

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon adalah satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang mempunyai tugas meliputi urusan kesekretariatan, merencanakan, merumuskan kebijakan, membina administrasi dan teknis, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi penyelenggaraan program dan kegiatan di bidang perindustrian, perdagangan dan promosi, pengelolaan pasar dan metrologi legal, sesuai yang diatur dalam Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Cirebon Nomor 86 Tahun 2018 pasal 1 ayat 5 seri, E.64 tentang uraian tugas jabatan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Dispedagin) Kabupaten Cirebon.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon dipimpin oleh seorang Kepala Dinas (Kadis) membawahkan langsung Sekretaris Dinas (Sekdis), Kepala Bidang, Kepala Seksi (Kasi), Kelompok Jabatan Fungsional serta Unit Pelaksanaan Teknis (UPT). Kedudukan susunan perangkat dinas tersebut sesuai yang diatur dalam Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Cirebon Nomor 12 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Cirebon.

Adapun tugas pokok, fungsi uraian tugas dan tata kerja yang harus dilaksanakan oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon yang telah diatur berdasarkan Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Cirebon Nomor 82 Tahun 2016 tentang rincian tugas pokok, fungsi uraian tugas dan tata kerja. Berikut ini merupakan rincian tugas pokok, fungsi uraian tugas dan tata kerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon yang diklasifikasikan kedalam bidang perdagangan dan promosi, bidang perindustrian, bidang metrologi legal, dan bidang pengelolaan pasar. Berikut ini uraian tugas dari masing-masing bidang dari Disperdagin Kabupaten Cirebon:

- a. Uraian tugas pada bidang perdagangan dan promosi:
 - 1) Pengembangan informasi peluang pasar perdagangan luar negeri.
 - 2) Pengembangan dan peningkatan kegiatan ekspor.
 - 3) Sosialisasi kebijakan penyederhanaan prosedur dan dokumen ekspor-impor.
 - 4) Peningkatan efisiensi perdagangan dalam negeri.

- 5) Pengembangan pasar dan distribusi produk.
- b. Uraian tugas pada bidang perindustrian:
- 1) Pembinaan kemampuan teknologi industri.
 - 2) Perluasaan penerapan standar produk industri manufaktur.
 - 3) Pengembangan sistem inovasi teknologi industri.
 - 4) Pengembangan sentra-sentra industri potensial.
 - 5) Fasilitasi dalam pemanfaatan sumber daya bagi industri kecil dan menengah.
 - 6) Pembinaan industri kecil dan menengah dalam memperkuat jaringan kluster industri.
 - 7) Penyediaan sarana informasi yang dapat diakses masyarakat.
- c. Uraian tugas pada bidang metrologi legal:
- 1) Peningkatan perlindungan konsumen dan pengamanan perdagangan.
 - 2) Peningkatan pelayanan dan penerimaan pendapatan kemetrolagian.
 - 3) Peningkatan dan pengawasan metrologi legal.
 - 4) Operasionalisasi dan pengembangan UPT kemetrolagian daerah.
- d. Uraian tugas pada bidang pengelolaan pasar:
- 1) Penataan sarana dan prasarana pasar.
 - 2) Pembinaan dan pengembangan pedagang kaki lima dan asongan.
 - 3) Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia pedagang pasar.
 - 4) Optimalisasi penerimaan retribusi daerah.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon memiliki kantor utama dan kantor-kantor yang tersebar di beberapa wilayah Kabupaten Cirebon. Berikut ini tabel lokasi-lokasi dari kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon:

TABEL 1.1
LOKASI KANTOR DISPERDAGIN KABUPATEN CIREBON

No	Nama Kantor	Lokasi
1.	Kantor Utama	Jalan Sunan Kalijaga No. 10 Komplek Perkantoran Pemerintah daerah, Sumber, Kab. Cirebon.
2.	Kantor Metrologi Legal	Jalan Otto Iskandardinata terusan terminal Weru, Plered, Kab. Cirebon.
3.	Kantor Pasar Pemda Sumber	Jalan Dewi Sartika, Sumber, Kabupaten Cirebon.
4.	Kantor Pasar Pemda Pasalaran	Jalan Otto Iskandardinata Weru Lor, Plered, Kab. Cirebon.
5.	Kantor Pasar Pemda Batik Weru	Jalan Otto Iskandardinata Weru Lor, Plered, Kab. Cirebon.
6.	Kantor Pasar Pemda Kue Weru	Jalan Otto Iskandardinata Weru Kidul, Plered, Kab. Cirebon.
7.	Kantor Pasar Pemda Jamblang	Jalan Otto Iskandardinata Jamblang, Kasugengan Lor, Kab. Cirebon.
8.	Kantor Pasar Pemda Palimanan	Jalan Otto Iskandardinata Palimanan, Palimanan, Kab. Cirebon
9.	Kantor Pasar Pemda Cipeujeuh	Jalan Wahid Hasyim, Cipeujeuh Kab. Cirebon.
10.	Kantor Pasar Pemda Babakan	Jalan Sutawijaya, Babakan, Kab. Cirebon.
11.	Kantor Pasar Pemda Ciledug	Jalan Merdeka Utara, Ciledug Kulon, Ciledug, Kab. Cirebon.

Sumber: Data Disperdagin Kab. Cirebon (2020)

Berdasarkan dari tabel 1.1, diketahui bahwa Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon memiliki kantor utama yang berlokasi di Jalan Sunan Kalijaga No.10 kompleks perkantoran pemerintah daerah, Sumber, Kabupaten Cirebon dan kantor-kantor unit pelaksanaan teknis (UPT) yang berlokasi tersebar di beberapa wilayah Kabupaten Cirebon.

1.1.2 Logo Dinas

Logo yang digunakan oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon merupakan logo dari Kabupaten Cirebon. Berikut gambar dari logo tersebut:



Gambar 1.1 Logo Disperdagin Kabupaten Cirebon

Sumber: Disperdagin Kabupaten Cirebon (2020)

Adapun filosofi serta makna yang terkandung dari logo tersebut, yaitu:

- Perisai memiliki makna sebagai pelindung, menggambarkan keadaan yang senantiasa aman, tenang dan sejahtera.
- Bintang memiliki makna dari keluhuran cita-cita. Sembilan bintang melambangkan jumlah wali sanga (Babad Cirebon), bintang bersudut lima yang jika dikalikan menjadi empat puluh lima bintang menggambarkan tahun kemerdekaan Republik Indonesia. Sedangkan, warna bintang yang kemerahan dengan garis putih sebagai lambang jiwa susila disertai keberanian.
- Padi memiliki makna sebagai kesuburan di bidang pangan. Jumlah tujuh belas butir padi melambangkan tanggal kemerdekaan Republik Indonesia. Warna kuning melambangkan jiwa susila.
- Kapas memiliki makna kemakmuran di bidang sandang. Jumlah delapan kapas melambangkan bulan kemerdekaan Republik Indonesia. Warna putih kapas melambangkan jiwa suci, berperilaku adil dan jujur.
- Gunung memiliki makna keagungan, kebesaran dan keluhuran.

- f. Golok cabang memiliki makna keampuhan dan keteguhan untuk mendobrak kebatilan dan kedzholiman. Warna hitam dengan pamor kuning melambangkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa serta kesusilaan.
- g. Gapura yang tegak, kokoh dan terbuka bersusun lima, berwarna merah bata dengan garis-garis putih terletak diantara gunung dan laut memiliki makna sebagai daerah pusat penyebaran agama islam dengan lima rukun islam, daerah yang subur makmur gemah ripah lohjinawi ciri khas masyarakat yang berbudaya tinggi, berjiwa gotong royong dan kokoh menghadapi tantangan dan rintangan serta kepribadian masyarakat daerah yang terbuka ramah serta penuh toleransi.
- h. Laut berwarna biru memiliki makna kelapangan dada, berperan halus, rendah hati dan berjiwa besar. Sedangkan untuk lima gelombangnya melambangkan dinamika semangat masyarakat dalam rangka mengamankan dan mengamalkan Pancasila.
- i. Pita bertuliskan “Rame Ing Gawe Suci Ing Pamrih” sebagaimana moto kesatria yang giat bekerja keras dengan harapan yang suci. Warna dasar kuning dengan latar belakang coklat memiliki makna keluhuran budi dan berjiwa susila yang disertai dengan keberanian. Warna tulisan hitam melambangkan keteguhan iman.

1.1.3 Visi, Misi dan Moto

Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon memiliki visi, misi dan moto sebagai pedoman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pelayan publik terkait bidang perdagangan dan perindustrian. Adapun visi, misi dan moto dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon, sebagai berikut:

- a. Visi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon:
 - 1) Terwujudnya perdaganganyang unggul di tingkat nasional maupun internasional.
 - 2) Terwujudnya perindustrian yang unggul di tingkat nasional maupun internasional.
- b. Misi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon:
 - 1) Meningkatkan daya saing perdagangan.
 - 2) Meningkatnya daya saing perindustrian.
- c. Moto Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon:

“ Serve To Competitive”

“Melayani Untuk Berdaya Saing”

Adapun makna yang terkandung dalam moto tersebut yaitu:

1) Melayani:

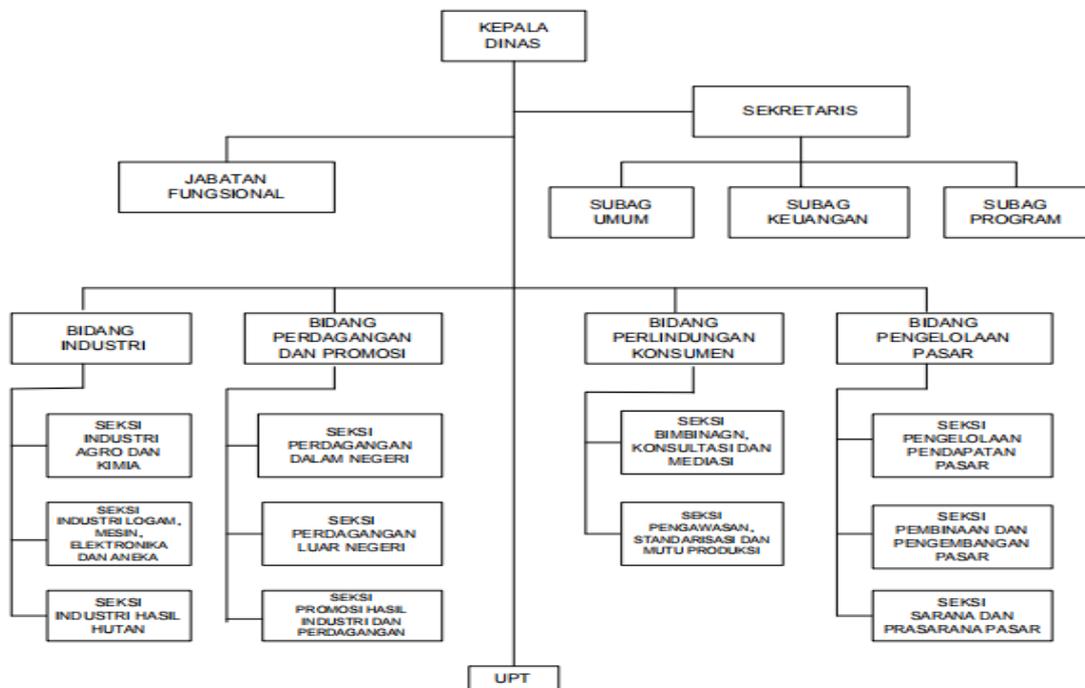
Tindakan atau perbuatan pegawai atau organisasi untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan atau seseorang dengan cara memenuhi harapan dan kebutuhannya.

2) Berdaya saing:

Suatu keunggulan pembeda yang terdiri dari *Comparative Advantage* (Keunggulan Komparatif) dan *Competitive Advantage* (Keunggulan kompetitif).

1.1.4 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Cirebon Nomor 82 Tahun 2016 tentang rincian tugas pokok, fungsi uraian tugas dan tata kerja organisasi dan tata kerja badan dinas serta Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Cirebon Nomor 12 Tahun 2016 Seri, D.7 Pasal 2 Ayat 19 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah, berikut ini merupakan bentuk susunan organisasi dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Disperdagin Kabupaten Cirebon

Sumber: Disperdagin Kabupaten Cirebon (2020)

Uraian jabatan organisasi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon adalah:

- a. Kepala Dinas (Kadis) mempunyai tugas pokok mengatur, membina, mengendalikan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan tugas pokok dinas, meliputi urusan kesekretariatan, merencanakan, merumuskan kebijakan, membina administrasi dan teknis, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi penyelenggaraan program dan kegiatan di bidang perindustrian, perdagangan dan promosi, pengelolaan pasar dan metrologi legal.
- b. Sekretaris Dinas (Sekdis) mempunyai tugas pokok melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian layanan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan dinas.
- c. Bidang Industri mempunyai tugas pokok melaksanakan, pembinaan, pengembangan, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan bidang perindustrian.
- d. Bidang Perdagangan dan Promosi mempunyai tugas pokok menyelenggarakan penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis pembinaan, pengembangan, pengendalian dan pengelolaan perdagangan meliputi perdagangan luar negeri dan dalam negeri serta promosi.
- e. Bidang Pengelolaan Pasar mempunyai tugas pokok menyelenggarakan penyusunan kebijakan teknis pengelolaan pasar meliputi pembinaan, penataan, pemeliharaan sarana dan prasarana pasar.
- f. Bidang Metrologi Legal mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengawasan dan pelayanan metrologi legal.
- g. Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan kegiatan teknis penunjang Diserdagin Kabupaten Cirebon.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Menurut Wahyuni (2018:3) Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut dipengaruhi oleh berbagai sumber daya yang ada didalam organisasi termasuk sumber daya manusia, sumberdaya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya yang paling berperan penting adalah sumber daya manusia, tujuan dapat tercapai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi. Menurut Notoatmojo dalam Hidayati

(2020:6), MSDM adalah sebuah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia (SDM) atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kadarisman dalam Hidayati (2020:7), bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah instansi pemerintahan, pegawai ASN mempengaruhi efisiensi dan efektivitas yang terjadi didalam instansi pemerintahan, baik itu di skala pusat maupun daerah. Berdasarkan Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara) dalam pasal 6 menjelaskan bahwa pegawai ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Menurut Undang-Undang (UU) Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian menyatakan bahwa pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

ASN (Aparatur Sipil Negara) berdasarkan fungsi dan peranannya wajib melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah serta sebagai aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sebab mereka harus mempunyai kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang (UU) Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Negara Republik Indonesia (NKRI), pemerintah, dan masyarakat sehingga dapat merumuskan segala perhatian dan pikirtan serta mengarahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna (Hartini dalam Prasetya, 2019:2080).

Pola kerja secara global telah berubah secara drastis dalam waktu tiga puluh tahun terakhir, hal ini terjadi akibat adanya perubahan gelombang besar yang mengakibatkan gangguan baru (*a new wave of disruption*) yang saat ini melanda dunia, fenomena ini disebut revolusi industri 4.0 atau revolusi digital, proses relokasi industri dari Eropa dan Amerika menuju Asia (Indonesia, Vienam, Thailand, Pakistan, India dll) dan Amerika Latin (diwakili oleh Brazil) dimulai sejak tahun 1970-an, dampak revolusi industri adalah aplikasi otomatisasi yang intensif dan masif yang merubah persyaratan pekerjaan yang bersifat digital, sumber daya

manusia (SDM) yang tidak menguasai literasi digital cepat atau lambat akan tersingkir (Haryono, 2018).

Semakin canggihnya teknologi digital masa kini membuat perubahan besar terhadap dunia, lahirnya berbagai macam teknologi digital yang semakin maju telah banyak bermunculan, berbagai kalangan telah dimudahkan dalam mengakses suatu informasi melalui banyak cara, serta dapat menikmati fasilitas dari teknologi digital dengan bebas dan tidak terkendali (Setiawan, 2017:1). Selain itu, menurut Ismail (2020:1), proses digitalisasi yang dilengkapi dengan berbagai teknologi mutakhir itulah yang disebut dengan proses transformasi digital, media baru digital memiliki karakteristik dapat dimanipulasi, bersifat jaringan atau internet. Perkembangan teknologi digital telah membuat perubahan besar pada kehidupan masyarakat di dunia, ditandai dengan semakin banyaknya keterlibatan teknologi informasi dan komunikasi dalam seluruh aktivitas di masyarakat.

Dalam menggunakan teknologi informasi dalam sebuah instansi pemerintahan harus didukung dengan kinerja pegawai ASN yang kompeten dalam menggunakan teknologi informasi tersebut. Dalam perusahaan ataupun instansi pemerintahan, baik itu negeri maupun swasta, teknologi informasi sangat diperlukan untuk membantu kegiatan operasional. Dengan peralatan teknologi yang canggih akan mempercepat kinerja dan memberikan hasil yang maksimal bagi instansi pemerintahan (Nurariansyah, 2019). Menurut *Global Talent Competitiveness Index (GTCI)* tahun 2019, SDM Indonesia berada diperingkat ke-67 dengan nilai 38,61 dibawah Filipina dan Thailand (Lanvin & Monteiro, 2019). Menurut *World Economy Forum (WEC)* dalam Masrully (2019), *human capital* Indonesia pada tahun 2017 memiliki kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) lebih rendah dibandingkan Malaysia dan Thailand.

Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan sehingga dibarengi oleh beberapa faktor pendukung dengan berbagai kerangka kerja yang dibutuhkan sebagai upaya melakukan mutu dan efisiensi kinerja untuk hasil dan *output* yang sesuai dengan harapan organisasi, peningkatan kualitas ASN harus dilakukan secara seksama dan harus sesuai dengan ketentuan yang ada, setiap ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensi, kemudian pengembangan kompetensi ini dapat dilakukan melalui pendidikan, seminar, mengikuti kursus, penataran dan pelatihan (Prasetia, 2019:2083).

Pengembangan kompetensi ASN adalah jawaban untuk menyiapkan ASN yang berkompeten, pengembangan kompetensi adalah solusi menutupi kelemahan kompetensi yang dimiliki aparatur, selama ini pengembangan kompetensi ASN cenderung kurang mendapat perhatian oleh instansi pemerintah dan cenderung kurang tersistematis, hal ini terlihat dari fakta bahwa sebagian besar kementerian, lembaga dan pemerintah daerah, tidak memiliki dokumen perencanaan pengembangan kompetensi yang memadai. Pengembangan kompetensi ASN sejauh ini sebagian besar cenderung dilakukan secara insidental, jika ada sebuah pelatihan misalnya, pegawai yang berminat akan diikuti (Yanti, 2019).

Langkah strategis untuk mewujudkan ASN yang unggul, seperti mengubah pola-pola pengembangan kompetensi yang bersifat klasikal menjadi pola-pola yang inovatif seperti melalui *blended learning*, *distance learning*, dan *e-learning*. Saat ini Lembaga Administrasi Negara (LAN) sedang mengembangkan *ASN Corporate University* sebagai salah satu metode pengembangan kompetensi ASN yang terintegrasi. LAN saat ini juga sedang mengembangkan aplikasi ASN unggul yang mendorong lembaga-lembaga pelatihan pemerintah untuk mengembangkan program-program pelatihan berbasis *e-learning*, yang nantinya dapat diakses oleh seluruh ASN Indonesia (Lembaga Administrasi Negara, 2020).

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Tambajong (2017:2), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sebagaimana tersebut dalam Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS), Undang-Undang (UU) Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang (UU) Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian menyebutkan bahwa pembinaan PNS dilaksanakan berdasarkan sistem karir dan system prestasi kerja. Sedangkan, menurut Siagian dalam Fauzi & Nugroho (2020:2), menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan.

Dalam hal ini, Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon merupakan satu dari sekian banyak organisasi pemerintah yang ada di

Indonesia (Heryanto dan Jumiatingrum, 2017). Berdasarkan Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Cirebon Nomor 86 Tahun 2018 pasal 1 ayat 5 seri, E.64 tentang uraian tugas jabatan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon menyatakan bahwa Disperdagin Kabupaten Cirebon adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mempunyai tugas meliputi urusan kesekretariatan, merencanakan, merumuskan kebijakan, membina administrasi dan teknis, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi penyelenggaraan program dan kegiatan di bidang perindustrian, perdagangan dan promosi, pengelolaan pasar dan metrologi legal.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk mengetahui bagaimana kondisi sebenarnya yang terjadi terkait dengan transformasi digital dan kompetensi terhadap pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon telah dilakukan prasarvei dengan menyebar kuesioner sementara, yang terdiri dari indikator-indikator terkait transformasi digital, kompetensi dan kinerja pegawai. Kuesioner tersebut ditunjukkan kepada 30 pegawai yang menjadi responden. Berikut ini merupakan tabel perolehan data melalui penyebaran kuesioner tersebut:

TABEL 1.2
HASIL PRA KUESIONER TRANSFORMASI DIGITAL

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Persentase
		STS	TS	N	S	SS	
1	Perubahan sangat cepat yang terjadi, seperti globalisasi, pandemi <i>covid-19</i> maupun revolusi industri 4.0 menjadi penyebab bapak/ibu untuk menggunakan dan memanfaatkan teknologi digital dalam melakukan aktivitas kerja	0	0	2	21	7	83,33 %
2	Dengan menggunakan dan memanfaatkan teknologi digital bapak/ibu dapat melakukan aktivitas kerja dimanapun.	0	0	10	11	9	76,6 %
3	Tuntutan pelayanan yang tinggi saat ini dari masyarakat menjadikan penggunaan dan pemanfaatan teknologi digital sebagai alat bantu bapak/ibu dalam memenuhi tuntutan tersebut.	0	0	11	17	2	74 %
Jumlah							78 %

Sumber: Hasil pengolahan peneliti dari prakuesioner pegawai (2021)

Keterangan:

- 1) SS = Sangat Setuju, S = Setuju, N = Netral, TS = Tidak Setuju, dan STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan hasil prakuesioner terkait transformasi digital terhadap 30 pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon, pernyataan “Dengan menggunakan dan memanfaatkan teknologi digital bapak/ibu dapat melakukan aktivitas kerja dimanapun masih ada sekitar 33,3% pegawai yang menyatakan netral dan belum banyak yang menyatakan sangat setuju, yaitu baru sekitar 30%, hal ini berarti penggunaan dan pemanfaatan teknologi digital masih terbatas atau dimanfaatkan hanya di kantor. Hal yang sama untuk pernyataan “Tuntutan pelayanan yang tinggi saat ini dari masyarakat menjadikan penggunaan dan pemanfaatan teknologi digital sebagai alat bantu Bapak/Ibu dalam memenuhi tuntutan tersebut”, yang menyatakan netral masih cukup tinggi, yaitu 36,7% dan yang sangat setuju hanya 6,7%. Dari hasil prasurvei tersebut berarti pemanfaatan teknologi digital untuk pelayanan masih belum sepenuhnya dipersepsikan dengan baik dan hanya yang berpendapat setuju dan sngat setuju hanya 63,3 %.

TABEL 1.3

HASIL PRA KUESIONER KOMPETENSI

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Persentase
		STS	TS	N	S	SS	
1	Bapak/ibu selalu merasa terbebani oleh pekerjaan yang dibebankan	11	14	5	0	0	36,00 %
2	Bapak/ibu memiliki kemampuan untuk mengoperasikan alat bantu kerja (seperti komputer, mesin pencetak, dan sistem operasi)	0	0	1	20	9	85,33 %
3	Bapak/ibu mampu beradaptasi dengan lingkungan internal dan eksternal di tempat kerja	0	0	0	15	15	90,00 %
Jumlah							70,44 %

Sumber: Hasil pengolahan peneliti dari prakuesioner pegawai (2021)

Berdasarkan hasil prakuesioner terkait kompetensi terhadap 30 pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon, pernyataan “Bapak/Ibu selalu merasa terbebani oleh pekerjaan yang dibebankan” masih ada sekitar 16,67% pegawai yang menyatakan netral dan belum banyak yang menyatakan sangat tidak

setuju, yaitu baru 36,67%. Dengan begitu hal tersebut menjelaskan bahwa pekerjaan masih menjadi sesuatu yang membebankan bagi pegawai, tetapi yang berpendapat setuju dan sangat setuju juga cukup tinggi sekitar 83,3%. Sedangkan, untuk pernyataan “Bapak/Ibu memiliki kemampuan untuk mengoperasikan alat bantu kerja (seperti komputer, mesin pencetak dan sistem operasi)” masih ada sekitar 3,33% yang menyatakan netral dan yang menyatakan sangat setuju sekitar 30%. Dari hasil prasarvei tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh pegawai memiliki kemampuan untuk mengoperasikan alat bantu kerja dengan berpendapat setuju dan sangat setuju yang sangat tinggi sekitar 96,67% pegawai.

TABEL 1.4
HASIL PRA KUESIONER KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Persentase
		STS	TS	N	S	SS	
1	Ketika melaksanakan dan menyelesaikan tugas, bapak/ibu selalu mengerjakannya dengan baik dan sesuai prosedur	0	0	2	27	1	79,33 %
2	Prestasi kerja bapak/ibu tercermin melalui datang di tempat kerja tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0	0	0	16	14	89,33 %
3	Bapak/ibu merasa senang, jika masyarakat merasa puas atas pelayanan yang diberikan melalui teknologi digital	0	0	0	10	30	93,33 %
Jumlah							87,33 %

Sumber: Hasil pengolahan peneliti dari prakuesioner pegawai (2021)

Berdasarkan hasil prakuesioner terkait kinerja terhadap 30 pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon, pernyataan “Ketika melaksanakan dan menyelesaikan tugas, Bapak/Ibu selalu mengerjakannya dengan baik dan sesuai prosedur” masih ada sekitar 6,67% pegawai yang menyatakan netral dan yang berpendapat sangat setuju sekitar 3,33%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa para pegawai belum sepenuhnya melaksanakan dan menyelesaikan tugas selalu sesuai dengan prosedur, tetapi pegawai yang berpendapat setuju dan sangat setuju sangat tinggi sekitar 93,3% pegawai.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan narasumber yakni Ibu Eva Noviana selaku Kepala Subbagian Umum dan

Kepegawaian Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon menjelaskan bahwa saat ini Disperdagin telah menggunakan dan mengoperasikan teknologi digital dalam proses kerjanya, khususnya dalam bidang kepegawaian. Adapun beberapa teknologi digital yang telah digunakan dalam membantu mengelola, menganalisis dan mengawasi pegawai yaitu sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Cirebon yang dapat diakses pada <http://simpeg.cirebonkab.go.id/>. Berikut ini merupakan gambaran dari SIMPEG tersebut:



Gambar 1.3 Platform Simpeg Kab. Cirebon

Sumber: <http://simpeg.cirebonkab.go.id/> (Diakses 1 Desember 2020)

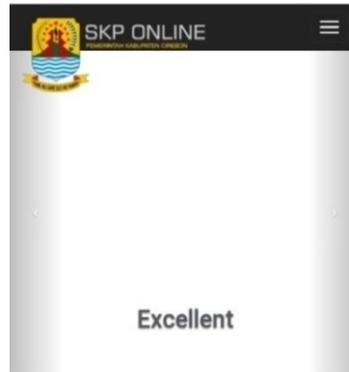
Kemudian, teknologi digital yang digunakan berupa aplikasi e-kinerja Kabupaten Cirebon yang digunakan untuk membantu mengukur, mengkoordinasi dan menganalisis kinerja pegawai seperti analisis jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja, e-kinerja tersebut dapat diakses pada <http://ekinerja.cirebonkab.go.id/>. Berikut ini merupakan gambaran dari e-kinerja tersebut:



Gambar 1.4 Platform E-kinerja Kabupaten Cirebon

Sumber: <http://ekinerja.cirebonkab.go.id/> (Diakses 1 Desember 2020)

Serta teknologi digital berikutnya yang digunakan yaitu berupa sasaran kerja pegawai (SKP) *online* Kabupaten Cirebon digunakan untuk membantu penyusunan dan penilaian kinerja pegawai yang dapat diakses pada <http://skp.cirebonkab.go.id/>. Berikut ini merupakan gambaran dari SKP *online* tersebut:



**Selamat Datang di SKP
Online**

Gambar 1.5 Platform Skp Online Kabupaten Cirebon

Sumber: <http://skp.cirebonkab.go.id/> (Diakses 1 Desember 2020)

Berdasarkan hasil wawancara lanjutan, menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki para pegawai masih perlu dilakukan suatu pengembangan dan peningkatan, terutama dalam hal beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang terjadi pada lingkungan internal maupun eksternal. Ibu Eva Noviana juga menjelaskan bahwa kinerja juga merupakan suatu hal yang sangat penting karena terkait dengan hasil kerja pegawai, apabila seorang pegawai memiliki hasil kerja yang buruk maka perlu ditindaklanjuti melalui cara pemberian pendidikan dan pelatihan (diklat), agar kinerja tersebut dapat segera diperbaiki dan ditingkatkan.

Untuk itu, setiap pegawai perlu meningkatkan kinerjanya masing-masing dalam situasi dan kondisi apapun dan sesuai dengan prosedur dan arahan-arahan dari pimpinan yang telah ditetapkan, karena hal tersebut dapat membantu mewujudkan visi dan misi Disperdagin dalam menciptakan dan mendorong perdagangan dan perindustrian di Kabupaten Cirebon yang berdaya saing secara nasional maupun internasional. Narasumber juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai selalu diukur secara berkala melalui sasaran kerja pegawai (SKP) sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja. Penilaian tersebut dilakukan oleh pejabat atasan langsung pegawai sebanyak satu kali dalam setahun.

Berikut ini merupakan rekapitulasi data kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon pada kurun waktu 2017, 2018 dan 2019:

TABEL 1.5
DATA KINERJA PEGAWAI DISPERDAGIN
KABUPATEN CIREBON TAHUN 2017

Kriteria Kinerja ASN	2017			
	Target		Realisasi	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat Baik	24	40%	4	7%
Baik	37	60%	57	93%
Cukup Baik	0	0	0	0
Kurang	0	0	0	0
Buruk	0	0	0	0
Jumlah	61	100%	61	100%

Sumber: Data Disperdagin Kabupaten Cirebon (2020)

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa pada tahun 2017 Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon memiliki target kriteria kinerja aparatur negeri sipil (ASN) sangat baik dengan jumlah pegawai sebanyak 24 pegawai dengan presentase 40% dan kriteria baik dengan jumlah pegawai sebanyak 37 orang dengan presentase 60%. Namun, dalam realisasinya di tahun 2017 tersebut Disperdagin hanya terdapat 4 pegawai dengan presentase sebesar 7% yang memiliki kriteria kinerja sangat baik dan realisasi kinerja tersebut sangat jauh dari target yang ditetapkan sebesar 40%.

TABEL 1.6
DATA KINERJA PEGAWAI DISPERDAGIN
KABUPATEN CIREBON TAHUN 2018

Kriteria Kinerja ASN	2018			
	Target		Realisasi	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat Baik	22	40%	7	12%
Baik	34	60%	49	88%
Cukup Baik	0	0	0	0
Kurang	0	0	0	0
Buruk	0	0	0	0
Jumlah	56	100%	56	100%

Sumber: Data Disperdagin Kab. Cirebon (2020)

Kemudian, pada tabel 1.6 menunjukkan bahwa pada tahun 2018 Disperdagin memiliki target kriteria kinerja ASN sangat baik sebanyak 22 pegawai dengan presentase sebesar 40% dan 34 pegawai dengan presentase 60% dengan kriteria kinerja baik. Pencapaian kriteria kinerja sangat baik hanya tercapai sebanyak 7 pegawai dengan presentase sebesar 12%, sehingga masih sangat jauh dari target yang ditetapkan.

TABEL 1.7
DATA KINERJA PEGAWAI DISPERDAGIN
KABUPATEN CIREBON TAHUN 2019

Kriteria Kinerja ASN	2019			
	Target		Realisasi	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat Baik	22	40%	14	25%
Baik	34	60%	42	75%
Cukup Baik	0	0	0	0
Kurang	0	0	0	0
Buruk	0	0	0	0
Jumlah	56	100%	56	100%

Sumber: Data Disperdagin Kab. Cirebon (2020)

Kemudian, pada tahun 2019 Disperdagin memiliki target kriteria kinerja ASN sangat baik sebanyak 22 pegawai dengan presentase sebesar 40% dan 34 pegawai dengan presentase 60%. Namun, Disperdagin hanya dapat merealisasikan pegawai dengan kriteria kinerja sangat baik sebanyak 14 pegawai dengan presentase 25%, sehingga masih cukup jauh dari target yang ditetapkan.

Dengan demikian, berdasarkan rekapitulasi data kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon pada kurun waktu 2017, 2018 dan 2019 masih belum sesuai yang diharapkan, dimana untuk setiap tahunnya realisasi kriteria kinerja pegawai Disperdagin tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber yaitu Ibu Eva Noviana selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian:

TABEL 1.8
HASIL WAWANCARA DENGAN PEGAWAI
DISPERDAGIN KABUPATEN CIREBON

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana implementasi transformasi digital di Disperdagin Kabupaten Cirebon ? Apakah ada yang perlu dibenahi untuk meningkatkan kinerja pegawai ?	Implementasi transformasi digital di Disperdagin sudah berjalan dengan baik secara pelaksanaan akan tetapi masih perlu dilakukan perbaikan-perbaikan dalam teknologi digitalnya agar mampu menunjang pekerjaan setiap pegawai. Terkait kinerja pegawai masih banyak hal perlu dibenahi, dimana masih banyak pegawai yang kurang adaptif dengan transformasi digital sehingga untuk mengatasinya Disperdagin membentuk kepribadian pada setiap pegawai untuk saling membantu dalam mengoperasikan teknologi digital.
2	Bagaimana kompetensi di Disperdagin Kabupaten Cirebon ? Apakah kompetensi ada yang perlu dibenahi agar kinerja pegawai meningkat.	Kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai Disperdagin masih rendah, masih banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik seperti banyak pegawai yang membuat laporan kerja akhir dengan rancu sehingga perlu peningkatan kompetensi melalui pembinaan oleh atasan langsung masing-masing pegawai ataupun dengan merekomendasikan untuk mengikuti diklat yang sesuai jika permasalahan kompetensi tersebut tidak bisa diatasi melalui pembinaan oleh atasan langsung.
3	Bagaimana dengan kinerja pegawai apakah sudah memuaskan institusi	Kinerja pegawai masih belum memuaskan karena masih banyak kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan sasaran kerja pegawai (skp) yang telah ditetapkan

Sumber: Hasil pengolahan peneliti dari wawancara (2021)

Berdasarkan uraian-uraian terkait data dan fenomena pada bagian latar belakang, peneliti tertarik untuk meneliti terkait transformasi digital, kompetensi dan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Kabupaten Cirebon. Untuk itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Peranan Transformasi Digital dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Bagaimana transformasi digital pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon ?
- b. Bagaimana kompetensi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon ?
- c. Bagaimana kinerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon ?
- d. Bagaimana pengaruh transformasi digital dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon secara parsial maupun simultan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, peneliti menentukan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji:

- a. Transformasi digital terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon.
- b. Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon.
- c. Kinerja pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon.
- d. Pengaruh secara parsial dan simultan Transformasi digital dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kegunaan Akademis:
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan untuk menambah keilmuan pada bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) terkait kinerja pegawai atau karyawan.
- b. Kegunaan Praktis:
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan bagi instansi pemerintahan terkait dalam membuat dan menerapkan

suatu keputusan untuk mengembangkan kinerja pegawai yang kompetitif dan berkualitas dalam memberikan pelayanan publik disetiap situasi dan kondisi.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam selama bulan Oktober 2020-Februari 2021 (lebih kurang selama 5 bulan). Lokasi penelitian di Kantor Utama Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin) Jalan Sunan Kalijaga No. 10, Sumber, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri atas 5 bab yang mengacu pada buku panduan skripsi/tugas akhir:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan umum tentang isi penelitian yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, latar belakang, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat hasil kajian kepustakaan terkait dengan topik pembahasan dan variabel penelitian untuk dijadikan dasar bagi penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis, meliputi rangkuman teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai variabel operasional, tahap penelitian, populasi dan sampel penelitian, Teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta Teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dan pembahasan penelitian yang meliputi deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Baba ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat dipertimbangkan bagi instansi atau perusahaan dan penelitian selanjutnya.