

**Analisis Profesionalitas Aparatur Sipil Negara  
Berdasarkan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)  
di Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan  
Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

*Analysis of the Professionalism Index of State Civil Apparatus  
Based on Measurement of the Professionalism Index of State Civil Apparatus  
(IP ASN) in Regional Development Planning and Research Agency of  
Bangka Belitung Islands Province*

**Yunindyo Sasmito**

Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah  
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Email: [yunindyosasmito@gmail.com](mailto:yunindyosasmito@gmail.com)

Diterima: 24 Februari 2022

Direvisi: 30 Mei 2022

Disetujui: 30 Juni 2022

DOI: [10.35967/njip.v21i1.262](https://doi.org/10.35967/njip.v21i1.262)

**Abstrak:** Penelitian ini menganalisis tingkat profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada penghitungan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN). Data bersumber dari Kuesioner IP ASN seluruh PNS di lingkungan BAPPEDA yang berjumlah 74 Orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalitas ASN BAPPEDA masuk dalam kategori **sedang** dengan nilai IP ASN BAPPEDA rata-rata 72,90. Dari Keempat dimensi yang ada, BAPPEDA unggul di Dimensi Disiplin dengan tidak ada PNS yang menerima hukuman disiplin, Dimensi Kinerja mayoritas memperoleh predikat baik, dan Dimensi Kualifikasi dengan jenjang pendidikan yang telah memenuhi syarat jabatan. Kemudian Dimensi Kompetensi melihat adanya 1 (satu) pejabat struktural belum melaksanakan Diklat Kepemimpinan dan 7 pejabat fungsional belum melaksanakan Diklat Fungsional, 57 persen sudah mengikuti diklat teknis, dan 72 persen sudah mengikuti seminar/workshop. Peningkatan pengembangan kompetensi diperlukan dalam rangka meningkatkan profesionalitas pegawai.

**Kata Kunci:** Pandemi, Profesionalitas, ASN, Indeks Profesionalitas

**Abstract:** This study analyzes the level of professionalism of the State Civil Apparatus (SCA) in the Regional Development Planning and Research Agency (BAPPEDA) of the Bangka Belitung Islands Province. The method used in this study refers to the calculation of the Professionalism Index of the State Civil Apparatus (IP ASN). The data is sourced from the IP ASN Questionnaire for all civil apparatus in the BAPPEDA environment, totaling 74 people. The results of this study indicate that the professionalism of BAPPEDA ASN is in the medium category with an average BAPPEDA ASN IP score of 72.90. Of the four existing dimensions, BAPPEDA excels in the discipline dimension with no civil apparatus receiving disciplinary punishment, the majority of the performance dimensions get a good predicate, and the qualification dimension with educational levels that have met the job requirements. Then the competency dimension saw that 1 (one) structural official had not carried out leadership training and 7 functional officials had not carried out functional training, 57 percent had attended technical training, and 72 percent had attended seminars/workshops. Increased competence development is needed in order to increase the professionalism of employees.

**Keywords:** Pandemic, Professionalism, ASN, Professionalism Index

## **Pendahuluan**

Pegawai merupakan orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan, dan sebagainya) sedangkan kepegawaian merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai (KBBI, 2021). Menurut (Soedaryono, 2000) kepegawaian adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam suatu organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Pegawai pemerintah lebih sering disebut sebagai Aparatur Sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah seperti yang dijelaskan pada Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 (Indonesia, 2014). ASN adalah seorang pelaksana kebijakan publik yang harus memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Saat ini, permasalahan utama birokrasi ASN adalah perilaku negatif yang dilakukan oleh para ASN, sehingga mendorong terciptanya citra negatif birokrasi (Juliani, 2019).

Merujuk pasal 12 Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014, peran ASN adalah sebagai penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional perihal perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan melalui kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari politik praktis, serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Namun pada kenyataannya mental/perilaku ASN masih dipandang lambat, berbelit-belit, tidak inovatif, tidak peka, inkonsisten, malas, feodal, dan lainnya (Juliani, 2019) padahal, pemerintah memiliki kewajiban dan bertanggungjawab untuk memenuhi hak publik dalam bidang pelayanan publik yang prima dan profesional (Risaldi, Cikusin, & Hayat, 2021). Kondisi pandemi seperti ini, ASN tidak hanya dituntut profesional namun juga mampu berinovatif. Inovasi adalah pengimplementasian hal ihwal baru yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan beserta perluasan kemanfaatan lainnya (*public beneficiaries*) (Saksono, 2020). Untuk mendukung tercapainya peran ASN sesuai Undang-undang maka perlu adanya manajemen ASN yang berfungsi sebagai pengelolaan ASN dalam mengoptimalkan tugas, peran, dan fungsinya (Indonesia, 2014).

Menurut PP Nomor 17 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS merupakan pengelolaan pegawai untuk memperoleh pegawai negeri sipil yang profesional yang memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas intervensi politik serta bersih dari praktik KKN. Manajemen ASN memiliki beberapa asas di mana salah satunya adalah asas profesionalitas yang menjadi kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta perekat bangsa. Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas aparatur dalam pelayanan publik antara lain: budaya organisasi; hierarki struktural organisasi; sistem insentif (Asrariyah, 2013).

Pemerintahan dalam arti luas merupakan segala urusan yang dilakukan negara untuk mengurus urusan kenegaraan demi kesejahteraan rakyat sedangkan pemerintah merupakan organisasi, lembaga yang mengurus urusan pemerintahan. Pemerintah di setiap negara memiliki sistem pemerintahan yang berbeda-beda. Di Indonesia, sistem pemerintahan menganut sistem pemerintahan presidensial. Dalam setiap sistem pemerintahan harus menunjang birokrasi yang bagus. Secara empiris birokrasi identik dengan aparatur pemerintah yang mempunyai tiga dimensi yaitu organisasi, sumber daya manusia, dan manajemen (Rusfiana & Suprianta, 2021). Birokrasi menjadi hal yang sangat penting dalam menjalankan roda pemerintahan oleh karena itu saat ini banyak digaungkan reformasi birokrasi yang bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang profesional. Profesional memiliki makna ahli dalam bidang yang ditekuninya. ASN dikatakan profesional jika ASN tersebut mampu menunjukkan keahlian pada posisi yang sekarang di jabat baik jabatan pimpinan,

administrator, pengawas, fungsional, maupun jabatan pelaksana. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Poerwopoespito & Oetomo, 2000). Saat ini pembinaan ASN sudah diarahkan untuk dapat mewujudkan ASN yang profesional, memiliki wawasan luas, memiliki kemampuan dan kapabilitas dengan kualitas tinggi yang setara dan seimbang baik di pusat maupun daerah. Upaya tersebut dapat diwujudkan dengan melaksanakan pembinaan berdasarkan norma, dan prosedur operasional standar yang berlaku secara nasional (Sudrajat, 2014). Namun demikian, masih terdapat tantangan seperti rekrutmen dan pengembangan karier yang bias kepentingan politik dan gender (Rosyadi, 2014). Untuk itu perlu dilakukan *check and balance* terhadap wewenang pejabat politik dan pejabat karier tertinggi dalam mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan pegawai serta membatasi keterlibatan ASN dalam politik praktis (Prasodjo & Rudita, 2014).

Kapasitas pegawai yang terlihat dari perilaku keseharian dalam organisasi menentukan profesionalitas ASN. Profesionalitas merupakan perihal profesi; keprofesian; kemampuan untuk bertindak secara profesional (KBBI, 2021). Semakin baik kemampuannya maka semakin baik juga karier ASN. Menurut (Hamalik, 2000) Tenaga kerja (termasuk ASN) esensinya memiliki beberapa aspek, yaitu

a. Aspek Potensial

Tenaga kerja memiliki potensi yang dinamis untuk terus tumbuh dan berkembang. Seperti ingatan, pemikiran, kemauan keras, kekuatan emosional, bakat, minat, dan motivasi.

b. Aspek Profesionalitas dan vokasional

Tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu, dan dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu untuk mencapai hasil yang baik secara optimal.

c. Aspek Fungsional

Tenaga kerja melakukan pekerjaannya dengan tepat sesuai dengan tugas dan fungsi dalam bidang yang sesuai.

d. Aspek Operasional

Tenaga kerja mampu mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan yang sedang ditekuninya.

e. Aspek Personal

Setiap tenaga kerja harus memiliki sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.

f. Aspek Produktivitas

Tenaga kerja harus memiliki semangat berprestasi, mempunyai upaya untuk berhasil dan memberikan hasil dari pekerjaannya, dari segi kuantitas dan kualitas.

Adapun Profesionalitas dalam *paper* ini disesuaikan dengan pengertian profesionalitas pada Peraturan BKN Nomor 8 tahun 2019 Pasal 1 ayat 10 yang berbunyi, Profesionalitas adalah kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas pekerjaan sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan (BKN, 2019).

Saat ini Pengukuran profesionalitas Aparatur Sipil Negara telah dilakukan dengan munculnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Peraturan digunakan sebagai pedoman instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) (PAN&RB, 2018). Lebih lanjut, teknis pengukuran IP ASN diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Tahun 2021 Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mengeluarkan edaran

untuk melakukan pengukuran IP ASN di tiap Perangkat Daerah termasuk Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Seharusnya pengukuran IP ASN dilakukan dengan data yang berasal dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), daftar gaji dan tunjangan, Pendataan Ulang PNS (e-PUPNS), pemetaan PNS, dan data hukuman pegawai (Rakhmawanto, 2017). Ketersediaan data yang susah diakses bebas dan lintas sektor menjadi kendala penggunaan data sehingga data yang digunakan tetaplah data yang sesuai dengan peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019. Indeks Profesionalitas ASN diukur dalam 4 dimensi yang meliputi dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin (BKN, 2019). Dari keempat dimensi tersebut, dimensi kualifikasi dan dimensi kinerja berpotensi menurun akibat adanya pandemi COVID-19. Dimensi Kualifikasi mengukur ketercapaian keikutsertaan diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis dan seminar. Di masa pandemi pelaksanaan diklat mengalami kendala tatap muka sehingga banyak diklat yang memanfaatkan aplikasi Zoom untuk berinteraksi secara virtual atau bahkan tidak dilaksanakan karena keterbatasan anggaran. Selanjutnya, Dimensi Kinerja yang mengukur kinerja ASN juga diduga berpotensi mengalami penurunan akibat adanya aturan yang memberlakukan sistem kerja Work from Home (WFH).

Penelitian terkait profesionalitas pegawai pernah dilakukan di Kazakhstan dengan temuan bahwa responden penelitian menganggap bahwa profesionalisme memiliki peranan penting dalam proses modernisasi politik di negara tersebut. Lebih lanjut, penelitian tersebut mencatat pentingnya program pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan profesionalisme pegawai (Shegenovna, 2014). Hal tersebut sejalan dengan temuan (Yuryeva, Butov, Malganova, & Pratchenko, 2015) yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia, pengetahuan dan keterampilan manajemen menjadi dasar sebuah kinerja pegawai. Di Indonesia, penelitian yang dilakukan (Septian, 2021) menemukan bahwa kompetensi menjadi salah satu persyaratan minimal yang dapat membentuk model profesionalisme di sektor publik, lainnya adalah otonomi, etika, asosiasi, dan penghargaan. Studi kasus profesionalisme ASN pada Dinas Kependudukan Kota Ambon menunjukkan penilaian terhadap kualitas pelayanan publik dimensi tanggung jawab, pelayanan, dan empati dalam kondisi memadai, sedangkan kualitas pelayanan publik yang kurang memadai ada pada dimensi penyampaian dan penampilan pegawai, efektif dan efisiensi pegawai dalam memberikan pelayanan (Rengifurwarin, 2020). Pegawai belum mampu menunjukkan sikap unjuk kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas (Ridwan, 2011). Seiring perkembangan teknologi, masyarakat semakin kritis dan berani mengungkapkan aspirasi kepada pemerintah sebagai upaya kontrol terhadap pelayanan publik (Suherry, et al., 2020). Pegawai harus memahami dan memiliki kesadaran sikap yang tinggi, bahwa orientasi kerja adalah memenuhi kepentingan masyarakat secara maksimal (Yasa, et al., 2021).

Penelitian Rakhmawanto (2017) membahas tentang tujuan dan manfaat dilakukannya pengukuran IP ASN namun, tidak membahas secara lebih dalam tentang penerapan pengukuran di suatu lokus tertentu. Sutiadi dalam (Rakhmawanto, 2017) menjelaskan bahwa IP ASN merupakan salah satu metode pendekatan dalam menilai kualitas ASN melalui indeks komposit yang diperoleh dari beberapa indikator output yang independen. Beberapa artikel juga membahas tentang penambahan aspek kode etik pegawai untuk ditambahkan dalam penghitungan. Hal tersebut dapat ditemukan dalam penelitian (Wiryanto, 2018) yang berpendapat bahwa pengukuran IP ASN saat ini masih belum mengakomodasi variabel etika pegawai negeri sipil.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini penting untuk dilakukan karena analisis terhadap pengukuran indeks profesionalitas ASN yang berfokus pada Bappeda Provinsi Kepulauan Bangka Belitung belum pernah dilakukan. Penghitungan IP ASN tahun-tahun sebelumnya hanya sekadar menjadi formalitas tanpa adanya analisis ilmiah untuk

mengetahui maksud dan tujuan dari penghitungan indeks tersebut. Analisis hasil IP ASN perlu dilakukan karena berkaitan dengan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai ASN. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa tingkat profesionalitas pegawai Bappeda Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berdasarkan penghitungan nilai IP ASN. Hasil dari analisis ini dapat menjadi dasar rujukan pimpinan dalam menyusun perencanaan dan penganggaran terkait pengembangan kompetensi pegawai ASN di lingkungan Bappeda Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat bagi masyarakat sebagai instrumen kontrol sosial agar pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam pelayanan publik.

## Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif deskriptif, metode ini berfungsi untuk mendeskripsikan gambaran terhadap obyek yang diteliti secara sistematis melalui data yang dikumpulkan kemudian dibuat suatu kesimpulan (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Data diperoleh dari Kuesioner Indeks Profesionalitas (IP) ASN yang diisi oleh seluruh ASN di BAPPEDA Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan populasi 74 Pegawai. Data yang diperoleh kemudian dilakukan proses reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 1994). Instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (BKN, 2019).

**Tabel 1. Dimensi IP ASN**

<b>Dimensi</b>	<b>Bobot Maksimal</b>
Kualifikasi	25
Kompetensi	40
Kinerja	30
Disiplin	5
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Sumber: Peraturan BKN No. 8 Th 2019

Tabel 1 menunjukkan dimensi dan bobot maksimal dari IP ASN. Penjabaran masing-masing dimensi adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Kualifikasi

Dimensi ini memuat kualifikasi pendidikan di mana kualifikasi pendidikan Doktoral (S-3) diberi bobot 25; Magister (S-2) bobot 20; Sarjana (S-1/D4) bobot 15; Diploma 3 bobot 10; D-2/D-1/SLTA bobot 5; di bawah SLTA bobot 1.

2. Dimensi Kompetensi

Dimensi ini mengukur riwayat pengembangan kompetensi PNS. Terdapat 4 indikator pengukuran di antaranya, Diklat Kepemimpinan bagi jabatan pimpinan tinggi/administrator/pengawas dengan bobot 15 bagi PNS yang telah mengikuti diklat, 0 jika belum; Diklat Fungsional bagi PNS jabatan fungsional dengan bobot 15 bagi PNS yang telah mengikuti diklat, 0 jika belum; Diklat Teknis satu tahun terakhir bagi PNS Jabatan pimpinan tinggi/administrator/pengawas/fungsional dengan minimal 20 Jam Pelajaran (JP) bobot 15 jika telah memenuhi dan 22,5 bagi PNS jabatan pelaksana, 0 jika belum; dan seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya dalam dua tahun terakhir bagi PNS Jabatan pimpinan tinggi/administrator/pengawas/fungsional

dengan bobot 10 jika pernah mengikuti dan bobot 17,5 bagi jabatan pelaksana, 0 jika belum.

3. Dimensi Kinerja

Untuk mengukur penilaian kinerja individu satu tahun terakhir. Bobot 30 bagi PNS dengan nilai kinerja 91-100; bobot 25 bagi PNS dengan nilai kinerja 76-90; bobot 15 bagi PNS dengan nilai kinerja 61-75; bobot 5 bagi PNS dengan nilai kinerja 51-60; bobot 1 bagi PNS dengan nilai kinerja 50 ke bawah.

4. Dimensi Disiplin

Pengukuran dimensi disiplin berdasarkan data kepegawaian yang memuat hukuman disiplin yang pernah diterima PNS. Bobot sebesar 5 bagi PNS yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin; bagi PNS yang memiliki riwayat hukuman disiplin ringan diberikan bobot 3; riwayat hukuman sedang diberi bobot 2; dan yang memiliki riwayat hukuman berat diberi bobot 1.

Dari hasil pembobotan dimensi di atas, selanjutnya dilakukan penghitungan dengan menggunakan rumus pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebagai berikut:

$$\begin{aligned} IP &= \sum_{i=1}^4 IP_i \\ &= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4 \end{aligned}$$

Keterangan:

IP	=	Indeks Profesionalisme
IP <sub>i</sub>	=	IP ke-i
IP <sub>1</sub>	=	IP Dimensi Kualifikasi
IP <sub>2</sub>	=	IP Dimensi Kompetensi
IP <sub>3</sub>	=	IP Kinerja
IP <sub>4</sub>	=	IP Disiplin

Angka indeks tersebut diperoleh dari perkalian antara bobot tiap indikator dan rating jawaban indikator kualifikasi.

$$IP_i = W_{i,j/k/l/m} \times R_{i,j/k/l/m}$$

di mana,  $W_{i,j/k/l/m}$  adalah bobot Indikator Kualifikasi ke-j/k/l/m, dan  $R_{i,j/k/l/m}$  adalah Rating jawaban indikator kualifikasi ke-j/k/l/m.

Selanjutnya setelah dilakukan penghitungan indeks profesionalitas, maka akan muncul nilai akhir 1-100 dengan 5 kategori.

- 91 – 100 kategori Sangat Tinggi;
- 81 – 90 kategori Tinggi;
- 71 – 80 kategori Sedang;
- 61 – 70 kategori Rendah;
- 60 ke bawah kategori Sangat Rendah.

## Hasil dan Pembahasan

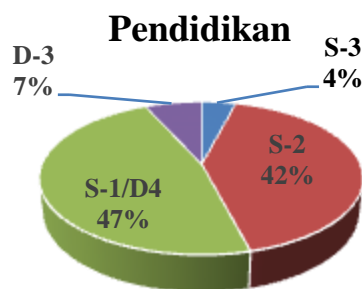
Hasil pengukuran IP ASN berguna untuk mengukur dan mengevaluasi tingkat profesionalitas ASN baik instansi pusat maupun instansi daerah. Pengukuran ini sangat penting dilakukan di BAPPEDA Provinsi Kepulauan Bangka Belitung guna menilai seberapa profesional pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Pengukuran IP ASN sudah sering dilakukan namun belum ada hasil analisa dari IP ASN yang menjadi rujukan dalam merumuskan kebijakan. Penelitian ini mencoba mengulas hasil IP ASN BAPPEDA Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai wujud profesionalitas pegawai. Bagi masyarakat, penilaian IP ASN ini berguna sebagai kontrol profesionalitas pegawai dalam pelayanan publik.

Pandemi menyebabkan adanya *refocusing* anggaran besar-besaran sehingga banyak anggaran terpangkas untuk menangani pandemi. Tak terkecuali anggaran pengembangan kompetensi yang dipangkas habis. Pada dokumen RKPD tahun 2021 anggaran pengembangan kompetensi terdapat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dengan tidak adanya anggaran menjadi penghambat bagi ASN untuk mengembangkan kompetensinya. Permasalahannya adalah jumlah kuota diklat yang terbatas, namun semua ASN diharuskan untuk memenuhi jumlah minimal 20 jam pelajaran (JP). Beruntungnya dengan adanya *webinar-webinar online* yang diadakan melalui *virtual meeting* membantu ASN memenuhi jam pelajaran minimal tersebut.

Penelitian ini menyajikan hasil IP ASN berdasarkan dimensi, terdapat 4 dimensi dalam penilaian IP ASN antara lain sebagai berikut:

### 1. Dimensi Kualifikasi

Dimensi ini menilai kualifikasi pendidikan dari pegawai. Mayoritas dari pegawai BAPPEDA bersemangat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi. Hal ini terlihat pada [Diagram 1](#).



**Diagram 1. Kualifikasi Pendidikan**  
Sumber: Kuesioner IP ASN. Data diolah (2021)

[Diagram 1](#) menunjukkan bahwa pendidikan di BAPPEDA Provinsi Kepulauan Bangka Belitung rata-rata berimbang antara S-1 dengan S-2 dengan jumlah masing-masing 35 orang (47%) dan 31 orang (42%), selanjutnya S-3 3 orang (4%) dan Diploma 5 orang (7%). Apabila di telaah lebih dalam, kualifikasi pendidikan telah sesuai dengan persyaratan jabatan, hanya ada 2 Pegawai yang belum memenuhi persyaratan jabatan fungsional dikarenakan sedang melaksanakan Tugas Belajar, artinya setelah selesai tugas belajar kualifikasi sudah terpenuhi. Data kepegawaian mencatat ada 3 pegawai yang mengambil izin belajar selama pandemi, artinya proporsi pegawai dengan kualifikasi S-2 akan meningkat pada saat dilakukan pengukuran IP ASN tahun depan.

## 2. Dimensi Kompetensi

Dimensi kompetensi mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Terdapat 4 indikator yaitu,

- a. Indikator Diklat Kepemimpinan

**Tabel 2. Data Keikutsertaan Diklatpim**

	Sudah Diklat	Belum Diklat
Pejabat Struktural	19	1
Bukan Pejabat Struktural	4	0

Sumber: Kuesioner IP ASN. Data diolah (2021)

Berdasarkan [Tabel 2](#), dari 20 Pejabat Struktural di BAPPEDA, 19 telah mengikuti diklat kepemimpinan, masih terdapat 1 pejabat yang belum melakukan diklat kepemimpinan. Sedangkan 4 orang lainnya yang pernah mengikuti diklat kepemimpinan telah beralih menjadi pejabat fungsional dan dapat sewaktu-waktu di alih jabatan menjadi pejabat struktural karena telah memenuhi persyaratan keikutsertaan diklat kepemimpinan. Diklat kepemimpinan memang salah satu syarat pegawai untuk promosi jabatan, namun seperti temuan ([Rosyadi, 2014](#)) bahwa pengembangan kompetensi masih bias kepentingan politik walaupun tidak ditemukan pada kasus pegawai BAPPEDA.

- b. Indikator Diklat Fungsional

Terbatasnya kuota diklat fungsional menjadi kendala bagi pegawai untuk mengikuti diklat fungsional. Diklat yang dikhususkan bagi pejabat fungsional ini tidak hanya diminati oleh fungsional melainkan juga diminati oleh non-fungsional. Hal tersebut terlihat pada [Tabel 3](#),

**Tabel 3. Data Keikutsertaan Diklat Fungsional**

	Sudah Diklat	Belum Diklat
Pejabat Fungsional	19	7
Non-fungsional	1	-

Sumber: Kuesioner IP ASN. Data diolah (2021)

[Tabel 3](#) menunjukkan adanya pejabat fungsional yang belum mengikuti diklat sebanyak 7 orang di antaranya 2 orang karena *inpassing* sehingga tidak lagi ada keharusan diklat fungsional, 3 orang mengikuti diklat akhir tahun ini setelah pengukuran IP ASN, 2 orang CPNS JFT belum mengikuti diklat. Terdapat 1 orang pegawai non-fungsional sudah mengikuti diklat fungsional.

- c. Indikator Diklat Teknis

Adanya pandemi membatasi pergerakan dan tatap muka sehingga juga berdampak terhadap pelaksanaan diklat teknis yang rutin diadakan oleh penyelenggara pelatihan dan pendidikan. Dengan adanya COVID-19 maka pelaksanaan diklat sangat terbatas, untuk diklat yang bersifat teknis dan memerlukan praktik langsung maka pelaksanaan ditiadakan, kemudian ada juga diklat yang bisa diasiasi dengan metode *blended learning*, ataupun *fully online*.



### Kepesertaan Diklat Teknis



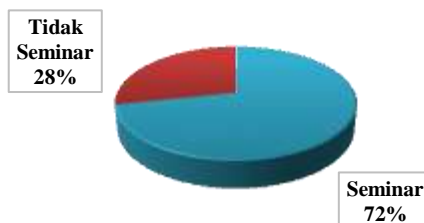
**Diagram 2. Data Kepesertaan Diklat Teknis**

Sumber: Kuesioner IP ASN. Data diolah (2021)

Berdasarkan [Diagram 2](#), data kepesertaan diklat teknis di BAPPEDA menunjukkan proporsi keikutsertaan diklat 14 persen lebih tinggi dibandingkan pegawai yang tidak mengikuti diklat. Data menunjukkan 57 persen atau 42 pegawai mengikuti diklat teknis dalam waktu 1 tahun terakhir. 32 pegawai sisanya belum memenuhi indikator kepesertaan diklat teknis. Hal ini menunjukkan bahwa pandemi tidak menjadi halangan bagi pegawai BAPPEDA untuk mengikuti diklat teknis yang mayoritas pelaksanaannya adalah secara dalam jaringan (daring).

- d. Indikator Seminar/*Workshop*/Magang/Kursus/Sejenisnya  
Keikutsertaan seminar atau *workshop* atau kursus atau magang atau sejenisnya harus dibuktikan dengan adanya sertifikat atau surat tugas.

### Mengikuti Seminar



**Diagram 3. Data Kepesertaan Seminar**

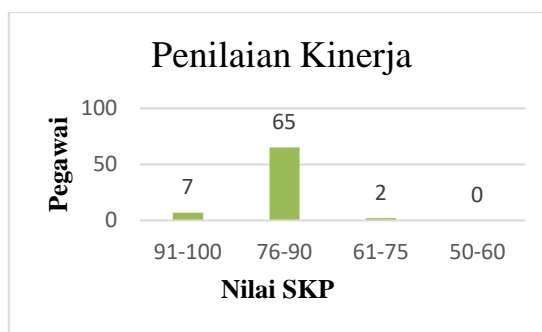
Sumber: Kuesioner IP ASN. Data diolah (2021)

Berdasarkan [Diagram 3](#), adanya pandemi COVID-19 tidak terlalu berdampak besar terhadap persentase keikutsertaan seminar. Di masa pandemi, kegiatan seminar bisa diikuti dengan cara virtual, kegiatan seminar banyak dilakukan baik oleh pemerintah daerah, kementerian/lembaga, universitas maupun organisasi lainnya di luar itu.

Terdapat 53 pegawai yang mampu memenuhi indikator kepesertaan seminar atau 72 persen dari seluruh pegawai, sisanya sebanyak 21 pegawai (28%) belum mampu membuktikan kepemilikan sertifikat bukti keikutsertaan seminar dan lainnya. Proporsi ini membuktikan performa pegawai BAPPEDA di masa pandemi masih baik dari sisi kepesertaan seminar/*workshop* dan lainnya.

### 3. Dimensi Kinerja

Dimensi Kinerja untuk mengukur data/informasi penilaian kinerja dengan menggunakan penilaian dari riwayat penilaian kinerja. Penilaian kinerja mencakup Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Dimensi ini memiliki porsi 30 persen dari keseluruhan pengukuran.



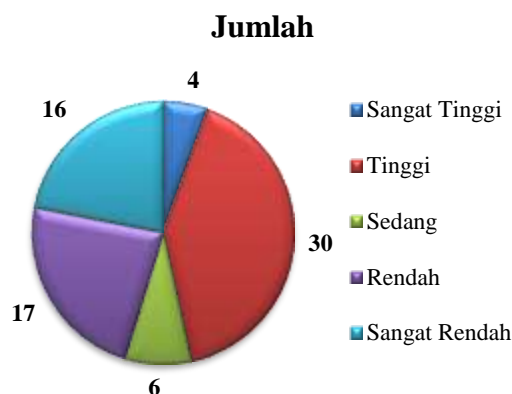
**Grafik 1. Penilaian Kinerja BAPPEDA**  
 Sumber: Kuesioner IP ASN. Data diolah (2021)

Berdasarkan [Grafik 1](#), sebaran penilaian kinerja BAPPEDA mayoritas berada pada rentang nilai Baik (76-90) dengan 65 pegawai. 7 pegawai dengan nilai Sangat Baik (91-100), dan 2 pegawai CPNS dengan nilai Cukup (61-75) karena belum memiliki penilaian kinerja dalam satu tahun terakhir.

#### 4. Dimensi Disiplin

Besaran porsi penilaian untuk dimensi disiplin sebesar 5 persen dari keseluruhan penilaian. Data dimensi disiplin berasal dari data kepegawaian yang memuat informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah di terima. Dari data yang diperoleh, tidak ada pegawai yang pernah memiliki riwayat hukuman disiplin baik berat, sedang, maupun ringan.

#### Penghitungan Indeks Profesionalitas



**Diagram 4. Hasil Penghitungan IP**  
 Sumber: Kuesioner IP ASN. Data diolah (2021)

Berdasarkan [Diagram 4](#), menunjukkan hasil penghitungan IP ASN di BAPPEDA, dari 74 pegawai PNS di BAPPEDA, 4 pegawai mendapat predikat Sangat Tinggi, 30 pegawai mendapat predikat Tinggi, 6 pegawai predikat Sedang, 18 pegawai dengan predikat Rendah dan 16 pegawai dengan predikat Sangat Rendah.

Predikat sangat tinggi dapat diperoleh dari ketercapaian dimensi kompetensi dan penilaian kinerja dengan predikat Sangat Baik. Predikat tinggi diperoleh karena telah memenuhi dimensi kompetensi namun penilaian kinerja pada rentang Baik, atau penilaian kinerja Sangat Baik namun belum memenuhi salah satu indikator dari dimensi kompetensi. Enam pegawai dengan predikat sedang disebabkan belum mampu memenuhi salah satu indikator (diklat kepemimpinan/diklat fungsional/ diklat teknis/seminar) dari dimensi kompetensi dan dengan penilaian kinerja berpredikat Baik. Predikat rendah dan sangat rendah rata-rata tidak mampu memenuhi indikator dari dimensi kompetensi lebih dari satu indikator.

**Tabel 4. Akumulasi Nilai IP BAPPEDA**

Kategori	Skor IP akumulasi
Sangat Tinggi	385
Tinggi	2635
Sedang	455
Rendah	1202,5
Sangat Rendah	717,5
<b>TOTAL</b>	<b>5395</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>72,90</b>

Sumber: Kuesioner IP ASN. Data diolah (2021)

Tabel 4 menunjukkan penjumlahan skor dari masing-masing individu yang memiliki kesamaan kategori. Skor kategori terbesar adalah tinggi yang berarti mayoritas pegawai sudah memiliki skor IP kategori tinggi. Namun demikian masih banyak juga yang memiliki skor dengan kategori rendah ditambah sedikit pegawai kategori sangat rendah. Hal ini menjadi beban pembagi skor akumulasi untuk BAPPEDA. Dari rata-rata akumulasi skor IP ASN BAPPEDA diperoleh nilai **72,90** atau masuk kategori **Sedang**. Ke depan, beberapa pegawai yang berada pada kategori rendah dan sangat rendah perlu meningkatkan skor IP ASN masing-masing pegawai sehingga skor akumulasi BAPPEDA menjadi meningkat.

### **Kesimpulan**

Penghitungan Indeks Profesionalitas ASN pada BAPPEDA Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menghasilkan kategori **Sedang**. Sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran IP ASN, predikat ini mencerminkan tingkat profesionalitas Pegawai BAPPEDA dalam melayani masyarakat dalam taraf normal dan belum prima. Hal ini perlu menjadi catatan perbaikan mengingat target skor indeks profesionalitas Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sesuai dengan RKPD perubahan tahun 2021 adalah **80**. Dalam rangka meningkatkan predikat profesionalitas, dapat dilakukan dengan memfasilitasi pengembangan kompetensi untuk 1 (satu) Pejabat struktural yang belum mengikuti diklat kepemimpinan dan 7 (tujuh) pegawai yang belum mengikuti diklat struktural.

Adapun saran dari penelitian ini adalah perlu dianggarkan untuk 1 (satu) diklat kepemimpinan dan 7 (tujuh) diklat fungsional dalam perencanaan dan penganggaran pengembangan kompetensi BAPPEDA untuk tahun anggaran berikutnya dalam rangka meningkatkan profesionalitas pegawai. Perlunya pemantauan kepada pegawai yang memiliki predikat IP ASN rendah dan sangat rendah.

### **Daftar Pustaka**

- Asrariyah, s. (2013). Profesionalisme Aparatur Dalam Pelayanan Publik di Kantor Camat Samarinda Ulu Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 149-164.
- BKN. (2019). Peraturan BKN Nomor 8 tahun 2019. Jakarta.
- Hamalik, O. (2000). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. Bandung, Indoneisa: Y.P Pemindo.
- Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Indonesia.

- Juliani, H. (2019). Perubahan Perilaku Aparatur sebagai Model dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi yang Berkualitas. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(1), 113-125. doi:10.14710/alj.v2i1.113-125
- KBBI. (2021). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus Versi Online/daring (dalam jaringan)*. Retrieved from Arti Profesionalitas: <https://kbbi.web.id/profesionalitas>
- Komara, E. (2019, Maret). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan: Jurnal Indonesia untuk Kajian Pendidikan*, 4(1), 73-84. doi:10.17509/mimbardik.v4i1.16971
- Miles, A., & Huberman, M. (1994). *Miles, M.B & Huberman, A. . (1994). Anexpanded sourcebook: Qualitative data analysis (2nd Edition)*. Sage Publications.
- PAN&RB, K. (2018). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara*.
- Poerwopoespito, O., & Oetomo, T. (2000). *Menggugah Mentalitas Profesional dan Pengusaha*. Grasindo: Gramedia.
- Prasodjo, E., & Rudita, L. (2014). Undang-Undang Aparatur Sipil Negara: Membangun Profesionalisme Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 8(1), 13-31. Retrieved from <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/68/111>
- Rakhmawanto, A. (2017, April). Mengukur Indeks Profesionalitas ASN: Analisis Tujuan dan Kemanfaatan.
- Rengifurwarin, Z. A. (2020). Analysis of Public Service Professionalism at the Department of Population and Civil Registration Ambon City. *International Journal of Science and Society*, 2(4), 383-403. Retrieved from <http://ijsoc.goacademica.com>
- Ridwan, M. (2011). Peningkatan Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Dilihat Dari Sistem Rekrutmen Berbasis Kompetensi. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 10(15), 48-58. doi:<https://doi.org/10.35967/jipn.v10i1.1600>
- Risalbi, H. H., Cikusin, Y., & Hayat. (2021). Responsivitas Pelayanan Publik Dinas Perhubungan Kota Malang terhadap Tingginya Tingkat Pengaduan Masyarakat. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 93-105. doi:10.35967/njip.v20i1.135
- Rosyadi, S. (2014). Prospek Pengembangan Aparatur Sipil Negara Berbasis Merit: Peluang Dan Tantangan Untuk Membangun Birokrasi Profesional Dan Berintegritas. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 53-60.
- Rusfiana, Y., & Suprianta, C. (2021). Memahami Birokrasi Pemerintahan dan Perkembangannya. In *Memahami Birokrasi Pemerintahan dan Perkembangannya* (p. 6). Bandung: Alfabeta.
- Saksono, H. (2020). Innovation Hub: Media Kolaborasi Menuju Pemerintah Daerah Inovatif. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 19(1). doi:<https://doi.org/10.35967/jipn>
- Septian, A. W. (2021). *Alternative Approach To The Professionalism In Civil Servant: A Literature Review*. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(10), 1632-1645.
- Shegenovna, I. A. (2014). Impact of the Professionalism of Civil Service of Kazakhstan on Political Modernization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 143, 247-250. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.397>
- Soedaryono. (2000). *Tata Laksana Kantor*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sudrajat, T. (2014). Eksistensi Kebijakan Pengisian Jabatan Struktural Dalam Kerangka Pengembangan Sdm Aparatur Berbasis Merit. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 8(1), 61-72. Retrieved from <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/73>
- Sugiasuti. (2020). Profesionalisme Sebagai Pelayan Masyarakat Melalui Konsistensi Sikap Perilaku dan Penguatan Kompetensi Bidang Tugas Calon Pegawai Aparatur Sipil Negera Peserta pelatihan Dasar Golongan II Provinsi Sumatera Selatan di Kota Palembang. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(2), 93-102. doi:10.33395/juripol.v3i1.10490
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suherry, Jenawi, B., Setyadihardja, R., Karim, Z. A., Setiawan, F., & R. A. (2020). Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bintan. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 19(1), 102-112. doi:<https://doi.org/10.35967/jipn>
- Wiryanto, W. (2018). Pengembangan Instrumen Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dalam Rangka Reformasi Administrasi. *Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis ke-3 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember*, (pp. 102-111). Jember.
- Yasa, A., Suswanta, Rafi, M., Rahmanto, F., Setiawan, D., & Fadhlurrohman, M. I. (2021). Penguatan Reformasi Birokrasi Menuju Era Society 5.0 di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 27-42. doi:10.35967/njip.v20i1.139
- Yuryeva, O. V., Butov, G. N., Malganova, I. G., & Pratchenko, O. V. (2015). Professionalism of Civil Servants as the Factor of Public Administration Efficiency Growth. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 481-485. doi:10.5901/mjss.2015.v6n1s3p481