



PROFESIONALISME APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI (TINJAUAN LITERATUR)

Yoyok Setyo Langgeng^{1*}
Mega Fitrya Wilasari²

¹Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur

²Turi Education Research and Community Foundation

ABSTRAK

Jurnal ini merupakan tinjauan literatur yang menyelidiki peran profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam konteks peningkatan kinerja organisasi publik. Melalui analisis terhadap berbagai studi dan artikel ilmiah yang relevan, penelitian ini bertujuan untuk merangkum pemahaman mendalam tentang hubungan antara tingkat profesionalisme ASN dan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode literatur review.

Hasil tinjauan literatur menyoroti bahwa profesionalisme ASN dapat dilihat melalui 2 faktor utama, yaitu 1) faktor internal seperti kepemimpinan, manajemen, etika, nilai organisasi, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja, serta 2) faktor eksternal seperti peraturan/kebijakan pemerintah, tuntutan masyarakat/opini publik, kondisi ekonomi dan sosial, infrastruktur pelayanan, teknologi dan inovasi.

Hasil penelitian ini memberikan landasan konseptual bagi penelitian lebih lanjut dan memberikan panduan bagi praktisi dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di sektor publik. Kesimpulan dari tinjauan literatur ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan kerangka kerja konseptual dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui peningkatan profesionalisme ASN.

Kata Kunci: *Profesionalisme, Aparatur Sipil Negara (ASN), Kinerja Organisasi*

Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 1 menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, sedangkan pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian

ARTICLE INFO

Received : 18-11-2023

Accepted : 26-11-2023

Online : 25-12-2023

*Correspondence: Yoyok Setyo
Langgeng
E-mail:
yoyok.setyo.l@gmail.com

dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai ASN mempunyai tugas diantaranya melaksanakan kebijakan umum yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; memperkuat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (negara kesatuan Republik Indonesia). Pegawai ASN juga berperan sebagai perencana, pelaksana tugas umum pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional, bebas dari campur tangan politik dan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, melalui kebijakan dan penyelenggaraan pelayanan publik yang profesional, serta berperan sebagai pengawas (Prasojo & Rudita, 2014 ; Komara, 2018; dan Nasti, 2018).

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian penting dalam penyelenggaraan negara. Kemampuan organisasi negara dalam mencapai tujuannya terutama bergantung pada profesionalisme ASN. Profesionalisme ASN dapat diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional berdasarkan keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki ASN.

Di era globalisasi ini, tantangan besar bagi pemerintah adalah menyediakan aparatur yang profesional dengan etos kerja yang tinggi, berdaya saing dan mampu mengikuti etika birokrasi sekaligus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai bidang dan jenjangnya. Setiap pegawai profesional mengikuti nilai-nilai moral yang menjadi pedoman dan merupakan perbuatan mulia. Dalam melaksanakan tugas profesionalnya, para profesional harus bertindak objektif, yaitu. tanpa rasa malu, emosi, amarah, kemalasan dan keengganan. Oleh karena itu, profesi tersebut harus jelas mempunyai kekhususan tertentu yang diperoleh melalui pelatihan khusus, dan di samping itu, semangat pengabdian haruslah melekat pada pekerjaan yang diemban. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) semakin mendapat perhatian dari sisi peningkatan kinerja organisasi sektor publik. Kehadiran ASN profesional dinilai menjadi elemen kunci dalam memenuhi tuntutan masyarakat modern dan tantangan global yang dinamis dan kompleks. Perubahan dinamika sosial, ekonomi, dan teknologi yang begitu pesat menyebabkan ekspektasi terhadap pelayanan publik semakin meningkat, sehingga diperlukan kehadiran ASN yang tidak hanya berkompeten namun juga menjaga standar etika dan integritas yang tinggi.

Peningkatan kinerja pemerintah merupakan komitmen yang harus senantiasa dan terus menerus dipenuhi demi tercapainya kualitas penyelenggaraan pelayanan publik yang bertujuan untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. ASN, termasuk didalamnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), harus memahami betul apa perannya dalam pelayanan publik, bagaimana menciptakan kualitas pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat sebagai penerima pelayanan publik, dan bagaimana seharusnya perilaku mereka sebagai pelayan publik.

Data BKN (Badan Kepegawaian Negara) per 1 Oktober 2023 menunjukkan, kini terdapat sebanyak 4.432.924 pekerja ASN di Indonesia. Kritik terhadap buruknya kualitas pelayanan pegawai ASN selalu dikaitkan hanya dengan profesionalisme. Faktanya, rendahnya kualitas kerja pegawai ASN juga disebabkan oleh ketidakseimbangan jumlah pegawai ASN dan kelompok kepentingannya serta rendahnya kualifikasi pegawai ASN (Paath, 2018; dan Komara, 2018). Permasalahan yang timbul kemudian adalah sebagaimana yang menjadi syarat Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 20 Tahun 2023 dan pegawai berkompetensi tinggi yang diinginkan semua pihak masih lebih berupa mimpi dibandingkan kenyataan. Faktanya, jumlah pegawai ASN di Indonesia masih terbilang kecil dibandingkan

dengan jumlah penduduk Indonesia yang berjumlah sekitar 270 juta jiwa. Selain itu, ditegaskan bahwa pegawai ASN di Indonesia hanya mewakili 1,6% dari total penduduk Indonesia.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Literature Review* atau tinjauan literatur yang merupakan teori, temuan, dan karya penelitian lainnya yang bersumber dari bahan referensi dan dijadikan landasan dalam kegiatan penelitian. Tahap pertama penelitian dilakukan dengan mencari literatur jurnal ilmiah yang berkaitan dengan profesionalisme ASN dan kinerja organisasi sektor publik yang terbit pada rentang waktu tahun 2018-2023. Pencarian dilakukan dengan menggunakan aplikasi Publish or Perish 8 melalui Google Scholar dan ditemukan sebanyak 992 tulisan dengan kata kunci profesionalisme ASN dan kinerja organisasi sektor publik. Setelah dilakukan penelusuran terhadap tulisan-tulisan tersebut, sebagian besar merupakan jurnal, laporan tugas, skripsi, thesis ataupun disertasi yang tersimpan dalam repositori institusi masing-masing. Dalam tulisan ini penulis membatasi hanya pada artikel jurnal yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah. Berdasar pertimbangan di atas maka didapatkan 10 tulisan yang memenuhi syarat untuk dianalisis.

Tinjauan literatur ini disintesis menggunakan metode naratif dengan mengelompokkan data-data hasil ekstraksi yang sejenis dengan membuat ringkasan artikel meliputi nama penulis, tahun terbit jurnal, judul, metode, dan ringkasan hasil temuan.

Hasil

Terdapat 10 judul jurnal yang dianggap relevan dan sesuai dengan kriteria serta visi tinjauan literatur yang merangkum tentang profesionalisme ASN dengan peningkatan kinerja organisasi sektor publik. Sepuluh studi ini dianggap memberi informasi yang jelas terkait prosedur penelitian dari deskripsi penelitian, metode, serta hasil penelitian. Adapun kontribusi dari ketiga jurnal tersebut dapat disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Jurnal tentang Profesionalisme ASN dan Kinerja Organisasi Sektor Publik

No	Penulis	Tahun	Judul	Metode	Hasil
1	Hamirul ¹ Ariyanto. M ² Nova Elsyira ³	2018	Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam Rangka Mengatasi Patologi Pelayanan Publik	Metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data menggunakan wawancara dengan informan sebanyak 10 orang	Profesionalisme yang ada di pelayanan PUPR di kabupaen Tebo sudah cukup baik yakni meliputi: kemahiran, tanggung jawab, disiplin serta sikap pegawai sudah cukup, namun aspek kesiapan masih perlu pembenahan agar hal tersebut tidak merambat ke indikator lainnya, terkait Profesionalisme aparatur dalam melayani kebutuhan masyarakat dan dengan profesionalisme yang diterapkan dalam pelayanan yang berkualitas sudah tentu dapat meminimalisir patologi yang ada dalam pelayanan publik terutama yang berkaitan dengan profesionalitas dari ASN sebagai abdi masyarakat.
2	Muh. Kadarisman	2019	Efektifitas Kinerja	Penelitian menggunakan	Kinerja ASN di Kota Depok terbukti sudah cukup efektif sesuai

No	Penulis	Tahun	Judul	Metode	Hasil
			Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Administrasi di Kota Depok	metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif	perencanaan dan harapan publik. Adanya kerjasama yang baik dalam menyelesaikan beban tugas, dan pemanfaatan waktu secara optimal, sehingga dapat mencapai sasaran kerja individu dan tim sesuai perencanaan. Kegiatan tersebut, didukung sarana dan prasarana yang memadai, serta kemampuan ASN dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja.
3	Endang Komara	2019	Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia	Dengan menggunakan metode kualitatif, analisis deskriptif, dan studi kepustakaan	Hasil kajian menunjukkan bahwa kompetensi dapat dibedakan menjadi dua tipe. Pertama, kompetensi "lembut", atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia, serta membangun interaksi dengan orang lain. Contoh adalah kepemimpinan, komunikasi, hubungan antarpribadi, dan lain-lain. Kedua, kompetensi "keras", atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional dan teknis suatu pekerjaan. Contoh adalah teknik kelistrikan, riset pemasaran, analisis finansial, dan lain-lain. Pelayanan publik di Indonesia hendaknya mendorong adanya budaya kerja yang positif, membangun komunikasi yang respektif, meningkatkan kedisiplinan pegawai, menegakan aturan organisasi, serta menerapkan ganjaran dan hukuman sebagai bentuk motivasi kerja bagi pegawai.
4	Hanna Marice Bleskadir ¹ Johannis K ² Neni Kumayas ³	2020	Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sorong Provinsi Papua Barat	Metode penelitian kualitatif dengan cara pengumpulan data, wawancara langsung, observasi dilapangan serta melalui kajian dokumen.	Produktifitas kinerja aparatur sipil negara dalam melakukan pelayanan publik yang dapat ditandai dengan minimnya ketersediaan sarana-prasarana atau alat penunjang dalam melakukan kegiatan pelayanan publik seperti alat printer. Sebab suatu kinerja atau pelayanan dinyatakan berkualitas apabila dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan dapat berjalan dengan efektif dan kualitas pelayanan itu tergantung pula pada kualitas teknologi dalam hal ini alat-alat

No	Penulis	Tahun	Judul	Metode	Hasil
5	M. Aris ¹ Andi Agustang ² Andi M.Idkhan ³	2021	Efektifitas Pelayanan Aparatur Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik	Pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data dilakukan melalui kajian pustaka.	produktifitas dalam suatu organisasi atau instansi publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 2 aspek yang dilihat dalam efektivitas pelayanan aparatur sipil dalam meningkatkan pelayanan publik, yaitu optimasi tujuan dan perilaku pegawai dalam organisasi.
6	Patahullah	2021	Integritas dan Profesionalisme ASN di Era Milenial	Pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data dilakukan melalui kajian pustaka.	Integritas ASN sangat erat hubungannya dengan ahlak kerja pegawai. Akhlak pegawai maksudnya setiap tingkah laku, tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. ASN wajib memiliki tujuh ciri-ciri public life principles, yaitu tidak berpikir untuk sendiri (<i>selflessness</i>), integritas (<i>integrity</i>), obyektif (<i>objectivity</i>), akuntabel (<i>accountability</i>), terbuka (<i>openness</i>), kejujuran (<i>honesty</i>), dan kepemimpinan (<i>leadership</i>).
7	Regurius Roberto Loi ¹ Gamosokhi Buulo ²	2021	Peranan Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Pelayanan Publik	Penelitian Kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui teknik wawancara dan dokumentasi	Hasil penelitian menunjukkan revisi mutu sebaiknya secara terus menerus/berkesinambungan menimpa Peranan Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan pelayanan publik (Studi di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan) hendak tergambar dalam penjelasan dengan mengacu pada beberapa indikator, yaitu: Fasilitas, Kehandalan Teknis, Jaminan, Prosedur layanan publik, Waktu penyelesaian, Biaya pelayanan publik, Kompetensi. Dari ketujuh indikator tersebut, Kinerja Aparatur Sipil Negara masih kurang dalam membagikan pelayanan publik sebab minimnya sarana fasilitas serta prasarana di Kantor Camat Teluk Dalam sehingga pekerjaan menjadi lelet serta pula pelayanan publik tidak selesai pas pada waktunya. Penelitian di Kantor Camat Teluk Dalam kalau terdapatnya sebagian Aparatur Sipil Negara masih kurang dalam memberikan pelayanan publik

No	Penulis	Tahun	Judul	Metode	Hasil
8	M. Arifin Abd. Kadir ¹ Kamaluddin ² Arie Purnomo ³	2022	Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik di Distrik Maladum Mes Kota Sorong	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dimana keseluruhan pegawai negeri sipil lingkup kantor Distrik Maladum Mes Kota Sorong yang berjumlah 15 orang merupakan populasi dan data dikumpulkan dari kuesioner, wawancara, dan telaah dokumen	dengan keterbatasan perlengkapan tulis di Kantor yang masih memakai mesin tik, jumlah pegawai yang masih kurang, jadwal kehadiran pegawai kerap terlambat sehingga pelayanan publik tidak pas waktu. Dari hasil tersebut, didapatkan bahwa Kinerja Pelayanan Proses administrasi pemerintahan di Distrik Maladum Mes Kota Sorong masih jauh dari kata berkualitas, dikarenaka 1) masih perlu dan harus ditingkatkan yaitu penampilan dan kedisiplinan pegawai, kecermatan dan keahlian pegawai, respon dan pelayanan yang cepat dan tepat; 2) Faktor Yang menghambat peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Distrik Maladum Mes adalah kurangnya tenaga terampil/ahli, kurangnya jumlah pegawai dan kedisiplinan tepat waktu, kurangnya perangkat pendukung Komputer dan printer; dan 3) Cara pemecahan masalah dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada Distrik Maladum Mes Kota Sorong yaitu dengan diadakannya pelatihan dan perlunya pengadaan sarana dan prasarana perkantoran, penambahan pegawai dan tersedianya kendaraan operasional dalam menunjang pekerjaan pelayanan publik.
9	Nabila Aditya Rahim ¹ Murlinus ² Dian Fajri ³	2022	Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Pelayanan di Kantor Camat Hamparan Rawang Kota Sungai Penuh	Pendekatan kualitatif melalui wawancara bebas dilapangan kepada 9 (Sembilan) orang informan dengan menggunakan pedoman wawancara yang kemudian dilakukan analisis data dengan triangulasi melalui reduksi data, penafsiran data dan penarikan kesimpulan sehingga dapat memperoleh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi terhadap perubahan pelayanan baik, meskipun masih ada tuntutan dari masyarakat yang belum terpenuhi terkait dengan perubahan di kantor camat hamparan rawang kota sungai penuh yang belum maksimal. 2. Etika pelayanan pegawai di kantor camat baik,hal ini dapat di lihat pada saat pegawai memberikan layanan pada masyarakat dengan sopan namun ada juga pegawai lalai dalam mengerjakan tugas nya. 3. Sistem administrasi di kantor camat hamparan rawang lebih tepat nya dalam mengerjakan tugas surat menyurat sudah baik,tapi juga memakan waktu

No	Penulis	Tahun	Judul	Metode	Hasil
				informasi yang akurat.	yang lama karena menunggu surat untuk di tandatangani oleh pak camat. 4. Semangat kerjasama di kantor camat hamparan rawang kota sungai penuh sangat baik guna untuk meningkatkan kerja sama yang lebih baik lagi dari sebelum nya.
10	Luki Nakita ¹ Livia Putri Septianti ²	2023	Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Pendekatan kualitatif dengan analisis data dilakukan secara induktif melalui pengamatan dan observasi, wawancara, studi kepustakaan dan dokumentasi	Hasil penelitian menunjukan bahwa Profesionalisme ASN di Kabupaten Subang sudah bisa cukup dikatakan secara optimal

Pembahasan

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan komponen utama dalam organisasi sektor publik yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, oleh karenanya profesionalisme ASN memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja organisasi sektor publik.

Penelitian oleh [Hamirul, Arianto M, dan Nova Elyira \(2018\)](#) menunjukkan bahwa profesionalisme ASN yang ada di instansi Dinas PUPR di Kabupaen Tebo sudah cukup baik dengan ditunjukkan bahwa kemahiran, tanggung jawab, disiplin serta sikap pegawai sudah cukup, namun aspek kesiapan masih perlu pembenahan agar hal tersebut tidak merambat ke indikator lainnya, sedangkan terkait profesionalisme aparatur dalam melayani kebutuhan masyarakat dan dengan profesionalisme yang diterapkan dalam pelayanan yang berkualitas sudah tentu dapat meminimalisir patologi yang ada dalam pelayanan publik terutama yang berkaitan dengan profesionalitas dari ASN sebagai abdi masyarakat.

[Muh. Kadarisman \(2019\)](#) menyebutkan bahwa kinerja ASN di Kota Depok terbukti sudah cukup efektif sesuai perencanaan dan harapan publik. Adanya kerjasama yang baik dalam menyelesaikan beban tugas, dan pemanfaatan waktu secara optimal, sehingga dapat mencapai sasaran kerja individu dan tim sesuai perencanaan. Kegiatan tersebut, didukung sarana dan prasarana yang memadai, serta kemampuan ASN dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Kompetensi profesional pegawai ASN di Indonesia disebutkan oleh [Endang Komara \(2019\)](#) bahwa bahwa kompetensi dapat dibedakan menjadi dua tipe. Pertama, kompetensi “lembut”, atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia, serta membangun interaksi dengan orang lain. Contoh kompetensi “lembut” bagi para pegawai ASN adalah kepemimpinan, komunikasi, hubungan antarpribadi, dan lain-lain. Kedua, kompetensi “keras”, atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional dan teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi pegawai ASN di sini berkenaan dengan seluk-beluk teknis yang berkaitan dengan

pekerjaan yang ditekuni. Contoh kompetensi “keras” adalah teknik kelistrikan, riset pemasaran, analisis finansial, perencanaan tenaga kerja, dan lain-lain. Pelayanan publik di Indonesia hendaknya mendorong adanya budaya kerja yang positif, membangun komunikasi yang respek, meningkatkan kedisiplinan pegawai, menegakan aturan organisasi, serta menerapkan ganjaran dan hukuman sebagai bentuk motivasi kerja bagi pegawai.

Penelitian oleh [Hanna Marice Bleskadir, Johannis Kaawoan dan Neni Kumayas \(2020\)](#) terkait produktifitas kinerja aparatur sipil negara pada Pelayanan Publik Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sorong Provinsi Papua Barat menunjukkan bahwa pelayanan publik dilaksanakan namun terkendala minimnya ketersediaan sarana-prasarana atau alat penunjang dalam melakukan kegiatan pelayanan publik seperti alat printer. Sebab suatu kinerja atau pelayanan dinyatakan berkualitas apabila dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan dapat berjalan dengan efektif dan kualitas pelayanan itu tergantung pula pada kualitas teknologi dalam hal ini alat-alat produktifitas dalam suatu organisasi atau instansi publik, dan hal ini menjadi hambatan tersendiri pada instansi tersebut.

Penelitian oleh [Muhammad Aris, Andi Agustang, dan Andi Muhammad Idkhan \(2021\)](#) yang berjudul efektifitas pelayanan aparatur sipil negara dalam meningkatkan pelayanan publik menunjukkan bahwa terdapat 2 aspek yang sangat mempengaruhi hal tersebut, yaitu optimasi tujuan dan perilaku pegawai dalam organisasi.

[Patahullah \(2021\)](#) menyebutkan bahwa integritas ASN sangat erat hubungannya dengan ahlak kerja pegawai. Ahlak pegawai maksudnya setiap tingkah laku, tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. ASN wajib memiliki tujuh ciri-ciri *public life principles*, yaitu tidak berpikirl untuk sendiri (*selflessness*), integritas (*integrity*), obyektif (*objectivity*), akuntabel (*accountability*), terbuka (*openness*), kejujuran (*honesty*), dan kepemimpinan (*leadership*).

Penelitian yang dilakukan oleh [Regurius Roberto Loi dan Gamosokhi Buulo \(2021\)](#) mengenai peranan aparatur sipil negara dalam meningkatkan pelayanan publik menjelaskan bahwa revisi mutu sebaiknya secara terus menerus/berkesinambungan menimpa peranan Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan pelayanan publik (Studi di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan) hendak tergambar dalam penjelasan dengan mengacu pada beberapa indikator, yaitu: Fasilitas, Kehandalan Teknis, Jaminan, Prosedur layanan publik, Waktu penyelesaian, Biaya pelayanan publik, Kompetensi. Dari ketujuh indikator tersebut, Kinerja Aparatur Sipil Negara masih kurang dalam membagikan pelayanan publik sebab minimnya sarana fasilitas serta prasarana di Kantor Camat Teluk Dalam sehingga pekerjaan menjadi lelet serta pula pelayanan publik tidak selesai pas pada waktunya. Selain itu masih banyak terdapat keluhan yang diakibatkan oleh jumlah pegawai yang masih kurang, jadwal kehadiran pegawai kerap terlambat sehingga pelayanan publik tidak pas waktu.

[Muhammad Arifin Abd. Kadir, Kamaluddin, dan Arie Purnomo \(2021\)](#) dalam penelitian tentang kinerja ASN dalam pelayanan publik di distrik Maladum Mes Kota Sorong mendapatkan bahwa Kinerja Pelayanan Proses administrasi pemerintahan di Distrik Maladum Mes Kota Sorong masih jauh dari kata berkualitas, dikarenakan beberapa hal, diantaranya 1) masih perlu dan harus ditingkatkan yaitu penampilan dan kedisiplinan pegawai, kecermatan dan keahlian pegawai, respon dan pelayanan yang cepat dan tepat; 2) Faktor Yang menghambat peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Distrik Maladum Mes adalah kurangnya tenaga terampil/ahli, kurangnya jumlah pegawai dan kedisiplinan tepat waktu, kurangnya perangkat pendukung Komputer dan printer; dan 3) Cara pemecahan masalah dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada Distrik Maladum Mes Kota Sorong

yaitu dengan diadakannya pelatihan dan perlunya pengadaan sarana dan prasarana perkantoran, penambahan pegawai dan tersedianya kendaraan operasional dalam menunjang pekerjaan pelayanan publik.

Penelitian oleh [Nabila Aditya Rahim, Murlinus, dan Dian Fajri \(2022\)](#) tentang profesionalisme ASN dalam meningkatkan pelayanan di kantor camat Hamparan Rawang Kota Sungai Penuh menyebutkan bahwa terdapat beberapa hal berikut, yaitu 1) orientasi terhadap perubahan pelayanan baik, meskipun masih ada tuntutan dari masyarakat yang belum terpenuhi terkait dengan perubahan di kantor camat hamaparan rawang kota sungai penuh yang belum maksimal. 2) etika pelayanan pegawai di kantor camat baik,hal ini dapat di lihat pada saat pegawai memberikan layanan pada masyarakat dengan sopan namun ada juga pegawai lalai dalam mengerjakan tugas nya. 3) sistem administrasi di kantor camat hamparan rawang lebih tepat nya dalam mengerjakan tugas surat menyurat sudah baik,tapi juga memakan waktu yang lama karena menunggu surat untuk di tandatangani oleh pak camat. 4) semangat kerjasama di kantor camat hamparan rawang kota sungai penuh sangat baik guna untuk meningkatkan kerja sama yang lebih baik lagi dari sebelum nya.

[Luki Nakita dan Livia Putri Septianti \(2023\)](#) dalam penelitiannya tentang profesionalisme ASN mendapati bahwa profesionalisme ASN di Kabupaten Subang sudah bisa cukup dikatakan secara optimal, hal ini dapat dilihat dari berbagai indikator seperti pengabdian pada profesi (*dedication*), kewajiban sosial (*social obligation*), kemandirian (*autonomy demands*), dan keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*) yang sudah berjalan dan dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan kesepuluh studi yang telah dijabarkan diatas, profesionalisme ASN sangat erat kaitannya dalam rangka peningkatan pelayanan publik dan dipengaruhi oleh 2 faktor utama, yaitu 1) faktor internal seperti kepemimpinan, manajemen, etika, nilai organisasi, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja, serta 2) faktor eksternal seperti peraturan/kebijakan pemerintah, tuntutan masyarakat/opini publik, kondisi ekonomi dan sosial, infrastruktur pelayanan, teknologi dan inovasi. Faktor-faktor ini kompleks dan saling terkait. Profesionalisme ASN dapat ditingkatkan melalui pendekatan holistik yang mencakup perbaikan pada berbagai aspek tersebut. Peningkatan kualitas sumber daya manusia, penerapan tata kelola yang baik, dan tanggap terhadap kebutuhan masyarakat menjadi kunci peningkatan profesionalisme ASN dalam memberikan pelayanan publik.

Kesimpulan

Profesionalisme ASN mempunyai pengaruh terhadap efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas kinerja organisasi. Beberapa aspek penting yang berperan penting dalam membentuk profesionalisme ASN, antara lain 1) kepemimpinan yang kuat, 2) manajemen kinerja yang efektif, dan 3) etos kerja yang tinggi. Peran pemerintah dalam menetapkan kebijakan kepegawaian yang mendukung pengembangan profesionalisme ASN juga menjadi fokus penting. Hasil ini memberikan implikasi praktis bagi pengambil kebijakan, menekankan perlunya investasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta peningkatan regulasi yang mendukung tata kelola kepegawaian yang baik. Profesionalisme ASN menjadi kunci membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan lembaga publik. Oleh karena itu, penerapan kebijakan yang mendukung profesionalisasi ASN dapat memberikan dampak positif tidak hanya pada kinerja organisasi tetapi juga pada legitimasi dan reputasi pemerintah.

Terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalisme ASN, termasuk perlunya perubahan budaya organisasi dan transparansi yang lebih besar

dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesionalisme ASN memerlukan upaya berkelanjutan dari seluruh pihak yang terlibat. Secara keseluruhan, penelitian ini akan bermanfaat bagi para praktisi, pengambil kebijakan, dan peneliti dalam upaya mereka untuk memprofesionalkan ASN sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja organisasi dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintah.

Daftar Pustaka

- Abd Kadir, M. A., & Purnomo, A. (2022). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Distrik Maladum Mes Kota Sorong. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 5(1), 59-68.
- Aris, M., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Efektifitas Pelayanan Aparatur Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. *Journal Governance and Politics (JGP)*, 1(2), 127-133.
- Bleskadit, H. M., Kaawoan, J., & Kumayas, N. (2020). Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Sorong Provinsi Papua Barat (Studi Pembuatan E-Ktp Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Sorong). *Jurnal Eksekutif*, 1(4).
- Hamirul, H., Masnun, A., & Elsyra, N. (2018). Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam rangka mengatasi Patologi Pelayanan Publik. *Jurnal Marketing*, 2(2), 133-148.
- Kadarisman, M. (2019). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di Kota Depok. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 16(1), 17-32.
- Komara, E. (2019). Kompetensi profesional pegawai asn (aparatur sipil negara) di indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73-84.
- Loi, R. R., & Buulolo, G. (2022). PERANAN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK (Studi Kasus Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan). *Jurnal Governance Opinion*, 6(2), 176-186.
- Nasty, Elana. (2018). "Aparatur Sipil Negara" dalam KOMPASIANA: Byond Blogging, pada 9 September. Tersedia secara online juga di: https://www.kompasiana.com/enty_lafina_nasution/5b9517f1677ffb687165d9b3/aparatursipil-negara [diakses di Bandung, Jawa Barat, Indonesia: 10 Januari 2019].
- Natika, L., & Septianti, L. P. (2023). Profesionalisme Aparatur Sipil Negara. *The World of Public Administration Journal*.
- Paath, Carlos K.Y. (2018). "Jumlah ASN di Indonesia 4.351.490 Orang" dalam Berita Satu, pada 29Oktober. Tersedia secara online juga di: <https://www.beritasatu.com/nasional/515506/jumlah-asndi-indonesia-4351490-orang> [diakses di Bandung, Jawa Barat, Indonesia: 10 Januari 2019].
- Patahullah, P. (2021). Integritas Dan Profesionalisme ASN di Era Milenial. *JURNAL SIPATOKKONG BPSDM SULSEL*, 2(2), 206-219.
- Prasojo, Eko & Laode Rudita. (2014). "Undang- Undang Aparatur Sipil Negara: Membangun Profesionalisme Aparatur Sipil Negara" dalam *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol.8, No.1 [Juni], hlm.13-29.
- Rahim, N. A. (2022). PROFESIONALISME APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN DI KANTOR CAMAT HAMPARAN RAWANG KOTA SUNGAI PENUH:

NABILA ADITYA RAHIM, MURLINUS, DIAN FAJRI. JURNAL ADMINISTRASI
NUSANTARA MAHA, 4(1), 16-24.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara