

MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MEWUJUDKAN PROFESIONALISME DAN DAYA SAING APARATUR SIPIL NEGARA

Ellyza Octaleny¹⁾

¹⁾ Program Studi Ilmu Pemerintahan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Pemerintahan ADS Palembang
Jln Puncak Sekuning No. 170 Palembang kode pos 30135
Email : ellyzaoctaleny@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

Arrangement of organization and staffing need to be done considering the number of employees and the number of organizations can lead to ineffective administration of government both central and regional. The number of organizational units should indicate a balance with the number of employees. To balance the number of organizational units with the number of employees required human resources management. Human resource management in a government organization is often called civil service management. Current conditions and problems are (1) Employment management has not oriented to human resource management, (2) Distribution of civil servants is less harmonious with the distribution of tasks and functions, (3) Employment system not merit-oriented, (4) Some remuneration has not been linked With duties and responsibilities, (5) The accountability system is still weak. To overcome this, the government will enact Law No. 5 of 2014 on State Civil Apparatus. As the National Strategic Policy of the State Apparatus Empowerment (Jakstrapan) in 2005-2009, the development of human resources of the apparatus is focused on improving the quality of public services and accelerating the eradication of KKN and improving the performance of apparatus through the application of payroll system based on merit and remuneration, accountability and discipline enforcement consistently, institutional vision-mission, and effective management. The strategy undertaken to implement the development of apparatus resources is by applying the principles of good governance at all levels, lines, and government activities.

Keywords : *apparatus, civil, professional*

1. Pendahuluan

Membicarakan sosok pegawai negeri sipil, masyarakat akan lebih menggambarkan bahwa kinerja rendah, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan etos kerja yang masih rendah, penerapan peraturan disiplin pegawai yang tidak dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen.

Untuk meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur tidak hanya merubah individunya saja tetapi juga harus merubah sistem dalam organisasi tersebut atau dengan kata lain dapat dikatakan dapat diawali dengan merubah dari organisasinya dahulu, karena jika organ-organ dari organisasi tersebut dapat dibenahi terlebih dahulu seperti aturan-aturan dari organisasi dan struktur organisasinya, maka sama saja dengan akan tidak berguna karena pasti aparaturnya tersebut juga akan secara tidak langsung atau lama kelamaan akan mengikuti organisasinya tersebut. Atau kemudian jika pimpinan dalam organisasi tersebut juga tidak menginginkan untuk berubah maka aparatur tersebut juga tidak akan dapat menolak, karena pasti sebagai pimpinan orang tersebut juga menginginkan bagaimana aparatur pegawainya juga mengikuti prosedur yang dia terapkan. Untuk menciptakan sumber daya aparatur pemerintahan yang

handal dan profesional diperlukan suatu pengorbanan, sehingga harus memiliki komitmen bersama antara pemerintah dan masyarakat mewujudkan pemerintahan yang bersih, bertanggung jawab dan tidak adanya Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Berdasarkan Statistik jumlah Pegawai Negeri Sipil di Indonesia sampai dengan akhir 2013 adalah 4,36 juta orang di mana dalam kurun waktu 10 tahun pertumbuhannya mencapai 22,47% dengan laju pertumbuhan rata-rata 1,63%. Kenaikan tertinggi terjadi pada periode 2008 menuju 2009 dengan kenaikan mencapai 10,8%. Hal berbeda justru terjadi pada tahun 2010 hingga tahun 2013, di mana terjadi penurunan jumlah PNS. Pada akhir tahun 2010 tercatat jumlah PNS telah mencapai 4,59 juta orang. Pada 2011 jumlahnya menjadi 4,52 juta orang. Sementara pada 2012 sebesar 4,46 juta orang dan pada 2013 turun 100 ribu orang. Artinya telah terjadi penurunan 5,2% selama kurun waktu tersebut dengan rata-rata penurunan pertahun sebesar 1,3%. Penurunan yang terjadi pada periode 2010 – 2013 terjadi akibat kebijakan moratorium pemerintah. PNS yang pensiun ada setiap tahun tetapi tidak ada PNS baru yang masuk. Saat ini berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara tahun 2013 komposisi PNS negara Indonesia berada pada urutan ke 5 (rasio 1,9) di wilayah Asia Tenggara (Asean). Komposisi PNS 1,9 berdasarkan perbandingan jumlah PNS (4.362.805) dengan jumlah penduduk sebanyak 237 juta jiwa. Dari segi komposisi pendidikan sendiri PNS masih belum

proporsional. Pendidikan terendah PNS pada data 2013 adalah tingkat SD dengan jumlah 60.450 (1.39%). Tingkat pendidikan tertinggi adalah S3 yang jumlahnya 10.603 (0.24%). Untuk jumlah yang terbanyak, PNS Indonesia berpendidikan S1 yang mencapai 40.07% atau 1.748.364 orang. Sementara itu untuk sebaran PNS berdasarkan umur terlihat bahwa PNS 2013 terbanyak pada kelompok usia 46-50 tahun yang mencapai 21.07% atau 919.137. Jumlah PNS kelompok usia muda sebanyak 0.04% (1.576 orang) dan kelompok tua 0.02% (688 orang). Wakil Menteri PANRB Eko Prasjojo mengatakan, jumlah PNS di Indonesia saat ini 4,5 juta harus melayani 244,8 juta jiwa, rasionya 1,83%, di bawah rata-rata rasio PNS negara-negara Asia. Namun jumlah yang sedikit itu terlihat banyak, lantaran banyaknya kualifikasi PNS kurang memadai.

Berdasarkan data statistik diatas dapat terlihat bahwa jumlah PNS di Indonesia kurang memadai. Hal ini dapat menimbulkan persoalan tersendiri, hal ini dikarenakan PNS merupakan sumber daya manusia yang menjadi faktor terpenting dalam penyelenggaraan negara. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi apapun bentuk dan tujuannya. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, begitu pula dalam pelaksanaan misinya dikelola dan dirumuskan oleh manusia. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik melalui manajemen aparatur sipil negara

Manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi / perusahaan / bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan benar melalui manajemen sumber daya manusia. Dalam organisasi pemerintahan istilah sumber daya manusia lebih dikenal dengan aparatur sipil negara. Hal ini yang akan menjadi pokok permasalahannya yaitu Bagaimana Manajemen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Profesionalisme dan Daya Saing Aparatur Sipil Negara ?

A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui Bagaimana Manajemen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Profesionalisme dan Daya Saing Aparatur Sipil Negara

B. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif naturalistik. Istilah naturalistik dalam penelitian kualitatif menurut Arikunto (2006 :12) adalah “pengambilan data secara alamiah atau natural”. berdasarkan hal tersebut peneliti akan mengambil data dengan cara alamiah atau natural, apa adanya, dalam situasi normal dan tidak ada manipulasi baik kondisi maupun keadaan, hal ini dikarenakan peneliti langsung terjun ke lapangan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara, observasi

partisipasi, studi dokumentasi dan dengan melakukan triangulasi.

C. Tinjauan Pustaka

Konsentrasi manajemen kepegawaian selama tiga dasawarsa berorientasi kepada kegiatan perencanaan, pengorganisasian, motivasi, pengawasan dan pengambilan keputusan yang bersifat sentralistik. Kondisi ini berpengaruh pada obyektivitas dan mutu pelayanan PNS dalam berbagai kepentingan dan pelayanan publik. Disamping itu, PNS dijadikan sebagai obyek dan sasaran bagi elit-elit politik untuk kepentingan dan tujuan organisasi politik praktis. Mengelola manusia tidak semudah mengelola benda mati yang dapat diletakkan , diatur sedemikian rupa sesuai kehendak pimpinan. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan organisasi maupun individu sebagai pegawai dalam sebuah organisasi. Untuk mengelola manusia tersebut diperlukan cara untuk mengatur manusia sesuai dengan tujuan organisasi. Cara mengatur tersebut disebut manajemen sumber daya manusia.

MSDM terdiri dari kata manajemen dan sumberdaya manusia. Manajemen menurut Hasibuan (2002:2) adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sumberdaya tersebut meliputi : men (manusia), money (uang), metode (metode/ cara/ sistem), materials (bahan), machines (mesin), dan market (pasar). Unsur manusia yang merupakan salah satu unsur sumberdaya berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut MSDM yang merupakan terjemahan dari man power manajemen. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia. Manajemen kepegawaian menurut Michael Armstrong (1987:13) dalam Pasalong (2010:151) adalah (1) bagaimana memperoleh, mengembangkan dan memberi motivasi kerja kepada pegawai yang diperlukan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, (2) bagaimana mengembangkan suatu struktur dan iklim kerja, dan gaya manajemen organisasi agar diperoleh kerjasama dan komitmen dalam organisasi, (3) bagaimana mempergunakan skill dan kapasitas terbaik dari seluruh pegawai, (4) bagaimana memenuhi tanggung jawab sosial dan hukum dari suatu organisasi kepada pegawainya, terutama dalam kondisi dan kualitas kerja yang diberikan kepada mereka.

Berdasarkan pengertian diatas maka untuk mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat

dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Menurut undang-undang No.5 Tahun 2014 Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah pengelolaan aparatur sipil negara untuk menghasilkan pegawai aparatur sipil negara yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara disingkat dengan ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Manajemen kepegawaian di Indonesia secara umum memiliki pola/ siklus yang baku, prosedural, dan bersifat sekuensial. Pada tahap awal didahului oleh Proses Pengadaan Pegawai (antara lain meliputi perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, dan orientasi), Proses Pengembangan Pegawai (meliputi pelatihan dan pengembangan, promosi dan mutasi, serta pengembangan karier), Pengelolaan Kinerja (meliputi pengelolaan insentif, penilaian kinerja, pembinaan disiplin dan kode etik), dan Pemeliharaan Hubungan Kerja (meliputi kesehatan dan keselamatan kerja, pembinaan hubungan kepegawaian, serta fasilitas dan pelayanan kesejahteraan). Lebih lanjut pembinaan terhadap manajemen pegawai negeri sipil baik pusat maupun daerah dilakukan dalam satu kerangka Manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat. Sistem manajemen pegawai negeri di Indonesia ini biasanya dikenal dengan *"unified civil servant"*. Meskipun begitu, peran dan kewenangan pejabat pembina kepegawaian cukup besar tetapi dalam pelaksanaannya tetap berpedoman pada aturan dibidang kepegawaian yang berlaku secara nasional. (Thoha,2014)

Menurut UU No 5 Tahun 2014 fungsi aparatur negara adalah (1) pelaksana kebijakan public, (2) pelayan public, (3) perekat dan pemersatu bangsa. Selain itu peran aparatur sipil negara adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. untuk mewujudkan fungsi dan perannya tersebut aparatur sipil negara sebagai profesi berlandaskan pada prinsip: (1) nilai dasar, (2) kode etik dan kode perilaku, (3) komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik, (4) kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, (5) kualifikasi akademik, (6) jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas, (6) profesionalitas jabatan.

Tuntutan atas profesionalisme, sebagai suatu faham dan konsep idealisme profesional, sering dijadikan tuntutan terhadap keberadaan pegawai di lingkungan birokrasi pemerintahan. Namun pemahaman akan profesionalisme itu sendiri masih belum jelas dan belum ada standar penilaiannya. Sebutan "Profesionalisme" itu sendiri berasal dari kata "profesi". Jadi, berbicara tentang profesionalisme tentu mengacu pada pengertian profesi, sebagai suatu bidang pekerjaan. Profesi adalah Pekerjaan tetap bidang tertentu berdasarkan keahlian khusus yang dilakukan secara bertanggung jawab dengan tujuan memperoleh penghasilan. Adapun sifat dari pelaku profesi dapat terlihat dari : (1) Menguasai ilmu secara mendalam dalam bidangnya, (2) Mampu mengonversikan ilmu menjadi keterampilan, (3) Selalu menjunjung tinggi etika dan integritas profesi. Pekerja yang menjalankan profesi sering disebut profesionalisme. Menurut Siagian (2000:163) profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Berdasarkan hal tersebut pegawai profesional dapat diartikan sebagai seorang pegawai yang digaji dan melaksanakan tugas sesuai juklak (Petunjuk Pelaksanaan) dan juknis (Petunjuk Teknis) yang dibebankan kepada dia. Sangat wajar jika dia mengerjakan tugas di luar Juklak dan Juknis dan meminta upah atas pekerjaannya tersebut, karena profesional adalah terkait dengan pendapatan, tidak hanya terkait dengan keahlian. Untuk mewujudkan pegawai yang profesional maka harus diciptakan daya saing. Sebagai pegawai yang profesional pegawai negeri sipil harus meningkatkan kualitas dan kompetensi agar dapat bersaing dengan tenaga kerja yang lain. Daya saing turut menentukan apakah kita mampu bertahan atau tidak dalam berbagai bidang. Dengan kata lain daya saing adalah kemampuan sesuatu atau seseorang untuk tumbuh dan berkembang dengan baik diantara entitas sejenis dalam suatu lingkungan yang sama. Daya saing dapat muncul apabila adanya persaingan. Melalui persaingan orang akan meningkatkan kualitas diri dari berbagai sisi dan mencoba mengatasi kelemahan-kelemahan yang ada. Jika semua orang berlomba-lomba meningkatkan daya saing tentu sangat baik bagi kemajuan bersama. Kualitas hidup akan lebih baik dan ilmu pengetahuan akan semakin meningkat.

2. Pembahasan

Manajemen Aparatur Sipil Negara dibentuk bertujuan untuk menghasilkan pegawai sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil menempati kedudukan yang mulia, yaitu sebagai unsur aparatur

negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit. Manajemen ASN meliputi (1) Penyusunan dan penetapan kebutuhan, (2). Pengadaan, (3). Pangkat dan jabatan, (4). pengembangan karier, (5). pola karier, (6). Promosi, (7). Mutasi, (8). penilaian kinerja, (9). penggajian dan tunjangan, (10). Penghargaan, (11). Disiplin, (12). Pemberhentian, (13) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan (14). Perlindungan.

Agar pelaksanaan penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berjalan dengan baik dan benar maka Manajemen ASN berdasarkan pada asas : (a). Kepastian hukum, (b). Profesionalitas (c). Proporsionalitas (d). Keterpaduan (e). Delegasi (f). Netralitas (g). Akuntabilitas (h). Efektif dan efisien (i). Keterbukaan, (j). Non diskriminatif (k). Persatuan dan kesatuan (l). Keadilan dan Kesetaraan (m). Kesejahteraan.

Untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional maka digunakan suatu sistem yang disebut dengan sistem merit. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Untuk melaksanakan sistem merit maka pemerintah harus menyeleksi pegawai yang akan diterima sebagai aparatur sipil negara, oleh sebab itu maka perlu diadakan seleksi pegawai melalui Sistem Rekrutmen Pegawai negeri yang berkualitas. Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan dan pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon tenaga kerja yang memungkinkan pihak pemerintah untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

Jumlah dan susunan aparatur sipil negara yang diperlukan ditetapkan dalam formasi. Formasi adalah penentuan jumlah dan susunan pangkat pegawai negeri sipil yang diperlukan agar mampu melaksanakan tugas pokok yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Jumlah pegawai negeri yang diperlukan ditetapkan berdasarkan beban kerja suatu organisasi. Penetapan jumlah pegawai negeri sipil dilakukan oleh Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara. Pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS. Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS oleh Instansi Pemerintah harus melalui penilaian secara

objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan. Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang. Hal ini dilakukan agar penyeleksi tidak melakukan perbuatan kolusi dan nepotisme sehingga menghasilkan pegawai yang profesional dan berkualitas baik.

Untuk menciptakan pegawai negeri yang profesional maka pemerintah menciptakan daya saing di antara para pegawai melalui pembinaan dan pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir dalam Sistem Manajemen Aparatur Sipil Negara melalui penilaian karir. Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karir. Pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. Adapun kompetensi tersebut meliputi:

- 1) Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis
- 2) Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.
- 3) Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Penilaian kinerja PNS harus dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian kinerja PNS berada dibawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing. Penilaian kinerja PNS didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PNS. Penilaian kinerja PNS harus memperhatikan dan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya. Hasil penilaian kinerja PNS disampaikan kepada tim penilai kinerja PNS. Hal ini dilakukan agar penilaian kinerja pegawai negeri sipil benar-benar objektif dan tidak memihak. Hasil penilaian ini digunakan untuk dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan hal tersebut maka terciptalah daya saing dilingkungan pegawai negeri sipil. Terciptanya daya saing tersebut diharapkan setiap pegawai negeri sipil terpacu untuk meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik. PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan. Pemberian sanksi ini dilakukan guna menciptakan efek jera bagi setiap pegawai negeri sipil. Sanksi yang diberikan oleh pemerintah guna mendisiplinkan pegawai

negeri sipil. Kedisiplinan pegawai dapat meningkatkan profesionalisme pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah.

Selain sanksi manajemen aparatur sipil negara juga memberlakukan promosi bagi pegawai negeri sipil. Promosi pegawai negeri sipil dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreativitas dan pertimbangan dari tim penilai kinerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras dan golongan. Setiap pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pemerintah. Tim penilai kinerja pegawai negeri sipil dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang.

Untuk menciptakan daya saing dalam lingkungan pegawai negeri sipil pemerintah memberikan penghargaan kepada pegawai negeri sipil yaitu pegawai negeri sipil yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Penghargaan dapat berupa pemberian :

- 1) Tanda kehormatan
- 2) Kenaikan pangkat istimewa
- 3) Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi
- 4) Kesempatan menghadiri acara resmi dan acara kenegaraan.

Dengan adanya penghargaan ini diharapkan pegawai negeri sipil dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat menjadi pegawai negeri sipil yang profesional.

Pengembangan karier pegawai negeri sipil dapat juga dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Integritas diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan Moralitas diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

Profesionalisme pegawai juga dapat diciptakan melalui pendidikan dan pelatihan. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan di lingkungan Pegawai Negeri Sipil lebih dikenal dengan apa yang disebut pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil adalah upaya yang dilakukan bagi Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai PNS. Dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang

didasarkan pada sistem karir dan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek yang perlu ditangani secara proporsional dan profesional, secara terus-menerus dan berkesinambungan. Pendidikan dan Pelatihan yang dimaksudkan disini penekanannya lebih dititikberatkan pada sistem pendidikan dan pelatihan yang tujuannya untuk memperbaiki perilaku dan sikap, meningkatkan mutu keahlian, kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam rangka mengembangkan profesionalisme kerja, tentu saja diperlukan proses pendidikan, pelatihan dan pembelajaran bagi para pegawai. Berdasarkan kategori pegawai, pelatihan dapat berupa program orientasi pegawai baru, pelatihan umum secara ekstensif, pelatihan job spesifik, praktik standar secara bertahap, pelatihan peralatan dan prosedur operasi.

Adapun cara pengembangan profesionalisme kerja dapat dilaksanakan dengan kegiatan-kegiatan berikut ini:

- 1) Menyelenggarakan kegiatan penataran dan pelatihan terhadap para pegawai yang dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan.
- 2) Memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat lebih tinggi.
- 3) Mengirim atau menyekolahkan para pegawai pilihan keluar negeri.
- 4) Menyelenggarakan kegiatan seminar, loka karya atau *workshop* yang berkaitan dengan peningkatan kualitas tenaga kerja
- 5) Menyediakan fasilitas dan bantuan dana kepada para pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan keahlian di bidangnya.

Adapun tujuan diadakan pendidikan dan pelatihan di lingkungan pegawai negeri sipil adalah sebagai berikut:

- a) Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasari kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c) Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat.
- d) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Untuk membentuk sosok pegawai negeri sipil yang profesional, diperlukan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang mengarah pada:

- a) Peningkatan semangat dan pengabdian yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air.
- b) Peningkatan kompetensi teknis, manajerial atau kepemimpinan, peningkatan efisiensi, efektifitas, kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan

semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi.

Adapun jenis dan jenjang DIKLAT dalam lingkungan pegawai negeri sipil adalah

a) *Diklat Prajabatan*

Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS Diklat Prajabatan terdiri dari :

- 1) Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I.
- 2) Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II.
- 3) Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III.

Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) wajib disertakan dalam diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS. CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat prajabatan untuk diangkat sebagai PNS. Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

b) *Diklat Jabatan*

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat dalam jabatan terdiri atas :

- 1) **Diklat Kepemimpinan**
Diklat kepemimpinan yang selanjutnya disebut DIKLATPIM dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat ini terdiri dari : 1). Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon IV, 2). Diklatpim Tingkat III adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon III, 3). Diklatpim Tingkat II adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon II, 4). Diklatpim Tingkat I adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon I
- 2) **Diklat Fungsional**
Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan Fungsional masing-masing. Jenis dan jenjang diklat Fungsional untuk masing-masing jabatan fungsional ditetapkan oleh instansi Pembina jabatan fungsional yang bersangkutan
- 3) **Diklat Teknis**
Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Diklat teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang. Jenis dan jenjang diklat Teknis untuk masing-masing jabatan ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan

Dari uraian di atas, pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk memberikan kesempatan belajar bagi setiap pegawai untuk meningkatkan pengetahuannya terhadap organisasi dan tujuan organisasi, meningkatkan wawasan, ketrampilan baik bagi pegawai baru maupun pegawai yang akan menduduki jabatan tertentu ataupun pegawai dengan kualifikasi keahlian tertentu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Kesimpulan

Untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional dan berdaya saing tinggi maka pemerintah merencanakan memberlakukan undang-undang No 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara. Menurut Undang-Undang No 5 tahun 2014 mewujudkan pegawai yang profesionalisme adalah melalui:

1. Sistem Merti yang melihat kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar
2. Pengembangan karir melalui penilaian kerja dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas
3. Menciptakan daya saing melalui promosi dan pemberian penghargaan
4. Menciptakan pegawai negeri sipil yang profesional melalui pemberian sanksi kepada pegawai negeri sipil yang tidak disiplin agar disiplin sehingga ada efek jera.
5. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil melalui sistem karir dan prestasi kerja.

DaftarPustaka

- [1] Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Jakarta, Penerbit PT Rineka Cipta.
- [2] Hasibuan, Malayu S.P, 2002, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta, Bumi Aksara.
- [3] Makmur, 2009, *Patologi Serta Terapinya Dalam Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Jakarta, PT. Refika Aditama
- [4] Pasalong, Harbani, 2010, *Teori Administrasi Publik*, Bandung, Alfabeta
- [5] Pramusinto, Agus, dkk, *Reformasi Birokrasi, Kepemimpinan dan Pelayanan Publik*, Yogyakarta, Gava Media
- [6] Siagian, Sondang P, 1994, *Patologi Birokrasi*, Jakarta Galia Indonesia.
- [7] Thoaha, Miftah, 2014, *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, Jakarta, Kencana
- [8] Undang-undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara