

**PROFESIONALISME PEGAWAI NEGERI SIPIL KECAMATAN
LANDASAN ULIN KOTA BANJARBARU**

Ade Hermawan

Email : Stiabb08@gmail.com

STIA Bina Banua Banjarmasin

ABSTRACT

Civil Service Platform Ulin District of Banjarbaru professional work. The proof is the third indicator that researchers make a measure to assess the professionalism of the Civil Service Platform Ulin District of Banjarbaru namely work ability , work skills , and work experience , all of them showed good results . Efforts to increase the professionalism of the Civil Service in the District of Runway Ulin Banjarbaru done through rekrutment employees in accordance with the needs of the organization and corruption-free , design work , arranged on the pattern of the employment relationship , work assessment carried out by an instrument Rate Job Performance Employees (PPKP) consisting of a Target Job employees (SKP) and Conduct of work , education and training of employees through leadership training , functional training and technical training , improving the discipline to enforce disciplinary rules in accordance with applicable regulations.

Keyword : Professionalism, Civil Servant.

PENDAHULUAN

Upaya untuk mewujudkan penyelenggaraan Pemerintahan secara benar (*good-governance*) dan bersih (*clean-government*) termasuk didalamnya penyelenggaraan pelayanan publik memerlukan unsur-unsur mendasar antara lain adalah unsur profesionalisme dari pelaku dan penyelenggara pemerintahan dan pelayanan publik.

Terbaiknya unsur profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi pemerintahan akan berdampak kepada menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Profesionalisme disini lebih ditujukan kepada kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan yang baik, adil, dan inklusif dan tidak hanya sekedar kecocokan keahlian dengan tempat penugasan.

Kecamatan Landasan Ulin merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kota Banjarbaru, dimana luas dataran Kecamatan Landasan Ulin adalah 7347.21 Ha dan secara administratif terbagi dalam 4 (empat) Kelurahan, yakni Kelurahan Landasan Ulin Timur, Syamsudin Noor, Guntung

Payung dan Kelurahan Guntung Manggis.

visi Kecamatan Landasan Ulin adalah: "Menjadikan Landasan Ulin Terbang (Terbaik dan Membanggakan) dalam Pelayanan".

Untuk mewujudkan visi tersebut Kecamatan Landasan Ulin memiliki misi :Meningkatkan Kualitas Pelayanan, Meningkatkan Profesionalisme Aparatur, dan Mendorong Partisipasi Masyarakat.

Salah satu hambatan yang cukup serius yang sering dihadapi oleh Pemerintah daerah termasuk di dalamnya Kecamatan Landasan Ulin dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan serta pemberian pelayanan kepada masyarakat adalah belum sesuai kualitas kerja aparatur dengan apa yang diinginkan masyarakat, kurang tersedianya tenaga manusia dalam hal ini sumber daya manusia yang ahli dan sesuai dengan bidang kerjanya, kurang terampilnya aparatur pemerintah daerah dalam menangani tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dan kondisi kapasitas administratif pegawai yang tidak memadai.

Dengan bertitik tolak dari hal-hal diatas, maka tujuan dari penelitian ini

adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis Profesionalisme dan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru”

TINJAUAN PUSTAKA

Profesional dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Atmosoeparto (2000:51) menyebutkan bahwa profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan (kompetensi), yaitu memiliki pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), bisa melakukan (ability) ditunjang dengan pengalaman (experience) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu.

Profesionalisme sebagai refleksi dari cerminan kemampuan, keahlian akan dapat berjalan efektif apabila didukung oleh adanya kesesuaian antara tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja pegawai yang menjadi tanggungjawabnya.

Profesionalisme dalam pandangan Korten dan Alfonso (1981)

diukur melalui *keahlian* yang dimiliki oleh seseorang yang sesuai dengan *kebutuhan tugas* yang dibebankan organisasi kepada seseorang. Alasan pentingnya kecocokan antara disiplin ilmu atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang karena jika keahlian yang dimiliki seseorang tidak sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya akan berdampak kepada inefektifitas organisasi.

Salah satu faktor yang menghambat kelancaran dan efektifitas birokrasi publik adalah tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik dalam menjalankan fungsi dan tugas. Tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik Indonesia dapat dilihat dari banyaknya temuan para pakar dan pengalaman pribadi masyarakat di lapangan tentang pelayanan publik yang diselenggarakan birokrasi. Lambannya birokrasi dalam merespon aspirasi publik serta pelayanan yang terlalu prosedural (*red tape*) merupakan sedikit contoh diantara sekian banyak ketidakberesan dalam dunia birokrasi public Indonesia).

Menurut Siagian (2000:164) faktor-faktor yang menghambat terciptanya aparatur yang profesional

antara lain lebih disebabkan profesionalisme aparatur sering terbentur dengan tidak adanya iklim yang kondusif dalam dunia birokrasi untuk menanggapi aspirasi masyarakat dan tidak adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *Qualitative*. 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 aparatur pemerintah di Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru.

Pihak yang dijadikan responden adalah masyarakat yang pernah menerima pelayanan dari pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru yang berhasil peneliti temui dan dimintai pendapatnya mengenai profesionalisme pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin 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 Informan. informan dalam penelitian ini adalah: Camat Landasan Ulin, Sekretaris Kecamatan, Para Kasubag, Para Lurah dan Kepala Seksi Kelurahan, Tokoh Masyarakat di Kecamatan Landasan Ulin. Selanjutnya untuk memperoleh informasi secara mendalam serta lebih lengkap dari hasil penelitian dari masyarakat dan instansi yang terkait dengan Kantor Kecamatan Landasan Ulin maka dipergunakan teknik *snowball sampling*.

Teknik pengumpulan data yang akan peneliti gunakan yaitu: Wawancara, dokumentasi, dan observasi. Wawancara secara mendalam (*in-dept interview*) dengan narasumber (*key informan*) dengan berpedoman pada *interview-guidances* yang telah disusun sebelumnya.

Proses pengolahan data bergerak diantara perolehan data, reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

No	Variabel	Dimensi
1.	Profesionalisme	a. Kemampuan b. Keterampilan c. Pengalaman
2.	Peningkatan profesionalisme	a. Rekrutmen pegawai b. Rancangan kerja c. Penilaian kinerja d. Pendidikan dan pelatihan e. Peningkatan disiplin

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat peneliti uraikan sebagai berikut :

1. Profesionalisme adalah Kemampuan, keterampilan dan pengalaman pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin 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. Produktivitas kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu kerja yang ditunjukkan oleh pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dalam

memberikan pelayanan kepada masyarakat.

3. Pegawai adalah pegawai negeri sipil atau aparatur sipil Negara yang bekerja di lingkungan Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru.

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profesionalisme Pegawai

Hasil penelitian mengenai profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru peneliti sajikan dalam tabel-tabel berikut ini.

1. Kemampuan Pegawai Negeri Sipil

Tabel 2 Kemampuan

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

Sumber : Data Lapangan Tahun 2016.

Tabel 2 menunjukkan tanggapan responden mengenai profesionalisme pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dilihat dari indikator kemampuan kerja. Dari 50 orang responden, 40 orang menyatakan bahwa

kemampuan kerja pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru adalah mampu, 9 orang menyatakan cukup mampu, dan 1 orang menyatakan tidak mampu. Artinya terdapat kecenderungan bahwa pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru mampu dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya.

Informasi yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan Camat Landasan Ulin Kota Banjarbaru berkaitan dengan kemampuan kerja pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru menguatkan terhadap data yang ada pada tabel 2. Camat Landasan Ulin Kota Banjarbaru menyatakan, “Pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin 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 Pegawai Negeri Sipil 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 Landasan Ulin 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 Landasan Ulin 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 Landasan Ulin 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.

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 Landasan Ulin. Tingkat pendidikan yang merupakan unsur utama yang akan menjadikan professional ditingkatkan berdasarkan kesesuaian dan ada keterkaitan antara tugas dan tanggungjawab dengan beban kerja aparatur.

2. Keterampilan Pegawai Negeri Sipil

Tabel 3 Keterampilan

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

Sumber : Data Lapangan Tahun 2016.

Tabel 3 menunjukkan tanggapan responden mengenai profesionalisme pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dilihat dari indikator Keterampilan kerja. Dari 50 orang responden, 41 orang menyatakan bahwa Keterampilan kerja pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru adalah terampil, 8 orang menyatakan cukup terampil, dan 1 orang menyatakan tidak terampil. Artinya terdapat kecenderungan bahwa pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan

Ulin Kota Banjarbaru terampil dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya.

Informasi yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan Sekretaris Camat Landasan Ulin Kota Banjarbaru berkaitan dengan keterampilan kerja pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru menguatkan terhadap data yang ada pada tabel 3.

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

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

- 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.
3. Pengalaman Pegawai Negeri Sipil

Tabel 4 Pengalaman

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

Sumber : Data Lapangan Tahun 2016.

Tabel 4 menunjukkan tanggapan responden mengenai profesionalisme pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dilihat dari indikator pengalaman kerja. Dari 50 orang responden, 43 orang menyatakan bahwa pengalaman kerja pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru adalah berpengalaman, 6 orang menyatakan cukup berpengalaman, dan 1 orang menyatakan tidak berpengalaman.

Berkaitan dengan pengalaman kerja pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru menguatkan terhadap data yang ada pada tabel 4. Kasubag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru menyatakan, “Pegawai negeri sipil Kecamatan Landasan Ulin 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”.

Analisis terhadap hasil penelitian mengenai pengalaman kerja Pegawai Negeri Sipil 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. Tingkat pengalaman kerja aparatur di Kecamatan Landasan Ulin 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.

Dalam kenyataannya bisa saja suatu pengalaman kerja ditanggapi dengan cara yang berbeda sesuai dengan cara pandang setiap orang.

B. Peningkatan Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan mengenai upaya peningkatan profesionalisme pegawai negeri sipil di Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dapat dianalisa sebagaimana uraian berikut ini.

1. Rekrutmen Pegawai

Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Meskipun sistem rekrutmen telah diatur dalam peraturan pemerintah sebagai upaya untuk menjaring SDM-PNS yang kompeten, namun dalam implementasinya belum memenuhi kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalitas SDM-PNS.

Rekrutmen pegawai yang dilaksanakan oleh pemerintah, belum mampu mengungkap kompetensi SDM-PNS sesuai dengan kebutuhan. Proses prosedur rekrutmen PNS selama ini menurut opini yang berkembang di masyarakat, cenderung diwarnai

oleh praktik-praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN)

Kualitas SDM-PNS, antara lain ditentukan oleh rekrutmen yang merupakan proses aktivitas mencari dan menemukan SDM-PNS yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Rekrutmen PNS sebaiknya menggunakan cara-cara profesional yaitu berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kemampuan akademis dan akhlak/moral yang baik, atau secara singkat harus dilakukan *fit and proper test* (uji kelayakan dan kemampuan) yang kemudian dilanjutkan dengan psikotest oleh psikolog, untuk mengetahui apakah secara psikis calon PNS tersebut telah siap. Untuk menjamin adanya sasaran dan target yang jelas, serta terukur dari instansi pemerintah maka organisasi instansi pemerintah kedepan harus berubah.

2. Rancangan Kerja

Bagi PNS keseluruhan, yang dibutuhkan bukanlah manusia yang termotivasi secara individu, melainkan manusia yang termotivasi secara kelompok.

Salah satu cara memberikan *psychological income* ialah dengan cara membuat rancangan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan manusia, seperti, membuat pekerjaan lebih berarti, lebih menarik dan lebih memberikan tantangan (caranya dengan merancang pekerjaan yang melibatkan banyak variasi dalam hal isinya yang menuntut keahlian lebih tinggi; memberikan otonomi dan tanggung jawab lebih besar pegawai untuk membuat perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pekerjaan sendiri). Memberikan tambahan tugas pada pegawai agar pekerjaan lebih bervariasi tanpa menuntut kemampuan yang lebih tinggi.

Upaya meningkatkan kinerja PNS pada akhirnya ditentukan oleh pola hubungan dalam instansi di mana ia bekerja. Untuk meningkatkan kinerja, pola demikian itu mesti diubah dengan merangsang partisipasi aktif setiap PNS dalam bekerja.

3. Penilaian Kinerja

Kinerja pegawai dijabarkan langsung dari misi organisasi. Penilaian kinerja dilakukan secara transparan dan obyektif. Penilaian kinerja menjadi bahan diagnosis dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Selanjutnya kinerja pegawai juga menjadi instrumen utama dalam pemberian *reward* and *punishment* termasuk untuk promosi dan rotasi pegawai.

Daftar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP) masih merupakan hal yang patut mendapatkan perhatian, mengingat fungsi PPKP sebenarnya sangat penting untuk menilai akuntabilitas personal (pribadi). Namun sangat disayangkan, sampai saat ini eksistensi PPKP sebagai tolok ukur keberhasilan PNS kurang berarti bahkan masih sebatas formalitas.

Adanya perubahan Paradigma menuju kepada paradigma baru. Paradigma baru PPKP, yaitu dari Subyektif menjadi obyektif, dari Tak terukur menjadi terukur, dari Tertutup menjadi terbuka, dari Tidak fokus pekerjaan menjadi fokus pekerjaan, dari Tidak ada klarifikasi menjadi ada klarifikasi,

dari Tidak ada kontrak menjai ada kontrak sasaran kerja individu.

Pemeliharaan kinerja SDM harus disertai dengan ganjaran (*reward system*) akan berpengaruh terhadap jalannya program. Pemeliharaan dengan sistem ganjaran ini diharapkan dapat membawa pengaruh terhadap tingkat prestasi dan produktitas kerja PNS yang optimal.

4. Pendidikan dan Pelatihan

Hal lain yang dapat diupayakan pemerintah dalam memperbaiki kinerja aparaturnya adalah dengan memberikan kesempatan kepada PNS untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan, agar menghasilkan pegawai yang profesional. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian.

5. Peningkatan Disiplin

Disiplin bekerja mudah untuk diucapkan tetapi kenyataannya sulit untuk dilakukan. Meskipun Gerakan

Disiplin Nasional selalu digembar-gemborkan serta disosialisasikan terus menerus dalam berbagai kesempatan, khususnya bagi PNS yang nota-bene merupakan kepanjangan tangan pemerintah dalam memberikan layanan terbaiknya bagi masyarakat, akan tetapi realitas di lapangan sungguh merupakan tantangan berat. Segalanya tidak semudah membalik telapak tangan.

Ironisnya lagi, ketidakdisiplinan dalam bekerja ini hampir dilakukan oleh semua tingkatan PNS. Dari mulai pegawai rendahan sampai para pejabat eselon di tingkat kabupaten/kota.

KESIMPULAN

1. Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru profesional dalam bekerja. Buktinya adalah ketiga indikator yang peneliti jadikan ukuran untuk menilai profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru yaitu kemampuan kerja, keterampilan kerja, dan

pengalaman kerja, semuanya menunjukkan hasil yang baik.

2. Upaya peningkatan Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dilakukan melalui rekrutment pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan bebas KKN, rancangan pekerjaan disusun berdasar pola hubungan pekerjaan, penilaian kerja dilakukan melalui instrument Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP) yang terdiri dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja.

Saran

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

1. Melaksanakan pola rekrutmen pegawai yang komprehensif yang benar-benar sesuai dengan keahlian dan kebutuhan serta tidak berorientasi kepada KKN

2. Perlu adanya sistem penggajian dan insentif PNS yang lebih mampu mendorong pengembangan prestasi dan karier, peningkatan kesejahteraan serta mengeliminasi kemungkinan terjadinya penyalahgunaan wewenang.

3. Agar pola karier dapat menjadi daya tarik bagi pegawai, maka sistem yang dibangun hendaknya berbasis merit dan bersifat terbuka.

4. Perlu dilakukan seleksi melalui “ fit and proper test ” kepada semua PNS yang akan menduduki jabatan, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional.

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) *Dasar dan Aplikasi* Penerbit YA3,Malang
- 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
- 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-
Patologi Birokrasi, Galia Indonesia,Jakarta
- , 2000, *Administrasi Pembangunan*, Bumi Aksara,Jakarta
- Suharsimi Arikunto, 2000, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta,Yogyakarta