

PROFESIONALISME KERJA KEPALA SEKSI SETELAH MENGIKUTI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN ESELON IV POLA BARU DI KABUPATEN CIAMIS

CICI PUTRI DESIMA

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh
Jl. RE. Martadinata No. 150 Ciamis

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pegawai belum menunjukkan kinerja sebagai profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masih kurangnya kreativitas dan inovasi untuk menciptakan dan menggunakan ide dan metode baru dalam melaksanakan pekerjaannya. Contohnya: Kepala Seksi dalam bekerja hanya sebatas yang diperintahkan atasan sehingga hasil pekerjaannya terkesan monoton dan masih kurangnya kesungguhan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana profesionalisme kerja Kepala Seksi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan eselon IV pola baru di Kabupaten Ciamis? 2) Apa saja yang menjadi hambatan-hambatan dalam meningkatkan profesionalisme kerja Kepala Seksi setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan eselon IV pola baru di Kabupaten Ciamis? 3) Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan guna mengatasi hambatan-hambatan dalam meningkatkan profesionalisme kerja Kepala Seksi setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan eselon IV pola baru di Kabupaten Ciamis?. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif analitis. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah informan sebanyak 16 orang. Adapun teknik pengumpulan datanya yaitu studi literatur, studi lapangan (observasi dan wawancara). Teknik pengolahan/analisis data dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa: 1) Kepala Seksi setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan eselon IV pola baru di Kabupaten Ciamis pada umumnya mampu menunjukkan sikap profesionalnya dalam bekerja. 2) Hambatan-hambatan yang dihadapi berupa jarang diselenggarakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia, tidak diikutsertakannya Kepala Seksi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan, sikap malas, tidak adanya kesempatan untuk mengikuti kursus-kursus, kurangnya Kepala Seksi dalam melakukan sharing dan bertukar pikiran dan kurangnya pengalaman Kepala Seksi, kurangnya pemberian motivasi, rendahnya kedisiplinan, kurangnya pemberian bimbingan dan pembinaan disiplin serta kurangnya penegakan disiplin berupa pemberian teguran dan peringatan ataupun pemberian sanksi. 3) Upaya-upaya yang dilakukan berupa diselenggarakannya kegiatan pengembangan sumber daya manusia, diikutsertakannya Kepala Seksi dalam dalam kegiatan seminar dan workshop, diberikannya bimbingan sikap, penyelenggaraan bimtek, diberikannya kesempatan untuk mengikuti kursus-kursus, penyelenggaraan kegiatan diskusi dan memberikan pengarahan, pemberian semangat kerja, pemberian motivasi, ditingkatkannya komitmen dan kedisiplinan, pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, dilakukannya pengawasan pada pekerjaan Kepala Seksi, diberikannya teguran dan peringatan bahkan sanksi terhadap Kepala Seksi yang melanggar aturan.

Kata Kunci : *Profesionalisme, Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan.*

A. PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Aparatur Sipil Negara adalah sebuah bentuk profesi, dengan penetapan ASN sebagai sebuah profesi, maka diperlukan adanya asa, nilai dasar, kode etik dan kode prilaku, serta pengembangan kompetensi. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil

(PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPKK).

Dalam Undang-Undang ASN diatur juga mengenai tugas Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagaimana yang dijelaskan pada Pasal 44 mengenai tugas Lembaga Administrasi Negara (LAN) membina dan menyelenggarakan pendidikan pelatihan Pegawai ASN berbasis kompetensi, merencanakan dan mengawasi

kebutuhan pendidikan pelatihan Pegawai ASN secara nasional, menyusun standar pedoman penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan penjurangan tertentu, serta pemberian akreditasi dan sertifikasi di bidangnya dengan melibatkan kementerian dan lembaga terkait, memberikan sertifikasi kelulusan peserta pendidikan pelatihan penjurangan, membina dan menyelenggarakan pendidikan pelatihan analisis kebijakan publik.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan (observasi awal) yang telah penulis lakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis terlihat bahwa profesionalisme Kepala Seksi masih rendah, hal ini terlihat dari adanya indikator-indikator sebagai berikut :

1. Pegawai belum menunjukkan kinerja sebagai profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya. Contohnya : Masih ada Kepala Seksi yang tidak memiliki target kerja yang jelas dan kurang berkualitas terkadang terjadi kekeliruan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Masih kurangnya kreativitas dan inovasi untuk menciptakan dan menggunakan ide dan metode baru dalam melaksanakan pekerjaannya. Contohnya: Kepala Seksi dalam bekerja hanya sebatas yang diperintahkan atasan sehingga hasil pekerjaannya terkesan monoton.
3. Masih kurangnya kesungguhan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Contohnya : Masih ada Kepala Seksi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya masih sering menyerahkan tugas-tugas pekerjaan untuk dikerjakan dan diselesaikan oleh bawahannya sehingga penyelesaiannya kurang tepat waktu

Berdasarkan latar belakang di atas, untuk membatasi masalah yang diteliti penulis merumuskan masalah sebagai berikut : 1) Bagaimana profesionalisme kerja Kepala Seksi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan eselon IV pola baru di Kabupaten Ciamis?. 2) Apa saja yang menjadi hambatan-hambatan dalam meningkatkan profesionalisme kerja Kepala Seksi setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan eselon IV pola baru di Kabupaten Ciamis?. 3) Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan guna mengatasi hambatan-hambatan dalam meningkatkan profesionalisme kerja Kepala Seksi setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan eselon IV pola baru di Kabupaten Ciamis?

B. LANDASAN TEORITIS

Berikut diuraikan beberapa teori yang berkaitan dengan judul penelitian ini:

1. Pengertian Profesionalisme

Istilah *profesionalisme* erat berhubungannya dengan istilah profesi dan profesional. Profesi berasal dari kata "*proffesion*" yang berarti "mampu atau ahli dalam suatu pekerjaan" (Sanusi, 2001:18). Sedangkan menurut Sutisna (1997: 302), "Profesi merupakan suatu pekerjaan yang menuntut pendidikan tinggi dalam *liberal art dan science* yang biasanya meliputi pekerjaan mental yang ditunjang oleh kepribadian dan sikap profesional".

Adapun Cogan (Djuariah, 2001:56) mengemukakan bahwa, "Profesi adalah suatu keterampilan yang didasarkan kepada struktur teoretis tertentu dari beberapa bagian ilmu pengetahuan tersebut". Sementara Tilaar (2000:86) berpendapat bahwa, "Profesi merupakan suatu pekerjaan yang menuntut keahlian dan etika khusus serta pelayanan yang bersifat baku terhadap masyarakat, sedangkan keahlian itu diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus". Hal ini sejalan dengan pendapat Pribadi (Hamalik, 2002:2) mengungkapkan bahwa, "Profesi adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu".

2. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Definisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Wijaya (2002:15) memberikan pengertian dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu :

Menjadi anggota suatu kerjasama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa/imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan, yang berada dalam sistem kerja yang sifatnya lugas/pamrih, kedudukannya sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pihak pemberi kerja yang dilakukan melalui proses penerimaan dan akan menghadapi masa pemberhentian (pemutusan hubungan

kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja).

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa :

Mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2002:135), adalah “Sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai standar operasional yang ditentukan”. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut Jan Bella dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* karangan Hasibuan, (2012:32) :

Pendidikan dan Pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

4. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagi suatu organisasi apapun jenisnya, kaderisasi kepemimpinan merupakan hal biasa dilakukan, oleh karena hal ini dapat dilakukan untuk tujuan regenerasi atau menjangkau dalam rangka suksesi kepemimpinan, pembekalan atau pematapan pengurus organisasi.

Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Menurut Malayu Hasibuan (2012:170) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahan agar setiap bawahan atau aparatur yang dipimpinya dapat bekerja lebih keras, sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai.

Gibson (Pasolong, 2007:170) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah :

Satu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan, termasuk dalam menjalankan kepemimpinannya dapat menggunakan suatu gaya yang cocok diterapkan pada masyarakat sesuai dengan budaya dan karakter masyarakat desa yang dipimpinya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan adalah suatu hubungan untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi kepada kesuksesan organisasi dengan mengarahkan mereka untuk mencapai sebuah misi atau sejumlah tujuan.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif analitis, yaitu suatu metode yang menggambarkan kegiatan untuk memecahkan masalah yang ada pada waktu penelitian dilakukan dengan cara mencari, mengumpulkan dan menyusun data secara sistematis kemudian dianalisis untuk mendapatkan pemecahan masalah, artinya penulis menggambarkan keadaan dan menganalisis permasalahan yang ada pada saat penelitian dilakukan di lokasi/objek penelitian

yaitu pada Dinas/Badan/Kantor di Kabupaten Ciamis. Adapun sumber data yang dipakai oleh peneliti untuk melengkapi data tersebut adalah informan dengan jumlah sebanyak 16 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini meliputi: Data redaksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut penulis sajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai profesionalisme kerja Kepala Seksi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan eselon IV pola baru di Kabupaten Ciamis:

1. Profesionalisme Kerja Kepala Seksi dalam Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Eselon IV Pola Baru di Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai profesionalisme kerja Kepala Seksi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan eselon IV pola baru di Kabupaten Ciamis secara umum telah dilaksanakan dengan baik.

a. Menguasai penuh bidang pekerjaannya atau ahli (*expertise*)

Berdasarkan hasil penelitian dalam dimensi menguasai penuh bidang pekerjaannya atau ahli (*expertise*) pada indikator memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas diketahui bahwa Kepala Seksi telah memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas seperti wawasan dan pengetahuan yang luas terutama di bidang pemerintahan. Selanjutnya untuk pelaksanaan indikator memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya bahwa Kepala Seksi telah memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti dalam hal penggunaan alat bantu pekerjaan misalnya saja laptop dan komputer.

Tilaar (2000:86) berpendapat bahwa, “Profesi merupakan suatu pekerjaan yang menuntut keahlian dan etika khusus serta pelayanan yang bersifat baku terhadap masyarakat, sedangkan keahlian itu diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus”.

Berdasarkan pada teori di atas bahwa Kepala Seksi pada SKPD di Kabupaten dituntut untuk memiliki keahlian yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan hal tersebut, keahlian yang merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran dalam hal ini Kepala Seksi.

b. Mampu mandiri (*independent*) dalam pengertian memiliki jiwa inovasi dan kreativitas yang tinggi sehingga tidak tergantung pada atasan dalam melakukan pekerjaannya

Dalam pelaksanaan dimensi mampu mandiri (*independent*) dalam pengertian memiliki jiwa inovasi dan kreativitas yang tinggi sehingga tidak tergantung pada atasan dalam melakukan pekerjaannya pada indikator kemampuan untuk mencari ide baru dan konsep baru diketahui bahwa Kepala Seksi kurang memiliki kemampuan dalam mencari ide baru dan konsep baru. Rata-rata kepala seksi dalam melaksanakan pekerjaannya hanya sebatas perintah dari atasan.

Selanjutnya dalam pelaksanaan indikator memiliki kemampuan menciptakan suatu model kerja baru bahwa Kepala Seksi kurang memiliki kemampuan dalam mencari ide baru dan konsep baru. Dalam menyelesaikan pekerjaan masih tetap mengikuti mekanisme yang diperintahkan oleh atasannya dan untuk pelaksanaan indikator memiliki kemampuan menggunakan metode kerja baru dalam pelaksanaan tugasnya bahwa Kepala Seksi belum memiliki kemampuan dalam menciptakan suatu model kerja baru. Pelaksanaan penyelesaian pekerjaan masih mengikuti alur dan teknik yang sudah biasa dilaksanakan dan hanya sesuai dengan yang diinstruksikan pimpinan.

Dalam mengembangkan konsep profesionalisme dari level individu menurut Rifqi (2008 : 3) yaitu: “Kemandirian (*Autonomy demands*), yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa ada tekanan dari pihak yang lain”

c. Memiliki kesungguhan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (*commitment to be work*)

Berdasarkan hasil penelitian dalam dimensi Memiliki kesungguhan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (*commitment to be work*) pada pelaksanaan indikator memiliki kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan bahwa Kepala Seksi telah memiliki kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh, fokus dan serius sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat.

Selanjutnya dalam pelaksanaan indikator mampu mempertanggungjawabkan setiap tugas yang diembannya bahwa Kepala Seksi telah memiliki kemampuan untuk mempertanggungjawabkan setiap tugas yang diembannya.

Uraian di atas sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Thoha, (2001:75) profesionalisme aparatur yang menjadi indikator profesionalisme kerja pegawai bahwa:

Tuntutan pertanggungjawaban atas setiap kegiatan yang dilakukan untuk kepentingan publik menjadi penting bagi berlangsungnya sistem pemerintahan yang baik berdasarkan kepercayaan. Tanggung jawab dari para petugas pelayanan, yang meliputi pelayanan sesuai dengan urutan waktunya, menghubungi publik secepatnya apabila terjadi sesuatu yang perlu segera diberitahukan. Pimpinan penyelenggara pelayanan publik atau pejabat yang ditunjuk bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan dan penyelesaian keluhan atau persoalan dalam pelaksanaan pelayanan publik.

d. Mampu menunjukkan kinerja yang unggul sebagai profesional

Dalam dimensi mampu menunjukkan kinerja yang unggul sebagai profesional untuk pelaksanaan indikator mampu melaksanakan pekerjaan dengan mutu yang tinggi bahwa Kepala Seksi dalam menghasilkan pekerjaan yang bermutu tinggi masih kurang, hal ini karena Kepala Seksi kurang cermat dan teliti sehingga hasil pekerjaan terkadang terjadi adanya kesalahan sehingga harus dikerjakan ulang.

Selanjutnya dalam pelaksanaan indikator mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan bahwa pegawai telah memiliki kemampuan dalam mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan. Hal ini ditunjukkan dari tercapainya target pekerjaan dari setiap SKPD yang dilaksanakan pegawai.

Untuk membedakan pekerjaan yang termasuk profesi termasuk dan bukan profesi, Sanusi (Sutjipto, 1999:7) mengemukakan ciri-ciri utama suatu profesi sebagai berikut :

1. Suatu jabatan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang menentukan (*crucial*);
2. Jabatan yang menuntut keterampilan/keahlian tertentu;
3. Keterampilan/keahlian itu didapat melalui pemecahan masalah dengan menggunakan teori dan metode ilmiah;
4. Jabatan itu berdasarkan pada batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, sistematis, dan eksplisit;

5. Memerlukan tingkat pendidikan perguruan tinggi dalam waktu yang lama;
6. Jabatan itu merupakan aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional;
7. Berpegang teguh pada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesi;
8. Mempunyai kebebasan dalam memberikan *judgment* terhadap permasalahan profesi yang dihadapinya;
9. Dalam praktiknya melayani masyarakat, anggota profesi otonomi dan bebas dari campur tangan orang lain;
10. Mempunyai prestise atau pengakuan yang tinggi dalam masyarakat dan memperoleh imbalan.

e. Memegang teguh etika profesinya (*ethics*)

Berdasarkan hasil penelitian dalam dimensi memegang teguh etika profesinya (*ethics*) pada pelaksanaan indikator memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya diketahui bahwa Kepala Seksi telah komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaannya. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh semangat kerja yang tinggi, fokus dan bersungguh-sungguh serta memiliki keyakinan akan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasinya. Selanjutnya dalam pelaksanaan indikator disiplin dan mentaati setiap peraturan yang berlaku bahwa Kepala Seksi telah memiliki kedisiplinan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.

Uraian di atas sejalan dengan yang dikemukakan Rifqi (2008 : 3) bahwa:

Pengabdian pada profesi (*dedication*), yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan hidup dan bukan sekedar sebagai alat untuk mencapai tujuan. Penyerahan diri secara total merupakan komitmen pribadi dan sebagai kompensasi utama yang diharapkan adalah kepuasan rohani dan kemudian kepuasan material.

2. Hambatan-Hambatan dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja Kepala Seksi Setelah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan

Eselon IV Pola Baru di Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hambatan-hambatan dalam meningkatkan profesionalisme kerja Kepala Seksi setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan eselon IV pola baru di Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya wawasan dan pengetahuan Kepala Seksi yang disebabkan oleh jarang diselenggarakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia, tidak diikutsertakannya Kepala Seksi dalam kegiatan diklat, sikap malas untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuannya dan jarangya pelaksanaan kegiatan pemberian pengetahuan seperti seminar dan workshop
- b. Rendahnya keterampilan Kepala Seksi yang disebabkan oleh tidak adanya kegiatan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan keterampilan seperti bimtek, tidak adanya kesempatan untuk mengikuti kursus-kursus seperti kursus komputer dan ketidakmauan Kepala Seksi untuk belajar menggunakan alat bantu berbasis teknologi.
- c. Rendahnya kemampuan untuk mencari ide baru dan konsep baru disebabkan oleh rendahnya kemampuan sumber daya manusia, daya inovasi dan kreativitasnya kurang sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya hanya mengikuti arahan dan petunjuk atasan
- d. Rendahnya kemampuan dalam menciptakan model kerja baru dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan karena rendahnya sumber daya manusia, kurangnya Kepala Seksi dalam melakukan *sharing* dan bertukar pikiran dan kurangnya pengalaman
- e. Belum optimalnya menggunakan metode kerja baru karena kurangnya keberanian Kepala Seksi, kemauan untuk mencoba masih rendah dan rasa takut mengalami kesalahan dan adanya rasa takut mengalami kesalahan dan takut ditegur atasan sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan Kepala Seksi hanya mengikuti metode dan teknik yang memang sudah biasa digunakan
- f. Kurangnya kesungguhan Kepala Seksi karena semangat kerja yang rendah, kurangnya pemberian motivasi dan rendahnya kemauan Kepala Seksi sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya masih terlihat kurang memiliki kesungguhan untuk bekerja

- g. Rendahnya tanggung jawab terhadap setiap tugas yang diembannya disebabkan oleh rendahnya komitmen Kepala Seksi dan kurangnya kedisiplinan, rendahnya motivasi dan kurangnya pemberian bimbingan pada sehingga masih adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan padahal Kepala Seksi mengetahui pekerjaan tersebut harus selesai setiap akhir bulannya
- h. Rendahnya mutu pekerjaan yang disebabkan rendahnya kemampuan sumber daya manusia, kurangnya ilmu pengetahuan dan wawasan dan kurangnya tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki Kepala Seksi sehingga kurang cermat dan teliti yang mengakibatkan hasil pekerjaan terkadang terjadi adanya kesalahan
- i. Kurangnya pencapaian target pekerjaan disebabkan oleh rendahnya sumber daya manusia yang rendah, rendahnya kemauan dan keinginan serta motivasi, kurangnya ilmu pengetahuan dan wawasan dan kurangnya tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki Kepala Seksi
- j. Rendahnya komitmen dan dedikasi dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya karena rendahnya kedisiplinan dan kurangnya pemberian motivasi pada Kepala Seksi dan kurangnya pemberian bimbingan
- k. Rendahnya kedisiplinan dan ketaatan Kepala Seksi berupa kurangnya pemberian bimbingan dan pembinaan disiplin serta kurangnya penegakan disiplin berupa pemberian teguran dan peringatan ataupun pemberian sanksi

3. Upaya-Upaya yang Dilakukan Guna Mengatasi Hambatan-Hambatan dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja Kepala Seksi Setelah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Eselon IV Pola Baru di Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian bahwa upaya-upaya yang dilakukan guna mengatasi hambatan-hambatan dalam meningkatkan profesionalisme kerja Kepala Seksi setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan eselon IV pola baru di Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan wawasan dan pengetahuan Kepala Seksi berupa telah diselenggarakannya kegiatan pengembangan sumber daya manusia, diikutsertakannya pegawai dalam dalam kegiatan, diberikannya bimbingan sikap pada Kepala Seksi dan juga

- diselenggarakannya kegiatan seminar dan workshop.
- b. Meningkatkan keterampilan Kepala Seksi seperti bimtek, diberikannya kesempatan untuk mengikuti kursus-kursus seperti kursus komputer dan diberikannya semangat dan motivasi untuk belajar menggunakan alat bantu berbasis teknologi
 - c. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui penyelenggaraan seminar dan diskusi dan memberikan pengarahan dan bimbingan walaupun tidak secara rutin
 - d. Ditingkatkannya kemampuan sumber daya manusia dengan cara diberikannya penjelasan dan petunjuk serta pemahaman, diselenggarakannya kegiatan seminar dan lokakarya dan diberikannya kesempatan melanjutkan tingkat pendidikannya
 - e. Meningkatkan keberanian Kepala Seksi, kemauan untuk mencoba metode kerja baru dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya pada Kepala Seksi
 - f. Meningkatkan kesungguhan Kepala Seksi yaitu dengan pemberian semangat kerja, pemberian motivasi sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki kesungguhan untuk bekerja
 - g. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap setiap tugas yang diembannya berupa ditingkatkannya komitmen dan kedisiplinan Kepala Seksi, diberikannya motivasi dan pemberian bimbingan pada Kepala Seksi
 - h. Meningkatkan mutu pekerjaan yaitu ditingkatkannya kemampuan sumber daya manusia, ilmu pengetahuan dan wawasan Kepala Seksi serta keahlian dan keterampilan pegawai melalui pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, diikutsertakannya dalam penyelenggaraan diklat, seminar, workshop dan lokakarya serta dilakukannya pengawasan oleh kepala secara rutin
 - i. Meningkatkan pencapaian target pekerjaan berupa ditingkatkannya kemampuan sumber daya manusia, ditingkatkannya kemauan dan keinginan serta motivasi dan juga dilakukannya pengawasan terhadap pekerjaan Kepala Seksi secara rutin
 - j. Pemberian motivasi, pemberian bimbingan dan diberikannya pengarahan dan petunjuk oleh kepala secara rutin dan juga dilakukannya pengawasan pada pekerjaan Kepala Seksi
 - k. Meningkatkan kedisiplinan dan ketaatan Kepala Seksi berupa pemberian bimbingan dan pembinaan disiplin dan diberikannya

teguran dan peringatan bahkan sanksi terhadap Kepala Seksi yang melanggar aturan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepala Seksi setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan eselon IV pola baru di Kabupaten Ciamis pada umumnya mampu menunjukkan sikap profesionalnya dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dari tanggapan informan hasil wawancara yang sebagian besar menyatakan telah melaksanakan dengan baik.
2. Hambatan-hambatan dalam meningkatkan profesionalisme kerja Kepala Seksi setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan eselon IV pola baru di Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil wawancara adalah jarang diselenggarakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia, tidak diikutsertakannya Kepala Seksi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan, sikap malas, tidak adanya kesempatan untuk mengikuti kursus-kursus, kurangnya Kepala Seksi dalam melakukan sharing dan bertukar pikiran dan kurangnya pengalaman Kepala Seksi, kurangnya pemberian motivasi, rendahnya kedisiplinan, kurangnya pemberian bimbingan dan pembinaan disiplin serta kurangnya penegakan disiplin berupa pemberian teguran dan peringatan ataupun pemberian sanksi.
3. Upaya-upaya yang dilakukan guna mengatasi hambatan-hambatan dalam meningkatkan profesionalisme kerja Kepala Seksi setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan eselon IV pola baru di Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil wawancara adalah diselenggarakannya kegiatan pengembangan sumber daya manusia, diikutsertakannya Kepala Seksi dalam dalam kegiatan seminar dan workshop, diberikannya bimbingan sikap, penyelenggaraan bimtek, diberikannya kesempatan untuk mengikuti kursus-kursus, penyelenggaraan kegiatan diskusi dan memberikan pengarahan, pemberian semangat kerja, pemberian motivasi, ditingkatkannya komitmen dan kedisiplinan, pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, dilakukannya pengawasan pada pekerjaan Kepala Seksi, diberikannya teguran dan

peringatan bahkan sanksi terhadap Kepala Seksi yang melanggar aturan.

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Supaya profesionalisme kerja lebih meningkat sebaiknya Kepala BKPSDM mengoptimalkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop serta bimtek secara berkelanjutan dan meningkatkan komitmen dan tanggung jawab dalam bertugas demi kepentingan bersama.
2. Supaya hambatan-hambatan yang ada dapat diminimalisir sebaiknya Kepala BKPSDM mengembangkan dan mempertahankan sumberdaya aparatur yang profesional bagi tercapainya tujuan organisasi dengan optimal.
3. Supaya upaya-upaya yang dilakukan ada perbaikan sebaiknya Kepala BKPSDM terus menerus melakukan/meningkatkan kualitas SDM kepala seksi dan mengoptimalkan operasionalisasi kinerja jabatan struktural eselon IV dan keberadaannya disesuaikan dengan konsep desentralisasi (otonomi) yang berbasis terhadap kemampuan dan kebutuhan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Djuariah, D, 2001. Sistem Pembinaan Kemampuan Profesional Guru melalui Kegiatan Gugus Sekolah, Bandung, PPS UPI*
- Hamalik, Oemar, 2002. Psikologi Belajar Mengajar, Bandung: Sinar Baru Al Gensindo*
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi. Kedua, Jakarta: PT Toko Gunung Agung*
- Mangkuprawira, Syafty. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. Jakarta : Ghalia Indonesia*
- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. Alfabeta*
- Rifqi, Muhammad. 2008. Analisis Hubungan Antara Profesional isme Auditor Dengan Pertimbangang Tingkat Materialitas Dalam Proses Laporan Keuangan. Jurnal Fenomena. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta*
- Sanusi. 1991. Studi Pengembangan Modul Pendidikan Profesional Tenaga Pendidik. Bandung. IKIP Bandung*
- Soetjipto, 1999, Profesi Keguruan, Jakarta : Rineka Cipta*
- Thoha, Miftah, 2001, Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya., Raja Grafindo Persada, Jakarta*
- Tilaar, H A R, 2000, Paradigma Baru Pendidikan Nasional, Rineka Cipta, Jakarta*
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Wijaya, Andy, 2002. Akuntabilitas Aparatur Pemerintahan Daerah dalam Era Good Governance dan Otonomi Daerah. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Vol. VIII, No. 2. Malang: LPD FIA UB.*