

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Dedikasi Pegawai

1. Pengertian Dedikasi Pegawai

Asal usul dedikasi berasal dari bahasa Latin; *dedicatio*; menyatakan, mengumumkan. Tatkala seseorang menenggelamkan diri (*immerse one self*) dalam suatu sikap yang tulus pada satu objek yang dianggap baik dengan kondisi hikmat. “Bila ada orang yang serius mengurus organisasi, dan semua orang tahu bahwa ia *nothing to loose*, maka orang itu telah menunjukkan pengabdian yang luar biasa. Ia setia pada pekerjaan dan almamaternya” Harian Umum Pelita (2016).

Dedikasi dalam bahasa Inggris, ‘*dedicate*’ memiliki arti mempersembahkan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007:244) dijelaskan bahwa “Dedikasi adalah pengabdian bersifat pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu untuk keberhasilan yang bertujuan mulia”. Dedikasi ini bisa juga berarti pengabdian untuk melaksanakan cita-cita yang luhur dan diperlukan adanya sebuah keyakinan yang teguh”. “Dedikasi adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan” (Hendry Willianto, Agora Vol. 7 No. 1, 2019:2).

Pedoman Lomba Guru Berdedikasi Pendidikan Menengah Di Daerah Khusus Tingkat Nasional 2014 menyatakan “berdedikasi ditandai dengan pencapaian atas prestasi kerja, pengabdian, kesetiaan pada lembaga, berjasa pada negara, maupun menciptakan karya yang bermanfaat (*inovatif*) atau cara kreatif untuk memecahkan permasalahan dalam tugasnya dengan penuh tanggungjawab”.

Sedangkan pengertian pegawai menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 butir 2 dijelaskan bahwa: Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Kemudian dijelaskan pula tentang Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan (Pasal 1 butir 3 dan 4 UU No 5 Tahun 2014: 3).

Berdasarkan beberapa kutipan di atas, dapat disimpulkan bahwa dedikasi pegawai adalah pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu untuk keberhasilan yang bertujuan mulia dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan berupa pelayanan publik dengan penuh tanggung jawab oleh PNS maupun PPPK.

2. Karakteristik Dedikasi Pegawai

Mengacu pada arti dedikasi seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, istilah ini biasanya digunakan untuk menggambarkan kualitas sikap dan kinerja seseorang pegawai. Seseorang pegawai dikatakan memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya apabila memiliki ciri-ciri perilaku seperti berikut ini.

- a. Memiliki semangat tinggi;
- b. Memiliki sikap melayani;
- c. Memiliki jiwa yang menyenangkan;
- d. Memiliki komitmen tinggi (M.Prawiro, <http://www.maxmanroe.com>; sosial, 30/03/2021).

Keempat karakteristik dedikasi pegawai di atas dapat diuraikan secara rinci sebagai berikut.

- a. Memiliki semangat tinggi

Seseorang pegawai yang memiliki sikap dedikasi yang tinggi maka sudah pasti akan berkorban untuk menyelesaikan pekerjaannya. Misalnya saja ketika ada seseorang pegawai yang lebih memilih untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mengorbankan waktunya sepenuhnya terhadap pekerjaan.

Bisa juga dikatakan bahwa seseorang pegawai yang memiliki semangat tinggi adalah berupa sikap yang rela bekerja sepenuhnya untuk memberikan

hasil pekerjaan yang sempurna atau baik. Dedikasi yang tinggi juga tercermin ketika seseorang pegawai mau menghargai hasil kerja orang lain atau teman atau bawahannya.

b. Memiliki sikap melayani

Dedikasi bukan hanya untuk pemenuhan aktualisasi diri, tetapi juga untuk menumbuhkan jiwa melayani. Seseorang yang tidak memiliki sifat dedikasi biasanya juga tidak memiliki jiwa untuk melayani. Orang yang memiliki dedikasi tinggi, meskipun ia seorang pimpinan atau atasan maka mereka cenderung tidak memandang posisi tersebut. Karena seseorang yang memiliki jiwa dedikasi tinggi sudah pasti tidak egois dan suka menolong.

c. Memiliki jiwa menyenangkan

Seseorang pegawai yang memiliki jiwa dedikasi juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan. Seberat apapun tanggung jawab pekerjaan tersebut biasanya mereka tetap memiliki sikap yang menyenangkan dengan harapan agar menciptakan suasana kerja yang nyaman, karena bagi mereka memiliki gaji besar saja tidak cukup tanpa adanya rasa nyaman saat bekerja. Bagi seseorang pegawai yang berdedikasi cenderung akan mencari lingkungan yang membuatnya nyaman bahkan tak jarang menciptakan kenyamanan untuk orang lain.

d. Memiliki komitmen tinggi

Ciri lainnya pada seseorang dengan kepribadian yang berdedikasi tinggi yaitu memiliki komitmen tinggi dalam setiap pekerjaannya. Pegawai seperti ini cenderung untuk tidak suka menunda-nunda pekerjaannya. Seseorang pegawai yang berdedikasi tinggi juga tidak suka mengeluh atas pekerjaan yang harus diselesaikannya. Itu adalah bentuk komitmen yang harus terus dijaga. Karena sejatinya, seseorang pegawai yang berdedikasi merupakan orang yang mencintai pekerjaannya serta akan mengerjakannya sepenuh hati.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dedikasi Pegawai

Dedikasi adalah pengabdian bersifat pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu untuk keberhasilan yang bertujuan mulia. Menurut Kaswan (2015:170), bahwa dedikasi pegawai ditengarai oleh faktor-faktor, antara lain: “perasaan bermakna, semangat, inspirasi, bangga, dan tantangan di tempat kerja”.

Perasaan bermakna merupakan kesempatan yang dirasakan seseorang pegawai dalam mengejar tujuan yang layak dan mulia. Perasaan bermakna tersebut adalah perasaan dimana orang ada dalam jalur dimana orang layak mencurahkan waktu dan energinya bahwa dia menjalankan misi yang berharga dan tujuannya sangat penting dalam konteks yang lebih besar. Semangat merupakan dorongan yang ada dalam diri individu untuk bekerja dan mencapai sukses. Inspirasi merupakan ide-ide yang muncul karena di dorong oleh perasaan bermakna dan semangat yang timbul dalam diri seseorang pegawai.

Aspek lain dari dedikasi adalah rasa bangga. Rasa bangga diasosiasikan dengan kesuksesan, prestasi, dan keanggotaan kelompok. Rasa bangga mendorong perilaku prososial seperti prestasi dan kesuksesan. Selain itu rasa bangga berkaitan dengan berfungsi dan terpeliharanya harga diri. Tantangan dalam bekerja mampu membangkitkan rasa ingin mengatasi semua yang berkaitan dengan pekerjaannya. Apabila tantangan dapat teratasi maka akan menimbulkan dedikasi yang tinggi pada pegawai tersebut.

4. Indikator Dedikasi Pegawai

Seseorang pegawai yang berdedikasi ditandai dengan pencapaian prestasi kerja, pengabdian, kesetiaan pada lembaga, berjasa pada negara, maupun menciptakan karya yang bermanfaat atau cara kreatif untuk memecahkan permasalahan dalam tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Menurut A. Munir (2016:102-103) menjelaskan, bahwa sekurang-kurangnya ada tiga indikator dedikasi pegawai terhadap profesi dan pekerjaannya, yaitu: “1) pasokan energi yang berlimpah; 2) kesediaan berkorban; dan 3) selalu ingin memberi yang terbaik”. Ketiga indikator dedikasi pegawai di atas dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut.

a. Pasokan energi yang berlimpah

Memiliki energi berlimpah yang bersumber dari rasa cinta yang mendalam, dan merasa bahagia dengan sesuatu yang dilakukannya. Rasa cinta adalah dasar utama dalam sebuah pengabdian. Melalui sebuah cinta seseorang akan

bisa melakukan apapun tanpa ada paksaan dari siapapun. Demikian pula dalam dedikasi terhadap profesi yang ditekuninya.

b. Kesiediaan berkorban

Kesiediaan berkorban bagi seorang pegawai merupakan salah satu indikator dedikasi pegawai. Kesiediaan berkorban tercermin dari sikap yang rela melakukan perbuatan atau pekerjaan yang melebihi tanggung jawabnya. Kesiediaan berkorban berupa kesiediaan mencurahkan seluruh kemampuan, pikiran, perasaan, tenaga, dan energi dalam menerima beban tanggung jawab pekerjaan tanpa ada unsur paksaan atau ingin dihargai oleh orang lain atau pimpinan yang melimpahkan tanggung jawabnya kepada pegawai.

c. Selalu ingin memberi yang terbaik

Perbuatan maksimal yang dapat dilakukan tanpa berharap sebuah balasan. Mampu menuangkan semua kemampuan, ide, gagasan, dan pandang-pandangannya demi kemajuan institusi atau lembaga dimana pegawai tersebut bekerja. Selalu siap kapanpun dan dimanapun dibutuhkan bila berkaitan dengan pekerjaan dan profesi yang ditekuninya. Dengan demikian, apa yang menjadikan harapan dan kemauan dari pegawai berusaha untuk memberikan yang terbaik pada institusinya dan menimbulkan rasa bangga bila pegawai tersebut dapat melakukannya.

B. Kemampuan Tingkat Ketelitian Kerja

1. Pengertian Kemampuan Tingkat Ketelitian Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007:707), bahwa “Kemampuan berasal dari kata dasar ‘mampu’, yang artinya kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu. Kemampuan berarti kesanggupan; kecakapan; kekuatan; kita berusaha dengan diri sendiri.”

Menurut Thoha, kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan itu mungkin dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. (<http://www.landasan.teori.com/2021/03/pengertian-kemampuan-menurut-definisi.html>. 25Maret 2021/ 10.30 WIB.). Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, <http://www.landasanteori.com/2021/03/pengertian-kemampuan-menurut-definisi.html>. 25Maret 2021/10.30 WIB.)

Berdasarkan uraian di atas bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang pegawai bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka pegawai akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Menurut Robby A. (2014:10) menjelaskan bahwa “ketelitian kerja itu sendiri adalah kemampuan psikomotorik seseorang yang bersifat produktif atau kreasi yang dibutuhkan untuk jenis pekerjaan tertentu dengan hasil yang optimal dan didasarkan pada kombinasi kecepatan dan penekanan kesalahan yang sekecil-kecilnya”.

Ketelitian merupakan salah satu model utama setiap pekerjaan. Ketelitian memungkinkan pekerjaan seseorang lebih cermat, rapi, dan akurat. Menurut Nurdin (2017:12) menjelaskan, “ketelitian kerja adalah sesuatu yang dikerjakan secara tepat dan akurat”. Windyastuti (2016:21) menjelaskan, “ketelitian sangat diperlukan di dunia kerja, seseorang dengan ketelitian yang tinggi diharapkan dapat mengendalikan diri pada saat bekerja dalam tekanan agar hasil yang didapat tetap konsisten dan stabil”. Ketelitian adalah menilai kemampuan individu didalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan sebagai perilaku langsungnya” (Lilik Zubaidah, Jurnal ilmu Manajemen Vol. 1 No. 1, Januari 2013:28).

Berdasarkan beberapa kutipan pendapat di atas, disimpulkan bahwa kemampuan tingkat ketelitian kerja adalah kesanggupan yang dimiliki seseorang pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara cepat dan rapi dengan penekanan kesalahan sekecil-kecilnya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Tingkat Ketelitian Kerja

Kemampuan tingkat ketelitian kerja itu sendiri ternyata dipengaruhi beberapa faktor, yang bila diperhatikan akan menghasilkan perbedaan kemampuan tingkat ketelitian antara individu satu dengan lainnya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan tingkat ketelitian kerja menurut Robby A.

(2014:10-15) secara garis besar dapat digolongkan menjadi bagian, yaitu:

- a. jenis kelamin;
- b. tingkat pendidikan;
- c. usia;
- d. pengalaman;
- e. emosi atau kelelahan;
- f. beban tugas;
- g. jenis tugas atau aktivitas;
- h. tujuan atau target tugas.

Untuk lebih jelasnya, faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi kemampuan tingkat ketelitian kerja diuraikan secara rinci sebagai berikut.

a. Jenis kelamin

Jenis kelamin mempengaruhi terhadap kemampuan tingkat ketelitian kerja. Berdasarkan hasil beberapa penelitian, bahwa wanita lebih teliti daripada pria dalam menjalankan tugas-tugas industri, seperti misalnya industri perakitan. Hal ini sangat nampak selama masa perang dunia II, menurut uraiannya pada jaman revolusi industri terlihat bahwa wanita lebih teliti daripada pekerja pria dalam menjalankan mesin pintal. Senada dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Koentjoro dan Atamimi (1984)

bahwa wanita lebih teliti dalam mengerjakan tes Kreaplin dibandingkan pria. Pemilihan pekerjaan yang cocok untuk jenis kelamin tertentu akan membantu dalam menekan tingkat kesalahan yang mungkin akan terjadi. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa wanita memiliki kemampuan tingkat ketelitian kerja lebih tinggi dibandingkan pria (Robby A., 2014:10)

b. Tingkat Pendidikan

Retno (1997) memaparkan dari studi yang dilakukan oleh Institut Federal tahun 1995 di Republik Federal Jerman ditemukan, bahwa para pekerja perakitan mobil yang berpendidikan tinggi ternyata lebih teliti dan cermat dibandingkan pekerja dengan pendidikan lebih rendah. Hal inilah yang menyebabkan para majikan industri Volkswagen di Walsburg selalu memilih lulusan SMA ke atas untuk para pekerjanya. Sebagai pembanding bisa dilihat pada “Norma Tes Kreaplin Berdasarkan Atas Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin”, oleh Koentjoro dan Atamimi (1984) menerangkan bahwa lulusan Sarjana Muda IPS memiliki norma yang lebih tinggi daripada siswa SMA IPS. Dengan demikian bisa diasumsikan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula kemampuan tingkat ketelitiannya(Robby A., 2014:11)

c. Usia

Liebert (Ratnawati, 1981) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa semakin dewasa seseorang, ia akan mempunyai sifat-sifat yang aktif,

cermat, dan teliti. Sejalan dengan itu, Tarwaka, Bakri, dan Sudiajeng (2004) berpendapat usia seseorang berbanding langsung dengan kapasitas fisik sampai batas waktu tertentu. Kemampuan ketelitian kerja akan menurun jika manusia memasuki usia 32 tahun, usia 25 tahun merupakan puncak dari kapasitas fisik. Usia 50 – 60 tahun kekuatan otot akan menurun sebesar 25%, kemampuan sensorik dan motorik menurun 60%. Bertambah usia juga diiringi penurunan ketajaman penglihatan, pendengaran, kecepatan membedakan sesuatu, membuat keputusan dan kemampuan mengingat jangka pendek. Bertambahnya usia manusia juga mengakibatkan menurunnya kemampuan fisik yang mana akan menurunkan kualitas kerja dari individu itu sendiri. Dengan demikian diasumsikan bahwa semakin bertambah usia seseorang, ia akan lebih berhati-hati dan teliti hingga pada usia tertentu akan mengalami penurunan (Robby A., 2014:12).

d. Pengalaman

Pengalaman kerja pegawai ternyata membantu kinerja bagi pegawai itu sendiri. Pegawai yang sudah lama bekerja akan lebih teliti bila dibandingkan dengan yang masih baru. Suma'mur (1996) menyatakan bahwa semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki seseorang semakin efisien badan dan jiwa bekerja, sehingga beban kerja semakin ringan. Osborne (1987) menjelaskan bahwa pekerja muda yang belum memiliki pengalaman cenderung lebih sering melakukan kesalahan kerja dan juga lebih besar

resiko dalam kecelakaan kerja. Pengalaman dalam bidang pekerjaan yang sama mendorong pekerja lebih menguasai pekerjaan tersebut sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil kerja (Robby A., 2014:13)

e. Emosi dan kelelahan

Retno (1995) menjelaskan performansi tugas dengan ketelitian tinggi lebih mungkin dipengaruhi oleh fungsi-fungsi emosi atau kelelahan. Dalam jangka waktu tertentu, hubungan antara beban kerja dan performansi dapat bersifat negatif, artinya semakin lama waktu penyelesaian tugas semakin menurun performansinya. Salah satu faktor penyebab kelelahan adalah faktor lingkungan, di antaranya suhu atau kelembaban yang tinggi, kelelahan yang diakibatkan panas disebut *heat exhaustion*. *Heat exhaustion* adalah suatu keadaan yang terjadi akibat terkena/terpapar panas selama berjam-jam, dimana hilangnya banyak cairan karena berkeringat menyebabkan kelelahan, tekan darah rendah dan kadang pingsan. Suhu yang sangat panas bisa menyebabkan hilangnya banyak cairan melalui keringat, terutama selama melakukan kerja fisik atau olah raga berat, bersamaan dengan cairan, garam (*elektrolit*) juga hilang sehingga gangguan sirkulasi darah dan fungsi otak akan mengganggu kemampuan tingkat ketelitian kerja (Robby A., 2014:13).

f. Beban tugas

Retno (1995) menjelaskan secara konseptual beban tugas atau tugas yang dapat ditinjau dari selisih antara energi yang tersedia pada setiap pekerja

dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses. Konsep yang mendasari pengukuran beban kerja didasarkan pada:

- 1) Penyelesaian suatu tugas dengan membutuhkan waktu tertentu. Tingkat beban kerja diperhitungkan dari jumlah waktu yang telah dipakai untuk mengerjakan suatu tugas sampai selesai.
- 2) Manusia hanya memiliki kapasitas energi yang terbatas. Jadi, semakin banyak tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang berarti semakin berat beban kerja yang disandangnya. Pada tingkat beban kerja yang lebih berat, kinerja seseorang cenderung menurun terutama pada kecermatan dan ketelitian (Robby A., 2014:14).

g. Jenis tugas atau aktivitas

Bailey (1982) berpendapat bahwa jenis tugas atau aktivitas mempengaruhi ketelitian. Mereka mengutip penemuan Kruger (1976) tentang perbedaan ketelitian pada tugas penjumlahan dan perbedaan suara. Berbagai aktivitas mempengaruhi kinerja seseorang, seperti membaca, menghitung, memeriksa. Tetapi Bailey tidak menjelaskan lebih lanjut masing-masing tingkat pengaruhnya (Robby A., 2014:14).

h. Tujuan atau target tugas

Solley (Singer, 1980) menyatakan bahwa kelompok yang mengutamakan kecepatan dalam belajar, ternyata bekerja lebih baik karena kecepatan menjadi faktor penting terhadap kinerja seseorang (Robby A., 2014:14)..

Berdasarkan urian di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan tingkat ketelitian kerja tidak lepas kaitannya dengan faktor yang ada di dalam diri pekerja itu sendiri (faktor internal) dan faktor dari luar diri pekerja (faktor eksternal).

3. Indikator Kemampuan Tingkat Ketelitian Kerja

Ketelitian kerja adalah kesanggupan psikomotorik seseorang yang bersifat produktif atau kreasi yang dibutuhkan untuk jenis pekerjaan tertentu dengan hasil yang optimal dan didasarkan pada kombinasi kecepatan dan penekanan kesalahan yang sekecil-kecilnya. Kemampuan tingkat ketelitian seseorang pegawai ealam melakukan suatu pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya tentu saja akan memberikan nilai tambah bagi pekerja itu sendiri maupun tempat Institusi tempatnya bekerja.

Kemampuan tingkat ketelitian seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari beberapa cara atau aspek. Suyadi Prawirosentono (dalam Ririn Kurniawati, 2018:30) mengemukakan beberapa indikator untuk mengukur kemampuan tingkat ketelitian dalam bekerja atau memberikan pelayanan, antara lain:

- a. Mempersiapkan pekerjaan yang akan dilakukan. Seseorang penyedia layanan akan mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam pekerjaan dengan baik;
- b. Mengerjakan pekerjaan dengan seksama. Penyedia layanan akan bekerja dengan seksama dan penuh tanggung jawab;

- c. Memeriksa ulang pekerjaan yang telah diselesaikan. Salah satu ciri penyedia layanan yang baik adalah memeriksa ulang hasil pekerjaan sebelum diserahkan kepada masyarakat atau penerima layanan.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kemampuan tingkat ketelitian kerja seorang pegawai yang mempunyai tugas dan fungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat atau publik di antaranya mempersiapkan pekerjaan yang akan dibutuhkan, mengerjakan pekerjaan dengan seksama, dan memeriksa ulang pekerjaan yang telah diselesaikan.

C. Pemahaman Tupoksi

1. Pengertian Pemahaman

Beberapa definisi tentang pemahaman telah diungkapkan oleh para ahli. Menurut Nana Sudjana (2015:24) menyatakan “Pemahaman adalah hasil belajar, misalnya seseorang dapat menjelaskan dengan susunan kalimatnya sendiri atas apa yang dibacanya atau didengarnya, memberi contoh lain dari yang telah dicontohkan seseorang dan menggunakan petunjuk penerapan pada kasus lain” Menurut Winkel (2012:44) bahwa “Pemahaman adalah kemampuan seseorang untuk menangkap makna dan arti dari bahan yang dipelajari; yang dinyatakan dengan menguraikan isi pokok dari suatu bacaan atau mengubah data yang disajikan dalam bentuk tertentu ke bentuk lain”.

Arikunto (2015:118) menyatakan “Pemahaman (*comprehension*) adalah bagaimana seseorang mempertahankan, membedakan, menduga (*estimates*), menerangkan, memperluas, menyimpulkan, menggeneralisasikan, memberikan contoh, menuliskan kembali, dan memperkirakan”. Pengertian lain, “Pemahaman (*comprehension*) adalah kemampuan seseorang untuk mengerti dan memahami sesuatu setelah itu diketahui dan diingat. Dengan kata lain, memahami adalah mengetahui sesuatu dan dapat melihatnya dari berbagai segi” (Anas Sudjono, 2012:50).

Berdasarkan beberapa kutipan pendapat di atas, disimpulkan bahwa Pemahaman merupakan kemampuan untuk menghubungkan atau mengasosiasikan informasi-informasi yang dipelajari menjadi “satu gambar” yang utuh di otak kita. Bisa juga dikatakan bahwa pemahaman merupakan kemampuan untuk menghubungkan atau mengasosiasikan informasi-informasi lain yang sudah tersimpan dalam data base di otak kita sebelumnya.

2. Tugas, Fungsi, dan Peran Pegawai ASN

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 butir 2 dijelaskan bahwa: Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam

suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Kemudian dijelaskan kembali dalam UU No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, pada Bab IV, fungsi, tugas, dan peran bagian kesatu, kedua, dan ketiga.

Bagian kesatu Pasal 10 pegawai ASN berfungsi sebagai:

- a. pelaksana kebijakan publik;
- b. pelayan publik; dan
- c. perekat dan pemersatu bangsa (UU No. 5 Tahun 2014:10).

Bagian Kedua Pasal 11, pegawai ASN bertugas:

- a. melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (UU No. 5 Tahun 2014: 10 – 11).

Bagian ketiga Pasal 12, pegawai ASN Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

2. Tingkatan Pemahaman Tupoksi

Di dalam sebuah proses pelaksanaan kerja, setiap pegawai tidak dapat dinyatakan memiliki kemampuan yang sama, sebab pemahaman memiliki kategori pemahaman yang berbeda-beda yang sesuai dengan pemahaman tupoksi oleh pegawai itu sendiri. Sebagaimana diungkapkan oleh Sudjana (2016: 24) bahwa ada tiga tingkatan kategori pemahaman, yaitu:

- a. tingkat terendah adalah pemahaman terjemahan, mulai dari terjemahan dalam arti yang sebenarnya, dimulai dengan mengartikan dan menerapkan aturan atau prinsip-prinsip;
- b. tingkat kedua adalah pemahaman penafsiran, yakni menghubungkan bagian-bagian terdahulu dengan yang diketahui berikutnya atau menghubungkan beberapa bagian dari grafik dengan kejadian, membedakan yang pokok dan yang bukan pokok;
- c. pemahaman tingkat ketiga atau tingkat tertinggi adalah pemahaman ekstrapolasi. Dengan ekstrapolasi diharapkan seseorang mampu melihat dibalik yang tertulis, dapat membuat ramalan tentang konsekuensi atau dapat memperluas persepsi arti waktu, dimensi, kasus ataupun masalahnya.

Disini tingkat pemahaman yang diteliti pemahaman tingkat dua yaitu pemahaman penafsiran, yakni menghubungkan bagian-bagian terdahulu dengan yang diketahui berikutnya, atau menghubungkan beberapa bagian dari tupoksi dengan kejadian, membedakan yang pokok dan yang bukan pokok. Untuk mengukur pemahaman tingkat dua peneliti menggunakan indikator pemahaman berupa mengidentifikasi dan menjelaskan tupoksi yang di ambil tentang kebijakan pelayanan publik berupa tugas dan fungsi pelayanan publik yang profesional dan berkualitas sehingga menghasilkan pelayanan prima bagi publik atau masyarakat.

3. Indikator Pemahaman Tupoksi

Pemahaman terhadap suatu konsep berupa tupoksi dapat berkembang baik jika terlebih dahulu disajikan konsep yang paling umum sebagai jembatan antar informasi baru dengan informasi yang telah ada pada struktur kognitif pegawai. Penyajian konsep tupoksi yang umum perlu dilakukan sebelum penjelasan yang lebih rumit mengenai konsep tupoksi yang baru agar terdapat keterkaitan antara informasi yang telah ada dengan informasi yang baru diterima pada struktur kognitif pegawai.

Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat haruslah dipehami sepenuhnya dengan baik oleh setiap pegawai baik dari pemerintahan tingkat pusat maupun pemerintahan daerah. Adapun Indikator pemahaman tupoksi sebagai ASN yang merupakan abdi negara dan abdi masyarakat penulis berpedoman pada pendapat Arifin (2013:21) antara lain:

- a. menterjemahkan (*translation*);
- b. menafsirkan (*interpretation*);
- c. mengekstrapolasi (*extrapolation*).

Secara rinci ketiga indikator pemahaman tupoksi dapat diuraikan secara rinci sebagai berikut.

a. Menterjemahkan (*translation*)

Sesuai UU No 5 Tahun 2014 Tentang ASN dijelaskan tentang tugas dan fungsi ASN yang masih bersifat umum/nasional belum operasional sesuai bidang tugas dan jabatan di pemerintahan daerah. Untuk itu, dituntut pemahaman yang mendalam tentang konsep tupoksi yang bersifat umum menjadi khusus sesuai situasi dan kondisi tempat pegawai itu bekerja. Langkah pemahaman dalam menterjemahkan tupoksi dapat dilakukan dengan menterjemahkan, mengubah, mengilustrasikan, memberikan definisi, dan menjelaskan kembali tupoksi dalam pelaksanaan kerjanya sebagai pelayanan publik.

b. Menafsirkan (*interpretation*)

Menafsirkan yaitu kemampuan pegawai untuk mengenal dan memahami ide utama tupoksi supaya dapat dikomunikasikan dan diaplikasikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Misalnya, kebijakan publik menurut UU disesuaikan dengan kebijakan publik yang berlaku di lingkungan kerjanya. Pemahaman setiap butir tupoksi yang secara operasional dapat diinterpretasikan, dibedakan, dijelaskan, serta mampu menggambarkan inti pokok tupoksi tersebut.

c. Ekstrapolasi (*Extrapolation*)

Ekstrapolasi adalah menyimpulkan dari sesuatu yang telah diketahui. Maksudnya, tupoksi yang sudah ada dapat dijelaskan secara rinci dan

diambil intinya dari isi tupoksi tersebut. Secara operasional *ekstrapolasi* meramalkan, membedakan, dan menyimpulkan secara jelas akan tupoksi yang menjadi tanggung jawabnya. Kesanggupan untuk memahami tupoksi dibutuhkan pengetahuan dan tingkat pemahaman lebih tinggi atas dasar pengetahuan yang dimiliki pegawai. Untuk memahami, terlebih dahulu harus mengetahui dan mengenal tupoksi lewat pengetahuan yang dimiliki pegawai.

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan konsep yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam usahanya menjawab sementara terhadap permasalahan yang diteliti. Menurut Sugiyono (2015:91) menjelaskan bahwa “Kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

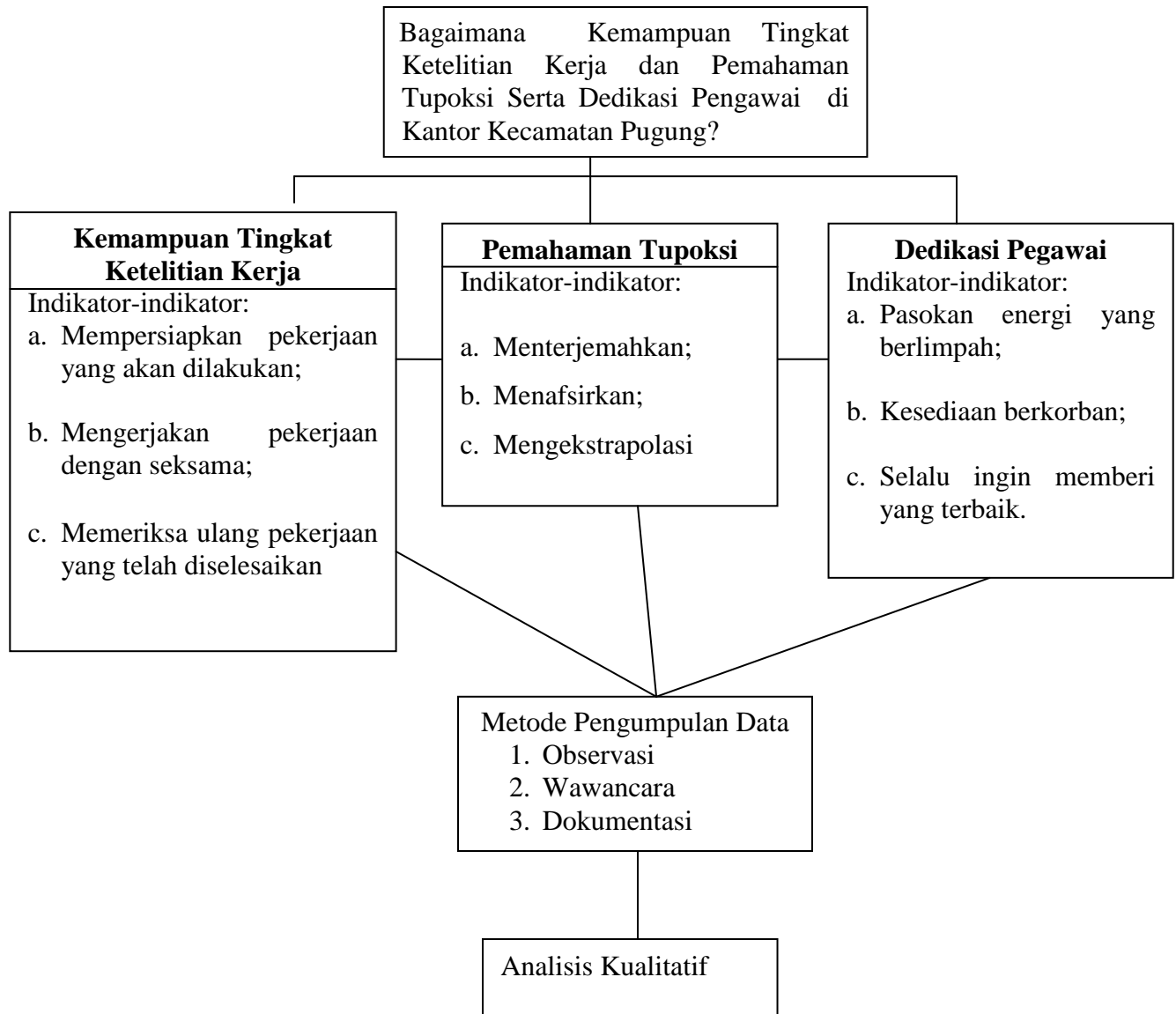
Banyak faktor yang membuat seseorang memutuskan untuk menjadi pegawai, tetapi idealnya menjadi pegawai adalah panggilan hati nurani. Menjadi pegawai berdasarkan tuntutan pekerjaan adalah suatu pekerjaan yang mudah, namun menjadi pegawai berdasarkan panggilan jiwa tidaklah mudah. Pegawai lebih banyak dituntut sebagai suatu pengabdian kepada masyarakat, negara, dan bangsa, daripada tuntutan pekerjaan dan materi.

Sebagai seorang abdi negara dan abdi masyarakat tentunya dituntut untuk memiliki dedikasi yang tinggi. Seorang pegawai yang memiliki dedikasi tinggi

ditengarai oleh perasaan bermakna dan rasa bangga, dan cinta. Perasaan bermakna merupakan kesempatan yang dirasakan seseorang dalam mengejar tujuan yang layak atau mulai. Rasa bangga diasosiasikan dengan kesuksesan, prestasi dan keanggotaan kelompok. Di samping aspek di atas, bahwa dedikasi pegawai ditengarai oleh rasa cinta yang membuat seorang pegawai memiliki energi yang berlimpah, dan kesediaan berkorban dalam rangka memberi yang terbaik.

Faktor-faktor yang mendasari dedikasi pegawai diantaranya kemampuan tingkat ketelitian kerja dan pemahaman tupoksi. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan tingkat ketelitian kerja terindikasi dari mempersiapkan semua fasilitas, bekerja secara seksama, dan meneliti atau memeriksa ulang hasil pekerjaannya sehingga kemungkinan kecil terjadi kesalahan. Pemahaman tupoksi merupakan bekal yang sangat baik untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara teoritis akan berdampak pada dedikasi pegawai. Sebaliknya, seseorang yang memiliki kemampuan tingkat ketelitian kerja dan pemahaman tupoksi akan berkontribusi terhadap dedikasi pegawai tersebut.

Untuk lebih jelasnya, secara teoritis analisis kemampuan tingkat ketelitian kerja dan pemahaman tupoksi serta dedikasi pegawai dapat digambarkan dalam skema kerangka pemikiran sebagai berikut.



Gambar 1. Skema Kerangka Pikir