

LAPORAN AKHIR

INDEKS PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA PEMERINTAH KOTA MAKASSAR



TIM PENELITIAN:

- ✚ DR. HENDRA GUNAWAN, S.E., M.SI. (KETUA)**
- ✚ DR. H. BASRI RAKHMAN, M.SI. (ANGGOTA)**
- ✚ DEDY HERIANTO, S.IP., M.A.P. (ANGGOTA)**
- ✚ RACHMATAN, S.T., M.M. (ANGGOTA)**

**BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
KOTA MAKASSAR
TAHUN 2024**

DAFTAR ISI

SAMPUL

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Maksud dan Tujuan	4
D. Sasaran.....	4
E. Ruang Lingkup Kegiatan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Konsep	9
1. Konsep Administrasi.....	9
2. Konsep Manajemen	15
3. Konsep manajemen Sumber Daya Manusia	20
4. Konsep Profesionalitas Pegawai.....	30
5. Konsep Dimensi Profesionalitas Pegawai	33
a. Dimensi Kualifikasi	33
b. Dimensi Kompetensi	35
c. Dimensi Kinerja.....	38
d. Dimensi Disiplin.....	40
6. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia	41

B. Kerangka Pikir	48
C. Definisi Operasional Variabel	48
BAB III METODOLOGI	50
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	50
B. Jenis Penelitian	50
C. Sumber Data	50
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampling	50
E. Metode Pengumpulan Data.....	54
F. Metode Pengolahan dan Analisis Data	55
BAB IV GAMBARAN UMUM	57
A. Kondisi Kelembagaan.....	57
B. Kondisi Pegawai	58
C. Responden Penelitian.....	60
BAB V DESKRIPSI OLAHAN DATA	62
A. Deskripsi Olahan Data.....	62
1. Dimensi Kualifikasi	62
2. Dimensi Kompetensi.....	65
3. Dimensi Kinerja.....	69
4. Dimensi Disiplin.....	71
B. Akumulasi Olahan Data.....	74

BAB VI PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Rekomendasi.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN INSTRUMEN PENELITIAN

LAMPIRAN OLAH DATA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Pemetaan Urusan Pemerintahan di Lingkup Pemerintah Kota Makassar	52
Tabel 4.1	Daftar Perangkat Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Makassar	57
Tabel 4.2	Jumlah Pegawai di lingkup Pemerintah Kota Makassar.....	59
Tabel 4.3	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Lingkup Pemerintah Kota Makassar	59
Tabel 4.4	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Golongan di Lingkup Pemerintah Kota Makassar	60
Tabel 4.5	Sebaran Responden Penelitian.....	60
Tabel 5.1	Deskripsi Olahan Data Kuesioner Terkait Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Dimensi Kualifikasi di Lingkup Pemerintah Kota Makassar	62
Tabel 5.2	Deskripsi Olahan Data Kuesioner Terkait Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Dimensi Kompetensi di Lingkup Pemerintah Kota Makassar	65
Tabel 5.3	Deskripsi Olahan Data Kuesioner Terkait Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Dimensi Kinerja di Lingkup Pemerintah Kota Makassar	69
Tabel 5.4	Deskripsi Olahan Data Kuesioner Terkait Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Dimensi Disiplin di Lingkup Pemerintah Kota Makassar	72

Tabel 5.5	Deskripsi Olahan Data Kuesioner Terkait Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Secara Akumulasi di Lingkup Pemerintah Kota Makassar	75
-----------	--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Bagan Kerangka Pikir.....	48
Gambar 3.1	Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Berdasarkan PerBKN No. 8 Tahun 2019.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran krusial dalam penyampaian layanan publik yang efektif dan efisien. Penelitian ini menetapkan Indeks Profesionalitas untuk ASN di Kota Makassar, sebuah alat untuk mengukur dan meningkatkan standar pelayanan publik dan tata kelola.

Dalam beberapa tahun terakhir, telah terjadi perhatian signifikan terhadap peningkatan profesionalitas pegawai negeri di berbagai pemerintahan di seluruh dunia. Inisiatif seperti sistem manajemen kinerja, kerangka kompetensi, dan pengembangan profesional terus menerus semakin banyak diadopsi untuk memastikan bahwa pegawai negeri tidak hanya berkualifikasi tetapi juga termotivasi dan selaras dengan tujuan tata kelola yang baik.

Meskipun ada upaya tersebut, masih terdapat kesenjangan yang cukup besar dalam mengukur dampak dari inisiatif tersebut terhadap efektivitas dan efisiensi keseluruhan penyampaian layanan publik secara kuantitatif. Kebanyakan studi telah menilai profesionalitas secara kualitatif atau berfokus pada aspek tertentu seperti pelatihan atau kompetensi tanpa mengintegrasikannya ke dalam indeks holistik yang menangkap sifat multidimensi dari profesionalitas layanan sipil.

Profesionalitas merupakan kunci kesuksesan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana

kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN).

Untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN maka perlu dilakukan pengukuran yang menghasilkan peta atau potret tentang tingkat profesionalitas ASN dengan menggunakan kriteria tertentu sebagai standar profesionalitas ASN. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN akan digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN serta penilaian Reformasi Birokrasi (Rizqyanto, 2022).

Menurut Kuntadi (2023) pengembangan Indeks Profesionalitas sangat penting untuk beberapa alasan:

- 1) Pengukuran: menyediakan metode standar untuk mengukur kualitas dan hasil yang terkait dengan perilaku profesional dalam layanan sipil.
- 2) Perbandingan: memungkinkan perbandingan profesionalitas di berbagai departemen atau wilayah, membantu mengidentifikasi praktik terbaik dan area yang memerlukan peningkatan.
- 3) Pembuatan Kebijakan: menawarkan titik data konkret yang dapat membantu pembuat kebijakan dalam merancang intervensi yang ditargetkan untuk meningkatkan efektivitas layanan sipil.

Salah satu kebaruan dari penelitian ini adalah pengembangan indeks kuantitatif yang komprehensif yang mengintegrasikan berbagai dimensi profesionalisme pegawai negeri, termasuk kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Pendekatan ini relatif baru dalam literatur yang umumnya lebih banyak menggunakan metode kualitatif atau semi-kualitatif untuk menilai profesionalisme.

Kebanyakan penelitian sebelumnya sering kali berfokus pada tingkat nasional atau organisasi internasional. Dengan memusatkan penelitian pada pemerintah kota, penelitian ini menawarkan perspektif baru tentang bagaimana praktik-praktik profesionalisme diterapkan dan dinilai pada tingkat lebih lokal, yang bisa sangat bervariasi.

Menurut Hardiyansyah (2018) indeks yang dikembangkan dapat digunakan sebagai alat bagi pembuat kebijakan untuk menilai dan meningkatkan efektivitas layanan publik. Kebaruan ini sangat penting karena menyediakan dasar yang lebih objektif dan terukur untuk reformasi administrasi publik. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya umpan balik dan pengembangan berkelanjutan dalam profesionalisme ASN. Ini mencerminkan tren baru dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pertumbuhan karier yang berkelanjutan dan adaptasi terhadap perubahan kebutuhan dan kondisi.

Dengan fokus pada Kota Makassar, penelitian ini juga mengakui pengaruh budaya, sosial, dan politik lokal dalam menentukan dan menerapkan standar profesionalisme. Ini menawarkan kesempatan untuk mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor lokal mempengaruhi implementasi dan efektivitas kebijakan sumber daya manusia.

Oleh sebab pentingnya Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, maka perlu penyebaran informasi secara masif sehingga instansi pusat maupun daerah dapat memahami pentingnya Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dan diharapkan mampu meningkatkan nilai Indeks Profesionalitas ASN. Sebagaimana Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman dan

Tata Cara Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatu Sipil Negara yang mencakup empat dimensi, yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengamantkan kepada kepala daerah masing-masing untuk mengelola dan mengatur daerahnya masing-masing secara otonom. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, responsivitas, dan akuntabilitas pemerintahan daerah, serta untuk mendorong inovasi dan pengembangan potensi lokal. Implementasi kebijakan ini diharapkan dapat membawa dampak positif bagi pembangunan daerah dan kesejahteraan masyarakat lokal.

Sejalan dengan hal tersebut, Walikota dan Wakil Walikota Kakassar (Moh. Ramdhan Pomanto dan Fatmawati Rusdi) Periode 2021-2026 menentukan visi “Percepatan Mewujudkan Makassar Kota Dunia yang “Sombere’ dan Smart City” dengan Imunitas Kota yang Kuat untuk Semua”. Makassar sebagai Kota pelayanan publik (*public services*) standar dunia yang aman, nyaman dan berdaya saing tinggi dengan konektivitas dan kontribusi hingga ke jaringan internasional (*global chain*) terhadap arus orang/barang, jasa, dan keuangan dengan fasilitas infrastruktur (*infrastructures*) yang unggul bagi kesejahteraan warga Kota Makassar.

Sehubungan dengan pencapaian visi tersebut, maka disusun tiga (3) misi. Berdasarkan topik kajian ini, sesuai dengan misi pertama (1), yaitu “Revolusi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Percepatan Reformasi Birokrasi Menuju SDM Kota yang Unggul dengan Pelayanan Publik Kelas Dunia Bersih dari Indikasi Korupsi” yang terdiri atas 2 tujuan. Namun, fokus kajian ini lebih sesuai dengan

tujuan kedua, yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan efektif dengan sasaran (1) Terwujudnya pelayanan publik yang Sombere' dan Smart melalui Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), dan (2) Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan melalui Status Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD).

B. Rumusan Masalah

Adapun pertanyaan dalam kajian ini adalah bagaimana pemetaan tingkat profesionalitas ASN di lingkup Pemerintah Kota Makassar berdasarkan aspek kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin?

C. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Maksud dari kajian ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis profesionalitas ASN di lingkup Pemerintah Kota Makassar berdasarkan aspek kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

2. Tujuan

Pengembangan Indeks Profesionalitas untuk ASN di lingkup Pemerintah Kota Makassar bertujuan untuk menjembatani kesenjangan yang diidentifikasi dalam penelitian dengan menyediakan ukuran komprehensif yang mencerminkan dimensi-dimensi multi dari profesionalitas layanan sipil, faktor penting dalam meningkatkan penyampaian layanan publik dan tata kelola.

D. Sasaran

Sasaran utama dan penting dari pengkajian topik ini adalah tersusunnya laporan hasil kajian pemetaan profesionalitas ASN di lingkup Pemerintah Kota Makassar khususnya dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

E. Ruang Lingkup Kegiatan

Ruang lingkup memastikan bahwa penelitian tidak hanya berfokus pada pengembangan alat ukur tetapi juga pada aplikasi praktis dan teoretis yang luas, memberikan kontribusi yang berarti untuk praktek administrasi publik. Ruang lingkup penelitian ini mencakup beberapa area saling terkait, diantaranya:

1. Definisi dan Dimensi Profesionalitas: Penelitian dimulai dengan mendefinisikan apa yang dimaksud dengan profesionalitas dalam konteks PNS dan mengidentifikasi dimensi utama yang membentuknya. Ini termasuk kualifikasi, kompetensi, kinerja, disiplin, dan mungkin faktor lain seperti etika dan integritas.
2. Pengembangan Instrumen Pengukuran: Merancang dan mengembangkan instrumen yang dapat mengukur secara akurat dan efektif profesionalitas pegawai negeri sipil. Instrumen ini harus valid dan reliabel, mampu menghasilkan data yang dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.
3. Validasi dan Uji Coba Indeks: Melakukan validasi empiris dari indeks yang dikembangkan melalui uji coba di beberapa perangkat daerah di lingkup Pemerintah Kota Makassar. Ini melibatkan survei, observasi, dan pengkajian dokumen yang relevan.

4. Analisis Data dan Interpretasi: Mengumpulkan dan menganalisis data yang diperoleh dari penerapan indeks. Mencakup teknik statistik untuk menilai hubungan antar dimensi profesionalitas dan dampaknya terhadap efektivitas organisasi.
5. Rekomendasi Kebijakan: Berdasarkan analisis, mengembangkan rekomendasi untuk kebijakan dan praktek yang dapat meningkatkan profesionalitas PNS. Mencakup pelatihan, pengembangan, dan perubahan dalam proses penilaian dan promosi.
6. Generalisasi dan Adopsi Model: Mempertimbangkan bagaimana indeks dan temuan dari Makassar dapat diadaptasi atau diadopsi oleh pemerintah daerah lain di Indonesia atau bahkan di konteks internasional.
7. Pengaruh terhadap Teori Manajemen Publik: Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan teoretis dan praktis baru ke dalam literatur manajemen dan administrasi publik, terutama dalam pengukuran dan peningkatan profesionalitas pegawai negeri.
8. Studi Kasus dan Aplikasi Praktis: Menyertakan studi kasus spesifik dari Pemerintah Kota Makassar sebagai bagian dari penelitian, yang menunjukkan penerapan dan hasil dari menggunakan indeks profesionalitas dalam operasi sehari-hari.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Konsep

1. Konsep Administrasi

Menurut Zacharias (2021) administrasi merupakan salah satu perilaku manusia yang paling kuno dan menyebar luas sehingga peradaban-peradaban lama telah memanfaatkan metode administrasi untuk berbagai keperluan dalam mengatur wilayah dan penduduk, bisa dikatakan bahwa sejak manusia mengenal tulisan, maka sejak itu pula administrasi dikembangkan sebagai sarana mengatur pemerintah. Diawali dari melayani kebutuhan pemerintah, tidak mengherankan kalau ilmu administrasi lebih dekat pada sektor publik daripada sektor privat. Menurut Thoha (2017) perkembangan ilmu, administrasi memberikan kontribusi terhadap ilmu administrasi publik yang terus mengalami perubahan terutama sejak tahun 1990an. Administrasi publik yang semula dianggap sebagai konsep eksklusif yang berfokus kepada masalah efisiensi dan efektifitas telah bergeser menjadi konsep yang multidisipliner.

Administrasi pada awal perkembangannya kajian administrasi publik sangat erat kaitannya dengan Negara bahkan administrasi publik diidentikkan pula dengan brokrasi, sebagaimana dikatakan Farazmand (2019) bahwa

‘For the latter part of the twentieth century, the public bureaucracy has been the locus of public policy formulation and the major determinant of where this country is going’ Dalam tulisannya itu Henry menggunakan istilah birokrasi publik untuk menyebut administrasi publik.

Perkembangan masyarakat sebagai akibat dan adanya globalisasi memaksa semua pihak, terutama birokrasi pemerintah melakukan revisi, perbaikan dan mencari alternatif baru tentang sistem administrasi yang lebih cocok dengan perkembangan masyarakat dan perkembangan zaman (Kadarisman, 2021). Administrasi publik sebenarnya sudah ada sejak dulu, yakni sejak masyarakat mulai dapat mengorganisasikan diri dan kelompoknya dalam bentuk sistem penataan pemerintahan.

Menurut Prabowo Hadi (2022) administrasi publik modern yang dikenal sekarang merupakan produk dari suatu masyarakat feudal yang tumbuh subur dinegara-negara Eropa. Negara-negara di daratan Eropa yang semuanya dikuasai oleh kaum feudal, bangsawan, kaum ningrat kerajaan berusaha untuk mengokohkan sistem pemerintahannya. Seiring dengan makin berkembangnya masyarakat, sentralisasi kekuasaan dan pertanggungjawaban dalam pemerintahan monarki menimbulkan kebutuhan untuk mendapatkan korps administrator yang cakap, penuh dedikasi, stabil dan memiliki integrasi.

Salah satu perwujudan kebutuhan akan sistem ini yang berkembang di Prusia dan Austria dikenal dengan sistem kameralisme (*cameralism*) yang merupakan awal mulanya administrasi publik. Sistem ini kemudian dikembangkan lebih lanjut di Perancis pada abad ke -18 dengan usaha-usaha untuk mengembangkan teknologi dan *engineering* (Syahrudin, 2019).

Inggris dan Amerika Serikat pada gilirannya mengembangkan sistem administrasi publiknya yang sangat berbeda dengan sistem yang dikembangkan di Eropa tersebut. Inggris mempercayakan tanggung jawab

administrasi pemerintahannya pada acara perwakilan dari para bangsawan dan orang-orang yang berpendidikan tinggi. Sampai dengan akhir abad ke-18 dan awal abad ke-19 sebagian kaum bangsawan berasal dari tuan tanah dipedesaan (*rural-estate*), baru pada abad ke-19, hampir sebagian besar administrator pemerintahan berasal dari kaum pedagang (*mercantile*) dan kelas-kelas usahawan di kota-kota (Jaya, 2022).

Akhir abad ke-19 mereka telah mulai menerapkan proses seleksi yang berlandaskan pada ujian yang bersifat kompetitif bagi para lulusan universitas. Dalam ujian tersebut, diujikan beberapa materi, diantaranya hukum administrasi, seperti yang terjadi di daratan Eropa, dan ilmu-ilmu lainnya yang berkaitan langsung dengan administrasi publik yang masih terpusat pada sifat-sifat klasik dan kemanusiaan (Thoha, 2017).

Menurut Sudrajat (2022) administrasi publik tidak dipahami sebagai suatu jenis aktivitas atau jabatan yang berbeda dan dapat dipisahkan. Ada 3 (tiga) struktur dasar yang membedakan dengan sistem di Inggris. Pertama, sistem federal dan khususnya sistem kekuasaan yang terbatas pada pemerintahan nasional. Kedua pemisahan kekuasaan eksekutif dan kekuasaan legislatif ditingkat pemerintahan nasional, Negara bagian dan tingkat kota. Ketiga, besarnya rasa takut dan tidak percaya atas terpusatnya kekuasaan eksekutif.

Menurut Sawir (2020) sejak revolusi Amerika, terjadi perubahan mendasar terhadap Administrasi publik, yakni: (1) terdapatnya dua sistem kepartaian; (2) invasi yang luas yang dilakukan oleh partai-partai politik ini

terhadap urusan-urusan administrasi pemerintahan; dan (3) terdapatnya usaha untuk menggalakkan spesialisasi, diversifikasi, dan profesionalisasi disemua jabatan.

Dasar-dasar pemikiran administrasi publik modern diletakkan oleh seorang professor ilmu politik yang kemudian menjadi Presiden Amerika Serikat, Woodrow Wilson. Pemikiran Wilson dituangkan di dalam tulisannya yang berjudul "*The study administration*" yang diterbitkan pada tahun 1873. Konsep dari Wilson terkenal adalah pemisahan antara politik dan administrasi publik. Sejak itu, selama satu abad lebih administrasi publik baik sebagai bidang studi maupun sebagai profesi terus berkembang (Syahrudin, 2019).

Menjelang dan memasuki Perang Dunia II program sosial yang besar, seperti New Deal di Amerika Serikat dan pengendalian mesin perang telah menampilkan publik pada tataran yang makin menonjol. Program rehabilitasi pasca perang dunia serta bangkitnya negara-negara baru sebelumnya adalah wilayah-wilayah jajahan makin memperbesar peran administrasi publik. Pada dua dasawarsa akhir abad ke-20, dunia kembali mengalami perubahan besar. Runtuhnya komunisme dan terjadinya proses globalisasi telah menimbulkan kebutuhan akan pendekatan-pendekatan baru dalam ilmu-ilmu sosial (Thoha, 2017).

Perkembangan administrasi publik baru tidak dapat dilepaskan dari perkembangan berbagai paradigma dalam ilmu administrasi publik. Paradigma dapat diartikan sebagai perspektif yang dimiliki oleh komunitas keilmuan, yang terbentuk dari keinginan dan komitmen (konseptual, teoritis, metodologi,

instrumental). Sebuah paradigma menuntun *scientific community* untuk melakukan seleksi terhadap sebuah masalah, evaluasi data, dan menganjurkan teori (Syahrudin, 2019).

Menurut Meutia (2017) secara konseptual proses perumusan kebijakan adalah digambarkan sebagai suatu proses yang linear, mulai dari tahap formulasi hingga pada penetapan usulan kebijakan yang akan ditetapkan oleh otoritas kebijakan. Proses inilah yang menentukan proses selanjutnya yang dapat saja mencerminkan kehendak publik atau pun tidak relevan dengan apa yang menjadi preferensi mereka.

Sementara Jenkins-smith mengungkapkan bahwa proses penetapan kebijakan yang melalui fase (Khaidir & Sutton, 2017), yaitu:

- 1) Mengidentifikasi masalah yang harus diselesaikan
- 2) Menetapkan sasaran yang diperluka melalui kebijakan publik
- 3) Mengidentifikasi alternative kebijakan
- 4) Mengidentifikasi dampak dari masing-masing alternative
- 5) Mengkaitkannya dengan nilai-nilai yang relevan
- 6) Memilih alternative terbaik menurut aturan yang tersedia

Proses seperti ini memiliki kemiripan dengan apa yang dijelaskan oleh Patton dan Sawicki pandangan tersebut menempatkan posisi dan fase perumusan kebijakan sebagai unit-unit yang terkait antara satu dengan yang lainnya, atau dengan kata lain fase tersebut cenderung lebih sistemik dan prosedural (Djani, 2022).

Lebih lanjut Henry menggunakan pendekatan bahwa untuk analisis administrasi publik sebagai ilmu yang harus diterapkan pada empat teori yaitu teori deskriptif, normatif, asumsi, dan instrumental (La Ode Syaiful Islamy Hisamuddin et al., 2023). Disamping itu memperkenalkan 5 (lima) paradigma

ilmu administrasi publik, yakni: Paradigma dikotomi politik dan administrasi publik (1900-1926); Paradigma prinsip-prinsip Administrasi (1927-1937); Paradigma administrasi negara sebagai ilmu politik (1950-1970); dan Paradigma administrasi publik sebagai administrasi publik (1970);

Pemikiran ini selain ingin menempatkan administrasi sebagai instrumen demokrasi, juga mencoba menggunakan administrasi sebagai alat untuk menyalurkan aspirasi masyarakat bahwa implikasi lain dari pemikiran tersebut adalah bahwa sistem administrasi memiliki dimensi ruang dan daerah yang penyelenggaraannya juga dipengaruhi oleh sistem pemerintahan, politik, dan ekonomi. Kesemua itu menuntut reorientasi peranan administrasi publik.

Perkembangan itu melahirkan dorongan untuk meningkatkan desentralisasi dan makin mendekatkan pelayanan kepada masyarakat. Kesemua itu menandakan bergulirnya gerakan administrasi publik baru (*new public administration*) (Setiawan, 2020). Frederickson seorang pelopor gerakan ini lebih tegas lagi menyatakan bahwa administrasi publik harus memasukkan aspek pemerataan dan keadilan social kedalam konsep administrasi. Ia bahkan menegaskan bahwa administrasi tidak dapat netral dengan begtu administrasi publik harus mengubah pola pikir selama ini menghambat terciptanya keadilan sosial (Avianto, 2022).

Menurut Wibowo (2022) birokrasi pelayanan publik mengalami perkembangan atau pergeseran sesuai dengan perspektif atau paradigma pelayanan publik itu sendiri atau biasa disebut dengan reformasi birokrasi. Hal ini juga mengandung makna sebagai suatu upaya optimalisasi pelayanan

publik, termasuk mengatasi berbagai persoalan-persoalan patologis dalam pelayanan yang selama ini banyak mendapat sorotan.

2. Konsep Manajemen

Menurut Hutahaean (2021) dalam kepemimpinan organisasi, baik publik atau privat sejatinya dipimpin oleh seorang manajer yang memiliki peran dan fungsi utama mengelola organisasi untuk mencapai tujuan yang diembannya. Dalam konteks ini diperlukan pemahaman mengenai konsep manajemen.

Pada dasarnya manajemen merupakan alat atau cara yang dilakukan dalam mencapai tujuan. Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, peran dan fungsi pemimpin atau manajer menjadi sesuatu yang sangat penting dan menentukan. Pada dasarnya semua muaranya terletak pada pencapaian tujuan sehingga peran dan fungsi manajemen sesungguhnya diartikan sebagai alat pencapaian tujuan melalui pelaksanaan fungsi tertentu.

Seorang pemimpin dalam perspektif manajemen itu sendiri juga merupakan alat untuk mencapai tujuan sehingga dapat mengoptimalkan peran dan fungsi segala unsur sumber daya organisasi. Dalam proses pencapaian tujuan, bukan hanya ditentukan oleh pemimpin, tetapi juga ditentukan oleh kerjasama yang baik dalam sebuah organisasi.

Jamiludin Hasan (2023), berpendapat bahwa “manajemen berasal dari kata *to manage* (bahasa Inggris) yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola.”

Manajemen memiliki pengertian yang sangat luas cakupannya. Namun, menurut penjelasan di atas, kata manajemen sebenarnya cakupannya berada pada tatanan implementasi, yakni bagaimana pengelolaan itu sendiri pada saat implementasi dari sebuah program.

Griffin (Syahkuan et al., 2022), menambahkan bahwa:

Manajemen merupakan suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Stoner (Jamiludin Hasan, 2023), juga menambahkan pendapatnya tentang manajemen, yaitu:

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa manajemen memiliki cakupan yang sangat luas. Mulai dari perencanaan, implementasi, dan bahkan sampai pada jenjang pengendalian tentang segala sumber daya yang dimiliki oleh organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan sebelumnya.

Hasibuan (Hasibuan & Hasibuan, 2016), menjelaskan bahwa “manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang.”

Jika penjelasan sebelumnya mengatakan bahwa manajemen merupakan pengaturan segala sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Namun, Menurut Hasibuan di atas justru menjelaskan pengertian manajemen

lebih fokus kepada pengaturan sumber daya manusia agar tujuannya dapat tercapai.

Terry dan Rue (Anggraeni et al., 2023), mengungkapkan bahwa “manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.”

Manajemen mempunyai tujuan tertentu dan tidak dapat diraba. Manajemen berusaha untuk mencapai hasil-hasil tertentu, yang biasanya diungkapkan dengan istilah-istilah “*objectives*” atau hal-hal yang nyata. Peran manajemen sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari yang diperuntukkan dalam mengatur segala pekerjaan, manajemen ini berfungsi agar segala pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik secara tersistematis.

Follet (Tonn, 2008), memberikan komentarnya bahwa ‘*management is the art of getting things done through other people*. (Manajemen adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain).’

Manajemen pada dasarnya merupakan seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan. Oleh karena itu, seni dibutuhkan oleh pemimpin pada umumnya dan setiap individu harusnya agar mampu mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Manajemen diperlukan sebagai upaya agar kegiatan dapat berjalan lancar secara efektif dan efisien. Agar manajemen yang dilakukan mengarah

kepada kegiatan secara efektif dan efisien, maka manajemen perlu dijelaskan berdasarkan fungsi-fungsi atau dikenal sebagai fungsi-fungsi manajemen.

Harold dan Cyril (Armstrong, 2019) juga menambahkan bahwa *'management is getting thing done, through other people.* (manajemen adalah penyelesaian pegawai melalui orang lain).'

Seperti pada penjelasan sebelumnya bahwa manajemen pada dasarnya adalah bagaimana mengatur orang lain. Dengan pengaturan tersebut, maka tujuan yang ditetapkan sebelumnya akan mudah dicapai.

Sementara menurut Hasibuan (2016), bahwa:

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari *man, money, method, materials, machines, dan market.*

Menurut pernyataan di atas, menggambarkan bahwa manajemen pada dasarnya pemanfaatan secara maksimal segala sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Oleh karena itu, terlebih dahulu mengidentifikasi seberapa besar sumber daya yang dimiliki oleh organisasi sehingga dapat dimanfaatkan secara efektif guna pencapaian organisasi.

Terry (Fadhli & Khusnia, 2021) menyatakan bahwa:

Manajemen adalah penyelenggaraan usaha penyusunan dan pencapaian hasil yang diinginkan dengan menggunakan upaya-upaya kelompok, terdiri atas penggunaan bakat-bakat dan sumber daya manusia.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan orang lain. Selanjutnya bahwa manajemen

merupakan proses kegiatan untuk menggerakkan dan mengendalikan suatu usaha kerjasama dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Ambar dan Rosidah (Teguh Sulistiyani & Iskarim, 2009), menjelaskan sasaran manajemen adalah:

1) *Human resources*

Dalam setiap aktivitas manajemen yang dilakukan seharusnya selalu memperhatikan tentang potensi-potensi yang ada pada sumber daya manusia. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam kegiatan manajemen. Tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka dapat dipastikan kegiatan manajemen tidak dapat berjalan dengan maksimal. Sasaran terhadap sumber daya manusia, bentuk kegiatannya dapat berupa memimpin, memotivasi, dan mengarahkan orang-orang agar aktivitasnya mengarah pada tujuan yang akan dicapai.

2) *Non human resources*

Sasaran manajemen yang kedua adalah *non human resources* atau segala bentuk fasilitas yang ada untuk menunjang pencapaian tujuan manajemen. Bentuk kegiatan *non resources* adalah mengadakan dan memeliharaa serta mengendalikan segala fasilitas yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, misalnya tempat alat, metode kerja, dan sebagainya.

Menurut penjelasan di atas, manajemen pada dasarnya merupakan pengaturan atau pengelolaan segala sumber daya yang dimiliki oleh organisasi maupun secara pribadi. Penjelasan di atas menurut Ambar dan Rosidah bahwa sasaran manajemen dapat berbentuk sumber daya manusia dan juga dapat berbentuk bukan sumber daya manusia atau dengan kata lain yang seluruh sumber daya di luar manusia.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen pada dasarnya pengaturan dan pengelolaan segala sumber daya

yang dimiliki organisasi. Manajemen juga memiliki cakupan yang sangat luas, yaitu mulai dari perencanaan sampai pada pengendalian sumber daya yang ada.

Tercapainya tujuan organisasi tergantung pada manajemen yang digunakan dalam sebuah organisasi. Semakin bagus manajemen pimpinan dalam sebuah organisasi, maka akan semakin mudah organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Begitu pun sebaliknya, semakin buruk manajemen dalam organisasi, maka akan semakin sulit untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, manajemen memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menghadapi zaman modern ini, manusia memiliki peran sentral dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi tak terbantahkan. Konsekuensinya adalah dibutuhkan anggota organisasi atau sumber daya manusia yang tidak hanya sekedar kemampuan pengetahuan saja, tetapi juga memiliki motivasi yang tinggi dan beretika.

Sehubungan dengan pencapaian tujuan-tujuannya, sebuah organisasi harus memiliki individu atau karyawan yang memiliki keunggulan kompetensi yang tersedia pada waktu dan tempat yang tepat. Hal tersebut diwujudkan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia.

Sule (2018), mengatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi sangat penting. Dalam intensitas dan cakupan yang beragam, aktivitas manajemen SDM menjadi bagian penting dan strategis dalam sistem organisasi apapun jenis dan ukurannya, bersinergi dengan fungsi-fungsi organisasi lainnya.

Hasibuan (2016), mengatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengantar hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Cooke, et al (2020), mengatakan bahwa:

...Human resources management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several function and active to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit the individual, organization, and society. (...manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat).

Penjelasan di atas menggambarkan bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia

tersebut perlu untuk dikelola dengan baik agar dapat menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

Peranan manajemen sangat penting dalam sebuah kepemimpinan dalam organisasi. Organisasi memiliki banyak ragam sumber daya yang perlu dijaga dan dikembangkan, salah satunya adalah sumber daya manusianya sendiri.

Yuniarsih dan Sugiharto (2016), juga menambahkan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya peranan sumber daya manusia didalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi menuntut agar pengelolaan sumber daya manusia harus beberapa aspek, seperti *staffing*, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaannya yang lebih detail. Selain itu, mengelola SDM juga merupakan sebagai suatu sistem sehingga beberapa aspek perlu menjadi perhatian dalam pelaksanaannya sehingga saling bergantung (bersinergi) satu sama lain dan seyogyanya tidak jalan dengan sendiri-sendiri.

Robbins dan Coulter (2020), menjelaskan bahwa “proses mengordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.”

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu fungsi pokok organisasi yang bertanggung jawab untuk mendapatkan SDM terbaik, melatih mereka secara tepat, memotivasi dan mempertahankan mereka untuk tetap berkiprah dalam organisasi.

Sedarmayanti (2017) memberikan komentarnya bahwa:

Sebagai teori, manajemen sumber daya manusia memiliki kekurangan serius, yaitu teori manajemen sumber daya manusia dibangun dengan konsep dan proposisi, tetapi variabel terkait dan hipotesis tidak dibuat secara *eksplisit*. Manajemen sumber daya manusia terlalu komprehensif, jika manajemen sumber daya manusia diberi nama “teori”, hal tersebut menaikkan harapan mengenai kemampuan untuk mendeskripsikan dan memprediksi.

Selanjutnya Sedarmayanti (2017) memberikan argumennya tentang manajemen sumber daya manusia, yaitu “rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.”

Berdasarkan penjelasan Sedarmayanti di atas menjelaskan bahwa berbicara tentang manajemen sumber daya manusia tentunya berbicara tentang sebuah konsep formal yang dibuat dalam organisasi yang bertujuan untuk memastikan penggunaan sumber daya yang dimiliki manusia dapat dipergunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Sebagaimana kaitannya dengan sumber daya yang dimiliki oleh pegawai yang harus dikelola dengan baik sehingga dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Ambar dan Rosidah (2019) mengemukakan bahwa:

manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Berdasarkan teori di atas, menggambarkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada dasarnya sebuah proses yang dilakukan oleh pihak pimpinan dalam mengarahkan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar melaksanakan pekerjaannya yang mengacu terhadap tujuan dari

organisasinya. Dalam melaksanakan pekerjaan, tidak cukup hanya dengan menunggu instruksi dari pimpinan kemudian dikerjakan, tetapi juga diharapkan agar sumber daya manusia (bawahan) tersebut lebih mandiri dan kreatif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Sementara Notoatmodjo (2014) mengatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai bentuk pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu dan organisasi.

Menurut Larasati (2018) manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah “suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.”

Sementara menurut penjelasan di atas, menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai kegiatan atau rutinitas yang tersistematis dan berkelanjutan. Mulai dari pengelolaan, pengembangan, sampai pada tahap evaluasi. Setelah itu, bagi sumber daya manusia yang berkompetensi akan diberi *reward* (penghargaan) dan bagi yang tidak berkompeten akan diberikan *punishment* (hukuman).

Martoyo (2004) menjelaskan bahwa:

Sumber daya manusia harus dapat diubah menjadi suatu aset keterampilan yang bermanfaat bagi pembangunan. Untuk itu berbagai keahlian, keterampilan, dan kesempatan harus dikebalkan kepada sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan biologis dan rohaninya. Tindakan yang cermat dan bijaksana harus dapat diambil dalam membekali dan mempersiapkan sumber daya manusia sehingga benar-benar menjadi aset pembangunan bangsa yang produktif dan bermanfaat.

Melihat penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dengan sebaik mungkin sehingga lebih produktif dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri, organisasi maupun negara.

Menurut Gomes (Ahammad et al., 2020), ruang lingkup manajemen sumber daya manusia mencakup:

- 1) Rancangan organisasi
- 2) *Staffing*
- 3) Sistem *reward*, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan *compliance*
- 4) Manajemen performasi
- 5) Pengembangan pekerja dan organisasi
- 6) Komunikasi dan hubungan masyarakat.

Jadi, ruang lingkup manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan-kegiatan seperti yang tergambarkan di atas. Keterlibatan pekerja dalam kegiatan-kegiatan seperti itu dirasakan sangat penting. Para manajer harus berusaha mengintegrasikan kepentingan dari para pekerja dengan kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya

manusia bertujuan untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.

Sedangkan Marwansyah (2000) memberikan argumennya bahwa:

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Berdasarkan penjelasan Marwansyah di atas, menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia pada dasarnya pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Mulai dari perencanaan sumber daya manusia sampai pada pemberian kompensasi. Kompensasi tersebut tentunya sekaligus dianggap dapat meningkatkan motivasi bagi para pegawai/karyawan sehingga organisasi dapat menghasilkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

Mondy dan Noe (Marwansyah, 2000), juga menambahkan bahwa ‘manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.’

Selanjutnya Ivancevich (Marwansyah, 2000), juga menambahkan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi pendayagunaan manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan dan pengembangan karir, pemberian

kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif.

Berdasarkan beberapa informasi di atas, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi dan perusahaan yang perlu dikelola secara strategis agar mampu menghasilkan prestasi yang dapat dinilai sebagai suatu aset. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya SDM dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dari kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, serta diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna memberikan satuan kerja yang efektif bagi organisasi.

Menurut Nawawi (Hadi et al., 2022) yang dimaksudkan sebagai SDM meliputi tiga pengertian, yaitu:

- 1) Sumber daya manusia adalah yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- 2) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan fungsi sebagai modal (*non material/non finansial*) didalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan *non*-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Jadi, Nawawi menyampaikan argumennya bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki cakupan yang cukup luas. Dalam penjelasan di atas dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia bukan hanya menyangkut tentang manusianya saja, tetapi juga menyangkut tentang segala potensi-

potensi yang dimiliki oleh manusia atau pegawai tersebut, baik secara materi maupun yang *non* materi.

Moses, (dan Rosidah, 2019) menjelaskan bahwa:

Human resources management is the development and utilization of personel for the effective achievement of individual, organizational, community, and internasional goals and objectives. (manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan manfaat pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif).

Gagasan di atas menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas pengembangan agar agar pegawai yang dimiliki organisasi dapat bermanfaat. Adapun manfaat dari pengembangan sumber daya manusia, yaitu agar mencapai tujuan atau sasaran yang lebih efektif, baik sasaran individu, organisasi, maupun buat bangsa dan negara.

Amirullah dan Budiyono (2004) menyatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, melakukan kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sehubungan dengan usaha pencapaian tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat meja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan saja, tetapi juga menyangkut pegawai/sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan.

Sagala (2018) memberikan penjelasan bahwa “manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.”

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia pada dasarnya salah satu bidang manajemen, yakni pada bidang sumber daya manusia. Bidang tersebut dapat berupa perencanaan, implementasi, dan pengendalian.

Begitupun dengan pegawai yang ada di lingkup Pemerintah Kota Makassar yang perlu dikelola dengan baik. Namun sebelum dikelola dengan baik perlunya perencanaan efektif dari pihak manajemen atau pimpinan. Kemudian selanjutnya pada tatanan pengendalian pada dasarnya pengamatan sejauh mana keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia yang ada.

Dessler (Subekhi & Jauhar, 2012), memberikan pendapatnya bahwa:

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau SDM dari posisi seseorang manajemen meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembangan, dan penilaian.

Melihat penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dari pimpinan tentang pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan tersebut meliputi mulai perekrutan sampai pada penilain.

Rusyan (2021) menjelaskan bahwa:

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktivitas) semua bekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan

sebagai nisbah keluaran (outout) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masukannya (manusia, modal, bahan-bahan, energi).

Seorang manajer sumber daya manusia pada dasarnya seseorang yang biasanya bertindak dalam kapasitas sebagai staf yang bekerja sama dengan para manajer lainnya untuk membantu dalam menangani persoalan-persoalan sumber daya manusia. Seorang manajer bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan di unit kerjanya masing-masing.

4. Konsep Profesionalitas Pegawai

Menurut Mulyasa (2018) profesionalitas adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang.

Menurut Ramadhani et al., (2023) profesionalitas adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Profesionalitas sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

Menurut Moenir (2010) profesionalitas kerja merupakan tolak ukur dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja instansi pemerintah dalam melaksanakan program kerjanya. Secara konseptual prosedur diartikan sebagai langkah-langkah sejumlah instruksi logis untuk menuju pada suatu proses yang dikehendaki.

Proses yang dikehendaki tersebut berupa pengguna-pengguna sistem proses kerja dalam bentuk aktivitas, aliran data, dan aliran kerja. Prosedur operasional standar adalah proses standar langkah- langkah sejumlah instruksi logis yang harus dilakukan berupa aktivitas, aliran data, dan aliran kerja. Profesionalitas kerja pegawai digunakan dalam kebijakan pemerintah dalam upaya mewujudkan kinerja pelayanan publik di lingkungan unit kerja pemerintahan yang terukur dan dapat dievaluasi keberhasilannya, pemerintah daerah perlu memiliki dan menerapkan prosedur kerja yang standar.

Prosedur kerja merupakan pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan. Tuntutan profesionalisme di semua unit kerja pemerintahan dipengaruhi oleh perkembangan paradigma tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Paradigma ini membawa pergeseran dalam pola hubungan antara pemerintah dengan masyarakat sebagai konsekuensi dari penerapan prinsip-prinsip *good governance*. Penerapan prinsip *good governance* juga berimplikasi pada perubahan manajemen pemerintahan menjadi lebih terstandarisasi, artinya ada sejumlah kriteria standar yang harus dipatuhi instansi pemerintah dalam melaksanakan aktivitas-aktivitasnya.

Standar kinerja ini sekaligus dapat menilai kinerja instansi pemerintah secara internal dan eksternal. Standar internal yang bersifat prosedural inilah

yang disebut dengan prosedur. Profesionalitas kerja tidak saja bersifat internal tetapi juga eksternal, karena prosedur selain digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik yang berkaitan dengan ketepatan program dan waktu, juga digunakan untuk menilai kinerja organisasi publik di mata masyarakat berupa responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Selanjutnya menurut Handoko (2016) bahwa profesionalitas kerja adalah suatu sistem kerja dan aliran kerja yang teratur, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan, menggambarkan bagaimana tujuan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku, menjelaskan bagaimana proses pelaksanaan kegiatan berlangsung, sebagai sarana tata urutan dari pelaksanaan dan pengadministrasian pekerjaan harian sebagaimana aturan yang ditetapkan, menjamin konsistensi dan proses kerja yang sistematis; dan menetapkan hubungan timbal balik antarsatuan kerja.

Profesionalitas kerja sebagai suatu sistem yang memuat tentang proses dan prosedur suatu kegiatan yang bersifat efektif dan efisien berdasarkan suatu standar yang sudah baku. Pengembangan instrumen manajemen tersebut dimaksudkan untuk memastikan bahwa proses pelayanan di seluruh unit kerja pemerintahan dapat terkendali dan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebagai suatu instrumen manajemen, prosedur berlandaskan pada sistem manajemen kualitas, yaitu yakni sekumpulan prosedur terdokumentasi dan praktek-praktek standar untuk manajemen sistem yang bertujuan menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk (barang dan/atau jasa) terhadap kebutuhan atau persyaratan tertentu. Sistem manajemen

kualitas berfokus pada konsistensi dari proses kerja. Hal ini mencakup beberapa tingkat dokumentasi terhadap standar-standar kerja.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman dan Tata Cara Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, khususnya Pasal 1 ayat (10) bahwa profesionalitas adalah kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-pekerjaan sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan.

5. Konsep Dimensi Profesionalisme Pegawai

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman dan Tata Cara Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, pada Pasal 1 ayat (13) menjelaskan bahwa standar Profesionalitas ASN adalah kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas ASN yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

a. Dimensi Kualifikasi

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 Pasal 7, berbunyi:

- (1) Dimensi kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.
- (2) Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan Pengukuran.

(3) Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS, meliputi:

- a. Pendidikan S-3 (Strata Tiga);
- b. Pendidikan S-2 (Strata Dua);
- c. Pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);
- d. Pendidikan D-III (Diploma Tiga);
- e. Pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/ sederajat; dan
- f. Di bawah SLTA.

(4) Instrumen Pengukuran pada dimensi kualifikasi bobot penilaiannya sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-3 (Strata Tiga);
- b. Bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-2 (Strata Dua);
- c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-1 (Strata Satu) /D-IV (Diploma Empat);
- d. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-III (Diploma Tiga);
- e. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/ SLTA/ sederajat; dan

- f. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan di bawah SLTA.

b. Dimensi Kompetensi

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019

Pasal 8, berbunyi:

- (1) Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan.
- (2) Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.
- (3) Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas:
 - a. Diklat Kepemimpinan;
 - b. Diklat Fungsional;
 - c. Diklat Teknis dan
 - d. Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya.
- (4) Instrumen Pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Bobot nilai sebesar 15 bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan

- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki.

(5) Instrumen Pengukuran pada diklat fungsional bobot penilaiannya sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki'

(6) Instrumen Pengukuran pada diklat teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya.
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti pendidikan

dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;

- c. Bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.

(7) Instrumen Pengukuran pada seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang telah mengikuti seminar/ workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;

- c. Bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/ workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (8) Keikutsertaan dalam seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya tersebut dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya.

c. Dimensi Kinerja

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019
Pasal 9, berbunyi:

- (1) Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/ informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.
- (2) Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.

- (3) Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup sebagai berikut: a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan b. Perilaku Kerja Pegawai (PKP).
- (4) Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya:
- a. Bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 91 (sembilan puluh satu) sampai dengan 100 (seratus) dengan kriteria sangat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - b. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90 (sembilan puluh) dengan kriteria baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima) dengan kriteria cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - d. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) dengan kriteria sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - e. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja 50 (lima puluh) ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.

d. Dimensi Disiplin

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019

Pasal 10, berbunyi:

- (1) Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS.
- (2) Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan Pengukuran.
- (3) Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup:
 - a. Hukuman disiplin ringan;
 - b. Hukuman disiplin sedang; dan
 - c. Hukuman disiplin berat.
- (4) Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
 - b. Bobot nilai sebesar 3 (tiga) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan.
 - c. Bobot nilai sebesar 2 (dua) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan d. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

- (5) Hukuman disiplin yang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir.

6. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan suatu proses bagaimana membuat seorang individu atau kelompok menjadi berkembang atau memiliki kekuatan, kemampuan dan memiliki kemandirian dalam mengelola suatu kebutuhan atau menghadapi permasalahan tertentu. sumber daya manusia di setiap organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta memerlukan pengembangan demi menghadapi tuntutan-tuntutan tugas atau menyesuaikan diri dengan tuntutan kemajuan ilmu teknologi.

Mondy at, al. (Desouhant et al., 2019) mengatakan bahwa:

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi operasional MSDM yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan aspek-aspek lainnya. Pengembangan sumber daya manusia ini penting dilaksanakan disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan, maupun organisasi.

Kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat dijalankan pada tingkat individu, kelompok, dan unit organisasi yang lebih tinggi. Kadang-kadang ada aktivitas yang diprakarsai oleh organisasi dan kadang pula kegiatan yang inisiatifnya datang sendiri dari individu atau kelompok. Apapun bentuknya, tanggung jawab untuk menjalankan kegiatan-kegiatan ini saling terkait. Seluruh kegiatan tersebut bersama-sama membentuk sistem manajemen sumber daya manusia.

Marwansyah (2000) membenarkan pernyataan dari Mondy dan Noe di atas yang mengatakan bahwa:

Pengembangan SDM adalah upaya yang terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen SDM yang mencakup bukan hanya sekedar pelatihan dan pengembangan saja. Akan tetapi, pengembangan sumber daya manusia juga merupakan kegiatan perencanaan dan pengembangan karir individu serta penilaian kinerja.

Cascio (Marwansyah, 2000), juga memberikan argumen tentang pengembangan sumber daya manusia, yaitu ‘kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi karyawan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan aspek-aspek lainnya.’

Sementara itu, Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2017) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berbicara tentang 3 hal, yaitu:

- 1) Pembelajaran organisasi dan individu.
- 2) Pengembangan manajemen, memberi peluang belajar dan pengembangan.
- 3) Manajemen karir merencanakan dan mengembangkan karir orang secara potensial.

Notoatmodjo (2014) mengatakan bahwa “proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*) dan pengelolaan (*management*).

Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan juga membantu para tenaga kerja untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru.

Sedangkan Hasibuan (2016) mengatakan bahwa:

Tujuan yang diharapkan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting kaitannya dengan upaya menghilangkan kesenjangan antara kemampuan kerja dengan tuntutan tugas dan mampu menghadapi tugas-tugas dimasa yang akan datang.

Melihat penjelasan di atas, Hasibuan menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan upaya menghilangkan adanya indikasi kesenjangan antara harapan dengan realita yang ada. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai/karyawan agar memiliki kinerja yang optimal.

Suwatno dan Priansa (2014) menambahkan bahwa “peningkatan keterampilan diperlukan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, serta untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terkait dengan pekerjaannya.”

Borgadus (Tamring & Mahali, 2020), mendefinisikan:

Pengembangan sumber daya manusia sebagai bidang fungsional ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan program-program pelatihan, pengembangan, perubahan, dan manajemen kinerja untuk memastikan bahwa orang-orang dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan akan tersedia pada saat dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Pengembangan tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga dapat mengembangkan organisasi tempat kita bekerja bukan hanya untuk saat ini. Akan tetapi, pengembangan tersebut dapat berguna untuk masa depan.

Menurut Handoko (2016), pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia memiliki dua tujuan utama, yaitu meliputi:

- 1) Untuk menutup “*gap*” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- 2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang ditetapkan.

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi sangat penting keberadaannya. Oleh karena itu, diperlukan manajemen yang baik, dalam hal ini adalah pengembangan sumber daya manusia guna menutupi segala kekurangan yang dimiliki oleh pegawai dan meningkatkan segala potensi yang dimilikinya. Dengan demikian, kehadiran pengembangan sumber daya manusia tersebut akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai sehingga akan mudah mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Suwatno dan Priansa (Suwatno & Priansa, 2014) mengatakan “pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memiliki tanggung jawab yang berbeda lebih tinggi dalam organisasi.”

Dikalangan pengelola/manajemen organisasi baik pemerintah maupun swasta, sering membedakan persepsi yang berbeda antara pelatihan dengan pengembangan sumber daya manusia. Namun demikian, ada juga yang mendefinisikan kedua hal tersebut pada dasarnya memiliki makna yang sama.

Sebagaimana menurut Siagian (2016) bahwa:

Pembedaan tersebut pada intinya mengatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja di masa depan.

Sesungguhnya perbedaan tersebut tidak perlu ditonjolkan karena manfaat pelatihan yang ditempuh sekarang dapat berlanjut sepanjang karir seseorang. Suatu pelatihan dapat mempersiapkannya memikul tanggung jawab yang besar dikemudian hari.

Sunyoto (2023) mengemukakan pengertian pengembangan atau *development*, yaitu:

Sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Penjelasan Sunyoto di atas menggambarkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sebenarnya peningkatan kemampuan karyawan. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan sumber daya manusia dari awal guna memikul beban pekerjaan untuk masa depan. Sebagaimana kaitannya dengan pengembangan pegawai adalah perlunya mempersiapkan kemampuan pegawai baik secara konseptual maupun secara fisik sehingga dapat memiliki kinerja yang baik.

Pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM. Dalam menghadapi tantangan-tantangan seperti ini, unit kepegawaian/personalia/HRD dapat memelihara para SDM yang telah ada secara efektif dengan program pengembangan SDM.

Selanjutnya Kadarisman (2021) juga mengemukakan dengan istilah pelatihan dan pengembangan pegawai, yaitu:

Pelatihan dan pengembangan merupakan suatu kesatuan yang dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Tetapi pelatihan dan pengembangan secara konseptual dapat juga mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan.

Lebih lanjut Hariandja (Kadarisman, 2014:11), menjelaskan:

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada kegiatan peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

Berdasarkan uraian di atas, yang perlu diberikan analisis lebih dalam adalah bahwa organisasi yang berkualitas selalu berupaya menciptakan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai atau meningkatkan jenjang karir yang sesuai dengan kapasitas, kualitas, dedikasi pegawai demi kontribusi dan prestasi kerja yang prima. Dalam kaitan ini perlu ditegaskan bahwa karir merupakan bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang.

Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karir yang baik, itulah obsesinya. Anggapan yang sudah mapan dan sudah nyata sering dijumpai dalam kehidupan masyarakat, bahwa seseorang akan berhasil atau sukses dalam karirnya bilamana seseorang tersebut sudah menjadi atau menempati posisi direktur atau pimpinan tertinggi suatu instansi baik pemerintahan maupun swasta.

Berdasarkan persepsi tersebut, seseorang mendapat pengakuan dan disanjung, dihormati, dihargai baik dilingkungan kerjanya, di keluarga maupun di masyarakat. Martabat dan statusnya menjadi terangkat menjadi suatu kebanggaan tersendiri. Apapun alasannya, yang jelas dengan posisi tertinggi yang telah diraihnya merupakan suatu power bagi diri yang bersangkutan, dan juga dapat dianggap sebagai sumber legitimasi untuk berbuat sesuatu dalam mencapai karir yang lebih tinggi lagi.

Pernyataan di atas juga diperkuat oleh Kadarisman (2021) yang menyatakan bahwa:

Pengembangan karyawan untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam suatu organisasi. Melalui pengembangan/pegawai yang ada, akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar organisasi.

Jika pegawai dikembangkan dengan baik, pekerjaan-pekerjaan strategis sangat mungkin diisi dari dalam organisasi sendiri. Selain itu, juga akan dengan mudah mengatur dan menyelesaikan tugas dengan mudah. Promosi dan pengalihan posisi pegawai juga menunjukkan bahwa mereka memiliki peluang karir, tidak hanya berhenti pada sebuah posisi pekerjaan. Organisasi memperoleh manfaat dari kelanjutan operasional dengan kinerja

yang meningkat, sementara para pegawai mereka memiliki komitmen lebih besar kepada organisasi.

Melihat uraian di atas, menunjukkan bahwa setiap organisasi senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektifitas organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri.

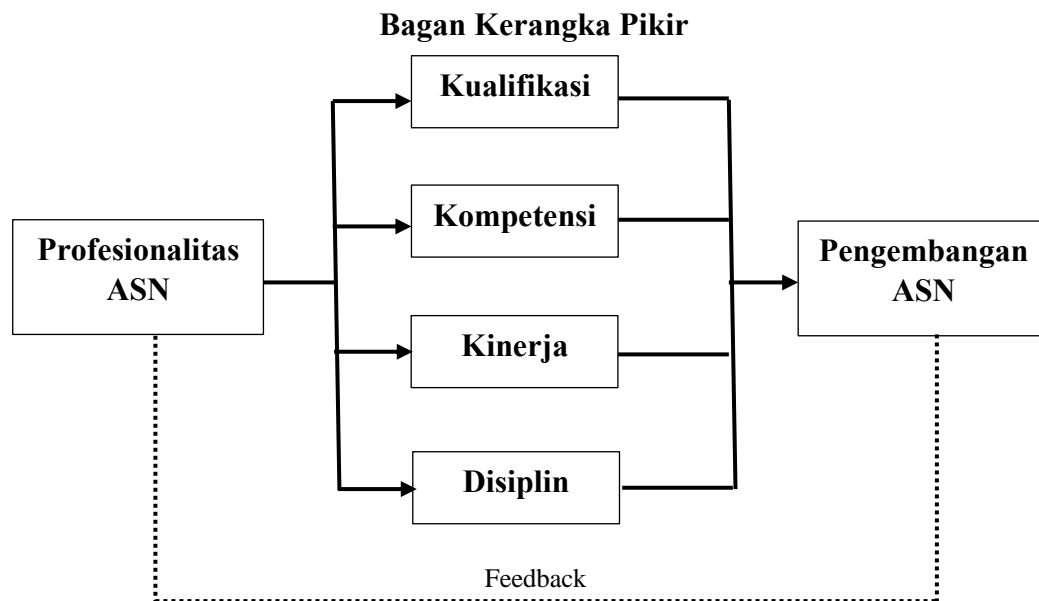
Hal demikian menandakan bahwa SDM yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin. Mengembangkan pengetahuan para pegawai dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk lebih mengenal dan memahami seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam atau dengan memahami perkembangan organisasi serta sasaran yang akan dicapai organisasi.

Senada dengan Heidjrachman, et, al. (Kadarisman, 2021) mengemukakan ‘pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, tentu saja tidak terlepas dari pembahasan tentang strategi pengembangan manajemen kualitas. Hal ini disebabkan karena elemen dalam pengembangan manajemen kualitas tersebut diantaranya adalah mengacu pada pemberdayaan pegawai dan pendidikan serta pelatihannya.

B. Kerangka Pikir

Gambar 2.1



Sumber: PerBKN No. 8 Tahun 2019

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Profesionalitas ASN adalah kualitas sikap, kemampuan, dan keahlian ASN di lingkup Pemerintah Kota Makassar dalam menjalankan tugas pokoknya.
2. Kualifikasi adalah tingkat pendidikan formal beserta bidang keahlian yang dimiliki oleh ASN di lingkup Pemerintah Kota Makassar.
3. Kompetensi adalah tingkat pendidikan informal (Pendidikan dan Pelatihan) berdasarkan jabatan yang pernah diikuti oleh ASN di lingkup Pemerintah Kota Makassar.
4. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja ASN di lingkup Pemerintah Kota Makassar.
5. Disiplin adalah riwayat penjatuhan hukuman atas pelanggaran disiplin pegawai di lingkup Pemerintah Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di seluruh perangkat daerah di lingkup Pemerintah Kota Makassar. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Juli sampai November 2024.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan metode survey, yaitu membagikan kuesioner terkait indeks profesionalitas ASN di lingkup Pemerintah Kota Makassar.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui hasil isian atas kuesioner yang dibagikan. Sementara data sekunder diperoleh melalui penelaahan dokumen yang relevan dengan objek kajian.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampling

Populasi dalam wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi penelitian ini adalah 13.906 pegawai yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (<https://bkpsdmd.makassarkota.go.id/statistik-pegawai-pemerintah-kota-makassar/>).

Untuk menentukan target sampel dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan tehnik *stratified random sampling* (Firmansyah, 2022), yakni pengambilan sampel melalui cara pembagian populasi ke dalam pengelompokan urusan pemerintahan di lingkup pemerintah kota Makassar yang terdiri atas urusan pemerintahan wajib (pelayanan dasar dan bukan pelayanan dasar), urusan pemerintahan pilihan, dan urusan pemerintahan pilihan. Selanjutnya, penentuan jumlah sampel dilakukan perhitungan melalui rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga mendapatkan jumlah responden sebanyak 99 orang. Adapun teknik perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{N(d)^2+1} \\
 &= \frac{13.906}{13.906 (0,1)^2+1} \\
 &= \frac{13.906}{13.906 (0,01)+1} \\
 &= \frac{13.906}{139,06+1} \\
 &= \frac{13.906}{140,06} \\
 &= 99,29 \text{ (Dibulatkan jadi 99 Responden)}
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah Populasi

d = Nilai Presisi

Tabel 3.1

Pemetaan Urusan Pemerintahan di Lingkup Pemerintah Kota Makassar

No	Urusan Pemerintahan Wajib				Urusan Pemerintahan Pilihan	OPD	Urusan Pemerintahan Penunjang	OPD
	Pelayanan Dasar	OPD	Bukan Pelayanan Dasar	OPD				
1	Pendidikan	Dinas Pendidikan	Tenaga kerja;	Dinas Ketenagakerjaan	Kelautan dan perikanan;	Dinas Pertanian dan Perikanan	Perencanaan	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah
2	Kesehatan	Dinas Kesehatan	Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	Pariwisata;	Dinas Pariwisata Kota Makassar	Keuangan	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
3	Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	Dinas Pekerjaan Umum	Pangan;	Dinas Ketahanan Pangan	Pertanian;	Dinas Pertanian dan Perikanan	Kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
		Dinas Penataan Ruang	Pertanahan;	Dinas Pertanahan	Kehutanan;	-	Penelitian dan pengembangan	Badan Riset dan Inovasi Daerah
4	Perumahan rakyat dan kawasan permukiman;	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	Lingkungan hidup;	Dinas Pertanahan	Energi dan sumber daya mineral;	-	fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	-
5	Ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat; dan	Sekretariat Daerah, 15 Kecamatan dan 163 Kelurahan, Dinas Pemadam Kebakaran	Administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Perdagangan;	Dinas Perdagangan		
6	sosial	Dinas Sosial	Pemberdayaan masyarakat dan Desa;	Sekretariat Daerah, 15 Kecamatan dan 163 Kelurahan	Perindustrian; dan			
			Pengendalian penduduk dan keluarga berencana;	Dinas Pengendalian dan Keluarga Berencana	Transmigrasi	Dinas Ketenagakerjaan		
			Perhubungan;	Dinas Perhubungan				
			Komunikasi dan informatika;	Dinas Komunikasi dan Informatika				

			Koperasi, usaha kecil, dan menengah;	Dinas Koperasi dan UKM				
			Penanaman modal;	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)				
			Kepemudaan dan olah raga;	Dinas Kepemudaan dan Olahraga				
			Statistik;	Dinas Komunikasi dan Informatika				
			Persandian;	Dinas Komunikasi dan Informatika				
			Kebudayaan;	Dinas Kebudayaan				
			Perpustakaan; dan	Dinas Perpustakaan				
			Kearsipan.	Dinas Kearsipan				

Selanjutnya, distribusi jumlah tersebut disebar dengan pembagian sebagai berikut:

1) Urusan Pemerintahan Wajib (Pelayanan Dasar)	: 25 Responden
2) Urusan Pemerintahan Wajib (Non Pelayanan Dasar)	: 25 Responden
3) Urusan Pemerintahan Pilihan	: 25 Responden
4) <u>Urusan Pemerintahan Penunjang</u>	<u>: 24 Responden</u>
Total	: 99 Responden

E. Metode Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang tingkat profesionalitas ASN di lingkup Pemerintah Kota Makassar.

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang diamati. Observasi juga adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan. Pengumpulan data dengan observasi dilakukan pada Pegawai Pemerintah Kota Makassar.

2. Kuisisioner

Daftar pertanyaan, metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner secara personal (*personally administered questionnaires*). Data dikumpulkan dengan

menggunakan kuesioner (angket) tertutup, yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang tingkat profesionalitas PNS di lingkup Pemerintah Kota Makassar dalam usahanya untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain. Dokumentasi yang dilakukan melalui penelusuran terhadap dokumen yang telah tersedia pada OPD Pemerintah Kota Makassar dan dijadikan.

F. Metode Analisis Data

Agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisis data dengan analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Selain itu analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan

responden terhadap tingkat profesionalitas ASN di lingkup Pemeintah Kota Makassar.

Untuk memperoleh hasil interpretasi tanggapan responden terhadap variabel penelitian, masing masing variabel dilakukan analisis grade berdasarkan masing-masing aspek (kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin) berdasarkan PerBKN Nomor 8 Tahun 2019. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat model berikut:

Gambar 3.1 Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Berdasarkan PerBKN No. 8 Tahun 2019

$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$	$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$ $IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$ $IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$ $IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$
--	---

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP_1 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP_2 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP_3 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP_4 = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

$W_{1j} * R_{1j}$ = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j

$W_{2k} * R_{2k}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k

$W_{3l} * R_{3l}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l

$W_{4m} * R_{4m}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

BAB IV

GAMBARAN UMUM

A. Kondisi Kelembagaan

Kondisi kelembagaan yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembangunan berkelanjutan, baik dalam konteks ekonomi, sosial, maupun politik. Oleh karena itu, evaluasi dan perbaikan terus-menerus terhadap kelembagaan menjadi langkah strategis untuk mencapai tujuan pembangunan yang lebih luas.

Pemahaman kondisi kelembagaan penting untuk menilai sejauh mana suatu negara atau organisasi mampu mencapai tujuan pembangunan, reformasi birokrasi, dan peningkatan kualitas pelayanan. Dengan memperkuat kelembagaan, diharapkan akan tercipta iklim sosial yang kondusif dan mampu menjawab berbagai tantangan pembangunan.

Tabel 4.1

Daftar Perangkat Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Makassar

No	Nama Perangkat Daerah	Tipe
1	Sekretariat Daerah	A
2	Sekretariat DPRD	A
3	Inspektorat Daerah	A
4	Dinas Pendidikan	A
5	Dinas Kesehatan	A
6	Dinas Pekerjaan Umum	A
7	Dinas Penataan Ruang	A
8	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	A
9	Satuan Polisi Pamong Praja	A
10	Dinas Pemadam Kebakaran	A
11	Dinas Sosial	A
12	Dinas Ketenagakerjaan	A
13	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	A
14	Dinas Ketahanan Pangan	A
15	Dinas Lingkungan Hidup	A

16	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	A
17	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	A
18	Dinas Perhubungan	A
19	Dinas Komunikasi dan Informatika	A
20	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	A
21	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	A
22	Dinas Pemuda dan Olahraga	A
23	Dinas Kebudayaan	A
24	Dinas Perikanan dan Pertanian	A
25	Dinas Pariwisata	A
26	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	A
27	Dinas Perpustakaan	B
28	Dinas Kearsipan	C
29	Dinas Pertanahan	C
30	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	A
31	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	A
32	Badan Pendapatan Daerah	A
33	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	A
34	Badan Riset dan Inovasi Daerah	B
35	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	-
36	Rumah Sakit Umum Daerah Daya	-
37	Kecamatan Biringkanaya	A
38	Kecamatan Tamalanrea	A
39	Kecamatan Bontoala	A
40	Kecamatan Mariso	A
41	Kecamatan Mamajang	A
42	Kecamatan Makassar	A
43	Kecamatan Manggala	A
44	Kecamatan Rappocini	A
45	Kecamatan Tamalate	A
46	Kecamatan Tallo	A
47	Kecamatan Ujung Pandang	A
48	Kecamatan Panakkukang	A
49	Kecamatan Wajo	A
50	Kecamatan Ujung Tanah	A
51	Kecamatan Kepulauan Sangkarrang	-

Sumber: Perda Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2023, 2024

B. Kondisi Pegawai

Menjaga kondisi pegawai yang baik adalah investasi penting bagi keberhasilan jangka panjang organisasi. Pegawai yang merasa dihargai, didukung,

dan memiliki kesejahteraan yang terjaga akan lebih berkomitmen pada organisasi, mengurangi *turnover*, dan berkontribusi lebih besar dalam mencapai visi organisasi.

Pegawai adalah aset utama dalam sebuah organisasi yang memainkan peran vital dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan strategis. Sebagai pelaksana dari berbagai fungsi dan proses operasional, pegawai berkontribusi langsung pada produktivitas dan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada strategi atau teknologi yang dimiliki, tetapi juga pada sumber daya manusianya yang kompeten, termotivasi, dan berkomitmen.

Tabel 4.2

Jumlah Pegawai di Lingkup Pemerintah Kota Makassar

No	Jenis Kelamin	PNS	PPPK	Jumlah
1	Pria	3.423	4.345	13.874
2	Perempuan	6.632		
Total		10.055	4.345	13.874

Sumber: Kota Makassar dalam Angka Tahun 2024, 2024

Tabel 4.3

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Lingkup Pemerintah Kota Makassar

No	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Perempuan	
1	Doktor (S3)	20	10	30
2	Magister (S2)	629	872	1.501
3	Sarjana (S1)	1.893	4.564	6.457
4	Diploma IV (DIV)	111	151	262
5	Diploma III (DIII)	71	564	635
6	Diploma II	26	90	116
7	Diploma I	4	15	19
8	SMA Sederajat	514	360	874
9	SMP	99	5	104
10	SD	56	1	57
Total		3.423	6.632	10.055

Sumber: Kota Makassar dalam Angka Tahun 2024, 2024

Tabel 4.4

**Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Golongan
di Lingkup Pemerintah Kota Makassar**

No	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Perempuan	
Golongan IV		945	2.373	3.318
1	IVa (Pembina/Administrator)	412	824	1.236
2	IVb (Pembina Tk. I)	439	1.360	1.799
3	IVc (Pembina Utama Muda)	86	178	264
4	IVd (Pembina Utama Madya)	5	9	14
5	IVe (Pembina Utama)	3	2	5
Golongan III		1.903	3.854	5.757
1	IIIa (Penata Muda)	481	779	1.260
2	IIIb (Penata Muda Tk. I)	418	714	1.132
3	IIIc (Penata)	377	918	1.295
4	IIId (Penata Tk. I)	627	1.443	2.070
Golongan II		472	403	875
1	IIa (Pengatur Muda)	47	10	57
2	IIb (Pengatur Muda Tk. I)	95	37	132
3	IIc (Pengatur)	99	201	300
4	IId (Pengatur Tk. I)	231	155	386
Golongan I		103	2	105
1	Ia (Juru Muda)	1	-	1
2	Ib (Juru Muda Tk. I)	1	-	1
3	Ic (Juru)	24	-	24
4	Id (Jurru Tk. I)	77	2	79
Total		3.423	6.632	10.055

Sumber: Kota Makassar dalam Angka Tahun 2024, 2024

C. Responden Penelitian

Tabel 4.5

Sebaran Responden Penelitian

No	Perangkat Daerah	Status Pegawai		Jumlah
		PNS	PPPK	
1	Balitbangda	6	1	7
2	Bappeda	9	0	9
	Sekretariat Daerah:			6
	- Bagian Kerjasama	1	0	
	- Bagian Ortala	4	0	
	- Bagian Hukum	0	1	

3	BKPSDMD	2	0	2
4	Badan Kesbangpol	5	0	5
5	Dinas Ketahanan Pangan	12	8	20
6	Dinas Kebudayaan	3	0	3
7	Dinas Sosial	2	0	2
8	Dinas Pendidikan	7	1	8
9	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	2	0	2
10	Dinas PU	1	0	1
11	Dinas Kesehatan	6	5	11
12	DPPKB	3	1	4
13	Dinas Pertanahan	2	1	3
14	Dinas Pariwisata	1	0	1
15	Dinas Perikanan dan Pertanian	1	0	1
16	Inspektorat	1	0	1
17	Satpol PP	1	0	1
18	Rumah Sakit Umum Daerah Daya	5	1	6
19	Kecamatan Mamajang	1	0	1
20	Kecamatan Ujung Tanah	1	0	1
21	Kecamatan Panakkukang	2	0	2
22	Kecamatan Tamalanrea	1	0	1
23	Kecamatan Bontoala	1	0	1
Total		80	19	99

Sumber: Data Olahan Tim Peneliti, 2024

BAB V

DESKRIPSI OLAHAN DATA

A. Deskripsi Olahan Data

1. Dimensi Kualifikasi

Dimensi ini meliputi latar belakang pendidikan formal yang dimiliki PNS di Lingkup Pemerintah Kota Makassar untuk mendukung kinerjanya sehari-hari. Kualifikasi berperan penting dalam memastikan bahwa setiap pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankannya.

Tabel 5.1

**Deskripsi Olahan Data Kuesioner Terkait Profesionalitas
Aparatur Sipil Negara Dimensi Kualifikasi
di Lingkup Pemerintah Kota Makassar**

No	Dimensi Kualifikasi	Frekuensi	Persentase
1	Doktor (S3)	1	1,01
2	Magister (S2)	43	43,43
3	Sarjana (S1)	47	47,48
4	Diploma III (DIII)	7	7,07
5	Diploma II / SLTA	1	1,01
Jumlah		99	100

Sumber: Olahan Data Tim Peneliti, 2024

Penelitian ini mengidentifikasi tingkat kualifikasi pendidikan formal Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Makassar sebagai indikator penting dalam menilai profesionalitas pegawai. Sebagai sebuah dimensi utama dalam pengukuran profesionalitas, kualifikasi pendidikan memberikan informasi mengenai kesiapan ASN dalam menjalankan tugas pegawai secara

efektif dan sesuai standar yang ditetapkan. Kualifikasi ini diukur berdasarkan jenjang pendidikan tertinggi yang telah dicapai oleh masing-masing ASN.

Hasil distribusi data berdasarkan dimensi kualifikasi pendidikan yang cukup beragam. Dari 99 responden yang disurvei, 1 orang (1,01%) ASN memiliki gelar doktor (S3), sedangkan sebagian besar lainnya memiliki gelar sarjana (S1) dan magister (S2), dengan persentase masing-masing sebesar 47 responden (47,5%) dan 43 responden (43,4%). Selanjutnya, ASN dengan kualifikasi Diploma III (DIII) relatif kecil, yaitu hanya sebanyak 7 responden (7,07%), serta kualifikasi Diploma II/SMA hanya 1 responden (1,01%).

Data ini menunjukkan adanya trend pendidikan formal yang cukup tinggi di kalangan ASN Pemerintah Kota Makassar, dengan mayoritas ASN berada pada tingkat pendidikan sarjana. Trend ini mengindikasikan pentingnya komitmen organisasi agar senantiasa memperhatikan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini kualifikasi latar belakang pendidikan pegawai sehingga akan berdampak positif pada pelaksanaan tugas dan fungsinya sehari-hari.

Berdasarkan temuan ini, kualifikasi pendidikan berpotensi memengaruhi kompetensi dan kinerja ASN. ASN dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih siap untuk menghadapi kompleksitas tugas yang lebih besar, serta memiliki kemampuan analitis dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Hal ini relevan mengingat ASN yang berada pada posisi strategis membutuhkan pemahaman yang mendalam terkait kebijakan publik

Kualifikasi pendidikan yang tinggi mencerminkan tingkat profesionalitas yang diharapkan dari ASN di Pemerintah Kota Makassar.

Dalam reformasi birokrasi, kualitas pendidikan ASN menjadi salah satu indikator penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan misi Pemerintah Kota Makassar untuk menciptakan pelayanan publik kelas dunia melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

ASN dengan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan promosi jabatan, sesuai dengan prinsip meritokrasi dalam pengembangan karir ASN. Oleh karena itu, peningkatan kualifikasi melalui pendidikan lanjutan menjadi salah satu langkah strategis yang perlu dipertimbangkan oleh Pemerintah Kota Makassar dalam mendukung pengembangan karir pegawai.

Pendidikan formal juga memiliki peran krusial dalam pengembangan kompetensi ASN. ASN yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi berpotensi lebih mudah memahami dan menerapkan kebijakan-kebijakan teknis yang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dengan demikian, peningkatan kualifikasi menjadi aspek yang penting untuk mendukung profesionalitas ASN dalam lingkup tugas-tugas yang spesifik dan kompleks.

Berdasarkan hasil analisis, agar Pemerintah Kota Makassar terus mendorong ASN untuk melanjutkan pendidikan formal. Penyediaan beasiswa atau program pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kualifikasi pendidikan dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan profesionalitas ASN secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik.

2. Dimensi Kompetensi

Kompetensi merujuk pada pengalaman pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti pegawai dalam mendukung kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Penilaian kompetensi ini membantu dalam menentukan sejauh mana seorang pegawai dapat memenuhi standar yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya.

Tabel 5.2

**Deskripsi Olahan Data Kuesioner Terkait Profesionalitas
Aparatur Sipil Negara Dimensi Kompetensi
di Lingkup Pemerintah Kota Makassar**

No	Dimensi Kompetensi	Frekuensi	Persentase
1	Diklat Kepemimpinan		
	- Pernah mengikuti JPT, Administrator & Pengawas - Belum Pernah mengikuti JPT, Administrator & Pengawas	37 62	37,37 62,63
2	Diklat Fungsional		
	- ASN dalam jabatan fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai jabatannya - ASN dalam jabatan fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai jabatannya	20 79	20,2 79,8
3	Diklat Teknis 20 JP		
	- JPT, Administrator, Pengawas, dan Fungsional Pelaksana yang belum mengikuti Diklat Teknis minimal 20 JP sesuai tugasnya	47	47,48
	- Jabatan Pelaksana yang belum mengikuti Pelatihan Teknis minimal 20 JP dalam 1 tahun terakhir	8	8,08
	- PNS di jabatan tinggi, administrator, pengawas, dan fungsional dengan pelatihan teknis minimal 20 JP sesuai tugasnya	34	34,34
	- Jabatan pelaksana telah mengikuti pelatihan teknis minimal 20 JP dalam 1 tahun terakhir	10	10,1
4	Seminar/Workshop/Sejenis		
	- JPT, Administrator, Pengawas, dan Fungsional belum mengikuti seminar atau pelatihan sejenis dalam 2 tahun terakhir - Jabatan pelaksana yg belum mengikuti seminar, dengan tugas jabatannya dalam 2 tahun terakhir	20 10	20,2 10,1

- PNS di jabatan tinggi, administrator, pengawas, dan fungsional dgn seminar atau pelatihan sejenis dalam 2 tahun terakhir	50	50,51
- jabatan pelaksana yg mengikuti seminar, dengan tugas jabatannya dalam 2 tahun terakhir	19	19,19
Jumlah	99	100

Sumber: Olahan Data Tim Peneliti, 2024

Kompetensi merupakan salah satu aspek utama yang menentukan profesionalitas ASN. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh dari berbagai pelatihan dan pengembangan profesional, yang penting untuk mendukung ASN dalam melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Pengukuran kompetensi ASN di Makassar melibatkan indikator-indikator yang beragam, termasuk riwayat diklat kepemimpinan, fungsional, teknis, dan keikutsertaan dalam seminar/workshop.

Sebagaimana hasil survei, menunjukkan bahwa sebanyak 37 responden (37,37%) ASN di Pemerintah Kota Makassar telah mengikuti diklat kepemimpinan JPT, Administrator & Pengawas. Sementara, sebanyak 62 responden (62,63%) memilih jawaban JPT, Administrator & Pengawas.

Diklat kepemimpinan ini tentu diharapkan akan berdampak dalam peningkatan kemampuan pegawai dalam mengelola dan memimpin tim. Diklat ini memberikan wawasan mengenai pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan pengelolaan sumber daya yang krusial bagi ASN yang memegang peran kepemimpinan dalam organisasi.

Diklat fungsional menjadi salah satu aspek penting lainnya dalam meningkatkan kompetensi ASN. Sebagaimana hasil survei, sebanyak 20 responden (20,2) memilih jawaban pernah mengikuti diklat fungsional sesuai

dengan jabatannya saat ini. Sementara sebanyak 79 responden (79,8%) memilih jawaban belum pernah mengikuti diklat fungsional sesuai jabatannya.

Jenis diklat fungsional ini dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis pegawai dalam peran spesifik. Hal ini menunjukkan adanya komitmen dalam meningkatkan profesionalitas ASN, terutama bagi pegawai yang memiliki peran spesialis dalam pemerintahan.

Berdasarkan hasil survei, sebanyak 47 responden (47,48%) ASN di lingkup Pemerintah Kota Makassar memilih belum mengikuti diklat teknis 20 JP jenjang JPT, Administrator & Pengawas, sedangkan 8 responden (8,08%) pegawai dengan Jabatan Pelaksana memilih jawaban belum mengikuti Pelatihan Teknis minimal 20 JP dalam 1 tahun terakhir. Selanjutnya, PNS di jabatan tinggi, administrator, pengawas, dan fungsional dengan pelatihan teknis minimal 20 JP sesuai tugasnya diisi oleh 34 responden (34,34%). Lebih lanjut, sebanyak 10 responden (10,1) Jabatan pelaksana memilih jawaban telah mengikuti pelatihan teknis minimal 20 JP dalam 1 tahun terakhir.

Hasil survei ini juga memberikan informasi bahwa sebanyak 20 responden (20,2%) dengan jabatan JPT, Administrator, Pengawas, dan Fungsional belum mengikuti seminar atau pelatihan sejenis dalam 2 tahun terakhir. sebanyak 10 responden (10,1) pegawai dengan Jabatan pelaksana yg belum mengikuti seminar, dgn tugas jabatannya dalam 2 tahun terakhir. Sementara itu, PNS di jabatan tinggi, administrator, pengawas, dan fungsional dengan seminar atau pelatihan sejenis dalam 2 tahun terakhir dipilih oleh 50 responden (50,51%). Selanjutnya, pegawai dengan Jabatan Pelaksana yang

mengikuti seminar, dgn tugas jabatannya dalam 2 tahun terakhir dipilih oleh 19 responden (19,19).

Partisipasi ASN dalam seminar dan workshop juga merupakan bagian penting dalam mengembangkan kompetensi pegawai. ASN yang menduduki jabatan pelaksana hingga pimpinan tinggi dituntut untuk terus mengikuti kegiatan pengembangan profesional yang relevan dengan tugasnya. Tren ini menunjukkan dorongan kuat dari Pemerintah Kota Makassar dalam menciptakan ASN yang kompeten melalui pembelajaran berkelanjutan.

Tingkat kompetensi yang tinggi memungkinkan ASN memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Keterampilan yang diperoleh dari berbagai pelatihan dan pengembangan memastikan bahwa ASN mampu menjawab tantangan yang semakin kompleks dalam pemerintahan modern, yang menuntut pelayanan yang cepat, efisien, dan responsif.

Kompetensi yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir ASN. Pegawai yang memiliki kompetensi lebih tinggi cenderung memiliki peluang yang lebih besar untuk promosi jabatan, mengingat pentingnya kualifikasi teknis dan manajerial dalam sistem merit.

Berdasarkan hasil analisis, Pemerintah Kota Makassar untuk terus mendukung ASN dalam mengembangkan kompetensi pegawai. Langkah-langkah seperti penyediaan lebih banyak program diklat dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan eksternal akan sangat bermanfaat dalam meningkatkan

profesionalitas ASN secara keseluruhan, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan publik.

3. Dimensi Kinerja

Kinerja PNS dievaluasi berdasarkan capaian target dan efektivitas pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan sebelumnya. Dimensi ini berfokus pada hasil konkret yang dicapai oleh pegawai, yang mencerminkan kontribusinya terhadap organisasi dan tujuan strategis pemerintah daerah.

Tabel 5.3

**Deskripsi Olahan Data Kuesioner Terkait Profesionalitas
Aparatur Sipil Negara Dimensi Kinerja
di Lingkup Pemerintah Kota Makassar**

No	Dimensi Kinerja	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik (91-100)	26	26,26
2	Baik (76-90)	69	69,7
3	Cukup (61-75)	4	4,04
Jumlah		99	100

Sumber: Olahan Data Tim Peneliti, 2024

Kinerja ASN merupakan salah satu dimensi kunci dalam menentukan tingkat profesionalitas pegawai di lingkup Pemerintah Kota Makassar. Dimensi ini mencerminkan hasil kerja dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengukuran kinerja ASN diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019, yang menekankan pentingnya evaluasi kinerja berbasis target dan capaian.

Hasil olahan data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja ASN dikelompokkan ke dalam tiga kategori sangat baik, baik, dan cukup. Dari 99 responden, sebanyak 26 responden (26,26%) memilih jawaban kategori

sangat baik, sebanyak 69 responden (69,7%) memilih jawaban kategori baik, dan 4 responden (4,04%) memilih jawaban kategori cukup. Proporsi yang tinggi pada kategori baik menunjukkan bahwa mayoritas ASN memiliki tingkat kinerja yang memadai untuk mendukung operasional organisasi.

Penilaian kinerja ASN di lingkup Pemerintah Kota Makassar didasarkan pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). SKP mengukur sejauh mana pegawai mencapai target kerja yang telah ditetapkan, sedangkan PKP menilai aspek-aspek perilaku kerja yang relevan dengan tata nilai organisasi.

Tingginya kinerja ASN berdampak langsung terhadap efektivitas pelayanan publik. ASN yang memiliki kinerja baik dan sangat baik cenderung mampu memberikan pelayanan yang responsif dan sesuai dengan harapan masyarakat. Hal ini selaras dengan visi Pemerintah Kota Makassar untuk mewujudkan pelayanan publik berstandar global yang efisien dan terukur.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja ASN meliputi kompetensi, lingkungan kerja, dan dukungan atasan. ASN yang memiliki kompetensi tinggi dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung, baik secara fisik maupun emosional, cenderung menunjukkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat tren peningkatan kinerja di kalangan ASN yang mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional. ASN yang aktif dalam program pelatihan khususnya terkait kompetensi teknis dan manajerial cenderung menunjukkan peningkatan dalam pencapaian kinerja pegawai dari tahun ke tahun.

Kinerja yang tinggi berkontribusi pada percepatan karir ASN. Dalam sistem meritokrasi yang diterapkan, ASN yang konsisten mencapai kinerja sangat baik berpeluang besar untuk promosi atau penugasan pada posisi strategis. Oleh karena itu, kinerja menjadi indikator utama dalam proses pengembangan karir.

Sebagai upaya untuk terus meningkatkan kinerja ASN, Pemerintah Kota Makassar disarankan untuk memperkuat program pelatihan dan pengembangan kompetensi. Program-program ini, jika dirancang sesuai kebutuhan tugas, dapat membantu meningkatkan produktivitas ASN dan mendukung pencapaian tujuan strategis pemerintah daerah.

Kinerja ASN yang diukur dan dievaluasi secara transparan juga berfungsi sebagai alat akuntabilitas kepada masyarakat. Dengan kinerja yang baik, ASN tidak hanya memenuhi standar internal tetapi juga memperkuat kepercayaan publik terhadap pemerintahan daerah sebagai institusi yang kompeten dan bertanggung jawab.

Berdasarkan analisis kinerja ASN di Pemerintah Kota Makassar, bahwa kinerja pegawai secara umum berada dalam kategori baik. Namun, peningkatan kinerja dapat dicapai melalui optimalisasi kompetensi dan disiplin pegawai. Hal ini akan mendukung tercapainya visi dan misi pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan publik yang prima.

4. Dimensi Disiplin

Dimensi disiplin mengukur tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan kode etik yang berlaku. Ini mencakup sejauh mana kedisiplinan

pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari dengan mematuhi aturan yang berlaku. Tentu saja, pegawai yang melanggar disiplin tersebut akan dijatuhi sanksi sehingga pegawai tersebut tidak lagi melanggar, bahkan akan menjadi motivasi bagi pegawai lainnya untuk tidak melakukan pelanggaran yang sama.

Tabel 5.4

**Deskripsi Olahan Data Kuesioner Terkait Profesionalitas
Aparatur Sipil Negara Dimensi Disiplin
di Lingkup Pemerintah Kota Makassar**

No	Dimensi Kualifikasi	Frekuensi	Persentase
1	Pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan	3	3,03
2	Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	96	96,97
Jumlah		99	100

Sumber: Olahan Data Tim Peneliti, 2024

Disiplin adalah salah satu dimensi utama dalam menilai profesionalitas ASN di lingkup Pemerintah Kota Makassar. Disiplin menggambarkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan regulasi yang berlaku, serta mencerminkan komitmen ASN untuk menjaga integritas dan etika dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019, disiplin ASN dihitung sebagai 5% dari keseluruhan penilaian profesionalitas. Peraturan ini menggariskan bahwa disiplin mencakup riwayat hukuman yang pernah diterima ASN, baik dalam kategori ringan, sedang, maupun berat, yang menunjukkan upaya pengawasan ketat dalam tata kelola pegawai.

Berdasarkan hasil olahan data dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa sebanyak 96 responden (96,97%) memilih tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin. Sementara itu, terdapat 3 responden (3,03%) memilih jawaban pernah dijatuhi hukuman disiplin, namun hanya tingkat ringan. Data tersebut menunjukkan masih tingginya tingkat kepatuhan pegawai di lingkup Pemerintah Kota Makassar. Tentu hal demikian akan mencerminkan etos kerja yang positif dan pengawasan internal yang efektif.

ASN yang memiliki riwayat disiplin, meskipun ringan, memiliki implikasi langsung terhadap penilaian profesionalitas pegawai. ASN dengan riwayat hukuman disiplin cenderung memiliki skor profesionalitas yang lebih rendah, yang dapat memengaruhi peluang karier pegawai dalam sistem merit yang diterapkan.

Pemerintah Kota Makassar menerapkan pendekatan preventif dalam menjaga disiplin ASN. Upaya ini termasuk pengawasan ketat dan pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan, yang bertujuan untuk menegakkan kedisiplinan tanpa harus bergantung pada hukuman.

Tingkat disiplin yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja ASN. ASN yang disiplin lebih mampu memenuhi target kerja dan menunjukkan profesionalitas yang lebih tinggi dalam memberikan pelayanan publik, sehingga mendukung misi Pemerintah Kota Makassar dalam memberikan layanan berkelas dunia.

Disiplin ASN berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan, yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan masyarakat. ASN

yang disiplin menunjukkan kinerja yang lebih baik dan pelayanan yang lebih cepat dan efisien, yang meningkatkan citra positif instansi pemerintah di mata publik.

Berdasarkan hasil analisis, agar Pemerintah Kota Makassar terus mempromosikan budaya disiplin melalui pelatihan dan sosialisasi. Program-program ini penting untuk memastikan bahwa setiap ASN memahami pentingnya disiplin dalam menjalankan tugasnya. Tingkat disiplin yang tinggi di kalangan ASN juga menjadi alat akuntabilitas penting bagi pemerintah. ASN yang disiplin cenderung memiliki integritas yang tinggi, yang mendukung tercapainya tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

Secara keseluruhan, disiplin ASN di Pemerintah Kota Makassar berada pada tingkat yang tinggi, dengan sebagian besar ASN tidak memiliki riwayat pelanggaran. Ini menunjukkan keberhasilan pemerintah dalam menegakkan kedisiplinan, yang mendukung profesionalitas ASN secara keseluruhan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

B. Akumulasi Olahan Data

Akumulasi dari keempat dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin ini menciptakan sebuah kerangka kerja yang dapat digunakan untuk menilai dan meningkatkan profesionalitas PNS di lingkup Pemerintah Kota Makassar. Pendekatan ini diharapkan tidak hanya dapat mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki, tetapi juga dapat menjadi dasar dalam pengembangan kebijakan terkait peningkatan kapasitas dan efisiensi kinerja PNS di lingkup Pemerintah Kota Makassar.

Tabel 5.5

**Deskripsi Olahan Data Kuesioner Terkait Profesionalitas
Aparatur Sipil Negara Secara Akumulasi
di Lingkup Pemerintah Kota Makassar**

No	Dimensi Kualifikasi	Bobot Skor	Keterangan
1	Kualifikasi	16,82	66,08 (Rendah)
2	Kompetensi	18,24	
3	Kinerja	26,06	
4	Disiplin	4,96	

Sumber: Olahan Data Tim Peneliti, 2024

Sebagaimana termaktub dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, khususnya Pasal 12 Ayat (2), terdiri atas 5 (Lima) tingkatan, yaitu:

- (a) Sangat Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 91-100;
- (b) Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 81-90;
- (c) Sedang yang memiliki rentang nilai antara 71-80;
- (d) **Rendah yang memiliki rentang nilai antara 61-70;**
- (e) Sangat Rendah yang memiliki rentang nilai 60 ke bawah.

Berdasarkan kebijakan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 di atas, hasil olahan tim peneliti menunjukkan bahwa hasil isian responden (99 responden) berada pada nilai akumulasi 66,08. Nilai tersebut berada pada level atau tingkatan **Rendah.**

Hal ini menunjukkan bahwa nilai profesionalitas responden yang merupakan aparatur sipil negara di lingkup Pemerintah Kota Makassar masih

berada di bawah standar optimal, tentu dengan beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

Hasil kajian ini mencerminkan seberapa efektif Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintah Kota Makassar dalam menjalankan peran profesionalnya yang mungkin berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, serta sikap mereka dalam konteks tugas dan fungsinya. Selain mencerminkan kondisi individu ASN, indeks ini juga menjadi gambaran lingkungan kerja, budaya organisasi, dan efektivitas kebijakan internal yang mendukung peningkatan profesionalitas ASN di lingkup Pemerintah Kota Makassar.

Nilai rendah dalam indeks profesionalitas ASN ini dapat berpengaruh langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan. ASN dengan tingkat profesionalitas yang rendah berpotensi mengalami kesulitan dalam mencapai target dan kualitas pelayanan yang diharapkan. Dampak yang dapat ditimbulkan adalah:

1) Dampak terhadap Pegawai Negeri Sipil:

- Penurunan Kualitas Kerja.

Pegawai dengan tingkat profesionalitas rendah sering mengalami keterbatasan dalam keterampilan teknis dan pemahaman prosedural yang memadai. Hal ini berakibat pada penurunan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, seperti ketidakakuratan atau kesalahan dalam tugas administratif maupun pelayanan publik.

- Motivasi dan Kepuasan Kerja yang Menurun.

Ketika pegawai merasa tidak memiliki kompetensi atau keahlian yang cukup untuk menyelesaikan tugas secara optimal, hal ini bisa

menyebabkan rendahnya motivasi kerja. Rasa tidak mampu mencapai ekspektasi dapat mengurangi kepuasan kerja dan membuat pegawai merasa kurang dihargai.

- Minimnya Peluang Pengembangan Karier.

Profesionalitas yang rendah bisa membatasi peluang pegawai untuk berpartisipasi dalam program pengembangan, promosi, atau tugas-tugas yang lebih menantang. Keterbatasan ini mengakibatkan stagnasi dalam karier pegawai dan mengurangi kemungkinan mereka untuk tumbuh dalam organisasi.

- Peningkatan Stres dan Kecemasan Kerja.

Ketidakmampuan memenuhi tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan beban mental yang lebih besar, memicu stres, dan bahkan kecemasan kerja. Pegawai yang merasa tidak memenuhi standar mungkin menghadapi tekanan yang terus-menerus dan merasa cemas tentang penilaian kinerja atau tanggung jawab pekerjaan.

2) Dampak terhadap Organisasi:

- Penurunan Kualitas Layanan Publik.

Profesionalitas yang rendah berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Layanan publik yang tidak efektif atau lambat menurunkan kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah dan mempengaruhi citra organisasi.

- Kesulitan Mencapai Target dan Tujuan Organisasi.

Profesionalitas yang rendah berkontribusi pada ketidakmampuan organisasi mencapai target operasional dan kinerja yang telah ditetapkan. Pegawai yang kurang kompeten mungkin tidak dapat menyelesaikan tugas secara efisien, memperlambat pencapaian target dan menghambat kemajuan proyek atau program penting.

- Penurunan Produktivitas dan Efisiensi Organisasi.

Ketika pegawai tidak bekerja dengan standar profesionalitas yang memadai, produktivitas organisasi secara keseluruhan menurun. Banyak waktu dan sumber daya yang harus digunakan untuk memperbaiki kesalahan atau mengawasi pekerjaan secara lebih ketat, yang mengurangi efisiensi organisasi.

- Dampak pada Budaya Organisasi.

Rendahnya profesionalitas dapat menciptakan budaya kerja yang kurang optimal. Hal ini bisa menurunkan semangat kerja tim, mengurangi disiplin, dan mempengaruhi pegawai lain yang sebelumnya bekerja dengan standar tinggi.

- Peningkatan Biaya Pelatihan dan Pembinaan: Organisasi perlu mengalokasikan lebih banyak sumber daya untuk program pelatihan, pembinaan, dan pengawasan tambahan guna meningkatkan kompetensi pegawai. Biaya tambahan ini bisa signifikan, terutama jika profesionalitas rendah terjadi secara meluas dalam organisasi.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan oleh tim, menunjukkan bahwa nilai akumulasi profesionalitas Aparatur Sipil Negara di lingkup Pemerintah Kota Makassar atas 99 responden dalam penelitian ini adalah 66,08 (Rendah). Angka tersebut berdasarkan hasil rata-rata bobot skor pada dimensi kualifikasi (16,82), dimensi kompetensi (18,24), dimensi kinerja (26,06), dan dimensi disiplin (4,96).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disarankan beberapa langkah dalam rangka meningkatkan profesionalitas Aparatur Sipil Negara di lingkup Pemerintah Kota Makassar sebagai berikut:

1. Pada dimensi kualifikasi, sangat diperlukan agar Pemerintah Kota Makassar (Walikota Makassar melalui BKPSDMD Kota Makassar) menempatkan pegawai dalam jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkan jabatan tersebut. Selanjutnya, membuat program peningkatan kualifikasi pegawai melalui pemberian ruang yang sebesar-besarnya bagi seluruh di lingkup Pemerintah Kota Makassar untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya secara berkelanjutan.
2. Pada dimensi kompetensi, sangat diperlukan agar Pemerintah Kota Makassar (Walikota Makassar melalui BKPSDMD Kota Makassar) berkomitmen dalam penempatan pegawai pada jabatan yang sesuai dengan

latar belakang diklat yang telah diikutinya. Selanjutnya, dapat membuat program rutinitas Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam jabatan yang sifatnya kontinyu (misalnya pogram bulanan) yang berkaitan dengan tupoksi pegawai masing-masing sehingga akan berdampak dalam pelaksanaan tupoksinya.

3. Pada dimensi kinerja, Pemerintah Kota Makassar sebaiknya mempertahankan, bahkan sebaiknya meningkatkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh dengan memperkuat peranan pimpinan setiap perangkat daerah di lingkup Pemerintah Kota Makassar agar senantiasa melakukan sosialisasi kepada semua unsur bawahannya terkait dengan strategi dan sasaran kerjanya yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, akan semakin memudahkan dalam pencapaian organisasi yang dipimpinnya tersebut.
4. Pada dimensi disiplin, Pemerintah Kota makassar sebaiknya mempertahankan, bahkan sebaiknya meningkatkan komitmen penerapan disiplin pegawai di lingkup Pemerintah Kota Makassar. salah satu cara yang dapat dicapai adalah tidak hanya fokus pada penerapan hukuman disiplin saja, tetapi perlunya penerapan pemberian reward bagi pegawai yang berprestasi sehingga akan berdampak terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ahammad, M. F., Glaister, K. W., & Gomes, E. (2020). Strategic agility and human resource management. *Human Resource Management Review*, 30(1), 100700. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100700>.
- Ambar dan Rosidah, A. T. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik. *Yogyakarta: Digital Library Fak. Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Univ. Gajah Mada*.
- Anggraeni, L., Agustina, M., & Gumanti, M. (2023). Hubungan Manajemen Pendidikan Karakter Dalam Meningkatkan Mutu di Perguruan Diniyah Putri Lampung. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 8029–8038.
- Armstrong, D. A. (2019). Ethical Leadership. *Intercultural Hum. Rts. L. Rev.*, 14, 13.
- Avianto, B. N. (2022). *Filsafat Administrasi*. Bumi Aksara.
- Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. In *MIS quarterly* (pp. vii–xvi). JSTOR.
- Cooke, F. L., Schuler, R., & Varma, A. (2020). Human resource management research and practice in Asia: Past, present and future. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100778.
- Desouhant, E., Gomes, E., Mondy, N., & Amat, I. (2019). Mechanistic, ecological, and evolutionary consequences of artificial light at night for insects: review and prospective. *Entomologia Experimentalis et Applicata*, 167(1), 37–58.
- Djani, W. (2022). *KEBIJAKAN PUBLIK (Dan Implikasinya Di era Otonomi Daerah)*. Zifatama Jawa.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja)*. Guepedia.
- Farazmand, A. (2019). *Handbook of comparative and development public administration*. CRC press.
- Firmansyah, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Ghozali. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*.

- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Program Studi Pendidikan IPS FKIP Universitas Lambung Mangkurat.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Hardiyansyah, H. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Gava Media.
- Haris Budiyo, A. (2004). Pengantar Manajemen. *Jakarta: Graha Ilmu*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Book.
- Jamiludin Hasan, S. E. (2023). *Pengantar Manajemen*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Jaya, A. R. (2022). *Strategi Kebijakan Pengembangan Pariwisata Tanjung Bira di Kabupaten Bulukumba= The Tourism Development Policy Strategy of Tanjung Bira at Bulukumba Regency*. Universitas Hasanuddin.
- Kadarisman, M. (2021). Dinamika Politik Dalam Reformasi Administrasi Publik. *KAIS Kajian Ilmu Sosial*, 2(1), 141–157.
- Ketchen, D. J. (2013). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Long Range Planning*, 46(1–2), 184–185. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Khaidir, A., & Sutton, M. K. P. (2017). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Dan Implementasinya Dalam Bidang Pendidikan*.
- Kuntadi, C. (2023). *Audit Internal Sektor Publik*. Penerbit Salemba.
- La Ode Syaiful Islamy Hisamuddin, S., Andriani, R., & Sos, S. (2023). *Perkembangan Teori Administrasi Publik*. Deepublish.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Martoyo, S. (2004). Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: BPFE*.
- Marwan, M. P., Konadi, W., Kamaruddin, S. P., & Sufi, I. (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25: Edisi Kedua*. Merdeka Kreasi Group.
- Marwansyah, M. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi II, Politeknik Negeri Bandung*.
- Meutia, I. F. (2017). *Analisis kebijakan publik*. AURA (CV. ANUGRAH UTAMA RAHARJA).

- Moenir, H. A. S. (2010). *Pelayanan Umum-Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo. (2014). *Notoatmodjo. Pengetahuan Sikap Dan Perilaku*.
- Prabowo, H. (2022). *Birokrasi dan Pelayanan Publik*. Bimedia Pustaka Utama.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rizqyanto, M. F. (2022). *Implementasi Kebijakan Pengukuran Profesionalitas ASN Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Apratur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Semarang*. FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS DIPONEGORO.
- Robbins, S. P., Coulter, M. K., & DeCenzo, D. A. (2020). *Fundamentals of management*. Pearson.
- Rusyan, H. A. T. (2021). *Manajemen Pengembangan Desa Produktif*. Bumi Aksara.
- Sagala, H. S., & Sos, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenada Media.
- Sah, K., & Mulyasa, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Fokus Manajemen Pendidikan*, 1(1), 37–44.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J.-H., Ting, H., Moisescu, O. I., & Radomir, L. (2020). Structural model robustness checks in PLS-SEM. *Tourism Economics*, 26(4), 531–554.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 587–632). Springer.
- Sawir, M. (2020). *Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori, Dan Aplikasi*. Deepublish.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Setiawan, A. R. (2020). *Sisi Remang Pengelolaan Keuangan Daerah: Perspektif Aktor, Agama dan Budaya*. Penerbit Peneleh.

- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). Pengantar manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Prestasi Pustaka*.
- Sudrajat, T. (2022). *Hukum Birokrasi Pemerintah: Kewenangan dan Jabatan*. Sinar Grafika.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian* (Anyu (ed.); 6th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan). In *Infant Beha*.
- Sunyoto, D. (2023). *Teori-Teori Kepemimpinan: Bidang Psikologi, Manajemen, dan Organisasi*.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*.
- Syahkuan, J., Ni'mah, S., Absor, S. M. U., Azis, M. A., Bakri, A. A., & Napitupulu, R. H. M. (2022). *Manajemen Strategik Dalam Organisasi*. Penerbit NEM.
- Syahrudin, S. E. (2019). *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Studi Kasus*. Nusamedia.
- Tamring, B. A. M., & Mahali, S. N. H. (2020). Ethnic tolerance in Kota Kinabalu: a case study among Bumiputera students in secondary school. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 10768–10788.
- Teguh Sulistiyani, A. R., & Iskarim, M. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Pendidikan Islam*.
- Thoha, M. (2017). *Ilmu administrasi publik kontemporer*. Kencana.
- Tonn, J. C. (2008). *Mary P. Follett: Creating democracy, transforming management*. Yale University Press.
- Wibowo, A. A., & Kertati, I. (2022). Reformasi Birokrasi Dan Pelayanan Publik. *Public Service and Governance Journal*, 3(01), 1–12.
- Yuniarsih, T., & Sugiharto, M. (2016). Human resource management model to create superior performance. *International Journal of Education*, 9(1), 75–81.
- Zacharias, T., & Sos, S. (2021). *Filsafat Administrasi*. uwais inspirasi indonesia.

B. Sumber Lainnya

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

Rencana Program Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 Kota Makassar.

Kota Makassar Dalam Angka Tahun 2024.

KUESIONER PENELITIAN

Penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner penelitian dengan judul “Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara di Lingkup Pemerintah Kota Makassar”. Besar harapan Tim Peneliti, kiranya Bapak/Ibu/Saudara/(i) dapat meluangkan waktunya untuk memberikan tanggapan atau jawaban, data, informasi serta fakta yang sesungguhnya dari pernyataan dalam kuesioner ini. Maksud dari penelitian ini adalah melakukan pengkajian terkait profesionalitas Aparatur Sipil Negara di Lingkup Pemerintah Kota Makassar berdasarkan aspek kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin yang diselenggarakan oleh Badan Riset dan Inovasi Daerah (BIDA) Kota Makassar.

A. Petunjuk

1. Pilihlah satu jawaban pada beberapa pilihan jawaban yang disediakan (setiap pernyataan hanya bisa memilih satu pilihan).
2. Jawablah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Setiap pertanyaan hanya memiliki satu (1) jawaban saja.

B. Identitas Peneliti

No.	Nama Tim Peneliti	Institusi Peneliti	Peran
1	Dr. Hendra Gunawan, S.E., M.Si.	Institut Nitro Makassar	Ketua
2	Dr. Basri Rakhman, M.Si.	ITB Nobel	Anggota
3	Dedy Herianto, S.Ip., M.A.P.	Universitas Pancasakti	Anggota
4	Rachmatan, S.T., M.M.	BRIDA Kota Makassar	Anggota

C. Identitas Informan

Nama :

NIP/NIPPPK :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Unit Kerja :

D. Pernyataan Penelitian

1. Aspek Kualifikasi

1) Tingkat pendidikan terakhir saat ini:

☐ Doktor (S3)

☐ Magister (S2)

☐ Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)

☐ Diploma III (DIII)

☐ Diploma II (DII), Diploma I (DI), SLTA Sederajat

☐ Tidak Tamat SLTA Sederajat

2. Aspek Kompetensi

2) Mengikuti Diklat PIM sesuai dengan jabatan yang diduduki saat ini (khusus yang menduduki jabatan struktural)

☐ Sudah Ikut

☐ Belum Ikut

3) Mengikuti Diklat Fungsional yang sesuai tugas pokok dan fungsi saat ini, baik sebagai syarat maupun kewajiban dalam pengangkatan jabatan fungsional (khusus yang menduduki jabatan fungsional)

☐ Sudah Ikut

☐ Belum Ikut

4) Mengikuti Diklat teknis minimal 20 JP yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan saat ini (1 (satu) tahun terakhir)

☐ Sudah Ikut

☐ Belum Ikut

- 5) Mengikuti kegiatan seminar/workshop/sejenis sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diperoleh selama 2 (dua) tahun terakhir

☐ Sudah Ikut

☐ Belum Ikut

3. Aspek Kinerja

- 6) Hasil penilaian kinerja pegawai (Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Perilaku) satu tahun terakhir (Tahun 2023)

☐ Sangat Baik (91 – 100)

☐ Baik (76 – 90)

☐ Cukup (61 – 75)

☐ Kurang (51 – 60)

☐ Buruk (50 kebawah)

4. Aspek Disiplin

- 7) Pernah diberi hukuman disiplin pegawai (5 tahun terakhir)

☐ Tidak Pernah

☐ Pernah





☐ Ringan

☐ Sedang

☐ Berat

INSTRUMEN PENELITIAN
INDEKS PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL PEMERINTAH
KOTA MAKASSAR

TIM PENELITIAN:

-  **DR. HENDRA GUNAWAN, S.E., M.SI. (KETUA)**
-  **DR. H. BASRI RAKHMAN, M.SI. (ANGGOTA)**
-  **DEDY HERIANTO, S.IP., M.A.P. (ANGGOTA)**
-  **RACHMATAN, S.T., M.M. (ANGGOTA)**

Bapak Ibu, mohon scan QR Code di bawah ini untuk mengisi instrumen penelitian Kami. Terima Kasih.



BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH
KOTA MAKASSAR
TAHUN 2024

Timestamp	Nama	NIP/NIPPPK	Jenis Kelamin	Jabatan	Unit Kerja	1) Tingkat pendidikan terakhir saat ini:	2) Mengikuti Diklat PIM sesuai dengan jabatan yang diduduki saat ini (khusus yang menduduki jabatan struktural)	3) Mengikuti Diklat Fungsional yang sesuai tugas pokok dan fungsi saat ini, baik sebagai syarat maupun kewajiban dalam pengangkatan jabatan fungsional (khusus yang menduduki jabatan fungsional)	4) Mengikuti Diklat teknis minimal 20 JP yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan saat ini (1 tahun terakhir)	5) Mengikuti kegiatan seminar/workshop/ sejenis sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diperoleh selama 2 (dua) tahun terakhir	6) Hasil penilaian kinerja pegawai (Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Perilaku) satu tahun terakhir (Tahun 2023)	7) Pernah diberi hukuman disiplin pegawai (5 tahun terakhir)
8/15/2024 9:24:02	Dr. Indra Wijaya, S.ST, M.AP	199302062015031004	Laki-Laki	Peneliti Ahli Muda	BRIDA Kota Makassar	Doktor (S3) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/15/2024 9:32:20	Siti Fatimah	199012292020122002	Perempuan	Analisis Kebijakan Analisis monitoring, evaluasi dan perencanaan	BRIDA KOTA MAKASSAR	Doktor (S3) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/15/2024 9:40:20	Ishak	198501052019031004	Laki-Laki	Analisis kebijakan pertama	Bagian Kerjasama Badan penelitian dan pengembangan daerah kota makassar	Doktor (S3) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/15/2024 9:45:14	Andi mutiah	198903192024212003	Perempuan	Analisis kebijakan pertama	Bagian Kerjasama Badan penelitian dan pengembangan daerah kota makassar	Doktor (S3) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/15/2024 9:54:26	Munir	19690706198911002	Laki-Laki	Staf Analisis Sistem	Brida	Doktor (S3) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/15/2024 9:58:12	Andi Fadlan Sukmal	199008312015031005	Laki-Laki	Informasi	Dinas Kebudayaan	Doktor (S3) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/15/2024 11:13:16	Ayu Tri Suprianti	198609192015032003	Perempuan	Kasubag Keuangan	Dinas Kebudayaan	Doktor (S3) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/15/2024 12:09:08	Yamlikh	198212042009011005	Laki-Laki	Staf	Bappeda Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah	Doktor (S3) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/15/2024 13:01:01	Yudisthira Azhari	198106102010011021	Laki-Laki	Kasubag Umum dan Kepegawaian	Bappeda Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah	Doktor (S3) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1)	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/15/2024 13:46:56	Hadijah		0Perempuan	Honorir	Bagian umum	Doktor (S3) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV) Sarjana (S1)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah

8/15/2024	14:31:26	Karman Tajudin	198005142009021003	Laki-Laki	Kasi Pemerintahan Kel.Parangloe	Kelurahan Parangloe	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/15/2024	14:53:51	Sri Winarti B	7371024612860003	Perempuan	Non Asn / Laskar	Brida Kota Makassar	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/15/2024	15:33:18	Sapri Mallusei. SE	7305091506890001	Laki-Laki	Staf	Balitbangda	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/17/2024	15:26:05	Abdul Hafid	198010052010011029	Laki-Laki	Pelaksana Penanggungjawab	Bappelitbangda RSUD Daya Kota Makassar	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/19/2024	11:32:12	Rima Kusumah Dewi	19870731 201001 2 020	Perempuan	Diklat Analis Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	Bagian Kerjasama	Magister (S2)	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/19/2024	11:32:13	Laode Muhammad Ishak	198501052019031004	Laki-Laki			Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/19/2024	11:35:22	dr. Ervina Mariani, SpTHT-KL., M.Kes	198303112009012008	Perempuan	Kabid yanmed	RSUD Daya	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
8/19/2024	11:43:32	Sember Pambahako	196709091993031005	Laki-Laki	Kabid Penanganan Bencana	DINAS SOSIAL	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
8/19/2024	11:46:33	Suryani Usman	197503272000032004	Perempuan	Analis Laporan Akuntabilitas Kinerja	Balitbangda	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
8/19/2024	11:47:34	Nur imah iftitah	00	Perempuan	Staf bagian hukum	Perundang-undangan	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Cukup (61 – 75)	Tidak Pernah
8/19/2024	12:01:51	Nur winidiyah SH	199507232024212007	Perempuan	Analis hukum ahli pertama	Bagian hukum kota makassar	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
8/19/2024	12:14:14	EKA MANDASHARI	199309092019032012	Perempuan	Analis Sistem Informasi	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
8/19/2024	12:19:14	Jois sambira	197912312024212009	Perempuan	Nutriosionis Terampil	Rsud daya makassar	Diploma II (DII), Diploma I (DI), SLTA Sederajat	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/19/2024	12:30:33	Asminur	199401112019032011	Perempuan	Guru kelas	UPT SPF SD Inpres Borong Jambu I	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah

8/19/2024	12:40:16	Husyadi Syahputra	199507222019031004	Laki-Laki	Adyatama Kepariwisataan dan Ekonomi	Dinas Pariwisata	Sarjana (S1) / Diploma	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/19/2024	14:14:10	Khadijah Bachtiar	19620627 198903 2 006	Perempuan	Kreatif Staf Instalasi Farmasi	RSUD Daya kota Makassar	IV (DIV) Magister (S2)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/19/2024	14:20:31	Jainal Karaing, S.Pd.I.,M.Pd	19921211 201903 1 011	Laki-Laki	Guru PAI	UPT SPF SD INPRES JONGAYA	Magister (S2)	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/19/2024	14:25:07	Asnia	199007172019032011	Perempuan	Guru	UPT SPF SD INPRES PANNAMPU 2	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/19/2024	14:47:37	Irwandi	19810924205031002	Laki-Laki	Auditor	Inspektorat	Magister (S2)	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
8/19/2024	15:00:48	Muh. Firman S., S. Sos.	19720828200901002	Laki-Laki	Kepala Seksi	Kecamatan Mamajang	Magister (S2)	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/19/2024	15:16:18	KURNIAWAN	198807102019031003	Laki-Laki	Guru	SDN PAGANDONGAN	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/20/2024	7:43:11	AsbuL	199005102019031008	Laki-Laki	Guru Agama Islam Ahli Pertama	UPT SPF SD Inpres Malengkeri 1	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/20/2024	7:49:00	Andi Risda Aulia M, S.Pd	19930405 201903 2 012	Perempuan	Guru	UPT SPF SD NEGERI BARA BARAYA 1 MAKASSAR	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/20/2024	7:59:11	Anita Widyawati	199003302019032006	Perempuan	Guru Kelas	UPT SPF SD Negeri Pampang	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/20/2024	21:18:44	Bakhtiar bahar	197604112010011010	Laki-Laki	Staf	Dinas perumahan dan lawasan permukiman kota makassar	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/20/2024	21:50:17	Ayu Tri Suprianti	198609192015032003	Perempuan	Kasubag Keuangan	Dinas Kebudayaan	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/21/2024	7:39:00	munawarah rivai, se, mm	197004201990122001	Perempuan	Analis SDM Ahli Muda	BKPSDMD Kota Makassar	Magister (S2)	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/21/2024	7:43:57	Hamka Darwis, SH, MM	197604232010011013	Laki-Laki	Kepala UPT PAL Dinas PU Makassar	UPT PAL DPU Makassar	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/21/2024	7:54:15	RACHMATAN	197007302004111001	Laki-Laki	Fungsional Peneliti	BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
8/21/2024	7:56:24	Amanda syahwaldi	19850627 200602 1 001	Laki-Laki	Camat	Kecamatan Ujung Tanah	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Ringan

8/21/2024 8:23:50	Sember pambahako	196709091993031005	Laki-Laki	Kabid penanganan bencana	Dinas sosial makassar Kel.pandang kec.Panakang kota Makassar	Magister (S2) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
8/21/2024 8:46:37	Surianti, s. Soa	196909091990112002	Perempuan	Sekretaris lurah pandang	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar	Magister (S2) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
8/21/2024 9:27:06	Hasmawaty	197305292009012001	Perempuan	Kasubag Perencanaan dan Pelaporan	Puskesmas Cendrawasih Dinkes Kota Makassar	Magister (S2) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/21/2024 10:22:17	Cynthia Rieuwpassa	19691215 200502 2 004	Perempuan	Plt. Kepala Puskesmas fungsional dokter gigi madya	PKM Tamangapa	Magister (S2) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
8/21/2024 10:49:18	drg. Atik Kurnia Sabarati M.kes	196607032006042010	Perempuan									
10/31/2024 18:15:19	Nasriani	199202242020122004	Perempuan	Perawat Ahli Pertama	Puskesmas Pulau Kodingareng PUSKESMAS PULAU KODINGARENG	Magister (S2) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
10/31/2024 18:31:22	YULIANTI	198807172020122012	Perempuan	BIDAN PELAKSANA	Dinas Perikanan dan Pertanian Kota Makassar	Magister (S2) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
10/31/2024 18:32:09	Mustakim	197104142006041003	Laki-Laki	Kepala UPT BBI parangtambung								
10/31/2024 18:57:48	Muliaty	198711042020122004	Perempuan	Perawat	Pkm pulau kodingareng	Magister (S2) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
10/31/2024 20:19:54	Fitria	198406202006042007	Perempuan	Kepala ruangan	Perawatan anak	Magister (S2) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/1/2024 5:24:54	Sumardia	198311222010012022	Perempuan	Bidan Muda Analis	RSUD DAYA KOTA MAKASSAR Bappeda Kota Makassar	Magister (S2) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/1/2024 8:08:59	Muhammad Aliwardi	197202082000031006	Laki-Laki	perencanaan	Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar	Magister (S2) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/1/2024 9:29:31	P. Muhammad Haider Amir	199307132016091001	Laki-Laki	Analisis Analisis Ketahanan Pangan	Dinas Ketahanan Pangan	Magister (S2) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/1/2024 9:33:22	Rista Ekawarman	198602222024211008	Laki-Laki									
11/1/2024 9:43:39	Kardillah	198705152021212063	Perempuan	Staf	Dinas ketahanan pangan kota makassar	Magister (S2) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah

11/1/2024 11:45:51	L. Hairun Azma Tumada	198803072007011001	Laki-Laki	Kepala seksi bimbingan dan penyuluhan; Bidang Pembinaan Masyarakat	Satuan Polisi Pamong Praja	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 11:46:26	Robbi Taftazani	197305011999031009	Laki-Laki	JFP Madya	Bappeda	Magister (S2) Sarjana (S1)	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/1/2024 11:46:37	Nurhayati Talib	199128032024212005	Perempuan	Staf Analis Ketahanan Pangan	Dinas Ketahanan Pangan	/ Diploma IV (DIV) Sarjana (S1)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 11:46:41	Raoda Nurdin, SE	197701052007012018	Perempuan	Pengelola Data	DPPKB	/ Diploma IV (DIV) Sarjana (S1)	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 11:48:24	Mahdi.,SM	197894302009011001	Laki-Laki	Analisis Perencanaan	Bappeda Kota Makassar	/ Diploma IV (DIV) Sarjana (S1)	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/1/2024 11:54:58	Risdianto	197803292010011011	Laki-Laki	Penelaah Teknis Kebijakan	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar	/ Diploma IV (DIV) Sarjana (S1)	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 11:54:59	Muh Agung Alfian Busri, S.IP	199608102018081002	Laki-Laki	Analisis Program Pembangunan	Bappeda Kota Makassar	/ Diploma IV (DIV) Magister (S2)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 11:57:49	Saharuddin	197401222010011003	Laki-Laki	JF Perencana Muda	Bappeda Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar	Magister (S2) Sarjana (S1)	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/1/2024 11:58:24	Asryani Wahid	197909272005022007	Perempuan	Analisis Pangan	Pemerintah Kota Makassar	/ Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 11:58:50	Yulianto HAT	198507172010011023	Laki-Laki	Pengelola Data	Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 12:04:13	Suryani Amri	198312132009022004	Perempuan	Staf	Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar	Magister (S2)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 12:20:14	Wa ode lili sumarni. S.ip.Msi	197106081990092001	Perempuan	Kepala Bidang Keamanan Pangan	Dinas Ketahanan Pangan	Magister (S2)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 12:20:16	St. Salmiah Azis, S. Pt, M. Si	197008072007012019	Perempuan	Bendahara Kasubag Umum dan Kepegawaian	Dinas Ketahanan Pangan	Magister (S2)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 12:24:18	Darmawaty	197007061994032011	Perempuan	Kasubag Umum dan Kepegawaian	Dinas Ketahanan Pangan	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/1/2024 12:26:57	Darmawaty	197007061994032011	Perempuan	Kasubag Umum dan Kepegawaian	Dinas Ketahanan Pangan	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah

11/1/2024 12:34:56	Megawati Idris	198708252020122003	Perempuan	Analisis Ketahanan Pangan	Dinas Ketahanan Pangan	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 12:44:41	Taufiq Anggito Raharjo	199809282024211002	Laki-Laki	Analisis ketahanan pangan Kepala bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Harga	Dinas ketahanan pangan	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 12:47:37	Rahmaniar Syamsul	197304261997032004	Perempuan	KEPALA BIDANG	Dinas Ketahanan Pangan DINAS KETAHANAN PANGAN	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/1/2024 12:57:50	ANDI SHINTA	198606302004122002	Perempuan	Analisis Ketahanan Pangan	Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar	Magister (S2) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 13:00:41	Risnawati Maruru	198405082019032003	Perempuan	Sekretaris Camat Plt. Kabid Ideologi, wawasan kebangsaan dan karakter Bangsa	Kecamatan Bontoala	Magister (S2)	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/1/2024 13:08:35	Suryadi	198004182015031002	Laki-Laki	Analisis Rencana Program dan Kegiatan	Badan kesbangpol Kota Makassar	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 13:16:27	Abdullah Edje	19740304 199303 1 002	Laki-Laki	Dinas Ketahanan Pangan	Dinas Ketahanan Pangan	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 13:33:45	Iryani, S. Sos.	198106202014122002	Perempuan	Staf	Kesatuan bangsa dan politik	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/1/2024 13:59:44	Afridha Anis Werolangi	198004042023212018	Perempuan	Organisasi Kepala Bidang ketahanan ekonomi	Sekretariat Daerah Badan Kesbangpol Kota Makassar	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 14:06:15	Sahrul kalepu	197212112001121002	Laki-Laki	Laki laki	Bakesbangpol	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Pernah
11/1/2024 14:10:26	Andi Indarwati	197507211998032008	Perempuan	Analisis ketahanan sosial	Kesbangpol Kota Makassar	Magister (S2)	Sudah Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 14:14:05	Chaidir	197708061996121001	Laki-Laki	Analisis organisasi	Bagian organisasi Dinas Ketahanan Pangan	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/1/2024 14:23:43	Amrun M	197505042009011007	Laki-Laki	Staf		Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 14:41:06	ARIYANI JUSUF, S.Sos	197405122009012005	Perempuan			Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/1/2024 14:41:14	Nurchaya	19770324 199803 2 002	Perempuan			Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 14:50:16	Andi nurhani,SE,M AP	197204012009032002	Perempuan			Magister (S2)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah

11/1/2024 15:04:08 Akbar	19730630200701018	Laki-Laki	Penelaah Teknis Kebijakan	Sekretariat Daerah Kota Makassar	Magister (S2) Sarjana (S1) / Diploma	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/1/2024 15:38:08 Aj	Ej	Laki-Laki	Sj Analisis SDM Aparatur Ahli	Sj	IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Ringan
11/1/2024 16:15:32 Eliavita	197304111993032002	Perempuan	Muda	Bagian Organisasi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah	IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma	Sudah Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Belum Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/1/2024 17:59:20 Nengsi	198609112006042002	Perempuan	Staf	Kota Makassar	IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 19:40:25 Surianti1	196909091990112002	Perempuan	Sekretaris lurah	Kel. Pandang kec. Panakkukang	IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma	Sudah Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 Fahmi shabrian 20:45:33 nursaid, S.STP	199209242015071003	Laki-Laki	staff Analisis laporan akuntabilitas	Dinas Pertanahan	IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 Musdalipah 21:08:23 chadrianah Dachlan	19770210200212 2 006	Perempuan	kinerja	Dinas Pertanahan dinas ketahanan	IV (DIV) Magister (S2)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/1/2024 Saleh, SP, M. P	19710209 200801 2 008	Perempuan	Staf	Pangan kota Mks	Magister (S2)	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/2/2024 8:46:48 Rahmat s	197206122005021003	Laki-Laki	Analisis	Kesbangpol	Magister (S2) Sarjana (S1) / Diploma	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/5/2024 8:36:16 Dwi indrya sari	198401312014072001	Perempuan	Staff	Sekretariat Daerah Kota Makassar PUSKESMAS	IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/12/2024 17:52:59 YULIANTI	198807172020122012	Perempuan	BENDAHAARA	PULAU KODINGARENG	Diploma III (DIII)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Cukup (61 – 75)	Tidak Pernah
11/12/2024 Anita Hamid, 17:53:09 A.Md.Kep	1991040120242120007	Perempuan	Perawat Terampil	Puskesmas Pulau Kodingareng	Diploma III (DIII) Sarjana (S1) / Diploma	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sangat Baik (91 – 100), Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/12/2024 Fitri Arifah, 18:01:09 S.Farm.,Apt	199104212022032002	Perempuan	Apoteker Ahli Pertama	UPT Puskesmas Pulau Kodingareng	IV (DIV) Sarjana (S1) / Diploma	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/12/2024 18:08:08 Sabella A. A.Md Keb	199111032024212006	Perempuan	Bidan	Puskesmas Pulau Kodingareng	IV (DIV) Diploma III (DIII)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/12/2024 18:17:32 Ernawati,A.Md.Kep	198912122024212005	Perempuan	Perawat Terampil	Puskesmas pulau kodingareng	Diploma III (DIII)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/12/2024 18:27:56 Yuyun Widyanti	199707282024212007	Perempuan	Perawat	Puskesmas Pulau Kodingareng	Diploma III (DIII)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah

11/12/2024	18:32:19	Arsita Rahim	199605172019032004	Perempuan	Bidan Pj.Promosi kesehatan & Ilmu Perilaku	Puskesmas Pulau Kodingareng	Diploma III (DIII) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/12/2024	18:56:59	Syahrul dr. NURUL INDRA	198107032024211002	Laki-Laki		Puskesmas Kaluku Bodoa	Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/12/2024	20:34:06	KHAMARIAH WARIS	198808112022032001	Perempuan	Dokter ahli pertama	Pkm pulau kodingareng Dinas Pertanahan Kota Makassar	Diploma III (DIII) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Sudah Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sangat Baik (91 – 100)	Tidak Pernah
11/12/2024	22:58:18	Muhammad Ali Sakti	197610012024211001	Laki-Laki	Staf	UPT SPF SMP NEGERI 36 MAKASSAR	Diploma III (DIII) Sarjana (S1) / Diploma IV (DIV)	Belum Ikut	Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah
11/13/2024	6:07:05	RIA JULYANTI, S. Pd	198707022024212010	Perempuan	Guru			Belum Ikut	Belum Ikut	Sudah Ikut	Sudah Ikut	Baik (76 – 90)	Tidak Pernah

Unit Kerja	1) Tingkat pendidikan terakhir saat ini:	2) Mengikuti Diklat PIM sesuai dengan jabatan yang diduduki saat ini (khusus yang menduduki jabatan struktural)	3) Mengikuti Diklat Fungsional yang sesuai tugas pokok dan fungsi saat ini, baik sebagai syarat maupun kewajiban dalam pengangkatan jabatan fungsional (khusus yang menduduki jabatan fungsional)	4) Mengikuti Diklat teknis minimal 20 JP yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan saat ini (1 (satu) tahun terakhir)	5) Mengikuti kegiatan seminar/ workshop/ sejenis sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diperoleh selama 2 (dua) tahun terakhir	6) Hasil penilaian kinerja pegawai (Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Perilaku) satu tahun terakhir (Tahun 2023)	7) Pernah diberi hukuman disiplin pegawai (5 tahun terakhir)
BRIDA Kota Makassar	25	15	0	15	10	25	5
BRIDA KOTA MAKASSAR	15	0	0	0	10	25	5
Badan penelitian dan pengembangan daerah kota makassar	15	0	0	0	0	25	5
Brida	15	0	0	0	17,5	25	5
Dinas Kebudayaan	20	0	0	0	0	25	5
Dinas Kebudayaan	20	15	0	15	10	25	5
Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah	20	15	15	15	10	25	5
Kelurahan Parangloe	15	0	0	0	0	25	5
Bappelitbangda	20	15	0	0	17,5	25	5
RSUD Daya Kota Makassar	20	0	15	22,5	17,5	25	5
Bagian Kerjasama	15	0	0	22,5	0	25	5
RSUD Daya	20	15	0	0	10	30	5
DINAS SOSIAL	20	15	0	0	10	30	5
Balitbangda	20	15	0	0	0	30	5
Bagian hukum kota makassar	15	0	0	0	0	30	5
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	15	0	15	22,5	17,5	30	5
Rsud daya makassar	5	0	0	0	0	25	5
UPT SPF SD Inpres Borong Jambu I	15	0	15	15	10	25	5
Dinas Pariwisata	15	0	0	0	0	25	5
RSUD Daya kota Makassar	20	0	0	0	17,5	25	5
UPT SPF SD INPRES JONGAYA	20	0	15	15	10	25	5
UPT SPF SD INPRES PANNAMPU 2	15	0	0	15	10	25	5

Inspektorat	20	0	15	15	10	30	5
Kecamatan Mamajang	20	15	15	15	10	25	5
SDN PAGANDONGAN	15	0	15	15	10	25	5
UPT SPF SD Inpres Malengkeri 1	15	0	15	15	10	25	5
UPT SPF SD NEGERI BARA BARAYA 1 MAKASSAR	15	0	0	15	10	25	5
UPT SPF SD Negeri Pampang	15	0	15	15	10	25	5
Dinas perumahan dan lawasan permukiman kota makassar	20	15	0	22,5	0	25	5
Dinas Kebudayaan	20	15	0	15	10	25	5
BKPSDMD Kota Makassar	20	15	15	15	10	25	5
UPT PAL DPU Makassar	20	15	0	15	10	25	5
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN	20	15	0	0	0	30	5
Kecamatan Ujung Tanah	20	15	0	15	10	25	3
Dinas sosial makassar	20	15	0	0	10	30	5
Kel.pandang kec.Panakang kota Makassar	15	15	0	0	10	30	5
Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar	20	15	0	15	10	25	5
Puskesmas Cendrawasih Dinkes Kota Makassar	15	15	0	0	10	25	5
PKM Tamangapa	20	15	15	15	10	30	5
Puskesmas Pulau Kodingareng	15	0	15	15	10	25	5
PUSKESMAS PULAU KODINGARENG	10	0	0	0	10	15	5
Dinas Perikanan dan Pertanian Kota Makassar	15	15	0	0	10	30	5
Pkm pulau kodingareng	15	0	15	15	10	25	5
Perawatan anak	15	0	15	15	10	25	5
RSUD DAYA KOTA MAKASSAR	15	0	15	15	10	25	5
Bappeda Kota Makassar	20	15	15	22,5	17,5	25	5
Dinas Ketahanan Pangan	20	0	0	0	10	25	5
Dinas ketahanan pangan kota makassar	15	0	0	0	0	25	5
DPPKB	20	15	0	15	10	30	5
Dp2kb	15	0	0	0	0	25	5
DPPKB	10	0	0	0	0	15	5
Dinas Pertanahan	20	15	0	0	10	30	5
Dinas Ketahanan Pangan	15	0	0	0	10	25	5

Dinas Ketahanan Pangan	20	0	0	0	10	25	5
Dinas Ketahanan Pangan	15	0	0	0	10	25	5
Dinas Ketahanan Pangan	15	0	0	0	0	30	5
Dinas Ketahanan Pangan	15	0	0	0	0	25	5
DINAS KETAHANAN PANGAN	20	15	0	Sudah Ikut	10	25	5
Sekretariat Bappeda	15	0	0	0	17,5	25	5
Badan Perencanaan Pembangunan							
Daerah Kota Makassar	20	0	0	0	0	25	5
Satuan Polisi Pamong Praja	20	15	0	15	10	25	5
Bappeda	20	15	15	15	10	30	5
Dinas Ketahanan Pangan	15	0	0	0	0	25	5
DPPKB	15	0	0	22,5	17,5	25	5
Bappeda Kota Makassar	15	0	0	22,5	17,5	30	5
Badan Perencanaan Pembangunan							
Daerah Kota Makassar	15	0	0	22,5	17,5	25	5
Bappeda Kota Makassar	15	0	0	0	17,5	25	5
Bappeda	20	0	15	15	10	30	5
Dinas Ketahanan Pangan Kota							
Makassar	20	0	0	0	0	25	5
Dinas Ketahanan Pangan Kota							
Makassar	20	0	0	0	0	25	5
Dinas Ketahanan Pangan	20	0	0	0	17,5	25	5
Dinas Ketahanan Pangan	20	15	0	15	10	30	5
Dinas ketahanan pangan	15	0	0	0	0	25	5
Dinas Ketahanan Pangan	20	15	0	0	10	30	5
DINAS KETAHANAN PANGAN	20	15	0	0	0	25	5
Dinas Ketahanan Pangan Kota							
Makassar	15	0	15	22,5	17,5	30	5
Kecamatan Bontoala	20	0	0	15	10	30	5
Badan kesbangpol Kota Makassar	15	15	0	15	10	25	5
Dinas Ketahanan Pangan	15	0	0	0	0	25	5
Dinas Ketahanan Pangan	15	0	0	0	0	25	5
Kesatuan bangsa dan politik	20	15	0	0	0	30	5
Bagian organisasi	20	15	0	0	10	25	5
Badan Kesbangpol Kota Makassar	20	15	15	15	10	30	3
Bakesbangpol	20	15	0	22,5	17,5	25	5
Kesbangpol Kota Makassar	15	0	0	0	17,5	30	5
Bagian organisasi	15	0	0	0	17,5	25	5
Bagian Organisasi	15	15	0	15	0	30	5

Bagian Organisasi Sekretariat Daerah								
Kota Makassar	15	0	0	0	17,5	25	5	
Kel. Pandang kec. Panakkukang	15	15	0	0	10	25	5	
Dinas Pertanahan	15	0	0	0	0	25	5	
dinas ketahanan Pangan kota Mks	20	0	15	22,5	17,5	25	5	
PUSKESMAS PULAU								
KODINGARENG	10	0	0	0	17,5	15	5	
Puskesmas Pulau Kodingareng	10	0	0	0	0	30	5	
Puskesmas Pulau Kodingareng	15	0	0	0	10	30	5	
Puskesmas pulau kodingareng	10	0	0	0	0	25	5	
Puskesmas Pulau Kodingareng	10	0	0	0	0	25	5	
Puskesmas Kaluku Bodoa	15	0	0	0	0	25	5	
Dinas Pertanahan Kota Makassar	10	0	0	0	10	25	5	
UPT SPF SMP NEGERI 36 MAKASSAR	15	0	0	15	10	25	5	
	16,8181818							
	2	5,454545455	3,333333333	7,348484848	8,409090909	26,06060606	4,95959596	62,35732323
		18,23863636						