

# Langkah Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama dalam Mengembangkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara

Rini Purwanti, Asro'i

Balitbangdiklat

[rini.santoso@gmail.com](mailto:rini.santoso@gmail.com), [ibnuasroi@gmail.com](mailto:ibnuasroi@gmail.com)

## Abstrak

SDM Aparatur merupakan faktor kunci dalam menggerakkan birokrasi pemerintahan. Untuk itu Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan yang diembannya. Untuk melahirkan ASN yang profesional, maka kita perlu menghitung Indeks Profesionalitas (IP) ASN pada saat ini. IP ASN menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Pengukuran dilaksanakan secara online dengan mengisi kuesioner yang telah disediakan pada tautan url <https://e-kinerja.balitbangdiklat.kemenag.go.id> atau tautan singkat [bit.ly/isi-ipasn](https://bit.ly/isi-ipasn). Rata-rata nilai IP ASN Balitbangdiklat Tahun 2021 adalah 76,6 sesuai dengan indikator kinerja yang diamanatkan oleh Rencana Strategis Badan Litbang dan Diklat Tahun 2020-2024. Tinggi rendahnya nilai IP ASN bisa dilihat dari berbagai dimensi yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Dari hasil pengukuran terlihat kurang dalam dimensi kompetensi. Untuk itu Kepala Badan mengambil langkah-langkah evaluasi dan meminta pimpinan unit kelitbang dan kediklatan untuk membuat perencanaan pengembangan pada dimensi yang kurang/belum terpenuhi oleh masing-masing pegawai. Khusus unit kediklatan diminta untuk membuat analisis kebutuhan diklat untuk dapat memetakan kebutuhan pelatihan pegawai sehingga kesenjangan dimensi kompetensi dapat terpenuhi.

**Kata kunci:** ASN, indeks profesionalitas, analisis kebutuhan diklat

## Abstract

*Human resource is a key factor in running the government bureaucracy. For this reason, Apparatus State Civil abbreviated ASN are required to be professional in carrying out their duties and functions in accordance with the position they hold. To create a professional ASN, we need to measure ASN professionalism index abbreviated IP ASN. IP ASN describes the quality of ASN based on the suitability of qualifications, competence, performance and discipline of ASN employees in carrying out their duties. Measurements are carried out online by filling out the questionnaire that has been provided at the url link <https://e-kinerja.balitbangdiklat.kemenag.go.id> or the short link [bit.ly/isi-ipasn](https://bit.ly/isi-ipasn). The results obtained are 76.6 and meet the 2021 Performance Indicators as mandated by the Strategic Plan of the Research & Development and Training Agency of the Ministry of Religion for the Year 2020-2024. IP ASN scoring is of various dimensions, namely qualifications, competence, performance and discipline. From the measurement results, it can be seen there is a lack in the competency dimension. For this reason, The Head of Agency evaluates and asks the head of the R&D and training units to make development plans for the dimensions that are lacking/not yet fulfilled by each employee. Specifically, the education and training unit is asked to make a training needs analysis so that competency dimension gaps can be met.*

**Keywords:** IP ASN, professional, training needs analysis

## PENDAHULUAN

Reformasi di sektor Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur ditandai dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam UU ASN, Manajemen ASN didefinisikan sebagai pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan

nepotisme. UU ini lahir dikarenakan melihat pelaksanaan manajemen ASN belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Dengan kata lain ada kesenjangan antara kompetensi dan kualifikasi jabatan. Dari UU ASN ini bisa kita tarik kesimpulan bahwa ASN profesional adalah ASN yang kompetensinya sesuai dengan kualifikasi jabatan.

Selanjutnya Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Nomor 49 Tahun 2018 untuk Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dimana definisi manajemen ASN di kedua PP ini senafas dengan UU di atasnya. Artinya pemerintah sangat berkomitmen untuk mewujudkan ASN yang profesional. Dari dua kebijakan ini terlihat Pemerintah memandang SDM Aparatur merupakan faktor kunci dalam menggerakkan birokrasi pemerintahan. ASN dituntut untuk profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan yang diembannya.

Untuk melahirkan ASN yang profesional, maka kita perlu menghitung indeks profesionalitas ASN pada saat ini. Pengukuran profesionalitas ASN sudah diatur dalam Peraturan Menteri Penyelenggaraan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenpanRB) Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Indeks Profesionalitas ASN menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Berikut penjelasannya yang dikutip dari paparan Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian (Haryomo Dwi Putranto, 2019). Nilai IP ASN semakin penting dengan dikeluarkannya PermenpanRB Nomor 5 Tahun 2020 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi 2020-2024 dimana nilai IP ASN menjadi salah satu indikator sasaran birokrasi yang kapabel dengan baseline di tahun 2018 adalah 65,7 dan di target 2024 adalah 100.

Dimensi kualifikasi menggambarkan tingkat atau jenjang pendidikan yang dicapai seseorang untuk memperoleh suatu pengetahuan dan atau/keahlian khusus (*body of expert knowledge and skills atau mastery of theoretical knowledge*), sehingga seseorang mengetahui, memahami dan dapat menjalankan pekerjaan tertentu sesuai bidang profesi atau tugas jabatannya. Tujuannya untuk mengidentifikasi dan mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah., yang diukur adalah pendidikan formal terakhir yang telah dicapai dan telah diakui oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Yang dimaksud dengan “telah diakui oleh BKN” adalah apakah yang bersangkutan telah memiliki Pencantuman Gelar Akademik (PGA) yang dikeluarkan oleh BKN atau sebelum diberlakukannya aturan PGA ini, gelar terakhirnya sudah tercantum di SK Pangkat terakhir.

Dimensi kompetensi menggambarkan kemampuan seseorang yang merupakan kombinasi antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) serta didukung dengan program pengembangan kompetensi berkesinambungan (*continuing competence*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*). Tujuannya untuk mengidentifikasi dan mengukur data/informasi mengenai kompetensi dan program pengembangan kompetensi yang mampu memberikan pengetahuan, pemahaman dan pengalaman praktis kepada pegawai yang memungkinkan dapat menerapkannya dengan cara yang praktis dalam praktik pelaksanaan tugas jabatan (*a skill based on theoretical knowledge*), yang diukur adalah riwayat pengembangan kompetensi yang telah diikuti. Kompetensi didapatkan melalui Pelatihan Kepemimpinan (berlaku bagi ASN yang menduduki jabatan struktural) sesuai dengan jenjang jabatan strukturalnya saat ini; Pelatihan Fungsional (berlaku bagi ASN yang menduduki jabatan fungsional); dan Pelatihan Teknis paling sedikit 20 jam pelajaran akumulatif (berlaku bagi semua ASN) yang sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya, dengan norma waktu 1 tahun (12 bulan) terakhir; dan Seminar/Workshop/Kursus/Magang/sejenis (berlaku bagi semua ASN) yang sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya, dengan dengan norma waktu 2 tahun (24 bulan) terakhir.

Dimensi kinerja menggambarkan pencapaian sasaran kerja pegawai yang didasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku ASN. Tujuannya untuk mengidentifikasi dan mengukur data/informasi hasil pencapaian sasaran kerja pegawai dan perilaku pegawai sebagai manifestasi dari kinerja seorang pegawai, yang menjadi alat ukurnya adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Sedangkan dimensi disiplin menggambarkan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas jabatan. Tujuannya adalah mengidentifikasi dan mengukur data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima ASN, yang diukur adalah riwayat status hukuman disiplin dalam 5 (lima) tahun terakhir. Hukuman disiplin yaitu ringan, sedang dan berat, mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kategorisasi hasil Pengukuran IP ASN yaitu Sangat Tinggi (Sangat Profesional), Tinggi (Cenderung Profesional), Sedang (Rentan Tidak Profesional), Rendah (Tidak Profesional), dan Sangat Rendah (Sangat Tidak Profesional). Kategori Sangat tinggi bermakna bahwa pada saat pengukuran, partisipan telah memenuhi standard Profesionalitas ASN dalam keempat aspek: Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin atau sebaliknya kategori sangat rendah yaitu pada saat pengukuran, terdapat aspek Profesionalitas ASN (Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan/atau Disiplin) yang belum dipenuhi/belum memenuhi standar.

Beberapa kajian terkait langsung dengan IP ASN yaitu pertama tentang upaya meningkatkan profesionalisme ASN (Juliani, 2019) bahwa peningkatan profesionalisme SDM Aparatur diupayakan melalui pendekatan sistem merit dimana profesional mengandung persyaratan kompetensi (Pengetahuan, keahlian, pengalaman), kualifikasi (pendidikan, pelatihan), kinerja (target, pencapaian), kompensasi (kebutuhan, external equity), dan disiplin; Kedua yaitu kajian tentang pengembangan instrumen IP ASN (Wiryanto, 2018) dimana penelitiannya adalah kajian pustaka. Namun, membaca kedua penelitian tersebut, penulis dapat simpulkan bahwa kajian diatas disusun sebelum terbitnya PermenpanRB Nomor Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Pengukuran IP ASN pada tulisan pertama tidak didasarkan pada PermenpanRB Nomor Nomor 38 Tahun 2018 sedangkan pada tulisan kedua kajian dititikberatkan pada pengembangan instrumen penghitungan IP ASN.

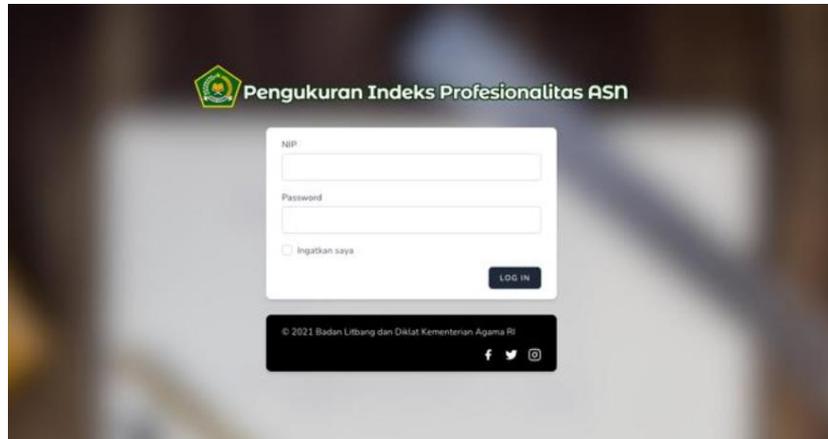
Selanjutnya tentang profesionalitas ASN (Ramadhan, 2019) melalui pendekatan pengembangan potensi *human capital* dimana ASN dituntut untuk mampu berfikir kreatif dan inovatif; Profesionalisme ASN (Hamirul, 2018) disimpulkan dapat meminimalisir patologi birokrasi dalam pelayanan publik; dan Profesionalitas ASN (Dien, 2021) adalah faktor penentu untuk menunjang terwujudnya *good governance*.

Dari beberapa paparan diatas, penulis berharap kajian ini dapat memberikan wawasan baru dalam perencanaan pengembangan ASN dengan terlebih dahulu melaksanakan pengukuran IP ASN sehingga didapatkan data akurat mengenai kesesuaian kompetensi ASN dengan kualifikasi jabatannya. Tidak hanya itu, dalam pengukuran ini juga akan terlihat dimensi apa saja yang membutuhkan peningkatan dan juga langkah strategis apa saja yang dapat diambil oleh Pimpinan untuk meningkatkan nilai IP ASN. Berdasarkan langkah-langkah diatas diharapkan tulisan ini dapat memberikan wawasan untuk pengembangan ASN.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Seluruh ASN Balitbangdiklat menjadi sampel dalam pengukuran ini. Pengukuran dilaksanakan secara online dengan mengisi kuesioner yang

telah disediakan pada tautan url <https://e-kinerja.balitbangdiklat.kemenag.go.id> atau tautan singkat [bit.ly/isi-ipasn](https://bit.ly/isi-ipasn). Aplikasi ini disusun mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Pengukuran dilaksanakan pada bulan April 2021. Data yang masuk diverifikasi lalu diolah menjadi tabulasi. Data dianalisa secara deskriptif.



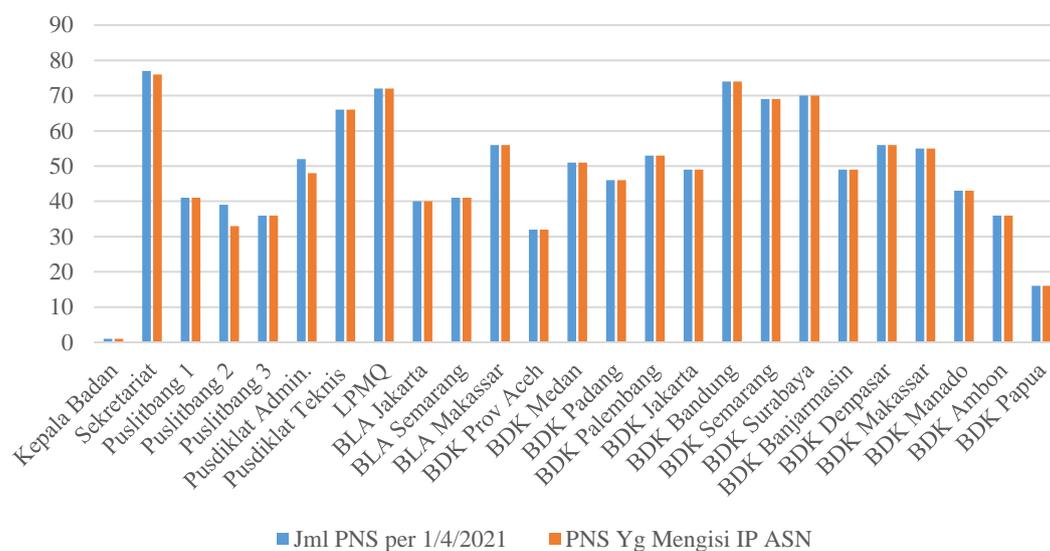
Gambar 1. Tampilan Muka Aplikasi Pengukuran IP ASN

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data yang masuk dan setelah melalui proses verifikasi oleh Sekretariat Badan Litbang dan Diklat didapatkan hasil 76,6 dan memenuhi Indikator Kinerja Tahun 2021 sebagaimana yang diamanatkan Renstra Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Tahun 2020-2024. Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama merupakan unit eselon I yang memiliki 7 unit eselon II, 3 unit kelitbangan dan 14 unit kediklatan dengan total jumlah ASN (tidak termasuk CPNS) seperti terlihat pada Gambar 2 adalah sebanyak 1220 orang dengan jumlah partisipasi sebanyak 1209 orang atau sebanyak 99,1%. Terdapat 12 ASN yang tidak berpartisipasi yaitu pegawai Sekretariat sebanyak 2 orang, pegawai Puslitbang Bimas Agama dan Layanan Keagamaan (Puslitbang 1) sebanyak 6 orang dan pegawai Pusediklat Tenaga Administrasi sebanyak 4 orang.

Hal ini dapat dijadikan evaluasi kedepannya pada saat sosialisasi bahwa Pengukuran IP ASN adalah suatu kewajiban bagi ASN. Ada beberapa manfaat dari pengukuran ini yaitu sebagai area pengembangan diri bagi ASN yang bersangkutan dalam upaya meningkatkan derajat Profesionalitas sebagai Pegawai ASN; dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional; sedangkan untuk masyarakat yaitu sebagai instrumen kontrol sosial agar Pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik.

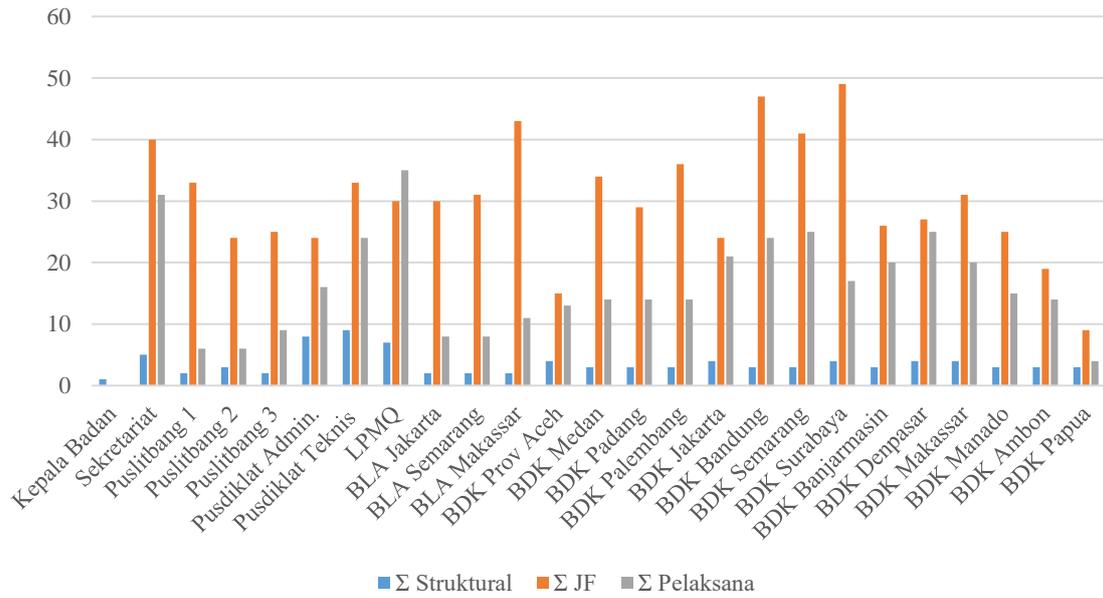
### Tingkat Partisipasi Pegawai dalam Pengukuran IP ASN Balitbangdiklat Tahun 2021



Gambar 2. Tingkat Partisipasi Pegawai Balitbangdiklat

Selanjutnya ketika kita melihat profil partisipan berdasarkan jabatan (Gambar 3), maka terlihat bahwa jumlah pejabat fungsional Balitbangdiklat sangat menonjol yaitu 725 orang, disusul pejabat pelaksana sebanyak 394 dan 90 pejabat struktural. Terdongkraknya jumlah pejabat fungsional yang ada di Balitbangdiklat juga terjadi karena beberapa instansi pembina jabatan fungsional seperti Badan Kepegawaian Negara (jabatan fungsional kepegawaian), Arsip Nasional RI (jabatan fungsional arsiparis), Bappenas (jabatan fungsional Perencana), Lembaga Administrasi Negara (jabatan fungsional Widyaiswara dan Analis Kebijakan), Badan Pusat Statistik (jabatan fungsional Pranata Komputer dan Statistisi), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (jabatan fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran), Kementerian Komunikasi dan Informasi (jabatan fungsional Pranata Humas) dan Perpustakaan Nasional RI (jabatan fungsional Pustakawan) membuka keran *inpassing* sehingga banyak pelaksana beralih jabatan menjadi pejabat fungsional menyesuaikan dengan tugas dan fungsinya. Selain dari instansi pembina, pimpinan Balitbangdiklat juga sangat mendorong para ASNnya untuk beralih menjadi pejabat fungsional. Adanya kebijakan Pemerintah terbaru untuk menyederhanakan birokrasi melalui mekanisme penyetaraan juga turut menyumbang lonjakan jumlah pejabat fungsional. Dari hasil pengukuran IP ASN ini juga terlihat tingginya kebutuhan pelatihan fungsional perjenjangan maupun teknis.

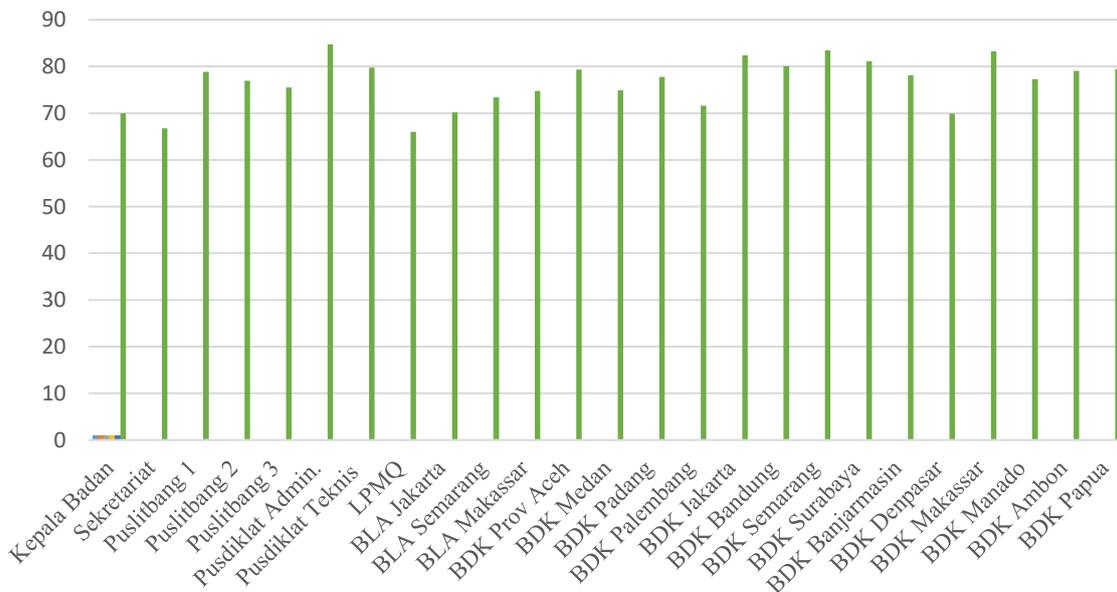
Profil Partisipan berdasarkan Jabatan



Gambar 3. Profil Partisipan

Melihat hasil Pengukuran IP ASN Balitbangdiklat Tahun 2021 (Gambar 4), nilai IP ASN tertinggi dipegang oleh Pusdiklat Tenaga Administrasi dengan nilai 84,75 dan terendah yaitu Lajnah Pentashihan Mushaf Al Qur'an (LPMQ) dengan nilai 66,03 serta nilai rata-rata 76,6. Pengkategorian tingkat Profesionalitas ASN yaitu Sangat Tinggi (91 – 100), Tinggi (81 – 90), Sedang (71 – 80), Rendah (61 – 70) dan Sangat Rendah (0 – 60). Tinggi rendahnya nilai IP ASN bisa dilihat dari berbagai dimensi yang turut mempengaruhi seperti yang telah disebutkan di awal tulisan bahwa ada 4 dimensi yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin.

Rerata Nilai IP ASN Badan Litbang dan Diklat Tahun 2021



Gambar 4. Rerata Nilai IP ASN Balitbangdiklat Tahun 2021

Dari data (Tabel 5) pada dimensi kompetensi, untuk jabatan struktural terdapat 4 pejabat yang mengisi nilai 0 di komponen pelatihan kepemimpinan, jabatan fungsional terdapat 5 pejabat yang mengisi nilai 0 di komponen pelatihan fungsional, jabatan pelaksana terdapat 5 pejabat yang mengisi nilai 0 di komponen pelatihan teknis. Dimensi kompetensi memiliki bobot 40% dari total nilai IP ASN dan sebanyak 13 orang (27,08% ) yang belum memiliki nilai penuh. Sebanyak 34 orang (72,92%) atau sebagian besar pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi telah memiliki skor penuh (40) sehingga dapat mendongkrak nilai kumulatif IP ASN Pusdiklat Tenaga Administrasi di Tahun 2021.

REKAPITULASI PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN TAHUN 2021

Unit Kerja: Pusdiklat Tenaga Administrasi

No	Nama Jabatan	Jenis Jabatan			Skor Kualifikasi	Skor Kompetensi				Skor Kinerja	Skor Disiplin	Total Skor
		Struktural	Fungsional	Pelaksana		Diklat PIM *utk struktural	Diklat Fungsional *utk JF	Diklat Teknis *utk semua	Seminar/sejenis *utk semua			
1	Struktural	v			25	15	-	0	10	30	5	85
2	Struktural	v			20	15	-	15	10	30	5	95
3	Struktural	v			15	15	-	15	10	30	5	90
4	Struktural	v			20	0	-	15	10	25	5	75
5	Struktural	v			15	15	-	15	10	30	5	90
6	Struktural	v			20	15	-	15	10	30	5	95
7	Struktural	v			20	0	-	15	10	30	5	80
8	Struktural	v			20	0	-	15	10	25	5	75
9	Fungsional		v		15	-	0	15	10	30	5	75
10	Fungsional		v		20	-	15	15	10	30	5	95
11	Fungsional		v		20	-	15	15	10	30	5	95
12	Fungsional		v		20	-	15	15	10	25	5	90
13	Fungsional		v		20	-	0	15	10	30	5	80
14	Fungsional		v		15	-	15	15	10	30	5	90
15	Fungsional		v		20	-	15	15	10	30	5	95
16	Fungsional		v		15	-	15	15	10	30	5	90
17	Fungsional		v		20	-	15	15	10	30	5	95
18	Fungsional		v		20	-	15	15	10	30	5	95
19	Fungsional		v		20	-	15	15	10	25	5	90
20	Fungsional		v		25	-	15	15	10	30	5	100
21	Fungsional		v		15	-	0	15	10	25	5	70
22	Fungsional		v		15	-	15	15	10	30	5	90
23	Fungsional		v		15	-	15	15	10	30	5	90
24	Fungsional		v		20	-	15	15	10	30	5	95
25	Fungsional		v		20	-	15	15	10	25	5	90
26	Fungsional		v		20	-	0	0	10	30	5	65
27	Fungsional		v		20	-	15	15	10	30	5	95
28	Fungsional		v		25	-	15	15	10	30	5	100
29	Fungsional		v		20	-	15	15	10	30	5	95
30	Fungsional		v		20	-	15	15	10	30	5	95
31	Fungsional		v		20	-	15	15	10	30	5	95
32	Fungsional		v		15	-	0	0	10	30	5	60
33	Pelaksana			v	15	-	-	22.5	17.5	30	5	90
34	Pelaksana			v	15	-	-	0	17.5	30	5	67.5
35	Pelaksana			v	15	-	-	22.5	17.5	25	5	85
36	Pelaksana			v	20	-	-	0	17.5	25	5	67.5
37	Pelaksana			v	1	-	-	22.5	17.5	30	5	76
38	Pelaksana			v	15	-	-	22.5	17.5	25	5	85
39	Pelaksana			v	15	-	-	22.5	17.5	30	5	90
40	Pelaksana			v	15	-	-	0	0	30	5	50
41	Pelaksana			v	15	-	-	22.5	17.5	25	5	85
42	Pelaksana			v	15	-	-	22.5	17.5	30	5	90
43	Pelaksana			v	15	-	-	22.5	17.5	30	5	90
44	Pelaksana			v	20	-	-	0	17.5	30	5	72.5
45	Pelaksana			v	15	-	-	22.5	17.5	25	5	85
46	Pelaksana			v	1	-	-	22.5	17.5	30	5	76
47	Pelaksana			v	20	-	-	0	17.5	25	5	67.5
48	Pelaksana			v	1	-	-	22.5	17.5	30	5	76
												84.75

Tabel 5. Data Pengukuran IP ASN Balitbangdiklat 2021, Pusdiklat Tenaga Administrasi

Dari data (Tabel 6) pada dimensi kompetensi, untuk jabatan struktural terdapat 4 pejabat yang mengisi nilai 0 di komponen pelatihan kepemimpinan, dan 5 pejabat yang mengisi nilai 0 di komponen pelatihan teknis; jabatan fungsional terdapat 7 pejabat yang mengisi nilai 0 di komponen pelatihan fungsional, dan 23 pejabat yang mengisi nilai 0 di komponen pelatihan teknis; jabatan pelaksana terdapat 31 pejabat yang mengisi nilai 0 di komponen pelatihan teknis dan 12 pejabat yang mengisi nilai 0 di komponen seminar/sejenis. Dimensi kompetensi memiliki bobot 40% dari total nilai IP ASN dan sebanyak 64 orang (88,89%) yang belum memiliki nilai penuh. Sebanyak 8 orang (11,11%) atau sebagian kecil pegawai Lajnah Pentashih Mushaf Al Qur'an (LPMQ) telah memiliki skor penuh (40) sehingga berpengaruh terhadap rendahnya nilai kumulatif IP ASN LPMQ di Tahun 2021.

Setelah melihat nilai IP ASN per Unit ditemukan bahwa skor kompetensi pada unit LPMQ yang dinilai dari kepesertaan Pelatihan Kepemimpinan (untuk struktural), pelatihan fungsional (untuk fungsional), pelatihan teknis (untuk semua pejabat), dan seminar/sejenis banyak berisikan nilai 0, hal ini dapat disebabkan minimnya aksesibilitas ASN di unit tersebut terhadap pengembangan kompetensi, kebutuhan pelatihan untuk ASN di unit tersebut tidak terakomodir oleh ketersediaan pelatihan. Sebagai contoh pejabat fungsional hasil perpindahan jabatan, penyetaraan dan *inpassing* seperti Pentashih Mushaf Al Qur'an, Arsiparis, Pustakawan, Analis Kepegawaian, atau pejabat fungsional hasil penyetaraan seperti Perencana, Pranata Humas, Pamong Budaya dan Pustakawan yang baru saja menduduki jabatan tersebut tentunya belum terpapar pelatihan fungsional. Hasil ini juga dapat dilihat sebagai kesempatan untuk unit kediklatan baik pusdiklat maupun balai diklat untuk menjaring peserta pelatihan dan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan ASN khususnya Balitbangdiklat.

REKAPITULASI PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN TAHUN 2021

Unit Kerja: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an

No	Nama Jabatan	Jenis Jabatan			Skor Kualifikasi	Skor Kompetensi				Skor Kinerja	Skor Disiplin	Total Skor
		Struktural	Fungsional	Pelaksana		Diklat PIM *utk struktural	Diklat Fungsional *utk JF	Diklat Teknis *utk semua	Seminar/sejenis *utk semua			
1	Struktural	v			25	0	-	0	10	30	5	70
2	Struktural	v			20	15	-	0	10	30	5	80
3	Struktural	v			20	15	-	0	10	30	5	80
4	Struktural	v			15	0	-	15	10	30	5	75
5	Struktural	v			15	0	-	15	10	30	5	75
6	Struktural	v			20	15	-	0	10	30	5	80
7	Struktural	v			20	0	-	0	10	25	5	60
8	Fungsional		v		15	-	0	0	10	30	5	60
9	Fungsional		v		15	-	0	0	0	25	5	45
10	Fungsional		v		20	-	15	0	10	30	5	80
11	Fungsional		v		15	-	15	0	10	30	5	75
12	Fungsional		v		15	-	0	0	10	30	5	60
13	Fungsional		v		20	-	15	0	10	30	5	80
14	Fungsional		v		25	-	15	0	10	25	5	80
15	Fungsional		v		25	-	15	15	10	25	5	95
16	Fungsional		v		20	-	15	0	10	25	5	75
17	Fungsional		v		15	-	15	0	10	30	5	75
18	Fungsional		v		15	-	0	0	10	25	5	55
19	Fungsional		v		15	-	15	0	10	30	5	75
20	Fungsional		v		15	-	15	15	10	30	5	90
21	Fungsional		v		20	-	15	15	10	30	5	95
22	Fungsional		v		20	-	15	15	10	30	5	95
23	Fungsional		v		15	-	0	15	10	25	5	70
24	Fungsional		v		20	-	15	0	10	30	5	80
25	Fungsional		v		20	-	15	0	0	30	5	70
26	Fungsional		v		20	-	15	0	10	25	5	75
27	Fungsional		v		20	-	15	15	10	25	5	90
28	Fungsional		v		15	-	0	0	10	25	5	55
29	Fungsional		v		15	-	15	0	10	30	5	75
30	Fungsional		v		25	-	15	0	10	25	5	80
31	Fungsional		v		15	-	15	0	10	25	5	70
32	Fungsional		v		15	-	15	0	10	30	5	75
33	Fungsional		v		15	-	15	0	10	30	5	75
34	Fungsional		v		20	-	15	0	10	25	5	75
35	Fungsional		v		15	-	0	0	10	25	5	55
36	Fungsional		v		15	-	15	15	10	25	5	85
37	Fungsional		v		5	-	15	0	10	30	5	65
38	Pelaksana			v	20	-	-	0	0	25	2	47
39	Pelaksana			v	15	-	-	0	0	25	5	45
40	Pelaksana			v	15	-	-	0	0	25	5	45
41	Pelaksana			v	25	-	-	0	17.5	25	5	72.5
42	Pelaksana			v	15	-	-	0	0	30	5	50
43	Pelaksana			v	20	-	-	0	17.5	25	5	67.5
44	Pelaksana			v	20	-	-	0	17.5	30	5	72.5
45	Pelaksana			v	15	-	-	22.5	17.5	30	5	90
46	Pelaksana			v	15	-	-	0	17.5	25	5	62.5
47	Pelaksana			v	20	-	-	0	17.5	30	5	72.5
48	Pelaksana			v	15	-	-	0	17.5	30	5	67.5
49	Pelaksana			v	20	-	-	0	17.5	25	5	67.5
50	Pelaksana			v	15	-	-	0	17.5	25	5	62.5
51	Pelaksana			v	15	-	-	22.5	17.5	30	3	88
52	Pelaksana			v	15	-	-	0	10	30	5	60
53	Pelaksana			v	15	-	-	0	0	30	5	50
54	Pelaksana			v	20	-	-	22.5	0	25	5	72.5
55	Pelaksana			v	15	-	-	0	17.5	30	5	67.5
56	Pelaksana			v	15	-	-	0	17.5	30	5	67.5
57	Pelaksana			v	15	-	-	22.5	0	30	5	72.5
58	Pelaksana			v	5	-	-	0	0	30	5	40
59	Pelaksana			v	1	-	-	0	0	30	5	36
60	Pelaksana			v	5	-	-	0	0	30	5	40
61	Pelaksana			v	5	-	-	0	0	30	5	40
62	Pelaksana			v	1	-	-	0	17.5	30	5	53.5
63	Pelaksana			v	5	-	-	0	17.5	30	5	57.5
64	Pelaksana			v	5	-	-	0	17.5	30	5	57.5
65	Pelaksana			v	15	-	-	0	17.5	30	5	67.5
66	Pelaksana			v	1	-	-	0	0	25	5	31
67	Pelaksana			v	5	-	-	0	17.5	25	5	52.5
68	Pelaksana			v	5	-	-	0	0	25	5	35
69	Pelaksana			v	5	-	-	0	0	25	5	35
70	Pelaksana			v	5	-	-	0	17.5	25	5	52.5
71	Pelaksana			v	5	-	-	0	17.5	25	5	52.5
72	Pelaksana			v	1	-	-	0	17.5	30	5	53.5
												<b>66.0278</b>

Tabel 6. Data Pengukuran IP ASN Balitbangdiklat 2021, Lajnah Pentashihan Mushaf Al Qur'an

## Tindak Lanjut Pengukuran IP ASN Balitbangdiklat Tahun 2021

Melihat hasil pengukuran IP ASN per unit ditemukan bahwa pegawai yang memiliki nilai IP ASN rendah (61-70) adalah pegawai yang tidak mendapatkan penugasan diklat baik itu Pelatihan Kepemimpinan (berlaku bagi ASN yang menduduki jabatan struktural) sesuai dengan jenjang jabatan strukturalnya saat ini; Pelatihan Fungsional (berlaku bagi ASN yang menduduki jabatan fungsional); dan Pelatihan Teknis paling sedikit 20 jam pelajaran akumulatif (berlaku bagi semua ASN) yang sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya, dengan norma waktu 1 tahun (12 bulan) terakhir; dan Seminar/Workshop/Kursus/Magang/sejenis (berlaku bagi semua ASN) yang sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya, dengan dengan norma waktu 2 tahun (24 bulan) terakhir.

Ada beberapa kemungkinan mengapa hal diatas dapat terjadi pada pegawai Badan Litbang dan Diklat yang nota bene adalah pegawai penyedia diklat bagi seluruh pegawai Kementerian Agama. Kemungkinan pertama adalah dikarenakan pejabat tersebut baru menduduki jabatan sehingga masih menunggu antrian peserta pelatihan. Kedua, pada tahun berjalan, diklat yang ditawarkan adalah hasil analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan melalui pendataan di tahun sebelumnya sehingga tidak mengantisipasi kebutuhan pelatihan fungsional dan teknis yang diakibatkan oleh perpindahan jabatan melalui jalur penyetaraan dan *inpassing*. Ketiga, pegawai yang bersangkutan tidak ditugaskan dikarenakan beban kerja yang banyak.

Untuk itu di bulan Juni 2021, Kepala Badan Litbang dan Diklat meminta para pimpinan unit eselon II, unit kelitbangan dan unit kediklatan untuk melakukan langkah evaluasi dan perencanaan pengembangan pada dimensi yang kurang atau belum terpenuhi oleh masing-masing pegawai dengan mengirimkan Rencana Pengembangan Profesionalitas Pegawai sesuai format dibawah ini.

### Rencana Pengembangan Profesionalitas Pegawai Tahun 2021

Unit Kerja: .....

No	Nama Pegawai (contoh)	Jabatan (contoh)	Dimensi Yang Kurang/ Belum Terpenuhi (Dapat Lebih Dari 1 Dimensi)  (contoh)	Rencana Pengembangan (contoh)	Keterangan (contoh)
Contoh	Budi, M.Pd.	Kepala Balai	1. Pelatihan Kepemimpinan	Dilaksanakan pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator	Berkoordinasi dengan Pusdiklat Tenaga Administrasi
			2. Pelatihan Teknis	Menugaskan mengikuti Pelatihan Teknis xxxxxxxxxxx	Berkoordinasi dengan xxxxxxxxxxx
Contoh	Dodt, S.E.	JF xxxxxxxxxxx	1. Kualifikasi Pendidikan	Diberi pertimbangan untuk melanjutkan pendidikan lebih tinggi	xxxxxxxxxxxxxx
			2. Pelatihan Fungsional	Menugaskan mengikuti Pelatihan Fungsional xxxxxxxxxxx	Berkoordinasi dengan Sekretariat Badan / Pusdiklat xxxxxxxx
Contoh	Heri	Pengadministrasi Umum	1. Kualifikasi Pendidikan	Diberi pertimbangan untuk melanjutkan pendidikan lebih tinggi	xxxxxxxxxxxxxx
			2. Pelatihan Teknis	Menugaskan mengikuti Pelatihan Teknis xxxxxxxxxxx	Berkoordinasi dengan xxxxxxxxxxx
			3. Seminar/Workshop	Menugaskan mengikuti Seminar xxxxxxxxxxx	Berkoordinasi dengan xxxxxxxxxxx
.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....

.....kota..... tanggal.....  
Kepala .....

Sampai saat ini masih terdapat 2 unit yaitu LPMQ dan BDK Jakarta yang belum menyampaikan Rencana Pengembangan Profesionalitas Pegawai Tahun 2021. Diharapkan kedua unit ini dapat secepatnya mengirimkan rencana tersebut sehingga pengembangan profesionalitas pegawai di unit tersebut terarah dan dapat meningkatkan IP ASN unitnya di tahun mendatang yang pada akhirnya juga mendongkrak nilai IP ASN Balitbangdiklat.

Rencana pengembangan profesional pegawai yang ditandatangani oleh pimpinan unit masing-masing adalah sebagai kontrak kinerja dari pimpinan unit kepada Kepala Badan sebagai pimpinan Badan Litbang dan Diklat. Disaat yang sama, Pusdiklat Tenaga Administrasi juga mengirimkan kuesioner analisis kebutuhan pelatihan via *google form* yang ditujukan kepada pejabat fungsional dengan tujuan memetakan kebutuhan pelatihan jabatan fungsional. dengan sinergitas ini diharapkan kebutuhan sesuai dengan ketersediaan pelatihan.

## **PENUTUP**

Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) merupakan suatu indeks yang menggambarkan tingkat profesionalitas seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Dimensi yang diukur adalah kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Nilai Tertinggi diperoleh Pusdiklat Tenaga Administrasi dengan skor 84,75 sedangkan terendah diperoleh Lajnah Pentashihan Mushaf Al Qur'an dengan skor 66,02 dengan nilai rata-rata 76,6.

Melihat hasil pengukuran IP ASN per unit ditemukan bahwa pegawai yang memiliki nilai IP ASN rendah (61-70) adalah pegawai yang tidak mendapatkan penugasan diklat baik itu Pelatihan Kepemimpinan (berlaku bagi ASN yang menduduki jabatan struktural) sesuai dengan jenjang jabatan strukturalnya saat ini; Pelatihan Fungsional (berlaku bagi ASN yang menduduki jabatan fungsional); dan Pelatihan Teknis paling sedikit 20 jam pelajaran akumulatif (berlaku bagi semua ASN) yang sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya, dengan norma waktu 1 tahun (12 bulan) terakhir; dan Seminar/Workshop/Kursus/Magang/sejenis (berlaku bagi semua ASN) yang sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya, dengan norma waktu 2 tahun (24 bulan) terakhir.

Kategorisasi hasil Pengukuran IP ASN dapat bermakna bahwa pada saat pengukuran, partisipan telah memenuhi standard Profesionalitas ASN dalam keempat aspek: Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin atau sebaliknya yaitu pada saat pengukuran, terdapat aspek Profesionalitas ASN (Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan/atau Disiplin) yang belum dipenuhi/belum memenuhi standard.

Untuk menindaklanjuti hasil Pengukuran IP ASN perlu dilakukan langkah evaluasi dan perencanaan pengembangan pada dimensi yang kurang atau belum terpenuhi oleh masing-masing pegawai dengan mengirimkan rencana pengembangan profesionalitas pegawai. Jika dimensi yang kurang adalah dimensi kompetensi maka perencanaan pengembangan dapat berupa penugasan mengikuti pelatihan baik pelatihan kepemimpinan, fungsional, teknis dan seminar yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya. Selain itu unit kediklatan diminta untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan baik untuk struktural, fungsional dan pelaksana. Kesemuanya ditujukan agar ASN Balitbangdiklat menjadi ASN profesional dimana kompetensi sesuai dengan kualifikasi jabatannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dien, Pioh dan Monintja. 2021. Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Untuk Menunjang Terwujudnya Good Governance (Studi : Di Kantor Kecamatan Sonder Kab. Minahasa). Jurnal Governance Vol.1, No. 2.
- Hamirul, Ariyanto, Elsyra. 2018. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka Mengatasi Patologi Pelayanan Publik. Jurnal Marketing, Volume 2 No 2.
- Juliani, Hany. Upaya Strategis Pemerintah Kota Surakarta dalam Mewujudkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Aparatur. Administratice & Governance Journal. 2019.

Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

PermenPANRB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara

PermenPANRB Nomor 5 Tahun 2020 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi 2020-2024.

Putranto, Haryomo Dwi. 2019. Paparan Pengukuran Indeks Profesional ASN. BKN.

Ramadhan, Isnaeny. 2019. Strategi Peningkatan Profesionalitas ASN Pada Pemerintah Daerah Berbasis Pengembangan Human Capital. Prosiding Seminar Stiami, Volume 6, No. 1.

Tim IP ASN Balitbangdiklat. 2021. Buku Saku Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, Balitbangdiklat, Maret 2021.

Tim IP ASN Balitbangdiklat. 2021. Laporan Hasil Pengukuran IP ASN Balitbangdiklat Tahun 2021.

Wiryanto, Wisber. 2018. Pengembangan Instrumen Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka Reformasi Administrasi. Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis Ke-3, Universitas Jember.