



## MENGUKUR INDEKS PROFESIONALITAS ASN: ANALISIS TUJUAN DAN KEMANFAATAN

Oleh: Ajib Rakhmawanto

### PENDAHULUAN

Masalah penting mendasar bagi setiap organisasi dalam merespon perubahan lingkungan strategis adalah aspek profesionalitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat dilihat dari kompetensi dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pembagian tugas pekerjaan melalui unit-unit kerja organisasi didasarkan spesialisasi yang didukung oleh penempatan pegawai secara profesional. Memperhatikan pendapat Balu dan Meyer bahwa dalam suatu organisasi agar dapat bekerja secara efisien, maka setiap orang dari anggota dalam lingkungan organisasi harus mempunyai kecakapan yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas-tugasnya (Yudisthesia, 2012:151). Pendapat ini memandang dengan jelas tentang

pentingnya pegawai dan pimpinan agar memiliki kecakapan, kemampuan, dan ketrampilan dalam setiap bidang tugas yang dilaksanakannya demi tercapainya kinerja organisasi secara optimal.

Organisasi pemerintah layaknya organisasi pada umumnya menuntut adanya profesionalisme ASN sebagai kunci keberhasilan bagi proses penyelenggaraan pelayanan masyarakat (publik). Oleh karena itu profesionalitas pegawai ASN perlu dikembangkan dan menjadi perhatian khusus bagi pemerintah. Isu negatif terhadap profesionalisme khususnya pada aspek kualitas dan kinerja ASN perlu direspon positif dengan melakukan evaluasi. Publik memandang pada umumnya problem profesionalisme ASN dapat dilihat dari kurangnya integritas, rendahnya kompetensi, lambatnya kinerja, dan banyaknya pelanggaran disiplin.

Masalah integritas ASN dapat dilihat dari banyaknya perilaku menyimpang yang dilakukan oleh para pegawai ASN seperti Korupsi, Korupsi, dan Nepotisme (KKN), hal ini seperti terjadi pada Sekjen MA yang tersangkut kasus dugaan suap di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (Sasongko, 2016:1). Masalah kompetensi dapat dilihat dari tingkat pendidikan mayoritas pegawai ASN yang masih rendah, menurut Menpan RB dari 4.475.997

### Ringkasan Eksekutif

- Profesionalitas dimaknai sebagai kualitas para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya.
- Profesi merupakan pekerjaan atau jabatan dalam hierarki birokrasi yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus pada jabatan tersebut.
- ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.
- Pegawai ASN adalah PNS dan PPPK yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- Indeks profesionalitas ASN adalah salah satu cara untuk mendekati kualitas ASN dengan menggunakan indeks komposit dari beberapa indikator output yang bersifat independen.

Penanggungjawab : Margi Prayitno  
Pimpinan Redaksi : Ajib Rakhmawanto  
Editor : Tobirin  
Design Grafis : Santosa  
Sekretariat : Heri Noviyanto  
Sirkulasi : Hamid Munawan  
Alamat : Jl. Letjend Sutoyo No.12 Cililitan Jakarta Timur  
Telp/e-mail : 021-80887011/puslitbang\_bkn@yahoo.com

PNS ASN 64% diantaranya hanya bekerja sebagai petugas administrasi (Chandra, 2017:1). Masalah kinerja ASN dapat dilihat dari *output* dimana masih banyak dikeluhkan masyarakat atas lambatnya pelayanan publik, seperti laporan Ombudsman dimana pada tahun 2016 terdapat hampir 11.000 pelapor atas kinerja pelayanan publik dan diawal 2017 yang baru tiga bulan berjalan laporan masyarakat yang masuk sudah hampir 3.000 laporan (Putra, 2017:1). Masalah disiplin dapat dilihat dari masih adanya perbuatan pegawai ASN yang melanggar peraturan dan ketentuan yang ada seperti netralitas PNS, yaitu adanya dugaan keterlibatan pegawai ASN dalam kampanye Calon Gubernur dan Calon Wakil Gubernur Provinsi Banten tahun 2017 (Fitrahudin, 2017:1).

## INDIKATOR PROFESIONALITAS ASN

Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, diperlukan upaya peningkatan kelembagaan, ketatalaksanaan, profesionalitas ASN. Peningkatan profesionalitas ASN sebagai motor penyelenggara negara perlu didorong pada aspek kerja, integritas, dan kompetensi agar mampu memberikan pelayanan publik secara optimal. Pembinaan ASN diarahkan pada tujuan peningkatan kinerja individu dan kinerja organisasi agar tercapai tujuan pembangunan secara nasional. Dengan profesionalisme ASN diharapkan setiap organisasi pemerintahan dapat berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan misi dan visinya. 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 indek profesionalitas diperlukan guna mengetahui tingkat kesesuaian antara kompetensi pegawai ASN 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 (Sutiadi, 2016: 56). Pengukuran indikator *outcome* dengan menggunakan *composite index* sangat umum digunakan oleh para perencana dan evaluator. Kekuatan indikator ini adalah mampu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai capaian suatu program. Penyusunan indikator indeks sangat bergantung pada kekuatan teori atas tujuan yang hendak dicapai. Pemilihan indikator berdasarkan teori yang dibangun akan menyempurnakan indeks, sehingga akan lebih mendekati kesesuaian. Semakin banyak komponen output yang tersedia, maka akan semakin mendekati penilaian pada kondisi yang sesungguhnya.

Profesionalisme pegawai dalam sebuah organisasi sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan yang tercemin melalui perilaku sehari-hari. Kemampuan menunjukkan potensi dalam melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan. Sedangkan profesional dalam pendekatan sistem merit mengandung persyaratan kompetensi (pengetahuan, keahlian, pengalaman), kualifikasi (pendidikan, pelatihan), kinerja (target, pencapaian), kompensasi (kebutuhan, *external equity*), dan disiplin. Berdasarkan hal tersebut, maka indikator yang digunakan untuk mengukur indek profesionalitas ASN adalah kompetensi, kinerja, kompensasi, dan disiplin, dengan rumus matematis sebagai berikut (Sutiadi, 2016: 33-35).

$$\text{IdxPro} = \text{koef}(1 - \text{gaps}) + \text{Koef}(K_j) + \text{Koef}(1 - \delta \text{Sl}(\text{inex})) + \text{Koef}(1 - \text{inDiscpl})$$

### Keterangan:

- Gaps** : Persentase ASN yang tidak kompeten  
**K<sub>j</sub>** : Angka SKP  
**δS1** : Selisih rata-rata gaji dan tunjangan kinerja ASN untuk jabatan yang sama (%)  
**inDiscpl** : Jumlah pelanggaran disiplin



## DATA PENGUKURAN INDEKS

Pada kenyataannya sering terjadi teori yang dibangun sudah sangat baik, namun data yang dibutuhkan kurang tersedia. Ketidakterediaan data dapat terjadi secara permanen dimana data belum dikumpulkan secara parsial seperti tidak tersedia pada setiap tahun, atau waktu pengambilan data tidak sesuai dengan harapan. Ketidakterediaan data permanen dapat diatasi melalui penggunaan data *proxy* dengan memperhatikan data-data sejenis atau data yang berhubungan dengan *output* sebagaimana diharapkan. Penggunaan data *proxy* dapat menyebabkan tingkat validitas berkurang karena terjadi deviasi, namun demikian deviasinya sudah dapat diperkirakan sebelumnya sehingga nilai validitas masih dapat dipertanggungjawabkan.

Ketidakterediaan data yang parsial dapat juga menjadikan indeks komposit yang dibangun menjadi kurang *reliable* karena terdapat data yang tidak terisi. Hal ini karena nilai yang diperoleh merupakan kekosongan angka yang telah dikalikan dengan angka koefisien yang telah ditetapkan. Akibatnya, hasil penghitungan mengalami deviasi menjauh dari nilai validitas yang diharapkan dan nilainya tidak dapat diperkirakan. Berdasarkan teori yang dikembangkan bahwa indeks profesionalitas ASN merupakan fungsi dari kompetensi, kinerja, gaji, dan disiplin. Premis indikator profesionalitas ASN adalah (individu) pegawai akan semakin profesional apabila kompetensinya semakin tinggi, kinerjanya semakin meningkat, penghasilannya semakin baik, dan disiplin pegawai yang tinggi. Adapun data-data yang dapat digunakan untuk menghitung indeks profesionalitas ASN berasal dari sumber yang tervalidasi, seperti; Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), Pendataan Ulang PNS (e-PUPNS), pemetaan PNS, daftar gaji dan tunjangan PNS, Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dan data hukuman pegawai.

Data kompetensi seharusnya berasal dari data e-PUPNS yang cukup lengkap mengenai pendidikan, pengalaman, dan pelatihan dari tiap-tiap individu. Hanya saja data ini bukan bersifat kompetensi, melainkan potensi. Potensi meskipun tidak sepenuhnya mewakili dan dapat menjadi data *proxy* untuk kompetensi. Dengan demikian premis berubah bahwa semakin profesional pegawai apabila semakin sesuai dengan potensinya. Data kinerja yang berasal dari SKP diasumsikan semakin tinggi nilai SKP, maka akan semakin profesional seseorang pegawai. Meskipun data SKP telah tersedia dengan lengkap, walaupun substansi kinerja itu sendiri masih memerlukan perbaikan namun dapat digunakan. Data gaji atau kompensasi untuk mengukur tingkat profesionalitas pegawai dapat didekati dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan risiko, baik secara internal maupun eksternal. Sedangkan data organisasi yang modern bisa digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang pegawai dalam bekerja dengan cara dilakukan *proxy*, dimana seorang pegawai dinilai semakin profesional apabila tingkat pelanggaran semakin rendah. Untuk membangun pegawai yang bersih dan profesional kegiatan yang dilakukan adalah menegakkan integritas.

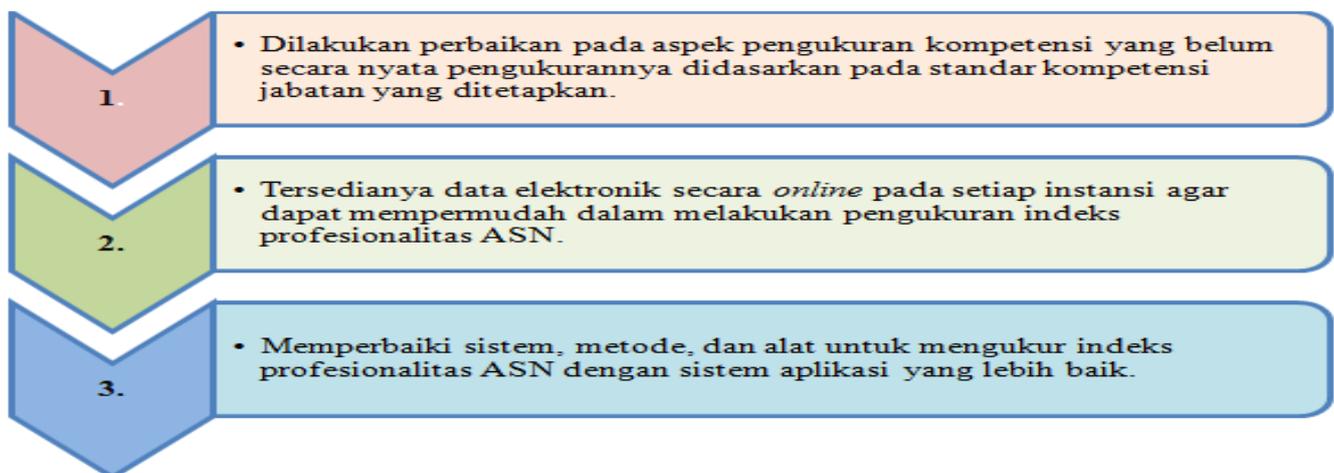
Berdasarkan teori yang telah disusun serta ketersediaan data maka perlu dilakukan penyesuaian berikut.

- Kompetensi dapat didekati dengan data potensi dalam e-PUPNS dari unsur pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan teknis, dan pelatihan administratif.
- Kinerja didekati dengan data SKP yang dibuat secara daring (*online*) per tahun.
- Kompensasi (gaji dan tunjangan kinerja) didekati dengan daftar gaji dan tunjangan kinerja sesuai level jabatan dari hasil evaluasi jabatan.
- Disiplin pegawai didekati dengan data-data instansi pemerintah yang telah menerapkan organisasi modern (*e government*).

## PENUTUP

Dengan pengukuran indeks profesionalitas ASN tujuan yang hendak dicapai akan diketahui jumlah dan tingkat profesionalisme pegawai ASN dilihat dari aspek kompetensi, kinerja, pemberian gaji dan tunjangan, serta tingkat disiplin. Hal ini akan menggambarkan manfaat baik bagi pemerintah sebagai pemberi kerja dan bagi pegawai ASN sebagai pekerja. Pemerintah akan mendapatkan data tentang berapa jumlah dan tingkat profesionalisme ASN baik dari sisi kompetensi, kinerja, penggajian, dan disiplin untuk evaluasi guna melakukan perbaikan. Sedangkan bagi pegawai ASN dapat digunakan sebagai evaluasi untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kompetensi, kinerja, kesejahteraan, dan disiplin.

## REKOMENDASI KEBIJAKAN



## DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, Ardhan A. 64 Persen PNS Hanya Kerja Administrasi. [https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3471341/64-pns-hanya-kerja-administrasi?\\_ga=1.47206370.496819297.1479869769](https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3471341/64-pns-hanya-kerja-administrasi?_ga=1.47206370.496819297.1479869769) (Online). Diakses 17 April 2017 pukul 3.07 PM
- Fitrahudin, Ahmad Z. Bawaslu Banten Terima 78 Laporan Dugaan Pelanggaran Pilkada. <https://news.detik.com/berita/d-3404507/bawaslu-banten-terima-79-laporan-dugaan-pelanggaran-pilkada> (Online). Diakses 17 April 2017 pukul 3.25 PM
- Putra, Lutfy M. Ombudsman: Keluhan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Semakin Meningkat. [http://nasional.kompas.com/read/2017/03/14/00574011/ombudsman\\_keluhan.masyarakat.terhadap.pelayanan.publik.semakin.meningkat](http://nasional.kompas.com/read/2017/03/14/00574011/ombudsman_keluhan.masyarakat.terhadap.pelayanan.publik.semakin.meningkat) (Online). Diakses 20 April 2017 pukul 8.00 AM
- Sasongko, Joko P. Sekjen MA Nurhadi Terancam Pasal Menghalangi Penyidik KPK. <http://www.cnnindonesia.com/nasional/20160502144050-12-128102/sekjen-ma-nurhadi-terancam-pasal-menghalangi-penyidikan-kpk/> (Online). Diakses 17 April 2017 pukul 2.46 PM
- Sutiadi, Agus: *Menghitung dan Mengukur Indeks Profesionalitas ASN*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara
- 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

