

MEMAHAMI KARAKTERISTIK PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG PROFESIONAL

Edy Topo Ashari
Kepala Badan Kepegawaian Negara
E-mail: edytopo@yahoo.com

Abstract

Number of complaints and in some cases skewed assessment addressed to the government bureaucracy, basically is one indication that reinforce the notion that professional civil servants generally still below the expected standard. The meaning of professional demands applicative consequences that reflected in the attitudes and behaviors, among others, has a deep personal commitment to their job, highly discipline, owns high integrity, and also had their professionalism being rewarded adequately for a decent life as human beings. He/She is the person who knows how to maintain his/her reputations, moral commitment, the demands of his/her profession, as well as the values and ideals championed by his/her profession.

Key Words: professional, commitment, discipline, integrity

Abstrak

Banyaknya keluhan dan dalam beberapa hal penilaian miring yang dialamatkan kepada birokrasi pemerintah, pada dasarnya merupakan salah satu indikasi yang memperkuat dugaan bahwa PNS yang profesional umumnya masih di bawah standar yang diharapkan. Makna profesional menuntut konsekuensi aplikatif yang tercermin dari sikap dan perilaku orang yang profesional, antara lain, memiliki komitmen pribadi yang mendalam atas pekerjaannya, mempunyai disiplin kerja yang tinggi, dan memiliki integritas yang tinggi dan mendalam, serta seseorang yang profesional harus memperoleh dan diberi imbalan yang memadai atas pekerjaan yang dilakukan yang memungkinkan untuk hidup secara layak sebagai manusia. Ia adalah orang yang tahu menjaga nama baiknya, komitmen moralnya, tuntutan profesi, serta nilai dan cita-cita yang diperjuangkan oleh profesinya.

Kata Kunci: Profesional, komitmen, disiplin, integritas

PENDAHULUAN

Bukan tanpa maksud, jika dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, kata profesional dan profesionalisme dengan redaksi yang bervariasi diulang hingga sepuluh kali. Ibarat "kitab suci", undang-undang tersebut adalah roh dan landasan dalam menjalankan kebijakan manajemen pegawai negeri sipil (PNS) di Republik Indonesia. Kendatipun tidak secara eksplisit dijelaskan apa makna kata profesional dan profesionalisme PNS dalam konteks kebijakan kepegawaian, fakta yang tidak

bisa dibantah bahwa substansi pokok yang diamanatkan oleh undang-undang tersebut kepada seluruh "komunitas PNS", terutama bagi mereka yang berposisi sebagai penentu kebijakan (policy maker) di bidang kepegawaian adalah mewujudkan PNS yang profesional. Permasalahannya adalah, mempersiapkan PNS yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi seperti yang diinginkan semua pihak, hingga saat ini masih merupakan "impian" daripada kenyataan. Banyaknya keluhan dan dalam beberapa hal penilaian miring yang dialamatkan kepada birokrasi pemerintah, yang notabene di dalamnya termasuk PNS, pada dasarnya merupakan salah satu indikasi yang

memperkuat dugaan bahwa performance sang abdi dan pelayan publik ini dalam kacamata masyarakat umumnya masih di bawah standar yang diharapkan (Herman, 2003).

Sebagai salah satu unsur penting dalam birokrasi pemerintah, keberadaan PNS dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lingkungan, baik pada tataran internal maupun eksternal/global sehingga dapat berfungsi secara efektif terutama dalam berhubungan dengan masyarakat. Untuk itu, PNS dituntut memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dan kompetensi memadai agar bisa memberikan pelayanan yang berkualitas, sesuai dengan harapan masyarakat. Harus diakui bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pelayanan oleh PNS terus dilakukan, baik pada tataran operasional maupun manajerial. Bahkan berbagai jenis pendidikan dan pelatihan dilakukan oleh unit-unit atau lembaga pemerintah, yang pada umumnya di-maksudkan untuk meningkatkan profesionalisme PNS dalam rangka melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat. Namun dalam kenyataan, harapan dan tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang berkualitas dari aparatur pemerintah belum sepenuhnya dapat diwujudkan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa, di satu sisi aspirasi masyarakat terhadap pelayanan yang berkualitas semakin tinggi seiring dengan semakin tingginya tingkat kesadaran dan pendidikan masyarakat. Di sisi lain, menunjukkan kontradiksi ketidaksiapan aparatur pemerintah terhadap tuntutan dan harapan masyarakat tersebut. Kondisi di atas oleh sebagian kalangan ditafsirkan karena sebagian besar PNS yang ada saat ini belum bisa disebut profesional, atau sifat-sifat profesionalisme yang seharusnya melekat dan dimiliki oleh suatu profesi seperti halnya PNS

belum menjiwai sebagian besar PNS yang ada saat ini. Ilustrasi singkat di atas menunjukkan bahwa PNS yang profesional adalah impian dan harapan kita semua. Dan harapan tersebut akan terwujud, jika setiap individu PNS telah memiliki watak profesionalisme khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Herman, 2004).

Pertanyaannya sekarang adalah, apa betul PNS itu memang sebagai suatu profesi sehingga dituntut harus profesional dalam setiap tindakannya, atau hanya sekedar pekerjaan biasa sebagaimana layaknya pekerjaan pada umumnya, apa sebenarnya yang dimaksud dengan istilah profesi, profesional ataupun profesionalisme yang seringkali dipahami secara rancu dan sekaligus dijadikan tuntutan oleh hampir setiap orang yang mengharapkan kualitas pelayanan yang baik, dan apa pula ciri atau karakteristik dari orang yang profesional yang mem-bedakannya dengan orang yang tidak profesional. Berangkat dari kenyataan di atas, tulisan ini mencoba menelusuri pengertian dan makna kata profesi, profesional dan pro-fesionalisme beserta karakteristik yang menyertainya. Pada tataran aplikasinya, tulisan ini juga mencoba melakukan identifikasi karakteristik PNS yang profesional, serta berbagai upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kadar dan kualitas pro-fesionalisme sang abdi publik ini.

PROFESI, PROFESIONAL DAN PROFESIONALISME

Trend yang berkembang saat ini adalah semakin banyak muncul kelompok atau individu yang mengidentifikasi diri sebagai penyandang suatu profesi tertentu atau mengaku seorang profesional. Tetapi dalam praktiknya, seorang profesional belum

tentu termasuk dalam pengertian profesi. Umumnya dikatakan bahwa profesi ialah suatu jenis pekerjaan yang karena sifatnya menuntut adanya standar keahlian serta dukungan perilaku tertentu, misalnya pekerjaan dokter, ahli hukum, akuntan, guru, arsitek, ahli astronomi, dan pekerjaan yang bersifat lainnya. Untuk memperoleh pemahaman yang relatif utuh, perlu dikaji sumber-sumber tertulis yang telah mencoba menganalisis dan merumuskan pengertian profesi.

Secara etimologis, kata profesi berasal dari bahasa Latin, yaitu *professus*, yang berarti suatu kegiatan atau pekerjaan yang semula dihubungkan dengan sumpah dan janji bersifat religius. Dengan demikian secara historis, seseorang yang memiliki profesi tertentu berarti memiliki ikatan bathin dengan pekerjaannya. Pengertian ini membawa konsekuensi bahwa jika terjadi pelanggaran sumpah atau janji profesinya, berarti sama dengan pelanggaran sumpah jabatan yang dianggap telah menodai "kesucian" profesi tersebut. Artinya, kesucian profesi tersebut perlu dipertahankan dan yang bersangkutan tidak akan menghinai profesinya (Mahmoedin, 1994: 53). Hilman Nugroho dalam suatu riset disertasinya mengartikan profesi sebagai suatu pekerjaan yang didasarkan pada studi kekhususan intelektual dan pelatihan, dengan maksud menawarkan pelayanan keahlian atau saran kepada orang lain untuk suatu kepastian upah/bayaran atau gaji, terutama untuk mereka yang berstatus praktisi atau para pekerja bebas (2003: 8). Paul E. Torgerson dan Irwin T. Weinstock seperti dikutip oleh Wahjosumidjo (1987: 128-129), mengatakan bahwa untuk menentukan suatu lapangan kerja (area of activity) dapat disebut suatu profesi, apabila lapangan kerja tersebut memiliki lima hal penting di dalamnya, yaitu: pengetahuan (knowledge), diterapkannya

keahlian (competent application), tanggung jawab sosial (social responsibility), self control, dan pengakuan oleh masyarakat (social sanction).

Pendapat yang hampir serupa diadaptasi dari Thomas H. Patten Jr. bahwa suatu pekerjaan (an occupation) dapat disebut profesi, apabila pekerjaan itu sendiri mencerminkan adanya dukungan yang berupa: ciri-ciri pengetahuan (intellectual character), diabdikan untuk kepentingan orang lain, keberhasilan pekerjaan tersebut bukan didasarkan pada keuntungan financial, didukung oleh adanya organisasi (asosiasi) profesi yang antara lain menentukan berbagai ketentuan yang merupakan kode etik, dan ditentukan adanya standar kualifikasi profesi. Pendapat kedua ahli asing di atas selaras dengan kriteria profesi seperti yang tercantum dalam *Encyclopedia of Professional Management*, bahwa the list criteria for profession are as a numerous as writers on the subject; however the following criteria are common to most listings; an organized body of knowledge, client recognition of the authority, code of ethics, and a professional culture motioned by professional association.

Dari beberapa sumber di atas nampak jelas tidak ada perbedaan prinsip. Perbedaannya, sekedar terletak pada formulasi atau redaksi kalimatnya. Sebab masing-masing rumusan memberikan tekanan yang intinya bahwa profesi memang sebuah pekerjaan, tetapi sekaligus tidak sama dengan pekerjaan pada umumnya. Profesi mempunyai tuntutan yang sangat tinggi, bukan saja dari luar melainkan terutama dari dalam diri orang itu sendiri. Tuntutan tersebut menyangkut tidak saja keahlian, melainkan juga komitmen moral, tanggung jawab, keseriusan, disiplin, dan integritas pribadi. Dengan kata lain, suatu pekerjaan disebut profesi jika

pekerjaan tersebut mencerminkan adanya dukungan keterpaduan berbagai kriteria, yaitu: pengetahuan, keahlian atau kemahiran, mengabdikan kepada kepentingan orang banyak, tidak mengutamakan keuntungan finansial, adanya organisasi atau asosiasi profesi, adanya pengakuan masyarakat, dan kode etik.

Sebagai kebulatan pengertian dapat dirumuskan bahwa profesi merupakan struktur pengertian yang di dalamnya mencakup beberapa butir, yaitu bahwa profesi pada hakikatnya merupakan jenis tugas, pekerjaan, jabatan, dan ada pula yang mengatakan *occupation*, *area of activity*. Karena sifat-sifatnya, suatu profesi memerlukan ke-khususan tertentu, baik dalam proses memperoleh profesi, bagaimana mereka yang memiliki profesi itu berperilaku, serta memanfaatkan profesi tersebut demi kepentingan orang banyak. Kekhususan yang dimaksud pada hakikatnya merupakan berbagai kriteria yang disyaratkan oleh setiap jenis tugas yang dapat disebut profesi. Jadi, bukan sekedar kepandaian, atau keterampilan dalam mempergunakan alat dan memanfaatkan bahan, melainkan adanya dukungan secara terintegrasi dari beberapa unsur, yaitu: (1) ilmu pengetahuan (*knowledge*); (2) keahlian (*competent application*); (3) tanggung jawab sosial (*social responsibility*); (4) organisasi/asosiasi profesi; (4) berbagai ketentuan pola perilaku yang perlu dipedomani sebagai etika profesi; dan (5) adanya pengakuan oleh masyarakat.

Profesi oleh Sonny Keraf dirumuskan sebagai pekerjaan yang dilakukan sebagai nafkah hidup dengan mengandalkan keahlian dan keterampilan yang tinggi dan dengan melibatkan komitmen pribadi (*moral*) yang mendalam (1998: 35). Oleh karena itu, dalam perkembangan selanjutnya, profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan atau kegiatan

utama yang diperoleh dari jalur pendidikan atau pengalaman, dan di-laksanakan secara terus menerus dan serius yang merupakan sumber utama bagi nafkah hidupnya.

Dalam praktiknya, dikenal dua jenis bidang profesi, yaitu profesi khusus dan profesi luhur.

1. Profesi Khusus

Profesi khusus adalah para profesional yang melaksanakan profesi secara khusus untuk mendapatkan nafkah atau penghasilan tertentu sebagai tujuan pokoknya. Termasuk dalam kategori ini adalah profesi bidang ekonomi, politik, hukum, kedokteran, pendidikan, humas (*public relation*) dan sebagai jasa konsultan.

2. Profesi Luhur

Yang termasuk dalam kelompok profesi luhur adalah para profesional yang melaksanakan profesinya, tidak lagi semata-mata berorientasi untuk mendapatkan nafkah sebagai tujuan utama, tetapi sudah merupakan dedikasi atau sebagai jiwa pengabdian dan panggilan hidupnya. Kelompok profesi dalam kategori ini misalnya adalah kegiatan profesi di bidang keagamaan, pendidikan, sosial, budaya dan seni.

Sementara, istilah "profesional" (*professional*), aslinya adalah kata sifat dari kata profesi (*profession*), yang berarti sangat mampu melakukan pekerjaan. Secara sederhana, profesional berarti orang tersebut tahu, bisa, dan mau, atau secara mendasar memiliki sikap mental positif, bertanggung jawab, peduli dan mau berkembang (Atmadi, 2001). Sedangkan menurut F.X. Oerip S. Poswopoespito dan T.A. Tatang Utomo (2000: 266), profesional artinya ahli dalam bidangnya. Sikap profesional bermakna sikap yang mengacu pada peningkatan kualitas

profesi. Sikap profesional akan terlihat dengan jelas karena langsung mengejawantah pada tindakan profesional, yaitu tindakan yang mencerminkan bahwa ia benar-benar ahli dalam bidangnya. Jusuf Suit dan Almasdi (2000: 99-101), bahwa profesional dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan 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. Demikian sempurnanya hasil pekerjaan itu, di samping pelayanan dan perilaku yang diberikan, menyebabkan sulitnya pihak lain untuk mencari-cari celanya. Personil yang semacam itu di dalam organisasi disebut tenaga profesional.

Namun demikian, pengertian di atas tidak cukup. Menurut Jusuf Suit dan Almasdi, seseorang atau tenaga profesional tidak dapat dinilai dari satu segi saja, tetapi harus dari segala segi. Di samping keahlian dan keterampilan, juga perlu diperhatikan mentalitasnya. Jadi, yang dikatakan dengan tenaga profesional ialah tenaga yang benar-benar memiliki keahlian dan keterampilan serta sikap mental terkendali terpuji, juga dapat menjamin bahwa segala sesuatunya dari perbuatan dan pekerjaannya berada dalam kondisi yang terbaik dari penilaian semua pihak. Sementara FGP. Sianipar (2000: 8) mengatakan bahwa seseorang dapat dikatakan profesional, apabila orang tersebut memiliki keahlian atau keterampilan di bidang tertentu dan mampu mempraktikkan keahlian tersebut sesuai dengan etika profesi. Pandangan lain dikemukakan oleh Sonny Keraf (1998: 35-36), bahwa orang profesional adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan purna waktu

dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan keahlian dan keterampilan yang tinggi, serta punya komitmen pribadi yang mendalam atas pekerjaannya.

Dengan mengutip pendapat James M. Cooper, Hilman Nugroho (2003: 8) berpendapat bahwa seorang profesional adalah seorang yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan khusus, mampu mempertimbangkan berbagai alternatif pilihan dan mampu memilih salah satu dari berbagai pilihan tindakan yang produktif yang paling sesuai khususnya pada saat tertentu. Dengan demikian orang yang profesional adalah mereka yang mampu menampilkan ke-seluruhan dari pengetahuan dan keterampilan, serta berkemampuan untuk memilih salah satu dari berbagai alternatif yang ada di lingkungannya sesuai dengan situasi. Profesional dapat juga diasumsikan sebagai spesialis, kemudian didefinisikan sebagai orang yang melewatkan waktunya dalam pembelajaran untuk memandu seperti halnya kesenian, pendidikan, psikologi dan sebagainya, yang merupakan pribadi pemilik sertifikat profesional (Catetter, 1981: 94). Sedangkan Ballantine memaknai profesional sebagai pribadi yang berkarakter dan memiliki kompetensi komponen intelektual seperti komitmen yang kuat terhadap karier yang didasari kemampuan bertanggung jawab sesuai dengan tugas dan kemampuan berorientasi terhadap pelayanan pelanggan (1993: 165). Selanjutnya digambarkan bahwa seorang yang profesional pada umumnya mengacu pada kepemilikan paham kultur yang luas dalam masyarakat, memiliki kekhususan atau kepiawaian yang luas, memiliki jiwa kepemimpinan. Seorang yang profesional dipandang publik sebagai orang yang pakar dengan kemampuan yang tinggi dalam ruang lingkup batasan bidangnya.

Dengan demikian, orang profesional

dapat juga diartikan sebagai orang yang melaksanakan tugas profesinya dengan kemampuan tinggi (profesiensi) sebagai sumber kehidupan. Kebalikan dari orang profesional adalah orang amatir, yang di negara-negara Barat umumnya disebut subprofessional. Dalam menjalankan kewenangan profesionalannya, seseorang yang berprofesi tertentu dituntut memiliki keragaman kecakapan/kemampuan yang dalam konteks manajemen sumber daya manusia umumnya dikenal dengan istilah competency. Sebagai contoh, seorang guru yang profesional dituntut memiliki beberapa kompetensi yang bersifat psikologis, antara lain: (1) kompetensi kognitif (kecakapan ranah cipta); (2) kompetensi afektif (kecakapan ranah rasa); dan (3) kompetensi psikomotorik (kecakapan ranah karsa). Namun yang menjadi catatan di sini adalah, bahwa orang yang profesional belum tentu kompeten, sebaliknya orang yang kompeten belum tentu profesional. Orang profesional dikatakan kompeten, jika mereka memiliki beberapa kompetensi yang dipersyaratkan oleh profesi (bidang tugasnya). Sebaliknya, orang yang kompeten di bidang tertentu belum tentu profesional, jika mereka tidak memiliki karakteristik sebagai orang profesional. Oleh karena itu, istilah profesional dan kompetensi biasanya selalu dipakai secara bergandengan, atau kedua kata tersebut tidak dapat dipisahkan.

Sedangkan, istilah profesionalisme yang biasanya selalu digunakan secara bervariasi dengan kata profesional, dapat dipahami sebagai kualitas dan tindak tanduk khusus yang merupakan ciri orang profesional. Profesionalisme dapat pula berarti sebagai paham menempatkan profesi sebagai titik perhatian utama dalam hidup seseorang. Ini berarti bahwa orang yang menganut paham profesionalisme selalu menunjukkan

sikap profesional dalam bekerja dan di dalam keseharian hidupnya. Demikian halnya dengan makna profesional, profesionalisme seseorang tidak hanya semata-mata diukur dari kemampuan dan keterampilan (skills) yang dimiliki, tetapi faktor etika atau moral juga masuk di dalamnya (Mogokinta, 2002). Adapun kata profesionalitas dapat dimaknai sebagai hal yang berkaitan dengan keprofesian atau perihal profesi tertentu. Namun demikian, ada penulis yang mengatakan bahwa kata profesionalitas yang terkadang dipakai oleh sebagian penulis/pengarang kita sebenarnya merupakan istilah yang salah kaprah. Artinya, penggunaan istilah tersebut dianggap benar padahal salah. Karena kata *professionalism*, yang dikira bentuk asli dari kata profesionalitas tersebut sesungguhnya tidak dikenal dalam kosa kata bahasa Indonesia, kecuali (mungkin) dalam angan-angan pengarang sendiri (Muhibbin Syah, 2002: 230).

Makna profesional sebagaimana digambarkan di atas dalam kesehariannya, menuntut konsekuensi aplikatif yang tercermin dari sikap dan perilaku orang yang profesional. Beberapa di antaranya adalah:

1. Orang yang profesional adalah orang yang memiliki komitmen pribadi yang mendalam atas pekerjaannya. Komitmen pribadi inilah yang melahirkan tanggung jawab yang besar dan mendalam atas pekerjaannya. Artinya, orang yang profesional melibatkan seluruh dirinya, giat, tekun dan serius menjalankan pekerjaannya. Dia sadar dan yakin bahwa pekerjaannya telah menyatu dengan dirinya, pekerjaannya membentuk identitas dan kematangan diri, dan karena itu dirinya berkembang bersama dengan perkembangan dan kemajuan pekerjanya.
2. Orang yang profesional mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin ini

tidak serta merta dipacu dari luar oleh lingkungan, aturan, atasan, atau oleh orang lain, melainkan disiplin muncul dari dalam dirinya. Disiplin, ketekunan, dan keseriusan adalah perwujudan dari komitmen atas pekerjaannya. Hanya dengan disiplin diri baik waktu, ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas, maupun dalam menepati rencana-rencana kerja yang telah digariskan tanpa harus menjadi budak dari semua itu, ia bisa berhasil dalam menjalankan tugas pekerjaannya maupun berhasil menjadi orang yang sukses dan berguna bagi banyak orang.

3. Orang profesional harus memperoleh dan diberi imbalan yang memadai atas pekerjaan yang dilakukan yang memungkinkan untuk hidup secara layak sebagai manusia. Hanya dengan imbalan yang memadai, orang profesional dapat mempunyai komitmen pribadi yang mendalam, bertanggung jawab penuh atas pekerjaan dan atas pihak-pihak lain yang menjadi fokus pelayanan profesinya. Tanpa itu, siapapun akan dengan mudah melepaskan tanggung jawab dan mencari pekerjaan lain karena tuntutan pemenuhan kebutuhan hidup dan keluarganya. Banyak kasus terjadi, penyebab kurangnya sikap profesional semata-mata karena orang merasa tidak dibayar dengan semestinya. Akibatnya, orang lalu tidak merasa pekerjaannya sebagai bagian dari hidupnya.
4. Orang profesional adalah orang yang memiliki integritas yang tinggi dan mendalam. Artinya, orang yang profesional adalah bukan orang yang tidak malu melakukan berbagai penyimpangan dalam profesinya, seperti: berkolusi, melakukan korupsi, melakukan pemalsuan, dan

sebagainya hanya demi sesuatu yang lain di luar nilai dan tuntutan profesinya. Ia adalah orang yang tahu menjaga nama baiknya, komitmen moralnya, tuntutan profesi, serta nilai dan cita-cita yang diperjuangkan oleh profesinya.

Dari ilustrasi di atas terlihat jelas bahwa orang yang profesional adalah orang yang memang diandalkan dan dipercaya oleh masyarakat. Di satu pihak, masyarakat tidak bisa melayani dirinya sendiri (karena tidak mempunyai keterampilan dan keahlian yang memadai untuk itu), di pihak lain karena orang profesional mempunyai keahlian dan keterampilan yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Jadi, masyarakat percaya sepenuhnya pada kaum profesional karena mereka ahli dan terampil melayani kebutuhan masyarakat, sementara masyarakat sendiri tidak bisa melakukannya dengan hasil yang maksimal. Ini berarti, masyarakat percaya bahwa pelayanan yang diberikan oleh kaum profesional akan membawa hasil dengan kualitas yang baik dan memuaskan. Lebih dari itu, orang yang profesional juga diandalkan dan dipercaya masyarakat karena mempunyai komitmen moral/pribadi serta tanggung jawab yang mendalam atas pekerjaannya. Sebagai contoh, orang mempercayakan kesehatannya kepada dokter karena dokter ahli dan punya komitmen moral. Masyarakat mempercayai guru untuk mendidik anak-anaknya karena mereka tidak melakukannya sendiri, tetapi di pihak lain karena guru ahli dan terampil di bidang tersebut dan punya komitmen dan tanggung jawab moral untuk mendidik anak. Singkatnya, orang yang profesional adalah orang yang diandalkan dan dipercaya karena ahli, terampil, punya komitmen moral, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

KARAKTERISTIK PNS PROFESIONAL

Orang profesional pada dasarnya adalah pribadi yang berkarakter dan memiliki kompetensi komponen intelektual, seperti komitmen yang kuat terhadap karier yang didasari dari kemampuan bertanggung jawab sesuai dengan tugas dan kemampuan berorientasi terhadap pelayanan pelanggan. Oleh sebab itu, para profesional di dalamnya melekat beberapa ciri khusus. H.A.R. Tilaar mengidentifikasi beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh orang yang profesional, yaitu: (1) memiliki suatu keahlian khusus; (2) merupakan suatu panggilan hidup; (3) memiliki teori yang baku secara universal; (4) mengabdikan diri untuk masyarakat dan bukan untuk diri sendiri; (5) dilengkapi dengan kecakapan diagnostik dan kompetensi yang aplikatif; (6) memiliki otonomi dalam melaksanakan pekerjaannya; (7) mempunyai kode etik; (8) memiliki klien yang jelas; (9) mempunyai organisasi profesi yang kuat, dan (10) mempunyai hubungan dengan profesi pada bidang-bidang yang lain (2000: 137-138).

Karakteristik lain dikemukakan oleh Hilman Nugroho yang menukil pendapat Yoder, bahwa terdapat tujuh ukuran mengenai tampilan pekerjaan seorang profesional: (1) selalu menggambarkan sikap formal dari segala sesuatu yang telah melalui standar pelatihan; (2) mempunyai kemampuan mempertimbangkan dan menganalisis lingkungan kerja secara menyeluruh sesuai *standard practice*; (3) terbiasa untuk berani mengambil keputusan terhadap perubahan informasi dan dari pengalaman di antara para ahli, secara resmi dan menguntungkan; (4) mempunyai pengetahuan dan terbiasa dengan terjadinya perkembangan yang berlangsung secara terus menerus di tempat

kerja karena professional literature; (5) merupakan perwujudan dari hasil penelitian yang dilakukan secara terus menerus; (6) merupakan hasil arahan sistem yang telah diterima secara baik, dari bentuk etika profesional dan kekuatan kepekaan perasaan terhadap tanggapan masyarakat umum; dan (7) pada akhirnya yang terpenting dicirikan oleh kenyataan dari karakteristik profesionalisme itu sendiri, dengan cara belajar tentang keahliannya secara terus menerus (2003: 9).

Pendapat lain dikemukakan oleh Joko Affandi (2002: 88), bahwa paling tidak ada empat ciri yang bisa ditengarai sebagai petunjuk atau indikator untuk melihat tingkat profesionalisme seseorang. Pertama, penguasaan ilmu pengetahuan seseorang di bidang tertentu, dan ketekunannya mengikuti perkembangan ilmu yang dikuasai. Kedua, kemampuan seseorang dalam menerapkan ilmu yang dikuasai, khususnya yang berguna bagi kepentingan sesama. Ketiga, ketaatan dalam melaksanakan dan menjunjung tinggi etika keilmuan, serta kemampuannya untuk memahami dan menghormati nilai-nilai sosial yang berlaku di lingkungannya. Dan terakhir adalah besarnya rasa tanggung jawab terhadap Tuhan, bangsa dan negara, masyarakat, keluarga, serta diri sendiri atas segala tindak tanduk dan perilaku dalam mengemban tugas berkaitan dengan penguasaan dan penerapan bidang ilmu yang dimiliki. Jika disederhanakan, maka tingkat profesionalisme seseorang dapat ditengarai oleh empat hal, yaitu: ilmu, amal, etika, dan tanggung jawab.

Sedangkan menurut Sonny Keraf (1994: 39-43), ada beberapa karakteristik profesi yang bersifat umum, yang sekaligus diandaikan dimiliki oleh orang-orang yang profesional, yaitu: adanya keahlian dan keterampilan khusus, adanya komitmen moral yang tinggi, biasanya orang yang profesional adalah orang yang hidup dari

profesinya, pengabdian kepada masyarakat, pada profesi luhur biasanya ada izin khusus untuk menjalankan profesi tersebut, dan kaum profesional biasanya menjadi anggota dari suatu organisasi profesi. Dalam pandangan Rosady Ruslan (2002: 52), melalui pemahaman etika profesi para profesional diharapkan memiliki kualifikasi kemampuan tertentu, antara lain: kemampuan kesadaran etis (ethical sensibility), kemampuan berpikir secara etis (ethical reasoning), kemampuan berperilaku secara etis (ethical conduct), dan kemampuan kepemimpinan yang etis (ethical leadership).

Bagi seorang profesional, paling tidak ada empat prinsip etika profesi yang harus menjadi pegangan dalam menjalani keprofesiannya (Keraf 1994: 44). Keempat prinsip tersebut adalah: prinsip tanggung jawab, prinsip keadilan, prinsip otonomi, dan prinsip integritas moral. Berdasarkan hasil kajian Puslitbang BKN (Herman, 2003) disepakati bahwa ada enam hal yang harus dimiliki oleh seorang PNS yang profesional, yaitu menguasai dan memahami bidang tugas/pekerjaannya, kemampuan mengaplikasikan pengetahuan kerja yang dimilikinya, memiliki etika dalam bekerja, memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugas/pekerjaan, memiliki komitmen terhadap tugas/pekerjaan yang diembannya, memiliki jiwa pengabdian kepada masyarakat.

CATATAN PENUTUP

Dari sekian banyak permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi pemerintah, khususnya PNS, dua yang menonjol adalah masalah profesionalisme dan respek masyarakat yang rendah. Dalam hal ini, Ryaas Rasyid berpendapat bahwa pengembangan kualitas profesional birokrasi pemerintahan yang responsif terhadap dinamika masyarakat

dihadapkan pada sekurang-kurangnya dua pertanyaan berikut (1997: 72-76). Pertama, adalah bagaimana membuat profesionalisme birokrasi efektif dalam menjawab berbagai perkembangan dan dinamika sosial, ekonomi, dan politik yang terus berkembang? Kedua, apa yang bisa diperbuat oleh birokrasi dalam upaya menumbuhkan kemandirian masyarakat dan membuat masyarakat yang mandiri tersebut tetap memberikan respek yang tinggi kepada pemerintah?

Untuk menjawab pertanyaan pertama, beberapa segi dari keberadaan PNS, seperti: pola rekrutmen, pemahaman atas komitmen profesional, promosi karier, kesejahteraan, dan etika birokrasi perlu segera dibenahi. Rekrutmen PNS yang berlaku hingga saat ini belum sepenuhnya menjamin terjaringnya calon-calon terbaik. Gejala nepotisme dan penggunaan uang pelicin merupakan faktor penghambat yang utama. Untuk itu, diperlukan suatu standar persyaratan yang lebih tinggi dan prosedur eksaminasi yang lebih ketat di dalam proses penjaringan (seleksi) calon-calon PNS (CPNS) yang direkrut. Setelah rekrutmen, diperlukan suatu tahap transisi sebelum seseorang memperoleh tugas dan tanggung jawab kedinasan. Untuk itu, pendidikan tentang seluk beluk pemerintahan termasuk kepanongprajaan perlu diberikan untuk menanamkan komitmen pengabdian dan pelayanan yang kuat. Apa yang selama ini berlaku melalui program prajabatan perlu disempurnakan.

Selain itu, ukuran-ukuran baku yang dapat menjadi acuan objektif untuk promosi karier perlu dibuat. Penghargaan terhadap prestasi, kejujuran, kerja keras, dan kedisiplinan seyogyanya dijadikan jaminan bagi promosi karier. Sistem merit ini akan mendorong lahirnya suasana kompetitif yang sehat di dalam lingkungan kerja. Kecenderungan terjadinya

pilih kasih dan nepotisme dalam praktik promosi di berbagai sektor pemerintahan akan melemahkan semangat berprestasi, sehingga komitmen profesional sebagai aparatur negara, dan lebih spesifik lagi sebagai pamong praja, masih sangat sulit dibangun. Sejalan dengan jaminan promosi yang kompetitif tersebut, faktor kesejahteraan PNS juga berpengaruh terhadap perilaku dan kualitas pelayanan yang mereka tampilkan sehari-hari. Seorang PNS yang terpaksa mencari nafkah tambahan di luar, apalagi yang memanfaatkan kewenangan yang ada padanya untuk memperoleh tambahan nafkah secara ilegal, pada dasarnya telah menyimpang dari komitmennya sebagai abdi masyarakat dan abdi negara yang baik.

Ketersediaan pedoman bertingkah laku, yang dikenal dengan etika profesi untuk birokrasi pemerintahan, khususnya PNS, juga sangat diperlukan dalam upaya membangun semangat pengabdian dan mengembangkan kualitas mereka. Etika profesi tidak sama dengan peraturan disiplin yang ada saat ini. Etika profesi berkenaan dengan suatu acuan moralitas yang menjamin tegaknya wibawa dan citra baik seorang pegawai negeri sebagai abdi masyarakat. Cakupan nilainya lebih luas dari sekedar ketaatan kepada hukum maupun peraturan disiplin PNS. Melalui organisasi profesi tersebut bisa dikembangkan sebagai sebuah profesi dalam pengertian yang sebenar-benarnya. Tentu saja sangat sulit untuk membentuk sebuah organisasi profesi yang mampu memiliki komitmen seperti di atas. Dalam hal ini, Korpri bisa saja menjadi pelopor untuk memperjuangkan dan mengembalikan citra PNS sebagai sebuah profesi yang luhur, yang keberadaannya benar-benar dihargai dan masyarakat tetap respek.

Kalau cara ini bisa ditempuh, disertai dengan kontrol yang ketat dari organisasi profesi, citra PNS akan benar-benar kembali

terang sebagai pamong yang mengayomi dan melindungi masyarakat. Tentu saja ini mengandaikan bahwa organisasi profesi semacam Korpri sendiri sudah bersih dan baik, tidak ada nepotisme, tidak ada kolusi, tidak ada korupsi, tidak ada diskriminasi dalam memperjuangkan seluruh komunitas PNS, tidak ada suap, memiliki komitmen yang sangat tinggi untuk memperjuangkan nasib PNS, dan sebagainya. Jadi, integritas organisasi profesi tersebut juga harus pertamanya tinggi dan baik. Demikian pula, ini pun mengandaikan bahwa pemerintah, melalui kementerian/instansi terkait, memang bersih dari praktik-praktik yang malah merusak citra PNS yang baik atau profesional, termasuk kemauan politik untuk memperjuangkan tingkat kesejahteraannya.

Sedangkan untuk menjawab pertanyaan kedua, akan lebih mudah apabila pertanyaan pertama telah terjawab secara positif. Karena, hanya pegawai negeri yang berkualitas tinggi dan memiliki komitmen profesional yang dapat mengembangkan berbagai upaya serta kebijakan untuk menumbuhkan kemandirian masyarakat, dan karenanya memperoleh respek yang tinggi dari masyarakat yang mandiri itu. Dalam lingkup yang lebih makro, perluasan kebijakan pemberdayaan masyarakat akan dapat mendorong lahirnya semangat dan perilaku mandiri para warga masyarakat. Di sini, pemberdayaan (empowering) dilihat sebagai penciptaan kebebasan berprakarsa dan berkreasi bagi masyarakat dalam memecahkan masalah-masalah mereka sendiri dan dalam memajukan kualitas kehidupannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, M. Joko, *Netralitas dan Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil, dalam Wacana Pengembangan Kepegawaian*, Jakarta, Badan Kepegawaian Negara, 2002.
- Alhumami, dalam *Media Indonesia*, 23 Januari 2003.
- Atmadi, Ferry W., "Manajer Profesional", Seri Kertas Kerja, Volume I Nomor 10 2001, Jakarta, Puslitbang BKN.
- Ballantine, Jeanne H., *The Sociology of Education*, New Jersey, Prentice Hall, Inc., 1983.
- Castetter, William B., *The Personnel Function in Education Administration*, New York, McMillan Publishing, Inc., 1981.
- Herman, *Analisis Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil*, (Makalah), Jakarta, Puslitbang BKN, 2003.
- Herman, *Profesionalisme PNS: Karakteristik dan Upaya Peningkatan*, Jakarta, Puslitbang BKN, 2004.
- Nugroho, Hilman, *Kualitas Kerja Pejabat Eselon IV, (Sinopsis Desertasi)*, Program Pasca Sarjana, Universitas Negeri Jakarta, 2003.
- Poerwopoespito, F.X., Oerip, S., dan Utomo, T.A., *Tatang, Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*, Jakarta, Grasindo, 2000.
- Rasyid, Ryaas, *Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan Politik Orde Baru*, Jakarta, Yarsif Watampone, 1997.
- Ruslan Rosady, *Etika Humas, Konsep dan Aplikasi*,
- Sianipar, JPG., *Manajemen Pelayanan Masyarakat*, Jakarta, LAN-RI, 2000.
- Suit, Jusuf dan Almasdi, *Aspek Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2000.
- Syah, Muhibbin, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2002.
- Tilaar, H.A.R., *Pradigma Baru Pendidikan Nasional*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2000.
- Wahidin, Syamsul, *Profesionalisme Polri, Ada dan Tiada*, Jawa Pos, Tanggal 29 Juni 2004.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1987.

