

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi yang memiliki peran sebagai penggerak segala aktivitas di organisasi. Agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik maka suatu organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta memiliki motivasi kerja yang tinggi seperti menurut Edy Sutrisno (2016, hal.3). “Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut akan mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuan, betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan bahan memadai jika SDM sulit bagi organisasi itu sulit untuk mencapai tujuannya”.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik maupun psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM menurut Bangun (2012, hal. 6) merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi akan berjalan dengan lancar apabila pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara proposional dan sesuai dengan peraturan yang ada, sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja yang baik pula dalam mewujudkan tujuan organisasi. Produktivitas kerja menurut Edy Sutrisno (2016, hal. 102) adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu instansi yang memiliki tugas pokok dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan dalam bidang kearsipan. Produktivitas kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat masih kurang optimal, dari data pra penelitian dapat diketahui penurunan capaian target kerja, tingkat kehadiran, dan disiplin kerja. Sikap kerja yang tidak mendukung organisasi seperti bermalasan-malasan ataupun kurangnya inisiatif yang dimiliki pegawai sehingga pekerjaan belum terselesaikan dari jam kerja yang telah ditentukan dan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai. Kondisi seperti ini jika tidak dievaluasi maka akan menghambat layanan arsip pada masyarakat yang memerlukan data arsip cepat dan tepat. Terkait pencapaian pelaksanaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2018 termuat dalam Rencana Strategis seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1

Indikator Kinerja dalam Rencana Strategis Tahun 2018

Sasaran	Indikator Kerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
Terpenuhinya ketersediaan khasanah arsip bernilai sejarah	• Jumlah arsip yang digitalisasi/dialihmediakan	3000 lembar	1000 lembar	33
	• Jumlah arsip yang di preservasi	220 lembar	120 lembar	55

Sumber: Laporan Kinerja Dispusipda Prov Jabar (diolah peneliti), 2021

Berdasarkan data tabel 1.1 terlihat capaian kinerja hampir semua sasaran strategis sesuai target yang telah ditentukan di perjanjian kinerja. Namun terdapat indikator kinerja yang realisasinya tidak mencapai target yang telah ditentukan yaitu pada sasaran tepenuhinya ketersediaan khazanah arsip statis atau bernilai sejarah, indikator yang pertama yaitu persentase arsip yang digitalisasi atau dialih mediakan ditargetkan sebanyak 3.000 lembar, sedangkan hanya terealisasi sebanyak 1.000 lembar dengan tingkat capaian sebesar 33%. Indikator yang kedua

Nunung Nurhayati, 2021

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT) KEARSIPAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yaitu jumlah arsip yang dipreservasi ditargetkan sebanyak 220 lembar, sedangkan yang terealisasi sebanyak 120 lembar dengan tingkat capaian sebesar 55%. Menurut Pak Uu sebagai fungsional arsiparis madya bidang pelayanan perpustakaan kearsipan yang penulis wawancari pada tanggal 16 April 2021 terkait kenaikan dan penurunan dalam tingkat capaian kerja disebabkan oleh kehadiran, orientasi pelayanan, komitmen, kerja sama, inisiatif kerja, dan aktivitas negatif. Menurut narasumber salah satu penyebab tidak tercapainya target tersebut diduga karena masih kurangnya keterampilan arsiparis dalam mengalih mediakan dan mempreservasi arsip statis. Sehingga produktivitas kerja belum optimal.

Rendahnya produktivitas kerja pegawai perlu dikaji seiring munculnya berbagai fenomena baru dalam permasalahan tersebut. Perlu upaya yang pendorong dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, melalui motivasi pegawai mendapatkan kepuasan kerja dengan harapan meningkatkan produktivitas kerja yang lebih lagi. Motivasi kerja menurut dalam Hasibuan dalam Sutrisno (2016, hal. 110) motivasi kerja merupakan suatu perangsang kegiatan dan daya penggerak kemauan kerja seseorang karena setiap motivasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Motivasi kerja pegawai DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat dapat diketahui dari rekapitulasi absen tahun 2017-2019, seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Absen Tahun 2017-2019

No	Bulan	Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019		
		Jumlah Pegawai	Hadir	Tidak Hadir	Jumlah Pegawai	Hadir	Tidak Hadir	Jumlah Pegawai	Hadir	Tidak Hadir
1	Januari	137	121	16	136	124	12	136	122	14
2	Februari	138	120	18	136	127	9	136	125	11
3	Maret	137	121	16	137	123	14	135	129	6
4	April	135	122	13	137	121	16	136	121	15
5	Mei	134	120	14	138	128	10	138	126	12
6	Juni	134	129	5	138	129	9	135	119	16
7	Juli	137	120	7	136	125	11	137	127	10
8	Agustus	133	127	6	135	122	13	137	122	15
9	September	128	117	11	134	125	9	138	130	8
10	Oktober	128	122	6	133	122	13	135	126	9
11	November	126	111	15	134	121	12	137	124	13
12	Desember	126	112	14	133	101	32	134	116	18

Sumber: Rekapitulasi Absen Dispusipda Prov Jabar (diolah peneliti), 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran masih cukup tinggi yaitu dalam satu bulan ada 18 orang pegawai yang tidak hadir dan pada bulan desember tahun 2017 sebanyak 32 orang pegawai tidak hadir, karena pada bulan tersebut beban bagi pegawai dalam menyelesaikan laporan akhir tahun sehingga banyak pegawai yang tidak hadir dengan keterangan sakit, izin, maupun tanpa keterangan, maka permasalahan di Dispusipda Prov Jabar yaitu kemampuan kerja yang kurang optimal dalam proses pekerjaan belum efektif dan efisien. Tingkat kehadiran pegawai yang sedikit menyebabkan tertundanya pekerjaan dan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Dispusipda Prov Jabar.

Salah satu upaya menciptakan kondisi sumber daya manusia bekerja secara optimal dengan cara mempersiapkan program pendidikan dan pelatihan dengan tujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja.

Berikut adalah data peserta diklat fungsional arsiparis tahun 2020.

Tabel 1. 3

Data Peserta Diklat Fungsional Arsiparis Tahun 2020

No	Nama/NIP	Jabatan	Jenis Diklat
1	Asep Tatang Suhaya 197006302007011008	Arsiparis Ahli Pertama	Diklat Penyusutan Arsip
2	Megi Novalia 198111252010012007	Arsiparis Ahli Muda	
3	Mochamad Ridwan 197205212008011001	Arsiparis Ahli Pertama	
4	Nana Surjana 197708232007011004	Arsiparis Ahli Pertama	
5	Rony Ansyah 197207171998031005	Arsiparis Ahli Pertama	

Sumber: Data dari Bagian Kepegawaian dan Umum Dispusipda Prov Jabar,2020

Tabel 1.3 terlihat jumlah pegawai yang mengikuti diklat pada tahun 2020 yaitu 5 orang pegawai dan jenis diklat yang diikuti. Menurut Pak Uu, diklat di Dispusipda Prov Jabar masih belum merata karena terdapat keterbatasan dalam keikutsertaan pegawai dalam kegiatan diklat yang disebabkan oleh keterbatasan dana. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang menjadi faktor penghambat efektivitas pendidikan dan pelatihan adalah anggaran anggaran yang dikeluarkan pemerintah sangat terbatas maka salah satu jalan agar pelaksanaan diklat tetap berlangsung adalah melakukan diklat dengan biaya sendiri. Tetapi hal itu yang menyebabkan pegawai merasa keberatan dengan adanya masalah pembiayaan.

Maka dari itu pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan secara terencana dan merata untuk menghasilkan sumber daya yang berkompeten yang berdampak terhadap efektivitas dan efisiensi kerja serta melalui motivasi kerja

Nunung Nurhayati, 2021

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT) KEARSIPAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pegawai akan merasakan ada perhatian dari pihak instansi terhadap kebutuhan mereka khususnya ketentuan yang menyangkut tentang jenjang karir, imbalan balas jasa, dan sebagainya. Dengan demikian produktivitas kerja lebih optimal.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) Kearsipan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat**”.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat yang belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan penurunan target kerja, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, dan diklat yang belum merata.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Menurut Ravianto dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016, hal. 158), “faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah **pendidikan**, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, **motivasi**, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009, hal. 72), “Terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya yaitu sikap mental (**motivasi kerja**, disiplin kerja, dan etika kerja), **pendidikan**, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi”.

Selain itu menurut Siagian (2003) faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu **pendidikan**, **pelatihan**, penilaian prestasi kerja, sistem imbalan, **motivasi**, dan kepuasan kerja. Menurut Edy Sutrisno (2016, hal. 102) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat **pendidikan**, **pelatihan**, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, **motivasi**, lingkungan kerja, sarana produksi dan kesehatan.

Pada penelitian ini, penulis akan membahas dua yaitu motivasi dan pendidikan pelatihan (DIKLAT) yang berkaitan dengan rendahnya produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Adapun rumusan berdasarkan identifikasi masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja, efektivitas pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) kearsipan dan tingkat produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Adakah pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) kearsipan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
4. Adakah pengaruh positif dari motivasi kerja dan pendidikan pelatihan (DIKLAT) kearsipan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan pengetahuan dengan melakukan kajian secara ilmiah mengenai pengaruh motivasi kerja dan pendidikan pelatihan (DIKLAT) kearsipan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Secara khusus, tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja, efektivitas pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) kearsipan dan tingkat produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Nunung Nurhayati, 2021

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT) KEARSIPAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Mengetahui adakah pengaruh pendidikan pelatihan (DIKLAT) kearsipan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Mengetahui adakah pengaruh positif dari motivasi kerja dan pendidikan pelatihan (DIKLAT) kearsipan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan bagi ilmu pendidikan. Temuan-temuan ini dapat dijadikan bahan kajian untuk mengkaji berbagai teori ilmu pendekatan belajar, sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif.

2. Kegunaan Praktis

- a) Sebagai bahan informasi bagi Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat untuk lebih memahami faktor-faktor dan masalah-masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai.
- b) Sebagai bahan referensi guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
- c) Untuk mengetahui secara pasti adakah pengaruh motivasi kerja dan pendidikan pelatihan (diklat) kearsipan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
- d) Sebagai sumbangan penelitian dalam rangka memperkaya khasanah pengembangan dan penalaran penelitian.