

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Praktik

Menurut Poerwadarminta (1996: 973), secara etimologis praktik berasal dari suku kata dalam Bahasa Inggris yaitu *practice*, yang berarti memperagakan atau melakukan suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Keraf (1998: 336), praktik adalah perbuatan yang dilakukan secara sengaja dan dengan perencanaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Praktik mengacu pada suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang terhadap sesuatu hal yang diinginkan atau dikehendaki.

Menurut Ali Imron (2002: 28), praktik adalah aplikasi atau implementasi teori mengenai sesuatu hal, yang dilakukan dengan prosedur atau tata cara yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga diharapkan dapat memperoleh hasil sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat dinyatakan bahwa praktik adalah suatu tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang secara terencana atau telah ditentukan sebelumnya untuk memperoleh hasil sesuai dengan harapan. Dalam penelitian ini, praktik primordialisme dilakukan dengan harapan agar seseorang atau sekelompok orang diterima

menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Lampung.

B. Tinjauan Tentang Primordialisme

Menurut Miall Galtung (2000: 22):

Primordialisme berasal dari dua suku kata dalam Bahasa Latin yaitu *primus* yang artinya pertama dan *ordiri* yang artinya tenunan atau ikatan. Secara sosiologis dapat sebagai pandangan yang lebih mengutamakan orang-orang yang berada dalam ikatan kekeluargaan atau kekerabatan dalam segala hal. Berbagai bentuk ikatan primordialisme yang melekat dalam alam bawah sadar manusia mudah sekali di bangkitkan atau ditumbuhkan untuk berbagai tujuan dan kepentingan manusia tersebut. Primordialisme merupakan sebuah pandangan atau paham yang memegang teguh hal-hal yang dibawa sejak kecil, baik mengenai tradisi, adat-istiadat, kepercayaan, maupun segala sesuatu yang ada di dalam lingkungan pertamanya.

Ikatan seseorang pada kelompok yang pertama dengan segala nilai yang diperolehnya melalui sosialisasi akan berperan dalam membentuk sikap primordial. Di satu sisi, sikap primordial memiliki fungsi untuk melestarikan budaya kelompoknya, namun di sisi lain sikap ini dapat membuat individu atau kelompok memiliki sikap etnosentrisme, yaitu suatu sikap yang cenderung bersifat subyektif dalam memandang budaya orang lain. Mereka akan selalu memandang budaya orang lain dari kaca mata budayanya.

Primordial merupakan ketertanaman nilai-nilai, perasaan-perasaan, wawasan-wawasan yang tersosialisasikan sejak kecil merupakan syarat keutuhan personal dan psikis seseorang. Primordialisme dapat berkembang menjadi primordialisme fanatik, apabila manusia sudah tidak menganggap lagi

pluralitas sebagai kesatuan bangsa, keterikatan primordial menjadi lebih dominan di dalam dirinya, berbahaya karena akan ada kecenderungan menguasai golongan lain karena merasa dirinya (dalam konteks individu) atau golongannya (dalam konteks sosial) lebih baik dari yang lain.

Hal ini terjadi karena nilai-nilai yang telah tersosialisasi sejak kecil sudah menjadi nilai yang mendarah daging (*internalized value*) dan sangatlah susah untuk berubah dan cenderung dipertahankan bila nilai itu sangat menguntungkan bagi dirinya. Menghilangkan rasa primordialisme dalam pelayanan publik, antara lain aparatur pemerintah harus melakukannya dengan mengedepankan rasa nasionalisme dengan konsep Bhineka Tunggal Ika, walaupun berbeda agama, suku, budaya, tetapi tetap satu untuk membangun bangsa dan negara, juga ketika melayani kepentingan publik tidak hanya untuk kepentingan pribadi tapi harus untuk kepentingan orang banyak. Sehingga masyarakat dan pemerintah bersatu dalam kebersamaan dalam membangun sistem pelayanan publik yang handal demi kemakmuran dan kesejahteraan rakyat yang berkesinambungan bangsa Indonesia saat ini.

Selanjutnya menurut Miall Galtung (2000: 22), ada beberapa langkah yang bisa ditempuh dalam rangka mengurangi primordialisme, khususnya dalam kerangka otonomi daerah, yaitu sebagai berikut:

1. Pemberdayaan masyarakat

Upaya untuk membebaskan masyarakat terperangkap dalam keterbelakangan dan penderitaan, diperlukan kebijakan pembangunan yang berorientasi kepada pemberdayaan masyarakat yang menekankan pada kesejahteraan dan pemerataan. Misalnya dengan melaksanakan regulasi program-program pemberdayaan dan pengentasan kemiskinan, yakni penyediaan sarana dan prosarana pendidikan, kesehatan, pemasaran hasil produksi dan transportasi yang selama ini

berorientasi kepada daerah perkotaan dan lebih memihak kepada pelaku akumulasi kapital.

2. Pengakuan dan pembauran kultur dominan

Masyarakat plural dan komunal, persoalan identitas kelompok etnis sangat mengganggu hubungan asimilasi dan interaksi di dalam kehidupan sosial bermasyarakat. Karena, sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa besar (kuat) atau kecil (merosot) identitas kelompok etnis ditentukan oleh kondisi eksternal, yakni: tingkat penderitaan antara kelompok etnis lokal dibandingkan dengan etnis lainnya, tingkat perbedaan kultur antara kelompok etnis lokal dengan etnis lain, intensitas konflik antar kelompok etnis, dengan kelompok lain maupun dengan negara (pemerintah).

Agar faktor eksternal tersebut tidak merupakan hambatan dalam proses interaksi dan asimilasi sosial dalam masyarakat, maka diperlukan sebuah kebijakan dalam upaya mewujudkan budaya dominan (*dominant culture*) sebagai wadah pembaharuan (*melting pot*) bagi masyarakat migran yang plural. Misalnya, kebijakan dalam bidang sosial, yakni pengangkatan nilai-nilai budaya lokal dalam kehidupan, dalam bidang ekonomi, pengakuan hak-hak masyarakat adat atas hutan sekitar desa dan dalam bidang politik, penggabungan beberapa etnis dalam organisasi masyarakat dan politik.

3. Pemilahan sosial untuk menjamin kohesi dan mobilisasi kelompok etnis

Pengorganisasian kepentingan sosial, ekonomi dan politik antar kelompok etnis yang berbeda latar (*setting*) identitasnya akan menjamin komunikasi dan interaksi yang padat (baik). Sebaliknya, kohesi dan mobilisasi atau komunikasi dan interaksi akan merosot (rusak) apabila kelompok itu pecah beberapa gerakan dan organisasi politik yang eksklusif atau tidak terjadi pembauran (*pemilahan consolidated*). Sangat diperlukan kebijakan agar pemilahan *consolidated* pada masyarakat plural sangat dihindarkan terjadi, sebaliknya pemilahan antar kelompok dianjurkan. Misalnya, kebijakan dalam bidang sosial ekonomi yakni tidak adanya pengelompokan tempat tinggal dan lapangan usaha atas dasar dominasi etnis.

4. Menghilangkan kontrol represif kelompok dominan terhadap kelompok minoritas.

Perlakuan atau tindakan daya paksa yang diterapkan dengan tidak adil oleh kelompok etnis dominan terhadap kelompok etnis minoritas, akan menciptakan rumput kering yang siap terbakar, apalagi dengan intensitas yang lebih sering akan mendorong kemarahan dan sikap selalu curiga. Kelompok etnis minoritas berada dalam status tertekan (rendah) memendam kekecewaan yang mendalam terhadap kelompok

dominan atau eksklusif, tetapi tidak melakukan tindakan menentang. Untuk menghindari agar kondisi kontrol represif kelompok dominan terhadap kelompok minoritas, maka diperlukan kebijakan dan penegakan hukum serta perbaikan mental aparat, agar tidak menumbuhkan kembangkan sikap eksklusif kontrol represif/tekanan oleh kelompok dominan. Misalnya, kebijakan dalam hukum atau peraturan pemerintah lainnya perlu memperhatikan dan mengadopsi hukum adat setempat.

Secara konseptual dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan primordialisme dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai adanya kecenderungan penerimaan CPNSD oleh pemerintah daerah, di mana orang-orang yang diterima adalah mereka yang memiliki keterikatan secara etnis atau kekerabatan dengan para pejabat pemerintah daerah. Dalam konteks penerimaan CPNSD, praktik primordialisme dapat berpengaruh terhadap rendahnya profesionalisme kerja pegawai yang bersangkutan, karena ia diterima tidak berdasarkan kapasitas dan kemampuannya dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Wilson Simamora (2005: 46), bahwa apabila penerimaan pegawai tidak dilakukan secara ketat dan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan keterampilan kerjanya maka hampir dapat dipastikan pegawai tersebut tidak dapat bekerja secara profesional dan dampaknya akan mengganggu sistem organisasi yang bersangkutan.

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintahan

1. Pengertian Sumber Daya Manusia Pemerintahan

Menurut Sedarmayanti (2001: 42):

Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang

dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang cakap, mampu dan terampil belum menjamin produktivitas kerja yang baik, apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan dapat mendukung terwujudnya tujuan organisasi, jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi. Sumber daya manusia yang kurang mampu, kurang cakap dan tidak terampil, salah satunya mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara optimal dengan cepat dan tepat pada waktunya.

Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan supaya efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan, penempatan pegawai juga harus sesuai dengan keinginan dan keterampilannya, sehingga gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik, serta efektif dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.

Perbaikan kualitas aparatur pemerintah, harus dimulai sejak rekrutmen dengan menggunakan sistem yang menjamin diperolehnya sumber daya yang memang mempunyai kualitas dasar yang baik, pembinaan melalui penugasan yang mendidik, pengembangan program pelatihan yang memungkinkan tersedianya tenaga siap pakai, peningkatan kesejahteraan yang memadai, dan pemberian jaminan hari tua.

Dalam hubungan ini Rasyid (2000: 41) menyatakan:

Aspek substansial, kebijakan penyiapan sumber daya aparatur yang profesional memerlukan definisi yang jelas tentang kualifikasi profesionalisme yang ingin dicapai pada berbagai bidang tugas. Otonomi daerah pada dasarnya akan terselenggara dengan baik apabila didukung oleh faktor-faktor seperti tersedianya sumber daya-sumber daya yang berkuatitas baik itu sumber daya manusia dan sumber daya alam dalam pelaksanaan otonomi daerah. Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, pemerintah perlu melakukan upaya pengembangan sumber daya manusia mengingat faktor sumber daya manusia merupakan faktor dominan yang menentukan kualitas sistem dan kegiatan administrasinya untuk mencapai tujuan dan pelaksanaan otonomi daerah.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dinyatakan bahwa otonomi daerah pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan daerah melalui sumber daya manusia yang berkualitas yang akan membuat kebijakan dan melaksanakan pembangunan sehingga daerah tersebut akan mampu mandiri. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia mutlak dilakukan untuk menghasilkan manusia yang profesional, bermoral, bertanggung jawab, kreatif, berprestasi dan berkualitas yang akan meningkatkan kualitas mutu pelayanan terhadap masyarakat.

2. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Aspek pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara keseluruhan. Pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia mempunyai dimensi luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam organisasi

Menurut Siagian (1996: 182):

Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya lainnya atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya organisasi dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak bagi suatu organisasi dalam menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk mencapai tujuan organisasi

Pencapaian tujuan organisasi tentunya harus ditempuh melalui suatu proses tahapan panjang yang dimulai dari perencanaan sampai dengan pengelolaan dan pemeliharaan potensi sumber daya manusia. Karena pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia, yaitu mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia

Menurut Notoatmodjo (1998: 2-3):

Dalam hal ini pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian, sehingga dapat memegang tanggung jawab di masa yang akan datang.

Secara khusus dalam pengembangan sumber daya manusia yang menyangkut peningkatan segala potensi internal kemampuan diri manusia ini adalah didasarkan fakta bahwa seseorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang ditemui selama karier. Dalam hal ini merupakan persiapan karier jangka panjang seseorang.

3. Kemandirian Penerimaan Pegawai

Menurut Simamora (1995: 323):

Penerimaan pegawai merupakan salah satu bentuk kegiatan manajemen organisasi, yaitu menyangkut manajemen sumber daya manusia, maka pengelolaan rekrutmen harus dilihat sebagai bagian integral dari keseluruhan proses kegiatan organisasi. Sehingga kemandirian pengelolaan rekrutmen pun harus dilihat sebagai bentuk kemandirian organisasi bukan sebagai bentuk kemandirian individu (personal).

Kemandirian penerimaan pegawai dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya organisasi dan dukungan sarana prasarana, penggunaan kewenangan dan sistem prosedur yang ada, serta jaringan kerjasama dengan daerah lain, dalam rangka pemenuhan kebutuhan organisasi untuk melaksanakan proses rekrutmen.

Menurut Handoko (1994: 208-211), beberapa faktor yang mempengaruhi kemandirian rekrutmen pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kewenangan

Sebagai faktor yang dapat menjelaskan kemandirian, kewenangan dalam sistem administrasi secara fungsional ternyata dapat diperbandingkan dengan sistem syaraf dalam tubuh manusia. Asumsi ini mengacu kepada pernyataan yang menyebutkan bahwa tanpa otak dan syaraf tubuh manusia tidak berfungsi, tanpa sistem wewenang suatu organisasi juga tidak dapat berfungsi. Dengan demikian konsep wewenang (*authority*) adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu. Pendapat lain mengatakan kewenangan adalah kekuasaan; namun kekuasaan tidak selalu berupa kewenangan. Kedua bentuk ini dibedakan dalam keabsahannya..

b. Sistem Prosedur

Sistem prosedur merupakan faktor yang dapat menjelaskan kemandirian pengelolaan rekrutmen suatu organisasi, maka terlebih dahulu dapat dipahami bahwa organisasi tidak semata-mata merupakan perwujudan susunan organisasi, melainkan lebih

banyak pada pengaturan dan mekanisme kerjanya yang harus mampu menghasilkan pelayanan memadahi. Hal ini dikarenakan dengan mekanisme dan struktur maka organisasi memungkinkan sesuatu menjalankan aktivitasnya dengan hasil yang baik secara bersama-sama, karena organisasi adalah mekanisme maka perlu adanya sarana pendukung yang berfungsi memperlancar mekanisme itu, yaitu sistem dan prosedur.

4. Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD)

Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah sebutan bagi setiap Warga Negara Indonesia yang mengajukan diri atau melamar sebagai PNS di daerah, tempat yang bersangkutan mendaftarkan diri. Menurut Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, syarat-syarat Calon Pegawai Negeri Sipil adalah:

- a. Warga Negara Indonesia
- b. Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima tahun);
- c. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan Putusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- d. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- e. Tidak berkedudukan sebagai calon/Pegawai Negeri;
- f. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan;
- g. Berkelakuan baik;
- h. Sehat jasmani dan rohani;
- i. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik
- j. Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah; dan
- k. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan;

(Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil)

Terkait dengan aturan main yang harus dipenuhi oleh Panitia Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD), Pasal 2 PP 30 Tahun 1980, memaparkan beberapa kewajiban PNS, yaitu sebagai berikut:

- a) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan UUD 1945, Negara dan Pemerintah.
- b) Mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan Negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain;
- c) Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah, dan Pegawai Negeri Sipil;
- d) Mengangkat dan mentaati sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e) Menyimpan rahasia Negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya;
- f) Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku secara umum;
- g) Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
- h) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
- i) Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan, dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil;
- j) Segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara/Pemerintah, terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil.
- k) Mentaati ketentuan jam kerja;
- l) Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;
- m) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
- n) Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing.
- o) Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya;
- p) Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya;
- q) Menjadi dan memberikan contoh serta teladan baik terhadap bawahannya;
- r) Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerja
- s) Memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan karier;
- t) Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan;

- u) Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan berlaku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil, dan atasan;
- v) Hormat menghormati antara sesama warganegara yang memeluk agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang berlainan;
- w) Menjadi teladan sebagai warganegara yang baik masyarakat;
- x) Mentaati segala peraturan perundang-undangan peraturan kedinasan yang berlaku;
- y) Mentaati perintah kedinasan dari atasan berwenang;
- z) Memperhatikan dan menyelesaikan dengan baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.

(Lembaga Administrasi Negara, 1998)

Selain itu larangan-larangan yang harus ditaati setiap PNS adalah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 PP 30 Tahun 1980, yaitu:

- a) Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah, atau Pegawai Negeri Sipil
- b) Menyalahgunakan wewenangnya;
- c) Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing;
- d) Menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik Negara;
- e) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat-surat berharga milik negara secara tidak sah;
- f) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak merugikan negara;
- g) Melakukan tindakan yang bersifat negatif dengan maksud membalas dendam terhadap bawahannya atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya;
- h) Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan;
- i) Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan;
- j) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- k) Melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersuait salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian;
- l) Menghalangi jalannya tugas kedinasan;

- m) Membocorkan dan atau memanfaatkan rahasia Negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain;
- n) Bertindak selaku perantara bagi sesuatu pengusaha atau golongan untuk mendapat pekerjaan dari kantor/instansi Pemerintah;
- o) Memiliki saham/modal dalam perusahaan yang usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaannya
- p) Memiliki saham suatu perusahaan yang kehiatan usahanya tidak berada dalam ruang ; kekuasaannya yang jumlah dan sifat pemilikan itu sedemikian rupa sehingga melalui pemilikan tersebut dapat langsung atau tidak langsung menentukan penyelenggaraan atau penyelenggaraan jalannya perusahaan;
- q) Melakukan kegiatan usaha dagang baik secara resmi maupun sambilan, menjadi direksi, pimpinan, komisaris perusahaan swasta bagi yang berpangkat pembina golongan ruang IV/a ke atas atau yang memegang jabatan eselon I;
- r) Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.

(Lembaga Administrasi Negara, 1998)

D. Tinjauan Tentang Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku (Lembaga Administrasi Negara, 1998).

2. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas

pemerintahan dan pembangunan. Kesetiaan dan ketaatan yang penuh tersebut mengandung pengertian bahwa PNS berada sepenuhnya di bawah pemerintah (Lembaga Administrasi Negara, 1998).

3. Hak Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Hak Pegawai Negeri Sipil (PNS) meliputi:

- a) Memperoleh gaji yang layak sesuai dengan tanggung jawabnya
- b) Memperoleh cuti
- c) Memperoleh perawatan bagi yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas dan kewajibannya
- d) Memperoleh tunjangan bagi yang menderita cacat jasmani atau cacat rohani dan karena menjalankan tugas dan kewajibannya yang mengakibatkan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga sesuai dengan Pasal 9 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974
- e) Memperoleh uang duka bagu keluarga pegawai yang tewas menurut Pasal 9 ayat (3) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974
- f) Memperoleh pensiun bagi yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan sesuai dengan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974
- g) Memperoleh kenaikan pangkat sesuai Pasal 18 Undang-Undang No 8 Tahun 1974
- h) Menjadi peserta TASPEN menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1963
- i) Menjadi peserta ASKES menurut Keppres Nomor 8 Tahun 1977

(Lembaga Administrasi Negara, 1998).

E. Teori Tentang Etika

Menurut Soerjono Soekanto (2002: 232):

Istilah etika berasal dari bahasa Yunani *Ethos* dan *ethikos* yang berarti watak kesusilaan atau adapt, perasaan batin, kecenderungan untuk melakukan sesuatu perbuatan. Etika identik dengan kata moral yang berasal dari kata latin *mos* yang dalam bentuk jamaknya *mores* yang juga berarti adat atau cara hidup. Etika dan moral memiliki arti yang sama namun dalam pemakaian sehari-hari ada sedikit perbedaan, moral dipakai unuk perbuatan yang sedang dinilai, sedangkan etika dipakai untuk pengkajian system nilai-nilai yang ada. Istilah lain dari etika, biasanya digunakan kata moral, susila, budi pekerti, akhlak.

Etika sebagai suatu ilmu yang normatif, dengan sendirinya berisi norma dan nilai-nilai yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Titik berat penilaian etika sebagai suatu ilmu, ialah pada perbuatan baik atau jahat, susila atau tidak susila. Kesimpulannya etika ialah suatu ilmu yang membicarakan masalah perbuatan atau tingkah laku manusia, mana yang dapat dinilai baik dan mana yang jahat.

F. Profesionalisme Aparatur Pemerintahan Daerah

Menurut Tjokrowinoto (1996: 191):

Profesionalisme adalah kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan (*competensi*), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*) ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu.

Menurut Sedarmayanti (2001: 50-55), profesionalisme aparatur pemerintahan daerah adalah sebagai berikut:

1. Performansi Aparatur

Performansi (*performance*) dapat diartikan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/penampilan kerja. Performance merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses yang lebih menekankan pada individu. Performansi mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting.

2. Akuntabilitas Aparatur

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggung jawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja atau tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban/keterangan dengan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a) Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
- b) Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan sesuai peraturan perundang-undangan.
- c) Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan
- d) Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh
- e) Harus jujur, obyektif, transparan, dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

3. Responsibilitas Aparatur

Profesionalisme aparatur dalam hubungannya dengan organisasi publik digambarkan sebagai bentuk kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, memprioritaskan pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat atau disebut dengan istilah *responsivitas*. Setiap aparat harus *responsible* atas pelaksanaan tugas-tugasnya secara efektif, yaitu dengan menjaga tetap berlangsungnya tugas-tugas dengan baik dan lancar, mengelolanya dengan profesional dan pelaksanaan berbagai peran yang dapat dipercaya.

4. Loyalitas Aparatur

Loyalitas aparatur yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme adalah kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja. Kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya. Setiap aparatur harus mampu menampilkan loyalitasnya dalam pelaksanaan pekerjaan. Loyalitas ini tidak memandang tingkatan kepada siapa diberikan. Prioritas diberikan kepada kewajibannya sebagai aparatur. Loyalitas berkaitan dengan kemampuan mempertanggung jawabkan tugas pekerjaan, daya tanggap. Selain itu loyalitas tidak membedakan pemberian pelayanan atas dasar golongan tertentu.

5. Kemampuan Aparatur

Kemampuan dalam hal ini adalah kesanggupan 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

6. Kompetensi Aparatur

Kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara. Ketidak samaan dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seseorang perilaku unggul dari perilaku yang berprestasi rata-rata. Untuk mencapai kinerja sekedar cukup atau rata-rata diperlukan kompetensi batas atau kompetensi esensial. Kompetensi batas dan kompetensi istimewa tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan, perencanaan pengalihan tugas dan penilaian kinerja.

G. Kerangka Pikir

Pelaksanaan otonomi daerah merupakan upaya untuk memberikan kesempatan kepada daerah untuk mengurus rumah tangganya sendiri, terutama berkaitan dengan pengelolaan berbagai sumber daya daerah, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu otonomi daerah bertujuan untuk peningkatan perekonomian daerah, penyebar luasan pembangunan, peningkatan stabilitas sosial dan keamanan masyarakat serta peningkatan pemberdayaan masyarakat. Namun pada kenyataannya tujuan dan hakikat otonomi daerah membawa dampak yang buruk, di mana para elit pemerintah daerah memiliki kesempatan dan peluang yang sangat luas untuk menyalah gunakan wewenang pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD).

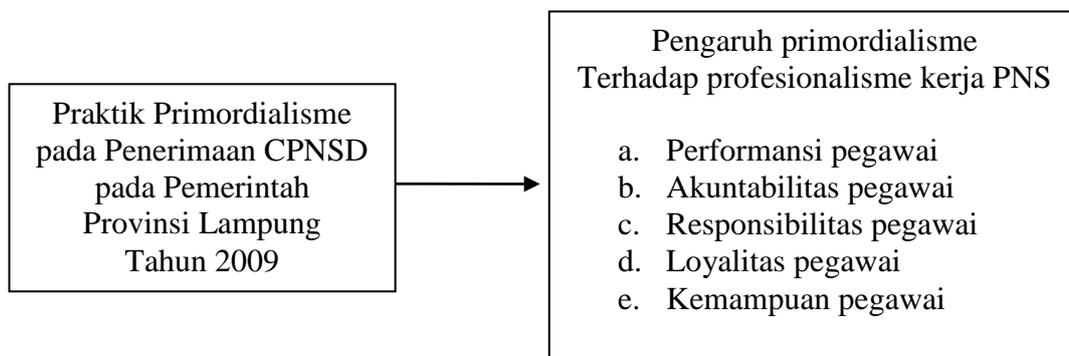
Salah satu kewenangan tersebut adalah dalam hal penerimaan atau rekrutmen CPNSD, yang diduga banyak diwarnai dengan kecurangan yaitu besarnya peluang praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) penerimaan CPNSD.

Penerimaan CPNSD yang diselenggarakan oleh setiap daerah otonom semakin membuka peluang terjadinya kecurangan tersebut, sebab sangat terbuka kemungkinan bahwa mereka yang terseleksi menjadi CPNSD adalah yang memiliki kedekatan secara personal dengan para pejabat daerah otonom atau memiliki dukungan finansial yang besar. Demikian pula halnya dengan penerimaan CPNSD di Provinsi Lampung Tahun 2009 lalu, di mana terdapat indikasi kecurangan yang salah satu bentuknya adalah kentalnya isu primordialisme dalam penerimaan CPNSD.

Apabila primordialisme dalam penerimaan CPNSD tidak dihilangkan maka akan dikhawatirkan berdampak pada tidak adanya profesionalisme PNS dalam melaksanakan kinerjanya sebagai aparatur pemerintahan. Profesionalisme PNS yang dimaksud dalam penelitian ini mengikuti pendapat Sedarmayanti (2001: 50-55), dengan alasan bahwa komponen-komponen profesionalisme kerja pegawai yang dikemukakannya sudah cukup lengkap dan beragam, yang meliputi performansi, akuntabilitas, responsibilitas, loyalitas, kemampuan dan kompetensi aparatur.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tanggapan CPNSD terhadap praktik primordialisme dalam penerimaan CPNSD Provinsi Lampung tahun 2009 dengan berdasarkan pada pendapat Wilson Simamora (2005: 46), dan mengetahui pengaruh praktik primordialisme dalam penerimaan CPNSD terhadap profesionalisme kerja pegawai

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan kerangka pikir berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

H. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2001: 112), hipotesis berasal dari Bahasa Latin yaitu *hypo* yang berarti dugaan dan *thesis* yang berarti dalil. Jadi hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah. Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang merupakan dugaan sementara yang bisa benar bisa salah yang perlu diuji melalui penelitian.

Berdasarkan pengertian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho : Praktik primordialisme dalam penerimaan CPNSD Provinsi Lampung tahun 2009 tidak berpengaruh terhadap rendahnya profesionalisme kerja pegawai.

Ha : Praktik primordialisme dalam penerimaan CPNSD Provinsi Lampung tahun 2009 berpengaruh terhadap rendahnya profesionalisme kerja pegawai.