

Analisis Peningkatan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kehutanan Provinsi Lampung

Bertha Handini¹, Agus Purnomo², Ida Farida³, Aulia Rahma⁴

^{1,2,3}Universitas Bandar Lampung

Email: bertha@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi profesionalisme ASN pada Dinas Kehutanan Provinsi Lampung melalui tiga indikator utama, yaitu kreativitas, inovasi, dan responsivitas. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Informan ditentukan melalui metode purposive dan snowball sampling untuk memperoleh data yang akurat dan relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme ASN belum optimal, terutama pada aspek kreativitas dan responsivitas yang masih lemah akibat terbatasnya kompetensi teknologi, motivasi, serta budaya kerja adaptif. Meskipun demikian, inovasi dalam bidang administrasi seperti penerapan layanan berbasis digital telah memberikan dampak positif terhadap proses pelayanan publik. Faktor pendukung dalam peningkatan profesionalisme meliputi ketersediaan fasilitas, kerja sama internal, dan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan penghambat utama mencakup rendahnya tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pola kepemimpinan, dan keterbatasan dukungan pembiayaan pengembangan kompetensi. Penelitian ini menegaskan perlunya strategi pembinaan, pelatihan teknologi, serta penguatan sistem insentif agar profesionalisme ASN dapat meningkat secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Profesionalisme, ASN, Inovasi, Responsivitas, Kinerja Pemerintah.

ABSTRACT

This study aims to examine the level of professionalism among civil servants at the Lampung Provincial Forestry Office using three key indicators: creativity, innovation, and responsiveness. The research employed a qualitative approach with data collected through observation, in-depth interviews, and documentation review. Informants were selected using purposive and snowball sampling to ensure relevance and accuracy. The findings indicate that professionalism has not been fully achieved, particularly in creativity and responsiveness, which remain limited due to low technological competence, motivation, and adaptive work culture. However, progress has been observed in administrative innovation, especially the implementation of digital-based public services that have simplified service procedures. Supporting factors include adequate facilities, organizational collaboration, and a conducive work environment, while barriers consist of limited education levels, work experience, leadership patterns, and insufficient funding for competency development. The study highlights the need for structured capacity-building programs, technological training, and improved incentive systems to foster sustainable professional development among civil servants.

Keywords: Professionalism, Civil Servants, Innovation, Responsiveness, Public Service Performance.

Latar Belakang Masalah

Peningkatan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aspek penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan responsif. Transformasi birokrasi

yang berlangsung di Indonesia menuntut setiap aparatur memiliki kompetensi, integritas, serta kemampuan adaptasi terhadap dinamika kebijakan publik dan perkembangan teknologi (Anggara et al., 2023). Upaya pembaruan manajemen ASN menjadi krusial mengingat birokrasi memegang peran strategis dalam menjalankan fungsi pelayanan, pengaturan, dan pembangunan. Dalam konteks ini, profesionalisme tidak hanya dipahami sebagai kecakapan teknis, tetapi juga mencakup komitmen dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat (Davletbayeva et al., 2024).

Perubahan kebijakan kepegawaian melalui berbagai regulasi pemerintah telah diarahkan untuk memperkuat kapasitas ASN dalam memenuhi tuntutan penyelenggaraan pemerintahan modern. Namun, implementasi kebijakan tersebut masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti rendahnya inovasi, terbatasnya kemampuan adaptif, serta kesenjangan kompetensi antarpegawai (Janowski et al., 2018). Kondisi tersebut menghambat pencapaian kinerja organisasi dan dapat berdampak pada kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, evaluasi terhadap profesionalisme ASN menjadi relevan untuk mengidentifikasi sejauh mana aparatur mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal (Utama et al., 2022).

Pada lingkup organisasi perangkat daerah, termasuk instansi yang menangani urusan kehutanan, profesionalisme ASN menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan program pemerintah (Doucet et al., 2024). Kompleksitas tugas yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya hutan, pemberdayaan masyarakat, serta implementasi kebijakan lingkungan menuntut aparatur memiliki kapasitas yang memadai (Rahayu et al., 2020). Ketidaksiapan aparatur dalam hal kreativitas, inovasi, maupun responsivitas dapat mempengaruhi efektivitas pelayanan serta pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, penguatan profesionalisme menjadi kebutuhan mendesak bagi instansi daerah (Panjaitan et al., 2019).

Berdasarkan berbagai dinamika tersebut, penelitian mengenai profesionalisme ASN memiliki urgensi akademik maupun praktis. Secara akademik, penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai manajemen sumber daya aparatur dan penguatan kapasitas birokrasi. Secara praktis, temuan penelitian dapat menjadi dasar rekomendasi bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kualitas aparatur melalui strategi pembinaan, pemberdayaan, serta pengembangan kompetensi. Fokus analisis diarahkan pada bagaimana profesionalisme ASN dibangun dan faktor apa saja yang memengaruhi pencapaiannya dalam konteks organisasi pemerintah daerah.

Tinjauan Pustaka

Profesionalisme

Profesionalisme merupakan konsep yang berkaitan dengan kemampuan, komitmen, dan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas sesuai standar profesinya. Secara umum, profesionalisme merujuk pada kecocokan antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan, sehingga pelaksanaan tugas dapat dilakukan secara efektif, efisien, dan berorientasi pada kualitas layanan. Profesionalisme tidak hanya terkait kemampuan teknis, tetapi juga sikap, etos kerja, dan integritas pegawai dalam menjalankan peran organisasi (Asgaruddin, 2023).

Secara terminologis, profesionalisme berasal dari kata *profession*, yang menggambarkan suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian mendalam melalui pelatihan dan pengetahuan tertentu (Parameswari et al., 2020). Dalam konteks birokrasi publik, profesionalisme mencakup keahlian yang sesuai dengan bidang kerja serta kemampuan menjalankan fungsi administrasi secara adaptif, inovatif, dan berlandaskan etika kerja tinggi. Profesionalisme juga menggambarkan perilaku pegawai yang bekerja mengikuti standar teknis dan etika profesi, serta menunjukkan komitmen untuk menghasilkan kinerja berkualitas (Purnamayanti & Indiani, 2020).

Profesionalisme pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan yang dimiliki dan ditunjukkan melalui kinerja sehari-hari di dalam organisasi. Kemampuan pegawai mencakup potensi intelektual, keterampilan vokasional, kemampuan operasional, serta karakter personal seperti ketekunan, tanggung jawab, dan integritas. Pegawai yang profesional adalah mereka yang dapat menjalankan tugas sesuai fungsi jabatan, memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan secara optimal, serta memiliki dorongan untuk berprestasi dan memberikan hasil kerja yang berkualitas (Sukmana & Hakim, 2023).

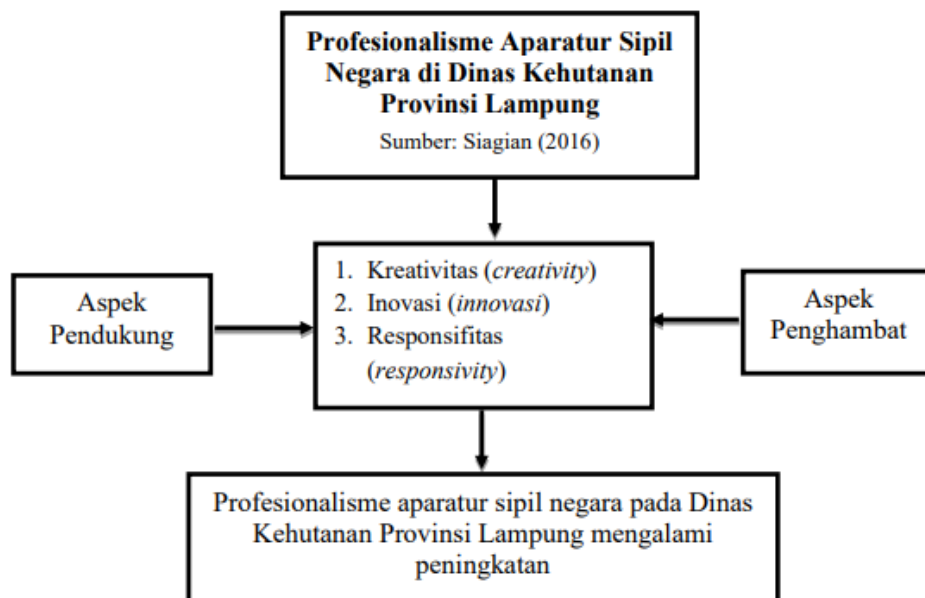
Dalam konteks aparatur negara, profesionalisme menjadi tuntutan penting mengingat kompleksitas tugas, kewenangan, serta tuntutan pelayanan publik. Profesionalisme diperlukan agar ASN mampu memberikan pelayanan yang responsif, adaptif terhadap perubahan kebijakan, serta memiliki kesiapan menghadapi dinamika perkembangan teknologi dan informasi. Dengan demikian, profesionalisme tidak hanya mencerminkan kecakapan teknis, tetapi juga kematangan sikap dalam memberikan pelayanan publik yang berorientasi pada kepentingan masyarakat (Apriyanti, 2023).

Menurut (Mendrofa et al., 2025) terdapat beberapa indikator utama profesionalisme dalam birokrasi publik. Pertama, kreativitas, yaitu kemampuan pegawai mengatasi hambatan melalui gagasan baru dan pemikiran inovatif dalam pelaksanaan tugas. Kedua, inovasi yang merujuk pada kehendak untuk menemukan dan menerapkan metode atau pendekatan kerja baru guna meningkatkan hasil kinerja. Ketiga, responsivitas yaitu kemampuan aparatur untuk menanggapi aspirasi, kebutuhan, dan perubahan lingkungan secara cepat dan tepat. Ketiga indikator tersebut menggambarkan bagaimana profesionalisme melekat dalam perilaku, sikap, maupun kapasitas pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, profesionalisme juga ditentukan oleh sejumlah faktor pendukung seperti performansi, akuntabilitas, loyalitas, dan kompetensi. Pegawai yang profesional harus menunjukkan prestasi kerja yang baik, mematuhi prinsip akuntabilitas publik, memiliki kesetiaan terhadap organisasi dan regulasi, serta mengembangkan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Faktor-faktor tersebut sangat berperan dalam pembentukan aparatur yang berdaya saing dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Rochamzan & Zulkifli, 2025).

Berdasarkan keseluruhan uraian, profesionalisme dapat dipahami sebagai integrasi antara kemampuan, sikap, dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas sesuai standar profesi, memegang nilai etis, serta memiliki orientasi pada peningkatan kualitas layanan publik. Profesionalisme menjadi landasan penting dalam mewujudkan kinerja birokrasi yang efektif, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan menggambarkan secara mendalam kondisi nyata terkait profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kehutanan Provinsi Lampung. Pendekatan ini dipilih karena mampu menangkap proses, makna, serta dinamika yang muncul dalam praktik kerja aparatur, yang tidak dapat dijelaskan secara kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara mendalam dengan informan yang dianggap memahami isu penelitian, serta penelusuran dokumen yang relevan. Ketiga teknik tersebut digunakan secara terpadu agar data yang diperoleh lebih kaya, komprehensif, dan mampu menggambarkan fenomena secara utuh (Siroj et al., 2024).

Penelitian dilaksanakan di Dinas Kehutanan Provinsi Lampung. Penentuan informan dilakukan secara purposive dan dilengkapi dengan teknik snowball, sehingga peneliti dapat menemukan narasumber yang benar-benar memahami persoalan profesionalisme aparatur di instansi tersebut. Informan utama terdiri dari pejabat struktural dan pegawai yang terlibat langsung dalam proses pelayanan dan administrasi internal. Data yang terkumpul kemudian diolah melalui proses seleksi, kategorisasi, dan pengelompokan sesuai dengan fokus penelitian, sehingga memudahkan peneliti dalam merumuskan temuan dan analisis.

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif yang meliputi proses reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan untuk menyeleksi informasi penting yang relevan dengan fokus penelitian, sementara penyajian data disusun dalam bentuk uraian naratif yang menggambarkan kondisi profesionalisme ASN berdasarkan indikator kreativitas, inovasi, dan responsivitas. Tahap akhir berupa verifikasi dilakukan secara berulang dengan memeriksa konsistensi temuan melalui triangulasi teknik

maupun sumber, sehingga kesimpulan yang dihasilkan memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi.

Hasil dan Pembahasan

Peningkatan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kehutanan Provinsi Lampung

Profesionalisme aparat sebagai bentuk dari kemampuan seorang aparat dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif serta mampu merespondinamika lingkungan nasional maupun global termasuk perkembangan kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan menciptakan inovasi-inovasi baru guna tercapainya penyelenggaraan pembangunan dan pelayanan publik yang profesional namun tetap menjadikan tujuan organisasi sebagai acuan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kehutanan Provinsi Lampung dapat diukur dengan 3 (tiga) indikator yaitu kreativitas (*creativity*), inovasi (*innovasi*) dan responsifitas (*responsivity*).

Kreativitas (*creativity*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kehutanan Provinsi Lampung, khususnya dari aspek kreativitas, masih tergolong rendah. Meskipun ASN memiliki tugas yang beragam mulai dari pembinaan perhutanan sosial hingga pelayanan publik kemampuan untuk menghasilkan gagasan baru yang dapat mempercepat dan mempermudah pelaksanaan program belum berkembang secara optimal. Contoh upaya kreatif seperti pembentukan tim relawan masyarakat sebenarnya telah memberikan manfaat dalam mengidentifikasi kebutuhan masyarakat dan mendukung program kehutanan, tetapi inisiatif serupa masih jarang muncul.

Informan menyampaikan bahwa sebagian besar pegawai bekerja menunggu instruksi atasan dan belum memiliki dorongan untuk memperbaiki metode kerja atau memanfaatkan teknologi informasi. Pola kerja manual masih menjadi kebiasaan sehingga pelayanan berjalan lambat dan tidak responsif terhadap tuntutan modernisasi, termasuk layanan berbasis digital. Meskipun pelayanan publik dinilai cukup baik dari sisi kesetaraan dan keramahan, kemampuan ASN dalam mengembangkan cara kerja yang lebih cepat dan efisien masih terbatas.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kreativitas pegawai sebagai salah satu indikator profesionalisme belum tampil maksimal. ASN masih terikat pada pola kerja lama, kurang terbuka terhadap perubahan, dan belum memanfaatkan peluang inovasi untuk meningkatkan kualitas layanan publik. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan kompetensi, motivasi kerja, serta adaptasi teknologi agar pelayanan dan pelaksanaan program kehutanan dapat berjalan lebih efektif.

Inovasi (*innovasi*)

Penelitian menunjukkan bahwa inovasi di Dinas Kehutanan Provinsi Lampung terutama terlihat pada perubahan pola pelayanan dari sistem manual menjadi layanan berbasis online. Transformasi ini mempermudah proses perizinan seperti TPKO dan TPT-KB, karena masyarakat dapat mengunggah dokumen langsung melalui laman resmi dinas tanpa harus datang ke kantor. Perubahan tersebut mempercepat prosedur dan memberi kepastian waktu bagi pemohon.

Wawancara dengan pimpinan dan pegawai menunjukkan bahwa meskipun fasilitas teknologi masih terbatas misalnya minimnya perangkat komputer dan printer aparatur tetap berusaha menjalankan tugas secara profesional. Mereka berinisiatif menyediakan blangko administratif, menyiapkan format-format pendukung, serta mencari solusi cepat ketika pimpinan tidak berada di tempat. Hal ini tercermin dari tidak adanya keluhan masyarakat terkait pelayanan selama masa penelitian.

Inovasi yang paling menonjol berada pada bidang administrasi, khususnya sistem pengarsipan digital dan penggunaan jaringan informasi online, sehingga data menjadi lebih teratur dan mudah diakses. Namun, inovasi belum merata di seluruh bidang. Beberapa program teknis seperti pengendalian kerusakan hutan, pengamanan hutan, dan pencegahan kebakaran masih menggunakan metode konvensional tanpa pembaruan prosedur. Kendala utama berasal dari sarana prasarana terbatas dan belum adanya dorongan gagasan baru di bidang-bidang tersebut.

Secara keseluruhan, profesionalisme aparatur dalam aspek inovatif dinilai baik karena mereka tetap berupaya menjaga kualitas layanan publik, meskipun proses kerja kadang terhambat oleh kurangnya fasilitas. Aparatur menunjukkan orientasi pada hasil, berusaha mengikuti perkembangan teknologi, serta mempertahankan pelayanan yang responsif dan minim keluhan.

Responsifitas (responsivity)

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa tingkat responsivitas aparatur di Dinas Kehutanan Provinsi Lampung masih belum optimal. Walaupun sebagian pegawai telah mampu menyelesaikan tugas sesuai kebutuhan, kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi tergolong rendah. Penggunaan sistem digital seperti absensi berbasis GPS dan aplikasi komputer belum sepenuhnya diterima, bahkan beberapa pegawai menunjukkan penolakan terhadap kebijakan baru tersebut. Sikap ini mencerminkan masih kurangnya kesiapan aparatur dalam menghadapi perubahan yang menjadi tuntutan kerja modern.

Wawancara dengan sejumlah informan menunjukkan bahwa keterbatasan penguasaan teknologi informasi menjadi penyebab utama lambatnya penyelesaian pekerjaan. Banyak pegawai masih terbiasa dengan metode kerja manual sehingga tidak mampu mengikuti percepatan layanan berbasis online. Akibatnya, pekerjaan yang semestinya dapat diselesaikan dengan cepat justru memerlukan waktu lebih lama. Ketergantungan pada pegawai tertentu yang memiliki kemampuan IT juga menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja antaraparatur.

Selain masalah teknologi, aspek responsivitas juga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi, termasuk dalam hal pendidikan formal. Beberapa aparatur memilih bertahan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki sehingga tidak memenuhi syarat untuk jenjang karier yang lebih tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa adaptasi terhadap tuntutan zaman, baik dari aspek kemampuan teknis maupun peningkatan kualifikasi, belum menjadi prioritas bagi sebagian pegawai.

Temuan penelitian turut menekankan bahwa profesionalisme aparatur tidak hanya ditentukan oleh keahlian teknis, tetapi juga oleh budaya birokrasi dan peran kepemimpinan. Ketergantungan pada aturan kerja yang kaku menyebabkan pegawai kurang fleksibel dalam

merespons situasi baru. Padahal, kepemimpinan yang mampu mendorong kreativitas dan memberikan ruang bagi pegawai untuk berinovasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan responsivitas. Secara keseluruhan, aparatur Dinas Kehutanan Provinsi Lampung masih memerlukan penguatan kompetensi dan perubahan pola kerja agar mampu mengikuti dinamika teknologi dan tuntutan pelayanan publik masa kini.

Aspek Pendukung dan Penghambat dalam Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kehutanan Provinsi Lampung

Aspek Pendukung

Peningkatan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kehutanan Provinsi Lampung dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung penting. Pertama, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai menjadi elemen utama dalam kelancaran pelaksanaan tugas. Fasilitas seperti ruang pelayanan, perangkat komputer, printer, serta lemari arsip yang tersusun rapi membantu pegawai bekerja secara lebih efektif dan efisien. Berdasarkan keterangan para informan, fasilitas yang sudah ada dinilai cukup menunjang aktivitas pegawai dan mendukung produktivitas mereka.

Kedua, kerjasama antara pegawai dan pimpinan juga berperan besar dalam meningkatkan profesionalisme. Koordinasi yang baik, kemudahan akses kepada Kepala Dinas untuk keperluan administrasi seperti penandatanganan dokumen, serta dukungan pimpinan dalam aktivitas sehari-hari membuat pegawai lebih termotivasi. Hubungan kerja yang harmonis ini mendorong terciptanya suasana kerja yang efektif dan memudahkan penyelesaian berbagai tugas.

Ketiga, lingkungan kerja yang kondusif turut mendorong ASN untuk bekerja secara profesional. Iklim kerja yang solid, budaya saling membantu, serta adanya tunjangan tambahan yang diberikan kepada pegawai menjadi faktor yang memperkuat semangat kerja. Selain itu, upaya pemerintah daerah dalam melengkapi sarana yang dibutuhkan turut mempermudah pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih cepat dan terstruktur.

Secara keseluruhan, kombinasi antara fasilitas yang memadai, kerjasama yang baik, serta suasana kerja yang mendukung menjadi fondasi utama bagi peningkatan profesionalisme ASN di Dinas Kehutanan Provinsi Lampung. Dukungan ini memberi dorongan positif bagi pegawai untuk terus meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Aspek Penghambat

Upaya peningkatan kualitas kinerja aparatur membutuhkan kompetensi yang mencerminkan kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, perubahan regulasi, serta pola kerja yang menuntut kreativitas dan inovasi. Namun, berbagai faktor masih menjadi kendala bagi ASN dalam mencapai tingkat profesionalisme yang optimal. Berdasarkan hasil wawancara dan temuan lapangan pada Dinas Kehutanan Provinsi Lampung, beberapa aspek penghambat yang dominan antara lain:

1. Rendahnya Pendidikan dan Minimnya Pengalaman Kerja

Keterbatasan tingkat pendidikan membuat sebagian aparatur tidak memiliki dasar pengetahuan yang memadai, terutama terkait teknologi dan kualitas hasil kerja. Banyak pegawai yang hanya lulusan sekolah menengah, sehingga kemampuan teknis misalnya

pengoperasian computer masih rendah. Selain itu, pengalaman kerja yang monoton pada satu unit kerja selama bertahun-tahun menyebabkan pola pikir stagnan dan kurangnya motivasi untuk berkembang.

2. Lemahnya Komitmen terhadap Tugas

Komitmen pribadi memegang peran penting dalam menentukan profesionalisme. Sikap tanggung jawab yang lahir dari kesadaran individu sering kali belum terbentuk secara kuat. Sebagian aparatur masih bekerja sekadar memenuhi kewajiban, bukan sebagai bentuk dedikasi atau integritas terhadap peran yang diemban. Rendahnya komitmen ini membuat kualitas kinerja sulit ditingkatkan.

3. Tipe dan Gaya Kepemimpinan yang Kurang Mendukung

Cara pemimpin dalam mengarahkan serta memberdayakan bawahan sangat memengaruhi perilaku aparatur. Kepemimpinan yang kurang terbuka, tidak memberi ruang inovasi, atau tidak mampu membangun hubungan harmonis dapat menekan potensi pegawai. Kepemimpinan yang efektif seharusnya mendorong perubahan positif, memberikan kepercayaan, sekaligus menjadi teladan dalam profesionalitas.

4. Minimnya Dukungan Pembiayaan Pendidikan dan Sistem Insentif

Keterbatasan fasilitas untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi membuat peningkatan kompetensi pegawai berjalan lambat. Selain itu, sistem insentif yang belum optimal menurunkan motivasi kerja. Pegawai cenderung kurang terdorong untuk meningkatkan kinerja apabila penghargaan, baik berupa finansial maupun non-finansial seperti promosi, tidak diterapkan secara adil dan transparan.

Secara keseluruhan, hambatan-hambatan tersebut saling berkaitan dan berpengaruh langsung terhadap kemampuan ASN dalam bekerja secara profesional. Dukungan pendidikan, kepemimpinan yang memberdayakan, komitmen individu, serta sistem penghargaan yang memotivasi sangat diperlukan agar aparatur dapat berkembang sesuai tuntutan organisasi dan perubahan lingkungan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat profesionalisme ASN di Dinas Kehutanan Provinsi Lampung masih belum menunjukkan perkembangan yang signifikan. Hal ini tampak dari beberapa aspek, seperti kreativitas yang masih rendah karena banyak pegawai hanya bekerja berdasarkan instruksi tanpa upaya menghasilkan gagasan baru. Meskipun demikian, pada aspek inovasi terdapat kemajuan, terutama dalam penerapan sistem administrasi berbasis online. Di sisi lain, responsivitas pegawai masih lemah karena sebagian aparatur belum siap beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor pendukung berupa ketersediaan sarana prasarana, kerja sama internal, serta lingkungan kerja yang kondusif, namun juga dihadapkan pada hambatan seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen pegawai, gaya kepemimpinan, serta terbatasnya dukungan pembiayaan pendidikan.

Sejalan dengan temuan tersebut, disarankan agar Dinas Kehutanan Provinsi Lampung lebih mendorong pengembangan kompetensi pegawai melalui pemberian motivasi dan kesempatan pelatihan, baik yang diinisiasi secara mandiri maupun yang dibiayai oleh dinas, sehingga ASN mampu mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi. Selain itu, peningkatan fasilitas kerja,

termasuk kelengkapan alat kantor dan kenyamanan ruang kerja, perlu menjadi perhatian agar pegawai dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Daftar Pustaka

- Anggara, M., Herawati, A. R., & Kismartini, K. (2023). Strategies to Increase Civil Servant Apparatus Professionalism Index in Personnel Management: A Case Study in Cirebon District Government. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 137–150. <https://doi.org/10.33701/jtp.v15i2.3130>
- Apriyanti, R. (2023). The Influence of Employee Professionalism and Competence in Improving the Quality of Employee Service One Stop Integrated Services, Kembangan District, West Jakarta Administrative City. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 49(1), 1–11. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v49i1.3246>
- Asgaruddin, A. (2023). Work Professionalism Through Work Discipline on Employee Performance (a Literature Study Human Resource Management). *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 4(6), 104–114. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6>
- Davletbayeva, Zh. Zh., Utepkaliyeva, B. T., Dussipov, Y. S., & Torebekova, Z. T. (2024). Enhancing the professionalism of civil servants: the experience of the OECD countries. *Journal of Economic Research & Business Administration*, 149(3), 150–160. <https://doi.org/10.26577/be.2024-149-i3-011>
- Doucet, T. C., Duinker, P. N., Zurba, M., Steenberg, J. W. N., & Charles, J. D. (2024). Perspectives of successes and challenges in collaborations between non-governmental organization and local government on urban forest management. *Urban Forestry and Urban Greening*, 93. <https://doi.org/10.1016/j.ufug.2024.128220>
- Janowski, T., Estevez, E., & Baguma, R. (2018). Platform governance for sustainable development: Reshaping citizen-administration relationships in the digital age. *Government Information Quarterly*, 35(4), S1–S16. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2018.09.002>
- Mendrofa, H. P., Supriadi, B., Yustiari, S. H., Lubis, A. F., & Khairunnisa, M. (2025). Analisis Efektivitas Reformasi Birokrasi dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Indonesia. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(1), 537–545. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i1.6811>
- Panjaitan, R. B., Sumartono, S., Sarwono, S., & Saleh, C. (2019). The role of central government and local government and the moderating effect of good governance on forest fire policy in Indonesia. *Benchmarking: An International Journal*, 26(1), 147–159. <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2017-0336>
- Parameswari, R., Tholok, F. W., & Pujiarti, P. (2020). The Effect of Professionalism on Employee Work Productivity at Sakura Jaya Company. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(2), 56–68. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i2.352>

- Purnamayanti, N. L. P. Y., & Indiani, N. L. P. (2020). The Effect of Employee Professionalism and Work Motivation on Employee Performance. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 23(1), 367–372.
- Rahayu, S., Laraswati, D., Pratama, A. A., Sahide, M. A. K., Permadi, D. B., Wibowo, W., Widyaningsih, T. S., Suprpto, E., Andayani, W., & Maryudi, A. (2020). Bureaucratizing non-government organizations as governmental forest extension services in social forestry policy in Indonesia. *Forests, Trees and Livelihoods*, 29(2), 119–129. <https://doi.org/10.1080/14728028.2020.1753585>
- Rochamzan, S., & Zulkifli. (2025). The Contribution of English Proficiency, Learning Motivation, and Social Support to Accounting Students' Professionalism and Learning Strategies in the Global Era. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 2(2), 1685–1692. <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i2.699>
- Siroj, R. A., Fatimah, W. A., Septaria, D., & Salsabila, G. Z. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah Untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 11279–11289.
- Sukmana, P., & Hakim, A. (2023). The Influence of Work Quality and Employee Competence on Human Resources Professionalism at the Ministry of Defense Planning and Finance Bureau. *International Journal of Social Science and Business*, 7(1), 233–242. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i1.58202>
- Utama, C., Febrian, F., Ridwan, R., & Rumesten, I. (2022). Positioning The Civil Servant in Public Position As Public Service Implementer Based on The Level of Profesionalism Measurement. *Jurnal Dinamika Hukum*, 22(3), 611–631. <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2022.22.3.3137>