

PENGEMBANGAN PROFESIONALISME DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL: SEBUAH TINJAUAN TEORITIS

DERA IZAR HASANAH¹

*Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Bale Bandung (UNIBBA)
zifanigabriela@yahoo.com*

ABSTRAK

Berhasilnya sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta, ditentukan oleh pengawakan yang tepat. Oleh karena itu, sebuah organisasi atau lembaga memerlukan sumber daya manusia yang melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Kebutuhan terhadap pegawai yang profesional (memiliki kompetensi memadai) adalah suatu keharusan dalam menjawab tantangan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebuah organisasi. Pegawai Negeri yang diharapkan dalam « Good Governance » yang bercirikan profesional, kompeten dan akuntabel yang dapat mendukung kondisi pemerintahan yang transparan, yang mendorong terciptanya partisipasi dan pemberdayaan, serta diikuti oleh pendidikan dan pelatihan yang tepat merangsang pegawai untuk mengembangkan karier dan profesionalismenya. Dengan terwujudnya Aparatur yang profesional dapat membangkitkan kesadaran mengatasi kejahatan-kejahatan sosial (korupsi, kolusi dan nepotisme). Pemerintah perlu terus menerus membina aparatur dengan jelas, terarah, transparan dan sebagai salah satu jalur adalah melalui pengembangan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci: Pegawai negeri sipil, profesionalisme dan Kinerja.

¹ Penulis merupakan tenaga pengajar pada Ilmu Pemerintahan Universitas Bale Bandung (UNIBBA) dengan kepakaran pada Dasar ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi.

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Kondisi pegawai negeri saat ini sangat memprihatinkan. Dalam beberapa surat kabar baik itu media massa maupun media elektronik serta Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan saat ini terdapat hampir empat juta pegawai negeri sipil (PNS). Kritik tentang rendahnya mutu pelayanan PNS selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Padahal, tidak memadainya kualitas kerja PNS juga merupakan akibat tidak berimbang rasio antara jumlah PNS dengan para *stakeholders*-nya disebutkan bahwa ketidak-profesionalan, ketidakdisiplinan dan pelayanan yang buruk bukan hanya ada dalam eselon tingkat atas. Akan tetapi, kinerja pegawai negeri eselon bawah juga banyak yang tidak sesuai dengan harapan. Fenomena seperti ini sudah ramai diberpandangan dan mendapat teguran dari masyarakat luas.

PNS, sesungguhnya adalah *public servant* yang wajib memberikan pelayanan publik yang terbaik kepada masyarakat sebagai pelanggan. Sebagaimana dalam Ketetapan MPR-RI No.VI/2001 sesungguhnya sudah mengamanatkan agar Presiden membangun kultur birokrasi

Indonesia menjadi birokrasi yang transparan, akuntabel, bersih dan bertanggung-jawab serta dapat menjadi pelayan masyarakat dan menjadi teladan masyarakat. Birokrasi harus melaksanakan pemerintahan yang baik dan bersih (*clean and good governance*).

Dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Bab I butir 8 disebutkan secara jelas bahwa:

“Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian.”

Pada intinya manajemen kepegawaian lebih berorientasi pada profesionalisme SDM aparatur (PNS), yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari semua pengaruh golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, untuk bisa melaksanakan tugas pelayanan dengan persyaratan yang demikian, SDM aparatur (PNS) dituntut memiliki profesionalisme dan wawasan global serta memiliki kompetensi yang tinggi.

Permasalahannya adalah SDM aparatur (PNS) yang profesional dan

memiliki kompetensi tinggi seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang tersebut serta diinginkan oleh semua pihak, hingga saat ini masih merupakan “impian” daripada kenyataan. Rendahnya kinerja birokrasi (PNS) mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan publik, bahkan mengakibatkan pengguna jasa harus membayar biaya yang mahal (*high cost economy*). Gambaran buruknya birokrasi (kinerja PNS yang rendah) disebabkan kurangnya atau bahkan tidak kompetennya sebagian pejabat struktural di lingkungan pemerintah.

Untuk mewujudkan SDM aparatur (PNS) yang profesional dan berkompetensi dengan pembinaan karir PNS yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karir, maka Pengembangan SDM aparatur berbasis kompetensi merupakan suatu keharusan agar organisasi (birokrasi) dapat mewujudkan kinerja yang professional dan memberikan pelayanan publik yang terbaik.

PERMASALAHAN DAN PEMBAHASAN

Widjaja (2006:47) berpendapat bahwa, “Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).” Selanjutnya Musanef (1984:28) memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah, “Mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga

menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Ada dua pengertian pegawai negeri menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu:

- (1). Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.
- (2). Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya dalam wacana ini, Pegawai Negeri Sipil haruslah memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidangnya masing-masing demi meningkatkan kinerjanya secara professional. Hal ini tentunya harus ada pengembangan dengan melalui pendidikan dan pelatihan.

Flippo (199:34) mendefinisikan pengembangan sebagai berikut: “Pendidikan adalah berhubungan dengan

peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh”, sedangkan latihan didefinisikan sebagai berikut: “Latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu”.

Dengan demikian, pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai, *workshop* bagi pegawai dapat meningkatkan pengetahuan lebih lagi di luar perusahaan.

Bicara pegawai profesional, Longman (1987: 122) mengemukakan “profesionalisme adalah tingkah laku, keahlian atau kualitas dan seseorang yang profesional.” KBBI (1994). Profesionalisme sendiri berasal dari kata “profesional yang mempunyai makna yaitu berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya.” Dengan demikian, bila kita pahami “profesionalisme” sesungguhnya mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Kemunculan sikap profesional PNS dapat terlihat dari sejumlah ciri-ciri kemampuan berpikir, perilaku kerja dan nilai dan norma yang mengacu pada pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Seorang pegawai yang memiliki profesionalisme

yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya kerja dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Ia akan selalu mengembangkan dirinya untuk beradaptasi dengan tuntutan perkembangan organisasi, sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional. Profesionalisme pegawai juga akan muncul dalam perilaku kerja sehari-hari. Ia dapat diamati oleh atasan atau pimpinan, dirasakan oleh masyarakat yang dilayani, dan tentunya dapat berdampak langsung pada kinerja unit kerjanya.

Bila dicermati, maka ciri profesionalisme merupakan wujud dari kompetensi yang dimiliki seorang pegawai. Sehingga seorang pejabat dikatakan profesional, bila ia memiliki sejumlah kompetensi yang menjadikan dirinya mampu menunjukkan tingkah laku, keahlian atau kualitas dan seseorang yang profesional. Peraturan Pemerintah No.13 Tahun 2002, pada pasal 5 (huruf e) telah menegaskan bahwa “persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural adalah memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.” Tentu tidaklah mudah dapat menilai kompetensi seseorang berdasarkan pengamatan sehari-hari tanpa memiliki standar ukuran atau kriteria yang jelas untuk menyatakan apakah pejabat itu cukup kompeten atau tidak pada tugasnya. Penilaian kemampuan menjadi kurang obyektif, karena dipengaruhi oleh berbagai prasangka, pengalaman subyektif pimpinan yang menilai dan tanpa acuan penilaian yang baku terhadap pegawai yang akan dipromosikan.

Wacana tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS) senantiasa menarik untuk didiskusikan dari mulai permasalahan pelayanan kepada masyarakat, kinerja yang dilakukannya, kompetensi yang

seharusnya melekat pada pekerjaannya, masalah perilaku dan tindak korupsi, sampai masalah kesejahteraan yang menyangkut faktor gaji dan tunjangan bagi PNS. Ada beberapa hal yang dapat menghambat eksistensi kinerja pegawai negeri, yakni diantaranya sebagai berikut: (1). Ketidaksiplinan pegawai negeri, seperti masuk kantor tidak tepat waktu dan berada di luar kantor pada jam kerja. Banyak diantara pegawai negeri tersebut khususnya wanita yang beralasan bahwa mereka harus mengantarkan anaknya sekolah, menyiapkan segala sesuatunya Seperti sarapan pagi sebelum anak dan suaminya melakukan aktivitas sampai membereskan rumah. (2). Pegawai negeri tidak serius dalam mengerjakan tugas. Masih sering ditemui pada waktu jam kerja mereka memanfaatkan fasilitas kantor seperti komputer untuk bermain game, membuka situs jejaring, ngobrol bersama teman-temannya. Dengan alasan karena tidak ada yang harus dilakukan lagi alias nganggur mereka berkesempatan untuk melakukan semua itu. (3). Kurang profesionalnya beberapa pegawai negeri dalam melaksanakan tugas. Hal ini dikarenakan potensi dan kemampuan mereka yang masih rendah. Beberapa pegawai negeri ditemukan tidak mampu menggunakan komputer.

(4). Masyarakat sering mengeluhkan bahwa mereka tidak memberikan pelayanan dengan baik. Dan terkadang ada diskriminasi dalam pelayanan yang diberikan. Diskriminasi terhadap orang yang mempunyai hubungan baik dengan pegawai negeri itu biasanya akan dilayani terlebih dahulu, tidak dipungut biaya dan pelayanan yang diberikan sangat baik. Pelayanan yang baik juga diberikan kepada orang yang mampu secara materi. Lain halnya dengan

orang yang tidak mampu secara materi, mereka akan memberikan pelayanan yang buruk atau bisa jadi mereka tidak akan memberikan pelayanan.

Dengan demikian perlu adanya pengembangan potensi atau kapasitas dan kemampuan bagi pegawai negeri di Indonesia ini dengan tujuan untuk lebih profesional dalam meningkatkan kinerjanya. diantaranya sebagai berikut:

1. Pengembangan kapasitas bagi pegawai negeri dalam setiap instansi melalui pelatihan dan diklat oleh mentor-mentor ahli dibidangnya.
2. Pengembangan kapasitas bagi pegawai negeri tidak hanya dilakukan pada saat mereka diberikan pelatihan/diklat pada waktu pengangkatan pra jabatan. Mereka juga perlu bimbingan dari mentor-mentor yang ada pada waktu jam kerja.
3. Mentor-mentor disini juga bisa disebut dengan pengawas. Dalam setiap instansi hendaknya ada pengawas pegawai negeri untuk melaporkan kinerja pegawai negeri setiap harinya.
4. Pengawas Pegawai Negeri memberikan penilaian mulai dari perilaku pegawai negeri, kedisiplinan, profesionalitas pegawai negeri dalam memberikan pelayanan.
5. Evaluasi terhadap kinerja pegawai setelah diadakannya pelatihan dan diklat yang telah diberikan.

Merencanakan program-program pelatihan secara berkelanjutan dalam rangka mengembangkan potensi dan eksistensi kinerja pegawai negeri. Setelah pegawai negeri diberikan diklat atau pelatihan hendaknya mereka tidak dilepas begitu saja. Diperlukan adanya mentor bagi mereka untuk berproses menjadi seorang pegawai negeri yang profesional.

Tidak menutup kemungkinan bahwa mereka akan membutuhkan seorang mentor untuk mengajarkan mereka beberapa cara dalam menangani masalah dalam pekerjaannya.

Ada beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil, dalam rangka pengembangan profesional dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya. Spencer dan Spencer dalam Dharma (2002: 63) mengungkapkan tentang *Soft/generic competencies* yang meliputi delapan (8) kelompok kompetensi, yaitu:

1. Kemampuan dalam mengimplementasikan (motivasi untuk berprestasi, perhatian terhadap, kejelasan tugas, ketelitian kualitas kerja, proaktif dan kemampuan mencari dan menggunakan informasi);
2. Kemampuan melayani (empati, berorientasi pada pelanggan);
3. Kemampuan memimpin (kemampuan mempengaruhi kesadaran berorganisasi, kemampuan membangun hubungan);
4. Kemampuan mengelola (kemampuan mengembangkan orang lain);
5. Kemampuan mengarahkan (kemampuan kerjasama kelompok);
6. Kemampuan memimpin kelompok;
7. Kemampuan berpikir (berpikir analitis, berpikir konseptual, keahlian teknis/profesional dan manjerial);
8. Kemampuan bersikap dewasa (kemampuan mengendalikan

diri, fleksibilitas, komitmen terhadap organisasi).”

Badan Kepegawaian Negara (2004), juga telah menyusun standar kompetensi jabatan struktural untuk PNS, yang dibedakan :

1. Kompetensi dasar (*threshold competency*) adalah kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap pejabat struktural eselon II, III, dan IV, yang meliputi 5 komponen;
2. Kompetensi bidang (*differentiating competency*) adalah kompetensi yang diperlukan oleh setiap pejabat struktural sesuai dengan bidang pekerjaannya yang terdiri dari 33 komponen.”

Guna menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan yang efektif dan efisien, serta mengoptimalkan kompetensi PNS diperlukan sistem pembinaan yang mampu memberikan kesinambungan terjaminnya hak dan kewajiban PNS dengan misi tiap organisasi pemerintah. Pengembangan SDM aparatur (PNS) berbasis kompetensi, sangat diperlukan guna mewujudkan pemerintahan yang profesional. Hal ini sejalan dengan pendapat Mustopadidjaja (2002) bahwa “kompetensi jabatan SDM aparatur (PNS), secara umum berarti kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku, yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

PENUTUP

Sebagai upaya untuk membina perbaikan-perbaikan dalam melaksanakan tugas pemerintahan menuju penyelenggaraan pemerintahan yang lebih bersih (Good Governance) salah satu pendekatan utama adalah pembangunan SDM melalui Pengembangan professionalism yang diikuti oleh pendidikan dan pelatihan yang tepat.

Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas yang kian hari kian kompleks serta menghadapi pada persaingan global, maka dibutuhkan SDM aparatur (PNS) yang profesional.

Idealnya, kebutuhan tersebut dilakukan secara komprehensif mulai dari perencanaan, pengadaan, penempatan, pengembangan pegawai, penilaian kinerja, promosi, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, renumerasi, terminasi dan penerapan peraturan disiplin pegawai.

Sejalan dengan peran SDM aparatur (PNS) profesional menuntut adanya pengembangan SDM berbasis kompetensi agar kontribusi kinerja SDM aparatur (PNS) terhadap organisasi menjadi jelas dan terukur. Mengingat program pengembangan SDM adalah program yang berkesinambungan maka dalam pelaksanaannya diperlukan proses pembelajaran yang berkelanjutan agar dapat mendukung keberhasilan peningkatan kinerja pemerintah secara profesional.

DAFTAR PUSTAKA

Dharma, Oetomo, B.S. 2002. *Perencanaan dan Pengembangan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Filippo, Edwin. B. 1994. *Manajemen Personalia*. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga

Longman. 1987. *Longman Dictionary of Contemporary English*. England: Longman Group UK Limited.

Musanef. 1984. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.

Siagian, Sondang. 1998. *Manajemen Strategik*. Bandung: Bumi Aksara.

Widjaja, A.W. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Bandung: Rajawali.

Sumber-sumber lain:

Ketetapan MPR-RI No.VI/2001
sesungguhnya sudah
mengamanatkan agar Presiden

Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999
Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang Pokok Kepegawaian
No.43 Tahun 1999 Tentang
Perubahan UU No.8 Tahun 1974
Tentang Pokok-Pokok
Kepegawaian.

IDA Policy Branch. Capacity
Development, Why, What and How.
Occasional Series Vol No.1, May
2000. <http://www.acdi-cida.gc.ca/index-e.htm>

<http://72legallogic.wordpress.com/2009/03/08/telaah-terhadap-efektivitas-kinerja-pegawai-negeri-sipil-pns/>,
diakses pada tanggal 12 Februari
2012

JICA. *Capacity Development Handbook for JICA Staff*. March
2004. <http://www.jica.go.jp/english/publications/reports/study/capacity>.

UNDP. Capacity Development. Capacity Development Practice Notice, July 2006.<http://www.undp.org/oslocentre>.