

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi yang berjalan beriringan dengan pesatnya kemajuan teknologi digital menimbulkan tekanan besar pada pemerintahan di seluruh dunia. Pemerintah harus berubah agar bisa mengikuti perubahan yang cepat, termasuk dalam menyediakan pelayanan publik yang baik, efisien, transparan, dan bisa dipertanggungjawabkan. Konsep pemerintahan yang baik dan Manajemen Publik Baru menjadi acuan utama dalam reformasi birokrasi global, yang menekankan peran pegawai pemerintah sebagai kunci dalam menyediakan pelayanan publik yang berkualitas. Aparatur Sipil Negara, atau ASN, sebagai aktor utama diharapkan tidak hanya melakukan tugas sehari-hari, melainkan juga bisa berinovasi dan merespons kebutuhan masyarakat di tengah tantangan yang kompleks.

Di Indonesia, agenda reformasi birokrasi nasional telah menjadi prioritas sejak dikeluarkannya Perpres RI No 81 Tahun 2010 Tentang Reformasi Birokrasi, yang kemudian diperkuat oleh Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Peraturan ini mendorong penerapan sistem manajemen pegawai berbasis kemampuan, termasuk peningkatan kemampuan ASN sebagaimana tertera dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024. Meskipun kebijakan telah kuat, implementasi

di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Menteri PANRB (Anas) Indeks Reformasi Birokrasi nasional menunjukkan tren peningkatan, dengan rata-rata Indeks Reformasi Birokrasi provinsi mencapai sekitar 69,71 pada tahun 2023, namun kesenjangan kualitas masih terlihat di berbagai daerah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun peraturan telah ada, kenyataan di tingkat operasional masih memerlukan perhatian serius agar reformasi birokrasi tidak hanya bersifat teori.

Kinerja ASN diukur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2019, sistem ini merupakan bagian penting dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Meskipun ada peningkatan, hasil evaluasi SAKIP dari KemenPAN-RB menunjukkan bahwa sebagian besar pemerintah daerah masih mendapatkan predikat Cukup (CC) dan Kurang (C). Ini berarti tingkat akuntabilitas kinerja mereka belum memadai dan butuh perbaikan yang lebih dasar. Rendahnya kinerja Aparatur Sipil Negara di daerah sering kali menjadi cerminan dari lemahnya kompetensi yang mereka miliki. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi sangat penting untuk memperbaiki kinerja aparatur secara keseluruhan. Dengan demikian, perlu ada upaya untuk meningkatkan kompetensi ASN di daerah agar kinerja mereka bisa lebih baik.

Kompetensi Aparatur Sipil Negara atau ASN adalah karakteristik dasar yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku yang dapat diamati, diukur, serta dikembangkan. Karakteristik ini secara langsung memengaruhi atau memprediksi kinerja unggul dalam melaksanakan tugas

jabatan (Ariani dan Rahim, (2022). Di Indonesia, standar kompetensi ASN diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017, yang membagi kompetensi menjadi tiga jenis yaitu teknis, manajerial, dan sosial kultural. Setiap ASN diwajibkan mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun sesuai Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS. Selain itu, pengembangan kompetensi juga menjadi syarat utama dalam pengisian jabatan berbasis merit. Kompetensi bukan sekadar kemampuan teknis semata, melainkan fondasi yang menentukan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas jabatan secara optimal. Ini sangat penting mengingat tuntutan era digital dan kompleksitas pelayanan publik saat ini.

Meskipun terdapat upaya pengembangan, kesenjangan kompetensi ASN secara nasional masih menjadi persoalan nyata. Data dari Badan Kepegawaian Negara dalam Statistik ASN menunjukkan distribusi pendidikan dan kompetensi yang belum merata. Banyak pegawai yang belum memenuhi standar kompetensi jabatannya, sehingga terdapat gap antara *existing competency* dan *required competency*. Hasil asesmen kompetensi nasional dan evaluasi pengembangan kompetensi oleh (LAN) RI mengindikasikan ketimpangan di berbagai instansi daerah, terutama di luar Pulau Jawa. Kondisi ini menjadi salah satu hambatan utama dalam mewujudkan birokrasi yang profesional dan berkinerja tinggi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat merupakan sumber daya

manusia yang memegang peran penting sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan masyarakat, sekaligus perekat persatuan bangsa. Peran ini sejalan dengan arah kebijakan nasional pengelolaan ASN yang menitikberatkan pada manajemen kinerja berbasis hasil, transparansi, dan akuntabilitas, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Di tingkat daerah, Pemerintah Provinsi Jawa Barat terus memperkuat regulasi pengadaan dan manajemen ASN melalui prinsip meritokrasi. Artinya, proses seleksi dan promosi ASN harus selektif, adil, kompetitif, objektif, transparan, serta bebas dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) serta intervensi politik. Dalam praktiknya, Disperindag Provinsi Jawa Barat diharapkan mampu menjalankan tugas dan fungsi di bidang perindustrian dan perdagangan secara profesional, akuntabel, dan berintegritas tinggi.

Landasan ini diperkuat oleh Road Map Reformasi Birokrasi Provinsi Jawa Barat 2023–2026 (*Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 26 Tahun 2023*) yang menekankan penerapan manajemen ASN berbasis merit, sistem kerja adaptif, digitalisasi, serta pengukuran kinerja yang terukur dan berdampak. Disperindag Jabar terus mendorong penerapan prinsip merit dalam promosi jabatan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja. Tujuannya adalah untuk mendukung pencapaian visi pembangunan Jawa Barat yang lebih maju, inklusif, dan berdaya saing.

Guna mendukung tugas dan tanggung jawabnya dalam mengembangkan sektor industri dan perdagangan di Provinsi Jawa Barat, Disperindag tentu

membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan mumpuni agar setiap tugas dapat diselesaikan tepat waktu, yang pada akhirnya turut mendongkrak kinerja pegawai. Berdasarkan data kinerja yang diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat, kinerja pegawai di instansi ini diukur melalui Standar Kinerja Pegawai (SKP).

SKP sendiri merupakan tolok ukur yang dipakai untuk menilai kinerja setiap pegawai, dengan proses evaluasi yang dilakukan setahun sekali. Setiap pegawai diberi tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan sepanjang tahun, yang kemudian dinilai berdasarkan standar dan perhitungan tertentu. Standar yang berlaku menetapkan skor SKP sebesar 80 sebagai patokan, di mana pegawai dengan skor di atas 80 dianggap berkinerja baik, sementara yang skornya di bawah 80 dianggap belum memuaskan. Berikut data pencapaian SKP di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Jawa Barat Periode Januari – Desember tahun 2021, yang di peroleh hasil berikut:

Table 1. 1 Data pencapaian Standar Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Jawa Barat

Penilaian	Skor	Kreteria
SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)	88.67	Baik
Orientasi Pelayanan	87.73	Baik
Integritas	86.38	Baik
Komitmen	82.81	Baik
Disiplin	90.37	Baik
Kerja Sama	88.90	Baik
Total Rata-rata	87.48	Baik

Sumber: Disperindag Jabar, 2021

Hasil penilaian SKP pegawai di Dinas Perdagangan dan Industri Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum berada pada

kategori “Baik”, dengan nilai rata-rata keseluruhan mencapai 87,48. Seluruh aspek yang dinilai, mulai dari target kinerja pegawai, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, hingga kerja sama tim, memperoleh skor di atas 80. Ini menandakan bahwa pegawai sudah mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sekaligus konsisten menjaga kualitas kerja. Namun, aspek komitmen memiliki skor terendah (82,81), sehingga masih perlu ditingkatkan melalui penguatan motivasi, disiplin, dan komitmen terhadap visi dan misi organisasi. Secara keseluruhan, pencapaian ini mencerminkan bahwa karyawan memiliki kompetensi, etos kerja, dan sikap profesional yang mendukung pencapaian tujuan departemen; namun, upaya perbaikan berkelanjutan masih diperlukan agar kinerja dapat meningkat menuju kategori “sangat baik”.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB, 2022) yang menegaskan bahwa manajemen ASN yang berorientasi pada prestasi dan kinerja akan berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan publik serta akuntabilitas organisasi. Karena itu, upaya meningkatkan komitmen pegawai perlu dijadikan prioritas melalui strategi yang lebih komprehensif, mencakup pelatihan, pengembangan karier, dan sistem penghargaan yang adil.

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya (Mangkunegara dalam Taasiringan *et al.*, 2024). Kinerja

pegawai menjadi komponen krusial dalam manajemen sumber daya manusia sebab mendorong terbentuknya tenaga kerja yang profesional, efektif, dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat, sumber daya manusia merupakan aset utama yang secara aktif merencanakan sekaligus melaksanakan berbagai kegiatan organisasi. Berbeda dari sumber daya lain seperti modal dan peralatan yang sifatnya pasif, sumber daya manusia justru punya karakteristik yang beragam, mulai dari latar belakang pendidikan, pengalaman, motivasi, hingga kepribadian. Karena itulah, kompetensi dan dorongan untuk berprestasi menjadi penentu utama keberhasilan organisasi.

Pada dasarnya, kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, komitmen, disiplin, dan inovasi. Pegawai merupakan faktor dinamis yang mampu menghasilkan hasil yang lebih baik. Berikut gambaran data kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat:

**Table 1. 2 Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Provinsi Jawa Barat Tahun 2024**

Prestasi Kerja	Nilai Rata-rata
Pengertian akan sifat tugas pekerjaan	80
Kecekatan (keterampilan) dalam melakukan tugas pekerjaan	83
Pengetahuan tentang peraturan-peraturan	70
Pengetahuan dan kecakapan tentang pekerjaan	77
Mutu (kualitas) hasil pekerjaan	78
Jumlah (kuantitas) hasil pekerjaan	76
Total	464
Rata-rata	77

Hubungan Kerjasama	Nilai Rata-rata
Sikap terhadap dan pergaulan dengan:	
a. Bawahan	75
b. Rekan sederajat	85
c. Atasan	84
d. Masyarakat	70
Pengaruh pribadi terhadap lingkungan kerja	80
Sikap dinas didalam perusahaan	75
Sikap dinas diluar perusahaan (khusus bagi pegawai yang mempunyai hubungan langsung dengan instansi lain)	70
Total	539
Rata-rata	77
Sifat Pribadi	Nilai rata-rata
Budi pekerti	80
Kerajinan	75
Rasa pengabdian (termasuk kesetiaan, disiplin dan rasa tanggung jawab)	75
Kecerdasan dan kecepatan memahami suatu persoalan	75
Inisiatif	80
Kemampuan untuk berdiri sendiri	75
Kewibawaan dan kecakapan untutk memberi pimpinan	85
Kemungkinan untuk berkembang	80
Total	625
Rata-rata	78
Nilai rata-rata keseluruhan	77

Sumber: Disperindag Provinsi Jawa Barat, 2024

Catatan:

0 - 45 Buruk

46 - 80 Cukup

81 - 100 Baik

Data penilaian kinerja memperlihatkan bahwa skor kinerja rata-rata pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat masih berada pada tingkat “Cukup”, yaitu 77. Apabila capaian ini tidak didorong naik

hingga mencapai kategori “Baik”, artinya kinerja pegawai belum bisa dikatakan optimal karena belum memenuhi target yang diharapkan. Kondisi ini tampak dari belum maksimalnya kreativitas pegawai dalam menerapkan keterampilan untuk menuntaskan tugas kerja, serta kualitas hasil kerja yang belum sepenuhnya memenuhi target. Oleh sebab itu, pegawai perlu terus dilatih, dibimbing, dan diarahkan agar memiliki kemampuan, semangat kerja, serta kompetensi yang mumpuni. Di sisi lain, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai juga harus mendorong kreativitas dan inovasi yang bermuara pada peningkatan kinerja.

Temuan di atas didukung oleh hasil survei awal terhadap 20 karyawan, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat belum optimal. Berikut ini adalah hasil studi awal mengenai kinerja karyawan yang diperoleh oleh peneliti:

Table 1. 3 Hasil Kuesioner Pra-Survei mengenai Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat

No	Materi Pertanyaan	Jumlah Responden	Ya	Tidak	Persentase	
					Ya	Tidak
1	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan masih sering tidak tepat sasaran dan perlu diperbaiki sebelum dapat digunakan.	20	5	15	25%	75%
2	Saya sering melakukan kesalahan dalam pengerjaan tugas karena kurang teliti dalam memeriksa kembali hasil pekerjaan saya.	20	5	15	25%	75%

No	Materi Pertanyaan	Jumlah Responden	Ya	Tidak	Persentase	
					Ya	Tidak
3	Saya sering tidak mampu menyelesaikan seluruh jumlah tugas yang dibebankan kepada saya dalam periode waktu yang telah ditentukan.	20	4	16	20%	80%
4	Target kerja yang tercantum dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) saya sering tidak terpenuhi secara keseluruhan setiap periodenya.	20	7	13	35%	65%
5	Saya sering salah memahami atau tidak mengikuti instruksi kerja dari atasan dengan baik sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai harapan.	20	6	14	30%	70%
	Rata-rata	100			26%	74%

Sumber: Kuesioner Tinjauan Awal, 2026

Hasil pra-survei terhadap kondisi kinerja pegawai saat ini di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat memperlihatkan adanya masalah yang memerlukan perhatian serius. Temuan ini diperoleh dari hasil olah data kuesioner yang dibagikan kepada 20 responden pegawai, dengan rata-rata 26% responden menjawab "Ya" terhadap pernyataan yang mencerminkan kondisi kinerja yang kurang optimal. Angka rata-rata 26% ini menunjukkan bahwa masalah kinerja memang belum dialami oleh mayoritas pegawai, sehingga secara umum pegawai masih mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan instansi. Meskipun demikian, angka rata-rata ini menyembunyikan variasi yang cukup lebar antarpertanyaan, sebab pada item kegagalan mencapai

target SKP, persentase masalah justru mencapai 35%, jauh di atas rata-rata keseluruhan.

Permasalahan yang terungkap dari hasil pra-survei di atas sebenarnya memiliki akar penyebab yang berbeda-beda. Ketidaktepatan hasil pekerjaan (25%) dan kesalahan akibat kurang teliti dalam memeriksa hasil kerja (25%) umumnya terjadi karena pegawai belum terbiasa melakukan pengecekan ulang sebelum hasil kerja diserahkan. Ketidakmampuan menyelesaikan tugas tepat waktu (20%) dan belum tercapainya target SKP (35%) lebih mengarah pada lemahnya kemampuan menyusun skala prioritas kerja. Dimana pegawai belum terbiasa memilah mana tugas yang mendesak dan mana yang bisa ditunda, sehingga waktu kerja justru habis untuk hal-hal yang kurang penting. Merujuk pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2017, kemampuan merencanakan dan mengorganisasikan pekerjaan termasuk dalam kompetensi manajerial yang wajib dimiliki ASN. Adapun kesalahan dalam memahami instruksi atasan (30%) umumnya disebabkan oleh minimnya komunikasi dua arah saat pemberian tugas. Secara keseluruhan, rangkaian permasalahan ini menunjukkan bahwa rendahnya kinerja pegawai berkaitan erat dengan kesenjangan kompetensi, sehingga kompetensi dijadikan variabel penting yang perlu dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini. Kondisi ini menjadi dasar utama perlunya melakukan studi yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan dapat dicapai dengan meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan. Kompetensi sendiri menjadi landasan berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, seperti penempatan, promosi, rotasi, rekrutmen, kompensasi, hingga pengembangan karier dan pelatihan. Secara sederhana, kompetensi bisa dipahami sebagai panduan antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan karakteristik individu yang tercermin lewat perilaku kerja (Soeharso & Tripomo, 2021:12). Dalam perkembangannya, kompetensi dikategorikan menjadi *soft competency* dan *hard competency*. *Soft competency* berkaitan dengan kemampuan interpersonal, komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan membangun hubungan kerja. Sementara itu, *hard competency* berkaitan dengan kemampuan teknis dan fungsional dalam pekerjaan (Soeharso & Tripomo, 2021:17). Dengan demikian, kompetensi karyawan baik *soft competency* maupun *hard competency* perlu terus dikembangkan untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, serta sikap atau perilaku yang dimiliki pegawai negeri sipil dan dapat diamati, diukur, serta dikembangkan dalam pelaksanaan tugas jabatan (Wicaksono *et al.*, 2020:12). Dalam praktik manajemen sumber daya manusia saat ini, kompetensi semakin banyak dijadikan dasar dalam berbagai kebijakan organisasi guna mendukung terciptanya organisasi pembelajaran dan pengembangan SDM berbasis kompetensi. Selain berkaitan dengan pengetahuan kerja, kompetensi juga mencerminkan perilaku individu yang tampak dalam proses pelaksanaan

pekerjaan di lingkungan organisasi. Dengan demikian, kompetensi dapat makna sebagai kemampuan seseorang dalam menjalankan peran dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif melalui penerapan perilaku kerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi.

Berikut ini adalah hasil studi awal mengenai kompetensi yang diperoleh oleh peneliti:

Table 1. 4 Hasil kuesioner pra-survei mengenai Kompetensi (X) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat

No	Materi Pertanyaan	Jumlah Responden	Ya	Tidak	Persentase	
					Ya	Tidak
1	Saya mengalami kendala dalam menggunakan sistem atau perangkat teknologi yang digunakan dalam pekerjaan sehari-hari.	20	7	13	35%	65%
2	Saya belum sepenuhnya memahami regulasi dan peraturan yang menjadi dasar pelaksanaan tugas saya.	20	7	13	35%	65%
3	Saya kesulitan dalam menyusun rencana kerja yang terstruktur sehingga pelaksanaan tugas sering tidak sesuai target waktu.	20	6	14	30%	70%
4	Koordinasi antar unit kerja di instansi saya berjalan kurang efektif sehingga sering menimbulkan tumpang tindih tugas.	20	7	13	35%	65%
5	Saya kurang memahami kebutuhan masyarakat sehingga pelayanan yang saya berikan belum	20	5	15	25%	75%

No	Materi Pertanyaan	Jumlah Responden	Ya	Tidak	Persentase	
					Ya	Tidak
	sepenuhnya memuaskan pengguna layanan.					
	Rata-rata	100			32%	68%

Sumber; Kuesioner tinjauan awal, 2026

Hasil pra-survei terkait kompetensi pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat menunjukkan rata-rata sebesar 32% responden memberikan jawaban “Ya”, sedangkan 68% responden menjawab “Tidak”. Survei awal tersebut melibatkan 20 orang responden. Angka rata-rata 32% ini menunjukkan bahwa kendala kompetensi memang belum dialami oleh mayoritas pegawai, sehingga secara umum pegawai masih merasa mampu menjalankan tugasnya. Meskipun demikian, angka rata-rata ini menyembunyikan variasi yang cukup lebar antarpertanyaan, sebab pada beberapa item tertentu seperti penguasaan teknologi, pemahaman regulasi, dan koordinasi antarunit kerja, persentase masalah justru mencapai 35%, jauh di atas rata-rata keseluruhan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum kompetensi pegawai belum menjadi masalah mayoritas, terdapat aspek-aspek spesifik yang tetap memerlukan perhatian serius karena berpotensi menghambat pelaksanaan tugas secara optimal.

Permasalahan kompetensi yang teridentifikasi dari hasil pra-survei dapat ditelusuri lebih lanjut penyebabnya. Kendala dalam menggunakan sistem teknologi dan rendahnya pemahaman regulasi (masing-masing 35%) umumnya terjadi karena minimnya frekuensi pelatihan teknis dan belum meratanya sosialisasi aturan baru, sehingga pegawai kesulitan mengikuti

perkembangan sistem kerja yang terus berubah. Kesulitan menyusun rencana kerja (30%) serta lemahnya koordinasi antarunit (35%) berkaitan dengan belum terbiasanya pegawai menyusun skala prioritas dan menyelaraskan pembagian tugas, sehingga pekerjaan sering dikerjakan tanpa arah yang jelas dan menimbulkan tumpang tindih tanggung jawab. Adapun kurangnya pemahaman terhadap kebutuhan masyarakat (25%) terkait dengan minimnya pelatihan pelayanan prima dan kesempatan berinteraksi langsung dengan masyarakat. Secara keseluruhan, ketiga penyebab tersebut, mulai dari penguasaan teknologi dan regulasi, kemampuan perencanaan dan koordinasi kerja, hingga pemahaman terhadap kebutuhan masyarakat, saling berkaitan dan menjadi dasar bagi kesenjangan kompetensi yang berdampak pada capaian kinerja pegawai. Temuan pra-survei tersebut menunjukkan adanya indikasi bahwa kompetensi pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat belum sepenuhnya memadai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Abdurrahman *et al.*, 2024), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja ASN.

Bertolak dari uraian latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik mengangkat judul **“PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI JAWA BARAT”**

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang masalah diatas, berikut beberapa persoalan yang dapat diidentifikasi:

1. Kinerja pegawai ASN di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat belum berada pada level optimal, yang terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang gagal memenuhi target Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).
2. Kompetensi pegawai ASN di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat belum sepenuhnya memadai, yang ditandai dari masih rendahnya penguasaan teknologi informasi, pemahaman regulasi, dan kemampuan perencanaan kerja.
3. Terdapat indikasi bahwa rendahnya kompetensi pegawai turut berkontribusi terhadap belum optimal capaian kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, perlu dilakukan pembatasan masalah agar ruang lingkup penelitian ini lebih terarah. Tujuannya supaya aktivitas penelitian bisa lebih terfokus dan menghasilkan temuan yang lebih baik, sehingga pembatasan permasalahan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

1. Objek penelitian dalam penelitian ini terdiri atas variable independen (X) yaitu Kompetensi dan variable dependen (Y) yaitu kinerja.

2. Subjek penelitian (unit analisis) adalah sejumlah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat tahun 2026, yang berjumlah 175 orang.
3. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.
4. Waktu penelitian ini dibatasi pada periode pelaksanaan penelitian, yaitu mulai bulan April sampai Agustus 2026.
5. Penelitian ini tidak mencakup analisis data *longitudinal* atau perbandingan antar tahun. Sehingga temuan pada penelitian ini bersifat *cross-sectional* dan berlaku pada konteks waktu penelitian berlangsung.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan memperoleh data dan informasi yang akurat mengenai kondisi kompetensi serta kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat, sekaligus menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. Hasilnya penelitian ini di tuangkan dalam bentuk karya tulis ilmiah berupa skripsi, yang merupakan salah satu syarat akademis dalam menyelesaikan program studi Strata Satu (S1) Ekonomi Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis kondisi kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis kondisi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui dan mengukur besaran pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi bagi pengembangan ilmu MSDM, khususnya dalam kajian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di sektor publik.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1.6.2.1 Bagi peneliti sendiri, penelitian ini menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori dan konsep yang telah dipelajari selama masa perkuliahan di bidang manajemen sumber daya manusia ke dalam konteks permasalahan yang nyata di lapangan. Lewat penelitian ini, penelitian juga dapat mengembangkan kemampuan analitis dan berfikir kritis dalam mengkaji fenomena organisasi di sektor publik.

1.6.2.2 Bagi institusi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi yang berguna bagi pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat dalam memahami kondisi aktual kompetensi pegawai serta dampaknya terhadap pencapaian kinerja organisasi. Temuan penelitian ini diharapkan dapat mendorong instansi untuk merancang program peningkatan kompetensi yang lebih sistematis dan terukur, sehingga target Sasaran

Kinerja Pegawai (SKP) dapat tercapai secara lebih konsisten di masa mendatang.

1.6.2.3 Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi ilmiah dan bahan perbandingan bagi mereka yang tertarik mengkaji topik serupa, baik dengan memperluas cakupan variable moderasi atau mediasi, maupun dengan menggunakan Lokasi penelitian yang berbeda.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat (Disperindag Jabar) yang beralamat di Jalan Asia Afrika No.146, Paledang, Kecamatan Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40261

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2025/2026. Dimulai dari bulan April 2026, dengan rencana penelitian sebagai berikut:

No	Kegiatan Penelitian	Bulan Penelitian				
		April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul					
2	Perizinan Penelitian					
3	Penyusunan BAB I					
4	Penyusunan BAB II					
5	Penyusunan BAB III					
6	Sidang UP					
7	Pengolahan Data Penyusunan BAB IV, BAB V, Lampiran Abstrak					
8	Sidang Skripsi					