



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 273-290

PROFESIONALISME BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL: STUDI FENOMENOLOGI PEGAWAI PEMERINTAH DI PROVINSI SUMATERA UTARA.

Oleh

Dewi Suma

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Email: dewisuma713@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami makna dan pengalaman profesionalisme dari perspektif pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Dengan pendekatan kualitatif dan metode fenomenologi, studi ini mengeksplorasi persepsi, nilai-nilai, serta dinamika kerja yang membentuk sikap profesional di kalangan aparatur sipil negara. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan sejumlah informan kunci yang dipilih secara purposif berdasarkan kriteria pengalaman dan posisi strategis dalam birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dimaknai tidak hanya sebagai kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja, tetapi juga sebagai integritas pribadi, tanggung jawab moral terhadap pelayanan publik, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan sistem birokrasi. Namun, studi ini juga menemukan sejumlah tantangan seperti intervensi politik, kurangnya pelatihan berkelanjutan, dan budaya kerja yang masih cenderung hierarkis. Temuan ini menekankan pentingnya reformasi birokrasi yang tidak hanya struktural, tetapi juga kultural dalam membentuk PNS yang profesional dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Kata Kunci: Profesionalisme, Aparatur Sipil Negara, Fenomenologi, Pelayanan Publik, Etika Kerja.

ABSTRACT

This study aims to understand the meaning and experience of professionalism from the perspective of civil servants (PNS) working within the North Sumatra Provincial Government. Using a qualitative approach and phenomenological method, this study explores the perceptions, values, and work dynamics that shape professional attitudes among civil servants. Data were collected through in-depth interviews with a number of key informants who were purposively selected based on the criteria of experience and strategic position in the bureaucracy. The results show that professionalism is interpreted not only as compliance with work rules and standards, but also as personal integrity, moral responsibility for public services, and the ability to adapt to changes in the bureaucratic system. However, the study also found a number of challenges such as political intervention, lack of continuous training, and a hierarchical work culture. These findings emphasize the importance of bureaucratic



*Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 273-290*

reforms that are not only structural, but also cultural in shaping civil servants who are professional and oriented towards quality public services.

Keywords: *Professionalism, State Civil Apparatus, Phenomenology, Public Service, Work Ethics.*

PENDAHULUAN

Peran Aparatur Sipil tidak dapat disangkal sangat penting dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan dan penyediaan pelayanan publik, menuntut profesionalisme tingkat tinggi untuk memastikan efisiensi, efektivitas, dan kepuasan publik (Normila et al., 2021). Gagasan profesionalisme, yang berkaitan dengan pegawai negeri, mencakup berbagai kompetensi, standar etika, dan komitmen untuk melayani kepentingan publik, yang sangat penting untuk pemerintahan yang efektif dan pembangunan nasional (Nasir, 2022). Namun, pengamatan dan studi sering mengungkapkan inkonsistensi dalam penerapan nilai-nilai profesional dalam badan pemerintah, yang menyebabkan kekhawatiran tentang kualitas layanan dan kepercayaan publik. Sangat penting untuk memeriksa faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme PNS, khususnya dalam konteks regional seperti Provinsi Sumatera Utara, untuk mengidentifikasi area perbaikan dan strategi untuk membina tenaga kerja yang lebih kompeten dan berdedikasi (Yuryeva et al., 2015). Paradigma kepemimpinan yang berlaku secara signifikan mempengaruhi proses memotivasi individu menuju tujuan organisasi, memengaruhi dinamika dan budaya kelompok (Sopian et al., 2020). Literatur yang ada menunjukkan bahwa komitmen karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi, tetapi bukan kompetensi (Sopian et al., 2020).

Memahami Profesionalisme dalam Aparatur Sipil, Profesionalisme di antara pegawai negeri sipil bukan hanya atribut yang diinginkan tetapi persyaratan mendasar untuk tata kelola yang efektif dan pemberian layanan publik, yang mencakup interaksi kompleks dari keterampilan, pengetahuan, perilaku etis, dan dedikasi terhadap pelayanan publik. Ini memerlukan komitmen untuk pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan, memastikan bahwa pegawai negeri tetap mengikuti praktik terbaik yang berkembang dan diperlengkapi untuk mengatasi tantangan yang muncul. Inti dari profesionalisme terletak pada penerapan keahlian khusus yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang ketat, yang memungkinkan PNS menjalankan tugasnya dengan kompetensi dan ketepatan (Rosilawati & Amanullah, 2021). Kepatuhan terhadap kode etik yang ketat juga penting, membimbing PNS untuk bertindak dengan integritas, ketidakberpihakan, dan akuntabilitas dalam semua urusan mereka (Rusdi et al., 2020). PNS profesional diharapkan mengutamakan kepentingan publik di atas keuntungan pribadi, menunjukkan komitmen yang tulus untuk melayani kebutuhan masyarakat yang diwakilinya (Burns, 2022). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menekankan pentingnya ASN yang



profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya (Karinda & Nursin, 2018). PNS harus transparan dan akuntabel dalam menjalankan fungsinya (Sopian et al., 2020). Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan reformasi birokrasi Indonesia, pemahaman kompetensi PNS sangat penting (Pratama et al., 2015). Sehubungan dengan pelayanan sipil, sangat penting untuk mengembangkan sistem pemerintahan yang modern dan efisien (Tjiptoherijanto, 2018).

Pendekatan Fenomenologis untuk Mempelajari Profesionalisme, untuk memahami secara komprehensif pengalaman hidup dan persepsi pegawai negeri sipil di Provinsi Sumatera Utara, pendekatan fenomenologis digunakan untuk menyelidiki realitas subjektif individu-individu ini, mengeksplorasi bagaimana mereka memahami, menafsirkan, dan menerapkan profesionalisme dalam kehidupan kerja sehari-hari mereka. Fenomenologi, sebagai metodologi penelitian kualitatif, memungkinkan eksplorasi mendalam tentang esensi suatu fenomena dengan memeriksa pengalaman hidup individu yang telah menghidupinya secara langsung. Pendekatan ini berupaya mengungkap makna, nilai, dan keyakinan yang mendasari yang membentuk identitas dan perilaku profesional pegawai negeri sipil dalam konteks regional khusus ini. Dengan terlibat dalam wawancara mendalam dan observasi reflektif, peneliti dapat memperoleh wawasan tentang tantangan, peluang, dan faktor kontekstual yang mempengaruhi manifestasi profesionalisme di kalangan pegawai pemerintah di Provinsi Sumatera Utara. Metode ini melibatkan penggunaan pendekatan sosial-legal untuk menganalisis peran hukum.

Beberapa faktor dapat memengaruhi tingkat profesionalisme yang ditunjukkan oleh insan sipil di Provinsi Sumatera Utara, mulai dari karakteristik individu dan budaya organisasi hingga gaya kepemimpinan dan lingkungan sosial-politik yang lebih luas. Tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang dimiliki oleh PNS secara signifikan mempengaruhi kompetensi dan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya secara efektif (Agustina & Syamsyir, 2022). Budaya organisasi yang mendukung yang menghargai profesionalisme, perilaku etis, dan peningkatan berkelanjutan dapat menumbuhkan rasa bangga dan komitmen di antara karyawan, memotivasi mereka untuk menjunjung tinggi standar kinerja. Sebaliknya, kurangnya akuntabilitas, transparansi, dan perlakuan yang adil dapat mengikis moral dan merusak perilaku profesional. Kepala pemerintah daerah harus menggunakan kekuasaannya sebagai PNS Pembimbing Pejabat untuk menjamin hak dan kewajiban, keadilan, menjaga netralitas sebagai pegawai negeri, serta meningkatkan kualitas profesionalisme, kinerja, dan kompetensi PNS setempat untuk mewujudkan pelayanan publik yang prima (Zulkarnaini et al., 2020). Selanjutnya, pengawasan akademik dapat meningkatkan kemampuan profesional guru, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil belajar siswa (Lorensius et al., 2022). Kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kompetensi profesional guru, termasuk memperlakukan guru sebagai anggota keluarga, terbuka terhadap masukan,



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 273-290

mengkomunikasikan kebijakan, mempercayai bawahan, dan membina kerja tim (Soim et al., 2020).

Strategi untuk Meningkatkan Profesionalisme, untuk menumbuhkan budaya profesionalisme di kalangan pegawai negeri sipil di Provinsi Sumatera Utara, diperlukan pendekatan multi-segi, menggabungkan program pelatihan yang ditargetkan, sistem manajemen kinerja yang kuat, pedoman etika, dan inisiatif pengembangan kepemimpinan. Menyediakan akses kepada pegawai negeri sipil ke peluang pengembangan profesional yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka, memastikan mereka tetap siap untuk memenuhi tuntutan peran mereka yang terus berkembang. Sistem manajemen kinerja harus dirancang untuk memberikan umpan balik secara teratur, mengenali dan menghargai kinerja tinggi, dan menangani area untuk perbaikan, menciptakan budaya akuntabilitas dan pertumbuhan berkelanjutan. Menetapkan pedoman etika dan kode etik yang jelas dapat membantu mempromosikan integritas dan transparansi, memastikan bahwa pegawai negeri sipil mematuhi standar perilaku tertinggi dalam interaksi mereka dengan publik dan rekan kerja mereka. Selain itu, pemerintah telah melakukan upaya signifikan untuk meningkatkan pengembangan profesi guru (Suwartono & Nitiasih, 2020). Mengembangkan kemampuan PNS melalui pendidikan dan pelatihan juga akan menjamin hak dan tanggung jawab PNS. Peran kepemimpinan dalam membangun kredibilitas reformasi yang diterapkan setelah 1988 di Indonesia sangat penting (Tjiptoherijanto, 2018).

TINJAUAN LITERATUR

1. Konsep Profesionalisme

Profesionalisme adalah konsep multifaset yang mencakup kombinasi kompetensi, etika, dan komitmen terhadap keunggulan dalam bidang atau pekerjaan tertentu. Ini melibatkan perolehan pengetahuan dan keterampilan khusus, kepatuhan terhadap standar etika, dan dedikasi untuk memberikan layanan berkualitas tinggi kepada klien atau publik (Lorensius et al., 2022). Profesionalisme juga memerlukan komitmen untuk pembelajaran dan peningkatan berkelanjutan, serta kemauan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan berkontribusi pada kemajuan profesi. Untuk meningkatkan kualitas etos kerja, kinerja aparatur melalui pengembangan budaya organisasi, serta peningkatan motivasi kerja menjadi topik yang menarik. Kebutuhan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia dan reformasi birokrasi telah mendorong penelitian tentang gagasan profesionalisme, yang dipandang sebagai komponen penting dari keberhasilan ekonomi (Pratama et al., 2015). Implementasi UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah meletakkan dasar yang kuat untuk transformasi pengelolaan aparatur sipil negara, bergeser dari pendekatan administrasi dan berbasis aturan menuju pendekatan

berbasis kinerja dengan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia (Dwiputrianti, 2020).

2. Profesionalisme dalam Konteks Aparatur Sipil Negara

Dalam konteks layanan sipil, profesionalisme menjadi sangat penting, karena pegawai negeri sipil dipercayakan dengan tanggung jawab untuk melayani kepentingan publik dan menegakkan supremasi hukum. Ini membutuhkan ketidakberpihakan, objektivitas, dan komitmen untuk memberikan layanan yang adil dan efisien kepada semua warga negara, terlepas dari latar belakang atau keadaan mereka. PNS diharapkan bertindak dengan integritas, transparansi, dan akuntabilitas, menghindari konflik kepentingan dan memastikan bahwa keputusannya didasarkan pada bukti dan penilaian yang baik. Pelayanan sipil perlu direformasi untuk membuat tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang baik (Dwiputrianti, 2020). PNS perlu mampu menjalankan UU dengan integritas, profesionalisme, netralitas, dan bebas dari campur tangan politik, korupsi, kolusi, dan nepotisme sehingga dapat menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat (Dwiputrianti, 2020). Tata kelola yang efektif bergantung pada PNS yang berkomitmen terhadap inovasi, profesionalisme, dan perilaku etis karena mereka adalah penggerak utama implementasi kebijakan dan penyelenggaraan pelayanan publik (Riyadi, 2023). PNS perlu bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas dalam pelaksanaan tugas pemerintah dan pembangunan nasional (Atmojo & Fridayani, 2019). Oleh karena itu, pentingnya tata kelola pemerintahan yang baik semakin mendapat perhatian yang lebih serius dari pemerintah dalam rangka membangun kualitas pelayanan publik yang lebih baik (Dharmika & Subanda, 2023). Prestasi Indonesia yang kurang baik di sektor pemerintahan menunjukkan kegagalan untuk mencapai pemerintahan yang profesional (Sampe et al., 2022).

3. Pendekatan Fenomenologis dalam Kajian Kepegawaian

Pendekatan fenomenologis menawarkan lensa yang berharga untuk memahami pengalaman hidup dan perspektif pegawai negeri, memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang membentuk profesionalisme, motivasi, dan tantangan mereka. Dengan mengeksplorasi pengalaman subjektif pegawai negeri, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang kompleksitas peran mereka, tekanan yang mereka hadapi, dan faktor-faktor yang berkontribusi pada pengembangan profesional mereka. Pendekatan penelitian kualitatif, seperti fenomenologi, berguna untuk mengeksplorasi dan memahami pengalaman, persepsi, dan makna mendalam yang dikaitkan oleh individu atau kelompok individu dengan suatu fenomena atau konsep. Studi fenomenologis berusaha untuk memahami bagaimana individu memahami, menggambarkan, dan memahami pengalaman mereka (Uddin et al., 2016).

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas semakin terasa untuk memberikan keunggulan kompetitif untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal (Harmius et al., 2021). Praktik manajemen sumber daya manusia yang profesional diperlukan untuk meningkatkan kualitas tata kelola (Nofiantoro & Guntara, 2020). Tata kelola pemerintahan yang baik merupakan dasar penyusunan dan implementasi kebijakan negara yang demokratis (Wibisono, 2014). Keberhasilan pemerintahan terlihat ketika publik puas (Dharmika & Subanda, 2023). Pelayanan publik merupakan salah satu isu strategis di Indonesia karena melibatkan kebutuhan dasar yang harus diperoleh masyarakat (Dharmika & Subanda, 2023). Pelayanan publik dapat menjadi tolok ukur keberhasilan kinerja pemerintah, dan tata kelola pemerintahan yang baik dapat diterapkan (Dharmika & Subanda, 2023). Good governance adalah sistem yang memastikan pelaksanaan administrasi pemerintahan secara transparan, akuntabel, efektif dan efisien, serta melibatkan seluruh elemen masyarakat. Keberhasilan implementasi otonomi daerah dan reformasi birokrasi sangat bergantung pada kompetensi dan profesionalisme PNS (Chiuriri & Arshad, 2023). Reformasi birokrasi diperlukan untuk mengatasi isu-isu yang berkaitan dengan struktur organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan sistem pemberian layanan untuk meningkatkan kepuasan publik (Rangga & Gheta, 2020). Kunci reformasi birokrasi terletak pada perubahan pola pikir dan budaya PNS, mempromosikan profesionalisme, dan meningkatkan kompetensi (Herdiana et al., 2022).

Studi tentang motivasi pelayanan publik merupakan topik yang muncul dalam kaitannya dengan pemahaman dampak kualitas layanan yang dirasakan dalam organisasi sektor publik (Yudiatmaja, 2020). Diperlukan perspektif baru untuk pelayanan publik dan tata kelola yang baik dalam mengatasi masalah pelayanan publik di Indonesia, dengan menggunakan model seperti piagam warga, KYC, dan m-Government (Mahsyar, 2011). Kualitas pelayanan publik di Indonesia masih relatif rendah, terbukti dengan tingkat kepuasan masyarakat, profesionalisme sumber daya manusia, serta efektivitas dan efisiensi sistem yang ada (Lestari et al., 2023). Masih banyak masalah yang dihadapi dalam memberikan pelayanan publik prima, antara lain kurangnya sarana dan prasarana, waktu pelayanan yang lama, biaya pelayanan yang tinggi, prosedur yang rumit, dan kurangnya responsivitas dari penyedia layanan.

Kajian profesionalisme di kalangan pegawai negeri sipil dalam konteks Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dapat didekati melalui lensa fenomenologis, berusaha memahami pengalaman hidup dan perspektif individu-individu ini saat mereka menavigasi kompleksitas peran dan tanggung jawab mereka. Dengan mengeksplorasi realitas subjektif PNS, peneliti dapat mengungkap faktor-faktor yang membentuk identitas, motivasi, dan tantangan profesionalnya, memberikan wawasan berharga untuk meningkatkan praktik pengelolaan sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas pemberian pelayanan publik



(Perdana et al., 2019). Lambatnya kemajuan dalam menerapkan reformasi birokrasi dan rendahnya peringkat dalam evaluasi sistem prestasi menyoroti perlunya perbaikan manajemen kinerja dan sistem penghargaan bagi PNS (Puspasari et al., 2022). Pada akhirnya, tujuannya adalah untuk menciptakan birokrasi yang lebih efisien, efektif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Adhikersa et al., 2022; Nofiantoro & Guntara, 2020).

METODOLOGI

Fenomenologi memungkinkan peneliti untuk menyelidiki pengalaman subjektif pegawai negeri, memahami persepsi, interpretasi, dan makna mereka yang terkait dengan peran profesional mereka (Uluwaduge, 2011). Pendekatan kualitatif ini berupaya mengungkap esensi pengalaman mereka, memberikan data deskriptif yang kaya yang menyoroti realitas hidup PNS di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Pengumpulan data melibatkan wawancara mendalam dengan pegawai negeri, dengan fokus pada pengalaman, tantangan, dan perspektif mereka terkait profesionalisme, perilaku etis, dan pemberian layanan. Pendekatan fenomenologis memberikan kerangka kerja untuk memahami esensi pengalaman hidup PNS di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, mengeksplorasi persepsi, interpretasi, dan makna mereka terkait dengan peran profesional mereka. Analisis data melibatkan analisis tematik, mengidentifikasi pola, tema, dan narasi berulang yang muncul dari transkrip wawancara, memberikan wawasan tentang pengalaman bersama dan perspektif unik pegawai negeri.

Purposive sampling digunakan untuk memilih peserta yang dapat memberikan informasi yang kaya dan berwawasan tentang fenomena yang diselidiki. Sampel tersebut mencakup pegawai negeri sipil dari berbagai departemen dan tingkatan di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, yang mewakili beragam pengalaman dan perspektif. Triangulasi data melibatkan penggunaan berbagai sumber data dan metode untuk meningkatkan kredibilitas dan validitas temuan penelitian. Ini termasuk analisis dokumen, observasi, dan diskusi kelompok terfokus untuk melengkapi wawancara mendalam dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena tersebut (Hayat & Artisa, 2019). Metode kualitatif deskriptif memungkinkan eksplorasi terperinci tentang pengalaman dan persepsi PNS, menangkap nuansa dan kompleksitas kehidupan profesional mereka (Mau et al., 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap makna dan interpretasi yang dilampirkan PNS terhadap pekerjaannya, mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme, motivasi, dan komitmennya terhadap pelayanan publik (Ningrum & Missel, 2023). Berfokus pada fenomena saat ini memungkinkan pemahaman tentang realitas dan tantangan saat ini yang dihadapi oleh pegawai negeri sipil (Mahatika & Asmendri, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 273-290

Temuan dari penelitian ini menyoroti sifat profesionalisme yang beragam di kalangan pegawai negeri sipil di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, mengungkapkan interaksi nilai-nilai individu, budaya organisasi, dan tekanan eksternal. Analisis data mengungkapkan penekanan yang kuat pada perilaku etis dan integritas sebagai aspek mendasar profesionalisme, dengan pegawai negeri mengungkapkan komitmen untuk menjunjung tinggi standar perilaku etis tertinggi dalam pekerjaan mereka. Kebutuhan peningkatan kompetensi SDM PNS negara telah disorot (Sucipto et al., 2024). PNS sering menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan nilai-nilai pribadi mereka dengan tuntutan peran profesional mereka, terutama ketika dihadapkan pada dilema etika atau prioritas yang bertentangan. Temuan ini juga menunjukkan perlunya meningkatkan sarana dan prasarana untuk mendukung pemberian layanan yang efisien, mengurangi waktu layanan, menurunkan biaya layanan, dan menyederhanakan prosedur. Terlepas dari tantangan ini, pegawai negeri menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pelayanan publik, termotivasi oleh rasa tanggung jawab, tanggung jawab, dan keinginan untuk memberikan dampak positif bagi kehidupan warga negara.

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang mempengaruhi profesionalisme PNS di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Ini termasuk kualitas kepemimpinan dan manajemen, ketersediaan peluang pelatihan dan pengembangan, dan efektivitas sistem manajemen kinerja. Persepsi PNS tentang dukungan dan pengakuan organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk identitas dan motivasi profesional mereka. Kepemimpinan yang efektif menumbuhkan budaya profesionalisme dengan menetapkan harapan yang jelas, memberikan bimbingan dan dukungan, serta mengakui dan menghargai kinerja yang baik. Peluang pelatihan dan pengembangan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan PNS, memungkinkan mereka untuk melakukan tugasnya dengan lebih efektif dan profesional. Sistem manajemen kinerja memberikan umpan balik dan akuntabilitas, mempromosikan peningkatan berkelanjutan dan memastikan bahwa pegawai negeri memenuhi standar profesionalisme yang diharapkan dari mereka. Temuan tersebut juga mengungkapkan tantangan yang dihadapi PNS dalam menjaga profesionalisme dalam menghadapi keterbatasan sumber daya, birokrasi birokrasi, dan campur tangan politik. Tantangan-tantangan ini dapat merusak motivasi mereka, menciptakan frustrasi, dan membahayakan kemampuan mereka untuk memberikan layanan berkualitas tinggi kepada publik.

Mendalami Profesionalisme: Menafsirkan Pengalaman PNS di Sumatera Utara Studi fenomenologis mengungkapkan bahwa profesionalisme, dalam konteks Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, terjalin erat dengan rasa tanggung jawab etis dan komitmen terhadap pelayanan publik (Sukriyani, 2021). Pegawai negeri sipil yang diwawancarai mengungkapkan pemahaman yang mendalam tentang peran mereka sebagai pelayan kepercayaan publik, mengakui bahwa tindakan mereka secara langsung berdampak pada kesejahteraan masyarakat (Sopian et al., 2020). Namun, faktor eksternal, seperti implementasi e-government



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 273-290

(Hardiyansyah et al., 2020), dapat mempengaruhi kinerja pelayanan publik. Para peserta penelitian menekankan pentingnya mematuhi kode etik, menunjukkan integritas, dan menghindari konflik kepentingan (Sapna et al., 2023). Narasi mereka menyoroti bahwa profesionalisme melampaui kompetensi teknis untuk mencakup dimensi moral dan etika, membentuk interaksi mereka dengan kolega, atasan, dan publik. Selanjutnya, PNS diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik, mengoptimalkan proses, dan meningkatkan keterampilan (Thusi et al., 2022). Ini menunjukkan bahwa profesionalisme, dari perspektif mereka, bukan hanya seperangkat perilaku yang ditentukan tetapi sistem nilai yang mendarah daging yang memandu tindakan dan keputusan mereka (Collier, 2012).

Konsep motivasi diri muncul sebagai komponen penting profesionalisme, terutama dengan tidak adanya sistem penilaian kinerja yang efektif (Fafaliou et al., 2020). Pegawai negeri sipil yang menunjukkan motivasi intrinsik tingkat tinggi menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka, mengambil inisiatif, dan terus mencari cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Terlepas dari kendala organisasi, PNS yang termotivasi menemukan cara untuk mengatasi hambatan, berinovasi, dan memberikan layanan berkualitas tinggi kepada masyarakat (Ghimire, 2019). Studi ini menyoroti pentingnya menumbuhkan motivasi diri di kalangan pegawai negeri sipil dengan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan profesional, mengakui pencapaian mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Peretz, 2020). Ada kebutuhan untuk mengembangkan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja, melalui motivasi pelayanan publik (Saputra et al., 2020). Temuan menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat berfungsi sebagai pendorong profesionalisme yang kuat, terutama dalam konteks di mana penghargaan dan insentif ekstrinsik terbatas.

Para peserta mengartikulasikan tantangan yang mereka hadapi dalam menyeimbangkan tanggung jawab profesional mereka dengan kehidupan pribadi mereka. Kebutuhan untuk menyeimbangkan tuntutan yang bersaing, mengelola stres, dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat adalah tema yang berulang dalam narasi mereka. Oleh karena itu, profesionalisme tidak hanya melibatkan pemenuhan harapan pekerjaan tetapi juga mengelola tuntutan pribadi dan emosional yang timbul dari melayani publik. Para pegawai negeri menekankan pentingnya perawatan diri, mencari dukungan dari rekan kerja dan keluarga, dan mengembangkan mekanisme koping untuk mengelola stres dan mencegah kelelahan. Hal ini menunjukkan bahwa mempromosikan kesejahteraan pegawai negeri sipil sangat penting untuk mempertahankan profesionalisme mereka dan memastikan komitmen jangka panjang mereka terhadap pelayanan publik (Ciobanu et al., 2019).

Selain itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa PNS sering bergulat dengan kompleksitas birokrasi dan inefisiensi sistemik yang menghambat kemampuan mereka untuk menjalankan tugasnya secara efektif (Peretz, 2020). Peserta menggambarkan menavigasi lapisan birokrasi, berurusan dengan teknologi yang ketinggalan zaman, dan menghadapi perlawanan terhadap

perubahan dalam organisasi mereka. Tantangan-tantangan ini dapat menyebabkan frustrasi, demotivasi, dan rasa tidak berdaya, merusak profesionalisme mereka. Terlepas dari hambatan ini, PNS menunjukkan ketahanan dan tekad, menemukan cara kreatif untuk mengatasi hambatan birokrasi dan memberikan layanan kepada publik. Namun, peserta penelitian menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan dalam membentuk budaya profesi Pemerintah Provinsi. Mereka menyarankan bahwa pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan mendorong kerja tim, mempromosikan komunikasi terbuka, dan memberdayakan pegawai negeri sipil untuk mengambil inisiatif.

Iklim psikologis yang lebih tinggi mengurangi stres dengan sangat baik bagi pejabat yang ingin melanjutkan karir mereka (Mozgovoy, 2021). Pengawasan yang buruk dalam suatu organisasi juga dapat menyebabkan motivasi menurun dan menciptakan stres karyawan. Pemimpin yang mencontohkan profesionalisme, integritas, dan perilaku etis berfungsi sebagai panutan bagi bawahan mereka, menginspirasi mereka untuk menjunjung tinggi standar kinerja tertinggi. Studi fenomenologis ini menawarkan wawasan berharga tentang pengalaman hidup PNS di Sumatera Utara, menyoroti kompleksitas dan nuansa profesionalisme dalam konteks administrasi publik Indonesia. Temuan ini menggarisbawahi bahwa profesionalisme mencakup perilaku etis, kompetensi, motivasi diri, dan ketahanan, sementara juga mengakui tantangan yang ditimbulkan oleh kendala birokrasi, sumber daya yang terbatas, dan campur tangan politik. Profesionalisme tercermin pada karyawan dengan integritas tinggi yang berkontribusi pada keunggulan organisasi, dan itu dapat dilakukan dengan memberikan dukungan kepada karyawan (Hasan et al., 2023). Dengan memahami faktor-faktor yang membentuk profesionalisme, pembuat kebijakan dan pemimpin organisasi dapat mengembangkan intervensi yang ditargetkan untuk memperkuat kapasitas PNS, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan mempromosikan tata kelola yang baik. Berdasarkan beberapa sumber, kepemimpinan transformasional mempengaruhi loyalitas karyawan (Dwiyanto et al., 2022).

Studi ini berkontribusi pada pengetahuan yang ada tentang profesionalisme dengan memberikan pemahaman yang kaya dan kualitatif tentang fenomena dari perspektif mereka yang terlibat langsung dalam pelayanan publik. Selain itu, PNS juga bergulat dengan kompleksitas birokrasi dan inefisiensi sistemik yang menghambat kemampuan mereka untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Dengan mengeksplorasi pengalaman hidup pegawai negeri, studi ini mengungkap dimensi tersembunyi profesionalisme yang mungkin tidak ditangkap oleh ukuran kuantitatif tradisional. Pegawai negeri sipil menggambarkan menavigasi lapisan birokrasi, berurusan dengan teknologi yang ketinggalan zaman, dan menghadapi perlawanan terhadap perubahan dalam organisasi mereka, yang dapat menyebabkan frustrasi, demotivasi, dan rasa tidak berdaya, yang pada akhirnya merusak profesionalisme mereka.

Temuan penelitian ini berimplikasi pada praktik pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Ini menyoroti perlunya proses rekrutmen dan

promosi berbasis prestasi yang mengutamakan kompetensi, keterampilan, dan perilaku etis (Siregar & Lubis, 2017). Kualitas pelayanan publik kurang karena aspek-aspek seperti korupsi yang merajalela, kolusi, dan nepotisme (Thahier, 2013). Selain itu, program pelatihan dan pengembangan rutin harus disediakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai negeri, memastikan bahwa mereka diperlengkapi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka yang terus berkembang. Universitas Lebanon menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme yang rendah di antara pegawai negeri sipil (Arraj, 2018).

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan etis dalam membentuk budaya profesional Pemerintah Provinsi. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan mendorong kerja tim, mempromosikan komunikasi terbuka, dan memberdayakan pegawai negeri sipil untuk mengambil inisiatif. Pemimpin yang mencontohkan profesionalisme, integritas, dan perilaku etis berfungsi sebagai panutan bagi bawahan mereka, menginspirasi mereka untuk menjunjung tinggi standar kinerja tertinggi (Garzón-Lasso et al., 2021). Namun, temuan tersebut menganjurkan penerapan kepemimpinan etis, transparansi, akuntabilitas, proses yang disederhanakan, dan keterlibatan pemangku kepentingan sebagai strategi untuk meremajakan pemberian layanan publik dan membangun kembali kepercayaan publik (Mostafa & El-Motalib, 2018). Tidak adanya teori politik yang terdefinisi dengan baik dapat menyebabkan kurangnya komitmen terhadap pelayanan publik, memperkuat biasa-biasa saja (Huang et al., 1993). Tujuannya bukan untuk mengisolasi administrasi publik sepenuhnya dari politik – tugas yang mustahil dalam hal apa pun – tetapi untuk menemukan cara untuk menengahi hubungan (Rose-Ackerman, 1999). Temuan ini mengungkapkan bahwa patronase, nepotisme, dan campur tangan politik tetap menjadi tantangan signifikan bagi profesionalisme di sektor publik Sumatera Utara (Yaro, 2014) (Feeney & Kingsley, 2008). Praktik-praktik ini merusak meritokrasi, mengikis moral, dan menciptakan budaya impunitas, di mana ketidakmampuan dan perilaku tidak etis ditoleransi (Covell, 2016).

KESIMPULAN

Studi ini menyoroti bahwa realisasi penuh dari sistem berbasis prestasi dalam manajemen layanan sipil tetap menjadi tujuan yang sulit dipahami, terutama dalam konteks pemerintah daerah, menunjukkan perlunya reformasi komprehensif dan komitmen baru untuk menegakkan prinsip-prinsip profesionalisme dan perilaku etis dalam sektor publik, dan menggarisbawahi kebutuhan kritis akan upaya berkelanjutan untuk menumbuhkan budaya keunggulan, integritas, dan pelayanan publik dalam jajaran layanan sipil Sumatera Utara. Berdasarkan temuan tersebut, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara perlu fokus pada reformasi komprehensif yang berkaitan dengan profesionalisme PNS untuk memastikan tata kelola yang



lebih baik. Penelitian di masa depan harus mempelajari hubungan yang rumit antara budaya organisasi dan profesionalisme, menggunakan studi longitudinal untuk melacak evolusi nilai-nilai dan perilaku profesional dalam layanan sipil Sumatera Utara, sementara juga secara ketat mengevaluasi efektivitas intervensi tertentu, seperti program pelatihan etika atau inisiatif pengembangan kepemimpinan, dalam menumbuhkan budaya profesionalisme.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhikersa, R., Kumorotomo, W., Djunaedi, A., & Hadna, A. H. (2022). Impact of Agile Organization and Leadership on Employee Experience: Case Study UPTD (Technical Implementing Service Unit) Digital Service Center, Geospatial Data and Information of West Java Provincial Government (Jabar Digital Service). *Populasi*, 30(2), 103. <https://doi.org/10.22146/jp.80191>
- Agustina, L., & Syamsyir, S. (2022). The Effect of Career Development, Integrity, and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 12(2), 247. <https://doi.org/10.26858/jiap.v12i2.35238>
- Arraj, H. A. (2018). Professionalism among employees in Lebanon: the Lebanese University. *World Journal of Entrepreneurship Management and Sustainable Development*, 14(4), 385. <https://doi.org/10.1108/wjemsd-04-2018-0042>
- Atmojo, M. E., & Fridayani, H. D. (2019). Analysis Of The Open Selection Process For Structural Officials (Echelon II) In Sleman Regency. *Journal of Governance and Public Policy*, 6(2), 170. <https://doi.org/10.18196/jgpp.v6i2.6451>
- Burns, J. P. (2022). Human Resource Management in Public Administration: Key Challenges. In *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1495>
- Chiuriri, F. M., & Arshad, R. (2023). Enhancement of state-owned enterprises' financial reporting through e-governance. *E3S Web of Conferences*, 440, 6001. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202344006001>
- Ciobanu, A., Androniceanu, A., & Lăzăroiu, G. (2019). An Integrated Psycho-Sociological Perspective on Public Employees' Motivation and Performance. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00036>
- Collier, R. (2012). Professionalism: What is it? *Canadian Medical Association Journal*, 184(10), 1129. <https://doi.org/10.1503/cmaj.109-4211>
- Covell, C. (2016). Human Resources Management for Effective Public Administration. *Chinese Public Administration Review*, 6, 61. <https://doi.org/10.22140/cpar.v6i3/4.92>



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 273-290

- Dharmika, I. B., & Subanda, I. N. (2023). The Effectiveness of Public Services in Realizing Good Governance. *Aptisi Transactions On Technopreneurship (ATT)*, 5, 77. <https://doi.org/10.34306/att.v5i1sp.327>
- Dwiputrianti, S. (2020). Public Accountability through Merit Values on Civil Service Management in Central Java Province. *Iapa Proceedings Conference*, 275. <https://doi.org/10.30589/proceedings.2020.410>
- Dwiyanto, E., Satrya, A., & Lestari, E. P. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap perilaku loyalitas pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan. *Indonesian Treasury Review Jurnal Perbendaharaan Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 7(1), 73. <https://doi.org/10.33105/itrev.v7i1.491>
- Fafaliou, I., Chountalas, P., & Manousakis, I. (2020). Civil servants' work performance in the context of less effective appraisal systems: an exploratory study for Greece. *International Journal of Public Sector Performance Management*, 6(4), 467. <https://doi.org/10.1504/ijpspm.2020.109303>
- Feeney, M., & Kingsley, G. (2008). The Rebirth of Patronage: Have We Come Full Circle? *Public Integrity*, 10(2), 165. <https://doi.org/10.2753/pin1099-9922100205>
- Garzón-Lasso, F., Gallego, F. L., & Feldman, P. M. (2021). Ethics Position and Leadership Style in a Mayor's Office. *International Journal of Psychological Research*, 14(2), 82. <https://doi.org/10.21500/20112084.5573>
- Ghimire, P. (2019). Role of Intrinsic Motivation on Professional Ethics in Public Sector Employees of Nepal. *The Batuk*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.3126/batuk.v5i1.27921>
- Hardiyansyah, H., Koesharijadi, K., & Akbar, M. (2020). E-Government Policy, Leadership Commitment, Apparatus Resources Development, and Their Implications on Public Service Performance. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200407.013>
- Harmius, Yunus, M., & Musnadi, S. (2021). The Effect Of Organizational Climate And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behaviour And Its Impact On Employee Performance At Pidie Jaya Regional Secretariat Office. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 4(2), 75. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2021.3242>
- Hasan, N., Waseem, M. A., Sarfraz, M., & Wajid, N. (2023). Perceived Organizational Support and Reduced Job Performance During COVID-19. *INQUIRY The Journal of Health Care Organization Provision and Financing*, 60. <https://doi.org/10.1177/00469580231160908>
- Hayat, H., & Artisa, R. A. (2019, January 1). Implementation of Public Service Performance Appraisal Model. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*. <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.11>



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 273-290

- Herdiana, D., Royani, Y. M., & Wahidah, I. (2022). The Public Value of e-Government at The Village Level. *Publica Jurnal Pemikiran Administrasi Negara*, 14(1), 78. <https://doi.org/10.15575/jpan.v14i1.18011>
- Huang, D., Dai-wang, T., & Chow, K. W. (1993). Public administration in hong kong: Crises and prospects. *International Journal of Public Administration*, 16(9), 1397. <https://doi.org/10.1080/01900699308524853>
- Karinda, K., & Nursin, E. (2018). Problem and Competence Development Design of State Civil Apparatus (ASN) in Banggai District through Education and Training Activities. *Jurnal Studi Pemerintahan*, 9(3). <https://doi.org/10.18196/jgp.9388>
- Lestari, R. D., Sarofah, R., Isbandi, F. S., Setiawan, S., & Fadli, Y. (2023). Inovasi Mal Pelayanan Publik Di Kota Tangerang Selatan. *Publik Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1), 44. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i1.471>
- Lorensius, L., Anggal, N., & Lugan, S. (2022). Academic Supervision in the Improvement of Teachers' Professional Competencies: Effective Practices on the Emergence. *EduLine Journal of Education and Learning Innovation*, 2(2), 99. <https://doi.org/10.35877/454ri.eduline805>
- Mahatika, A., & Asmendri, A. (2022). How Well Communication Works in Academic Supervision? *Al-Idarah Jurnal Kependidikan Islam*, 12(2), 164. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v12i2.14149>
- Mahsyar, A. (2011). Masalah Pelayanan Publik di Indonesia Dalam Perspektif Administrasi Publik. *Otoritas Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2). <https://doi.org/10.26618/ojip.v1i2.22>
- Mau, S., Subarsono, A., & Purbokusumo, Y. (2020). The Merit System's Adaptation to the Implementation of Bureaucratic Official Recruitment and Promotion Policy in South Central Timor Regency. *Policy & Governance Review*, 4(3), 245. <https://doi.org/10.30589/pgr.v4i3.356>
- Mostafa, A., & El-Motalib, E. A. A. (2018). Ethical Leadership, Work Meaningfulness, and Work Engagement in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 112. <https://doi.org/10.1177/0734371x18790628>
- Mozgovoy, V. (2021). Does psychological work environment matter? Relationship between psychological climate reflecting individual perception of work environment and stress among public servants. *Cogent Business & Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.2010483>



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 273-290

- Nasir, M. Abd. (2022). Situational Leadership Style, Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance. *Golden Ratio of Data in Summary*, 2(1), 6. <https://doi.org/10.52970/grdis.v2i1.210>
- Ningrum, A. P., & Missel, M. (2023). Urip iku urup (life is lit) by service to others: a qualitative study of frontline healthcare workers' lived experiences providing patient care in Indonesia's COVID-19-designated hospital. *BMC Health Services Research*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09257-2>
- Nofiantoro, W., & Guntara, D. (2020). Job Satisfaction of Employees and Partners in an Indonesian Government Ministry. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200331.145>
- Normila, N., Hairudinor, H., Rawali, S., & Abdurrahman, A. (2021). Leadership Style and Competence Against State Apparatus Performance (Study at the Regional Secretariat Office of North Barito Regency). *International Journal of Politic Public Policy and Environmental Issues*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.53622/ij3pei.v1i01.3>
- Perdana, H., Jamaluddin, & Suryadi, B. (2019). Operation of Public Service Quality in Governmental Lanjas Village, District of North Barito. *Scholars International Journal of Law Crime and Justice*, 2(11), 364. <https://doi.org/10.36348/sijlcj.2019.v02i11.004>
- Peretz, H. V. (2020). A view into managers' subjective experiences of public service motivation and work engagement: a qualitative study. *Public Management Review*, 22(7), 1090. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1740304>
- Pratama, A. P., Ghazali, A., Putranto, N. A. R., Iswari, K. R., Wisesa, A., & Febriansyah, H. (2015). Civil Servants' Competence in Indonesia: Suggestions for Future Research in the Context of Business. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169, 371. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.322>
- Puspasari, A., Suropto, S., & Hidayat, T. M. (2022). A Reward System Model for High-Performing State Civil Apparatus in Indonesia. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i9.11022>
- Rangga, Y. D. P., & Gheta, A. P. K. (2020). The Effect Of Bureaucratic Reform To The Quality Of Public Services In The Population And Civil Registration Of Sikka District. *International Journal of Economics Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(2). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i02.1000>
- Riyadi, R. A. M. (2023). Effectiveness of Competence Development of State Civil Apparatus on Civil Servant Performance of Witness and Victim Protection Agency. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i11.13579>



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 273-290

- Rose-Ackerman, S. (1999). Reform of the Civil Service. In Cambridge University Press eBooks (p. 69). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9781139175098.006>
- Rosilawati, Y., & Amanullah, F. M. (2021). Cultivating an Attitude of Professionalism Based on Prophetic Value. *EDUKASI Jurnal Pendidikan Islam (e-Journal)*, 9(2), 139. <https://doi.org/10.54956/edukasi.v9i2.31>
- Rusdi, M. F., Langkai, J. E., & Tangkau, C. H. S. (2020). Civil Servants 'Competence As Public Services. *Seiko Journal of Management & Business*, 3(2), 114. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v3i2.561>
- Sampe, V. L., Rasdiyanti, A., & Darsim, S. K. H. (2022). Reform of Human Resources Management Through Merit System at West Java Regional Personnel Agency. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i9.10990>
- Sapna, S., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. *Eksis Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 84. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.339>
- Saputra, B., Fajri, H., & Eprilianto, D. F. (2020). Is Public Service Motivation Important to Improve the Performance and Job Satisfaction of Civil Servants? <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201021.005>
- Siregar, Z. M. E., & Lubis, J. A. (2017). Merit System in The Placement of Civil Servants and its Effect toward Performance of Sub-district Office in Labuhanbatu Region North Sumatera. *IOP Conference Series Materials Science and Engineering*, 180, 12258. <https://doi.org/10.1088/1757-899x/180/1/012258>
- Soim, S., Dalhari, Suyitno, S., Akhyak, Suhartono, S., & Abdurrohman. (2020, January 1). Principal Leadership in Improving Teacher Professionalism (A Case Study in Senior High School of Tulungagung, East Java, Indonesia). *Proceedings of the International Conference on Community Development (ICCD 2020)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.143>
- Sopian, A., Natoen, A., Satriawan, I., & Periansya, P. (2020). The Influence of Commitment on State Civil Apparatus in the Governor Office of South Sumatera. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200407.016>
- Sucipto, S., Burhanuddin, B., Malik, I., & Fatmawati, F. (2024). Analysis of Human Resource Competency Development for State Civil Servants at Gowa "Gau Mabaji" Center, South Sulawesi. *International Journal of Science and Society*, 6(1), 960. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v6i1.1092>



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 273-290

- Sukriyani, S. (2021). The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Sciences*, 4(1), 903. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1691>
- Suwartono, T., & Nitiasih, P. K. (2020). ProDev Participation and Teaching Performance: A Case Study of Two Urban School EFL Teachers in Indonesia. *Universal Journal of Educational Research*, 8(7), 3230. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080752>
- Thahier, R. (2013). Strategy To Improve Competence Of Public Service Officials In The West Sulawesi Province, Indonesia. *Journal of Public Administration and Governance*, 3(2), 66. <https://doi.org/10.5296/jpag.v3i2.3827>
- Thusi, X., Jili, N. N., Adetiba, T. C., Mlambo, V. H., & Mkhize, N. (2022). Performance Management Systems (PMS): Challenges and Opportunities in the Public Sector. *Journal of Public Administration Studies*, 7(3), 41. <https://doi.org/10.21776/ub.jpas.2022.007.03.5>
- Tjiptoherijanto, P. (2018). Reform of the Indonesian Civil Service: Looking for Quality. *Economics World*, 6(6). <https://doi.org/10.17265/2328-7144/2018.06.002>
- Uddin, B., Rahmat, R., Jufri, Muh., & Patarai, M. I. (2016). Bureaucracy Reforms of Public Service: Case Study of Governance Structuring of Passport Issuance System at Class I Makassar Immigration Office. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n5p185>
- Uluwaduge, P. (2011). Challenges of Local Government Service Delivery: A Case Study of Matara Municipal Council. https://www.academia.edu/44639184/Challenges_of_Local_Government_Service_Delivery_A_Case_Study_of_Matara_Municipal_Council
- Wibisono, A. (2014). Revitalisasi Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Rangka Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Baik, Bersih, Dan Bebas Korupsi, Kolusi, Serta Nepotisme. *Law Reform*, 10(1), 31. <https://doi.org/10.14710/lr.v10i1.12455>
- Yaro, I. (2014). Recruitment and Selection in the Nigerian Public Service: Nature, Challenges and Way Forward. *British Journal of Economics Management & Trade*, 4(7), 1005. <https://doi.org/10.9734/bjemt/2014/7941>
- Yudiatmaja, W. E. (2020). Public Service Motivation and Service Quality of Local Government Employees: A Moderated Mediation Analysis. *Policy & Governance Review*, 5(1), 33. <https://doi.org/10.30589/pgr.v5i1.357>
- Yuryeva, O. V., Butov, G. N., Malganova, I., & Pratchenko, O. V. (2015). Professionalism of Civil Servants as the Factor of Public Administration Efficiency Growth.



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 273-290

Mediterranean Journal of Social Sciences.
<https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1s3p481>

Zulkarnaini, Z., Yahya, A., Majid, S. Abd., & Din, Moh. (2020). Career Development of Civil Servants in the Autonomy Era in Indonesia.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.200306.219>