

PROFESIONALISME DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA KECAMATAN LIANG ANGGANG KOTA BANJARBARU

Ade Hermawan, M. Faisal Rizal

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Banua Banjarmasin

Email: stiabb08@gmail.com

Abstract: *Government Employees of Liang Anggang District, show the professionalism in duties. The result shown by three indicators that researchers use as a measurement to assess the professionalism of Government Employees. The Government Employees have work ability, full skills, and work experience. The Government Employees also have good productivity. In addition the researcher found that Government Employees also have good achievement, including quality, quantity, and finishing the duties.*

Keywords: *Professionalism; Performance*

Abstrak: Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru menunjukkan sikap profesional dalam bekerja. Terbukti dari ketiga indikator yang peneliti jadikan ukuran untuk menilai profesionalisme pegawai, yaitu kemampuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja. Dari ketiga indikator tersebut menunjukkan hasil yang baik. Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru juga dinilai produktif dalam bekerja. Hal tersebut dilihat dari tiga indikator yang peneliti jadikan ukuran untuk menilai kinerja, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan kecepatan penyelesaian pekerjaan. Dari ketiga indikator tersebut, semuanya menunjukkan hasil yang baik.

Kata kunci: *Professionalism; Kinerja*

PENDAHULUAN

Kecamatan Liang Anggang terdiri dari 4 kelurahan, dengan luas wilayah keseluruhan adalah 87,09 km². Keempat kelurahan tersebut adalah Kelurahan Landasan Ulin Tengah dengan luas wilayah 15,87, Kelurahan Landasan Ulin Utara luas wilayah 23,86, Kelurahan Landasan Ulin Barat luas wilayah 18,81, dan Kelurahan Landasan Ulin Selatan dengan luas wilayah 29,36. Visi Kecamatan Liang Anggang adalah : “Terdepan dalam pelayanan masyarakat yang berkarakter” Untuk mewujudkan visi tersebut Kecamatan Liang Anggang memiliki misi:

“Mengutamakan Pelayanan yang berkarakter kepada masyarakat dengan meningkatkan tertib Administrasi Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan dalam Pemerintahan Kecamatan”.

Pemerintah Kecamatan Liang Anggang dituntut untuk memiliki kemampuan teknis baik dalam konteks administratif maupun manajerial untuk mengelola, mengatur dan mengurus ikhwal yang menjadi tanggung jawab daerahnya. Oleh sebab itu, ketersediaan sumber daya aparatur yang berkualitas sangatlah penting.

Salah satu hambatan yang cukup serius yang sering dihadapi oleh Pemerintah daerah termasuk di Kecamatan Liang Anggang adalah belum sesuai kualitas kerja aparatur dengan apa yang diinginkan masyarakat, kurang tersedianya sumber daya manusia yang profesional dan

sesuai dengan bidang kerjanya, kurang terampilnya aparatur pemerintah daerah dalam menangani tugas-tugas yang harus dilaksanakan, dan kondisi kapasitas administrasi pegawai yang tidak memadai.

Agar Aparatur Pemerintah Kecamatan Liang Anggang mampu menunjukkan profesionalisme dan kinerja yang baik, maka kemampuan aparatur sipil negara di Kecamatan Liang Anggang perlu terus ditingkatkan, terutama dalam menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan yakni dengan upaya pengembangan sumber daya aparatur pemerintahan. Upaya tersebut misalnya dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan peningkatan kualitas SDM, mengikutsertakan pegawai dalam pendidikan formal, promosi jabatan dan kegiatan-kegiatan lain yang mampu mendorong peningkatan kualitas SDM.

Dengan alasan-alasan yang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah “Profesionalisme dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru”.

LANDASAN TEORITIS

Profesionalisme Pegawai

Profesional adalah kemampuan atau keterampilan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Korten & Alfonso dalam Tjokrowinoto (2006:191), profesionalisme adalah kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki oleh pemerintah dengan pekerjaan yang dilakukan. Terpenuhinya kesesuaian antara kemampuan dengan pekerjaan merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya kemampuan aparat mencerminkan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi pemerintah.

Menurut Atmosoeparto (2000:51) profesionalisme adalah kemampuan seseorang yang diukur dengan kriteria pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang pekerja.

Menurut Siagian (2000:163) Profesionalisme adalah kemampuan menyelesaikan tugas dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dimengerti oleh masyarakat. Oleh karena itu profesionalisme mensyaratkan adanya kesesuaian antara tingkat pengetahuan dengan beban kerja pegawai.

Tjokrowinoto (2006:191) mendefinisikan profesionalisme sebagai kemampuan untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan kemudahan prosedur. Profesionalisme mensyaratkan iklim organisasi yang mendukung terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

Ancok (2009) mendefinisikan profesionalisme sebagai kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap setiap perubahan lingkungan dan menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, maka di tarik suatu kesimpulan bahwa yang mempengaruhi profesionalisme aparatur antara lain yaitu budaya organisasi, tujuan organisasi, struktur organisasi, prosedur kerja, dan sistem insentif.

Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai; prestasi kerja yang diperlihatkan; kemampuan kerja (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002:313). Pedoman Penyusunan laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dikeluarkan oleh LAN Nomor 589/IX/6/Y/1999 (1999:3) menyebutkan

pengertian kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Penilaian terhadap kinerja merupakan hal yang sangat penting karena dapat dijadikan ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Husein Umar (2005:261) mengemukakan bahwa variabel dari kinerja itu adalah mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

As'ad (2008:37) mengatakan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kemudian Swasto (2001 : 58) mengatakan kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan/ diselesaikan oleh individu, kelompok dan organisasi.

Rue dan Byart dalam Kaban (2001 : 121) menyebutkan kinerja sebagai pencapaian, atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat dikatakan kinerja merupakan suatu tingkatan sejauh mana proses kegiatan organisasi memberikan hasil atau pencapaian tujuan.

Dari pendapat pakar-pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok/organisasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Agus Darma (1998:15) berpendapat ada 2 (dua) cara pengukuran yang dapat digunakan seperti penghematan, tingkat kesalahan dan sebagainya. Hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Sedangkan Syarif (1987:82) mengartikan pengukuran kinerja adalah mutu (kehalusan, kebersihan, dan ketelitian), jumlah waktu (kecepatan), jumlah macam kerja (banyaknya keahlian), jumlah jenis alat (keterampilan dalam mempergunakan bermacam-macam alat) dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Menurut Bemadi (1993:25) dengan menggunakan 6 (enam) kriteria pendekatan untuk mengukur sejauhmana kinerja pegawai / karyawan secara individu. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, adalah tingkah sejauhmana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. Efektifitas, tingkat sejauhmana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat sejauhmana pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tnpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Hubungan interpersonal, merupakan tingkat sejauhmana karyawan pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahannya.

Aparatur Sipil Negara

Setiap pegawai (aparatur sipil negara) pemerintah dalam menjalankan kinerjanya, harus selalu dilandasi dengan tanggung jawab, dalam melaksanakan tugasnya agar dapat menciptakan kualitas kinerja yang optimal dan dirasakan manfaatnya oleh masyarakat pada umumnya. Sebuah lembaga pemerintah tidak lepas dari aparatur sebagai pelaksana penyelenggaraan pemerintahan, hal ini sesuai dengan pendapat Soerwono Handyaningrat yang mengatakan bahwa:

“Aparatur ialah petugas yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi.” (Handyaningrat, 1982:154). Aparatur menurut definisi di atas merupakan organisasi kepegawaian dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan atau negara dalam melayani masyarakat.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), yang dimaksud dengan ”aparat” adalah badan pemerintahan; instansi pemerintah; pegawai negeri; alat negara. Sedangkan istilah ”aparatur pemerintah” diartikan sebagai pegawai negeri; alat negara; aparatur negara. Kata aparatur sendiri berarti perangkat, alat (negara, pemerintah); para pegawai (negeri). Aparatur negara merupakan alat kelengkapan negara, terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari.

Sedangkan *aparatur* secara etimologis istilah aparatur berasal dari kata aparat, yakni alat, badan, instansi, pegawai negeri. Sedangkan aparatur disamakan artinya dengan aparat tersebut di atas, yakni dapat diartikan sebagai alat negara, aparat pemerintah. Jadi aparatur negara adalah alat kelengkapan negara yang bertanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari (Victor M. Situmorang; Cormentyana Sitanggang, 1994:113-114).

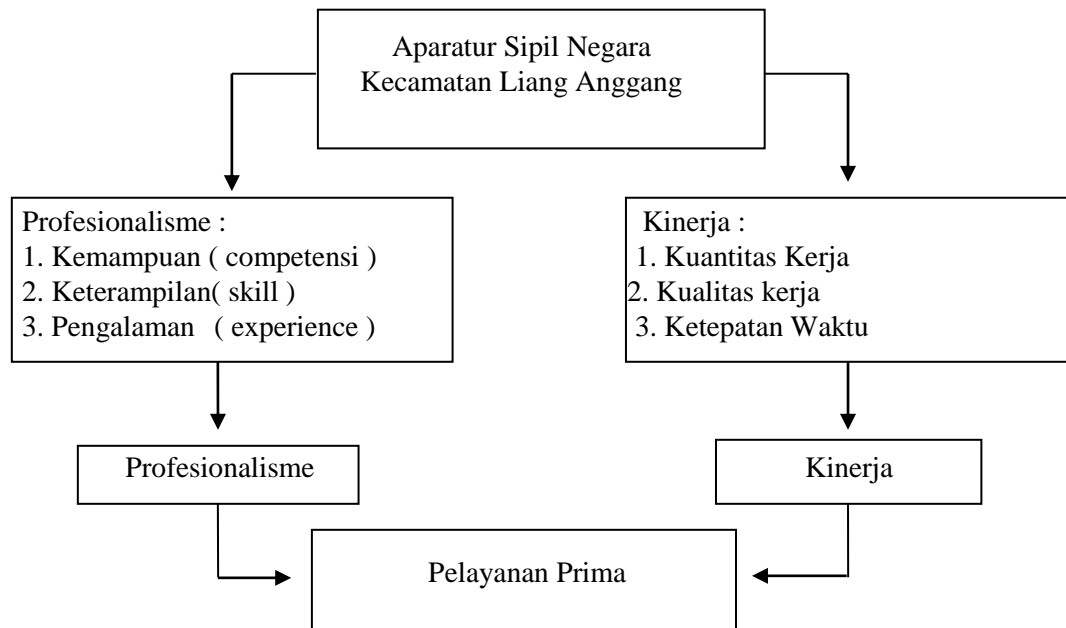
Aparat pemerintah adalah anggota masyarakat yang secara hukum dikukuhkan sebagai abdi negara yang bertanggung jawab atas dasar tugas dan wewenang yang telah diberikan sesuai bidang kemampuannya. Masyarakat sudah percaya sepenuhnya kepada aparat pemerintah yang ditunjuk untuk melakukan tugas sehari-hari sehingga mampu menyediakan atau memberikan pelayanan yang dibutuhkan atau diharapkan oleh masyarakat.

Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian ini dapat peneliti jelaskan sebagai berikut. Penelitian mengenai Profesionalisme dan Kinerja Pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru dimulai dengan menggambarkan keadaan pegawai yang bekerja di lingkungan Kecamatan Liang Anggang kota Banjarbaru. Kemudian peneliti memfokuskan Penelitian ini yaitu pada Profesionalisme dan Kinerja pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, yaitu menjalankan roda pemerintahan dan melayani masyarakat. Indikator Profesionalisme pegawai dalam penelitian ini adalah kemampuan, keterampilan dan pengalaman pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru. Sedangkan indikator Kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu penyelesaian kerja.

Kemudian peneliti melakukan evaluasi atau penilaian terhadap profesionalisme dan Kinerja pegawai Kecamatan Liang Anggang berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan tersebut.

Kerangka pikir penulis tersebut secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metoda Evaluasi, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis keberhasilan *suatu* aktivitas atau kegiatan tertentu, dalam penelitian ini yang dianalisis adalah mengenai Profesionalisme dan kinerja aparatur pemerintah di Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru.

Data dan Sumber Data

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

Dalam penelitian ini, adapun pihak yang dijadikan responden adalah masyarakat yang pernah menerima pelayanan dari Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru yang berhasil peneliti temui dan dimintai pendapatnya mengenai profesionalisme dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru. Dengan demikian Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah aksidental sampling. Jumlah sampel yang berhasil peneliti ambil yaitu sebanyak 50 orang.

Untuk melakukan verifikasi terhadap informasi yang didapat dari responden, maka peneliti juga mengumpulkan informasi dari key Informan. informan kunci dalam penelitian ini adalah :

1. Camat Liang Anggang
2. Sekretaris Kecamatan
3. Para Kasubag
4. Para Lurah dan Kepala Seksi Kelurahan
5. Tokoh Masyarakat di Kecamatan Liang Anggang.

Selanjutnya untuk memperoleh informasi secara mendalam serta lebih lengkap dari hasil penelitian dari masyarakat dan instansi yang terkait dengan Kantor Kecamatan Liang Anggang maka dipergunakan teknik *snowball sampling*. Penentuan jumlah sumber informasi berkembang dan bergulir mengikuti informasi atau data yang dibutuhkan dari sumber informasi yang diwawancarai sebelumnya. Maka dari itu, karakteristik sumber informasi penelitian tidak digambarkan secara rinci namun akan berkembang sesuai dengan kajian penelitian yang dilakukan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu:

1. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara secara mendalam (*in-dephinterview*) dengan narasumber dengan berpedoman pada *pedoman wawancara* yang telah disusun sebelumnya. Pemberian pertanyaan kepada narasumber dilakukan secara terbuka dan fleksibel sesuai dengan perkembangan yang terjadi selama proses wawancara dalam rangka menyerap informasi mengenai persepsi, pola maupun pendapat-pendapat dari informan tersebut. Apabila informasi dianggap sudah memenuhi tujuan penelitian maka pengajuan pertanyaan atau penjarangan informasi akan di akhiri.

2. Studi Dokumentasi

Penulis menjangkau data yang dibutuhkan (data pendukung) dalam penelitian ini dengan cara mencari dokumen-dokumen yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, seperti buku, jurnal, surat kabar dan lain sebagainya.

3. Observasi (pengamatan lapangan)

Yaitu dilakukan pengamatan secara langsung yang dilakukan penulis di lokasi penelitian untuk mengamati peristiwa yang ada keterkaitannya dengan masalah penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisa data merupakan kegiatan penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Singarimbun dan Effendi,1995). Sedangkan menurut Moleong (2000:103), analisis data adalah: kegiatan mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti disarankan oleh data. Dengan demikian, data yang telah terkumpul dari hasil wawancara dan studi kepustakaan atau dokumentasi akan dianalisis dan ditafsirkan untuk mengetahui maksud serta maknanya, kemudian dihubungkan dengan masalah penelitian. Data yang terkumpul disajikan dalam bentuk narasi dan kutipan langsung hasil wawancara.

Tahap-tahap analisa data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Data reduction* (reduksi data), pada tahap ini data diberi kode, disimpulkan dan dikategorikan menurut aspek-aspek penting dari setiap isu yang telah diteliti. Dengan tahap ini akan membantu juga dalam menentukan data apa yang diperlukan dan bagaimana serta siapa yang akan memberikan informasi selanjutnya, metode apa yang digunakan untuk menganalisis yang akhirnya akan membawa pada simpulan.
2. *Data organization* (pengorganisasian data), pada tahap ini adalah tahap proses pengumpulan (*assembling*) informasi yang betul-betul penting dan dianggap merupakan tema atau pusat

penelitian. Pada tahap ini data-data yang hampir sama atau mirip digabungkan dalam kategori tertentu untuk dijadikan dalam bentuk satu permasalahan saja.

3. *Interpretation* (interpretasi atau penafsiran), tahap ini meliputi proses mengidentifikasi pola-pola (*patterns*), kecenderungan (*trends*), dan penjelasan (*explanations*) yang akan membawa kepada simpulan yang telah teruji melalui data yang benar-benar lengkap dan tidak ada informasi atau pengertian baru yang terlewatkan.

Difinisi Operasional Variabel

1. Profesionalisme adalah Kemampuan, keterampilan dan pengalaman Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang kota Banjarbaru dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi masyarakat dan perkembangan lingkungan serta Kemampuan mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan Hasrat dan tekad mencari dan menggali cara dan metode baru dalam pelaksanaan tugas.
2. Kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu kerja yang ditunjukkan oleh Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Pegawai adalah Aparatur Sipil Negara atau aparatur sipil Negara yang bekerja di lingkungan Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Dimensi
1.	Profesionalisme	a. Kemampuan b. Keterampilan c. Pengalaman
2.	Kinerja	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu kerja

Sumber : Diolah peneliti dari tinjauan teoritis, 2017

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profesionalisme Aparatur Sipil Negara

Hasil penelitian mengenai profesionalisme Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru peneliti sajikan dalam tabel-tabel berikut ini.

1. Kemampuan Aparatur Sipil Negara

Tabel 2. Kemampuan

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

Sumber : Data Lapangan Tahun 2017

Tabel 2 menunjukkan tanggapan responden mengenai profesionalisme Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru dilihat dari indikator kemampuan kerja. Dari 50 orang responden, 40 orang menyatakan bahwa kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru adalah mampu, 9 orang menyatakan cukup mampu, dan 1 orang menyatakan tidak mampu. Artinya terdapat kecenderungan bahwa Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru mampu dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya.

Informasi yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan Camat Liang Anggang Kota Banjarbaru berkaitan dengan kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru menguatkan terhadap data yang ada pada tabel 2. Camat Liang Anggang Kota Banjarbaru menyatakan, “Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru telah mampu melaksanakan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya masing-masing. Pengetahuan mereka terhadap aturan dan pelaksanaan tugas dan pekerjaan masing-masing sudah memadai, sehingga hasil kerjanya memuaskan bagi masyarakat”.

Analisa terhadap hasil penelitian mengenai kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang tersaji dalam tabel 2 dapat peneliti uraikan sebagai berikut.

Untuk meningkatkan kualitas jalannya pemerintahan yang lebih baik dan meningkatkan mutu pemerintahan dalam pelaksanaan tugas masing-masing personil demi tercapainya *good governance*, maka pemerintah Kecamatan Liang Anggang menetapkan sasaran meningkatkan kemampuan dan kapasitas aparatur pemerintahan daerah. Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur keberhasilan sasaran ini adalah meningkatkan kemampuan aparatur pemerintah dan jumlah aparatur yang mengikuti pelatihan.

Untuk mengetahui bagaimana melihat kemampuan aparatur dalam menjalankan fungsinya sebagai instrumen pemerintahan, maka ada beberapa faktor yang bisa dilihat, yaitu Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Keterampilan.

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

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

Tingkat kesesuaian antara pendidikan formal yang dimiliki dengan penempatan kerja dan tingkat keterkaitan antara pendidikan formal yang dimiliki dengan beban kerja, sudah

menunjukkan tingkat profesionalisme aparatur dalam menjalankan fungsi pemerintahan di Kecamatan Liang Anggang. Tingkat pendidikan yang merupakan unsur utama yang akan menjadikan profesional haruslah ditingkatkan berdasarkan kesesuaian dan ada keterkaitan antara tugas dan tanggungjawab dengan beban kerja aparatur.

2. Keterampilan Aparatur Sipil Negara

Tabel 3. Keterampilan

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

Sumber : Data Lapangan Tahun 2017.

Tabel 3 menunjukkan tanggapan responden mengenai profesionalisme Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru dilihat dari indikator Keterampilan kerja. Dari 50 orang responden, 41 orang menyatakan bahwa Keterampilan kerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru adalah terampil, 8 orang menyatakan cukup terampil, dan 1 orang menyatakan tidak terampil. Artinya terdapat kecenderungan bahwa Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru terampil dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya.

Informasi yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan Sekretaris Camat Liang Anggang Kota Banjarbaru berkaitan dengan keterampilan kerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru menguatkan terhadap data yang ada pada tabel 3. Sekretaris Camat Liang Anggang Kota Banjarbaru menyatakan, “Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru memiliki keterampilan kerja yang memadai guna melaksanakan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya masing-masing. Keterampilan kerja mereka terhadap teknis pelaksanaan tugas dan pekerjaan masing-masing sudah teruji, sehingga hasil kerjanya memuaskan bagi masyarakat dan juga pimpinan”.

Analisa terhadap hasil penelitian mengenai keterampilan kerja Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang tersaji dalam tabel 3 dapat peneliti uraikan sebagai berikut.

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

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

- a. Kemampuan teknis (*technical skill*), yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.
- b. Kemampuan Sosial (*social/human skill*), Kemampuan dan kata putus (*judgment*) dalam pekerja dengan melalui orang lain, mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan

kepemimpinan yang efektif.

- c. Kemampuan konseptual (*conceptual skill*), yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang unit kerja masing-masing ke dalam bidang organisasi. Kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar tujuan dan kebutuhan kelompok sendiri.
3. Pengalaman Aparatur Sipil Negara

Tabel 4. Pengalaman

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

Sumber : Data Lapangan Tahun 2017.

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

Informasi yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru berkaitan dengan pengalaman kerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru menguatkan terhadap data yang ada pada tabel 4. Kasubag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru menyatakan, "Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru memiliki pengalaman kerja yang memadai guna melaksanakan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya masing-masing. Pengalaman kerja mereka terhadap teknis pelaksanaan tugas dan pekerjaan masing-masing sudah baik, sehingga hasil kerjanya tepat dan cepat".

Analisa terhadap hasil penelitian mengenai pengalaman kerja Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang tersaji dalam tabel 4 dapat peneliti uraikan sebagai berikut.

Pada dasarnya pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang dan memudahkan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengalaman kerja yang harus dimiliki tentunya pekerjaan/beban kerja yang pernah dilakukan dan sesuai dengan bidang tugas dan pekerjaan yang nantinya akan memudahkan dalam penyelesaian berbagai permasalahan terutama yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaan. Tingkat pengalaman kerja aparatur di Kecamatan Liang Anggang masih jauh dibawah harapan, secara rata-rata tingkat pengalaman kerja aparatut tidak sesuai dengan pengalaman yang pernah diperoleh. Mutasi jabatan yang tidak sesuai dengan formasi pendidikan dan pengalaman kerja menghambat kinerja organisasi.

Pengalaman seseorang dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumberdaya potensial dalam mengelola perubahan dirinya. Secara rasional, pengalaman kerja pasti dapat dirasakan seseorang. Dari pengalamannya, seharusnya seseorang memperoleh modal atau bekal dalam melihat unsur-unsur penyebab keberhasilan dan kurang-berhasilan dalam bekerja.

Semakin bertambahnya usia seseorang maka pengetahuan tentang pekerjaan semakin meningkat dan cara memandang sesuatu juga semakin bijak. Misalnya ketika seseorang pernah mengalami kelalaian kerja maka mungkin saja hal itu dirasakan biasa-biasa saja.

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

Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil penelitian mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru peneliti sajikan dalam tabel-tabel berikut ini.

1. Kualitas Pekerjaan Aparatur Sipil Negara

Tabel 5. Kualitas Pekerjaan

No.	Kualitas Pekerjaan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Berkualitas	43	86
2.	Cukup berkualitas	6	12
3.	Tidak berkualitas	1	2
Jumlah		50	100

Sumber : Data Lapangan Tahun 2017.

Tabel 5 menunjukkan tanggapan responden mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru dilihat dari indikator Kualitas Pekerjaan. Dari 50 orang responden, 43 orang menyatakan bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru adalah berkualitas, 6 orang menyatakan cukup berkualitas, dan 1 orang menyatakan tidak berkualitas. Artinya terdapat kecenderungan bahwa Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru mempunyai hasil kerja yang berkualitas.

Informasi yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan beberapa Lurah di lingkungan Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru berkaitan dengan Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru sependapat terhadap data yang ada pada tabel 5. Lurah Liang Anggang Selatan Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru menyatakan, "Kualitas kerja yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru adalah baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil kerja mereka yang memuaskan bagi masyarakat yang berurusan dan juga pimpinan unit kerja masing-masing".

2. Kuantitas Pekerjaan Aparatur Sipil Negara

Tabel 6. Kuantitas Pekerjaan

No.	Kuantitas Pekerjaan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Banyak	40	80
2.	Cukup banyak	9	18
3.	Sedikit	1	2
Jumlah		50	100

Sumber : Data Lapangan Tahun 2017.

Tabel 6 menunjukkan tanggapan responden mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru dilihat dari indikator Kuantitas Pekerjaan. Dari 50 orang responden, 40 orang menyatakan bahwa Kuantitas Pekerjaan yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru adalah banyak, 9 orang menyatakan cukup banyak, dan 1 orang menyatakan sedikit. Artinya terdapat kecenderungan bahwa Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru mempunyai hasil kerja yang banyak.

Informasi yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan beberapa Sekretaris Lurah di lingkungan Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru berkaitan dengan Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru sependapat terhadap data yang ada pada tabel 6. Sekretaris Lurah Guntung Manggis Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru menyatakan, “Kuantitas kerja yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru adalah baik. Hal ini dibuktikan dengan semua pekerjaan baik pelayanan maupun rutin dapat diselesaikan sesuai target, artinya tidak terjadi penumpukan pekerjaan”.

3. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Tabel 7. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

No.	Ketepatan Waktu Penyelesaian Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Tepat waktu	39	78
2.	Cukup tepat waktu	10	20
3.	Tidak tepat waktu	1	2
Jumlah		50	100

Sumber : Data Lapangan Tahun 2017.

Tabel 7 menunjukkan tanggapan responden mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru dilihat dari indikator Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan. Dari 50 orang responden, 39 orang menyatakan bahwa ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru adalah tepat waktu, 10 orang menyatakan cukup tepat waktu, dan 1 orang menyatakan tidak tepat waktu. Artinya terdapat kecenderungan bahwa Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Informasi yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan salah seorang tokoh masyarakat di Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru, yaitu Bapak HS berkaitan dengan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru sependapat terhadap data yang ada pada tabel 7. Bapak HS menyatakan, “Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka dengan tepat waktu. Hal ini dibuktikan dengan waktu pelayanan sudah sesuai dengan petunjuk teknis atau standar operasional prosedur pelayanan yang ada di Kecamatan/ kelurahan sehingga memuaskan bagi masyarakat yang berurusan”.

Analisa terhadap hasil penelitian mengenai kinerja kerja Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang tersaji dalam tabel 5, 6 dan 7 dapat peneliti uraikan sebagai berikut.

Kinerja adalah kemampuan aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya kinerja aparatur yang rendah otomatis kualitas pelayanan akan menurun pula.

Dalam penyelenggaraan pelayanan instansi pemerintah berusaha agar jasa pelayanannya mempunyai kualitas yang baik, karena apabila pelayanannya kurang baik maka kinerja instansi yang bersangkutan akan menurun. Salah satu penyebab dari turunnya kinerja pegawai dalam pemberian pelayanan pada masyarakat adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka kinerja instansinya akan rendah.

Kegiatan pelayanan masyarakat mempunyai standar waktu penyelesaian, karena apabila waktu yang diberikan untuk memberikan pelayanan melebihi standar yang telah ditetapkan, maka target waktu penyelesaian pelayanan tidak tercapai.

Keterampilan atau kemampuan pegawai yang melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar dapat diperoleh hasil seperti yang diharapkan. Keterampilan dan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang aparatur sipil negara akan berkembang dengan sempurna apabila dilengkapi dengan pengetahuan melalui proses belajar dan latihan.

Kesiapan aparatur sipil negara untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab dapat dicapai apabila kebutuhan hidupnya (sandang, pangan, papan) terpenuhi. Adapun kebutuhan hidup pegawai antara lain: Kebutuhan hidup yang bernilai psikologis antara lain: kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan prestasi, dan kebutuhan untuk berafiliasi. Dan Kebutuhan hidup yang bernilai ekonomis dan bersifat fisik. Kebutuhan hidup yang bernilai ekonomis adalah segala bentuk kebutuhan yang dapat dinilai dengan uang atau suatu fasilitas untuk memperoleh uang seperti gaji, jaminan kesehatan dan tunjangan atau honor dalam bentuk uang. Sedangkan kebutuhan yang bersifat fisik yang memungkinkan pegawai bersedia bekerja dengan penuh semangat meliputi tata ruang kerja, pakaian kerja, dan lingkungan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru profesional dalam bekerja. Buktinya adalah ketiga indikator yang peneliti jadikan ukuran untuk menilai profesionalisme

Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru yaitu kemampuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja, semuanya menunjukkan hasil yang baik.

2. Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru produktif dalam bekerja. Buktinya adalah ketiga indikator yang peneliti jadikan ukuran untuk menilai kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan kecepatan penyelesaian pekerjaan, semuanya menunjukkan hasil yang baik.

Saran-saran

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

1. Agar pola karier dapat menjadi daya tarik bagi pegawai, maka sistem yang dibangun hendaknya berbasis merit dan bersifat terbuka.
2. Perlu dilakukan punishment terhadap yang tidak disiplin, tetapi perlu juga memberikan reward terhadap yang berprestasi.
3. Membekali diri Aparatur Sipil Negara dengan berbagai kecakapan (kompetensi) antara conceptual skill(kemampuan konseptual), social skill (kemampuan bersosial) dan technical skill(kemampuan teknis) terkait dengan tugas dan fungsi masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto, 2005, *Kinerja Organisasi Publik, Kebijakan dan pnerapannya*, (Makalah)
- Buchari Zainun (2001), "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT. Gunung Agung, Jakarta.
- David Osborne & Plastrik, Peter, 2007, *Memangkas Birokrasi* (terjemahan), PPM, Jakarta
- Djamaluddin Ancok, 2009, *Revitalisasi SDM Dalam Menghadapi Perubahan Pada Pasca Krisis*, (makalah)
- Fredy Numberiy, 2000, *Organisasi dan Administrasi Pemerintah*, Makalah Osborne, David & Gaebler, Ted, 1992, *Mewirauahakan Birokrasi* (terjemahan), PPM, Jakarta
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE TKPN, Yogyakarta, 1995.
- Pamudji, 1995, *Ekologi Administrasi Negara*, Bina Aksara, Jakarta
- J. Salusu, 1996, *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Non Profit*, Gramedia, Jakarta
- Lexy Moleong, 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survey*, PT.Pustaka, Jakarta, cet II, 1995.
- Miftah Thoha, 1999, *Perilaku Organisasi* (Cetakan X), Rajawali Pers, Jakarta
- Miftah Toha dan Dedi Supriady Bratakusumah, "Peningkatan Profesionalitas dan Kinerja Aparatur Sipil Negara
- Milles, B Matthew, Michael Huberman, 1992 : *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*, UI Press, Jakarta

Sanafiah, Faisal 1990, *Metode Penelitian Kualitatif, : Dasar-Dasar dan Aplikasi Penerbit*
YA3, Malang

Sondang, P Siagian, , 1994, *Patologi Birokrasi*, Galia Indonesia, Jakarta

-----, 2000, *Administrasi Pembangunan*, Bumi Aksara, Jakarta

Suharsimi Arikunto, 2000, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Yogyakarta