

## **MEASURING PROFESSIONALITY INDEX OF CIVIL SERVANTS AT PUSDIKLAT KEMENTERIAN AGAMA**

### **PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI BADAN LITBANG DAN DIKLAT KEMENTERIAN AGAMA**

Djubaidah

Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama

e-mail: [djubaidah2021@gmail.com](mailto:djubaidah2021@gmail.com)

#### **Abstract**

*This article examines the professionalism index achievement of civil servants or ASN (administrative personnels) at Pusdiklat, Indonesian Ministry of Religious Affairs. ASN's professionalism is very essential as an indicator of service which is reflected in form of performance. One performance measurement is professionalism index marked with partial least square (PLS) as an index analysis tool. The instrument for measuring the index refers to BKN Regulation No. 8 Year 2019 with the dimensions of measuring qualifications, competence, performance, and discipline. In 2020, it has generally reached 86.84 (high category). Likewise other indicators, such as education, discipline, competence and performance. The highest score is discipline which is 100, and the lowest is educational qualification which only reaches 72.50 (medium category). Therefore, researchers have proposed this dimension improvement (educational qualification) through formal education and training for ASN.*

**Keywords:** Index; Profesionality; Civil Servants

*Article history: Submission date: 13 November 2021 Revised date: 19 November 2021 Accepted date: 29 November 2021*

---

#### **PENDAHULUAN**

Kinerja ASN saat ini menjadi sorotan dalam beragam diskusi, mulai diskusi di warung kopi hingga seminar dan konferensi nasional. Hal ini sebagaimana dikemukakan Yulianto bahwa sebagai aparatur sipil negara berkewajiban untuk melayani masyarakat (Yulianto, 2020). Demikian pula yang disampaikan dalam laporannya Juliani bahwa profesionalisme sumber daya manusia pemerintahan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Juliani, 2019). Berkenaan dengan hal tersebut Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama sebagai lembaga pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi utama melaksanakan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu maka perlu didukung oleh pegawai yang profesional. Renstra Badan Litbang dan Diklat 2020-2024 memasukan suatu ukuran yang menggambarkan profesionalisme ASN yang disebut Indeks Profesionalitas ASN. Indeks menggambarkan profesionalitas ASN melalui dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

Peningkatan profesionalisme dan kinerja aparatur sipil di lingkungan Pusdiklat Tenaga Administrasi ini merupakan salah visi dan misi Kementerian Agama sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis Kemenag 2020-2024 (Kementerian Agama RI, 2020) bahwa pengembangan SDM melalui penguatan sistem pengelolaan data dan informasi kepegawaian serta penempatannya berdasarkan sistem meritokrasi (kualifikasi, kompetensi, serta kinerja secara adil dan wajar).. Hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 dan Peraturan BKN Nomor 8 tahun 2019. Secara umum, manfaat Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN bagi setiap Kementerian/Lembaga adalah (1) Sebagai area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat Profesionalitas sebagai Pegawai ASN, (2) Sebagai dasar

perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional, dan (3) sebagai instrumen kontrol sosial agar Pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik.

Pentingnya indeks profesionalitas aparatur sipil ini menjadi suatu keniscayaan yang harus dimiliki dan dikembangkan pada setiap Kementerian dan Lembaga pemerintah. Setiap lembaga pemerintah memiliki tugas dan fungsi untuk melayani seluruh warga negara yang memiliki kepentingan dengan lembaga tersebut, sebagaimana dikemukakan dalam tulisan Nuranita (Nuranita, 2021). Capaian kepuasan layanan terhadap negara dari sebuah kementerian/lembaga sebagaimana dikemukakan beberapa hasil telaah antara lain (Utama, 2003), (Wardana, 2013), (Juliani, 2019), dan (Hadjam, 2001). Berdasarkan hasil telaah beberapa penelitian tersebut terdapat relevansi antara indeks profesionalisme ASN dengan kinerja organisasi.

Untuk mencapai takaran yang lebih objektif terhadap kinerja layanan kementerian/lembaga pemerintah ini, maka diperlukan indikator yang tepat. Hasil pengukuran beberapa indikator tersebut menjadi tolok ukur yang direfleksikan dalam bentuk indeks kinerja. Untuk mengukur indeks kinerja sebagai refleksi pelayanan terhadap negara merujuk pada hasil penelitian (Anggraini, 2010) dan (Nurfarda, 2015) yang salah satunya menggunakan pendekatan *partial least square (PLS)*.

Berdasarkan telaahan tentang kinerja aparatur sipil yang profesional serta indikator profesionalitas aparatur sipil baik yang secara akademik maupun kebijakan yang berupa regulasi yang dikemukakan pemerintah sebagai panduan kinerja ASN. Maka setiap K/L berkewajiban untuk mengukur indeks ini secara berkala sebagai dasar dalam pengembangan ASN dan penguatan kinerja organisasi. Dalam artikel ini akan ditelaah tentang indeks profesionalitas dengan indikator ukuran tentang dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin pada aparatur sipil negara (ASN) yang berada di lingkungan Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknis analisis deskriptif sebagaimana yang dikemukakan Creswell (Creswell, 2013) dan Sugiyono (Sugiyono, 2014). Adapun data yang dianalisis dikumpulkan di lingkungan Pusdiklat Tenaga Administrasi Balitbangdiklat Kementerian Agama.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan Survey yang melibatkan pe Instrumen disusun dalam survey google form kemudian dikumpulkan secara *online*. Untuk mengukur profesionalitas ASN Pusdiklat Tenaga Administrasi di Tahun 2020 pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Pusdiklat Tenaga Asministrasi yaitu pejabat struktural, fungsional dan pelaksana. Jumlah responden atau pegawai yang mengisi form instrumen ada 45 pegawai yang terdiri dari: 9 pegawai Struktural (Eselon III dan Eselon IV), 17 pegawai jabatan fungsional, dan 19 pegawai Jabatan Eselon V/ Pelaksana. Setelah data terkumpul dilakukan validasi data yaitu pegawai yang tidak lengkap menjawab item pertanyaan maka dihilangkan dalam perhitungan.

Instrumen yang digunakan untuk analisis selain yang diadaptasi dari penelitian Nuranita (Nuranita, 2021), juga instrumen pengukuran indeks profesionalisme mengacu pada Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 dengan dimensi pengukuran kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Indeks profesionalisme ASN diukur dalam rentang 0-100 dengan kualifikasi 91–100 (sangat tinggi), 81–90 (tinggi), 71–80 (sedang), 61–70 (rendah) dan nilai 60 ke bawah (sangat rendah).

Dimensi Kompetensi diukur oleh keikutsertaan pegawai dalam pengembangan kompetensi dengan bobot 40% yang ditunjukkan dengan sertifikat, dengan penjelasan sebagai berikut : Pegawai sebagai jabatan struktural mengikuti pelatihan kepemimpinan dengan bobot (15%), mengikuti pelatihan minimal 20 JP dengan bobot (15%) dan mengikuti seminar/ workshop atau lainnya dengan bobot (10%). Pegawai sebagai jabatan fungsional (peneliti, widyaiswara, arsiparis dan lainnya) mengikuti pelatihan sebagai syarat jabatan dengan bobot (15%), mengikuti pelatihan minimal 20JP dengan bobot (15%) dan mengikuti seminar/ workshop atau lainnya dengan bobot. Pegawai sebagai Eselon V/ pelaksana mengikuti pelatihan minimal 20 JP dengan bobot (22,5%) dan mengikuti seminar/ workshop atau lainnya dengan bobot (17,5%).

Dimensi kinerja diukur oleh nilai SKP yang terdiri dari rentang nilai SKP antara 91-100 dengan bobot (30%) untuk nilai SKP 76 – 90 dengan bobot (25%) dan nilai SKP dibawah 76 dengan bobot (15%). Dimensi disiplin terdiri tidak pernah mendapat hukuman disiplin dengan bobot (5%), pernah memperoleh hukuman ringan dengan bobot (3%), pernah memperoleh hukuman sedang dengan bobot (2%), pernah memperoleh hukuman berat dengan bobot (1%);

Instrumen yang disampaikan merupakan adaptasi dari instrumen kepuasan yang dikemukakan (Anggraini, 2010) yaitu pendekatan *partial least square (PLS)*. Instrumen ini tersusun atas: kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Kualifikasi dengan indikator: Menyebutkan identitas nama lengkap dan NIP, pangkat golongan, jabatan dan pendidikan pada unit kerja Pusdiklat Tenaga Administrasi, sedangkan 2. Kompetensi dengan indikator sebagai berikut: Mengikuti Pelatihan Pim 3 (khusus struktural), Mengikuti Pelatihan Fungsional, Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis, 20 JP, Mengikuti Seminar/Workshop/sejenisnya.

Kinerja dan Disiplin Indikator kinerja dengan instrumen penilaian kinerja dengan kualifikasi sebagaimana dalam SKP sangat baik, baik, cukup, kurang dan buruk. Sedangkan indikator disiplin dengan instrumen hukuman disiplin dengan instrumen pernah mendapat hukuman disiplin dan tidak pernah mendapat hukuman disiplin.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Indeks profesionalisme ASN Pusdiklat tenaga Administrasi tahun 2020 adalah (86,84) berada dalam level “tinggi”. Indeks tertinggi adalah jabatan fungsional yaitu (92,49), jabatan struktural adalah (87,2) dan yang terendah adalah jabatan pelaksana (80,66)

Diantara 4 (empat) dimensi penyusun indeks profesionalisme ASN, capaian dimensi SKP dan disiplin mempunyai kontribusi tertinggi terhadap hasil indeks sebaliknya dimensi pendidikan mempunyai kontribusi yang paling rendah;

Hasil rerata capaian SKP pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi sangat tinggi dimana dari bobot maksimal 30 mempunyai rerata capaian 28,39 atau capaian 94,6%. Tingkat disiplin pegawai tahun 2020 juga sangat baik dimana dari bobot 5 diperoleh capaian indeks 5,00 atau capaian maksimal 100%.

Dimensi kompetensi atau kesempatan memperoleh pengembangan kompetensi mempunyai skor 35,28 dari target 40 atau capaian 88,2%. Dimensi ini memberikan kontribusi baik. Dimensi pendidikan memiliki skor 18,17 dari target 25 atau capaian 72,5%. Indeks tertendah adalah pada jabatan pelaksana, yaitu 16,02 atau dengan capaian 64,06%. Hal ini disebabkan masih ada beberapa pelaksana yang pendidikan nya dibawah S1. Untuk itu perlu adanya intervensi kebijakan pada dimensi ini.

### Pembahasan

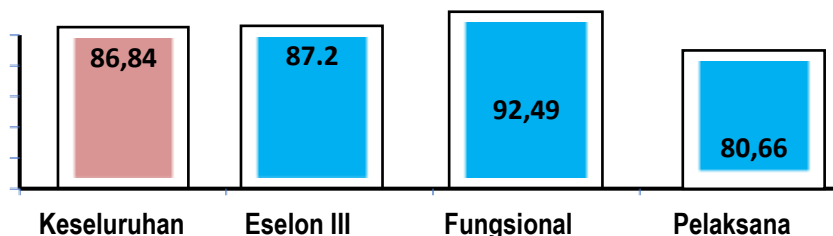


Diagram 1.

Indeks Profesionalisme ASN Pusdiklat Tenaga Administrasi

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti

Secara keseluruhan indeks profesionalisme ASN tahun 2020 adalah 86,84 dalam kriteria “tinggi”. Sedangkan bila dilihat per satuan kerja maka indeks profesionalisme ASN adalah sebagai berikut:

1. Indeks profesionalisme ASN jabatan struktural adalah (87,2) dengan kriteria Tinggi;
2. Indeks profesionalisme ASN jabatan fungsional yaitu (92,49) dengan kriteria sangat tinggi;
3. Indeks profesionalisme ASN jabatan Eselon V/ Pelaksana adalah (80,66) kriteria sedang.

Data tersebut memberikan gambaran bahwa ASN dengan jabatan fungsional memiliki nilai indeks professional tertinggi, hal ini dikarenakan tuntutan jabatan yang mengharuskan setiap pejabat fungsional selalu meningkatkan kompetensi baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga memiliki metodologi, teknik analisis, teknik dan prosedur kerja yang didasarkan atas disiplin ilmu pengetahuan sesuai dengan tugas jabatannya. Pejabat fungsional memiliki fungsi utama sebagai pelaksana fungsi organisasi yang dalam tugas kesehariannya dituntut untuk memiliki kompetensi, hal ini sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional PNS analisis Indeks Profesionalisme ASN per dimensinya.

**Tabel 2**  
**Bobot Indeks capaian Indeks**

| Dimensi                    | Bobot* | Hasil | Capaian |
|----------------------------|--------|-------|---------|
| Pendidikan                 | 25     | 18.17 | 72,5%   |
| SKP                        | 30     | 28.39 | 94,6%   |
| Disiplin                   | 5      | 5     | 100%    |
| Pengembangan Kompetensi    | 40     | 35.28 | 88,2%   |
| Indeks Profesionalisme ASN | 100    | 86.84 | 86,84%  |

**Sumber : Data Sekunder Diolah Peneliti**

Sesuai peraturan BKN Nomor 8 tahun 2019 setiap dimensi diberikan bobot dengan total indeks 100. Berdasarkan tabel 2 diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Bobot maksimum pengukuran indeks untuk dimensi pendidikan adalah 25 sedangkan capaian indeks dimensi pendidikan tahun 2020 dari 45 pegawai adalah 18.17 atau capaian (18.17 dibagi 25 adalah 72,5%). Artinya untuk mencapai rerata indeks tinggi diatas 81 tahun 2024 perlu ada kebijakan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan pegawai Pusdiklat Tenaga Asministrasi agar kualifikasi pendidikan memberikan kontribusi tinggi pada indeks.
2. Bobot maksimum pengukuran indeks untuk dimensi SKP adalah 30 sedangkan capaian SKP tahun 2020 adalah 28.39 atau (94,6%). Artinya capaian SKP atau kinerja pegawai Pusdiklat Tenaga Asministrasi pada tahun 2020 sangat baik;
3. Bobot maksimum untuk dimensi disiplin adalah 5 dengan capaian 5 (100%) artinya perilaku pegawai Pusdiklat Tenaga Asministrasi sangat patuh pada kedisiplinan. Dari 45 pegawai tidak ada yang mendapatkan hukuman disiplin;
4. Bobot maksimum untuk dimensi pengembangan kompetensi adalah 40;
5. Sedangkan capaian dimensi ini adalah 35,25 atau 88.2%. Hasil ini mengindikasikan bahwa kontribusi pengembangan kompetensi pada indeks profesionalisme ASN Pusdiklat Tenaga Asministrasi tergolong tinggi. Hanya beberapa pegawai saja yang belum memperoleh pengembangan kompetensi (pelatihan (teknis) untuk meningkatkan kompetensi jabatan minimal 20 JP, atau pengembangan kompetensi berupa seminar, workshop, pelatihan kepemimpinan, short course dan lainnya.

“Diantara 4 dimensi yang mengukur indeks profesionalisme ASN terlihat bahwa dimensi pendidikan ASN Pusdiklat Tenaga Asministrasi mempunyai capaian/ kontribusi 72.5% atau dalam kategori sedang”, hal ini menggambarkan bahwa Pusdiklat Tenaga Asministrasi sebagai sebuah organisasi harus menaruh perhatian lebih terhadap pentingnya pendidikan bagi pejabat fungsional sebagaimana regulasi yang menyatakan bahwa jabatan fungsional keahlian maupun keterampilan ditetapkan dengan salah satu kriterianya harus memiliki teknik dan prosedur kerja yang didasarkan pada disiplin ilmu pengetahuan dan atau pelatihan teknis tertentu dengan sertifikasi.

| Jabatan                                                  | Pendidikan      | SKP   | Disiplin | Pengembangan Kompetensi |
|----------------------------------------------------------|-----------------|-------|----------|-------------------------|
| Struktural (Eselon III, IV)                              | 18.33           | 28.88 | 5.00     | 34.99                   |
| Fungsional (WI,pustakawan, perencana, arsiparis lainnya) | 20 <sup>1</sup> | 28.88 | 5,00     | 38.61                   |
| Pelaksana / Eselon V                                     | 16.02           | 27.4  | 4.98     | 32.24                   |

**Tabel 3. Skor Dimensi Indeks Profesionalisme ASN Jabatan**

**Sumber : Data Sekunder Diolah Peneliti**

Dari 4 (empat) dimensi penyusun indeks profesionalisme ASN terlihat jabatan fungsional memiliki dominan dalam memperoleh kesempatan pengembangan kompetensi (pelatihan 20 JP, seminar, workshop, short course dan lainnya) dibandingkan dengan jabatan lainnya. Skor dimensi ini untuk Jabatan Fungsional adalah 38,61 tertinggi dibandingkan Struktural atau Jabatan Pelaksana, namun ketiga jabatan pada Pusdiklat Tenaga Administrasi telah memiliki kesempatan yang sama dalam pengembangan kompetensi;

Adapun level pendidikan, SKP antara jabatan struktural dan jabatan fungsional relatif tidak jauh berbeda sebaliknya untuk level jabatan pelaksana skor pendidikan adalah 16.02. Penyebabnya adalah masih ada sebagian pelaksana yang berpendidikan SMA. Data tersebut memberikan gambaran bahwa pada level ASN dengan jabatan pelaksana masih harus diberikan treatment atau dengan kata lain Pusdiklat Tenaga Administrasi harus melakukan upaya strategis dalam meningkatkan profesionalisme ASN. Upaya strategis meningkatkan kompetensi ini pernah diteliti oleh H Juliani (2019) yang melakukan penelitian di lingkungan pemerintah kota Surakarta yang berhasil meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia aparatur dengan cara : 1). Pemenuhan kebutuhan kuantitas SDM Aparatur dengan kualifikasi tertentu berdasarkan analisis beban kerja, 2. Peningkatan kapasitas dan kualitas SDM Aparatur, yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi, 3. Penerapan E-Kinerja sebagai sistem penilaian kinerja serta pemberian insentif kerja, 4. Penerapan hukuman disiplin sebagaimana regulasi yang berlaku.

## SIMPULAN

Berdasarkan temuan dan hasil analisis terhadap indeks profesionalitas ASN di lingkungan Pusdiklat tenaga Administrasi tahun 2020, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai jawaban atas pertanyaan masalah sebagaimana yang telah dikemukakan pada bagian pendahuluan yaitu dengan indikator indeks berupa dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. *Pertama*, dengan indeks (86,84) berada dalam level “tinggi”. Indeks tertinggi adalah jabatan fungsional yaitu (92,49), jabatan struktural adalah (87,2) dan yang terendah adalah jabatan pelaksana (80,66); *Kedua*, dimensi penyusun indeks profesionalisme ASN, capaian dimensi SKP dan disiplin mempunyai kontribusi tertinggi terhadap hasil indeks sebaliknya dimensi pendidikan mempunyai kontribusi yang paling rendah; *Ketiga*, Hasil rerata capaian SKP pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi sangat tinggi dimana dari bobot maksimal 30 mempunyai rerata capaian 28,39 atau capaian 94,6%; *Keempat*, tingkat disiplin pegawai tahun 2020 juga sangat baik dimana dari bobot 5 diperoleh capaian indeks 5,00 atau capaian maksimal 100%. *Kelima*, pada dimensi kompetensi atau kesempatan memperoleh pengembangan kompetensi mempunyai skor 35,28 dari target 40 atau capaian 88,2%. Dimensi ini memberikan kontribusi baik, serta *Keenam*, pada dimensi pendidikan memiliki skor 18,17 dari target 25 atau capaian 72,5%. Indeks terendah adalah pada jabatan pelaksana, yaitu 16,02 atau dengan capaian 64,06%. Hal ini disebabkan masih ada beberapa pelaksana yang pendidikan nya dibawah S1. Untuk itu perlu adanya intervensi kebijakan pada dimensi ini.

## Rekomendasi Kebijakan

Perlu ada perbaikan pada dimensi kualifikasi (pendidikan formal) dengan melakukan hal berikut: Pemetaan pegawai pada jabatan fungsional yang berpendidikan S1 dan S2 terutama widyaiswara; Pemetaan pegawai pada jabatan pelaksana yang berpendidikan masih dibawah S1; Melanjutkan dan Melanjutkan dan menambah kuota program beasiswa atau tugas belajar; Perbaikan AKP (Analisis Kebutuhan Pelatihan) yang terintegrasi dengan aplikasi simdiklat, pemetaan seluruh pegawai ASN setiap awal tahun sebelumnya dalam pengembangan kompetensi; Kesempatan memperoleh pelatihan (teknis) minimal 20 JP dalam setahun untuk seluruh pegawai ASN sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020; Perlu ada penyusunan laporan profesional ASN rutin dalam setiap tahun.

## PUSTAKA ACUAN

- Anggraini, Y. (2010). Pengukuran indeks kepuasan pelanggan dengan pendekatan.
- Creswell, J. W. (2013). *John W. Creswell-Research Design\_ Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches-*. SAGE Publications Inc.
- Hadjam, M. N. R. (2001). Efektivitas Pelayanan Prima Di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 1(2), 105–115. Retrieved from <https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/7684/5953>
- Juliani, H. (2019). Upaya Strategis Pemerintah Kota Surakarta dalam Mewujudkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Aparatur. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(3), 436–449.

<http://doi.org/10.14710/alj.v2i3.436-449>

- Kementerian Agama RI. (2020). *Rencana Strategis Kementerian Agama Tahun 2020-2024*. Retrieved from [https://bali.kemenag.go.id/uploads/media/2020/07/RENSTRA\\_KEMENAG\\_2020-2024.pdf](https://bali.kemenag.go.id/uploads/media/2020/07/RENSTRA_KEMENAG_2020-2024.pdf)
- Nuranita, R. (2021). THE DESCRIPTION OF COMPETENCE AND MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT BALAI DIKLAT KEAGAMAAN BANDUNG DESKRIPSI KOMPETENSI DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA, 2(1), 1–6.
- Nurfarida, I. N. (2015). Pengukuran indkes kepuasan pelanggan untuk peningkatan kualitas layanan, 135–146.
- Sugiyono. (2014). prof. Dr. Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro ( PDFDrive ).pdf.
- Utama, A. (2003). Analisis Pengaruh Persepsi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Rumah Sakit Umum Cakra Husada Klaten. *Opsi*, 1(2), 1–15.
- Wardana, D. S. (2013). MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA GURU YANG SUDAH DISERTIFIKASI. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 98–109. Retrieved from <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/viewFile/1361/1456>
- Yulianto. (2020). Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik menuju era new normal, 21(1), 1–9.