

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KAPABILITAS DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. JASA RAHARJA CABANG UTAMA JAWA TENGAH, Aulia Rahmaningtyas, Meidi Syaflan 202 – 227

EVALUASI KINERJA PETUGAS PELAYANAN SANTUNAN KEMATIAN DI BAGIAN KESRA SETDA KOTA MAGELANG, Fendi Kusuma Negara, Syeh Assery 228 – 248

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BIDANG SARANA DAN PRASARANA DINAS PENDIDIKAN, KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA KABUPATEN TEMANGGUNG, Haris Dwi Nugroho, Uswatun Chasanah 249 – 265

EVALUASI KINERJA PEGAWAI UNIT PELAYANAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN PURWOREJO, Khatamson Khatamson, Dwi Novitasari 266 – 277

ANALISIS BEBAN KERJA SEBAGAI DASAR PENENTUAN INSENTIF PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) DR. SOEROTO NGAWI, Supadi Supadi, Wahyu Purwanto 278 – 289

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA SUB UNIT PEMUNGUT RETRIBUSI PASAR SAYUR / BARU BANJARNEGARA, Riningsih Riningsih, Suci Utami Wikaningtyas 290 – 306

EVALUASI PERAN PROFESI DAN PENGAMANAN (PROPAM) DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PERSONIL POLRES MAGELANG, Riyanto Riyanto, Jazuli Akhmad 307 – 331

ANALISIS KEBUTUHAN STAF PENDUKUNG TEKNOLOGI INFORMASI DI KELURAHAN - KELURAHAN YANG ADADI KECAMATAN TEMANGGUNG KABUPATEN TEMANGGUNG, Siti Arifah, Priyastiwi Priyastiwi 332 – 353

PENINGKATAN PROFESIONALITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA MAGELANG, Sri Murdiati, Nur Widiastuti 354 – 374

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PETUGAS PELAYANAN PUBLIK DI KECAMATAN KRANGGAN KABUPATEN TEMANGGUNG, Tety Nurliyanti, Muhammad Awal Satrio Nugroho 375 – 395

ANALISIS RISIKO KESEHATAN DAN KOMPENSASI PETUGAS KEBERSIHAN DAN PERSAMPAHAN DI KELURAHAN GELANGAN KOTA MAGELANG, Witnaningsih Witnaningsih, Muhammad Mathori 396 – 425

Vol. 2 No. 2 (2024): Jurnal Riset Mahasiswa

DOI: <https://doi.org/10.32477/jurima.v2i2>

PUBLISHED: 2024-03-02

ARTICLES

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KAPABILITAS DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. JASA RAHARJA CABANG UTAMA JAWA TENGAH

Aulia Rahmaningtyas, Meidi Syaflan 202 – 227



EVALUASI KINERJA PETUGAS PELAYANAN SANTUNAN KEMATIAN DI BAGIAN KESRA SETDA KOTA MAGELANG

Fendi Kusuma Negara, Syeh Assery 228 – 248



UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BIDANG SARANA DAN PRASARANA DINAS PENDIDIKAN, KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA KABUPATEN TEMANGGUNG

Haris Dwi Nugroho, Uswatun Chasanah 249 – 265



EVALUASI KINERJA PEGAWAI UNIT PELAYANAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN PURWOREJO

Khatamson Khatamson, Dwi Novitasari 266 – 277



ANALISIS BEBAN KERJA SEBAGAI DASAR PENENTUAN INSENTIF PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) DR. SOEROTO NGAWI

Supadi Supadi, Wahyu Purwanto 278 – 289



ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA SUB UNIT PEMUNGUT RETRIBUSI PASAR SAYUR / BARU BANJARNEGARA

Riningsih Riningsih, Suci Utami Wikaningtyas 290 – 306



EVALUASI PERAN PROFESI DAN PENGAMANAN (PROPAM) DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PERSONIL POLRES MAGELANG

Riyanto Riyanto, Jazuli Akhmad 307 – 331



ANALISIS KEBUTUHAN STAF PENDUKUNG TEKNOLOGI INFORMASI DI KELURAHAN - KELURAHAN YANG ADA DI KECAMATAN TEMANGGUNG KABUPATEN TEMANGGUNG

Siti Arifah, Priyastwi Priyastwi 332 – 353



PENINGKATAN PROFESIONALITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA MAGELANG

Sri Murdiati, Nur Widiastuti 354 – 374



UPAYA PENINGKATAN KINERJA PETUGAS PELAYANAN PUBLIK DI KECAMATAN KRANGGAN KABUPATEN TEMANGGUNG

Tety Nurliyanti, Muhammad Awal Satrio Nugroho 375 – 395



ANALISIS RISIKO KESEHATAN DAN KOMPENSASI PETUGAS KEBERSIHAN DAN PERSAMPAHAN DI KELURAHAN GELANGAN KOTA MAGELANG

Witnaningsih Witnaningsih, Muhammad Mathori 396 – 425



Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)[For Authors](#)[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)[Editorial Team](#)[Reviewer](#)[Focus and Scope](#)[Author Guidelines](#)[Peer Review Process](#)[Publication Frequency](#)[Publication fee](#)[Plagiarism Checker](#)[Copyright Notice](#)[Open Access Policy](#)[Ethical Statement](#)[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

3026-0469

ISSN 3026-0469



TOOLS

[zotero](#)[Mendeley](#)

INDEXING LIST

[Crossref](#)

Support By

[Jurnal Relawan](#)
JURNAL INDONESIA

VISITORS

[StatCounter](#)

PENINGKATAN PROFESIONALITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA MAGELANG

Sri Murdiati¹, Nur Widiastuti²
¹²STIE Widya Wiwaha

Abstract

ASN professionalism index is one way to approach the quality of ASN by using a composite index of several independent output indicators. In the preliminary study found problems related to the professionalism of the performance of ASN in the Education and Training Personnel Agency of Magelang City. to identify obstacles in increasing the professionalism of the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Education and Training Personnel Board of Magelang City. This research is a qualitative research. The subjects in this study were 3 resource persons and the object of research was the professionalism of the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Education and Training Personnel Agency of Magelang City. This study uses a qualitative analysis approach by describing, through interviews, observations, documentation and literature studies, with analysis using the concepts given by Miles and Huberman. The results of this study are the professionalism of the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Education and Training Personnel Agency of Magelang City in fact assessed from several dimensions, namely qualifications, competence, performance and discipline. The results of the professional assessment of 38 ASN in the Education and Training Personnel Board of Magelang City still need to continue to make efforts to improve the professionalism of ASN, because the average ASN score is still very low, namely 53.42. Obstacles in improving the professionalism of the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the Education and Training Personnel Board of Magelang City are because the ASN positions are not entirely based on qualifications, competence and performance, the evaluation of staffing services has not been optimal, staff services have not fully utilized the development of information technology, lack of facilities and infrastructure. Infrastructure, lack of employee discipline, lack of ASN understanding of the provisions for preparing employee work targets. Efforts to improve the professionalism of the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Education and Training Personnel Agency of Magelang City are (1) organizing and sending employees for learning tasks, training, socialization, technical guidance and the like as well as granting study permits; (2) Evaluation of the running of staffing services, (3) Improvement of facilities and infrastructure to support staffing services, (4) Implementation of reward and punishment system; and (5) Improved understanding of ASN regarding the renewal of personnel regulations.

Keywords: professionalism, performance, State Civil Apparatus (ASN)

PENDAHULUAN

Profesionalitas ASN di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Untuk kepentingan mengukur Profesionalitas ASN tersebut telah diterbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi / Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Optimalisasi standar kinerja sangat diharapkan oleh organisasi maupun para pihak yang berkepentingan termasuk masyarakat guna mendapatkan pelayanan yang baik sejalan dengan prinsip *good governance*. Pengukuran indeks profesionalitas diperlukan guna mengetahui tingkat kesesuaian antara kompetensi pegawai ASN di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang dengan kualifikasi persyaratan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas jabatan. Indeks profesionalitas ASN adalah salah satu cara mendekati kualitas ASN dengan menggunakan indeks komposit dari beberapa indikator output yang bersifat independen. Maka indikator yang digunakan untuk mengukur indeks profesionalitas ASN adalah kompetensi, kinerja, kompensasi, dan disiplin. (Sutiadi, 2016: 33-35).

Pada studi pendahuluan diketahui bahwa nilai Pengukuran Indeks Profesionalitas (PIP) ASN Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang Tahun 2019:

Tabel 1 Pengukuran Indeks Profesionalitas (PIP) ASN

No	Pangkat	Golongan	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah
1	Pembina Utama Muda	IVc	1		
2	Pembina Tingkat I	IVb			1
3	Pembina	IVa		2	
4	Penata Tingkat I	IIIId			1
5	Penata	IIIc	1	1	6
6	Penata Muda Tingkat I	IIIb		1	10
7	Penata Muda	IIIa			7
8	Pengatur Tingkat I	IIId			8
Total			2	4	31
Nilai Rata-Rata PIP		51,3 (Sangat Rendah)			

Sumber: Data BKPP Kota Magelang, 2019

Dari tabel 1.1 di atas diketahui bahwa nilai Pengukuran Indeks Profesionalitas (PIP) ASN BKPP Kota Magelang masih rendah dengan nilai rata-rata PIP 51,3 dimana yang mempunyai nilai PIP tinggi hanya 2 orang kemudian rendah 4 orang dan dominasi 31 orang ASN masih mendapatkan nilai PIP sangat rendah sehingga perlu untuk ditingkatkan.

Pemasalahan yang berkaitan dengan profesionalitas kinerja ASN di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang antara lain:

1. Penataan ASN berbasis Kompetensi masih belum optimal
2. Masih ada ASN yang belum *the right man on the right place* sehingga pelaksanaan tugasnya menjadi kurang optimal
3. SDM masih kurang sehingga profesionalitas kerja ASN belum optimal.

Berdasarkan hal di atas maka untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, diperlukan upaya peningkatan kelembagaan, ketatalaksanaan, profesionalitas ASN di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang.

. Berdasarkan latar belakang di atas penulis menjadi tertarik untuk mrlakukan penelitian dengan judul “Peningkatan profesionalitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang” Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan Profesionalitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang masih belum optimal.
2. Untuk merumuskan upaya peningkatan profesionalitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang.

LANDASAN TEORI

Pengertian Profesional

Menurut Syafrudin (2005) mengartikan istilah profesional bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankan dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. Dari pendapat tersebut menunjukkan bahwa profesional secara istilah dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan dan dididik untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dan mereka mendapat imbalan atau hasil berupa upah karena telah melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pada umumnya orang memberi arti sempit terhadap pengertian profesional. Profesional sering diartikan sebagai suatu keterampilan teknis yang dimiliki seseorang. Padahal profesional mengandung makna yang lebih luas dari hanya berkualitas tinggi dalam hal teknis. Profesional memiliki makna:

- a. Ahli (*ekspent*) dalam bidang pengetahuan yang diajarkan dan ahli dalam mendidik. seorang guru tidak hanya menguasai isi pengajaran yang diajarkan, tetapi juga mampu dalam menanamkan konsep mengenai pengetahuan yang diajarkan.
- b. Profesional juga memiliki makna tanggung jawab (*responsibility*) baik tanggung jawab intelektual maupun moral. Tanggung jawab yang mengandung makna multidimensional ini berarti bertanggung jawab terhadap diri sendiri, siswa, orang tua, masyarakat bangsa dan negara.

- c. Memiliki rasa kesejawatan. Salah satu tugas dari organisasi profesi adalah menciptakan rasa kesejawatan sehingga ada rasa aman dan perlindungan jabatan.

Pengertian Profesionalitas kerja

Tafsir (2005) mendefinisikan bahwa profesionalitas adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Seseorang yang memiliki jiwa profesionalitas senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kerja-kerja yang profesional. Kualiti profesional mempunyai ciri-ciri :

- a. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang ideal. Seseorang yang memiliki profesionalitas tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang ditetapkan. Piawai ideal adalah suatu perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna.
- b. Meningkatkan dan memelihara profesion. Perwujudannya dilakukan melalui berbagai cara misalnya *performance*, interaksi dengan individu dan sikap hidup.
- c. Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualiti pengetahuan dan keterampilannya.
- d. Memiliki ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas kepekaan.
- e. Memiliki sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain.

Profesionalitas ASN

Peraturan BKN 8/2019 tentang Pedoman Tata Cara Dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Dalam pasal 1 angka 12,13 dan 14 bahwa yang yang dimaksud dengan:

- 1) Pengukuran Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalitas ASN.
- 2) Standar Profesionalitas ASN adalah kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas ASN yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.
- 3) Instrumen Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah bahan, alat, dan cara yang akan digunakan untuk mendapatkan data indeks profesionalitas berupa identitas pegawai, dimensi, dan deskripsi indikator berikut tata cara pengisiannya.

Maksud dan tujuan Peraturan ini di jelaskan dalam pasal 2 ayat 1 dan 2:

- 1) Peraturan Badan ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Instansi Pusat dan Instansi Daerah dalam melaksanakan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan instansi masing-masing.

- 2) Peraturan Badan ini bertujuan agar terdapat standar bagi Instansi Pusat dan Instansi Daerah dalam melaksanakan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara sistematis, terukur, dan berkesinambungan.

Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menghasilkan peta tingkat Profesionalitas ASN berdasarkan standar Profesionalitas tertentu yang bermanfaat paling sedikit bagi 3 (tiga) pihak meliputi:

- 1) Manfaat bagi Pegawai ASN;
dapat digunakan sebagai area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat Profesionalitas sebagai Pegawai ASN.
- 2) Manfaat bagi Instansi Pemerintah;
dapat digunakan sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional.
- 3) Manfaat bagi Masyarakat.
dapat digunakan sebagai instrumen kontrol sosial agar Pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- 1) Koheren;
Kriteria yang digunakan sebagai standar Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN bersumber dari sistem merit.
- 2) Kelayakan;
Standar Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN disusun dengan mempertimbangkan ketersediaan data objektif atau data riil yang melekat secara individual pada setiap pegawai ASN.
- 3) Akuntabel;
Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat dipertanggungjawabkan tingkat kredibilitasnya.
- 4) Dapat ditiru; dan
Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat ditiru dan dibandingkan sesuai periode waktu dan lokus pengukurannya.
- 5) Multi-Dimensional.
Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN terdiri dari beberapa dimensi.

Kemudian dalam Peraturan Menpan atau Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, yang dimaksud Profesi merupakan pekerjaan atau jabatan dalam hierarki birokrasi yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus pada jabatan tertentu. Adapun yang dimaksud Profesionalitas adalah kualitas para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas-tugasnya. Sedangkan Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang

menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

Maksud dan Tujuan dikeluarkannya Peraturan Menpan atau Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, adalah:

- 1) Peraturan Menteri ini dimaksudkan sebagai acuan Intansi Pemerintah Pusat dan Daerah dalam melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.
- 2) Peraturan Menteri ini bertujuan agar Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah dapat melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara benar.

Menurut Pasal 3 Peraturan Menpan atau Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa Intansi Pemerintah Pusat dan Daerah wajib melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara berkala minimal 1(satu) kali setiap tahunnya pada bulan April.

Indikator Pengukuran Profesionalitas ASN dinyatakan dalam Pasal 4 Peraturan Menpan atau Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018, bahwa Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, meliputi :

- 1) Kualifikasi;
- 2) Kompetensi;
- 3) Kinerja; dan
- 4) Disiplin.

Bobot Penilaian, Perhitungan dan Kategori Tingkat Profesionalitas ASN

Bobot Penilaian, Perhitungan dan Kategori Tingkat Profesionalitas ASN dijelaskan dalam Pasal 12 Peraturan Menpan atau Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018, bahwa Bobot penilaian dimensi Indeks Profesionalitas ASN terdiri atas :

- a) Kualifikasi memiliki bobot 25 % (dua puluh lima persen);
- b) Kompetensi memiliki bobot 40 % (empat puluh persen);
- c) Kinerja memiliki bobot 30 % (empat puluh persen); dan
- d) Disiplin memiliki bobot 5 % (lima persen).

Perhitungan Indeks Profesionalitas ASN dinyatakan dalam Pasal 13 Peraturan Menpan atau Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018, bahwa Berdasarkan bobot penilaian dimensi Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, dilakukan perhitungan dengan rumus matematis tertentu.

Adapun Kategori Tingkat Profesionalitas ASN ditegaskan dalam Pasal 14 Peraturan Menpan atau Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018, bahwa berdasarkan hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan pengkategorian tingkat Profesionalitas ASN sebagai berikut :

- a) Nilai 91 - 100 berkategori Sangat Tinggi;
- b) Nilai 81 - 90 berkategori Tinggi;
- c) Nilai 71 - 80 berkategori Sedang;
- d) Nilai 61 - 70 berkategori Rendah; dan
- e) Nilai 0 - 60 berkategori Sangat Rendah.

Pelaporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, dinyatakan dalam pasal 15 Peraturan Menpan atau Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018, bahwa:

- a) Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dari masing-masing Instansi dilaporkan kepada Kepala Badan Kepegawain Negara secara manual dan elektronik.
- b) Laporan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 Ayat (1), oleh Kepala Badan Kepegawain Negara dilaporkan kepada Menteri secara manual dan elektronik.

Pasal 16

- a) Laporan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 Ayat (2), digunakan sebagai dasar penyesuaian Indeks Profesionalitas ASN secara nasional oleh Kepala Badan Kepegawain Negara.
- b) Indeks Profesionalitas ASN secara nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 Ayat (1), ditetapkan oleh Menteri.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Pada penelitian ini, setelah peneliti mengumpulkan data dalam bentuk hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi maka untuk selanjutnya data tersebut akan dianalisis lebih mendalam lagi sehingga membentuk suatu kesimpulan ilmiah-alamiah yang dapat diterima oleh berbagai kalangan, terutama dalam hal ini adalah profesionalitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawain Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang sebagai obyek penelitian dalam tesis. (Sugiyono, 2009: 9).

Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek Dalam Penelitian ini adalah 3 orang narasumber Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawain Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang yang sehari-hari berkecimpung dalam penilaian PIP ASN yaitu terdiri dari 1 orang dengan pangkat Pembina, 1 orang dengan pangkat penata muda tingkat I dan 1 orang dengan pangkat pengatur muda tingkat I, dan yang menjadi obyek penelitian adalah profesionalitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawain Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang.

Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi pengamatan, analisa dan penulisan adalah Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang, sedangkan waktu yang akan dilakukannya penelitian, pengamatan dan analisis untuk pengambilan data akan dilakukan ditempat tersebut dengan waktu yang sudah ditentukan. Waktu pelaksanaan pengambilan penelitian akan dilaksanakan di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang pada Maret 2021 sampai Mei 2021.

Sumber Data

Dalam penelitian tentang sistem manajemen kinerja ini, menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2009 : 292) metode pemilihan sumber data dalam penelitian ini akan dapat terus berkembang sesuai dengan kebutuhan penelitian di lapangan.

Adapun sumber data yang akan dipilih adalah berfokus kepada para pengemban fungsi sumber daya manusia khususnya yang bertugas dalam sistem manajemen kinerja. Sumber data ini akan dapat terus berkembang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan dilapangan.

Berdasarkan sumbernya penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data primer

Menurut Sugiyono, (2009:137). Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambil data, langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari, sehingga pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara dan observasi.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono, (2009:137), data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh dari subyek penelitiannya. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini dilakukan dengan metode dokumentasi. Dokumentasi merupakan kegiatan mencari data atau variabel dari sumber berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data untuk permasalahan diatas adalah dengan:

1. Observasi

Observasi adalah suatu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan menyimpulkan pengamatan tersebut menjadi sebuah data yang akan dianalisis dan akan menjadi sebuah jawaban dari permasalahan yang sudah ada. (Sugiyono, 2009:138)

Observasi dilakukan di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang dengan mengamati kegiatan penilaian indek profesionalitas kinerja

Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang.

2. Wawancara

Metode wawancara ini dipilih guna mengetahui dan mendapatkan hal – hal yang lebih mendalam dari sumber data yang dipilih dalam hal ini adalah informan atau narasumber. (Sugiyono, 2009:138)

Wawancara ini akan dilakukan kepada 3 orang ASN Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang, yang terdiri dari 1 orang dengan pangkat Pembina, 1 orang dengan pangkat penata muda tingkat I dan 1 orang dengan pangkat pengatur muda tingkat I

3. Dokumentasi

Dalam metode ini akan mengumpulkan dan mempelajari dokumen–dokumen yang berkaitan dengan profesionalitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang.

4. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah suatu pengumpulan data dengan mengumpulkan informasi melalui berbagai material yang ada di perpustakaan seperti dokumen dan buku di berbagai referensi. Hasil dari pengumpulan melalui studi pustaka tersebut akan membantu dalam menjawab permasalahan yang sudah ada. (Sugiyono, 2009:138)

Metode Analisis Data

Di dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis secara kualitatif dengan mendeskripsikan, melalui wawancara, observasi, dokumentasi dan studi pustaka, dengan analisis menggunakan alur analisis data dalam penulisan ini mengikuti konsep yang diberikan Miles dan Huberman (2009). Miles dan Huberman mengungkapkan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. (Sugiyono, 2018:246).

Proses analisis data pada penelitian ini, akan mengacu kepada metode analisis data oleh Miles dan Huberman. yang meliputi 3 tahap, yaitu :

1. Reduksi data (*data reduction*), pada tahapan ini akan merangkum, memilih data – data, informasi dan hal – hal yang penting kemudian dicari polanya, sehingga akan dapat dilihat suatu gambaran pola data dan informasi, yang selanjutnya akan dapat mempermudah dalam melakukan pengumpulan data yang selanjutnya, yang kemudian diolah dengan ketentuan untuk bobot penilaian, perhitungan dan kategori Tingkat Profesionalitas ASN dijelaskan dalam Pasal 12 Peraturan Menpan atau Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018, bahwa bobot penilaian dimensi Indeks Profesionalitas ASN terdiri atas :
 - a. Kualifikasi memiliki bobot 25 % (dua puluh lima persen);
 - b. Kompetensi memiliki bobot 40 % (empat puluh persen);

- c. Kinerja memiliki bobot 30 % (empat puluh persen); dan
- d. Disiplin memiliki bobot 5 % (lima persen).

Perhitungan Indeks Profesionalitas ASN dinyatakan dalam Pasal 13 Peraturan Menpan atau Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018, bahwa Berdasarkan bobot penilaian dimensi Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, dilakukan perhitungan dengan rumus matematis tertentu.

Adapun Kategori Tingkat Profesionalitas ASN ditegaskan dalam Pasal 14 Peraturan Menpan atau Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018, bahwa berdasarkan hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan pengkategorian tingkat Profesionalitas ASN sebagai berikut :

- a. Nilai 91 - 100 berkategori Sangat Tinggi;
 - b. Nilai 81 - 90 berkategori Tinggi;
 - c. Nilai 71 - 80 berkategori Sedang;
 - d. Nilai 61 - 70 berkategori Rendah; dan
 - e. Nilai 0 - 60 berkategori Sangat Rendah.
2. Penyajian data (*data display*), pada tahapan ini data–data, informasi yang telah didapatkan, akan disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Bentuk–bentuk penyajian data dan informasi tersebut, diikuti dengan adanya teks yang bersifat naratif.
 3. Verifikasi data, pada tahapan ini akan melakukan *cross check* data dan informasi dari yang diperoleh saat wawancara dan observasi dengan data yang diperoleh dari proses studi dokumen.

Analisis penelitian kualitatif menurut Miles dan Huberman dapat disimpulkan mampu menjawab permasalahan penelitian kualitatif yang diperoleh dari observasi dan wawancara. Hal ini didasarkan pada tahapan-tahapan penelitian yang tersusun secara sistematis dan runtut, alamiah (tanpa memanipulasi data), logis, aktual dan dapat dipertanggungjawabkan. Di samping itu, kesimpulan yang diambil pada penelitian kualitatif menggunakan analisis data Miles dan Huberman dapat dipertanggungjawabkan karena telah melalui tahapan verifikasi data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Profesionalitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang masih belum optimal

Berikut ini adalah hasil penilaian Profesionalitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang dinilai dari beberapa aspek yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin yang masih terlihat belum optimal berdasarkan data-data yang sudah diuraikan bahwa hasil

penilaian profesionalitas 38 orang ASN Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang ditinjau dari dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 1.
Penilaian Profesionalitas ASN Di BKPP Kota Magelang

Pegawai	Pangkat	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Skor	Keterangan
1	Pembina Utama Muda	20	40	25	5	90	Tinggi
2	Pembina Tingkat I	15	15	25	5	60	Sangat Rendah
3	Pembina	20	15	25	5	65	Rendah
4	Pembina	20	15	25	5	65	Rendah
5	Penata Muda Tingkat I	20	15	25	5	65	Rendah
6	Penata Muda Tingkat I	20	15	25	5	65	Rendah
7	Penata Muda Tingkat I	15	15	25	5	60	Sangat Rendah
8	Penata Muda Tingkat I	15	15	25	5	60	Sangat Rendah
9	Penata Muda Tingkat I	15	15	25	5	60	Sangat Rendah
10	Penata	15	25	25	5	70	Rendah
11	Penata	15	15	25	5	60	Sangat Rendah
12	Penata	15	15	25	5	60	Sangat Rendah
13	Penata Tingkat I	15	15	25	5	60	Sangat Rendah
14	Penata	15	40	25	5	85	Tinggi
15	Penata	15	15	25	5	60	Sangat Rendah
16	Penata	15	15	25	5	60	Sangat Rendah
17	Penata Muda Tingkat I	15	15	25	5	60	Sangat Rendah
18	Penata Muda	15	15	25	5	60	Sangat Rendah
19	Penata Muda	10	15	25	5	55	Sangat Rendah
20	Pengatur Tingkat I	10	10	25	5	50	Sangat Rendah
21	Pengatur Tingkat I	10	10	25	5	50	Sangat Rendah
22	Pengatur Tingkat I	10	10	25	5	50	Sangat Rendah
23	Penata	15	0	25	5	45	Sangat Rendah
24	Penata Muda Tingkat I	5	0	25	5	35	Sangat Rendah
25	Penata Muda Tingkat I	15	0	25	5	45	Sangat Rendah

Pegawai	Pangkat	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Skor	Keterangan
26	Penata Muda Tingkat I	15	0	25	5	45	Sangat Rendah
27	Penata Muda Tingkat I	15	0	25	5	45	Sangat Rendah
28	Penata Muda Tingkat I	15	0	25	5	45	Sangat Rendah
29	Penata Muda	15	0	25	5	45	Sangat Rendah
30	Penata Muda	15	0	25	5	45	Sangat Rendah
31	Penata Muda	15	0	25	5	45	Sangat Rendah
32	Penata Muda	15	0	25	5	45	Sangat Rendah
33	Penata Muda	15	0	25	5	45	Sangat Rendah
34	Pengatur Tingkat I	5	0	25	5	35	Sangat Rendah
35	Pengatur Tingkat I	5	0	25	5	35	Sangat Rendah
36	Pengatur Tingkat I	5	0	25	5	35	Sangat Rendah
37	Pengatur Tingkat I	5	0	25	5	35	Sangat Rendah
38	Pengatur Tingkat I	5	0	25	5	35	Sangat Rendah
Nilai Rata-Rata		13,55	17,05	25	5	53,42	Sangat Rendah

Sumber: BPKK Kota Magelang, 2021

Dari tabel 4.5. diketahui bahwa penilaian profesionalitas 38 orang ASN Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang masih belum optimal maka perlu terus dilakukan upaya peningkatan profesionalitas ASN dikarenakan hasil nilai rata-rata ASN masih sangat rendah yaitu 53,42. Kemudian berdasarkan hasil wawancara mengenai profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang masih belum optimal hal ini terlihat dalam nilai indeks profesionalitas ASN ternyata masih banyak yang nilainya kurang, terutama pada aspek kompetensi, dan kualifikasi penyebab terbanyak karena kurangnya mengikuti kegiatan pendidikan non formal, sehingga kompetensi dan kualifikasi ASN perlu untuk ditingkatkan.

Dari hasil wawancara juga diketahui bahwa kendala dalam meningkatkan profesionalitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang adalah karena:

- a. Jabatan ASN belum seluruhnya berbasis kualifikasi, kompetensi dan kinerja
- b. Belum optimalnya evaluasi layanan kepegawaian
- c. Kurangnya sarana dan prasarana penunjang layanan kepegawaian
- d. Kurangnya disiplin pegawai
- e. Pemahaman ASN yang kurang terhadap ketentuan penyusunan sasaran kerja pegawai dan penilaian indeks profesionalitas kinerja ASN

2. Upaya peningkatan profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang

Berdasarkan hasil wawancara di atas upaya peningkatan profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang adalah:

- a. Agar jabatan ASN dapat berbasis kualifikasi, kompetensi dan kinerja maka perlu dilakukan penyelenggaraan dan pengiriman pegawai untuk tugas belajar, diklat, sosialisasi, bintek dan sejenisnya serta pemberian ijin belajar
- b. Pelaksanaan evaluasi terhadap berjalannya layanan kepegawaian
- c. Peningkatan sarana dan prasarana penunjang layanan kepegawaian
- d. Penerapan sistem *reward dan punishment* dalam meningkatkan disiplin ASN
- e. Peningkatan pemahaman ASN mengenai pembaharuan peraturan kepegawaian terutama mengenai ketentuan penyusunan sasaran kerja pegawai dan penilaian indeks profesionalitas kinerja ASN.

Pembahasan

Profesionalitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang masih belum optimal

Seorang ASN yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalitas yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang ASN yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya.

Dalam kenyataannya pelayanan yang diberikan pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan. Aparatur Negara atau pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat diperlukan untuk melaksanakan kegiatan dan kebijaksanaan yang dibuat oleh pemerintah dalam melakukan pembangunan nasional. Dalam hal ini diperlukan pegawai yang profesional agar mampu meningkatkan mutu, pengetahuan, keterampilan karena didorong dengan banyaknya tanggung jawab tugas pemerintah serta pengabdianya kepada masyarakat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Pegawai atau aparatur pemerintah yang profesional sangat mendukung kemajuan dan peningkatan kualitas pelayanan organisasi pemerintah. Hal ini disebabkan bahwa pegawai pemerintah sebagai penentu, perencana, pelaksana, dan pengawasan administrasi pemerintahan. Kurangnya profesionalitas aparatur dalam pengelolaan pelayanan publik mengakibatkan kurangnya kemauan untuk berpartisipasi dalam perencanaan pembangunan dan adanya rasa apatis masyarakat terhadap pemerintahan mengakibatkan masyarakat merasa tersisihkan dan proses pemerintahan.

Profesionalitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang dinilai dari beberapa aspek yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Hasil penilaian profesionalitas 38 orang ASN Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang masih belum optimal ditinjau dari:

- a. Dimensi kualifikasi yang mendapat skor 20 sejumlah 5 orang, skor 15 sejumlah 23 orang, skor 10 sejumlah 4 orang, dan skor 5 sejumlah 6 orang;
- b. Dimensi kompetensi yang mendapat skor 40 sejumlah 2 orang, skor 25 sejumlah 1 orang, skor 15 sejumlah 16 orang, skor 10 sejumlah 3 orang, dan skor 0 sejumlah 16 orang;
- c. Dimensi kinerja dari semua ASN rata-rata diantara 76 sampai 90 maka skor yang didapat 25 sejumlah 38 orang;
- d. Dimensi disiplin dari semua ASN rata-rata tidak pernah mendapat hukuman disiplin maka skor yang didapat 5 sejumlah 38 orang,

Hal ini berarti dari hasil penilaian profesionalitas 38 orang ASN Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang masih perlu terus dilakukan upaya peningkatan profesionalitas ASN, dikarenakan hasil nilai rata-rata ASN masih sangat rendah yaitu 53,42.

Salah satu tugas utama Aparatur Sipil Negara pada instansi pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan pemerintahan secara profesional dan benar (*good-governance*) dan bersih (*clean-government*) terutama di dalam pelayanan publik. Untuk mencapai keberhasilan tugas tersebut diperlukan profesionalitas dan kompetensi aparatur pemerintah. Jika terabaikannya unsur profesionalitas dalam menjalankan tugas dan fungsi aparatur pemerintah berdampak terhadap menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Profesionalitas disini lebih ditujukan kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan yang baik, adil, ditunjang oleh kemampuan dan keahlian dalam memahami, menterjemahkan kebutuhan masyarakat melalui program dan kegiatan yang inovatif.

Hadirnya UU ASN Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membawa perubahan yang mendasar pada manajemen kepegawaian khususnya dalam hal pengisian jabatan. Undang-Undang ASN menyatakan bahwa setiap jabatan ASN, utamanya ASN, ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini juga di dukung adanya UU Nomor 23 Tahun 2014 yang mengatur Pemerintahan Daerah yang berpengaruh pada perubahan struktur Perangkat Daerah dan beralihnya beberapa pengelolaan urusan pelayanan dasar ke pemerintah pusat maupun daerah.

Namun disisi lain profesionalitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang masih terkendala antara lain karena:

- a. Pengisian jabatan ASN belum seluruhnya berbasis kualifikasi, kompetensi dan kinerja

Hasil perolehan nilai Indeks profesionalisme ASN yang masih perlu ditingkatkan dengan berbagai upaya meningkatkan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin nilainya masih rendah, maka Pemerintah Kota Magelang berusaha untuk menyelaraskan dengan perundangan yang berlaku dimana dalam manajemen kepegawaian memberikan kewajiban pemerintah untuk menetapkan pola karir dan standar kompetensi jabatan bagi ASN di instansinya. Berkaitan dengan pengisian jabatan ASN di setiap instansi pemerintahan mengacu pada peraturan terbaru, menganut adanya system terbuka dan kompetitif dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dan melakukan *talent pool* bagi jabatan Administrasi.

Dari hasil *talent pool* diharapkan terdapat kader-kader pemimpin yang akan datang, dan tidak menutup kemungkinan dari hasil seleksi yang dilakukan masih di temukan kompetensi yang perlu di kembangkan maka dapat dilakukan pengembangan dalam bentuk diklat teknis, diklat fungsional dan diklat kepemimpinan sesuai kualifikasi dan kompetensi dari setiap ASN. Sehingga nantinya dapat menjadi dasar pengangkatan dalam jabatan ASN apabila kompetensi standar jabatan telah terpenuhi oleh Pegawai ASN tersebut.

Berdasarkan perubahan ketentuan seperti disampaikan diatas, Pemerintah Kota Magelang masih belum melakukan semua ketentuan mengenai pengisian jabatan sehingga perlu segera untuk mengaplikasikannya berdasarkan peraturan yang ada.

- b. Belum optimalnya evaluasi layanan kepegawaian

Layanan Kepegawaian yang optimal harus didukung oleh kompetensi pegawai yang maksimal pula, namun setiap layanan kepegawaian harus mempunyai standar yang jelas dan diperlukan evaluasi berkala terhadap layanan ataupun prosedur sesuai dengan hasil setiap layanan, terutama bagi layanan yang mendapat respon dari pengguna layanan yang merasakan belum puas terhadap layanan yang diberikan.

Pemerintah Kota Magelang dalam rangka tertib administrasi belum semuanya dilakukan secara maksimal, hal ini di tandai banyaknya kegiatan yang masih dilakukan tanpa di sertai dengan proses monitoring dan evaluasi yang sebenarnya diperlukan untuk mencari format terbaik dari setiap kegiatan.

Adanya proses evaluasi dalam layanan kepegawaian merupakan salah satu bentuk pelaksanaan *Good Governance* yang mengisyaratkan akuntabilitas dalam setiap kegiatan dimana dalam proses suatu kegiatan dapat dilihat mulai dari perencanaan, analisis, pelaksanaan dan kegiatan, serta evaluasi yang wajib ada guna menjadi solusi apabila di temukan kendala dalam pelaksanaan suatu kegiatan.

Sementara itu perkembangan Teknologi Informasi secara langsung membawa perubahan cara pelayanan kepegawaian yang sebelumnya konvensional menjadi layanan berbasis elektronik seperti SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) menjadi layanan utama dalam kepegawaian yang disediakan oleh BKN, mulai proses pengadaan CASN (pengusulan NIP) sampai dengan proses Pensiun, demikian pula dengan SIMPEG yang merupakan Fasilitas Pengelolaan Kepegawaian milik daerah yang selama ini masih berupa pusat data belum dapat dioptimalkan secara maksimal seperti basic aplikasi baperjakat jabatan, ataupun kedepannya di lengkapi fitur yang mendukung data *talent pool*, penilain SKP online. Pemerintah Kota Magelang selama ini sebagai *user* SAPK dan SIMPEG berkewajiban menjaga data dan Update Data melalui input data setiap bulannya guna menjamin data data yang ada *up to date*.

Perkembangan sistem pelayanan kepegawaian terkini memerlukan bentuk efisiensi dalam setiap layanan, sehingga layanan yang berbasis *e-office* dapat menjadi alternatif dalam memberikan layanan kepegawaian yang cepat, responsif, efektif dan efisien, layanan *e-office* yang dipadukan dengan layanan satu pintu menjamin layanan kepegawaian yang transparan dalam proses dan berbasis data yang akurat, hal ini belum ada di Kota Magelang sehingga perlu diadopsi guna memberikan pelayanan maksimal dalam hal kepegawaian.

Aplikasi lain yang digunakan untuk proses Kepegawaian di Kota Magelang dalam rekrutmen CASN adalah CAT dari BKN, harapan kedepannya Pemerintah Kota Magelang dapat memanfaatkan Aplikasi CAT BKN ini untuk kepentingan Mutasi, pemetaan Kompetensi ASN, Ujian Dinas/Penyesuaian Ijasah dan layanan kepegawaian lainnya.

c. Kurangnya sarana dan prasarana penunjang layanan kepegawaian

Belum terpenuhinya sarana dan SDM penunjang pemanfaatan Teknologi Informasi untuk layanan kepegawaian, serta belum terpenuhinya aplikasi yang diterapkan dan *hardware* nya (berupa server, PC, monitor, dll)

d. Kurangnya disiplin pegawai

Masih ditemukannya pegawai yang absensinya kurang dan pulang lebih awal, padahal pemerintah Kota Magelang ingin mewujudkan *smart city* tentunya tidak bisa terlepas dalam semua layanan berbasis elektronik khusus dalam kepegawaian berkaitan dengan layanan penilaian prestasi kerja melalui E- Kinerja, absensi online yang real time, SKP online yang kedepannya di persiapkan dengan intergrasi dalam sistem berbasis e-Kinerja yang memberikan *reward* bagi kinerja ASN dikaitkan dengan Prestasi kerja ASN.

Dalam rangka mewujudkan ASN yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka ASN sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk bersikap disiplin demi menjamin

terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong ASN untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Hal tersebut telah diatur dalam ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN dan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja ASN. Namun hingga saat ini penerapan ketentuan tersebut belum berjalan optimal karena belum adanya regulasi nyata yang mengatur sistem *reward dan punishment*, terutama yang memiliki implikasi langsung terhadap kesejahteraan masing-masing ASN. ASN dengan disiplin dan kinerja yang tinggi tentunya layak mendapatkan penghargaan berupa kesejahteraan yang sesuai. Demikian pula sebaliknya, ASN dengan disiplin dan kinerja yang rendah tentunya perlu diberikan sanksi berupa pengurangan hak atas kesejahteraan. Demi memenuhi prinsip-prinsip keadilan dan transparansi serta mendorong kesadaran disiplin dan peningkatan kinerja ASN, perlu disusun dan dirumuskan suatu sistem reward dan punishment berupa penghitungan pemberian kesejahteraan (kompensasi) berbentuk aplikasi berbasis teknologi informasi yang berdasarkan pada evaluasi/penilaian terhadap tingkat disiplin dan capaian kinerja/prestasi pegawai sesuai dengan bobot kerjanya.

- e. Pemahaman ASN yang kurang terhadap ketentuan penyusunan sasaran kerja pegawai, penilaian indeks profesionalitas kinerja ASN dan peraturan kepegawaian lainnya

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 mengatur tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Penilaian ini merupakan proses penilaian sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja ASN. Di dalam sasaran Kerja Pegawai memuat rencana kerja dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan seorang ASN. Saat ini uraian kerja dan target kerja setiap ASN masih didasarkan pada tupoksi dan beban kerja instansi secara keseluruhan yang diturunkan secara berjenjang sesuai jabatannya. Faktor kemampuan/kompetensi masing-masing ASN menjadi dasar penentuan banyak sedikitnya uraian tugas dan besaran beban kerjanya. Sehingga masih banyak dijumpai ketimpangan dalam penentuan jumlah uraian tugas dan besaran beban kerja yang tidak sama untuk jenis pekerjaan yang serupa. Untuk mengurangi ketimpangan dan memenuhi prinsip keadilan maka perlu pembakuan uraian kerja dari setiap jenis jabatan, dan perumusan standar beban kerja minimal yang harus dicapai dari pelaksanaan tugas seorang ASN.

Munculnya UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membawa perubahan pada produk-produk hukum dibawahnya sebagai penjabaran peraturan pelaksanaan dari UU tersebut, yang termanifestasikan dalam bentuk PP ataupun Perpres. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam tugas pokok dan fungsi BKPP disebutkan bahwa salah satu tupoksi BKPP adalah menyusun peraturan kepegawaian di tingkat kota serta melaksanakan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait dalam rangka

pembinaan di bidang kepegawaian, dan melaksanakan sosialisasi, pembuatan dan penyempurnaan peraturan kepegawaian. Menyikapi hal tersebut maka perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Daerah dalam hal ini BKPP bersama instansi terkait perlu menyiapkan peraturan pelaksanaan di tingkat Pemerintah Kota dalam bentuk Perda maupun Perwal yang selaras dengan UU Nomor 5 Tahun 2014 dan produk-produk hukum turunannya tersebut.
- 2) Perlu menyelenggarakan kegiatan sosialisasi peraturan- peraturan kepegawaian yang baru (yang sesuai UU ASN) dengan sasaran pengelola kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota. Diharapkan dengan adanya sosialisasi ini informasi mengenai perubahan regulasi yang terkait dengan kepegawaian dapat diketahui secara tepat dan cepat oleh pengelola kepegawaian di lingkungan pemerintah kota untuk kemudian disampaikan kepada seluruh pegawai dan diterapkan sesuai ketentuan.

Upaya Peningkatan profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang untuk meningkatkan profesionalitas kinerjanya

Dari apa yang telah dipaparkan, maka ditentukan langkah-langkah strategi yang akan dilaksanakan, yaitu :

- a. Penyelenggaraan dan pengiriman pegawai untuk tugas belajar, diklat, sosialisasi, bintek dan sejenisnya serta pemberian ijin belajar

Agar jabatan ASN dapat berbasis kualifikasi, kompetensi dan kinerja maka perlu dilakukan penyelenggaraan dan pengiriman pegawai untuk tugas belajar, diklat, sosialisasi, bintek dan sejenisnya serta pemberian ijin belajar. Peningkatan kompetensi aparatur ini dapat melalui pendidikan formal maupun non formal, kebijakan yang dilaksanakan adalah melalui pengiriman ASN untuk mengikuti diklat teknis, diklat fungsional, diklat kepemimpinan, penyelenggaraan diklat teknis/ fungsional, pelatihan pengembangan karakter, tugas belajar dan ijin belajar.

- b. Pelaksanaan evaluasi terhadap berjalannya layanan kepegawaian

Peningkatan sarana penunjang pemanfaatan TI di BKPP masih belum *up to date*. Hal ini dapat dilihat dari jumlah aplikasi yang diterapkan dan *hardware* nya (berupa server, PC, monitor, dll). Di samping itu SDM yang kompeten untuk pelaksanaan pelayanan satu pintu, sebagai salah satu bentuk pemanfaatan TI yang terintegrasi (*SDM front office*) masih belum tersedia, termasuk standar operasional prosedurnya masih perlu ditingkatkan. Di sisi lain perlu penyediaan data yang akuntabel serta layanan administrasi kepegawaian yang berbasis TI secara bertahap dan terupdatenya data base dan tersedianya informasi kepegawaian, data ASN terupdate, kartu ID Carc, DUK, Buku Jabatan, Layanan Informasi Kepegawaian.

c. Peningkatan sarana dan prasarana penunjang layanan kepegawaian

Sarana prasarana yang menunjang percepatan pencapaian kinerja dan mengikuti kemajuan teknologi terkini sangat perlu untuk ditingkatkan seperti:

1) Layanan kepegawaian yang saat ini serba bersifat elektronik harus didukung oleh tersedianya perangkat keras dan perangkat lunak (*hardware dan software*) yang memadai. BKPP sebagai pusat layanan administrasi kepegawaian di tingkat Kota Magelang perlu memiliki sistem pengelolaan dan penyimpanan arsip kepegawaian. Untuk itu diperlukan sarana pendukung seperti ruang penyimpanan arsip kepegawaian yang memadai dan memenuhi standar keamanan arsip baik arsip tekstual maupun elektronik, sehingga memudahkan untuk akses penyimpanan maupun pencariannya.

2) Untuk memperlancar operasional layanan kepegawaian dibutuhkan alat transportasi yang layak dan memadai. Terbatasnya alat transportasi tentunya akan menghambat penyelenggaraan layanan kepegawaian.

a. Penerapan sistem *reward dan punishment* dalam upaya peningkatan disiplin ASN

Peningkatan kedisiplinan dengan peningkatan persentase tingkat kehadiran dengan fasilitas *finger print*, penyediaan pelayanan konsultasi dan pembinaan aparatur, penanganan kasus pelanggaran disiplin dan terpantaunya kinerja pegawai, selain itu melaksanakan pemberian Penghargaan bagi ASN berprestasi.

b. Peningkatan pemahaman ASN mengenai pembaharuan peraturan kepegawaian

Upaya ini dilakukan dengan sosialisasi Peraturan Perundang-undangan dan bimbingan teknis (BIMTEK) implementasi peraturan perundang-undangan dengan harapan sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN), bahwa ASN sebagai pelayan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat dapat tercapai dengan kinerja andal dan profesional yang diberikan dalam pelayanan publik.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan:

1. Profesionalitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang masih belum optimal sesuai dengan nilai dari beberapa dimensi yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Hasil penilaian profesionalitas 38 orang ASN Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan

Pelatihan Kota Magelang ditinjau dari (1) dimensi kualifikasi yang mendapat skor 20 sejumlah 5 orang, skor 15 sejumlah 23 orang, skor 10 sejumlah 4 orang, dan skor 5 sejumlah 6 orang; (2) dimensi kompetensi yang mendapat skor 40 sejumlah 2 orang, skor 25 sejumlah 1 orang, skor 15 sejumlah 16 orang, skor 10 sejumlah 3 orang, dan skor 0 sejumlah 16 orang; (3) dimensi kinerja dari semua ASN rata-rata diantara 76 sampai 90 maka skor yang didapat 25 sejumlah 38 orang; (4) dimensi disiplin dari semua ASN rata-rata tidak pernah mendapat hukuman disiplin maka skor yang didapat 5 sejumlah 38 orang, dengan nilai rata-rata ASN masih sangat rendah yaitu 53,42. Hal ini disebabkan ada kendala dalam meningkatkan profesionalitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang yang masih belum optimal yaitu karena:

- a. Jabatan ASN belum seluruhnya berbasis kualifikasi, kompetensi dan kinerja
 - b. Belum optimalnya evaluasi layanan kepegawaian
 - c. Kurangnya sarana dan prasarana penunjang layanan kepegawaian
 - d. Kurangnya disiplin pegawai
 - e. Pemahaman ASN yang kurang terhadap ketentuan penyusunan sasaran kerja pegawai dan penilaian indeks profesionalitas kinerja ASN
2. Upaya untuk meningkatkan profesionalitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang adalah:
- a. Agar jabatan ASN dapat berbasis kualifikasi, kompetensi dan kinerja maka perlu dilakukan penyelenggaraan dan pengiriman pegawai untuk tugas belajar, diklat, sosialisasi, bintek dan sejenisnya serta pemberian ijin belajar
 - b. Pelaksanaan evaluasi terhadap berjalannya layanan kepegawaian
 - c. Peningkatan sarana dan prasarana penunjang layanan kepegawaian
 - d. Penerapan sistem *reward dan punishment* dalam meningkatkan disiplin ASN
 - e. Peningkatan pemahaman ASN mengenai pembaharuan peraturan kepegawaian terutama mengenai ketentuan penyusunan sasaran kerja pegawai dan penilaian indeks profesionalitas kinerja ASN.

SARAN

Saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Sebaiknya lebih ditingkatkan lagi upaya peningkatan profesional ASN dengan kegiatan motivasi, penyelenggaraan dan pengiriman pegawai untuk tugas belajar, diklat, sosialisasi, bintek dan sejenisnya serta pemberian ijin belajar serta lebih ditingkatkan lagi pelaksanaan evaluasi terhadap berjalannya layanan kepegawaian sehingga pelaksanaan peningkatan profesionalime ASN menjadi semakin lancar.

2. Sebaiknya lebih ditingkatkan lagi sarana dan prasarana penunjang layanan kepegawaian yang berbasis IT sehingga lebih mempermudah layanan kepegawaian.
3. Sebaiknya lebih ditegaskan lagi penerapan kedisiplinan ASN yang diikuti sistem *reward* dan *punishment*, dimana saksi hukum ditegaskan bagi ASN yang melakukan tindakan indisipliner dan reward bagi ASN yang berprestasi serta lebih ditingkatkan kegiatan bimtek sebagai upaya untuk meningkatkan pemahaman ASN mengenai pembaharuan peraturan kepegawaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Imamul dan Giana Hadi W, (2007), *Membuka Cakrawala Ekonomi*, Jakarta: PT. Setia Purna
- Endang Komara, (2019), *Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia*, Jakarta: Jurnal UPI
- Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 Tentang *Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara*
- Peraturan BKN 8/2019 tentang *Pedoman Tata Cara Dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara*
- Rohmatiah, (2019), *Analisis Profesionalitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Inspektur Sebagai Variabel Moderating Di Inspektorat Kabupaten Magetan*, Jakarta: Lemlit Trisakti
- Sahertian, (2008), *Konsep Dasar & Teknik Supervisi*, Jakarta: PT, Remaja Rosda Karya
- salim & Yeni salim, (2005), *kamus besar bahasa Indonesia kontemporer*, Jakarta: Modern Press
- Soetjipto, Budi W., dkk, (2002), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Books
- Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Surya, Moh, (2003), *Psikologi Konseling*, Bandung, Pustaka
- Sutiadi, Agus, (2016), *Menghitung dan Mengukur Indeks Profesionalitas ASN*, Jakarta: Badan Kepegawaian Negara
- Syafruddin, (2005), *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Quantum Teaching
- Syarif Sumantri, (2012) *Strategi pembelajaran*, Jakarta: Rajawali Pers,
- Tafsir, (2005), *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung : PT, Remaja RosdaKarya
- Yudisthesia, Reny, *Analisis Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan, Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal*, Volume 1 Edisi 2 Juli - Desember 2012, Banjarmasin; Universitas Lambung Mangkurat

[HOME](#) / [Editorial Team](#)

Editorial Team

Editor in Chief:



Sulastiningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Managing Editor:



Beta Asteria

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:



John Suprihanto

Universitas Gadjahmada Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



H.M. Awal Satrio

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Suhartono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Suci Utami Wikaningtyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Agung Slamet Prasetyo
Siti Khotimah

Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

3026-0469

ISSN 3026-0469



TOOLS

[zotero](#)

[Mendeley](#)

INDEXING LIST

[Crossref](#)

Support By

ijirelawan
JURNAL INDONESIA

VISITORS

