinya. Secara rasional, pengalaman kerja pasti dapat dirasakan seseorang. Dari pengalamannya, seharusnya seseorang memperoleh modal atau bekal dalam melihat unsur-unsur penyebab keberhasilan dan kurangberhasilan dalam bekerja. Semakin bertambahnya usia seseorang, maka pengetahuan tentang pekerjaan semakin meningkat dan cara memandang sesuatu juga semakin bijak. Misalnya, ketika seseorang pernah mengalami kelalaian kerja maka mungkin saja hal itu dirasakan biasa-biasasaja.

Dalam kenyataannya bisa saja suatu pengalaman kerja ditanggapi dengan cara yang berbeda sesuai dengan cara pandang setiap orang. *Pertama*, pengalaman kerja bisa jadi dipandang aparatur sebagai sumberdaya untuk memperbaiki diri dari kesalahan yang diperbuatnya. Sementara kalau ada keberhasilan maka akan mendorongnya meningkatkan kerja dan kinerjanya, atau paling tidak mempertahankannya. Aparatur seperti ini termasuk orang yang dinamis dan optimis. *Kedua*, pandangan aparatur lainnya memaknai pengalaman kerja sebagai hal yang biasa, seperti tidak ada kesan sama sekali. Aparatur seperti ini termasuk golongan yang bekerja hanya dipandang sebagai kehidupan yang rutin saja. Dengan kata lain apatis terhadap pengalaman kerjanya. *Ketiga*, adalah aparatur yang ketika memiliki pengalaman pahit lalu merasa kepercayaan dirinya langsung

jatuh. Mereka merasa tidak memiliki bakat dan kemampuan untuk bekerja dengan baik. Aparatur seperti ini termasuk golongan yang labil dan tidak mampu mengelola diri secara seimbang.

B. Peningkatan Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan mengenai upaya peningkatan profesionalisme pegawai negeri sipil di Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dapat dianalisa sebagaimana uraian berikut ini.

1. Rekrutmen Pegawai

Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Meskipun sistem rekrutmen telah diatur dalam peraturan pemerintah sebagai upaya untuk menjangkau SDM-PNS yang kompeten, namun dalam implementasinya belum memenuhi kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalitas SDM-PNS. Kondisi SDM-PNS yang demikian, antara lain disebabkan oleh perencanaan kepegawaian saat ini belum didasarkan pada kebutuhan nyata sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Rekrutmen pegawai yang dilaksanakan oleh pemerintah, belum mampu mengungkap kompetensi SDM-PNS sesuai dengan kebutuhan. Proses prosedur rekrutmen PNS selama ini menurut opini yang berkembang di masyarakat, cenderung diwarnai oleh praktek-praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN)

Kualitas SDM-PNS, antara lain ditentukan oleh rekrutmen yang merupakan proses aktivitas mencari dan menemukan SDM-PNS yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Secara organisatoris rekrutmen sebagai perencanaan sumber daya manusia harus terprogram secara komprehensif untuk dapat memprediksi kebutuhan baik kuantitas maupun kualitas serta perencanaan yang profesional. Secara teoritis, banyak metode dan teknik seleksi untuk mengevaluasi pelamar sesuai jabatan yang dibutuhkan dalam organisasi.

Rekrutmen PNS sebaiknya menggunakan cara-cara profesional, yaitu berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kemampuan akademis dan akhlak/moral yang baik, atau secara singkat harus dilakukan *fit and proper test* (uji kelayakan dan kemampuan) yang kemudian dilanjutkan dengan psikotest oleh psikolog, untuk mengetahui apakah secara psikis calon PNS tersebut telah siap. Rekrutmen ini berhubungan dengan kebutuhan organisasi secara riil. Kebutuhan riil organisasi berhubungan dengan orientasi atau tujuan yang tercermin dalam sasaran dan target organisasi yang jelas dan terukur dalam suatu kurun waktu tertentu. Untuk menjamin adanya sasaran dan target yang jelas, serta terukur dari instansi pemerintah, maka organisasi/instansi pemerintah kedepan harus berubah, yaitu menuju struktur organisasi fungsional yang dilakukan secara gradual, terjadwal, dan dilaksanakan dengan dijiwai oleh semangat perbaikan yang besar untuk menjadikan instansi pemerintah seperti yang dicita-citakan.

2. Rancangan Kerja

Unsur yang paling menentukan tingkat kinerja adalah manusia. Manusia akan bekerja dengan baik apabila termotivasi untuk melakukannya. Bagi PNS keseluruhan, yang dibutuhkan bukanlah manusia yang termotivasi secara individu, melainkan manusia yang termotivasi secara kelompok. Pada gilirannya manusia berkelompok yang termotivasi akan dapat menggerakkan organisasi secara keseluruhan.

Sebenarnya, hal-hal positif yang ingin diperoleh PNS dalam bekerja tidaklah semata-mata bersifat finansial saja, tetapi juga hal-hal yang sifatnya psikologis. Dalam kelesuan ekonomi seperti sekarang ini, pemerintah sebaiknya mulai lebih memperhatikan masalah psikologis PNS sebagai upaya

meningkatkan kinerja dibandingkan biaya untuk *financial income*. Pemenuhan *psychological income* ini tidaklah memerlukan biaya yang terlalu besar.

Salah satu cara memberikan *psychological income* ialah dengan cara membuat rancangan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan manusia, seperti, membuat pekerjaan lebih berarti, lebih menarik dan lebih memberikan tantangan (caranya dengan merancang pekerjaan yang melibatkan banyak variasi dalam hal isinya yang menuntut keahlian lebih tinggi; memberikan otonomi dan tanggungjawab lebih besar pegawai untuk membuat perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pekerjaan sendiri). Memberikan tambahan tugas pada pegawai agar pekerjaan lebih bervariasi tanpa menuntut kemampuan yang lebih tinggi. Memasukkan tujuan kerja, *feed back*, insentif ke dalam pekerjaan (apabila pegawai merasa pekerjaannya bervariasi, mempunyai otonomi luas, ada identitas tugas, ada *feed back* hasil kerja, dan ada kesempatan untuk berhubungan dengan orang lain dan membentuk suatu persahabatan, pegawai akan bekerja dengan motivasi yang tinggi).

Upaya meningkatkan kinerja PNS pada akhirnya ditentukan oleh pola hubungan dalam instansi dimana ia bekerja. Pola hubungan antara atasan dengan bawahan dalam banyak instansi kedinasan pemerintahan di negara kita ini, masih bersifat paternalistik. Untuk meningkatkan kinerja, pola demikian itu harus diubah dengan merangsang partisipasi aktif setiap PNS dalam bekerja.

3. Penilaian Kerja

Dalam usaha meningkatkan kinerja aparatur, pemerintah harus menetapkan program manajemen kepegawaian berbasis kinerja dan menetapkan indikator kinerja utama di lingkungan instansi pemerintah. Kinerja instansi pemerintah yang dimaksud adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Penetapan indikator kinerja utama di lingkungan instansi pemerintah harus memenuhi karakteristik spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur dan dapat dikuantifikasi dan diukur. Kinerja pegawai dijabarkan langsung dari misi organisasi. Penilaian kinerja dilakukan secara transparan dan obyektif. Penilaian kinerja menjadi bahan diagnosis dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Selanjutnya kinerja pegawai juga menjadi instrumen utama dalam pemberian *reward and punishment* termasuk untuk promosi dan rotasi pegawai. Daftar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP) masih merupakan hal yang patut mendapatkan perhatian, mengingat fungsi PPKP sebenarnya sangat penting untuk menilai akuntabilitas personal (pribadi). Namun sangat disayangkan, sampai saat ini eksistensi PPKP sebagai tolok ukur keberhasilan PNS kurang berarti bahkan masih sebatas formalitas.

PPKP PNS adalah laporan hasil kinerja pegawai selama satu tahun yang di dalamnya terdapat unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan seorang PNS merupakan salah satu aspek/faktor pendukung dalam rangka mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) atau akuntabilitas publik. Namun, PPKP yang saat ini masih merupakan satu-satunya alat ukur prestasi pegawai, karena belum adanya alat ukur lain yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian prestasi pegawai, memiliki unsur subyektivitas yang sangat tinggi.

Adanya perubahan Paradigma menuju kepada paradigma baru. Paradigma baru PPKP, yaitu dari Subyektif menjadi obyektif, dari tidak terukur menjadi terukur, dari tertutup menjadi terbuka, dari tidak fokus pekerjaan menjadi fokus pekerjaan, dari tidak ada klarifikasi menjadi ada klarifikasi, dari tidak ada kontrak menjadi ada kontrak sasaran kerja individu. Perubahan paradigma ini diharapkan dapat memberikan iklim yang memungkinkan seluruh PNS dapat bekerja secara profesional.

Pemeliharaan kinerja SDM harus disertai dengan ganjaran (*reward system*), karena akan berpengaruh terhadap jalannya program. Pemeliharaan dengan sistem ganjaran ini diharapkan dapat membawa pengaruh terhadap tingkat prestasi dan produktitas kerja PNS yang optimal.

4. Pendidikan dan Pelatihan

Hal lain yang dapat diupayakan pemerintah dalam memperbaiki kinerja aparaturnya adalah dengan memberikan kesempatan kepada PNS untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan, agar menghasilkan pegawai yang profesional. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang digunakan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pekerja yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu. Pendidikan dan Pelatihan dapat berupa diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan antara lain diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis.

5. Peningkatan Disiplin

Disiplin bekerja mudah untuk diucapkan, tetapi kenyataannya sulit untuk dilakukan. Meskipun Gerakan Disiplin Nasional selalu digembar-gemborkan serta disosialisasikan terus menerus dalam berbagai kesempatan, khususnya bagi PNS yang merupakan kepanjangan tangan pemerintah dalam memberikan layanan terbaiknya bagi masyarakat, akan tetapi realitas di lapangan sungguh merupakan tantangan berat. Segalanya tidak semudah membalik telapak tangan.

Ironisnya lagi, ketidakdisiplinan dalam bekerja ini hampir dilakukan oleh semua tingkatan PNS, mulai pegawai di tingkat bawah sampai para pejabat eselon di tingkat kabupaten/kota. Di beberapa dinas pemerintah pada tingkat kabupaten/kota, berbagai pelanggaran disiplin seringkali terlihat. Dari mulai hal-hal yang kecil sampai hal-hal yang besar dan prinsipil. Bahkan pelanggaran tata krama dan sopan santun pun seakan-akan menjadi hal yang lumrah. Arogansi dan keangkuhan, merasa dirinya orang terhormat, seakan-akan sudah merasuki sanubari dan merusak tatanan moral yang berlaku. Sebagai abdi masyarakat dan juga abdi negara sepertinya sudah terlupakan. Pada waktu jam kerja, seringkali para PNS selepas istirahat siang entah pada kemana. Meja-meja kerja pada melompong kosong tidak berpenghuni. Satu dua orang PNS yang ada di ruangan bukannya bekerja, tetapi masing-masing sibuk dengan kesenangannya. Ada yang malas-malasan sambil tidur-tiduran di kursi, ada yang ngerumpi, bahkan ada juga yang makan cemilan ramai-ramai.

Pemerintah yakin perbaikan kinerja pemerintah dapat terlaksana apabila setiap instansi pemerintah menegakkan disiplin PNS. Disiplin tersebut tidak terjadi hanya untuk sementara alias hangat-hangat tahi ayam. Penerapan peraturan disiplin PNS harus tegas dan konsisten. Selain itu diharapkan PNS wajib menjaga dan mengembangkan etika profesinya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru profesional dalam bekerja. Buktinya adalah ketiga indikator yang peneliti jadikan ukuran untuk menilai profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru yaitu kemampuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja, semuanya menunjukkan hasil yang baik.
2. Upaya peningkatan Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dilakukan melalui rekrutment pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan bebas KKN, rancangan pekerjaan disusun berdasar pola hubungan pekerjaan, penilaian kerja dilakukan melalui instrument Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP) yang terdiri dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja, pendidikan dan pelatihan pegawai melalui diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis, peningkatan disiplin dengan penegakkan aturan disiplin sesuai peraturan yang berlaku.

B. Saran-saran

Agar profesionalitas PNS dapat meningkat sebagaimana yang diharapkan, maka reformasi di bidang birokrasi harus terwujud, maka hal-hal yang perlu segera dilakukan oleh Pemerintah Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru adalah:

1. Perlu adanya sistem penggajian dan insentif PNS yang lebih mampu mendorong pengembangan prestasi dan karier, peningkatan kesejahteraan serta mengeliminasi kemungkinan terjadinya penyalahgunaan wewenang.
2. Menuntaskan penanggulangan penyalahgunaan kewenangan dalam bentuk praktek-praktek KKN; dengan cara penerapan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik (good governance) pada semua tingkat dan lini pemerintahan dan semua kegiatan; dan Pemberian sanksi yang seberat-beratnya bagi pelaku KKN sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Pemerintah selalu mengingatkan dan mengajak para pegawainya supaya membekali diri dengan berbagai kecakapan (kompetensi) antara conceptual skill(kemampuan konseptual), social skill (kemampuan bersosial) dan technical skill(kemampuan teknis) terkait dengan tugas dan fungsi masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djameluddin. 2009. *Revitalisasi SDM Dalam Menghadapi Perubahan Pada Pasca Krisis*. Makalah.
- Arikunto, Suharsimi. 2000, *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Dwiyanto, Agus. 2005. *Kinerja Organisasi Publik, Kebijakan dan pnerapannya*. Makalah.
- Faisal, Sanafiah. 1990. *Metode Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar dan Aplikasi*. Malang: Penerbit YA3.
- Huberman, Milles, B Matthew, Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.
- Moleong, Lexy. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Osborne David & Gaebler Ted, 2007, *Mewirauahakan Birokrasi Reinventing Government*, PPM, Jakarta
- Osborne, David & Gaebler Ted. 2007. *Mewirauahakan Birokrasi Reinventing Government*. Jakarta: PPM.
- Osborne, David & Plastrik, Peter. 2007. *Memangkas Birokrasi* (terjemahan). Jakarta: PPM.
- Pamudji. 1995. *Ekologi Administrasi Negara*. Jakarta: Bina Aksara.
- Salusu, J. 1996. *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Non Profit*. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 1994. *Patologi Birokrasi*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE TKPN.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Cet. II. Jakarta: PT. Pustaka.
- Thoha, Miftah. 1999. *Perilaku Organisasi*. Cet. X. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainun, Buchari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.