

PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA DALAM RANGKA REFORMASI ADMINISTRASI

Wisber Wiryanto

Pusat Kajian Reformasi Administrasi, Lembaga Administrasi Negara

wisberwiryanto@yahoo.com

Abstrak

Permasalahan sumber daya manusia (SDM) aparatur diatasi dengan melakukan reformasi administrasi antara lain melalui pengembangan instrumen pengukuran indeks profesionalitas aparatur sipil negara (ASN). Undang-Undang No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa ASN merupakan jabatan profesional. Sehubungan dengan hal tersebut, dipandang perlu melakukan kajian dengan rumusan masalah bagaimana pengembangan instrumen pengukuran indeks profesionalitas ASN? Tujuan penelitian untuk mengembangkan instrumen pengukuran indeks profesionalitas ASN. Metode penelitian menggunakan metode studi pustaka untuk mengumpulkan data. Data dibahas dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil kajian menunjukkan pengembangan instrumen pengukuran indeks profesionalitas ASN meliputi variabel kompetensi, kompensasi, kinerja dan disiplin. Namun, variabel etika pegawai negeri sipil belum diakomodasi dalam pengembangan instrumen pengukuran indeks ini. Oleh karena itu, pengembangan instrumen pengukuran kode etik ASN disarankan mengakomodasi kode etik PNS.

Kata kunci: aparatur sipil negara, indeks profesionalitas, kode etik.

Abstract

The problem of human resources (HR) in the public sector is overcome by carrying out administrative reforms, among others, through the development of an instrument for measuring the professionalism index of the state civil apparatus (ASN). Law No. 5/2014 concerning State Civil Apparatus states that ASN is a professional position. In connection with this, a study was conducted with the formulation of the problem, how to develop the ASN professionalism index measurement instrument? The research objective is to develop an ASN professionalism index measurement instrument. The research method uses literature study method to collect data. Data were discussed using qualitative descriptive analysis techniques. The results of the study show that the development of ASN professionalism index measurement instruments includes competency, compensation, performance and discipline variables. However, the ethical variables of civil servants have not been accommodated in the development of this index measurement instrument. Therefore, the development of ASN's code of ethics measurement instruments is recommended to accommodate the civil servant code of ethics.

Keywords: state civil apparatus, professionalism index, code of ethics.

PENDAHULUAN

Reformasi administrasi dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi di sektor publik. Salah satu permasalahan yang dihadapi sektor publik adalah permasalahan SDM aparatur yang ditandai dengan jumlah pegawai yang banyak dan distribusinya yang tidak merata serta permasalahan profesionalisme pegawai.

Dalam Peraturan Presiden No. 81/2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 dinyatakan adanya permasalahan SDM aparatur. Masalah utama SDM

aparatur negara, yang saat ini berjumlah 4,732,472 orang (data BKN per Mei 2010), adalah masalah alokasi dalam hal kuantitas, kualitas, dan distribusi PNS menurut teritorial (daerah) tidak seimbang, serta tingkat produktivitas PNS masih rendah. Manajemen SDM aparatur belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja pegawai, dan organisasi.

Oleh karena itu, pemerintah menetapkan kebijakan reformasi administrasi di sektor SDM aparatur. Reformasi di sektor SDM aparatur ditandai dengan ditetapkannya Undang-Undang No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara berdasarkan persetujuan bersama DPR dan Presiden. Dalam kebijakan tersebut dinyatakan bahwa, pengelolaan SDM aparatur dilakukan melalui manajemen ASN. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Selanjutnya, pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah No. 11/2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam kebijakan tersebut dinyatakan arti pentingnya pengelolaan SDM aparatur melalui manajemen PNS. Manajemen PNS adalah pengelolaan PNS dengan tujuan untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (PP No. 11/2017). Kebijakan manajemen ANS tersebut ditetapkan dalam rangka reformasi administrasi di sektor SDM aparatur untuk menghasilkan ASN yang profesional.

Dalam rangka menghasilkan ASN yang profesional maka perlu dilakukan pengukuran indeks profesionalitas untuk mengetahui tinggi-rendah ukuran tingkat profesionalitas ASN pada saat ini. Dengan kata lain, pengukuran indeks profesionalitas dilakukan guna mengetahui tingkat kesesuaian antara kompetensi pegawai ASN dengan kualifikasi persyaratan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas jabatan. (Sutiadi, 2016 dalam Rakhmawanto, 2017).

Pengukuran indeks profesionalitas ASN dapat ditinjau berdasarkan proses dan isi. Pertama, berdasarkan tinjauan proses. Langkah-langkah reformasi administrasi di sektor SDM aparatur di bidang penyusunan indeks profesionalitas aparatur dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Penetapan kebijakan penyusunan indeks profesionalitas ASN sebagai agenda prioritas nasional berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 (Ridwan, 2018); (2) Pembentukan tim kerja bersama dalam rangka penyusunan indeks profesionalitas ASN. Tim bersama terdiri dari Kemen-PPN/Bappenas, Kemen-PANRB, BKN dan BPS dalam rangka penyusunan indeks profesionalitas ASN. Skema selanjutnya, melibatkan seluruh instansi pusat dan daerah untuk implementasi. (Putranto, dalam Ridwan, 2018); dan selanjutnya, (3) Penyusunan indeks profesionalitas aparatur mulai dilakukan di berbagai instansi pemerintah baik pusat maupun daerah. Dalam perkembangannya saat ini, penyusunan indeks profesionalitas ASN memasuki tahapan pengembangan instrumen pengukuran indeks profesionalitas ASN.

Sehubungan dengan tinjauan proses pengukuran indeks profesionalitas ASN tersebut, maka dilakukan penggunaan data awal yang diperoleh melalui berbagai pendekatan.

Bagaimana cara pendekatan tersebut sebagai berikut: (1) Kualifikasi didekati dengan data pendidikan; (2) Kompetensi didekati dengan data potensi e-PUPNS (pengalaman dan pelatihan); (3) Disiplin didekati dengan data instansi tentang ada tidaknya pelanggaran; (4) Kinerja didekati dengan data dan sasaran kinerja pegawai; dan (5) Kompensasi didekati dengan daftar gaji dan tunjangan kinerja.

Kedua, berdasarkan tinjauan isi. Pengukuran indeks profesionalitas ASN terdiri dari faktor-faktor, variabel-variabel dan indikator-indikator yang mencerminkan profesionalisme ASN. Profesionalisme pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh tingkat kemampuan yang tercermin melalui perilaku sehari-hari. Dengan demikian, pegawai dapat diukur berdasarkan faktor kemampuan Kemampuan yang menunjukkan potensi dalam melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan; dan profesionalisme. dalam pendekatan sistem merit mengandung persyaratan kompetensi (pengetahuan, keahlian, pengalaman), kualifikasi (pendidikan, pelatihan), kinerja (target, pencapaian), kompensasi, kebutuhan, *external equity*), dan disiplin). Dengan kata lain, indikator untuk mengukur indeks profesionalitas ASN adalah kompetensi, kinerja, kompensasi, dan disiplin (Sutiadi, 2016 dan Rakhmanto 2017). Senada dengan hal ini, Putranto (dalam Ridwan, 2018) menyatakan variabel yang digunakan untuk mengukur indeks profesionalitas ASN, meliputi: (1) kualifikasi; (2) kompetensi; (3) disiplin (etika); (4) kinerja; dan (5) kompensasi. (Putranto, dalam Ridwan, 2018). Dengan demikian, indeks profesionalitas ASN merupakan fungsi dari kualifikasi, kompetensi, disiplin, kinerja dan kompensasi.

Dalam rangka melakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN tersebut, maka dibutuhkan sebuah instrumen yang digunakan untuk mengukur indeks profesionalitas ASN. Instrumen pengukuran indeks profesionalitas ASN pada saat ini masih dalam tahapan pengembangan. Selanjutnya, berdasarkan pengukuran menggunakan instrumen tersebut maka dapat dihasilkan sebuah indeks profesionalitas ASN.

Indeks profesionalitas ASN menyediakan data akurat tingkat profesionalitas ASN melalui pengukuran yang obyektif, yang selama ini hanya berada pada tataran persepsi dan asumsi masyarakat. (Putranto, dalam Ridwan, M, 2018). Indeks profesionalitas ASN dapat diartikan sebagai sebuah ukuran tentang profesionalitas ASN. Profesionalitas adalah kualitas anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk melakukan pekerjaannya. Indeks profesionalitas ASN adalah salah satu cara mendekati kualitas ASN dengan menggunakan indeks komposit dari beberapa indikator output yang bersifat independen (Sutiadi, 2016 dalam Rakhmawanto, 2017).

Sehubungan dengan latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka dalam rangka pengembangan instrumen pengukuran indeks profesionalitas ASN maka dipandang perlu melakukan sebuah kajian pengembangan instrument pengukuran indeks profesionalitas ASN, dipandang perlu melakukan kajian tentang pengembangan instrument pengukuran indeks profesionalitas ASN dalam rangka reformasi administrasi. Dengan merumuskan masalah kajian ke dalam bentuk pertanyaan kajian, bagaimana penyusunan indeks profesionalitas ASN dalam rangka reformasi

administrasi? Tujuan kajian dilakukan untuk mengembangkan instrumen pengukuran indeks profesionalitas ASN.

METODOLOGI

Kajian pengembangan instrument pengukuran indeks profesionalitas ASN dilakukan berdasarkan metode studi pustaka dengan membaca dan menelaah berbagai sumber pustaka yang relevan dan digunakan dalam rangka pengumpulan data sekunder. Hasil pengumpulan data dibahas dengan teknik analisis deskriptif kualitatif. Berdasarkan analisis tersebut ditarik kesimpulan dan saran kajian. Kajian ini dilakukan pada semester kedua tahun 2018.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Indeks profesionalitas ASN dilakukan dengan menggunakan instrument berupa formulir yang dilengkapi dengan cara menghitung dan menggunakannya, antara lain: (1) Cara menghitung dan menggunakan Formulir Penghitungan Kompetensi; (2) Cara menghitung dan Formulir Penghitungan Kinerja; (3) Cara menghitung dan Formulir Penghitungan Kompensasi; (4) Cara menghitung Formulir Penghitungan tingkat Pelanggaran Disiplin Pelanggaran; dan (5) Cara menghitung dan Formulir Hasil Penghitungan Indeks Profesionalitas Unit Kerja/Instansi.

Cara mengisi kolom-kolom pada tabel kompetensi tersebut di atas, sebagai berikut: (a) Unit kerja, diisi dengan nama unit kerja yang dilakukan penghitungan; (b) Jabatan, diisi dengan nama jabatan yang ada di unit kerja yang dilakukan penghitungan berdasarkan struktur organisasi; (c) Fungsi, diisi dengan fungsi dari jabatan berdasarkan peraturan tentang organisasi dan tata kerja yang berlaku; (d) Nama Pejabat, diisi dengan nama pejabat yang sedang menduduki jabatan tersebut, (e) NIP (Nomor Induk Pegawai), diisi dengan NIP pejabat yang sedang menduduki jabatan tersebut; (f) Pendidikan, diisi dengan data pendidikan yang dimiliki pejabat yang bersangkutan. Kolom Y/N, diisi Y (Yes) apabila pendidikan yang dimiliki sesuai dengan jabatan yang diduduki. Diisi N (No) apabila pendidikan yang dimiliki tidak sesuai dengan jabatan yang diduduki. (g) Pelatihan, diisi dengan data pelatihan yang dimiliki pejabat yang bersangkutan yang paling sesuai dengan jabatan yang sedang diduduki.

Pertama, Instrumen Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dalam aspek Kompetensi

Instrumen pengukuran indeks profesionalitas ASN dalam aspek kompetensi disajikan dalam tabel 1. Cara pengisiannya sebagaimana diuraikan berikut ini. Kolom Y/N pada pelatihan. Diisi Y, apabila pelatihan yang dimiliki sesuai dengan jabatan yang diduduki. Diisi N, apabila pelatihan yang dimiliki tidak sesuai dengan jabatan yang diduduki. (h) Pengalaman, diisi dengan data pengalaman jabatan yang pernah diduduki oleh pejabat yang bersangkutan yang paling sesuai dengan jabatan yang sedang diduduki. Kolom Y/N. Diisi Y, apabila pengalaman yang dimiliki sesuai dengan jabatan yang diduduki. Diisi N apabila pengalaman yang dimiliki tidak sesuai dengan jabatan yang diduduki. (i)

Administrasi, diisi dengan data Diklat Kepemimpinan yang dimiliki sesuai dengan jenjang jabatan yang sedang diduduki. Kolom Y/N. Diisi Y, apabila telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatan yang sedang diduduki. Diisi N, apabila belum mengikuti pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatan yang sedang diduduki. (j) Penilaian Objektif (Gaps), diisi dengan nilai gaps yang diperoleh dari hasil pengisian kolom Y/N dari pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan administrasi. *Gaps* kompetensi seluruh pegawai diperoleh dari jumlah *gaps* individu pegawai yang tertera di kolom jumlah pada bagian bawah. *Gaps* kompetensi unit organisasi diperoleh dari rata-rata *gaps* individu pegawai yang tertera di kolom *gaps* di bagian bawah.

Tabel 1: Penghitungan Kompetensi

Unit: (a)

No.	Jabatan	Fungsi	Nama Pejabat	NIP	Pendidikan		Pelatihan		Pengalaman		Administrasi		*Penilaian Objektif
					Y/N		Y/N		Y/N		Y/N		Gaps
1	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	N	(g)	N	(h)	N	(i)	N	(j)
												Jumlah	0,00
												Gaps	0,00

Sumber: BKN (2016)

Kedua, Instrumen Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dalam aspek Kompensasi

Instrumen pengukuran indeks profesionalitas ASN dalam aspek profesionalitas ASN dalam aspek kompensasi sebagaimana disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2: Penghitungan Kompensasi

Unit: (a)

Kelas Jabatan	Jumlah Pejabat	Tertinggi	Terendah	Selisih	Selisih terhadap Terendah
(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)

Total	0
-------	---

Sumber: BKN (2016).

Cara mengisi kolom-kolom pada tabel kompensasi tersebut di atas, sebagai berikut: (a) Unit, diisi dengan nama unit kerja yang dilakukan penghitungan; (b) kelas jabatan, diisi dengan kelas jabatan dari jabatan struktural di unit kerja berdasarkan *grading* yang berlaku; (c) jumlah pejabat, diisi dengan jumlah pejabat struktural berdasarkan kelas jabatan masing-masing; (d) tertinggi, diisi dengan gaji atau tunjangan tertinggi pada kelas jabatan yang sama; (e) terendah, diisi dengan gaji atau tunjangan terendah pada kelas jabatan yang sama. (f) selisih, kolom selisih diisi dengan hasil pengurangan dari kolom tertinggi dikurangi kolom terendah pada kelas jabatan yang sama. (g) selisih terhadap terendah, diisi dengan hasil perbandingan antara kolom selisih dan kolom terendah pada kelas jabatan yang sama. Total selisih terhadap terendah berada di baris paling bawah tabel.

Ketiga, Instrumen Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dalam aspek Kinerja

Tabel 3. Kinerja

Unit: (a)

Rata-rata Kinerja (SKP)	(e)		No.	Jabatan	Nama	Nilai SKP
			1	(b)	(c)	(d)
			Jumlah			-
			Rata-rata			(e)

Sumber: BKN (2016)

Instrumen pengukuran indeks profesionalitas ASN dalam aspek kinerja disajikan dalam tabel 3. Cara mengisi kolom-kolom pada tabel kinerja tersebut di atas, sebagai berikut: (a) Unit, diisi dengan nama unit kerja yang dilakukan penghitungan; (b) Jabatan, diisi dengan nama jabatan sesuai dengan struktur organisasi unit kerja; (c) Nama, diisi dengan nama pejabat yang menduduki jabatan tersebut; (d) Nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), diisi dengan nilai SKP terakhir yang dimiliki pejabat yang bersangkutan; dan (e) Rata-rata Kinerja (SKP), diisi dengan rata-rata nilai SKP pegawai di unit kerja yang dinilai.

Keempat, Instrumen Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dalam aspek Disiplin

Instrumen pengukuran indeks profesionalitas ASN dalam aspek disiplin disajikan dalam tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Disiplin

Unit: (a)

No.	Jenis Pelanggaran	Jumlah	Total
1	Berat	(b)	
2	Sedang	(c)	
3	Ringan	(d)	
	Total karyawan	(e)	
		Pelanggaran	(f)

Sumber: BKN (2016).

Cara mengisi kolom-kolom tabel disiplin tersebut di atas, sebagai berikut: (a) Unit, diisi dengan nama unit kerja yang dilakukan penghitungan; (b) Jumlah pelanggaran berat, diisi dengan jumlah pelanggaran hukuman disiplin berat yang pernah atau sedang dijalani pegawai selama 2 tahun terakhir. Total pelanggaran berat diisi dengan jumlah pelanggaran berat dikali 3; (c) Jumlah pelanggaran sedang, diisi dengan jumlah pelanggaran hukuman disiplin sedang yang pernah atau sedang dijalani pegawai selama 2 tahun terakhir.

Kolom total pelanggaran sedang: diisi dengan jumlah pelanggaran sedang dikali 2. (d) Jumlah pelanggaran ringan, diisi dengan jumlah pelanggaran hukuman disiplin ringan yang pernah atau sedang dijalani pegawai selama 2 tahun terakhir. Total pelanggaran ringan diisi dengan jumlah pelanggaran ringan dikali 1; (e) Total karyawan, diisi dengan total jumlah karyawan di unit kerja yang sedang dilakukan penilaian. (f) Pelanggaran, diisi dengan angka rata-rata pelanggaran disiplin unit kerja yang diperoleh dari jumlah angka pelanggaran disiplin dibagi dengan jumlah pegawai yang dinilai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil kajian diketahui instrument pengukuran indeks profesionalitas ASN mencakup 4 (empat) variabel kompetensi, kompensasi, kinerja dan disiplin. Pembahasan terhadap variabel dalam instrumen pengukuran indeks profesional ASN sebagaimana diuraikan berikut ini. Variabel kualifikasi untuk mengukur kesesuaian pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti oleh seorang pegawai diintegrasikan dengan variabel kompetensi dalam instrumen pengukuran indeks profesional ASN. Variabel kompetensi yang digunakan untuk mengukur profesionalitas seorang pegawai, telah mengukur pengalaman dan pelatihan serta pendidikan (lihat tabel 2). Dengan kata lain,

instrumen pengukuran profesionalitas disatukan dalam mengukur variable kompetensi dan variable kualifikasi sudah tepat.

Selanjutnya,, kedisiplinan merupakan variabel yang digunakan dalam mengukur indeks profesionalitas ASN. Dalam hal metode penghitungan disiplin untuk mengukur profesionalitas seorang pegawai tidak cukup hanya mengukur *punishment* atau sanksi yang dikenakan, akan tetapi perlu dipertimbangkan *reward* yang diperoleh seorang pegawai untuk mengukur profesionalisme. Dengan demikian terdapat ukuran yang lengkap dalam mengukur tingkat kedisiplinan seorang pegawai

Profesionalisme erat kaitannya dengan kode etik, karena profesionalisme seseorang berhubungan dengan kepatuhan terhadap kode etik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya.

Tap MPR No. VI/MPR/2001 tentang etika kehidupan berbangsa memberi dasar bagi pengejawantahan etika dalam proses kehidupan berbangsa dan bernegara. Selanjutnya, Peraturan Pemerintah No. 42/2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. Di samping itu, Lembaga Administrasi Negara telah melakukan kajian penerapan nilai-nilai etika PNS dalam membangun budaya kerja pada tahun 2006 (LAN, 2006).

Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugas kedinasan sehari-hari maka setiap PNS wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara dan penyelenggaraan pemerintahan, dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, serta terhadap diri sendiri dan sesama pegawai. Etika dalam bernegara dan pelaksanaan tugas pemerintahan, meliputi: (1) melaksanakan sepenuhnya Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945; (2) mengangkat harkat dan martabat bangsa dan negara; (3) menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia; (4) menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas; (5) akuntabel dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa; (6) tanggap, terbuka, jujur, dan akurat, serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan dan program Pemerintah; (7) menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya Negara secara efisien dan efektif; (8) tidak memberikan kesaksian palsu atau keterangan yang tidak benar.

Kode etik merupakan aspek fundamental dalam rangka pelaksanaan jabatan professional; dan kebijakan kode etik pegawai negeri sipil telah disusun kedalam peraturan perundang-undangan, maka instrumen pengukuran indeks profesionalitas ASN. Oleh karena itu, maka kode etik yang dimuat dalam peraturan perundang-undangan tersebut perlu dijadikan acuan dalam pengembangan instrument pengukuran indeks profesionalitas ASN.

Selain itu, mengingat perkembangan kemajuan memasuki era industri 4.0 yang dikenal juga dengan *era digital* pada saat ini, maka instrumen pengukuran indeks profesionalitas ASN perlu dikembangkan dengan menggunakan aplikasi digital agar pengukuran indeks profesionalitas ASN dapat dilakukan secara efisien dan efektif.

KESIMPULAN

Penyusunan indeks profesionalitas ASN menyatukan pengukuran variabel kompetensi dan variable kualifikasi dalam satu instrument dengan pertimbangan efisiensi jumlah instrument yang digunakan. Penyusunan indeks profesionalitas ASN lebih menekan aspek disiplin. Oleh karena itu, disarankan penyusunan indeks profesionalitas ASN perlu mengokomodasi kode etik pegawai negeri sipil yang telah ada. Agar pengukuran indeks profesionalitas ASN dapat dilakukan secara efisien dan efektif maka perlu dikembangkan instrument dengan menggunakan aplikasi digital.

KETERBATASAN

Kajian ini memiliki keterbatasan antara lain dalam pengumpulan data hanya bersumber pada kajian pustaka sehingga hasil penelitian terbatas pada data sekunder yang ada. Selanjutnya, diharapkan penulis lainnya dapat melakukan kajian dengan menggali sumber data melalui studi lapangan pada instansi pemerintah yang telah melaksanakan pengukuran indeks profesionalitas ASN untuk melengkapi kajian ini sehingga dihasilkan temuan yang lebih baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih pada Kepala Pusat Kajian Reformasi Administrasi yang telah mendorong dalam melakukan kajian reformasi administrasi seperti kajian pengembangan instrumen pengukuran indeks profesionalitas ASN. Begitu juga kepada berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu-persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Kepegawaian Negara (2016). Buku Panduan Menghitung & Mengukur Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Fahrani, N.S. (2017). Petunjuk Penghitungan Indeks Profesionalitas ASN, Badan Kepegawaian Negara.
- Lembaga Administrasi Negara (2006). Kajian Penerapan Nilai-nilai Etika Aparatur dalam membangun budaya kerja: Etika dalam Berorganisasi, Jakarta.
- Rahmawanto, A. (2017). Mengukur Indeks Profesionalitas ASN: Analisis Tujuan dan Kemanfaatan, [Civil Aparatus Policy Brief], Badan Kepegawaian Negara.
- Ridwan, M. (2018) Siapkan Data Akurat, BKN Susun Indeks Profesionalitas ASN, [Siaran Pers] Nomor: 002/Rilis/BKN/IV/2018.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- Peraturan Pemerintah Nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis ke-3
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 (Ridwan, 2018).