PENINGKATAN PROFESIONALISME PEGAWAI NEGERI SIPIL DILIHAT DARI SISTEM REKRUTMEN BERBASIS KOMPETENSI

Abstract

Quality of human resources-civil servants, among others, which is determined by the recruitment process of seeking and finding HR activities-civil servant who has the motivation, ability, skills and knowledge required to carry out its duties in office. Organizational recruitment as human resource planning must be comprehensive programmed to be able to predict the needs of both quantity and quality as well as planning professionals. Theoretically, many methods and selection techniques to evaluate applicants according to a vacant position within the organization

Keywords*: professionalism, recruitment, competence*

*** Muhammad Ridwan**

**** Adalah Dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP UR sekarang menjabat sebagai Ketua Laboratorium Jurusan Ilmu Pemerintahan***

A. Latar belakang

Pembinaan dan pengembangan profesionalitas sumber daya manusia menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan strategis. Sebagai upaya untuk mewujudkan tuntutan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil, Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 telah menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus me-miliki Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (SDM-PNS) yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Secara umum salah satu hambatan penyelenggaraan manajemen SDM-PNS adalah bentuk dan struktur organisasi konvensional yang mengarah kepada *bureaucratic* atau *hierarchical organization*, yang cenderung memperlakukan sumber daya manusianya sebagai faktor produksi yang sama dengan faktor sumber daya lainnya. Morgan (1997) dalam Majalah Usahawan (1998) mengatakan bahwa organisasi birokrasi cenderung mematikan kreativitas dan inovasi serta *enterpreneurship* sumber daya manusia, karena segala akti-vitas dan tindakan selalu harus melalui prosedur hirarkhis atau atas perintah dari atasan.

Apabila secara hipotesis dapat dikatakan bahwa masalah yang dihadapi organisasi secara umum adalah masalah kualitas SDM-PNS, maka persoalan yang harus segera di-cermati dan ditelusuri adalah tentang kompetensi dan pro-fesionalitas SDM-PNS dalam organisasi. Apakah SDM-PNS kurang kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya, atau karena faktor-faktor lain yang tidak mendukung profesio-nalitas SDM-PNS dalam melaksanakan tugas pekerjaannya ? Apakah suksesi perencanaan SDM-PNS telah didasarkan kompetensi dan sesuai dengan pola karir yang telah ditetapkan manajemen?. Apakah pengembangan pengetahuan dan keterampilan SDM-PNS secara profesional telah didasarkan atas kejelasan kualifikasi kompetensi yang dibutuhkan organisasi?

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai lembaga pemerintah yang bertanggungjawab di bidang

manajemen kepegawaian negara mengemban fungsi sebagai perumus kebijakan di bidang kepegawaian, diharapkan dapat me-wujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertang-gung jawab, jujur dan adil agar dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem rekrutmen yang dapat memenuhi tuntutan kebutuhan kuali-tas SDM-PNS.

Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pemekerjaan *(employee function)* SDM-PNS selama ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 dan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002. Meskipun sistem rekrut-men telah diatur dalam peraturan pemerintah sebagai upaya untuk menjaring SDM-PNS yang kompeten, namun dalam implementasinya belum memenuhi kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalitas SDM-PNS. Kondisi SDM-PNS demikian ini antara lain disebab-kan oleh perencanaan kepegawaian saat ini belum didasar-kan pada kebutuhan nyata sesuai dengan kebutuhan organisasi .

Rekrutmen pegawai yang dilaksanakan oleh organisasi pemerintah, belum mampu mengungkap kompetensi SDM-PNS sesuai dengan kebutuhan. Proses prosedur rekrutmen Pegawai Negeri Sipil selama ini menurut opini yang ber-kembang di masyarakat, cenderung diwarnai oleh praktik-praktik spoil, kolusi, daerahisme, sehingga mengakibatkan rendahnya kualitas SDM-PNS.

Kualitas SDM-PNS, antara lain ditentukan oleh rekrutmen yang merupakan proses aktivitas mencari dan menemukan SDM-PNS yang memiliki motivasi, kemam-puan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan dalam me-laksanakan 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 pro-fesional. Secara teoritis, banyak metode dan teknik seleksi untuk mengevaluasi pelamar sesuai jabatan yang lowong dalam organisasi.

Fenomena yang berkembang di jajaran birokrasi pe-merintah,menunjukkan bahwa SDM-PNS saat ini belum me-miliki kualitas yang sebanding dengan tuntutan perubahan pada fungsi serta teknologi. Demikian juga, distribusi SDM-PNS belum seimbang. Sehubungan dengan itu diperlukan langkah-langkah perbaikan untuk merespon tuntutan masya-rakat terhadap profesionalisme SDM-PNS. Berangkat dari kondisi tersebut dan sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap profesionalisme PNS, perlu dilakukan penelitian sistem rekrutmen berbasis kompetensi sehingga diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme PNS.

B. PERUMUSAN MASALAH

Untuk mewujudkan kualitas SDM-PNS yang mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan manajemen SDM-PNS menjadi sangat strategis dan penting, terutama dalam aspek perencanaan SDM-PNS yang komprehensif dan ter-program dalam rangka penyediaan dan pemenuhan kebutuhan SDM yang berkualitas. Kecenderungan dalam sistem rekrutmen SDM-PNS yang dilaksanakan selama ini, belum dapat dikatakan konsisten sepenuhnya. Isu sentral yang sering kita dengar selama ini, bahwa pelaksanaan rekrutmen

selalu diwarnai oleh praktik-praktik kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN), sehingga hal inilah yang menyebabkan SDM-PNS tidak profesional dan inkompetensi.

Berdasarkan asumsi tersebut, permasalahan sistem re-krutmen dalam rangka peningkatan kualitas SDM-PNS dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah hubungan antara kompetensi dengan profesionalisme PNS ?
2. Unsur-unsur kompetensi apakah yang diperlukan PNS dalam peningkatan profesionalisme ?

C.TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

a. Untuk mengetahui hubungan kompetensi terhadap Profesionalisme PNS
b. Untuk menggali dan mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan sebagai bahan penyusunan kompetensi dasar PNS.

D. KERANGKA TEORI

Sebagai upaya mengantisipasi perubahan dunia yang begitu cepat sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap organisasi dituntut untuk dapat me-nyesuaikan diri (adaptif) terhadap perubahan tersebut. Organisasi yang adaptif adalah organisasi yang mampu bersaing dan memiliki sumber daya manusia yang handal serta memiliki kemampuan dan keterampilan yang mandiri, sehingga dapat me-laksanakan tugas sesuai dengan visi dan misi organisasi. Untuk mewujudkan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil yang profesional diperlukan adanya sistem rekrutmen berbasis kom-petensi. Seiring dengan hal tersebut, dalam pasal 17 ayat (2) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-undang Nomor 17 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ditegaskan bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi. Untuk memperoleh SDM-PNS yang berkualitas, terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan organisasi, dilakukan melalui proses rekrutmen yang selektif.

1. REKRUTMEN

Rekrutmen sebagai suatu proses yang dilakukan or-ganisasi untuk mencari dan menemukan pegawai yang dibutuhkan, merupakan aktivitas manajemen sumber daya ma-nusia. Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses selalu diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia. Dalam merencanakan aktivitas-aktivitas perekrutan, organisasi penting menyusun strategi guna mengidentifikasi bagaimana karyawan yang akan direkrut.

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan (organisasi) menurut Simamora (1999 : 212) merupakan sumber daya yang paling penting dan hanya akan dapat di-peroleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Supaya dapat merekrut secara efektif, bagaimanapun juga haruslah ter dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Perencanaan kepegawaian menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan dan segala aktivitas sumber daya manusia selanjutnya (seperti seleksi, orientasi, pengembangan, dan kompensasi) tidak bakal efektif kecuali karyawan yang baik telah direkrut. Sebelum perusahaan (organisasi) dapat menyeleksi dan mengangkat pelamar yang mempunyai kualifikasi-kualifikasi terbaik, terlebih dulu harus direkrut orang-orang untuk pekerjaan yang tersedia.

Rekrutmen menurut Schuler dan Jackson (1997 : 227) antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah

calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu, sehingga dari mereka perusahaan (organisasi) dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Selain itu rekrutmen harus dapat meme-nuhi kebutuhan para calon. Sebagai akibatnya, rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan (organisasi), melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja. Jadi rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk mendapatkan pool pelamar kerja yang memenuhi syarat.

Kegiatan kunci yang merupakan bagian dari rekrutmen adalah :

1. Menentukan kebutuhan jangka pendek dan jangka pan-jang perusahaan (organisasi) dalam hal jenis pekerjaan *(job title)* dan levelnya dalam perusahaan (organisasi).
2. Terus berupaya mendapatkan informasi mengenai perkembangan kondisi pasar tenaga kerja.
3. Menyusun bahan-bahan rekrutmen yang efektif.
4. Menyusun program rekrutmen yang sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia lain dan dengan kerja sama antara manajer lini dan karyawan.
5. Mendapatkan pool calon karyawan yang berbobot atau memenuhi syarat.
6. Mencatat jumlah dan kualitas pelamar dari berbagai sumber dan masing-masing metode rekrutmennya.
7. Melakukan tindak lanjut terhadap para calon karyawan baik yang diterima maupun yang ditolak, guna meng-evaluasi efektif/tidaknya rekrutmen yang dilakukan.

Tujuan umum rekrutmen adalah menyediakan suatu pool karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan (organisasi). Sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain adalah :

1. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai per-usahaan (organisasi).
2. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan (organisasi) di masa sekarang dan masa datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan (organisasi), perencanaan SDM, pekerjaan design dan analisa jabatan.
3. Untuk meningkatkan kemampuan calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
4. Untuk mendukung inisiatif perusahaan (organisasi) dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
5. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.
6. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
7. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
8. Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua pelamar kerja.
9. Untuk memenuhi tanggungjawab perusahaan (organisasi) terhadap program-program tindakan afirmatif dan pertimbangan hukum dan sosial lain menurut komposisi tenaga kerja.

B. KOMPETENSI

Persoalan dalam implementasi manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi menurut Murgiyono (2002: 11) adalah bagaimana dapat mengetahui, mengukur dan mengembangkan kompetensi un-tuk membina Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil. Strategi implementasi mana-jemen SDM-PNS berbasis kompetensi, harus didasarkan pada pengertian dan pemahaman secara jelas mengenai kompetensi yang

dibutuhkan, untuk memberikan gambaran secara rinci tentang kekuatan dan kelemahan yang sesung-guhnya dari tiap-tiap individu PNS.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1989) pe-ngertian kompetensi adalah kemampuan, kecakapan. Kompetensi sumber daya manusia dalam arti sempit, tidak dapat dilepaskan dari persyaratan pekerjaan yang ada. Artinya, or-ganisasi harus mengetahui terlebih dahulu bagaimana peker-jaan itu harus dilaksanakan dan kompetensi apa yang dibu-tuhkan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi ini bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi akan terkait dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi ini da-patlah dipadukan dengan *soft skill, hard skill, social skill,* dan *mental skill.*

Hard skill mencerminkan pengetahuan dan keteram-pilan, *soft skill* menunjukkan intuisi, kepekaan. *Social skill* menunjukkan keterampilan dalam hubungan sosial, sedangkan *mental skill* menunjukkan ketahanan mental. Dalam perkembangan manajemen SDM, saat ini yang sedang men-jadi pembicaraan adalah mengenai bagaimana mengelola dan memanfaatkan SDM berbasis kompetensi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keteram-pilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Sedangkan menurut Baso (2003 : 3), kompetensi adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan dan sikap yang utama diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan. Selanjutnya Amstrong dan Baron (1998 : 298), mengatakan bahwa*"competency is some time difined as referring to the dimensions of behavior that lie behind competent performance* (kadang-kadang terbentuk sebagai dimensi-dimensi dari perilaku dan tingkah laku yang terletak dari kompetensi kinerja)". Prayitno dan Suprapto dalam kertas kerjanya (2002:2), mengatakan bahwa standar kompetensi adalah spesifikasi atau sesuatu yang dibakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang yang akan melakukan pekerjaan tertentu agar yang bersangkutan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil baik. Hal senada juga dikemukakan oleh Mitrani (1995:21) bahwa kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Menurut Spencer & Spencer (1993:9), ada lima karakteristik kompetensi yaitu :

a. *Motives*, adalah sesuatu yang selalu dipikirkan atau di-inginkan seseorang yang dapat mengarahkan, mendorong atau menyebabkan orang melakukan suatu tindakan. Mo-tivasi ini mengarahkan seseorang untuk menentukan atau menetapkan tindakan-tindakan yang memastikan dirinya mencapai tujuan yang diharapkan (Amstrong, 1990 : 68).
b. *Traits*, merujuk pada ciri bawaan yang bersifat fisik (*physical characteristics*) dan tanggapan yang konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
c. *Self concept*, yakni sikap, nilai atau image yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri. *Self concept* ini akan memberikan keyakinan pada seseorang siapa dirinya. Apakah ia seorang pemarah ataukah orang yang sabar dan mampu mengendalikan diri. Demikian pula, apakah ia seorang yang cerdas ataukah ia selalu mengalami kesulitan dalam memahami sesuatu.
d. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.

e. *Skill*, merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas mental atau tugas fisik tertentu. Berbeda dengan keempat karakteristik kompetensi lainnya yang bersifat " *inten"* dalam diri individu, skill merupakan karakteristik kompetensi yang berupa " *action* ". *Skill* mewujudkan se bagai perilaku yang di dalamnya terdapat *motives, traits, self concept* dan *knowledge.*

C. PROFESIONALISME

Dalam penjelasan umum Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ditegas-kan bahwa untuk kelancaran penyelengggaraan tugas peme-rintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada penyempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pem-bangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, mak-mur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pe-layanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Un-dang-undang Dasar 1945. Di samping itu dalam pelaksanaan desentralisasi kewenangan pemerintahan kepada daerah, Pe-gawai Negeri Sipil berkewajiban untuk tetap menjaga per-satuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugas-nya secara profesional dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Istilah profesionalisme sudah dikenal luas dikalangan masyarakat. Namun menurut Almasdi (2000 : 99) pe nya teruntuk bagi personil tingkat manajer, sedangkan sesungguhnya istilah profesional itu berlaku untuk semua personil mulai dari tingkat atas sampai ketingkat paling bawah. Pengertian profesional secara sederhana dapat di-artikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Oleh karena itu seseorang atau tenaga profe-sional tidak dapat dimulai dari satu segi saja, tetapi harus dari segala segi.

Di samping keahlian dan keterampilannya juga perlu diperhatikan mentalitasnya. Jadi yang dikatakan dengan tenaga profesional itu ialah tenaga yang benar-benar memiliki keahlian dan keterampilan serta sikap mental ter-puji, juga dapat menjamin bahwa segala sesuatunya dari perbuatan dan pekerjaannya berada dalam kondisi yang ter-baik dari penilaian semua pihak.

Konsep tentang profesionalisme saat ini menuntut adanya kemampuan seseorang PNS melaksanakan tugas pe-kerjaan dengan efesien dan efektif. Menurut Pamudji (1994 : 20-21), profesionalisme adalah : *"a vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teacing, engeneering, writing, etc".* Dari kata dasar profesionalisme ini kemudian muncul kata jadian profesional yang artinya *Engage in special occupation for pay etc.* dan profesionalisme yang artinya profesional *quality*, status, etc. Selanjutnya Pamuji mengartikan orang yang profesional memiliki atau dianggap memiliki keahlian, akan melakukan kegiatan-kegiatan diantaranya pelayanan publik dengan mempergunakan keahliannya itu sehingga menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik mutunya, lebih cepat prosesnya, mungkin lebih bervariasi yang kesemuanya mendatangkan kepuasan pada masyarakat

Profesional adalah orang yang terampil, handal, dan sangat bertanggungjawab dalam menjalankan profesinya. Orang yang tidak mempunyai integritas biasanya tidak

pro-fesional. Profesionalisme pada intinya adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar (MenPAN, 2002:25). Yang dimaksud profesional adalah kemampuan, keahlian atau keterampilan seseorang dalam bidang tertentu yang ditekuninya sedemikian rupa dalam kurun waktu tertentu yang relatif lama sehingga hasil kerjanya bernilai tinggi dan diakui serta diterima masyarakat (MenPAN, 2002:14).

C. METODOLOGI

Penelitian studi kasus ini menggunakan penelitian pendekatan kualitatif. Menurut Poerwandari (1998) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti transkripsi wawancara , catatan lapangan, gambar, foto rekaman.

Dalam penelita kualitatif perlu menekankan pada pentingnya kedekatan dengan orang-orang dan situasi penelitian, agar peneliti memperoleh pemahaman jelas tentang realitas dan kondisi kehidupan nyata.(Patton dalam Poerwandari, 1998)

D. PEMBAHASAN

1. Tanggapan Responden

Pengembangan sumber daya manusia Pegawai Nege-ri Sipil (SDM-PNS), berarti peningkatan kemampuan secara profesional sesuai dengan Kompetensi, yang antara lain me-liputi pengetahuan, keterampilan dan perbaikan sikap unjuk kerja PNS dalam suatu organisasi. Secara organisasi, peng-embangan SDM-PNS dengan peningkatan, pengetahuan dan perbaikan sikap unjuk kerja, serta karakteristik pribadi lain-nya ditujukan untuk peningkatan kinerja dan efisensi, serta dalam rangka pembinaan karier dan kualitas PNS, sehingga mampu beradaptasi dan merespon setiap tuntutan perkem-bangan lingkungan strategis.

Dalam bab ini akan diuraikan secara menyeluruh perolehan data lapangan dan elemen-elemen yang diperlukan dari variabel kompetensi yang dapat dipertimbamngkan un-tuk dijadikan sebagai bahan penyusunan kompetensi dasar PNS, baik berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan bakat seorang PNS atau seseorang yang akan diangkat menjadi PNS. Pada variabel ini, fokus analisis adalah yang berkaitan dengan identifikasi dari variabel kompetensi yang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan bakat. Demikian pula halnya untuk variabel profesional, akan dianalisis hal-hal yang berkaitan dengan unsur-unsurnya berupa penguasaan pengetahuan dibidangnya, komitmen pada ku-alitas, dedikasi dan keinginan untuk membantu. Berikut ini akan disajikan tabulasi hasil perolehan data lapangan (survei) dimaksud dengan analisisnya serta bagaimana hubungan antara kompetensi dan profesionalisme.

a. Kompetensi

Untuk memberikan gambaran tentang tanggapan res-ponden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan tentang kompetensi secara singkat dapat diberikan gambar-an sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Sehubungan dengan unsur pengetahuan, elemen yang terkait dengan hal tersebut, merupakan unsur yang diperlukan dalam penyusunan kompetensi dasar PNS, tanggapan responden sangat bervariasi. Untuk **kemampuan berpikir sistem** yang merupakan ele-men pengetahuan, responden yang menyatakan sangat setuju (41,57%), menyatakan setuju (51,97%), menyatakan ragu-ragu (1,96%), menyatakan tidak setuju (4,31%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju (0,19%). Untuk elemen **keahlian pribadi**, res-ponden yang menyatakan sangat setuju (57,96%), menyatakan setuju (40,45%), menyatakan ragu-ragu (1,12%), dan yang menyatakan tidak setuju (0,47%). Untuk elemen **model mental**, responden yang me-nyatakan sangat setuju (20,98%) menyatakan setuju

2. Keterampilan

Untuk elemen-elemen yang terkait dengan unsur keterampilan

merupakan unsur yang diperlu-kan sebagai bahan penyusunan kompetensi dasar PNS, tanggapan responden. Pada elemen **kemampuan** sebagian besar respon-den (35,02%) menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju (55,53%), sedangkan responden yang menyatakan ragu-ragu (6,27%), dan yang me-nyatakan tidak setuju (3,18%). Untuk elemen **intelegensi,** sebagian besar responden (36,61%) menyata-kan sangat setuju, yang menyatakan setuju (53,84%), menyatakan ragu-ragu (5,24%), yang menyatakan tidak setuju (4,22%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju (0,09%). Untuk elemen **reaktif**, sebagai besar responden (41,48%) menyatakan sangat setuju

3. Sikap

Untuk elemen-elemen yang terkait dengan unsur sikap, merupakan unsur yang diperlukan sebagai bahan penyusunan kompetensi dasar PNS, tang-gapan responden dapat diketahui Pada elemen **keluwesan** yang merupakan elemen dari unsur sikap, sebagian besar responden (13,30%) menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju (57, 49%), sedangkan sisanya yaitu menyatakan ragu-ragu (19,29%), menyatakan ti-dak setuju (9,83%), dan yang menyatakan tidak setu-ju (0,09%). Untuk elemen **semangat berprestsi** se-bagian besar responden (30,62%) menyatakan sangat setuju, menyatakan setuju (56,27%), sedang sisanya yaitu menyatakan ragu-ragu (8,33%), dan yang me-nyatakan tidak setuju (4,78%). Untuk elemen **Ke-mampuan bekerja sama**, sebagian besar responden (46,25%) menyatakan sangat setuju, menyatakan setuju (51,78%), sedangkan sisanya yaitu me-nyatakan ragu-ragu (1,50%), dan yang menyata-kan tidak setuju (0,47%).

4. Bakat

Sedangkan terkait dengan unsur bakat yang merupakan unsur dari variabel kompetensi yang diperlukan sebagai bahan penyusunan kompetensi dasar PNS, tanggapan responden dapat diketahui pada elemen **kecerdasan**, sebagian besar responden (29,59%) menyatakan sangat setuju, menyatakan setuju (61,14%), sedangkan sisanya yaitu menyatakan ragu-ragu (7,40% dan yang menyatakan tidak setuju (1,87%). Untuk elemen **kreatif,** sebagian besar responden (21,35%) menyatakan sangat setuju dan yang menyatakan setuju (62,17%), sedangkan sisanya yaitu responden yang menyatakan ragu-ragu (13,95%), dan yang menyatakan tidak setuju (2,53%). Sedangkan untuk elemen terakhir dari unsur bakat yaitu elemen **pengikatan diri terhadap tugas**, sebagian besar respon-den (23,32%) menyatakan sangat setuju dan yang menyatakan setuju (62,17%), sedangkan sisanya yaitu responden yang menyatakan ragu-ragu (11,42%), menyatakan tidak setuju (3,00%), dan yang menyata-kan sangat tidak setuju (0,09%).

b. Profesionalisme

1.Menguasai Pengetahuan dibidangnya.

Untuk meningkatkan profesionalisme PNS, elemen yang terkait dan merupakan ciri profesional-isme adalah penguasaan pengetahuan dibidangnya. Tanggapan responden tentang unsur penguasaan pengetahuan dibidangnya sangat bervariasi sebagaimana terlihat dalam elemen **peningkatan pengetahuan** sebagian besar responden (32,21%) menyatakan sangat setuju dan yang menyatakan setuju (54,31%), dan sisanya yaitu menyatakan ragu-ragu (10,11%), dan yang menyatakan tidak setuju (3,37%). Untuk elemen Penguasaan bidang tugas, sebagian besar res-ponden (40,07%) menyatakan sangat setuju dan yang menyatakan setuju (56,84%), sedang sisanya yaitu menyatakan ragu-ragu (2,53%), menyatakan tidak setuju (0,37%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju (0,19%). Sedangkan untuk elemen terakhir dari unsur efektifitas dalam pelaksanaan pekerjaan

dibidangnya yaitu elemen efektifitas dalam pelaksanaan pekerjaan, sebagian besar responden (21,63%) menyatakan sangat setuju dan yang menyatakan setuju (60,68%), dan sisanya yaitu menyatakan ragu-ragu (10,39%), menyatakan tidak setuju (7,21%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju (0,09%).

2. Komitmen pada kualitas

Untuk elemen yang terkait dengan unsur ko-mitmen pada kualitas yang merupakan ciri Profesi-onalisme PNS, tanggapan responden dapat dilihat sebagaimana dalam tabel 5.6. Untuk elemen **memiliki kecakapan**, sebagian besar responden (43,54%) menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju (55,05%), sedang sisanya yaitu menyatakan ragu-ragu (0,94%), dan yang menyatakan tidak setuju (0,47%). Untuk elemen **kesanggupan dalam bekerja**, sebagian besar responden (34,36%) menyatakan sangat setuju, menyatakan setuju (59,36%), sedang sisanya yaitu yang menyatakan ragu-ragu (4,12%), dan yang menyatakan tidak setuju (2,16%). Untuk elemen yang terakhir dari unsur komitmen pada kualitas, yaitu elemen **selalu meningkatkan mutu kerja**, responden yang menyatakan sangat setuju (41,20%), dan yang manyatakan setuju (56,74%), se-dangkan responden yang menyatakan ragu-ragu (1,69%), dan yang menyatakan tidak setuju (0,37%).

3. Dedikasi

Elemen yang terkait dengan unsur dedikasi yang merupakan ciri Profesionalisme PNS. Tanggapan responden dapat dilihat elemen **kebanggaan pada pekerjaan,** sebagian besar responden (40,54%) menyatakan sangat setuju dan yang menyatakan setuju (53,28%), sedangkan sisanya yaitu menyatakan ragu-ragu (4,77%), yang menyatakan tidak setuju (1,22%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju (0,19%).Untuk elemen **tanggungjawab pada pekerjaan**, sebagian besar responden (26,87%) menyatakan sangat setuju (61,52%), sedangkan sisanya yaitu menyatakan ra-gu-ragu (9,36%), dan yang menyatakan tidak setuju (2,25%). Untuk elemen yang terakhir dari unsur dedikasi pada masyarakat yaitu elemen mengutama-kan kepentingan masyarakat, responden yang menya-takan sangat setuju (48,13%) dan menyatakan setuju (47,28%), sedangkan responden yang menyatakan ragu-ragu (4,21%), dan yang menyatakan tidak setuju (0,38%).

E. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian di lapangan yang didasarkan atas tanggapan responden baik di instansi pemerintah pusat maupun daerah dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kompetensi

Unsur-unsur kompetensi yang terdiri pengetahuan, keterampilan, sikap, dan bakat ternyata unsur penge-tahuan dan keterampilan mempunyai tingkat hubungan yang tinggi terhadap kompetensi, sementara unsur sikap mempunyai tingkat hubungan sedang. Hal ini menunjuk-kan bahwa SDM-PNS belum menunjukkan sikap unjuk kerja yang optimal dalam melaksanakan suatu tugas pe-kerjaan, sedangkan unsur bakat mempunyai tingkat hubungan sedang atau dapat dikatakan bahwa bakat yang dimiliki sebagian besar PNS belum menunjukkan kesesuaian dengan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya.

2. Profesionalisme

Ciri-ciri profesionalisme yang terdiri dari menguasai pe-ngetahuan dibidangya, komitmen pada kualitas, dedikasi dan keinginan untuk membantu.

Ternyata komitmen pada kualitas, dedikasi, dan keinginan untuk membantu mempunyai tingkat hubungan yang tinggi, sementara menguasai pengetahuan di bidangnya yang merupakan salah satu ciri profesional-isme menunjukkan tingkat hubungan sedang atau dapat dikatakan bahwa sebagian besar

SDM-PNS saat ini belum/kurang berusaha dengan sungguh-sungguh untuk memperdalam pengetahuannya sehingga kurang berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugasnya.

Saran

Untuk meningkatkan kualitas SDM-PNS dimasa yang akan datang sehingga PNS lebih dapat profesional, perlu kiranya dilakukan upaya untuk memperbaiki SDM-PNS yang ada saat ini, upaya yang harus dilakukan :

1. Pendikan dan latihan teknis fungsional
   Memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal
   Perlu dilakukan tes bakat untuk menempatkan PNS dalam jabatan
   Meningkatkan motivasi PNS untuk bekerja dengan memberikan penghargaan dan hukuman yang sesuai *(reward and punishment)*
   Dalam upaya meningkatkan profesionalisme PNS sistem rekrutmen (promosi, penempatan) harus berdasarkan kompetensi
   Perlu sistem rekrutmen/seleksi PNS sebaiknya ditekan-kan pada penggalian dan pengungkapan kompetensi da-sar PNS terhadap para pelamar yang ingin berprofesi sebagai CPNS. Unsur kompetensi yang harus dimliki oleh setiap CPNS :
   1) Pengetahuan
   2) Keterampilan
   3) Sikap
   4) Bakat
2. Dalam rangka mengantisipasi tuntutan kebutuhan kualitas dan tuntutan obyektivitas dalam sistem rekrutmen, perlu dibangun sistem rekrutmen seleksi yang berbasis kompetensi dengan menggunakan alat bantu komputer .

F. DAFTAR KEPUSTAKAN

Buku-Buku :

Baso, H.Moerat. *Pembinaan SDM Berbasis Kompetensi,* Majalah Usahawan,Nomor 6 Tahun 2003 Jakarta.

Dharma, Surya 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi,* Majalah Usahawan, Nomor 01 Tahun XXXI, Januari, Jakarta

E.Amstrong, Michael. 1994. *Performance Management,* Kogan Page Limited, London.

H. Abdurahman, Edeng dan Affandi, Joko M 2002, *Wacana Pengembangan Kepegawaian*, Badan Kepegawaian Negara, Jakarta.

Maester, H. David. 1998, *True Professionalism,* Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

MenPAN. 2002. *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*, Jakarta.

Mitrani, Alain, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Terjemahan)*. PT. Intermasa, Jakarta.

Pamudji, S. 1994. *Profesionalisme Aparatur Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*, Widya Praja Nomor 19 Tahun III, IIP, Jakarta.

Murgiyono, 2003 *Kompetensi Dasar PNS, konsep pemikiran manajemen SDM-PNS berbasis kompetensi, .*

Pamungkas, Sri Bintang. 1996. *Pokok-pokok Pikiran tentang Demokrasi Ekonomi dan Pembangunan*, Yayasan Daulat Rakyat, Jakarta.

Poerwopoespito, FX. Oerip dan Tatag Utomo. 2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. PT. Gramedia Widya Sarana Indonesia, Jakarta.

Randall S. Schuler dan Susan E Jackson. 1999. *Manajemen*

Sumber Daya Manusia menghadapi abad ke 21, Edisi ke-enam, Jilid I. Erlangga, Jakarta.

Prayitno, Widodo dan Suprapto, 2002. *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global*. Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05, Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN, Jakarta.

Ruki, H. Achmad S. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Senge, M Peter. 1996. *Disiplin Kelima Seni dan Praktek dari Organisasi Pembelajaran*, Binarupa Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. YKPN. Yogyakarta.