JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 15 Juli 2025 | **Revised:** 25 Agustus 2025 | **Accepted:** 15 September 2025

Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam Menunjang Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Malinau

Fetrya Zuzana[1], Tunggul Sihombing[2], Florentina Ratih Wulandari[3]
[1]Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, zuzanafetrya@gmail.com
[2]Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia, tunggul@usu.ac.id
[3]Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, wulandari@ecampus.ut.ac.id

Corresponding Author: zuzanafetrya@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the professionalism of Civil Servants (ASN) in supporting performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of Malinau Regency. The research was conducted using a descriptive qualitative case study approach. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document analysis. The findings indicate that while some ASN demonstrate creativity, innovation, and responsiveness in their duties, these qualities are not evenly distributed across all employees. Supporting factors include leadership commitment, adequate facilities, and a clear organizational vision. In contrast, inhibiting factors include suboptimal work planning, low initiative, competency gaps, and ineffective time management. The study concludes that strengthening human resource capacity, fostering a proactive work culture, and enhancing performance management systems are essential to improve the professionalism of ASN at the Secretariat of DPRD Malinau.*

Keyword: *Civil Servants, Professionalism, Secretariat DPRD, Public Service Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menunjang kinerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau. Penelitian dilakukan dengan pendekatan studi kasus kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian ASN telah menunjukkan kreativitas, inovasi, dan responsivitas dalam pelaksanaan tugas, namun pencapaian tersebut belum merata di seluruh pegawai. Faktor pendukung profesionalisme meliputi komitmen pimpinan, ketersediaan fasilitas, dan visi organisasi yang jelas. Sementara itu, faktor penghambat mencakup perencanaan kerja yang kurang optimal, rendahnya inisiatif pegawai, kesenjangan kompetensi, dan pemanfaatan waktu kerja yang kurang efektif. Studi ini menyimpulkan bahwa peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penguatan budaya kerja yang proaktif, serta perbaikan sistem manajemen kinerja diperlukan untuk mendorong peningkatan profesionalisme ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara, Profesionalisme, Sekretariat DPRD, Kinerja Pelayanan Publik.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan pelayanan publik yang berkualitas memerlukan keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional. Profesionalisme ASN menjadi elemen kunci dalam mewujudkan birokrasi yang responsif, inovatif, serta berorientasi pada kepentingan Masyarakat (Mahardhika et al., 2021). Dalam konteks ini, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara secara tegas mengatur bahwa pengelolaan ASN harus berorientasi pada peningkatan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme aparatur negara (Ramadhani, 2025).

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa profesionalisme ASN masih menjadi tantangan serius dalam banyak lembaga pemerintahan daerah. Laporan Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2020 menyebutkan bahwa meskipun pemerintah didukung oleh empat juta PNS, masih banyak kritik terkait rendahnya profesionalitas yang berimplikasi pada mutu pelayanan public (Salim, 2023). Pada kondisi per 1 Juli 2024, Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi Pusat dan Instansi daerah yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah 4.758.730 dengan rincian jumlah PNS 3.655.684 (77%) dan 1.103.045 (23%) untuk PPPK (Zein, 2023).

Kondisi serupa juga ditemukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Malinau tahun 2022, capaian kinerja di beberapa indikator belum memenuhi standar yang ditetapkan. Nilai perencanaan kinerja hanya mencapai 22,69 dari target 30%, pengukuran kinerja 15,94 dari 30%, pelaporan kinerja 9,94 dari 15%, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal 11,45 dari 25%. Sementara itu, capaian target strategis pelayanan DPRD hanya terealisasi sebesar 83% dari target 85%, dan nilai SAKIP Sekretariat DPRD hanya mencapai 62,96% dari target 65%.

Temuan awal melalui observasi dan wawancara juga mengindikasikan adanya keterbatasan dalam perencanaan kerja, rendahnya inisiatif pegawai, pemanfaatan waktu kerja yang kurang optimal, serta ketimpangan kompetensi ASN dengan tuntutan jabatan yang diemban. Tingkat pendidikan ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau menunjukkan bahwa 45% pegawai masih berlatar belakang pendidikan SLTA ke bawah, sementara 55% berpendidikan Diploma ke atas, yang seharusnya menjadi modal dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks.

Kurangnya profesionalisme ASN tidak hanya memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas-tugas administratif, tetapi juga berdampak pada capaian kinerja kelembagaan secara keseluruhan. ASN dituntut untuk tidak sekadar melaksanakan perintah, tetapi juga mampu berinisiatif, berinovasi, dan merespons dengan cepat dinamika lingkungan kerja serta kebutuhan Masyarakat (Yusuf, 2024).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan profesionalisme ASN dalam menunjang kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi peningkatan profesionalisme ASN, guna mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance)* dan pelayanan publik yang berkualitas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Studi ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menunjang kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau. Penelitian dilakukan dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan ASN, pejabat struktural, serta staf ahli di lingkungan Sekretariat DPRD. Selain itu, dilakukan observasi langsung terhadap proses kerja ASN serta analisis dokumen terkait, seperti Laporan Kinerja (LAKIP), Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), serta dokumen peraturan kepegawaian yang relevan.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara semi-terstruktur, sehingga memungkinkan peneliti mengeksplorasi persepsi responden secara mendalam mengenai dimensi profesionalisme ASN, meliputi kreativitas kerja, inovasi, responsivitas, serta faktor pendukung dan penghambat. Wawancara dilakukan selama bulan Juni - Agustus 2023 dengan sejumlah ASN dari berbagai unit kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau. Selain wawancara, observasi lapangan dilakukan untuk melihat kondisi aktual budaya kerja, pemanfaatan sarana dan prasarana, serta pola interaksi antar pegawai. Dokumen resmi dianalisis untuk memahami konteks struktural dan kinerja kelembagaan.

Data yang diperoleh dianalisis secara tematik, mengikuti model analisis data Miles dan Huberman, yang mencakup proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Validitas data diperkuat melalui proses triangulasi sumber dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen guna meningkatkan keandalan temuan. Melalui pendekatan ini, penelitian berupaya memberikan gambaran yang utuh mengenai tingkat profesionalisme ASN dan tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas di Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Struktur organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau terdiri dari Sekretaris, Kepala Bagian Persidangan, Kepaala Bagian Fasilitas, dan Kepala Bagian Keuangan. Adapun menurut data dari Skeretaris Dewan pada tahun 2024 pelaksanaan fungsi dan sekretariatan terdapat 33 orang yang berstatus PNS. Aapun hasil penelitiannya sebagai berikut ini.

Profesionalisme Aparatur dalam Menunjang Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh aparatur pemerintah adalah usaha menampilkan profesionalitas, etos kerja tinggi, keunggulan kompetitif, dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

a. Kreativitas Bekerja

Kreativitas aparatur dalam bekerja belum sebagaimana yang diharapkan. Pada aspek membuat perencanaan kerja, pegawai pada umumnya tidak memiliki perencanaan kerja yang jelas. Kewajiban untuk membuat perencanaan belum mereka laksanakan sehingga nampak kecenderungan pegawai bekerja jika diperintah oleh atasan. Demikian pula pada aspek kreativitas dalam mencari informasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan belum menjadi bagian dari kreativitas pegawai karena pada umumnya mereka tidak berupaya untuk mencari informasi baru dan justru masih tergantung dengan hal-hal yang bersifat formal dan yang telah menjadi kebiasaan pegawai dalam bekerja, sehingga pelaksanaan pekerjaan lambat.

1) Membuat Perencanaan atau Agenda Kerja

Penelitian mengenai kreativitas dalam membuat perencanaan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai DPRD kurang terbiasa membuat perencanaan kerja, baik perencanaan harian, mingguan, bulanan dan tahunan, yang ditunjukkan dengan sulitnya mendapatkan dokumen rencana kerja pegawai yang semestinya dibuat sebagai langkah konkrit dari kontrak kerja pegawai. Sebagian besar pegawai belum memiliki kebiasaan dalam membuat rencana pekerjaan sehingga pegawai cenderung menunggu perintah dari atasan atau pada umumnya meneruskan saja pekerjaan hari sebelumnya jika masih ada, selebihnya bercengkrama dengan teman kantor.

Alternatif Pemecahan Masalah Dalam Hal Kekurangan Anggaran

Hasil penelitian mengenai kreativitas dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang masih kurang optimal tersebut perlu terus dikembangkan oleh pegawai, apalagi dengan adanya

keterbatasan anggaran pendanaan, kreativitas pegawai sangat dibutuhkan, jangan sampai justru menjadi faktor yang menjadi alasan melambatnya penyerapan anggran kegiatan-kegiatan di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau. Kreativitas pegawai dalam pemecahan masalah, fakta di lapangan menjelaskan bahwa tidak seluruh pegawai di DPRD Malinau memiliki kreativitas dalam memecahkan masalah.

2) Pemanfaatan Waktu Kerja

Kreativitas pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja dapatlah digambarkan bahwa sebagian besar pegawai masih belum memanfaatkan waktu kerja dengan baik. Masih ada pegawai yang pegawai lebih memilih mengisi waktu dengan berbincang atau jalan-jalan daripada melakukan pekerjaan lain yang mendukung tugas dan fungsinya di kantor.

b. Inovasi Kerja

Hasil penelitian selama penulis berada di DPRD, diketahui bahwa pada umumnya pegawai DPRD belum menggunakan metode atau cara bekerja yang inovatif. Metode pelaksanaan pekerjaan selama ini cenderung didasarkan pada standar prosedur penyelesaian pekerjaan dan kurang diimbangi dengan inovasi-inovasi baru yang dapat mendongkrak kinerja DPRD, misalnya dalam peningkatan pelayanan kepada anggta DPRD yang jadwalnya selalu dapat berubah-ubah sesuai dengan rapat Badan Musawarah DPRD. Selain itu inovasi kerja pegawai yang diidentifikasikan melalui penggunaan teknologi dalam penyelesaian pekerjaan telah menunjukkan bahwa pegawai telah menggunakan peralatan kerja dengan baik meskipun belum optimal. Walaupun peralatan kerja yang cukup memadai, namun pegawai cenderung menggunakannya untuk kegiatan rutin saja tanpa ada inovasi penggunaan untuk pekerjaan lainnya.

1) Metode Baru dalam Melaksanakan Pekerjaan

Berdasarkan pengamatan sehubungan dengan inovasi kerja, tergambar dari bahwa suasana lingkungan kerja belum ada perubahan-perubahan yang signifikan kearah yang lebih baik. Di beberapa ruang kerja, meja dan kursi pegawai nampak tersusun sangat rapat, sedang di ruang lainnya cenderung kurang memadai. Untuk masuk ke ruang kerja tiap bagian, penulis cukup kesulitan karena tidak semua ada penamaan ruangan. Kurangnya atribut di ruang kerja, menyebabkan beberapa tamu (masyarakat) yang belum pernah ke sana nampak kebingungan mencari ruangan yang hendak dituju. Mengenai inovasi kerja pegawai sekretariat DPRD maka metode-metode baru dalam melaksanakan pekerjaan belum dikembangkan oleh para pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa sikap inovatif kerja pegawai belum sepenuhnya digunakan dalam pekerjaan.

2) Teknologi dalam Mendukung Pekerjaan

Hasil pengamatan mengungkapkan, para pegawai jarang sekali menggunakan komputer untuk mencari mencari informasi yang berkaitan dengan ketentuan atau peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tugas DPRD. Bahkan pegawai belum terbiasa menggunakan e-mail untuk mengirim dokumen kerja. Dapat diketahui bahwa institusi DPRD maupun para pegawai belum sepenuhnya memiliki ide atau gagasan penggunaan media atau teknologi informasi terbarukan dalam mendukung pekerjaan.

c. Responsivitas Pegawai

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pegawai cukup responsif dalam hal peningkatan kemampuan, keahlian dan keterampilan kerja yaitu mengikuti berbagai diklat yang ada. Hal ini tentunya positif dalam mendukung tercapainya pelaksanaan tupoksi pegawai. Sedangkan dalam hal kreativitas pegawai dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan (dalam hal ini adalah mematuhi aturan kerja atau disiplin kerja), dapat

dikatakan belum optimal, karena belum semua pegawai menunjukkan sikap yang taat terhadap aturan kerja. Masih ditemui pegawai yang terlambat datang, tidak datang kerja tanpa alasan dan pulang lebih cepat dari ketentuan.

1) Responsivitas terhadap Pencapaian Program

Respon pegawai dalam mencapai apa yang diharapkan sebagai kebutuhan organisasi yang tercapai melalui program program peningkatan pelayanan telah diupayakan secara serius oleh para pegawai, namun responsivitas pegawai yang ditunjukkan kerja nyata belum cukup untuk mencapai hasil yang optimal.

2) Responsivitas terhadap Peningkatan Kemampuan Kerja

Tabel 1. Data Pegawai DPRD yang Mengikuti Diklat

No	Jenis Diklat	Jumlah/Tahun	
		2022	2023
1	Diklat PIM III	3	3
2	Diklat PIM IV	1	3
3	Diklat Fungsional	2	2
4	Diklat Teknis	2	3
5	Diklat Administrasi	2	3
	Jumlah	10	14

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian, DPRD Malinau

Meskipun dari jumlah pegawai yang mengikuti diklat tidaklah banyak, namun respon pegawai untuk mengikutinya diklat cukup besar karena setiap kesempatan untuk diklat selalu ditanggapi dengan baik. Respon dari pegawai diakui oleh informan cukup baik, artinya kesadaran dari pegawai untuk menunjang kemampuan kerja cukup baik. Pegawai juga memanfaatkan kesempatan tersebut yang bukan hanya untuk menunjang kemampuan secara individu, namun akan berpengaruh pada organisasi secara luas.

3) Kemampuan beradaptasi dengan Lingkungan Kerja

Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau, ketentuan disiplin pada jam kerja sebagai berikut ini.

Senin sampai Kamis : Pukul 07.30 - 16.45 WITA.
Jumat : Pukul 07.30 - 11.00 WITA.
Jam Istirahat : Pukul 12.00 - 13.00 WITA.

Data yang penulis peroleh, pada tahun 2024 terdapat total sebanyak 86 pelanggaran diantaranya disebabkan pegawai tidak masuk kerja tanpa alasan, terlambat masuk kerja, dan pulang sebelum waktunya. Pegawai yang terlambat kerja merupakan kasus terbanyak yaitu 37 kasus, diikuti pegawai yang pulang sebelum waktunya sebanyak 33 kasus dan tidak masuk kerja tanpa alasan sebanyak 16 kasus. Pengamatan penulis juga menggambarkan hal yang sama, dimana masih sering ditemui pegawai yang kurang mematuhi peraturan kerja yang ada.

Temuan tersebut menggambarkan bahwa sikap disiplin kerja pegawai belum mencerminkan kemampuan pegawai untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Padahal sejak pegawai menjadi bagian dari organisasi, sudah semestinya mengikuti aturan yang ditetapkan dalam organisasi tersebut, karena peraturan dalam organisasi dianggap dapat mengatur perilaku pegawai untuk mendukung pencapaian organisasi.

Pada aspek responsivitas, penulis dapat menyampaikan point-point penting bahwa pegawai belum sepenuhnya memiliki responsif dalam pencapaian program, pegawai sudah memiliki dorongan untuk menunjang kemampuan individu dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi, dan pegawai belum sepenuhnya memiliki

sikap disiplin kerja sebagai bagian dari kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau.

1. **Faktor Pendukung dan Penghambat**

a. Pendukung Kinerja

1) Perhatian Pimpinan Terhadap Kemampuan Pegawai

Pimpinan sangat memperhatikan pada aspek kemampuan pegawai sehingga sangat mendukung pelaksanaan diklat pegawai. Wujud dukungan tersebut diantara fasilitasi bagi para pegawai yang mengikuti berbagai diklat.

2) Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi kerja pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih memiliki rasa kebersamaan dalam bekerja, saling membantu dan mendukung. Dari hasil wawancara dan pengamatan penulis, diketahui bahwa motivasi kerja pegawai dapat dikatakan baik. Dengan motivasi yang pegawai miliki tentunya diharapkan akan lebih mudah dalam menumbuh kembangkan kreativitas pegawai.

b. Penghambat Kinerja

1) Hambatan Individual

Hambatan individu pegawai yang penulis temukan ketika penelitian adalah perasaan-perasaan yang bersifat pribadi seperti adanya perasaan kurang percaya diri dengan kemampuan, rasa ketidakmampuan mencapai hasil kerja, perasaan malu dengan rekan kerja pada saat pegawai ingin melakukan sesuatu dalam rangka mewujudkan profesionalisme kerja. Faktor internal dari dalam diri individu pegawai itu sendiri menjadi salah satu faktor yang dapat menghambat sikap pegawai sehingga bekerja kurang profesional.

2) Penempatan Pegawai Kurang Sesuai dengan Kompetensi

Penempatan pegawai yang kurang sesuai dengan kompetensinya menjadi salah satu temuan penulis. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dan data kepegawaian yang ada. Kepala Sub bagian Kepegawaian DPRD Malinau, mengakui bahwa masih ada pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerjanya yang bersangkutan menjelaskan: "diantara pegawai memang ada yang ditempatkan pada posisi jabatan PNS kurang sesuai dengan latar pendidikan dan pengalaman kerjanya. Misalnya disini ada pegawai dengan ijazah sarjana Ekonomi, namun ditempatkan pada bagian Persidangan. Juga ada pegawai yang berasal dari dinas Pendidikan, Bapeda mutasi ke sini Sekretariat DPRD.

Pembahasan

1. Profesionalisme Aparatur dalam Menunjang Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau

Profesionalisme merupakan cerminan keterampilan dan keahlian aparatur yang dapat berjalan efektif apabila didukung dengan kesesuaian tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja dan menjadi tanggung jawabnya dan juga sebagai cerminan potensi diri yang dimiliki aparatur, baik dari aspek kemampuan maupun aspek tingkah laku yang mencangkup kreativitas, inovasi, dan responsivitas.

a. Kreativitas Bekerja

Mengenai profesionalitas pegawai DPRD Malinau pada aspek kreatifitas pegawai dalam bekerja, dalam penelitian ini dijelaskan melalui 3 hal, yaitu kreativitas membuat perencanaan kerja, mencari alternatif pemecahan masalah dan Pemanfaatan waktu Kerja.

Sehubungan dengan hasil penelitian tersebut, peningkatan profesionalisme kerja harus dimulai dengan program manajemen kepegawaian berbasis kinerja dengan menetapkan indikator kinerja yang jelas, yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan

pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan (Yuningsih, 2018). Penetapan indikator kinerja utama di lingkungan instansi pemerintah harus memenuhi karakteristik spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur dan dapat dikuantifikasi dan diukur. Kinerja pegawai dijabarkan langsung dari misi organisasi. Penilaian kinerja dilakukan secara transparan dan obyektif. Penilaian kinerja menjadi bahan diagnosis dalam upaya peningkatan kinerja organisasi (Fanggidae, 2022).

Sementara itu dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, seringkali pegawai mengalami hambatan-hambatan yang mesti harus diselesaikan, baik persoalan yang mudah hingga persoalan yang sulit. Persoalan-persoalan yang dihadapi tersebut harus dapat diselesaikan oleh pegawai sehingga memberi kepastian terhadap capaian tugas dan pekerjaannya. Pegawai yang profesional, tentunya akan berupaya agar persoalan yang dihadapi dapat diselesaikan sebaik-baiknya. Untuk itu pegawai perlu mengembangkan cara-cara untuk mencari alternatif pemecahan masalah tersebut. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwasannya kreativitas pengembangan, prinsip pelayanan usulan-usulan baru yang lebih baik, serta aplikasi yang lebih efisien dengan solusi-solusi tersebut (Jahirudin, 2021).

Terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif; adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan, mutu hasil pekerjaan, karier dan penyelesaian permasalahan tugas (Lembah, 2019). Untuk itu maka peran pemimpin sangat penting dalam melakukan pembinaan terhadap profesionalitas pegawai.

Sistem rekrutmen pegawai yang lebih komprehensif akan menjadi alternatif dalam mengatasi kurangnya kreativitas pegawai dalam bekerja. Dengan adanya rekrutmen jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan tertentu dapat memprediksi kebutuhan baik kuantitas maupun kualitas serta perencanaan yang professional (Rachman et al., 2024). Akan tetapi, kurangnya kreativitas pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja dapat terus di minimalisir. Salah satu faktor pendukung dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja para pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau cukup bagus dalam bekerja.

Faktor yang mendorong lainnya adalah keinginan pegawai untuk menunjang kemampuan kerja melalui pelaksanaan diklat cukup besar, sehingga jika kedua faktor tersebut dapat dikembangkan dan dibina terus menerus oleh pimpinan, maka akan dapat meminimalisir kurangnya pemahaman pegawai, sehingga kreativitas pegawai meningkat yang selanjutnya pegawai akan mengisi waktu kosongnya dengan pekerjaan-pekerjaan yang lebih bermanfaat.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau belum optimal karena pegawai belum membiasakan diri untuk melakukan pekerjaan dengan perencanaan yang baik, selain itu belum semua pegawai mengembangkan kreativitas untuk mencari alternatif dalam penyelesaian dan pegawai cenderung belum mampu memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya.

b. Inovasi Kerja

Inovasi yang dikembangkan oleh pegawai secara individu dan lembaga merupakan manifestasi dari profesionalitas pegawai, artinya jika pegawai mengembangkan inovasi dari dirinya dan didukung oleh lembaga maka akan muncul perubahan-perubahan yang lebih baik dalam lembaga tersebut. Kedua hal tersebut sangat terkait erat dalam pembahasan mengenai inovasi kerja. Inovasi pegawai yang didukung oleh lembaga akan

berkembang, namun inovasi lembaga yang kurang mendapat dukungan pegawai juga tidak mampu berkembang.

Inovasi merupakan perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai (Porajow et al., 2018).

Secara kelembagaan gambaran atas menunjukkan terbatasnya kewenangan bawahan jika dibandingkan dengan atasan, hambatan inovasi karena bawahan tidak mau mendahului atasan, dan cenderung menunggu arahan dari pimpinan. Fenomena ini disinyalir oleh Siagian sebagai gaya manajerial dan *leadership* yang bersifat feodalistik dan paternalistik berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi (Siagian, 2023), sehingga jajaran birokrasi tingkat menengah dan bawah takut untuk melakukan dan mengambil langkah langkah baru dalam upaya peningkatan pelayanan publik. Rendahnya keinginan melakukan perubahan dan inovasi dalam hal ini juga disebabkan oleh gaya manajerial yang tidak kondusif bagi terciptanya birokrasi yang responsif dan inovatif. Tidak mengherankan jika kemampuan kerja organisasi dan jajarannya menjadi rendah.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan yang secara umum dapat dikatakan masih rendah yang dipengaruhi oleh pemahaman visi dan misi organisasi, wewenang dan tanggung jawab dalam struktur organisasi kepemimpinan dan pemberi penghargaan yang kurang selaras dengan tujuan organisasi (Sulistya, 2008).

Dari pembahasan mengenai inovasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai belum sepenuhnya menunjukkan profesionalisme kerja. Pegawai belum terbiasa menggunakan metode-metode baru dalam melaksanakan pekerjaan dan juga belum optimal dalam penggunaan teknologi dalam mendukung efektifitas kerja.

c. Responsivitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responsivitas pegawai DPRD terhadap program peningkatan prestasi antar pegawai cenderung tidak sama. Sebagian pegawai telah menunjukkan responsivitasnya terhadap program tersebut sehingga nampak bekerja secara nyata dalam usaha pencapaian peningkatan kinerja, namun sebagian pegawai lainnya belum cukup responsif.

Kurang responsifnya pegawai dalam mencapai program kerja DPRD, disinyalir salah satunya karena faktor kompetensi pegawai terhadap bidang kerja yang mereka duduki. Data menunjukkan Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau didukung oleh pegawai yang hanya sebagian kecil berlatar belakang pendidikan ilmu administrasi dan hukum. Tentunya persoalan ini terkait dengan kebijakan penempatan kerja yang menjadi domain dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malinau.

Faktor inilah yang disinyalir menyebabkan beberapa program yang dibuat oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau belum tercapai dengan optimal karena pada hakekatnya semua pegawai harus menunjukkan sinergitas dalam pencapaian tugas. Kurang sinergitas antar pegawai dan bidang kerja akan menyebabkan ketidakseimbangan organisasi. Kenyataan tersebut tentunya akan menghambat tercapainya pegawai yang profesional.

Penelitian ini sejalan dengan hasil tulisan sebelumnya, dimana dengan jumlah dan kapabilitas aparatur yang ada pada saat ini kurang mampu menunjang penyelenggaraan pemerintah dan beban tugas, dari segi penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan juga terbentur pada budaya organisasi yang paling menonjol disini adalah budaya kerja dari aparatur yakni terjebak dari hal-hal yang sifatnya kebiasaan dan rutinitas, serta kurang tanggapanya aparatur terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubah organisasi (Widodo, 2020).

Dalam pandangan Korten dan Alfonso profesionalitas juga diukur melalui *keahlian* yang dimiliki oleh seseorang yang sesuai dengan *kebutuhan tugas* yang dibebankan organisasi kepada seseorang (Korten, 2025). Alasan pentingnya kecocokan antara disiplin ilmu atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang karena jika keahlian yang dimiliki seseorang tidak sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya akan berdampak kepada inefektifitas organisasi. Fakta tersebut menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki keinginan untuk selalu berkembang. Pegawai profesionalisme memerlukan kemampuan beradaptasi, kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan fenomena global dan fenomena nasional (Halawa et al., 2022).

Aparatur yang profesional pada prinsipnya mengandung dua makna yakni yaitu: pertama, profesi yaitu aparatur dituntut untuk memiliki keterampilan dan keahlian yang dapat diandalkan sebagai penunjang kelancaran pelaksanaan tugas. Kedua, pengabdian yaitu sikap dan tindakan aparatur dalam menjalankan tugas harus senantiasa mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi. Profesionalisme merupakan cerminan keterampilan dan keahlian aparatur yang dapat berjalan efektif apabila didukung dengan kesesuaian tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dan juga sebagai cerminan potensi diri yang dimiliki aparatur, baik dari aspek kemampuan maupun aspek tingkah laku yang mencakup loyalitas, inovasi, produktivitas dan kreatifitas (Syamsir et al., 2023).

Profesionalisme diukur melalui keahlian yang dimiliki oleh seseorang yang sesuai dengan kebutuhan tugas yang dibebankan organisasi kepada seseorang (Hermawan, 2018). Alasan pentingnya kecocokan antara disiplin ilmu atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang karena jika keahlian yang dimiliki seseorang tidak sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya akan berdampak kepada inefektifitas organisasi.

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa responsivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau belum optimal. Belum seluruh pegawai merespon pencapaian program-program kerja organisasi. Demikian pula dengan sikap pegawai yang belum sepenuhnya menunjukkan ketaatan disiplin kerja. Meskipun demikian respon pegawai sangat baik dalam peningkatan kemampuan kerja.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat

a. Pendukung Kinerja

Berdasarkan identifikasi selama penelitian menunjukkan adanya beberapa faktor yang mendukung ke arah peningkatan profesionalisme kerja pegawai. Profesionalisme kerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas (Amin, 2020), dalam hal ini perhatian pimpinan terhadap peningkatan kemampuan pegawai dan motivasi kerja pegawai.

Pemimpin merupakan jabatan tertinggi dari suatu lembaga, yang berada pada pucuk struktur organisasi. Pimpinan selain melaksanakan tugas pokok organisasi sesuai aturan yang berlaku, juga melaksanakan fungsi kepemimpinan, salah satunya yaitu dengan pembinaan kepada bawahan.

Selain Perhatian pimpinan terhadap peningkatan profesionalisme kerja pegawai, faktor pendukukung lainnya yaitu terdapat motivasi dalam diri pegawai, yaitu merupakan modal penting untuk mewujudkan profesionalisme kerja pegawai karena akan mendorong pegawai untuk mencapai sesuatu yang lebih baik. Motivasi ini akan mengungkit daya kreatifitas pegawai.

Dalam setiap pelaksanaan kegiatan dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi, sumber daya pegawai yang profesional sangat diperlukan. Untuk itu peran pimpinan untuk mendorong pegawai dalam menunjang kualitas, keterampilan dan keahlian dibidangnya masing-masing, hal itu dilakukan melalui diklat.

Di Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau dalam hal ini pimpinan sangat memperhatikan pada aspek kemampuan pegawai sehingga sangat mendukung pelaksanaan diklat pegawai. Wujud dukungan tersebut diantara fasilitasi bagi para pegawai yang mengikuti berbagai diklat. Motivasi kerja pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih memiliki rasa kebersamaan dalam bekerja, saling membantu. Dari hasil wawancara dan pengamatan penulis, diketahui bahwa motivasi kerja pegawai dapat dikatakan baik. Dengan motivasi yang pegawai miliki tentunya diharapkan akan lebih mudah dalam menumbuhkembangkan kreativitas pegawai.

b. Penghambat Kinerja

Adapun hasil identifikasi terhadap faktor penghambat dalam mewujudkan profesionalisme kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau, ditemukan beberapa faktor yaitu hambatan individual, penempatan pegawai yang kurang sesuai kompetensi dan kurang jelasnya karir pegawai.

Profesionalisme dalam pandangan Korten dan Alfonso dalam Tjokrowinoto (Tjokrowinoto, 1996) diukur melalui kehalian yang dimiliki oleh seseorang yang sesuai dengan kebutuhan tugas yang dibebankan organisasi kepada seseorang. Alasan pentingnya kecocokan antara disiplin ilmu atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang karena jika keahlian yang dimiliki seseorang tidak sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya akan berdampak kepada inefektifitas organisasi. Dalam perspektif organisasi, pengukuran profesionalisme sebagai berikut. *Kemampuan beradaptasi,* kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan fenomena global dan fenomena nasional (Lubis, 2018). Mengacu kepada misi dan nilai (*mission & values-driven professionalism*), birokrasi memposisikan diri sebagai pemberi pelayanan kepada publik dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai organisasi (Tabo et al., 2022).

Hambatan individu pegawai yang penulis temukan ketika penelitian adalah perasaan-perasaan yang bersifat pribadi seperti adanya perasaan kurang percaya diri dengan kemampuan, rasa ketidakmampuan mencapai hasil kerja, perasaan malu dengan rekan kerja pada saat pegawai ingin melakukan sesuatu dalam rangka mewujudkan profesionalisme kerja mereka.

Terwujudnya pegawai yang profesional dapat dicapai jika terdapat kesesuaian antara pendidikan, keahlian dan keterampilan dengan pekerjaan yang menjadi tugas pegawai, artinya bahwa penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya atau dengan istilah yang dikenal dengan *"the right man in the right job"* akan mendukung sikap dan perilaku pegawai untuk profesional. Adanya pegawai yang terindikasi belum bersikap profesional dalam bekerja, disebabkan karena pegawai tidak ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan, ditemukan faktor Penghambat pegawai Menunjang Kinerjanya yaitu diperoleh gambaran bahwa faktor-faktor internal dari dalam diri individu pegawai itu sendiri menjadi salah satu faktor yang dapat menghambat sikap pegawai sehingga bekerja kurang profesional.

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat dikatakan bahwa sikap profesionalisme kerja pegawai belum menjadi salah satu perhatian yang menentukan jenjang karir pegawai. ketidakpastian kriteria tersebut, justru menyebabkan sulit untuk mengembangkan profesionalisme kerja pegawai.

KESIMPULAN

Profesionalisme ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau menunjukkan perkembangan positif, ditandai dengan upaya peningkatan kreativitas, inovasi, dan responsivitas dalam pelaksanaan tugas. Namun, implementasi profesionalisme masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti perencanaan kerja yang belum optimal, rendahnya inisiatif sebagian pegawai, kesenjangan kompetensi dengan tuntutan jabatan, serta pemanfaatan waktu kerja yang kurang efektif. Faktor pendukung yang ada, seperti komitmen pimpinan, ketersediaan fasilitas, dan visi organisasi yang jelas, belum sepenuhnya dimanfaatkan secara maksimal. Untuk meningkatkan profesionalisme ASN secara berkelanjutan, diperlukan penguatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang relevan, pengembangan budaya kerja yang adaptif dan inovatif, serta perbaikan sistem manajemen kinerja yang lebih akuntabel. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Malinau dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif dan pelayanan publik yang berkualitas.

REFERENSI

Amin, M. (2020). Pengaruh profesionalisme aparatur terhadap kualitas pelayanan publik bidang administrasi pemerintahan. *Public Policy*, *1*(2), 137–152.

Fanggidae, H. C. (2022). Kinerja Dan Pengukuran Kinerja. In *Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Teori dan Aplikasi* (Vol. 19). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Halawa, S. J., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Dinamika perubahan profesionalisme pegawai sebagai bentuk adaptasi sistem kerja baru di tempat usaha di Kota Gunungsitoli. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *10*(4), 1525–1534.

Hermawan, A. (2018). Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru. *Reformasi*, *7*(1).

Jahirudin, J. (2021). Profesionalisme Aparatur Pemerintah Dalam Pelayanan Publik di Kecamatan Samarinda Ilir. *PREDIKSI: Jurnal Administrasi Dan Kebijakan*, *20*(1), 71–77.

Korten, D. C. (2025). The Post-Corporate World-Kehidupan Setelah Kapitalisme. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

Lembah, A. I. (2019). Profesionalisme Aparatur Birokrasi Di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Katalogis*, *5*(5).

Lubis, S. Y. (2018). *Profesionalisme Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara (Kantor Gubernur Sumatera Utara)*. Universitas Medan Area.

Mahardhika, D. I., Karmanis Karmanis, & Rini Werdiningsih. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Menuju ASN Bertaraf Internasional. *Jurnal Media Administrasi*, *6*(2), 01–16. https://doi.org/10.56444/jma.v6i2.469

Porajow, R. C., Gosal, R., & Kasenda, V. (2018). Profesionalisme aparatur sipil Negara dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di kecamatan Tompaso Barat. *Jurnal Eksekutif*, *1*(1).

Rachman, A., Arbi, R., Giola, Y., Zubeidi, S., & Araujo, A. L. (2024). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. TOHAR MEDIA.

Ramadhani, S. (2025). Efektivitas Pelayanan Publik pada Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Prinsip Good Governance. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *3*(1), 75–84.

Salim, K. (2023). Kompleksitas dan dinamika birokrasi di Indonesia. CV. Literakata Karya Indonesia.

Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.

Sulistya, A. D. (2008). *Profesionalisme Aparatur Pemerintah (Studi Kasus Responsifitas dan Inovasi Aparatur di Kecamatan Sumber Kabupaten Rembang)*. program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

Syamsir, M., Sahlania, O., & Rahman, R. (2023). Profesionalisme Aparatur terhadap Kepuasan Masyarakat dalam Pelayanan di Kantor Kecamatan Manggala Kota Makassar. *Journal of Government Insight*, *3*(2), 351–357.

Tabo, S., Agustang, A., Idkhan, A. M., Rifdan, R., & Makmur, M. A. (2022). Penataan Kelembagaan Dalam Mewujudkan Good Governance Pada SKB Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *9*(1), 64–74.

Tjokrowinoto, M. (1996). Budaya Birokrasi Dalam Konteks Transformasi Struktural: Antara Harapan dan Kenyataan. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, *1*(1), 1–8.

Widodo, I. H. D. S. (2020). Membangun budaya kerja pada instansi pemerintah. Cipta Media Nusantara (CMN).

Yuningsih, N. (2018). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, *19*(2), 141–154.

Yusuf, Y. (2024). *Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam Pelaksanaan Tugas Humas dan Protokol Pada Bagian Persidangan dan Perundang-Undangan di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat* [Thesis]. Politeknik STIA LAN Makassar.

Zein, M. H. M. (2023). Transformasi Birokrasi Pada Abad 4.0. Sada Kurnia Pustaka.