

## Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Pada Jabatan Fungsional Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa

Ria Mallewa<sup>1</sup>, Thelma Wawointana<sup>2</sup>, Devie S.R. Siwij<sup>3</sup>

[riamallewa@gmail.com](mailto:riamallewa@gmail.com)<sup>1</sup> [thelmawawointana@unima.ac.id](mailto:thelmawawointana@unima.ac.id)<sup>2</sup> [deviesiwij@unima.ac.id](mailto:deviesiwij@unima.ac.id)<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Manado, Indonesia

### INFO ARTIKEL

**Key word:**  
Professionalism,  
ASN, DISDIK Minahasa

### ABSTRACT

*The purpose of this research aims to describe, analyze and explain how the professionalism of state civil servants in functional positions, especially teachers in the Minahasa district education office, with descriptive qualitative research methods. The results of this study are focused on four indicators, namely, Qualifications, in this indicator it was found that the lack of technical and managerial expertise in functional ASN in the Minahasa Regency Education Office, which causes a decrease in the effectiveness of task implementation and also the mismatch between the educational background of ASN and the functional position held, resulting in a low mastery of their expertise. Competence, in this indicator, it is found that in the Minahasa Regency Education Office, this managerial competence is still not developed optimally. Some employees, especially those in functional positions, sometimes have difficulty in implementing managerial skills effectively. Performance, in this indicator, there are unprofessional attitudes such as often arriving late, not completing tasks on time, and rejecting the suggestions of colleagues shown by employees. Discipline, it was found that there are still ASN who lack discipline, lack initiative, and are less able to work in teams. Efforts to improve the quality of civil servants should be further improved so that professional harmony is created in carrying out their duties.*

### INTISARI

**Kata kunci:**  
Profesionalitas, ASN,  
DISDIK Minahasa

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis dan menjelaskan bagaimana profesionalitas aparatur sipil negara pada jabatan fungsional khususnya guru di kantor dinas pendidikan kabupaten Minahasa, dengan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini difokuskan pada empat indikator yaitu, **Kualifikasi**, pada indikator ini ditemui bahwa kurangnya keahlian teknis dan manajerial pada ASN fungsional di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa, yang menyebabkan rendahnya efektivitas pelaksanaan tugas dan juga Ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan ASN dengan jabatan fungsional yang diemban, mengakibatkan rendahnya penguasaan keahlian mereka. **Kompetensi**, pada indikator ini ditemui bahwa di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa, kompetensi manajerial ini masih belum berkembang dengan optimal. Beberapa pegawai, terutama mereka yang berada dalam jabatan fungsional, terkadang kesulitan dalam menerapkan keterampilan manajerial secara efektif. **Kinerja**, pada indikator ini ditemui adanya sikap tidak profesional seperti sering datang terlambat, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menolak saran rekan kerja yang ditunjukkan Pegawai. **Disiplin**, ditemui

---

bahwa masih terdapat ASN yang Kurang disiplin, minim inisiatif, dan kurang mampu bekerja dalam tim. Seharusnya Upaya peningkatan mutu PNS lebih ditingkatkan sehingga tercipta keselarasan pprofesional dalam melaksanakan Tugas.

Kata kunci: Profesionalitas, ASN, DISDIK Minahasa

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi utama bagi kesuksesan organisasi. Kualitas SDM yang baik akan meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, investasi pada SDM sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.[1] Dalam era globalisasi saat ini, pemerintah Indonesia, khususnya pemerintah daerah, menghadapi tantangan besar untuk menciptakan aparatur pemerintah yang profesional. Aparatur pemerintah yang profesional harus memiliki etos kerja yang tinggi, keunggulan kompetitif, dan kemampuan komitmen terhadap etika birokrasi dalam menjalankan tugas kerja dan fungsinya.

Selain itu, aparatur pemerintah juga harus mampu memenuhi aspirasi masyarakat. Hal ini memerlukan kemampuan untuk memahami kebutuhan dan harapan masyarakat, serta kemampuan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Dengan demikian, pemerintah dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan.

Definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya[2] perlunya peningkatan kinerja yang dilakukan oleh para pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik dalam mewujudkan kinerja yang lebih optimal. Tentu, hal ini akan berpengaruh besar terhadap kepuasan publik terhadap akuntabilitas pegawai pada kinerjanya.[3]

Pegawai merupakan orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan, dan sebagainya) sedangkan kepegawaian merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai. Selanjutnya pepegawaian adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam suatu organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.[4]

Pegawai pemerintah lebih sering disebut sebagai Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014, ASN adalah seorang pelaksana kebijakan publik yang harus memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.[5]

Seorang Pegawai memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaannya maka dari itu perlu dilakukan evaluasi kinerja pegawai dalam bentuk administratif yang nantinya akan menjadi acuan untuk mendaptkan Keputusan sesuai dengan kondisi kerja mereka. Dengan kata lain pegawai yang bekerja haruslah seorang yang kompeten dan ahli dalam bidangnya, serta terampil dalam menjalankan tugasnya agar organisasi bisa berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan.[6]

Saat ini, permasalahan utama birokrasi ASN adalah perilaku negatif yang dilakukan oleh para ASN, sehingga mendorong terciptanya citra negatif birokrasi Merujuk pasal 12 Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014, peran ASN adalah sebagai penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional perihal perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan melalui kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari politik praktis, serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Namun pada kenyataannya mental/perilaku ASN masih dipandang lambat, berbelit-belit, tidak inovatif, tidak peka, inkonsisten, malas, feodal, dan lainnya.

Profesionalitas mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaan maupun jenis pekerjaannya. profesionalisme terdiri dari tiga unsur, yaitu knowledge, skill, integrity, selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandaskan oleh iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan belajar terus menerus. Profesionalisme juga mencerminkan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, cermat, prosedur yang mudah, serta waktu yang tepat dan di ikuti Masyarakat.[7]

Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Jabatannya memiliki berbagai jenis jabatan yang berbeda-beda, yang dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional. Jabatan Struktural adalah jabatan yang memiliki ruang lingkup tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengawasan organisasi. Jabatan Struktural meliputi jabatan pimpinan tinggi, administrator, dan pengawas. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Jabatan Struktural memiliki beberapa karakteristik, seperti: Memiliki tanggung jawab dalam mengelola dan mengawasi organisasi, Memiliki wewenang dalam mengambil keputusan dan melaksanakan tindakan tertentu Serta Memiliki ruang lingkup tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pengelolaan organisasi.[8]

Selanjutnya Jabatan Fungsional memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan tugas dan fungsi

pemerintahan, khususnya di bidang pendidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Jabatan Fungsional adalah jabatan yang memerlukan keahlian dan keterampilan tertentu dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara[9] dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, ASN dalam Jabatan Fungsional memiliki beberapa karakteristik, seperti: Memiliki keahlian dan keterampilan tertentu dalam bidang tertentu, Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan, dan Memiliki wewenang dalam mengambil keputusan dan melaksanakan tindakan tertentu.[10]

Dinas Pendidikan kabupaten Minahasa menjadi instansi yang berkontribusi penuh dalam pemenuhan Pendidikan yang terletak di Minahasa. Para pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab dalam Pegawai struktural dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengelola dan mengawasi organisasi. Mereka bertanggung jawab dalam membuat keputusan strategis, mengelola sumber daya, dan mengawasi pelaksanaan tugas dan fungsi dinas pendidikan. Contoh pegawai struktural dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa adalah Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, dan Kepala Bidang.

Sementara itu, pegawai fungsional dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa memiliki tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di bidang pendidikan. Mereka bertanggung jawab dalam mengembangkan kurikulum, menilai hasil belajar, dan meningkatkan kualitas guru. Contoh pegawai fungsional dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa adalah Guru, Pengawas Sekolah, dan Konselor.[11]

Pegawai struktural dan fungsional dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa bekerja sama untuk mencapai tujuan dinas pendidikan, yaitu meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Minahasa. Mereka memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan di bidang pendidikan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai struktural dan fungsional dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa perlu memiliki kemampuan dan kompetensi yang tinggi, serta komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Minahasa. Mereka juga perlu bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan dinas pendidikan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Di Dinas Pendidikan Kabupaten yang memiliki pegawai jabatan fungsional yaitu pengawas sekolah, penilik, guru dan pegawai Administrasi dengan jumlah keseluruhan 2120 pegawai Namun pada kenyataannya profesionalisme seorang birokrat dalam aparatur negara masih kurang baik, karena pada saat ini pemerintah banyak mendapatkan sorotan public terutama dalam hal performa yang kurang profesional dengan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi dari segi kualitas, kompetensi, kinerja dan disiplin pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa, masih ada pegawai yang tidak profesionalitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Masih banyak ASN yang tidak disiplin waktu, lebih mementingkan kepentingan pribadi Ketika dalam melaksanakan pekerjaan, keterbatasan dalam mengikuti diklat seminar, serta masih terdapat ASN yang tidak memenuhi kualifikasi dalam melaksanakan tugas, serta tidak kompeten dalam pelaporan kinerja terhadap kabupaten dan pusat.

Hal ini tentu menjadi boomerang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang kemudian menjadi penghalang dalam mencapai tujuan dinas Pendidikan contohnya sebagai seorang pegawai jabatan fungsional haruslah bekerja sesuai kompetensi yang memenuhi syarat kualifikasi dalam bidangnya seperti seorang pengawas berkompetensi dalam bidangnya menunjukan kemampuan begitu pun seorang guru dalam memberikan pembelajaran kepada siswa yang ada di sekolah.

Dalam hal ini profesionalitas pegawai negeri sipil khusus nya guru sangatlah berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti terkait profesionalitas aparatur sipil negara pada jabatan fungsional khusus nya pada guru di kantor dinas Pendidikan kabupaten Minahasa.

## **II. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan Kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah(lawannya Eksperimen), penelitian dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa. Sebagai informan ada 6 yaitu pegawai fungsional kantor dinas Pendidikan.dan menggunakan key instrument[12]. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.[13]

## **III. Hasil dan Pembahasan**

Adapun indikator dalam penelitian ini didasarkan peraturan Badan kepegawaian negara no 8 tahun 2019 tentang pengukuran indeks profesionalitas aparatur sipil negara. Peraturan Badan ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Instansi Pusat dan Instansi Daerah dalam melaksanakan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN[14] di lingkungan instansi masing-masing khususnya Dinas Pendidikan kabupaten minahasa dengan Kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja,

dan Disiplin.

### **1) Kualifikasi**

Kualifikasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi profesionalitas ASN, terutama bagi pegawai dengan jabatan fungsional seperti guru. Secara umum, kualifikasi mencakup dua aspek utama: keahlian dan tingkat relevansi pendidikan. Penilaian terhadap keduanya memberikan gambaran sejauh mana seorang ASN dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan sesuai dengan standar profesional yang diharapkan.

Namun, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan masih terdapat beberapa ASN dengan jabatan fungsional yang tidak memiliki keahlian. Beberapa ASN memiliki kendala seperti kurangnya waktu untuk mengikuti pelatihan, kesulitan dalam mengakses materi pelatihan yang relevan, Kurangnya sumber daya yang bisa diakses. Hal ini tentu berdampak pada profesionalitas mereka.

Kualifikasi ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa, terutama dalam aspek keahlian dan relevansi pendidikan, menunjukkan masih adanya kesenjangan signifikan. Keahlian ASN, khususnya dalam hal penguasaan materi ajar dan keterampilan berbasis teknologi, belum optimal, mengingat sebagian besar guru masih menggunakan metode pembelajaran konvensional yang kurang sesuai dengan perkembangan zaman. Selain itu, ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan ASN dengan tugas yang mereka emban, seperti guru yang mengajar mata pelajaran di luar bidang keahliannya, menjadi kendala dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Meskipun ada upaya dari Dinas Pendidikan melalui pelatihan dan pembinaan, implementasi di lapangan masih terkendala oleh keterbatasan waktu dan sumber daya. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan pelatihan yang lebih fleksibel dan berbasis kebutuhan nyata ASN serta evaluasi berkala terhadap efektivitas pembinaan untuk memperkuat profesionalisme ASN dan meningkatkan mutu pendidikan di Kabupaten Minahasa.

### **2) Kompetensi**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), kompetensi merupakan salah satu persyaratan utama dalam penilaian kinerja ASN. Undang-undang ini mengatur bahwa ASN wajib memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang diemban, untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, kompetensi teknis dan manajerial merupakan faktor utama yang harus terus dikembangkan dalam rangka meningkatkan profesionalitas ASN, terutama bagi mereka yang memiliki jabatan fungsional seperti guru.

Berdasarkan hasil penelitian Kompetensi ASN dengan jabatan fungsional di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa masih menghadapi tantangan signifikan, terutama dalam hal kompetensi teknis dan manajerial. Banyak guru dan pengawas di wilayah ini memiliki kesenjangan dalam penguasaan materi ajar, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta pengelolaan waktu dan perencanaan kegiatan. Walaupun ada program pelatihan yang telah diselenggarakan, masalah keterbatasan fasilitas dan aksesibilitas menjadi penghambat utama dalam peningkatan kompetensi. Sebagai tindak lanjut, perlu ada pengembangan pelatihan yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi agar lebih mudah diakses oleh ASN di daerah terpencil.

Pembinaan yang terstruktur ini akan mempersiapkan para ASN Pada jabatan Fungsional untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks di dunia pendidikan dan memungkinkan mereka untuk mengembangkan kemampuan yang relevan dengan perkembangan zaman. Dengan meningkatkan kompetensi teknis para ASN, kualitas pengajaran akan meningkat, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap kemajuan pendidikan dan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Minahasa.

### **3) Kinerja**

Dalam konteks pendidikan, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil pembelajaran atau pencapaian akademik siswa, melainkan juga dari proses pelaksanaan tugas yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga tindak lanjut secara berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan Permenpan RB No. 8 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa sistem manajemen kinerja ASN berorientasi pada hasil dan selaras dengan pencapaian kinerja organisasi.[15]

Dari hasil wawancara dan dapat dijelaskan Kinerja ASN dengan jabatan fungsional di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa menunjukkan bahwa perilaku kerja, termasuk kedisiplinan, etika, dan kerja sama tim, masih perlu diperbaiki untuk mendukung peningkatan profesionalitas. Meskipun banyak ASN yang telah mengikuti pelatihan, terdapat kesenjangan dalam penerapan perilaku kerja yang profesional di lapangan. Pembinaan berkelanjutan dan penguatan budaya kerja yang didasarkan pada integritas dan tanggung jawab perlu diperkuat untuk mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik. Selain itu, kontribusi ASN terhadap instansi masih terbatas pada rutinitas administratif tanpa inovasi yang signifikan, yang memerlukan perubahan dalam sistem penghargaan dan pembinaan.

Masih ditemukan ASN yang hanya menjalankan tugas secara administratif tanpa memberikan dampak berarti bagi peningkatan mutu pelayanan publik di sektor pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk terus mendorong budaya kerja kolaboratif, apresiasi terhadap kinerja, serta membangun lingkungan kerja yang mendukung partisipasi aktif dan kontribusi positif dari seluruh ASN.

#### 4) Disiplin

Disiplin merupakan fondasi utama dalam membangun etos kerja yang profesional di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam konteks jabatan fungsional guru dan pengawas di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa, disiplin kerja tidak hanya bermakna sempit sebagai kehadiran atau ketepatan waktu, tetapi mencakup pemenuhan tanggung jawab, ketaatan terhadap peraturan, serta kesungguhan dalam menjaga kualitas pelayanan publik di sektor pendidikan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa telah mengembangkan sistem kedisiplinan yang terstruktur, mulai dari pembinaan secara persuasif hingga pemberian sanksi administratif. Dalam praktiknya, sistem absensi digital, pelaporan berkala, serta evaluasi rutin menjadi instrumen yang digunakan untuk memantau tingkat kedisiplinan pegawai. Langkah-langkah ini mencerminkan komitmen dinas dalam menciptakan budaya kerja yang tertib dan profesional.

Berdasarkan hasil Disiplin ASN dengan jabatan fungsional di Kabupaten Minahasa masih menjadi tantangan penting dalam mewujudkan profesionalisme. Beberapa pegawai, terutama guru dan pengawas, masih menunjukkan rendahnya kedisiplinan dalam hal kehadiran, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, dan kelalaian dalam administrasi. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif, termasuk sosialisasi yang lebih intensif mengenai pentingnya disiplin kerja dan penguatan kepemimpinan yang memberikan contoh yang baik. Pendekatan "reward and punishment" yang proporsional dapat memperkuat sistem kedisiplinan yang ada dan mendukung profesionalisme ASN secara lebih optimal.

#### IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap profesionalitas Aparatur sipil negara fungsional di kantor dinas Pendidikan kabupaten minahasa, dapat disimpulkan bahwa profesionalitas ASN khususnya guru belum sepenuhnya profesionalitas berdasarkan indikator penelitian **Kualifikasi** Keahlian ASN, khususnya dalam hal penguasaan materi ajar dan keterampilan berbasis teknologi, belum optimal. Selain itu, ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan ASN dengan tugas yang mereka emban, seperti guru yang mengajar mata pelajaran di luar bidang keahliannya. **Kompetensi** ASN dengan jabatan fungsional di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyak guru dan pengawas di wilayah ini memiliki kesenjangan dalam penguasaan materi ajar, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta pengelolaan waktu dan perencanaan kegiatan. **Kinerja**, kontribusi ASN terhadap instansi masih terbatas pada rutinitas administratif tanpa inovasi yang signifikan, yang memerlukan perubahan dalam sistem penghargaan dan pembinaan. **Disiplin** ASN dengan jabatan fungsional di Kabupaten Minahasa rendahnya kedisiplinan sehingga belum optimal. Untuk itu Diharapkan agar pegawai Fungsional di Kantor Dinas Pendidikan untuk selalu terlibat dalam pengembangan diri baik sebagai kualifikasi peningkatan kompetensi, pelaporan kinerja serta disiplin waktu dalam kesadaran diri agar tujuan organisasi tercapai dan menjadi guru yang profesionalitas dan berintegritas.

#### Referensi

- [1] S. K. Putra and R. Mei, "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Praktiknya Di Lembaga Pendidikan," *Nazzama J. Manag. Educ.*, vol. 1, no. 1, p. 63, 2021, doi: 10.24252/jme.v1i1.25204.
- [2] Tumbel, *Teori Administrasi Publik*. Klaten, Jawa Tengah: Lakeisha, 2023.
- [3] M. I. R. Rantung, S. V Tarore, E. Posumah, P. Ilmu, A. Negara, and U. N. Manado, "KINERJA INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan ( JAPK ) Volume 3 , Nomor 2 , Desember 2023 ISSN 2807-6729," vol. 3, pp. 1–8, 2023.
- [4] Y. Sasmito, "Analisis Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) di Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung," *Nakhoda J. Ilmu Pemerintah.*, vol. 21, no. 1, pp. 31–43, 2022, doi: 10.35967/njip.v21i1.262.

- [5] A. S. Negara, D. Rahmat, T. Yang, M. Esa, and P. R. Indonesia, "uu no 5 tahun 2014," 2014.
- [6] F. Devie S.R. Siwij, Kuhua, A. R. Dilapanga, and J. Mantiric, "Jurnal Administro," *Kinerja Pegawai Pada Kant. Badan Perenc. Pembang. Penelit. dan Pengemb. Drh. Di Kabupaten Minahasa*, vol. 1, no. 1, pp. 05–09, 2019.
- [7] A. W. Podungge and A. Aneta, "Profesionalisme Pegawai Ditinjau Dari Aspek Pengorganisasian Dalam Pelayanan Publik," *Publik (Jurnal Ilmu Adm.*, vol. 9, no. 1, p. 55, 2020, doi: 10.31314/pjia.9.1.55-65.2020.
- [8] Republik Indonesia, "Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil," 2017.
- [9] Presiden Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara," no. 202875, pp. 1–44, 2023, [Online]. Available: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- [10] Menteri PAN & RB, "Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil," *Permenpan RB Nomor 13 Tahun 2019*, pp. 1–20, 2019.
- [11] E. Komara, "Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia," *Mimb. Pendidik.*, vol. 4, no. 1, pp. 73–84, 2019, doi: 10.17509/mimbardik.v4i1.16971.
- [12] Tumbel, *Metode Penelitian Administrasi*. Kupang, NTT: Tangguh Denara Jaya, 2023.
- [13] Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Banndung: Alfabeta, 2018.
- [14] P. Badan, K. Negara, and R. Indonesia, "BERITA NEGARA," 2019.
- [15] R. Efendi and T. Pramono, "Implementasi Permenpan Rb Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil," *J. Interak. J. Mhs. Adm. Publik*, vol. 1, no. 1, pp. 1–12, 2024, doi: 10.30737/interaksi.v1i1.5227.