

ANALISIS PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA (IP ASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Ayu Oktasari¹, Febriyanto², Bambang Suhada³

1,2,3 Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, 34111, Indonesia

Email: Ayuoktasari94@gmail.com¹

Febriyanto0223027901@gmail.com²

basucpc@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. IP ASN merupakan alat ukur tingkat profesionalisme ASN yang mencakup empat dimensi utama, yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2018 dan Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di BKPPD Lampung Timur, dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan 37 responden. Data dianalisis menggunakan metode skoring Indeks Profesionalitas ASN untuk memperoleh gambaran tingkat profesionalitas ASN di BKPPD Lampung Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat profesionalitas ASN di BKPPD Lampung Timur masih berada dalam kategori "sedang," dengan nilai IPASN yang belum mencapai target indikator kinerja utama dalam Rencana Strategis 2024. Dimensi kompetensi memiliki pengaruh terbesar terhadap skor akhir IP ASN, menandakan pentingnya pengembangan kompetensi bagi ASN dalam meningkatkan profesionalisme kerja. Temuan ini menjadi dasar bagi rekomendasi kebijakan dalam perencanaan pengembangan ASN guna meningkatkan kualifikasi, kinerja, dan disiplin pegawai di masa mendatang.

Kata kunci: Indeks Profesionalitas ASN, Aparatur Sipil Negara, BKPPD Lampung Timur

ABSTRACT

This research aims to analyze the level of the Professionalism Index for State Civil Apparatus (IP ASN) in the Regional Personnel, Education and Training Agency of East Lampung Regency. IP ASN is a tool for measuring the level of ASN professionalism which includes four main dimensions, namely qualifications, competence, performance and discipline, as regulated in PANRB Ministerial Regulation Number 38 of 2018 and BKN Regulation Number 8 of 2019.

This research uses a quantitative approach with data collection methods in the form of questionnaires. The population in this study were all ASN in BKPPD East Lampung, with a saturated sampling technique involving 37 respondents. The data was analyzed using the ASN

Professionalism Index scoring method to obtain an overview of the level of ASN professionalism in the East Lampung BKPPD.

The results of the research show that the level of ASN professionalism at the East Lampung BKPPD is still in the "medium" category, with the IP ASN score not yet reaching the main performance indicator target in the 2024 Strategic Plan. The competency dimension has the greatest influence on the final IP ASN score, indicating the importance of competency development for ASN in increasing work professionalism. These findings are the basis for policy recommendations in planning ASN development to improve employee qualifications, performance and discipline in the future.

Keywords: Indeks Profesionalitas ASN, Aparatur Sipil Negara, BKPPD Lampung Timur

1. PENDAHULUAN

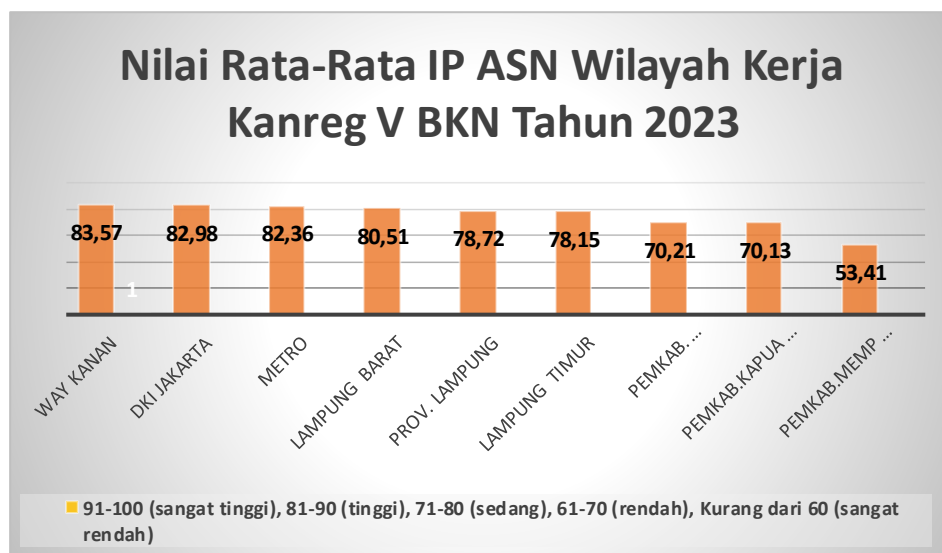
Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai representasi utama Sumber Daya Manusia (SDM) dalam institusi pemerintah memerlukan pengelolaan yang selaras dengan prinsip pengembangan kompetensi dan karakteristik institusional. Tujuan dari pengelolaan ini ialah menginisiasi pencapaian tingkat profesionalitas yang optimal, di mana produktivitas kinerja tinggi dan integritas perilaku ASN selaras dengan nilai-nilai dasar ASN, terlindung dari pengaruh politis eksternal, serta steril dari praktik-praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 20 Tahun 2023 mengenai Aparatur Sipil Negara. Penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN dalam kerangka Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 berakar pada asas profesionalitas. Selanjutnya, Pasal 1 dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2018 mengenai Indeks Profesionalitas ASN menyatakan bahwasanya profesionalitas ASN mencerminkan kapabilitas individu dalam profesinya, mencakup tingkat penguasaan pengetahuan serta keahlian yang relevan untuk melaksanakan tanggung jawab fungsionalnya.

Dikutip dari buku *Profesi Kependidikan* oleh Ekok (2019), profesionalitas memiliki akar kata profesi yang artinya ialah pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian. Chen dalam *Being a High Achiever* (2009:153) juga menyatakan bahwasanya dalam dunia kerja, profesionalitas tidak terlepas dari tuntutan kompetensi. Semangat demi memberikan yang terbaik akan terus memacu kita untuk menjadi orang yang bekerja secara maksimal, produktif, dan efisien. Profesionalitas Aparatur Sipil Negara kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara optimal terbentuk dari seperangkat kemampuan yang relevan dan dapat diukur selaras dengan tuntutan jabatan. Mengacu pada Purwanto (2000: 2), kompetensi pegawai mencakup tidak hanya penguasaan substansi pekerjaan, melainkan juga kemampuan berkomunikasi secara efektif, membangun relasi interpersonal yang baik, serta memberikan pelayanan publik sebagai bentuk pengabdian.

Kinerja optimal ASN ketika melaksanakan tugas-tugas strategisnya, sebagaimana tercantum pada UU ASN Nomor 20 Tahun 2023, sangat bergantung pada kemampuan individu dalam memenuhi standar kinerja yang tinggi pada bidang tugasnya. Dalam rangka menghasilkan ASN yang profesional maka perlu dilakukan pengukuran indeks profesionalitas untuk mengetahui tinggi-rendah ukuran tingkat profesionalitas ASN pada saat ini. Dengan kata lain, pengukuran indeks profesionalitas dilakukan guna mengetahui tingkat kesesuaian antara kompetensi pegawai ASN dengan kualifikasi persyaratan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas jabatan (Sutiadi, 2016 dalam Rakhmawanto, 2017).

Sejalan pada ketentuan Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2018 dan Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019, Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) ialah matrik kuantitatif yang dirancang untuk mengukur tingkat profesionalisme ASN secara komprehensif. IPASN mencakup empat komponen utama: kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Data yang diperoleh dari pengukuran IP ASN tidak hanya berfungsi sebagai tolok ukur kinerja individu, tetapi juga memberikan informasi penting untuk merancang program pengembangan pegawai yang lebih efektif dan terarah. Analisis bobot komponen Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) menunjukkan bahwasanya dimensi kompetensi memiliki pengaruh paling signifikan terhadap nilai akhir. Hal ini menggarisbawahi pentingnya penguasaan kompetensi yang relevan dan mutakhir bagi ASN dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta menjunjung tinggi integritas dan etika pelayanan menjadi prasyarat utama dalam meningkatkan daya saing ASN. Hasil penilaian IP ASN yang mengukur keempat dimensi dimaksud kemudian dikelompokkan ke dalam lima kelompok, mulai dari sangat tinggi sampai sangat rendah, sebagai acuan dalam mengukur tingkat profesionalisme ASN.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Lampung Timur, sebagai institusi yang bertanggung jawab atas pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di tingkat kabupaten, secara aktif terlibat dalam implementasi sistem pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Dalam konteks reformasi birokrasi yang tengah berlangsung, institusi ini berkomitmen untuk mengembangkan sistem pengelolaan ASN yang lebih modern dan efektif. Pendekatan yang diadopsi mengutamakan keseimbangan diantaranya pemenuhan hak dan kewajiban pegawai dalam kerangka manajemen sumber daya manusia yang strategis. Tujuan akhir dari upaya ini ialah untuk melahirkan ASN yang memiliki kompetensi tinggi, integritas yang kuat, dan mampu bersaing di era yang dinamis.



Sumber : Kanreg V BKN (2024)

Berlandaskan grafik 1 menunjukkan bahwasanya hasil penilaian IP ASN untuk wilayah kantor regional V BKN pada tahun 2023, dimana Pemerintah Kabupaten Way Kanan mendapatkan nilai tertinggi dengan kategori Indeks Profesionalitas ASN **tinggi**, sedangkan pemerintah kabupaten Lampung Timur masih dikategorikan **sedang**, hal ini belum selaras dengan target yang ditetapkan dalam Renstra 2024 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan

Pelatihan Daerah dalam Indikator Kinerja Utama mengenai Penilaian Indeks Profesionalitas ASN sejumlah 81 dengan kategori **Tinggi**. Nilai Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang rendah di Kabupaten Lampung Timur mengindikasikan adanya kelemahan dalam pelaksanaan program-program pengembangan ASN. Hal ini dapat disebabkan oleh kurang optimalnya upaya peningkatan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin pegawai. Implementasi Indeks Profesionalitas ASN sejalan dengan prinsip merit sistem yang menempatkan kualifikasi, kinerja, dan kompetensi sebagai dasar dalam pengelolaan ASN.

Pengembangan dan pemanfaatan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) ialah hal yang krusial bagi seluruh instansi pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik (Nuranita, 2021). Penelitian terdahulu (Agung Wibowo, 2024) menunjukkan korelasi kuat diantaranya kompetensi, perilaku, dan disiplin dengan profesionalisme ASN. Sejalan dengan hal dimaksud, Djubaidah (2021) menekankan pentingnya evaluasi kinerja ASN secara berkala melalui Indeks Profesionalitas. Namun, studi Evita (2022) menemukan adanya variasi dalam penerapan konsep profesionalisme di lapangan, di mana beberapa organisasi mengadopsi model yang berbeda seperti kerangka kerja Martin Jr yang mencakup dimensi kemahiran, kesiapan, tanggung jawab, disiplin, dan sikap pegawai.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan yang berbeda dengan studi sebelumnya dengan menggunakan Indeks Profesionalitas ASN sebagai instrumen analisis utama, selaras terhadap ketentuan Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mengandalkan data administratif seperti SKP, SAPK, dan e-PUPNS (Rakhmawanto, 2017), penelitian secara khusus fokus pada konteks lokal dan memilih Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur sebagai objek kajian. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada keunikannya sebagai wilayah yang belum pernah dilakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara komprehensif. Temuan penelitian harapannya turut berkontribusi signifikan untuk mengembangkan kebijakan pengelolaan ASN di tingkat daerah, khususnya dalam hal perencanaan dan alokasi anggaran.

Berlandaskan identifikasi permasalahan tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini yakni:

Bagaimana tingkat Profesionalitas Aparatur Sipil Negara di BKPPD Lampung Timur dan Bagaimana pencapaian ASN dalam empat dimensi IP ASN, yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin di BKPPD Lampung Timur?

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang diaplikasikan dalam penelitian ialah diskriptif kuantitatif. Penelitian diskriptif kuantitatif ialah kajian ini bertujuan untuk menggali secara komprehensif permasalahan yang diteliti melalui pendekatan kuantitatif, dengan harapan dapat memberikan kontribusi baru pada pemahaman fenomena yang menjadi fokus studi (Paramita et al., 2021:14). Penelitian kuantitatif pendekatan deskriptif ialah kajian ini berfokus pada pemaparan mendalam terhadap fenomena yang menjadi pusat perhatian, dengan menekankan deskripsi komprehensif terhadap variabel-variabel independen melalui indikator-indikator yang relevan tanpa melakukan analisis hubungan sebab-akibat antar variabel (Veronica et al., 2022:49). Dalam penelitian peneliti akan melihat analisis tingkat profesionalitas ASN di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Lampung Timur. Populasi penelitian dibatasi pada seluruh ASN yang bertugas di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Lampung Timur, berjumlah 37 orang, yang menjadi unit analisis utama dalam upaya memahami variabel penelitian. Teknik sampling yang diterapkan pada penelitian ialah

sampling jenuh. Sugiyono (2019:135) menegaskan bahwasanya Sampling Jenuh ialah metode dalam menentukan sampel ketika semua anggota populasi menjadi sampel. Dimana seluruh ASN di BKPPD Lampung Timur dijadikan sampel penelitian berjumlah 37 Orang yang mencakup Pejabat Eselon 2, Eselon 3, Eselon 4, Pejabat Fungsional dan Pelaksana. Konsep pengumpulan data, sebagaimana ditekankan Widodo (2017), sangat bergantung pada tujuan penelitian dan jenis data yang dibutuhkan. Kualitas penelitian ditentukan oleh relevansi dan objektivitas data yang diperoleh. Untuk memenuhi kriteria dimaksud, penelitian ini menggabungkan data primer dan sekunder, yaitu dengan kuisisioner dan studi pustaka.

Teknik analisis data penelitian mengadopsi Instrumen Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang dirancang berlandaskan pedoman BKN, dengan menggabungkan bobot masing-masing dimensi dan skor responden untuk menghasilkan nilai indeks keseluruhan.

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

Keterangan:

IP	=	Indeks Profesionalisme
IP _i	=	Indeks Profesionalitas ke-i
IP ₁	=	Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi
IP ₂	=	Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi
IP ₃	=	Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja
IP ₄	=	Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin

Angka indeks dimaksud dihasilkan melalui perkalian dari bobot tiap indikator serta rating jawaban indikator kualifikasi.

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

di mana, $W_{i,j/k/l/m}$ ialah bobot Indikator Kualifikasi ke-j/k/l/m, dan $R_{i,j/k/l/m}$ ialah Rating jawaban indikator kualifikasi ke-j/k/l/m. Kemudian, Ketika sudah menghitung indeks profesionalitas, nantinya diperoleh 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.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN berguna untuk mengukur dan mengevaluasi tingkat profesionalitas ASN baik instansi pusat maupun instansi daerah. Pengukuran ini sangat penting dilakukan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Lampung Timur guna menilai seberapa profesional pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Penelitian ini mencoba menghitung hasil Indeks Profesionalitas ASN BKPPD Kabupaten Lampung Timur sebagai wujud profesionalitas pegawai. Bagi masyarakat, penilaian IP ASN ini berguna sebagai kontrol profesionalitas pegawai dalam pelayanan publik.

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

1. Dimensi Kualifikasi

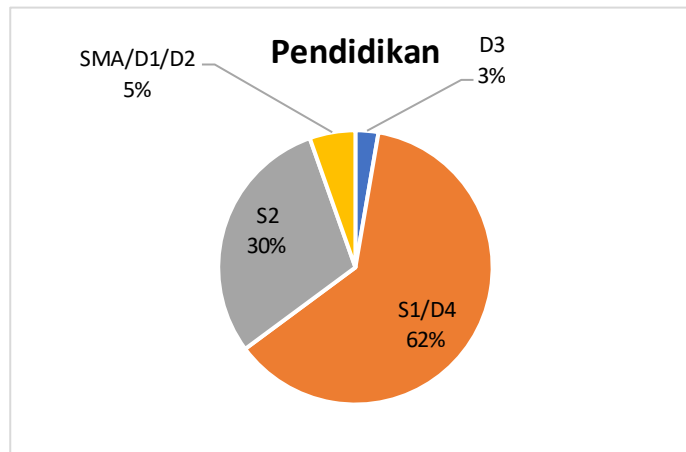


Diagram 1. Kualifikasi Pendidikan

Sumber : Kuisisioner IP ASN BKPPD

Diagram 1. menunjukkan bahwa pendidikan di BKPPD Lampung Timur rata-rata S-1 dengan jumlah 23 orang (62%), selanjutnya S-2 11 orang (30%), D-3 1 orang (3%) dan masih ada SMA 2 orang (5%). Apabila ditelaah lebih dalam, kualifikasi pendidikan telah sesuai dengan persyaratan jabatan, hanya ada 2 Pegawai yang belum memenuhi persyaratan jabatan pelaksana yaitu pegawai yang pendidikan terakhir masih SMA, perlu adanya tugas belajar untuk pegawai tersebut agar kualifikasi pendidikan sesuai dengan jabatannya. Data kepegawaian mencatat ada 3 pegawai yang sedang mengambil tugas belajar untuk pendidikan S-2 dalam tahun 2023 artinya proporsi pegawai dengan kualifikasi S-2 akan meningkat pada saat dilakukan pengukuran Indeks Profesionalitas 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

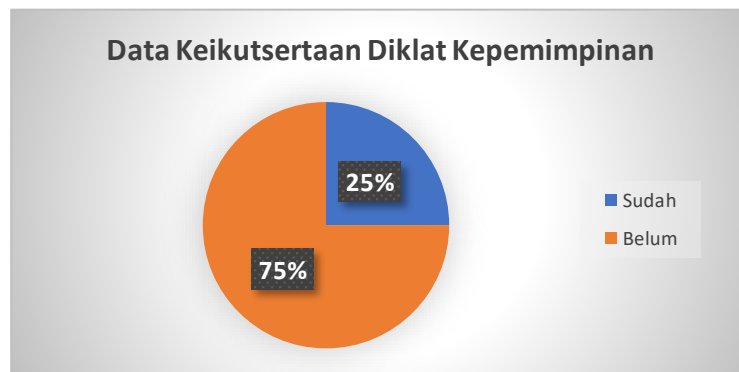


Diagram 2. Keikutsertaan Diklat Kepemimpinan
Sumber: Kuesioner IP ASN. Data diolah (2025)

Berdasarkan Diagram 2, dari 8 Pejabat Struktural di BKPPD Lampung Timur, hanya 2 orang (25%) yang telah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan jabatannya, masih terdapat 6 orang (75%) pejabat yang belum melakukan diklat kepemimpinan, hal ini karena masih sedikitnya kuota untuk diklat kepemimpinan ditahun sebelumnya yang disebabkan adanya efesiensi biaya diklat kepemimpinan di BKPPD Lampung Timur.

b. Indikator Diklat Fungsional

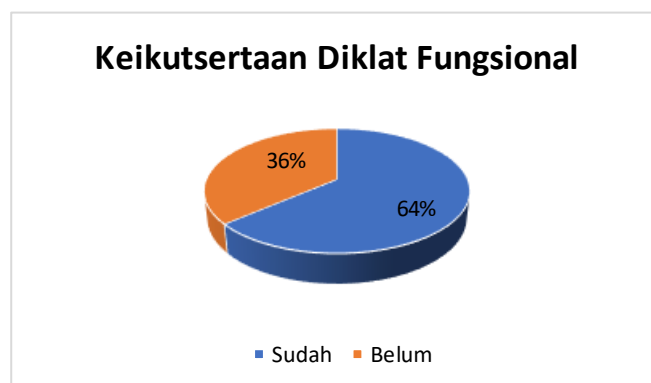


Diagram 3. Keikutsertaan Diklat Fungsional
Sumber: Kuesioner IP ASN. Data diolah (2025)

Diagram 3 menunjukkan adanya pejabat fungsional yang belum mengikuti diklat, terbatasnya kuota diklat fungsional menjadi kendala bagi pegawai untuk mengikuti diklat fungsional. Sebanyak 7 orang (64%) yang sudah mengikuti diklat fungsional dan 4 orang belum mengikuti diklat diantaranya 1 Pengangkatan pertama CPNS dan 3 orang pengangkatan jabatan fungsional karena penyetaraan sehingga masih menunggu kuota diklat fungsional dari Badan Kepegawaian Negara.

c. Indikator Diklat Teknis

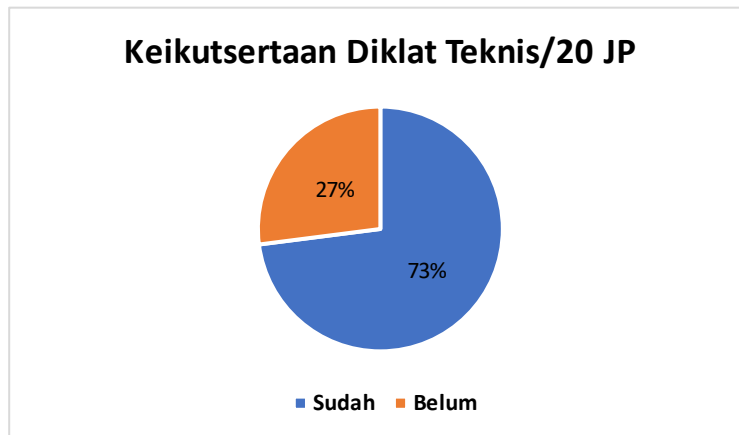


Diagram 4. Keikutsertaan Diklat Teknis

Sumber: Kuesioner IP ASN. Data diolah (2025)

Berdasarkan Diagram 4, data kepesertaan diklat teknis di BKPPD menunjukkan proporsi keikutsertaan diklat 46% persen lebih tinggi dibandingkan pegawai yang tidak mengikuti diklat. Data menunjukkan 73% atau 27 pegawai mengikuti diklat teknis dalam waktu 1 tahun terakhir. 10 pegawai sisanya belum memenuhi indikator kepesertaan diklat teknis. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang memang berminat mengikuti diklat teknis terlebih yang pelaksanaannya secara dalam jaringan (daring). Adapun beberapa pegawai yang belum mengikuti diklat disebabkan kurangnya pemahaman tentang manfaat mengikuti diklat dan kesadaran untuk meningkatkan kompetensi karena merasa cukup dengan pengalaman kerja.

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.

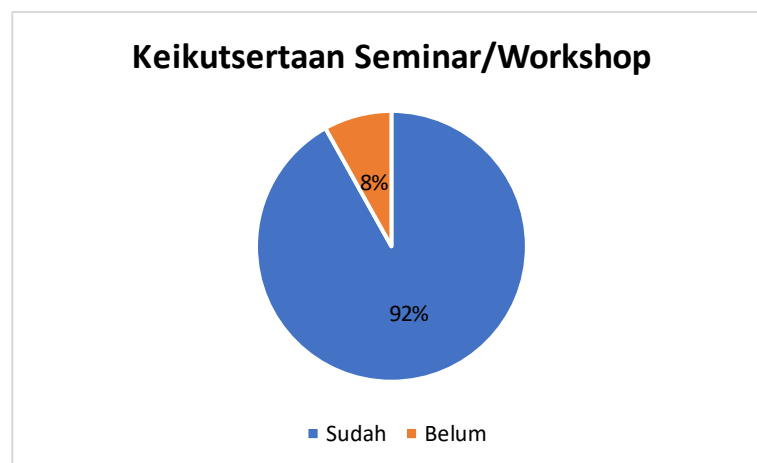


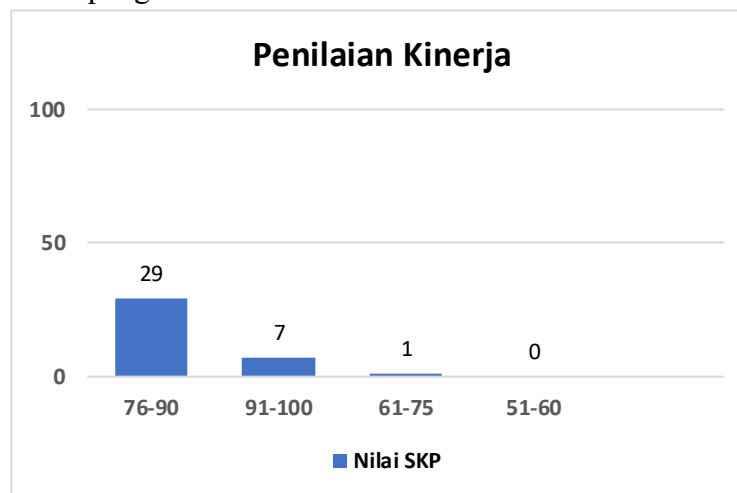
Diagram 5. Keikutsertaan Seminar/Workshop

Sumber: Kuesioner IP ASN. Data diolah (2025)

Berdasarkan Diagram 3, Terdapat 34 pegawai yang mampu memenuhi indikator kepesertaan seminar atau 92 persen dari seluruh pegawai, sisanya sebanyak 3 pegawai (8%) belum mampu membuktikan kepemilikan sertifikat bukti keikutsertaan seminar dan lainnya. Proporsi ini membuktikan performa pegawai BKPPD masih baik dari sisi kepesertaan seminar atau workshop di tahun 2024 hal ini karena diawal tahun adanya workshop yang diadakan BKPPD terkait e-kinerja, 3 orang pegawai berhalangan hadir sehingga tidak memiliki sertifikat workshop tahun 2024.

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 3. Penilaian Kinerja (SKP) BKPPD

Sumber: Kuesioner IP ASN. Data diolah (2025)

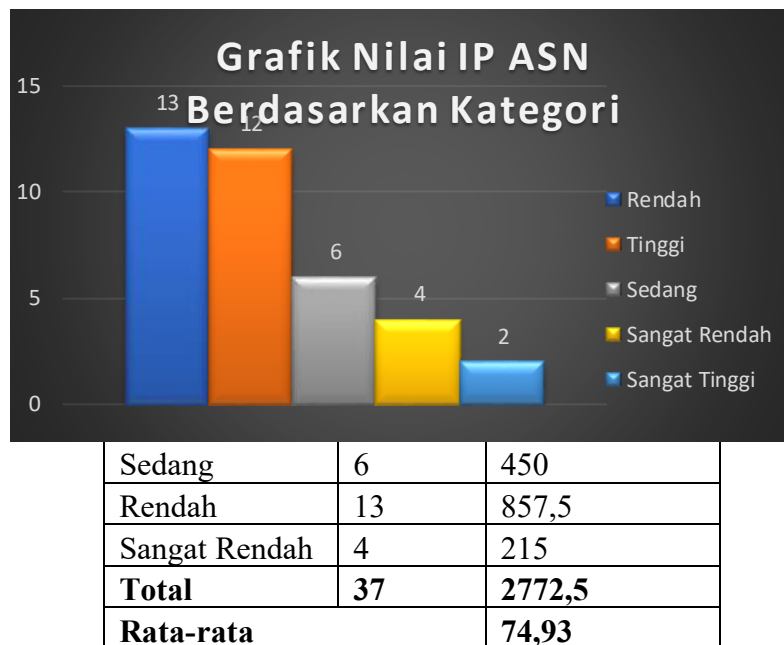
Berdasarkan Grafik 3, sebaran penilaian kinerja BKPPD mayoritas berada pada rentang nilai Baik (76-90) dengan 29 pegawai. 7 pegawai dengan nilai Sangat Baik (91-100), dan 1 pegawai CPNS dengan nilai Cukup (61-75) karena absensi kehadiran yang buruk atau jarang masuk kerja hal ini berpengaruh terhadap penilaian kinerja.

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.

Tabel 1. Jumlah Nilai IP ASN BKPPD Perkategori

Kategori	Jumlah Pegawai	Jumlah Nilai IP Kumulatif
Sangat Tinggi	2	190
Tinggi	12	1060



Sumber: Kuesioner IP ASN. Data diolah (2025)

Tabel 1. 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 BKPPD. Dari rata-rata akumulasi skor IP ASN BKPPD Lampung Timur diperoleh nilai **74,93** 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 BKPPD menjadi meningkat.

Grafik 4. Hasil Penghitungan IP ASN BKPPD
Sumber: Kuesioner IP ASN. Data diolah (2025)

Berdasarkan grafik 4, menunjukkan hasil penghitungan IP ASN di BKPPD, dari 37 pegawai PNS di BKPPD, 2 pegawai mendapat predikat Sangat Tinggi, 12 pegawai mendapat predikat Tinggi, 6 pegawai predikat Sedang, 13 pegawai dengan predikat Rendah dan 4 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.

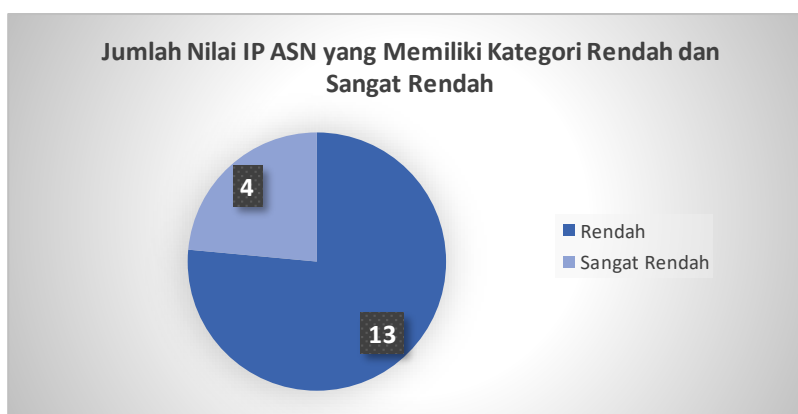


Diagram 6. Jumlah pegawai yang memiliki nilai rendah dan sangat rendah
Sumber: Kuesioner IP ASN. Data diolah (2025)

Berdasarkan diagram 6, Predikat nilai Indeks Profesionalitas ASN kategori rendah dan sangat rendah di BKPPD Lampung Timur rata-rata karena tidak mampu memenuhi indikator dari dimensi kompetensi lebih dari satu indikator dan memiliki kualifikasi pendidikan terakhir Diploma 3 (D-III) dan SMA.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penghitungan Indeks Profesionalitas ASN pada BKPPD Kabupaten Lampung Timur menghasilkan kategori Sedang dengan nilai rata-rata 74,93 yang didapat dari empat dimensi pengukuran (Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin). Sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, predikat ini mencerminkan tingkat profesionalitas Pegawai BKPPD dalam melayani masyarakat dalam taraf normal dan belum prima. Terdapat beberapa temuan dari masing-masing dimensi. Dimensi Kualifikasi menunjukkan bahwa sebagian besar ASN memiliki jenjang pendidikan yang telah memenuhi syarat jabatan, namun masih terdapat 2 pegawai yang berpendidikan terakhir SMA, dari Dimensi Kompetensi menunjukkan masih memerlukan peningkatan, karena terdapat 6 pejabat struktural yang belum mengikuti diklat kepemimpinan dan 4 pejabat fungsional yang belum mengikuti diklat fungsional, sedangkan Dimensi Kinerja mayoritas ASN memperoleh predikat "Baik", dan Dimensi Disiplin menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan tidak adanya ASN yang menerima hukuman disiplin. Mengingat target skor indeks profesionalitas Pemerintah

Kabupaten Lampung Timur sesuai Renstra (Rencana Strategis) tahun 2024 adalah 81 (Kategori Tinggi).

Adapun saran dari penelitian ini bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah, perlunya penganggaran untuk 6 (enam) pegawai diklat kepemimpinan dan 4 (empat) pegawai diklat fungsional dilingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur dalam perencanaan dan penganggaran pengembangan kompetensi BKPPD untuk tahun anggaran berikutnya, menyediakan lebih banyak pelatihan teknis/workshop berbasis daring (*online*) agar lebih banyak pegawai dapat mengakses pengembangan kompetensi tanpa terbatas oleh waktu dan tempat serta memeberikan tugas belajar bagi 2 orang pegawai yang memiliki ijazah terakhir SMA dalam rangka meningkatkan profesionalitas pegawai. Dan memberikan *reward* dan *punishmen* bagi pegawai yang memiliki nilai IP ASN sangat tinggi , tinggi, rendah dan sangat rendah meningkatkan motivasi pegawai agar lebih produktif terutama dalam pengembangan kompetensi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ardianingsih, Arum, and Amalia Ilmiani. (2019). “Analisis Profesionalisme Dan Etika Profesi Dalam Penentuan Pertimbangan Tingkat Materialitas.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi* 21(4).
- BKN. (2019). Peraturan BKN Nomor 8 tahun 2019. Jakarta.
- Djubaidah. (2021). Measuring Professionalism Index of Civil Servants at Pusdiklat Kementerian Agama. *Journal of Education, Administration, Training, and Religion*, 2(2).
- Egok, Asep Sukenda. (2019). Profesi Kependidikan. Semarang: CV. Pilar Nusantara.
- Indonesia. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Perubahan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Indonesia.
- Luki Natika & Livia Putri Septianti. (2023). Profesionalisme Aparatur Sipil Negara. *Wacana Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 20-34.
<http://ejournal.unsub.ac.id/index.php/publik>.
- 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.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. WIDYA GAMA PRESS.
- Peraturan Bupati Lampung Timur Nomor 81 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Sasmito, Y. (2022). Analisis Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) di Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 21(01), 31-43.

- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Wibowo, A., Indriani, W., & Wuryanti, L. (2024). Pengaruh Kompetensi, Perilaku, dan Disiplin Kerja Terhadap Indeks Profesionalitas Pegawai ASN Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Bandar Lampung. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(3), 554-562.