#### PENGUATAN PROFESIONALISME APARATUR BIROKRASI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KOTA BANJAR

**Iin Kuniawati[[1]](#footnote-2),[[2]](#footnote-3)**

**NPM : 168010040**

**Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Publik**

**Konsentrasi Kebijakan Keuangan Daerah**

**Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung**

# ABSTRAK

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah penguatan profesionalisme aparatur birokrasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar dalam prakteknya belum berjalan secara efektif.

Metode penelitian yang ditetapkan adalah analisis diskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih ini diharapkan dapat diperoleh data yang sebenar-benarnya dan mampu mengkaji masalah penelitian secara mendalam sehingga dapat diperoleh hasil yang diharapkan.Penggunaan pendekatan penelitian kualitatif ini dirasakan sangat tepat dalam studi ilmu administrasi publik, terutama penelitian yang mencoba untuk mengkaji dan memahami suatu masyarakat.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan karakteristik profesionalisme aparatur/pegawai dari Sobandi (2008) yang teridiri dari harus ahli, mampu mandiri, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mampu menunjukkan dirinya sebagai profesional, memegang teguh etika profesinya dan memelihara hubungan baik dengan pihak lain.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa profesionalisme aparatur birokrasi telah dilaksananakan dengan baik walapun secara umum masih terdapat kekurangan sehingga secara empirik kurang memberikan konstribusi secara efektif terhadap pencapai tujuan organisasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Kondisi semacam itu, sudah barang tentu membutuhkan respon yang memadai dari instansi pemerintah melalui peningkatan profesionalisme pegawai atau aparatur birokrasi agar percepatan pelayanan administratif kepegawai yang terjadi di lingkungan Pemkot Banjar dapat segera diantisipasi atau setidaknya, dapat diimbangi sesuai kebutuhan yang ada.

Disamping itu faktor-faktor profesionalisme aparatur birokrasi melalui karakteristik harus ahli, mampu mandiri, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mampu menunjukkan dirinya sebagai profesional, memegang teguh etika profesinya dan memelihara hubungan baik dengan pihak lain dapat mewujudkan penguatan profesionalisme aparatur birokrasi dengan efektif pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Artinya semua karakteristik dari profesionalisme aparatur birokrasi dapat mewujudkan tujuan organisasi secara efektif pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Namun ada karakteristik yang belum dijalankan secara efektif yaitu karakteristik harus ahli dan ini tentunya akan sangat mengganggu terhadap pencapaian tujuan secara keseluruhan.

Kata Kunci : Karakteristik, Profesional, Aparatur Birokrasi.

***STRENGTHENING PROFESSIONALISM OF BUREAUCRATIC APPARATUS IN BANJAR CITY REGIONAL EDUCATION AND TRAINING AGENCY***

***ABSTRACT***

*The main problem in this study is the strengthening of the professionalism of the bureaucratic apparatus of the Regional Education and Training Personnel Agency in the City of Banjar in practice has not run effectively.*

*The research method that was determined was descriptive analysis using a qualitative approach. This chosen qualitative approach is expected to obtain true data and be able to examine research problems in depth so that the expected results can be obtained. The use of this qualitative research approach is felt to be very appropriate in the study of public administration science, especially research that tries to study and understand a society .*

*The approach used in this study is based on the characteristics of the professionalism of the apparatus / employee of Sobandi (2008) who are composed of experts, capable of being independent, responsible for work, able to show themselves as professionals, uphold the ethics of their profession and maintain good relations with others.*

*The results of the study revealed that the professionalism of the bureaucratic apparatus has been carried out well even though in general there are still shortcomings so that emprically it does not effective contribute to the achievement of organizational goals in the Regional Personnel, Education and Training Agency of Banjar City. Such conditions, of course, require an adequate response from government agencies through increasing professionalism of employees or bureaucratic apparatus so that the acceleration of administrative services of employees that occur within the Banjar City Government can be anticipated or at least, can be balanced according to existing needs.*

*Besides that the professionalism of the bureaucratic apparatus through characteristics must be expert, capable of being independent, responsible for work, able to show themselves as professionals, upholding the ethics of their profession and maintaining good relations with other parties can realize the professionalism of bureaucratic apparatus effectively at the Personnel, Education and Regional Training in Banjar City. This means that all the characteristics of the professionalism of the bureaucratic apparatus can realize organizational goals effectively in the Regional Personnel, Education and Training Agency of the City of Banjar. However, there are characteristics that have not been effectively implemented, namely characteristics that must be expert and this will certainly be very disturbing to the achievement of the overall goals.*

*Keywords: Strengthening, Professionalism, Bureaucratic Apparatus.*

**PENDAHULUAN**

Aparatur pemerintah adalah titik sentral dalam pelaksanaan pembangunan, karena merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang turut menentukan keberhasilan pembangunan nasional dan di dalam dirinya melekat tugas serta tanggungjawab sebagai penyelenggara pemerintah sekaligus penyelenggara pembangunan.

Pengembangan profesionalisme dalam jajaran pemerintahan sudah menjadi kebutuhan dan keharusan demi terselenggaranya tugas-tugas pemerintahan secara efektif dan efisien. Sejalan dengan itu, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar dijadikan sebagai obyek penelitian dengan pertimbangan bahwa Kota Banjar sebagai daerah otonomi yang relatif masih baru, memerlukan penataan dan pembinaan terhadap aparatur khsususnya pegawai atau aparatur yang ada di dalam lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

Berdasarkan hasil penjajagan awal atau pengamatan sementara yang peneliti lakukan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar berkaitan dengan dengan kurang profesionalnya aparatur adalah sebagai berikut : (1) Kurang menguasai pengetahuan di bidangnya yang berakibat kepada kurang berkualitasnya hasil pekerjaan. (2) Tanggungjawab pada pekerjaan masih rendah yang akan mengganggu kepada ketepatan waktu dalam bekerja.

**Tinjauan Pustaka**

**Konsep Profesionalisme Pegawai**

Mereka yang profesional adalah orang-orang yang mempunyai keahlian dan keterampilan dan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Pengertian profesional secara sederhana diartikan oleh Almasdi (2006:103) sebagai :Suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan itu bila ditinjau dari segala segi telah sesuai dengan porsi, objektif, serta bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta dalam jangka waktu penyelesaian yang relatif singkat.

Sobandi (2008:64) mengemukakan bahwa ada 6 (enam) karakteristik profesionalisme aparatur atau pegawai yaitu :Harus ahli (*expertise*); Mampu mandiri (*autonomy*); Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya; Mampu menunjukan bahwa dirinya sebagai professional; Memegang teguh etika profesinya (*ethics*); dan Memelihara hubungan baik dengan pihak lain.

Karakteristik profesionalisme seperti yang tertulis di atas menurut peneliti dapat dijelaskan bahwa para profesional itu mampu membuat keputusan yang mempunyai status dalam pekerjaan dan mampu melakukan pekerjaan dengan penuh kedisiplinan. Pendapat di atas, bahwa profesionalisme pada hakekatnya merupakan hasil daya guna, potensi-potensi keterampilan, kemahiran, dan keahlian secara otimal yang didukung oleh etika birokrasi dan budaya kerja.

**Konsep Birokrasi**

Sinambela (2006 : 30) menterjemahkan birokrasi sebagai berikut : “organisasi yang ditunjukan untuk memaksimumkan efisiensi dalam administrasi”. Pada sisi lain, Setiyono (2004 : 9) mengemukakan bahwa “birokrasi merupakan sebuah ruang mesin Negara, dimana didalamnya berisi para pejabat yang digaji dan dipekerjakan oleh negara untuk memberikan nasihat dan melaksanakan kebijakan politik Negara”.

Birokrasi berarti pengorganisasian yang dilakukan pada umumnya yang didalamnya terdapat suatu tata kerja yang telah ditentukan dalam suatu peraturan dan harus dilaksanakan dengan sepenuhnya. Birokrasi dimaksudkan sebagai sarana bagi pemerintah yang berkuasa untuk melaksanakan pelayanan politik sesuai dengan aspirasi masyarakat. Birokrasi bermula-mula dibentuk supaya keputusan-keputusan pemerintah dapat dilaksanakan dengan sistematis melalui aparat-aparat negara. Keputusan-keputusan politik hanya akan bermanfaat bagi setiap warga negara jika pemerintah mempunyai birokrasi yang tanggap, sitematis dan efisien.

**OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

**Objek Penelitian**

Objek penelitian dilakaukan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar.

**Metode Penelitian**

Metode penelitian yang ditetapkan adalah analisis diskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2008:3) bahwa “penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”. Penelitian ini diharapkan dapat menemukan sekaligus mendeskripsikan data secara menyeluruh dan utuh mengenai Penguatan Profesionalisme Aparatur Birokrasi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar.

**Aspek Kajian dan Operasional Parameter**

Aspek yang dikaji dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang dapat menguatkan atau meningkatkan Profesionalisme Aparatur Birokrasi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar yaitu: karakteristik harus ahli, mampu mandiri, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mampu menunjukkan dirinya sebagai profesional, memegang teguh etika profesinya dan memelihara hubungan baik dengan pihak lain. Untuk selanjutnya dilakukan inventarisasi aspek kajian penelitian dengan data yang diperlukan. Untuk lebih jelasnya operasional parameter penelitian dapat disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel**

**OPERASIONAL PARAMETER PENELITIAN**

| **Fokus Penelitian** | **Karakteristik** | Parameter | Sumber Data |
| --- | --- | --- | --- |
| Profesionalisme Aparatur atau Pegawai | 1. Harus ahli (e*xpertise*) | 1. Menguasai pekerjaannya 2. Mengetahui seluk beluk tugas | Kepala dan Sekretaris BKKPD |
| 2. Mampu mandiri (*autonomy*) | 1. Tidak tergantung pada orang lain 2. Mempunyai pendirian yang tangguh | Kepala dan Sekretaris BKKPD |
|  | 3. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya | 1. Adanya kesungguhan dalam bekerja 2. Bekerja dengan sepenuh kemampuannya | Kepala dan Sekretaris BKKPD |
|  | 4. Mampu menunjukan bahwa dirinya sebagai profesional | 1. Memiliki disiplin kerja 2. Kemahiran dalam bekerja | Kepala dan Sekretaris BKKPD |
|  | 5. Memegang teguh etika profesinya | 1. Bersikap jujur 2. Mengutamakan kepentingan institusi | Kepala dan Sekretaris BKKPD |
|  | 6. Memelihara hubungan baik dengan pihak lain | 1. Bertanggung jawab terhadap tugas 2. Adanya interaksi antara pegawai dengan pihak lain | Kepala dan Sekretaris BKKPD |

Sumber : Sobandi, 2008.

**Teknik Pengumpulan Data**

Adapun memperkuat pengumpulkan data dilakukan kegiatan sebagai berikut :Studi Dokumen; Observasi dan Wawancara (*Interview*).

**Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Adapun tahapan analisisnya sebagai berikut: Reduksi Data; Penyajian Data; dan Menarik Kesimpulan/Verifikasi(Miles dan Huberman, 2002: 20).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Gambaran Umum Objek penelitian**

Jumlah Aparatur PNS BKPPD Kota Banjar sebanyak Orang atau sekitar 0,98% dari 2649 PNSD Kota Banjar (per 31 Desember 2018), terdiri dari :Eselon II, sebanyak 1 Orang; Eselon III, sebanyak 3 Orang; Eselon IV, sebanyak 6 Orang dan Fungsional Umum, sebanyak 15 Orang. Pendidikan dan Pelatihan Daerah terdiri dari jabatan 1 Kepala Badan (Pejabat Eselon II.b), 1 Sekretaris (Eselon III.a), 2 Kepala Sub Bagian (Eselon IV.a), 2 Kepala Bidang (Eselon III.b), 6 Kepala Sub Bidang (Eselon IV.a). Personil keseluruhan sejumlah 30 orang, terdiri dari PNS 25 orang (86,11%) dan Non PNS 5 orang (13,89%).

Berdasarkan jenis kelamin terdiri laki-laki 20orang (55,56%) dan perempuan 16 orang (44,44%). Berdasarkan golongan ruang terdiri dari : golongan II/b 4 orang (11,11%), golongan II/c 2 orang (5,56%), golongan II/d 2 orang (5,56%), golongan III/a 5 orang (13,89%), golongan III/b 9 orang (25%), golongan III/c 2 orang (5,56%), golongan III/d 2 orang (5,56%), golongan IV/a 2 orang (5,56%), golongan IV/b 2orang (5,56%), golongan IV/c 1 orang (2,78%), honorer 5 orang (13,89%).

Pelayanan Pengadaan dan Pengembangan Pegawai sampai dengan tahun Anggaran 2013 mencakup Penerapan Simpeg pada OPD se-Kota Banjar sebesar 75%, Pengusulan Pensiun sebanyak 361 PNS yang BUP, penyusunan Formasi dan Evaluasi CPNSD 5.229 orang, Fasilitasi Pembuatan Karpeg sebanyak 942 PNS, Karis/Karsu sebanyak 918 PNS, Kartu Askes 319 PNS dan Taspen sebanyak 726 PNS, Pemeriksaan dan Penjatuhan Hukuman terhadap PNS yang melanggar aturan sebanyak 44 orang, Pembinaan Perceraian PNS sebanyak 88 PNS, Fasilitasi Bapertarum sebanyak 153 PNS, dan Pemberian Satya Lencana Karya Satya (SLKS) sebanyak 633 PNS

**Pelayanan Mutasi Pegawai**

Pelayanan Mutasi Pegawai ini meliputi fasilitasi pemindahan pegawai keluar maupun ke dalam, baik aparatur PNS struktural maupun fungsional. Jumlah aparatur yang mutasi masuk maupun keluar Kota Banjar selama kurun waktu RPJM 2009-2013 sebanyak 91 pegawai, Pemberkasan Kenaikan Pangkat 3592 PNS, Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat sebanyak 131 PNS, dan pembuatan SK Pemberitahuan Kenaikan Gaji Berkala sebanyak 3111 PNS.

**Pelayanan Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan Pelatihan merupakan bidang pelayanan BKPPD dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kualitas aparatur PNS lingkup Pemerintah Kota Banjar. Pendidikan dan pelatihan ini mencakup pendidikan dan pelatihan sebelum (pra) jabatan dan pendidikan dan pelatihan dalam jabatan.Selain itu, Bidang Pendidikan dan Pelatihan menyiapkan calon aparatur melalui kegiatan Fasilitasi Seleksi Penerimaan Praja IPDN yang hingga tahun 2013 tercatat sebanyak 127 orang pendaftar, meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur dengan Fasilitasi Izin dan Tugas Belajar (Beasiswa) untuk konsentrasi PPAK sebanyak 12 orang pegawai dan S2 sebanyak 25 orang. Termasuk juga pelayanan bidang Pendidikan dan Pelatihan adalah menyiapkan pembekalan dalam jabatan untuk Pejabat Penatausahaan Keuangan dan Bendahara Pengeluaran sebanyak 30 orang, pengiriman peserta untuk Diklat Teknis/ Substantif, Seminar, Simposium, Raker, Rakor, dan Lokakarya, sebanyak 9 orang serta kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan untuk Aparatur Eselon II, III, IV melalui kegiatan Diklatpim II sebanyak 75 orang, Pim III sebanyak 225 orang, dan Pim IV sebanyak 179 orang.

**Karakteristik Responden**

Karakteristik respoden berguna untuk mengetahui jawaban atas responden dilihat dari sudut karakteristik responden. Hal ini terkait dengan ketepatan sasaran yang dituju. Informasi yang dapat diperoleh antara lain adalah bedasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

**Tabel**

**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| Laki-laki | 2 |  |
| Total | 2 | 100% |

**Tabel**

**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan Terakhir** | **Frekuensi** | **Presentase (%)** |
| Lulus S1 | 1 |  |
| Lulus Pasca Sarjana (S2 | 1 | 4% |

Sumber: Data di olah (2016)

**Pembahasan**

**Pelaksanaan profesionalisme aparatur birokrasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar**

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar sebenarnya telah melaksanakan upaya yang serius dalam menumbuhkan iklim yang kondusif bagi terciptanya profesionalisme aparatur birokrasinya, seperti melalui penetapan program pengembangan pegawai yang diterjemahkan melalui tiga aspek, yaitu program diklat, promosi dan mutasi. Pelaksanaan program tersebut secara empiris belum sepenuhnya berjalan dengan optimal. Hal ini disebabkan antara lain oleh keterbatasan fasilitas dan anggaran, dan tentunnya hal ini akan sangat mengganggu terhadap pencapaian tujuan yang telah direncakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar.

Pelayanan administratif kepegawaian yang diberikan oleh aparatur birokrasi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar terhadap semua aparatur/pegawai di lingkungan Pemkot Banjar, secara empirik tidak hanya disebabkan oleh penguatan profesionalisme aparatur birokrasi/pegawai semata, namun ada faktor lain yang ikut memerikan konstribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Misalnya kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan dalam melaksanakan semua pekerjaan dan hal ini tentunya akan sangat mengganggu dalam pencapaian tujuan yang telan ditentukan sebelumnya.

**Faktor-faktor profesionalisme aparatur birokrasi mewujudkan penguatan profesionalisme aparatur birokrasi dengan efektif pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar**.

**Karakteristik Harus Ahli**

Faktor keahlian sebenarnya telah menjadi perhatian serius bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Hal ini tercermin dari berbagai upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan keahlian para pegawainya. Secara empirik diakui bahwa pegawai para belum seluruhnya memiliki keahlian sesuai dengan bidangnya atau sesuai dengan kompetensi yang dimiliki aparatur birokrasinya. Secara organisatoris juga telah melakukan pembinaan secara langsung melalui struktur organisasi yang ada dengan tujuan untuk lebih meningkatkan keahlian teknis dengan cara mengarahkan tugas-tugas bawahan secara berkala dan berjenjang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Secara berkala mengandung arti mengarahkan tugas kepada bawahan dilakukan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan misalnya setiap awal bulan dilakukan semacam *briving* yang isinya menyangkut bidang tugas yang harus dikerjakan oleh para pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar secara operasional masih menghadapi sejumlah kendala yang cukup mengganggu dalam merealisasikan tujuan atau program pengembangan pegawai, antara lain adanya keterbatasan anggaran dan kesiapan pegawai dalam melaksanakan program mutasi. Oleh karena itu, Program pengembangan pegawai yang dimaksudkan untuk meningkatkan keahlian pegawai belum sepenuhnya dapat dilaksanakan secara komprehensip, sehingga, tidaklah mengherankan jika dalam konteks pelayanan kepada semua aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Banjar masih ditemukan adanya kendala, dan tentunya akan sangat mengganggu terhadap pencapaian tujuan yang telah direncakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar.

**Karakteristik Mampu Mandiri**

Aparatur yang diindikasikan kurang mandiri tersebut jumlahnya relatif kecil dari jumlah yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Sikap kurang mandiri yang dimiliki oleh sebagian aparatur di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar secara empirik dikategorikan menjadi tiga bagian. *Pertama*, aparatur tersebut kurang mandiri karena lemahnya keahlian yang dimiliki, sehingga pada saat mengerjakan tugas, Dia senantiasa harus meminta bantuan pada pegawai lain yang memiliki keahlian. *Kedua*, sikap kurang mandiri ini disebabkan oleh adanya aparatur atau pegawai baru yang secara profesional belum memiliki keahlian sesuai dengan bidang tugasnya, sehingga ia masih harus didampingi oleh pegawai senior yang dianggap telah menguasai pekerjaannya. *Tiga*, sikap kurang mandiri ini juga disebabkan oleh persoalan *psikis* yang dialami oleh aparatur dalam arti aparatur yang bersangkutan ‘kurang percaya diri’ terhadap kemampuan yang dimiliki. Padahal sebenarnya yang bersangkutan dianggap telah memiliki pengalaman yang cukup untuk dalam melaksanakan tugasnya. Ada berbagai upaya yang dilakukan secara intens oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar dalam mengatasi masalah tersebut, khususnya melalui pembinaan pegawai yang intensif serta pemberian pedoman kerja yang jelas guna memudahkan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

**Karakteristik Bertanggungjawab terhadap Pekerjaannya**

Relatif rendahnya tingkat pelayanan asdministratif kepegawaian ini disebabkan oleh beberapa hal, antara lain kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja serta kurangnya kemampuan dalam bekerja sehingga dapat memperlambat dalam penyelesai tujuan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.Dalam rangka meningkatkan pelayanan administratif kepegawaian bagi semua aparatur birokrasi pada Pemkot Banjar dalam konteks pertanggung jawaban, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar masih mengalami sejumlah kendala, antara lain masih adanya aparatur yang memiliki moralitas kerja yang rendah, sehingga nantinya kedepan diperlukan adanya pembinaan yang lebih komprehensif terhadap semua aparatur pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar agar dapat bekerja secara maksimal mengarah pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

**Karakteristik Mampu Menunjukan bahwa Dirinya Profesional**

Karakteristik mampu menunjukan dirinya profesional secara empirik memberikan konstribusi dalam pencapaian tujuan organisasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Tindakan disiplin merupakan kebutuhan dan tuntutan organisasi yang profesional. Hal ini juga merupakan keharusan bagi instansi pemerintah untuk melaksanakan aturan tersebut, dengan tujuan agar semua aparatur yang ada dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan. Oleh karena itu, baik secara yuridis maupun teknis aturan mengenai tindakan disiplin ini telah diatur secara sistematis dan baku, khususnya melalui peraturan kepegawaian. Misalnya, tindakan disiplin bagi mereka yang melakukan pelanggaran diatur mulai dari hukuman ringan, sedang dan berat yang diterjemahkan melalui tindakan peneguran sampai pemecatan bagi pegawai yang melakukan tindakan/kesalahan berat. Secara operasional aturan ini tetap berlaku dan siap untuk diberlakukan jika diperlukan. Indikator disiplin yang merupakan salah satu barometer profesionalisme seorang aparatur birokrasi memiliki relevasi yang signifikan dengan peningkatan pelayanan. Dengan demikian, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar, diharapkan dapat mampu menumbuhkembangkan sikap disiplin bagi para aparaturnya.

Dalam melaksanakan karakteristik tindakan disiplin ini, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar masih menghadapi kendala, antara lain kendala yang bersifat psikologis pada saat akan melakukan tindakan disiplin terhadap aparatur yang melakukan kesalahan, sehingga tindakan yang akan dijatuhkan kadang-kadang sulit untuk diputuskan. Namun karena berdasarkan aturan dan kepentingan organisasi, hukuman apapun bentuknya terpaksa harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan dengan optimal.

**Karakteristik Memegang Teguh Etika Profesinya**

Karakteristik memegang teguh etika profesinya memberikan konstribusi dalam menentukan tujuan organisasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Walaupun secara umum telah menunjukan sikap yang menjunjung tinggi etika profesi, tetapi secara empiris masih ditemukan adanya sebagian aparatur yang diindikasikan belum mencerminkan sikap yang menjunjung tinggi etika profesinya. Hal ini terbukti masih adanya keluhan dari aparatur birokrasi pada Pemkot Banjar yang merasa dirugikan atas rendahnya pelayanan administratif kepegawai yang diberikan oleh sebagian aparatur di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Disamping itu juga disenyalir terkait dengan masalah ketidakjujuran aparatur dalam memberikan pelayanan administratif kepegawaian.

Penekanan pentingnya etika profesi yang terkait dengan kejujuran dan sikap mendahulukan kepentingan umum dalam organisasi sebenarnya telah dilakukan baik secara formal maupun informal. Berkaitan dengan masalah kejujuran yang menjadi bagian dari etika profesi ini memang agak sulit untuk dideteksi, karena masalah kejujuran sesungguhnya terkait dengan moralitas dan kepribadian seseorang. Pada kondisi saat ini, dimana unsur maetrealisme mendominasi hampir semua dimensi kehidupan, indikator kejujuran terasa “mahal” untuk dipertahankan. Hanya karena suatu kebutuhan yang tidak seberapa seorang pegawai terkadang harus rela ‘mengorbankan’ kejujurannya yang pada akhirnya dapat mengganggu terhadap pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

**6**. **Karakteristik Memelihara Hubungan Dengan Klien**

Karakteristik memelihara hubungan dengan klien secara umum telah mengupayakan untuk dapat memelihara hubungan baik dengan kliennya yang dilayani melalui pemberian pelayanan administratif kepegawain dengan optimal. Namun, pada sisi lain hasil masih didapat kekecewaan sebagian klien atas pelayanan yang diberikan aparaturnya. Untuk menjaga hubungan baik dengan kliennya memang bukan perkara mudah, walaupun kelihatannya sangat sederhana. Hal ini disebabkan oleh sikap dan prilaku masyarakat yang sangat dinamis dan bervariatif, sehingga membutuhkan pola atau model pelayanan yang bervariatif pula.

Aparatur birokrasi di jajaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar jelas harus bekerja keras atau dapat bekerja secara maksimal demi mecapai tujuan organisasi walaupun dihadapkan juga pada kompleksitas perilaku klien yang demikian beragam. Secara riil dapat diakui bahwa kenyataan ini memang belum sepenuhnya dapat diantisipasi oleh seluruh aparatur birokrasi pada jajaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar, sehingga tidaklah mengherankan jika masih ditemukan adanya indikasi ketidakpuasan klien yang dilayani, khusunya berkaitan dengan layanan administrasi bidang kepegawaian bagi semua aparatur biorkrasi dilingkungan Pemkot Banjar.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:(1) Penguatan profesionalisme aparatur birokrasi telah dilaksananakan dengan baik walapun secara umum masih terdapat kekurangan sehingga secara emprik kurang memberikan konstribusi terhadap pencapai tujuan organisasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Kondisi semacam itu, sudah barang tentu membutuhkan respon yang memadai dari instansi pemerintah melalui penguatan pprofesionalisme pegawai atau aparatur birokrasi agar percepatan pelayanan administratif kepegawai yang terjadi di lingkungan Pemkot Banjar dapat segera diantisipasi atau setidaknya, dapat diimbangi sesuai kebutuhan yang ada. (2) Faktor-faktor profesionalisme aparatur birokrasi melalui karakteristik harus ahli, mampu mandiri, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mampu menunjukkan dirinya sebagai profesional, memegang teguh etika profesinya dan memelihara hubungan baik dengan pihak lain dapat mewujudkan penguatan profesionalisme aparatur birokrasi dengan efektif pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Artinya semua karakteristik dari profesionalisme aparatur birokrasi dapat mewujudkan tujuan organisasi secara efektif pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Namun demikian masih ada karakteristik yang belum dijalankan secara efektif yaitu karakteristik harus ahli dan ini tentunya akan sangat mengganggu terhadap pencapaian tujuan secara keseluruhan.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat direkomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Saran Akademik; Perlu adanya kajian atau penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan komprehensif berkaitan dengan penguatan profesionalisme aparatur birokrasi ditinjau dari perspektif lain, sehingga diharapkan memperoleh sentuhan akademik atau teoritik yang lebih dalam untuk menumbuh kembangkan ilmu administrasi publik dan kebijakan publik.
2. Saran Praktis; (1) Disarankan kepada Kepala Badan agar adanya pemahaman yang lebih komprehensif tentang konsep penguatan profesionalisme aparatur birokrasi dalam mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan pelayanan administratif kepegawaian di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. (2) Diharapkan kepada Kepala Badan adanya pola kerja aparatur birokrasi yang lebih didasarkan kepada keahlian dengan menguasai dan mengetahui seluk beluk tugas dan fungsi pekerjaan yang ditekuni, guna mendorong tumbuhnya sikap mandiri dan profesional dikalangan aparatur birokrasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. (3) Untuk meningkatkan kemampuan aparatur birokrasi yang profesional pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar, disarankan kepada Kepala Badan untuk dapat meningkatkan keahlian dan kemampuan pegawai melalui tiga program pengembangan, yaitu melalui Diklat (pendidikan dan pelatihan), Promosi dan Mutasi pegawai.
3. Saran Kebijakan; Untuk dapat meningkatkan penguatan profesionalisme aparatur birokrasi di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar, maka disarankan agar adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) berkaitan dengan profesionalisme aparatur birokrasi yang secara juridis mapun teknis dapat menjadi acuan atau pedoman khususnya dalam menjalan semua yang berkaitan dengan peraturan kepegawaian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Atmosudirdjo, Prayudi. 2003. Manajemen Pemerintahan. Jakarta : Erlangga

Abdullah, Syukur. 2001. Budaya Birokrasi di Indonesia. Jakarta : PT. Pustaka Utama Grafiti.

Danim. 2007. Teori Kebijakan Publik. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Davis, Keith. 1985. *Human Behavior at Work* : *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw Hill.

Gibson. 2003. Organisasi dan Manajemen. Jakarta : CV. Haji Masagung.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yoyakarta : Andi Offset.

Handoko, T. Hani. 2007. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu S. P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-6. Jakarta : Erlangga.

Henry, Nicholas. 2005. Administrasi Negara dan Masalah-masalah Publik. Terjemahan Luciana D. Lontoh. PT. Raja Garfindo Persada. Jakarta

Hersey, Paul dan Blanchard, Ken. 1994. Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. (terjemahan). Jakarta : Erlangga Edisi Keempat.

Islamy, Irfan. 2001. Prinsip-Prinsip Perumusan Kebujakan Negara. Jakarta : Bumi Aksara.

Kisdarto. 2002. Menuju Sumber Daya Manusia Berdaya. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Kristiadi. 2009. Perspektif Administrasi Publik Menghadapi Tantangan Abad 21. Jakarta : LAN

LAN-RI, 2009. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia, Jilid I dan II, Jakarta : Gunung Agung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Rosdakarya.

Maister, David. H. 1998. Profesionalisme Sejati.Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Moenir, H.A.S. 2002. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Moleong, Lexy. 2008. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mustopadidjadja. 2008. Perkembangan dan Penerapan Studi Kebijakan. Jakarta: LAN.

Nigro, Felix A. and Nigro, Lloyd G. 1977. *Modern Public Administration. California* : Harper and Row.

Nitisemito, Alex S., 2006. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta : Ghalia Indonesia.

Pamudji, S. 2004. Profesionalisme Aparatur Negara dalam Meningkatkan PelayananPublik. Jakarta : IIP.

Pamungkas, Bambang. 2006. Metode Penelitian Kualitatif : Teori dan Aplikasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta.

Pfiffner, John Mc Donald. 1975. *Principles of Public Administration*. California : Ronald Press.

Prawirosentono, Suryadi. 2009. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.

Presthus, Robert Vance. 1975. *Public Administration*. University of Michigan. Ronald Press, Co.

Ranupandojo, Heidjrachman. Husnan, Suad 2009. Manajemen Personalia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Rasul, Sjahruddin. 2000. Pengukuran Kinerja Suatu Tinjauan Pada Instansi Pemerintah. Jakarta : Tim BPKP.

Rasyid, Ryaas. 2007. Kualitas Profesional Pamong Praja Yang Responsif. Jakarta : IIP.

Robbins, Stephen P. 2005. Teori Organisasi, Strucktur, Desain & Aplikasi. Edisi 3. Cetakan Pertama AM Bahasa : Jusuf Udaya, Lic, Ec, Jakarta: Arcan.

Sanjaya, Wina. 2006. Strategi Profesionalisme. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Santoso, Priyo Budi. 2007. Birokrasi Pemerintahan Orde Baru : Perspektif Kultur dan Struktural. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persatuan.

Schermerhorn, John, R. 2001. *Management. Seventh Edition*. Unites States of America : John Willey and Sons, Inc.

Siagian, Sondang P. 2007. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta : CV. Haji Masagung.

Simamora, Henry. 2005. Rekruitmen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : YKPN.

Sedarmayanti. 2001. Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan. Bandung : CV. Mandar Maju.

Sobandi, Baban. 2008. Etika Kebijakan Publik.Jakarta : Mutiara Ilmu.

Soedjadi, FX. 2009. Organization and Methods Penunjang Berhasilnya Proses Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.

Supriatna, Tjahya. 2006. Administrasi Birokrasi dan Pelayanan Publik.Jakarta : Nimas Multima.

Suradinata, Ermaya, 2002. Pembaharuan Birokrasi dan Kebijakan Publik, Peradaban.

Sutopo, H.B., 2008, Metode Penelitian Kualitatif*,* Surakarta: Sebelas Maret University Press

The Liang Gie, 2009. Efektivitas Sumbser Daya Manusia. Jakarta : Gunung Agung.

Udoji, Chief J.O, 1981. *The African Public Servant As a Public Policy in Africa*. *Addis Abeba* : African Association for Public Administration and Management.

Wahab, Solichin Abdul. 2001. Analisis Kebijakan, dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. Jakarta : Bumi Aksara.

White. Jay. D. 1968. *Research in Public Administration*. Universitas Michigan Sage Publications.

Wasistiono, Sadu. 2003. Manajemen Pemerintahan Daerah. Bandung : Fokus Media.

Weber, Max. 2004. Konsep-Konsep Dasar Birokrasi. Terjemahan Widjaja. Jakarta : Rajawali Press.

Widodo. 2007. Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja. Malang-Jawa Timur, Bayu Media.

###### Dokumen :

Yulfi Alfikri.2015. Analisis Pengaruh Profesinalisme Pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung. Bandung: Pascasarjana Unpas

Ihwanudin. 2014. Analisis Pengaruh Profesionalisme Pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang. Bandung : Pascasarjana Universitas Pasundan.

Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian

Peraturan Pemerintah nomor 18 tahun 2016 berkaitan dengan Perangkat Daerah

1. Mahasiswi pada Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Publik Konsentrasi Kebijakan Keuangan Daerah Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung [↑](#footnote-ref-2)
2. **Prof. Dr. H. Kamal Alamsyah, M.Si.**,sebagai Ketua Komisi Pembimbing dan **Dr. Achdiat, M.Si.**,sebagai Anggota Komisi Pembimbing. [↑](#footnote-ref-3)