

SKRIPSI



**PENGARUH PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL
NEGARA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN**

Disusun Oleh :

Nama : Febri Ayu Pransiska

NPM : 2120121149

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

JAKARTA, 2023



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PENGARUH PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL
NEGARA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana

Terapan

Oleh :

Nama : Febri Ayu Pransiska

NPM : 2120121149

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

SKRIPSI

PROGRAM SARJANA TERAPAN

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

JAKARTA, 2023

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI**

NAMA : FEBRI AYU PRANSISKA
NPM : 2120121149
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
JUDUL : PENGARUH PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA
TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada (14 Desember 2023)

Pembimbing



(BUDI FERNANDO TUMANGGOR, S.S., M.B.A.)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana terapan Politeknik STIA LAN Jakarta pada tanggal 28 bulan Desember tahun 2023

Ketua merangkap Anggota



(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si.)

Sekretaris merangkap Anggota

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Porman Lumban Gaol'.

(Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M.)

Anggota

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Budi Fernando Tumanggor'.

(Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Febri Ayu Pransiska

NPM : 2120121149

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul Pengaruh Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Kementerian Perindustrian merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 14 Desember 2023

Penulis,



(Febri Ayu Pransiska)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas nikmat, rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ilmiah dalam bentuk Skripsi yang berjudul “Pengaruh Profesionalitas Aparatur Sipil Negara terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri” dengan baik. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua, suami dan seluruh keluarga penulis yang telah menjadi *support system* dan memberikan doa yang terbaik sehingga dapat menjadi motivasi terbesar bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini;
2. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, M.A., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
3. Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A., selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan ilmu dan tenaganya dalam memberikan arahan, saran, dan masukan serta motivasi kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini;
4. Bapak/Ibu Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis selama pelaksanaan perkuliahan pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur;
5. Bapak/Ibu Staf Administrasi dan Akademik Kemahasiswaan dan Staf Perpustakaan Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah membantu dan memfasilitasi penulis selama pelaksanaan perkuliahan;
6. Keluarga Besar BPSDMI Kementerian Perindustrian yang telah memberikan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini;
7. Sahabat terdekat penulis yang telah memberikan saran, motivasi dan doa untuk penulis hingga saat ini;
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta; dan

9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dalam berbagai hal. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka untuk menerima masukan, saran, dan/atau kritik yang membangun agar dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian selanjutnya. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, BPSDMI Kementerian Perindustrian dan bagi pembaca yang lainnya.

Jakarta, Desember 2023

Penulis,

Febri Ayu Pransiska

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh profesionalitas Aparatur Sipil Negara terhadap kinerja organisasi. Variabel independen (profesionalitas) yang digunakan adalah profesionalitas yang terdiri dari 4 (empat) dimensi yaitu dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Sedangkan untuk variabel dependen (kinerja organisasi) menggunakan 5 (lima) dimensi yaitu dimensi produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pengembangan SDM Industri Kementerian Perindustrian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode statistik deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan menggunakan Rumus Slovin. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 79 (tujuh puluh sembilan) responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dari pengisian kuesioner dan data sekunder yang didapat dari Badan Pengembangan SDM Industri. Dari hasil penelitian ini, didapatkan kesimpulan bahwa dari hasil uji analisis regresi, didapatkan nilai koefisien regresi variabel profesional bernilai positif yaitu 1,619 yang menunjukkan bahwa jika variabel profesionalitas meningkat sebesar 1% maka kinerja organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 1,619 dan koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Profesionalitas (X) dengan Kinerja Organisasi (Y) sehingga semakin naik Profesionalitas maka Kinerja Organisasi akan semakin meningkat. Sedangkan pada uji parsial, didapatkan hasil nilai t_{hitung} (11,449) > t_{tabel} (1,668) dan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa profesionalitas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi pada Badan Pengembangan SDM Industri Kementerian Perindustrian. Saran dari penelitian ini adalah agar bagian SDM melakukan evaluasi jabatan secara berkala.

Kata Kunci: Profesionalitas, Kinerja Organisasi, BPSDMI.

ABSTRACT

The study was intended to test how the professionalism of the country's civil personnel affected the performance of the organization. The independent variable (professionalism) used is the profession of 4 (four) dimensions of qualification, competence, performance and discipline. Whereas for a dependent variable (organization's performance) USES 5 (five) dimensions that are the dimensions of productivity, the quality of services, responsiveness, civic response, and accountability. The population in this study is an employee at the the industrial human resource development agency ministry of industry. The research method used is a quantitative descriptive statistical method. Sampling techniques are using the simple random sampling using the slovin formula. The number of samples in this study was 79 (seventy-nine) respondents. The type of data used is the primary data from questionnaire charging and secondary data obtained from the hr development agency industry. From this research, it came to the conclusion that regression analysis results, It has a positive value of regression of a professional value of 1.619 which suggests that if professional variables increase by 1% the organization's performance will increase by 1.619 and coefficients will mean there will be a positive relationship between professional (X) and organizational performance (Y) and thus the more the professional's performance will increase. While partial testing results from $t (11.449) > t \text{ tables } (1.668)$ and its significance $0.00 < 0.05$, it can be concluded that professionals have a significant impact on the organization's performance on the industrial human resource development agency ministry of industry. This research suggests that human resources should perform a periodic job evaluation

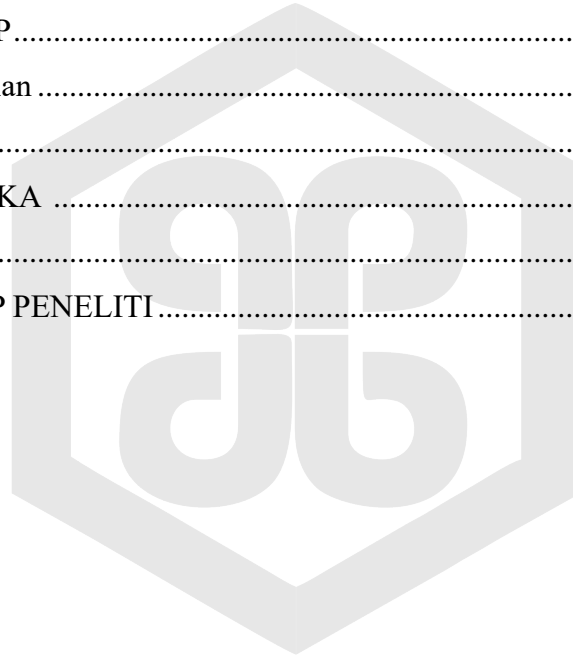
Keywords: professional, organizational performance, BPSDMI.

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Rumusan Permasalahan	7
C. Tujuan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori	8
B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya.....	32
C. Kerangka Berpikir.....	36
D. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Metode Penelitian	40
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	41
C. Teknik Pengumpulan Data	42
D. Instrumen Penelitian	37
E. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen	46
F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN	52

A. Penyajian Data	52
B. Pembahasan.....	61
C. Sintesis Pemecahan Masalah	66
BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	76
RIWAYAT HIDUP PENELITI.....	80



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Rumus Pengukuran IP ASN.....	21
Gambar 2.2. Kerangka Berpikir.....	39



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hasil Penilaian IP ASN Badan Pengembangan SDM Industri	3
Tabel 1.2. Hasil Perhitungan IP ASN Per Dimensi	4
Tabel 1.3. Rekap Perhitungan IP ASN Per Kategori	4
Tabel 1.4. Target dan Capaian IP ASN	5
Tabel 1.5. Target dan Capaian Kinerja Organisasi pada BPSDMI.....	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 2.2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator	35
Tabel 3.1. Skala Likert	43
Tabel 3.2. Instrumen Penelitian.....	43
Tabel 4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan.....	54
Tabel 4.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	54
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Profesional (X)	55
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Organisasi (Y).....	56
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Profesionalitas (X).....	57
Tabel 4.9. Hasil Uji Variabel Kinerja Organisasi (Y)	57
Tabel 4.10. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	58
Tabel 4.11. Hasil Uji Linearitas	59
Tabel 4.12. Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 4.13. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Profesionalitas (X)	62
Tabel 4.14. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Organisasi (Y) ..	63
Tabel 4.15. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	64
Tabel 4.16. Hasil Uji T	65
Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan instansi pemerintah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan sangat erat kaitannya dengan visi misi instansi dan juga tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di instansi tersebut. Hal ini juga berlaku bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjadi penentu tercapainya visi misi organisasi. Sebagai penentu maju dan mundurnya organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah, ASN adalah sebutan untuk profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja di instansi pemerintah. PNS adalah SDM Aparatur yang mempunyai kedudukan tetap diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yang memangku jabatan tertentu serta dikembangkan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan tujuan organisasi. Sementara PPPK adalah SDM Aparatur yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja oleh PPK yang memangku jabatan tertentu untuk melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara).

ASN sebagai aset SDM yang ada di instansi pemerintah harus dikelola dengan baik. Pengeolaan ASN bertujuan untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilakunya sesuai dengan nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara). Dalam menyelenggarakan kebijakan dan manajemen ASN berlandaskan pada asas-asas yang salah satunya adalah profesionalitas. Pasal 1 Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN menyebutkan bahwa:

“Profesionalitas ASN merupakan kualitas para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas-tugasnya.”

Kunci keberhasilan ASN dalam menjalankan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa yaitu dia harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam bidang, tugas atau fungsi yang ditekuni. Untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN dalam menjalankan fungsinya perlu melakukan pengukuran profesionalitas ASN. Adapun cara pengukuran profesionalitas ASN dilakukan melalui pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN). Tujuan dari pengukuran IP ASN ini adalah untuk mengetahui kesesuaian antara kualifikasi, tingkat kinerja, kompetensi, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

Terkait dengan pengukuran IP ASN, Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Indeks Profesionalitas ASN merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang terdiri dari 4 (empat) dimensi yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Hasil dari pengukuran IP ASN tersebut dapat mengungkap tentang area pengembangan diri untuk meningkatkan derajat profesionalitas sebagai pegawai ASN dan dapat menjadi landasan dalam merumuskan pengembangan pegawai secara organisasional.

Kementerian Perindustrian sebagai salah satu kementerian di lingkungan pemerintah pusat juga dituntut mengimplementasikan IP ASN untuk pengembangan kinerja organisasi. Badan Pengembangan SDM Industri sebagai salah satu unit kerja yang merupakan bagian tak terpisahkan dari Kementerian Perindustrian juga mendukung keberhasilan penerapan IP ASN ini sejak diterbitkannya Peraturan Menteri PAN dan RB

Nomor 38 Tahun 2018. Badan Pengembangan SDM Industri mempunyai tugas menyelenggarakan pembangunan sumber daya manusia industri. Agar tugas tersebut dapat terlaksana dengan baik, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri didukung dengan 4 (empat) unit kerja setingkat eselon II yang meliputi Sekretariat Badan, Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Aparatur (Pusat PPSDMA), Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Industri (Pusdiklat SDMI), dan Pusat Pengembangan Pendidikan Vokasi Industri (PPPVI) (Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 8 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian).

Dalam kaitannya dengan pengukuran IP ASN, Sekretariat Badan selaku perpanjangan tangan pengelola kepegawaian di Kementerian Perindustrian melaksanakan pengelolaan pegawai khusus di unit Badan Pengembangan SDM Industri. Seiring dengan perjalanan perubahan organisasi yang dialami oleh Kementerian Perindustrian sejak adanya penyederhanaan birokrasi. Komitmen kuat pengelola kepegawaian di Badan Pengembangan SDM Industri adalah terus berinovasi guna mendukung pelaksanaan perubahan tentang paradigma pengelolaan ASN yang menekankan pada terpenuhinya hak dan kewajiban individual pegawai menuju perspektif manajemen baru yang strategis (*strategic human resource management*). Dalam rangka menjalankan fungsinya, SDM tersebut diharapkan mampu menjadi ASN yang unggul, profesional, berkepribadian dan berdaya saing serta selaras dengan dinamika perubahan manajemen ASN di Indonesia.

Berdasarkan temuan peneliti, hasil penilaian IP ASN di Badan Pengembangan SDM Industri dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1.1.

Hasil Penilaian IP ASN Badan Pengembangan SDM Industri

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai IP ASN
2021	87	56,85
2022	97	62,82

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil penilaian IP ASN pada tahun 2021 dan 2022 masih dikategorikan rendah. Penyebab rendahnya penilaian ini dapat terjadi karena masih belum optimalnya realisasi atau implementasi berbagai program atau kegiatan pengelolaan ASN di Badan Pengembangan SDM Industri merujuk pada keempat dimensi atau indikator IP ASN yaitu: kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja dan disiplin. Aturan terkait dengan implementasi IP ASN ini tentunya berkaitan dengan implementasi sistem merit yang menekankan pada pentingnya kualifikasi, kinerja dan kompetensi dalam manajemen ASN. Dalam observasi peneliti menemukan bahwa 2 (dua) dimensi dari IP ASN yaitu kualifikasi dan kompetensi menjadi pokok permasalahan dari rendahnya IP ASN di Badan Pengembangan SDM Industri. Penjelasan di atas didukung dengan data rekapitulasi hasil pengukuran IP ASN yang dihitung secara mandiri oleh pengelola kepegawaian di Sekretariat Badan Pengembangan SDM Industri sebagai berikut:

Tabel 1.2.

Hasil Perhitungan IP ASN Per Dimensi

Dimensi	Nilai max	Rata-rata nilai IP ASN 2021 (87 pegawai)	Rata-rata nilai IP ASN 2022 (97 pegawai)
Kualifikasi	25	15,07	15,32
Kompetensi	40	25	28,29
Kinerja	30	25	25
Disiplin	5	5	5

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Hasil observasi peneliti juga ditemukan bahwa rata-rata nilai IP ASN yang memiliki kategori sangat rendah dan rendah masih mendominasi. Penjelasan tersebut di dukung oleh hasil rekap IP ASN sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.3.
Rekap Perhitungan IP ASN Per Kategori

Rata-rata nilai IP ASN	2021 (87 pegawai)	2022 (97 pegawai)
Sangat Rendah	50	42
Rendah	22	21
Sedang	6	15
Tinggi	9	19

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Sejalan dengan hal di atas, peneliti juga mencoba mengamati indikator lain yang menunjukkan bagaimana kinerja organisasi dievaluasi tiap tahunnya melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP). Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah menyebutkan bahwa LAKIP merupakan bentuk pertanggungjawaban yang memuat capaian kinerja organisasi yang disusun berdasarkan rencana kinerja organisasi. Dalam dokumen LAKIP Badan Pengembangan SDM Industri, peneliti menemukan data sebagai berikut:

Tabel 1.4.
Target dan Capaian IP ASN BPSDMI

Tahun	Target IP ASN	Capaian IP ASN
2021	71	56,85
2022	73	62,82

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Tabel 1.5.

Target dan Capaian Kinerja Organisasi pada BPSDMI

Tahun	Target Kinerja Organisasi	Capaian Kinerja Organisasi		
		Di atas target	Sesuai Target	Dibawah Target
2021	100%	68%	4%	28%
2022	100%	71%	0	29%

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa ketidaktercapaian target rencana kinerja organisasi menjadikan penilaian organisasi Badan Pengembangan SDM Industri menjadi belum optimal. Kondisi ini tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun salah satu diantaranya adalah belum terencananya dengan baik program atau kegiatan terkait IP ASN di Badan Pengembangan SDM Industri sehingga dalam pelaksanaannya tidak terukur dan tidak dievaluasi dengan semestinya.

Pentingnya IP ASN ini menjadi suatu keniscayaan yang harus dimiliki dan dikembangkan pada setiap Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Setiap lembaga pemerintah memiliki tugas dan fungsi untuk melayani seluruh warga negara yang memiliki kepentingan dengan lembaga tersebut (Nuranita, 2021). Penelitian Yuliani (2022) menemukan adanya keterkaitan atau relevansi atau hubungan yang erat antara profesionalisme dan kinerja instansi pemerintah. Hal ini terlihat dari adanya capaian kepuasan layanan kementerian/lembaga terhadap negara karena IP ASN yang tinggi. Selain itu, penelitian Rofik (2022) juga menyebutkan bahwa IP ASN ini berguna untuk memetakan pegawai sesuai dengan tingkat profesionalitasnya dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran strategis organisasi. Penelitian ini akan mendalami bagaimana pengaruh profesionalitas ASN terhadap kinerja organisasi. Pendekatan pada dimensi profesionalitas ASN yang digunakan pada penelitian ini adalah berdasarkan pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran IP ASN berbeda dengan penelitian Yuliani (2022) dalam

kaitannya dengan kinerja organisasi yang tidak menggunakan dimensi profesionalitas sebagaimana peraturan menteri tersebut. Sedangkan pendekatan pada dimensi kinerja organisasi yang digunakan pada penelitian ini adalah berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Dwiyanto (2006) berbeda dengan penelitian Rofik (2023) yang tidak menggunakan dimensi kinerja organisasi sebagaimana teori dimaksud.

Dari penjelasan di atas, peneliti ingin mendalami tentang bagaimana pengaruh Indeks Profesionalitas ASN yang meliputi dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin terhadap kinerja organisasi yang meliputi dimensi produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas pada Badan Pengembangan SDM Industri Kementerian Perindustrian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh profesionalitas ASN (kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin) terhadap kinerja organisasi (produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas) di Badan Pengembangan SDM Industri Kementerian Perindustrian?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh indeks profesionalitas ASN (kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin) terhadap kinerja organisasi (produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas) pada Badan Pengembangan SDM Industri Kementerian Perindustrian.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Akademis

Sebagai bahan informasi dan referensi pada penelitian selanjutnya sehingga dapat meningkatkan pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yang diukur melalui hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN.

2. Secara Praktis

Dapat menjadi bahan pemikiran dan rekomendasi untuk meningkatkan profesionalitas ASN yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi pada Badan Pengembangan SDM Industri Kementerian Perindustrian.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A