



Review / Ulasan

Kebiasaan Atasan Langsung sebagai Pembentuk Karakter Aparatur Sipil Negara

Uus Natapriatna

Widyaiswara Madya Provinsi Banten, Jln. Raya Lintas Timur KM.4 Karang Tanjung, Pandeglang - Banten

(Diterima 03 November 2014; Diterbitkan 23 November 2014)

Abstract: Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan yang menentukan dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok ASN yang mampu memainkan peranan tersebut, adalah yang mempunyai kompetensi, yang diindikasikan dari sikap dan prilakunya yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, seperti sadar akan tanggungjawab sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Untuk dapat membentuk sosok ASN seperti diatas, perlu dibina, diarahkan dan dibentuk karakternya. Pembentukan karakter inilah yang sangat mendasar dan mengarah kepada pembawaan sikap, dan perilaku. Yang paling menentukan adalah kebiasaan Atasan langsungnya.

Keywords: kebiasaan, karakter.

Corresponding author: Uus Natapriatna, E-mail: uus.natapriatna@yahoo.com, Tel. +628159959975.

Pendahuluan

Pemberdayaan Birokrasi di Negara kita tercinta ini, membawa dampak yang signifikan terhadap perekonomian, Bonus demografi sebagai potensi mempunyai manfaat ekonomi, karena penduduk & demografi pada usia produktif akan mewujudkan jembatan konsep yang menghubungkan antara demografi ekonomi. Potensi penduduk tersebut harus didukung oleh kualitas yang kompeten.

Kualitas penduduk yang mempunyai kompetensi akan berpengaruh positif bagi Negara kita tercinta, oleh karena itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dikenal sebagai manajemen personalia yang pada tahun 1940-an pertama kali dikembangkan. Konsep Manajemen Personalia tersebut, saat ini sudah tidak relevan lagi dengan perkembangan tenaga kerja dan organisasi.

Pada masa akhir tahun 1950-an, **pertama**, konsep personalia masih menganggap bahwa manusia adalah makhluk produksi harus di manfaatkan semaksimal mungkin, **kedua**, ruang lingkup personalia hanya sebab pada hal-hal yang bersifat administratif, **ketiga**, pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam mengerjakan laju organisasi masih menggunakan pendekatan klasik, dan **keempat**, hal hal

Paper ini dipresentasikan pada Lokakarya Regional Ikatan Widayaiswara Indonesia (IWI) Provinsi Banten tanggal 10 – 11 November 2014 di Patra Jasa Anyer Beach Resort, Serang --- 5

seperti ini yang menuntut pergeseran paradigma ilmu manajemen ke arah yang lebih baik lagi, dan di awal tahun 1950-an Pergeseran ilmu manajemen di mulai.

Masa-masa awal perkembangan ilmu MSDM, banyak hal yang terjadi di beberapa negara industri di Eropa, sehingga dalam perjalanannya ada banyak versi dan pendapat yang berusaha menerangkan lebih awal mulai di kembangkannya MSDM, akan tetapi kebanyakan penjelasan sejarah masih berpusat pada hal-hal yang berkaitan dengan fenomena dan bukan membahas munculnya konsep MSDM itu sendiri.

Atas hal tersebut timbullah pengertian tentang Humas Resources Management, di dalam Humas Resources Management, seorang Manager Humas Resources Management semestinya dapat melakukan pelatihan dan pengembangan berdasarkan hasil analisis interview pada saat recruitment dengan membaca curriculum vitae. Atas penilaian-penilaian itulah proses pendidikan dan pelatihan atau pengembangan apa yang dapat dilaksanakan terhadap pegawai yang telah di terima sebagai calon pegawai, selain itu di dalam perkembangannya, informasi mengenai karakter dan kebiasaan terus berkembang.

Persepsi saat ini yang menjadi rancu diakibatkan karna kurang informasi, pengetahuan dan pengalaman mengenai pengertian dari karakter dan kebiasaan. Banyaknya konsultan-konsultan sumberdaya manusia yang melakukan pelatihan-pelatihan yang mengarah hanya pada pembentukan karakter. Dalam karya tulis ini penulis mencoba untuk menjelaskan mengenai apa yang dimaksud dengan karakter. karya ilmiah ini akan memberikan informasi ini secara keilmuan untuk mendapat suatu karakter manusia yang kompeten.

Pembahasan

Habit atau kebiasaan, dalam pengertian yang paling sederhana adalah sesuatu yang telah dilakukan untuk sejak lama dan menjadi bagian dari kehidupan suatu kelompok masyarakat, biasanya dari suatu negara, kebudayaan, waktu, atau agama yang sama. Hal yang paling mendasar dari habit adalah adanya informasi yang di teruskan dari generasi ke generasi baik tertulis maupun (sering kali) lisan, karena tanpa adanya ini, suatu tradisi dapat punah (Wikipedia Bahasa Indonesia).

Menurut DR. Muhammad sayid Muhammad Az-Za'balawi:

1. Habit adalah keadaan jiwa yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatannya tanpa berpikir menimbang.
2. Habit adalah pengulangan sesuatu secara terus menerus atau dalam sebagian besar waktu dengan cara yang sama dan tanpa hubungan akal. Atau dia adalah sesuatu yang tertanam di dalam jiwa dari hal-hal yang berulang kali terjadi dan diterima tabiat.

(Sumber: Az-Zabawi, Muhammad sayid Muhammad pendidikan islam remaja antara islam dan ilmu jiwa, DR. Muhammad sayid Muhamad Az-Zabahwi; Penerjemah Abdul hayyi al-kattani, uqinu attaqi, gema insane press Jakarta cetakan 1 halaman 347).

Habit merupakan norma yang keberadaannya dalam masyarakat diterima sebagai aturan yang mengikat walaupun tidak ditetapkan oleh pemerintah. Habit adalah tingkah laku dalam masyarakat yang dilakukan berulang-ulang mengenai suatu hal yang sama, yang di anggap sebagai aturan hidup. Kebiasaan dalam masyarakat sering disamakan dengan adat istiadat. Adat Istiadat adalah kebiasaan kebiasaan social yang sejak lama ada dalam masyarakat dengan maksud mengatur tata tertib. Adapun yang menganggap adat istiadat sebagai peraturan sopan santun yang turun-temurun. Pada umumnya adat istiadat merupakan kebiasaan bersumber pada sesuatu yang suci (sakral) dan berhubungan dengan tradisi rakyat yang telah turun temurun.

Karakter adalah gambar yang dapat dilihat dari nilai benar atau salah dalam bentuk tindakan, perubahan atau tingkah laku dalam kehidupan sehari-hari. Contoh karakter yang baik dapat dari sikap seperti keinginan untuk melakukan hal yang terbaik, kapasitas intelektual seperti berfikir kritis, dan alasan moral, perilaku seperti jujur dan bertanggung jawab, komunikasi yang baik, mempertahankan prinsip-prinsip moral, kecakapan inter personal dan emosional yang memungkinkan seseorang yang berinteraksi secara efektif dalam berbagai keadaan, dan komitmen untuk berkontribusi dengan komunitas, organisasi masyarakat dan negara. Jadi individu yang berkarakter baik adalah seseorang yang berusaha melakukan hal yang baik dalam kehidupan sehari-hari dalam lingkungan organisasi setingkat seksi atau subbag yang dipimpin oleh eselon IV, adalah lingkungan yang pertama dan utama dikenal oleh ASN. karenanya serimh dikatakan sebagai primary organisasi.

Alasannya, institusi terkecil dalam birokrasi ini telah mempengaruhi perkembangan individu anggota-anggotanya, organisasi inilah yang melahirkan individu dengan berbagai bentuk kepribadian nya di masyarakat dan atau dilingkungan organisasi. Membangun karakter berarti mendidik dan melatih, untuk berfikir tentang pendidikan dan pelatihan dapat kita mudahkan dengan membuat analogi sebagaimana petani yang hendak bertanam di ladang.

CPNS yang akan dididik di ibaratkan sebagai tanah materi diklat sebagai bibit atau benih yang hendak di taburkan, sedangkan pendidik diibaratkan sebagai petani. Untuk mendapatkan tanaman yang bagus, petani harus jeli menentukan jenis dan kondisi lahan, kemudian menentukan jenis bibit yang tepat, serta cara yang tepat, setelah mempertimbangkan cara yang tepat pula untuk menaburkan bibit. Setelah selesai menabur petani tidak boleh tinggal diam, tetapi harus memelihara dan merawatnya, jangan sampai kena hama pengganggu (Suharsimi Arikunto 2004:1).

Membangun karakter ASN adalah mendidik dan melatih kejiwaan tidak semudah dan sesederhana menanam bibit. ASN adalah aset organisasi yang sekaligus aset bangsa. Kamisa (1997:281) mengungkapkan bahwa karakter adalah sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dari yang lain, tabiat, watak, berkarakter artinya mempunyai watak berkarakter.

Menurut Openheim (dalam Suharsimi Arikunto, 2004 : 2), karakter seseorang dapat di amati oleh dua hal, yaitu sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*). Jadi sikap seseorang tidak dapat diketahui apabila tidak ada rangsangan dari luar. Rangsangan itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain cara menyampaikan waktu terjadinya, pemberian rangsangan dan cara memberikan rangsangan. Dengan demikian maka pembentukan sikap yang selanjutnya merupakan pembentuk karakter ASN, juga sangat tergantung dari rangsangan pendidik dan pelatihan yang dilakukan oleh widyaiswa.

Banyaknya ASN yang terlibat dalam tindak pidana korupsi, merupakan salah satu bentuk gagalnya Pendidikan & Pelatihan terhadap ASN. Era Globalisasi telah merubah segalanya, sementara perkembangan teknologi informasi dan komunikasi baik atau buruk mengalir begitu deras. Oleh karenanya sejak awal CPNS perlu di tanamkan nilai-nilai moral sebagai pengatur sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugasnya.

Pertama, Filosof Skotlandia, David Home, adalah orang yang pertama yang menemukan teori tabula rasa, yakni teori yang menyatakan bahwa hasil jadi seseorang sangat ditentukan seperti apa dia dididik. Teori ini mengibaratkan anak sebagai kertas putih yang kosong, tergantung siapa yang menulis dan melukisnya. Menulis dengan rapi atau dengan corat-coret bahkan diremas hingga kumal. Semua tergantung kendali pemegang kertas tersebut. Begitu juga bagi ASN, yang terdapat dalam benaknya adalah jumlah total dari apa saja yang dia pelajari, dia rasakan, dia alami.

Kedua, teori genotype, yang menyatakan bahwa hasil akhir seorang di tentukan oleh gen (sifat, karakter, biologis) orang tuanya. Pepatah sering mendukung teori ini dengan perumpamaan: air hujan mengalir tak jauh dari atapnya (sifat, karakter, biologis) orang tuanya. Pepatah sering mendukung teori dengan perumpamaan: air hujan jatuh tak jauh dari atapnya. Sifat karakter, hingga yang lebih ekstrim lagi nasib ASN tidak akan jauh dari situasi organisasinya.

Ketiga, teori gabungan, yang menggabungkan dua karakter di atas ditambah dengan faktor ekstern (lingkungan). Teori ini banyak di pakai oleh para psikologi maupun pengembang pendidikan. teori ini meyakini bahwa hasil akhir seorang di tentukan oleh tiga hal : Faktor-faktor pendidikan dan pelatihan, faktor atasan langsung, dan faktor lingkungan organisasi.

Membangun karakter ASN dibutuhkan upaya serius dari berbagai pihak terutama atasan langsung untuk mengkondisikan ketiga faktor di atas agar kondusif agar tumbuh dan berkembang. Pendidikan dan pelatihan karakter pada ASN harus di arahkan agar ASN memiliki jiwa mandiri, bertanggung jawab, dan mengenal sejak masuk CPNS. Sehingga dapat membedakan hal yang baik dan buruk, benar dan salah (Witono, 2005 : 1).

Seksi dan atau subbagian adalah lingkungan yang pertama dan utama dikenal oleh ASN, kepribadian ASN akan di bentuk yang sekaligus akan mempengaruhi perkembangan di masa depan. Jiwa mandiri ini harus benar-benar ditanamkan sejak CPNS, sebab jika tidak, potensi apa pun tidak akan mampu menjadi manfaat. Harus merindukan ASN yang tidak sekedar menjadi pekerja, tetapi menjadi orang yang mampu menciptakan pekerjaan, membuka peluang usaha.

Atasan langsung akan menjadi contoh keteladanan dan perilaku bagi stafnya, Oleh karena itu atasan langsung harus berperilaku baik, Sementara itu atasan langsung, sebagai kepala juga harus mampu menjadi teladan yang baik. Karena yang akan terlibat langsung berhubungan sejak awal akan mempengaruhi perkembangan. kedekatan dengan stafnya, tentu juga akan mempengaruhi pembentukan karakter . Begitu besar peran atasan langsung dalam pembentukan karakter. Dengan memainkan peranan yang benar dalam mengarahkan stafnya akan tumbuh dan berkembang secara optimal. Staf akan tumbuh menjadi staf yang berkarakter, tidak mudah larut dalam godaan korupsi, sehingga menjadi ASN yang berkepribadian baik, menjadi aset bangsa.

Penutup

Kebiasaan atasan langsung, membawa dampak kepada karakter dan kebiasaan stafnya, Atas hal tersebut di atas, penulis, berpendapat bahwa karakter ASN terbangun karena adanya kebiasaan khususnya dari atasan langsung, yang merupakan lingkungan paling kecil dalam organisasi birokrasi. Seorang bijak mengatakan taburlah pikiran, maka akan menuai tindakan, taburlah tindakan, maka akan menuai kebiasaan, taburlah kebiasaan, maka akan menuai karakter.

Daftar Pustaka

- Agus Mustofa, Menyelam kesamudra jiwa dan ruh; Padma Pres Surabaya.
- Arvan Pradiansyah, Life is Beautiful, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2004.
- Brain Tracy, Change Your thingking Change Your Life, Mizan Pustaka Bandung, 2007.
- Sri mirmaningtyas. 2005. "pendidikan karakter anak dan masa depan bangsa". Kedaulatan rakyat 21 Juni 2005.
- Suharsimi Arikunto, 2004. "membangun Marakter Anak Sejak Usia Dini". Makalah Seminar Membangun Karakter Anak sejak Usia Dini, 14 Agustus 2004 di JEC Yogyakarta.
- Sunartini.2001. Peran Orang Tua Dalam Tumbuh Kembang Anak yang Berkualitas.