

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan organisasi, baik itu organisasi sektor publik ataupun sektor swasta. Suatu organisasi tidak akan lepas dari kegiatan administrasi, dan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam kegiatan administrasi tersebut. Meskipun teknologi sudah banyak menggantikan fungsi-fungsi pekerjaan manusia, namun pada organisasi sektor publik peran sumber daya manusia tetap menjadi yang terpenting karena tidak dapat digantikan oleh mesin dan lainnya. Pemberian layanan yang bersifat mendasar dalam organisasi sektor publik seperti pengambilan keputusan, regulasi, dan pembuatan kebijakan itu hanya dapat diperankan oleh manusia. Karena hal tersebut memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu memahami masalah-masalah yang dihadapi dan sekaligus memenuhi kebutuhan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia yang bermanfaat sangat diperlukan organisasi, khususnya dalam menata atau mengelola pegawai agar sumber daya manusia yang ada mampu menjalankan tugas dan fungsinya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sektor publik, manajemen sumber daya manusia lebih diarahkan pada upaya peningkatan produktivitas kerja dengan kemampuan pegawai dalam mengikuti pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini menjadikan kegiatan

pengembangan sumber daya manusia yang terus menerus sangat diperlukan, yakni diantaranya melalui program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sehingga pegawai mampu menguasai aspek-aspek teknis dan aspek-aspek manajerial yang dapat digunakan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Ketenagakerjaan di Indonesia memiliki masalah-masalah yang salah satunya adalah produktivitas kerja yang rendah. Maka dari itu, pengembangan pegawai menjadi solusi utama agar mampu menghasilkan pegawai yang berkualitas, produktif, dan profesional. Sumber daya manusia dan teknologi menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan target-target ataupun tujuan organisasi.

Usaha pemerintah dalam mengurus ketenagakerjaan yang salah satunya meliputi peningkatan produktivitas kerja ditandai dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 29 ayat (3) Undang-Undang di atas menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja di antaranya dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, dan teknologi (UU, 2003). Berhubungan dengan Undang-Undang di atas, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga menetapkan peraturannya yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.21/MEN/IX/2009 Tentang Pedoman Pelayanan Produktivitas yang di dalamnya menyebutkan bahwa peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, peningkatan kualitas sumber daya manusia, inovasi teknologi, dan pengembangan manajemen. (Permenaker, 2009)

Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu provinsi yang dalam pemerintahan daerahnya berusaha untuk bekerja secara maksimal dalam menjalankan setiap tugas dan fungsinya. Urusan Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam bidang ketenagakerjaan ini ditujukan untuk mewujudkan salah satu misinya tahun 2013-2018 yaitu “Meningkatkan kinerja pemerintahan, profesionalisme aparatur, dan perluasan partisipasi publik”, yang menjadi solusi untuk menciptakan penyelenggaraan pemerintah daerah yang lebih efektif dan efisien.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Dispupda) Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga provinsi yang di antaranya bertugas untuk memberikan pelayanan perpustakaan, memberikan pelayanan bagi masyarakat ataupun pihak yang memiliki kepentingan terhadap arsip daerah, juga bertugas untuk mengelola dan menangani arsip daerah. Mengenai salah satu misi Pemerintah Provinsi Jawa Barat di atas, Dispupda Provinsi Jawa Barat mengusahakannya dengan merumuskan misi Dispupda Provinsi Jawa Barat tahun 2013-2018, yang salah satunya yaitu “Mengembangkan dan melestarikan bahan perpustakaan dan arsip untuk kepentingan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK)”.

Berhubungan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Dispupda Provinsi Jawa Barat megimplementasikannya dengan merumuskan tujuan dan sasaran strategis, di antaranya dalam bidang perpustakaan dan kearsipan, sebagai upaya pencapaian misi Dispupda Provinsi Jawa Barat yang tertuang dalam Rencana Strategis (renstra) Dispupda Provinsi Jawa Barat Tahun 2013-2018, yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Tujuan, Sasaran Strategis, dan Indikator Kinerja
dalam Renstra Dispusipda Provinsi Jawa Barat Tahun 2013-2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2018		
			Target	Realisasi	Capaian
Tujuan 1 : Meningkatkan kecerdasan masyarakat					
1	Memenuhi koleksi perpustakaan sesuai Standar Nasional Perpustakaan (SNP)	Jumlah koleksi bahan Perpustakaan Dispusipda Provinsi Jawa Barat sesuai SNP	4.507 eks	6.686 eks	148%
Tujuan 2 : Mengembangkan kelembagaan dan SDM perpustakaan					
2	Memenuhi pembinaan lembaga dan SDM perpustakaan	Jumlah pembinaan lembaga perpustakaan dan SDM pengelola perpustakaan	803 unit dan 1.306 orang	803 unit dan 1.502 orang	100%
Tujuan 3 : Memudahkan akses layanan perpustakaan dan kearsipan					
3	Terpenuhinya pelayanan prima berbasis teknologi informasi dan standar ISO	Tingkat kepuasan pemustaka	90%	90%	100%
		Jumlah peningkatan pengunjung	566.389 orang	594.732 orang	105%
Tujuan 4 : Meningkatkan tata kelola sesuai standar bahu kearsipan					
4	Tercapainya tata kelola arsip secara baku	Persentase OPD yang telah memenuhi standar baku	20%	21%	105%
		Jumlah data arsip di unit kearsipan	6.000 boks	6.000 boks	100%
Tujuan 5 : Meningkatkan kualitas dan kuantitas bahan perpustakaan dan arsip secara permanen					
5	Terwujudnya pengembangan dan pelestarian bahan perpustakaan secara optimal	Persentase bahan perpustakaan yang dipreservasi	2.38%	2.50%	105%
		Persentase bahan perpustakaan yang dialihmediakan	0.32%	1.81%	565%
6	Terpenuhinya ketersediaan Khazanah arsip statis/ bernilai sejarah	Persentase arsip yang digitalisasi/ dialihmediakan	3.000 lembar	1.000 lembar	33.33%
		Jumlah arsip yang dipreservasi	220 lembar	120 lembar	54.54%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dispusipda Provinsi Jawa Barat Tahun 2018

Capaian kinerja pada tahun 2018, hampir semua sasaran strategis di atas sudah dijalankan sesuai target yang telah ditentukan dalam perjanjian kinerja. Namun pada sasaran ke-6, yaitu “terpenuhinya ketersediaan khazanah arsip bernilai sejarah” terdapat indikator kinerja yang realisasinya tidak mencapai target yang telah ditentukan.

Indikator kinerja pertamanya yaitu “jumlah arsip yang digitalisasi/ dialihmediakan” ditargetkan sebanyak 3.000 lembar, sedangkan hanya terealisasi

sebanyak 1.000 lembar dengan persentase capaian sebesar 33.33%. Pada indikator kinerja kedua yaitu “jumlah arsip yang dipreservasi” ditargetkan sebanyak 220 lembar, sedangkan hanya terealisasi sebanyak 120 lembar dengan persentase capaian sebesar 54.54%.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, penyebab tidak tercapainya target tersebut diduga karena kurangnya keterampilan pegawai/arsiparis khususnya dalam meng-alihmediakan dan mempreservasi arsip statis, sehingga produktivitas kerja selama menjalankan rencana strategis dalam 1 tahun periode tersebut belum begitu optimal. Hal ini dikarenakan masih ada 1 dari 6 sasaran strategis yang realisasinya tidak mencapai target yang telah ditentukan dalam perjanjian kinerja. Maka perlu dicari penyebabnya secara lebih mendalam, juga perlu dicari upaya yang bisa dilakukan agar di kemudian hari setiap sasaran strategis yang telah ditentukan bisa terselesaikan dengan hasil yang sesuai.

Dari uraian serta dukungan data di atas, dengan memperhatikan beberapa pertimbangan baik teori, konsep, serta permasalahan yang ada, dapat diduga bahwa produktivitas kerja Dispusipda Provinsi Jawa Barat dalam menjalankan setiap rencana strategis yang ada belum optimal karena adanya perbedaan antara target kinerja (*das sollen*) dengan realisasi kinerja yang tidak sesuai (*das sein*).

Berikut ini beberapa alasan yang meyakinkan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Produktivitas Kerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat”** adalah sebagai berikut:

1. Karena organisasi yang baik khususnya dalam sektor publik adalah organisasi yang di dalamnya mampu menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal dan berkualitas.
2. Karena sasaran-sasaran strategis baik dalam setiap 1 tahun periode atau dalam 1 periode renstra (rencana strategis) perlu dilaksanakan dan diselesaikan sesuai target yang telah ditentukan dalam perjanjian kinerja.
3. Karena keterampilan pegawai baik dalam memahami ilmu pengetahuan ataupun dalam menguasai teknologi merupakan faktor penting dalam produktivitas kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dan untuk memberikan kejelasan serta batasan terhadap masalah yang diteliti, maka identifikasi masalah yang peneliti tentukan dalam penelitian ini adalah:

1. Berkaitan dengan salah satu indikator kinerja dalam renstra yang realisasinya tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.
2. Berkaitan dengan produktivitas kerja dalam menjalankan setiap sasaran strategis yang ada.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penentuan identifikasi masalah di atas, maka peneliti menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana produktivitas kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Apa saja faktor penghambat produktivitas kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penetapan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui produktivitas kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Mengetahui faktor penghambat produktivitas kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Mengetahui upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang peneliti ambil dalam penelitian ini, meliputi:

1. Kegunaan Teoretis

Yaitu untuk mengembangkan ilmu administrasi publik khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja.

2. Kegunaan Praktis

Yaitu sebagai bahan masukan dan tambahan informasi bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat khususnya mengenai hal yang berkaitan dengan produktivitas kerja.

F. Kerangka Pemikiran

Definisi administrasi dikemukakan oleh Pfiffner (1960) yang dikutip oleh Sakti dalam jurnalnya, yaitu:

“Administrasi didefinisikan sebagai pengorganisasian dan pengarahan sumber daya baik material ataupun manusia dalam mencapai tujuan-tujuan yang ada. (Sakti dan Masitoh, 2018)

Definisi administrasi publik menurut Nigro dan Nigro (1970: 21) dalam Pasolong (2016: 8) yaitu sebagai:

“Kerjasama dan hubungan antara tiga cabang pemerintah yang meliputi eksekutif, legislatif, dan yudikatif serta memiliki peran yang sangat penting dalam merusumkan kebijakan-kebijakan dalam lingkungan pemerintah, juga memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan kelompok swasta ataupun masyarakat dalam penyediaan layanannya.” (Pasolong, 2013: 8)

Definisi dari Kinggundu dalam Gomes (2003: 4) tentang manajemen sumber daya manusia secara garis besar atau umum yaitu:

“Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan pegawai atau individu agar mampu mencapai sasaran dan tujuan baik itu tujuan individu, organisasi, hingga tujuan dan sasaran dalam lingkup besar yaitu internasional dengan cara yang efektif.” (Gomes, 2003: 4)

Sinungan (2003: 12) dalam Busro (2018: 344) menyatakan bahwa:

“Produktivitas kerja merupakan kesanggupan untuk menghasilkan sesuatu dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan rencana, dan ini berlaku bagi individu dan juga kelompok”. (Busro, 2018: 344)

Menurut Soedirman (1986) dan Tarwaka (1991) dalam Sedarmayanti (2011: 214-226), terdapat faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja, yaitu:

1. Motivasi

Motivasi ini sebagai pemberian dorongan agar seseorang mampu melangkah pada arah tujuan tertentu dengan melibatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan tersebut. (Sedarmayanti, 2011: 214)

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan disini merupakan sikap atau tingkah laku seseorang maupun sekelompok orang yang sesuai dengan norma, etika, ataupun peraturan yang ada. Disiplin juga dapat diartikan sebagai pengendalian diri untuk tidak melakukan sesuatu diluar etika, norma, ataupun peraturan yang berlaku. (Sedarmayanti, 2011: 222)

3. Etos Kerja

Etos kerja ini merupakan seberapa besar upaya yang dilakukan dalam suatu pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. (Sedarmayanti, 2011: 224)

4. Keterampilan

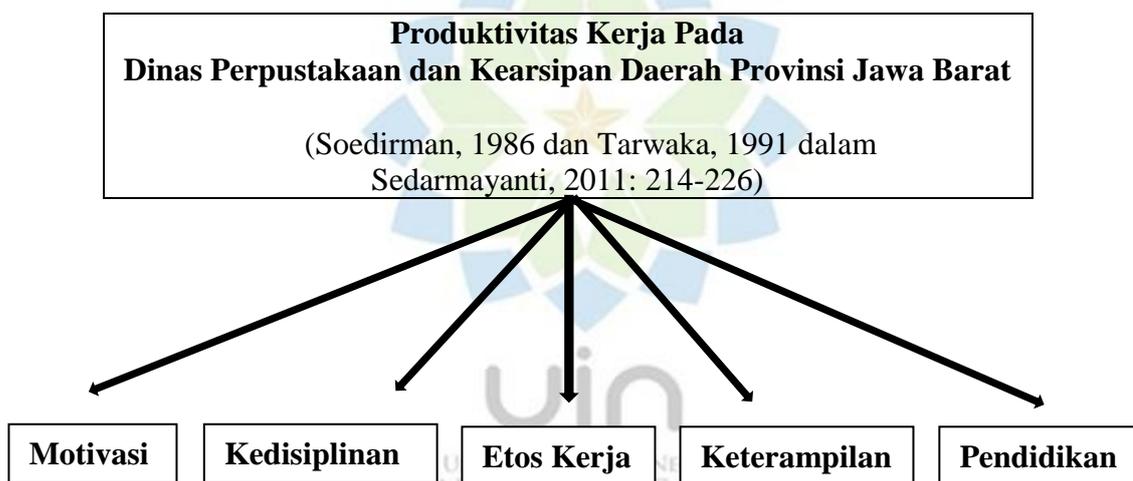
Keterampilan ini berkaitan dengan jumlah hasil tertentu yang terselesaikan dalam satuan waktu tertentu. Faktor ini sangat menentukan tingkat produktivitas, baik itu dalam segi teknis maupun manajerialnya. Salah satu contohnya yaitu terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. (Sedarmayanti, 2011: 225)

5. Pendidikan

Faktor ini lebih mengarah pada pengembangan kemampuan, keterampilan, maupun pengetahuan yang benar-benar harus serasi dengan apa yang dimiliki (Sedarmayanti, 2011: 225). Menurut Engkus (2015) dalam jurnalnya, pendidikan atau pelatihan memiliki peran terhadap produktivitas kerja, hal tersebut juga telah disepakati oleh para ahli (Mitchel. 1978: 121; Robbins, 1984: 175).

Pernyataan lain juga menyebutkan bahwa kemampuan personal (*ability*) sangat mendukung dalam menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebagian ahli menganggap bahwa *ability* merupakan faktor yang lebih penting dari motivasi, dan sebagian lain menganggap sebaliknya (Matsui, et.al., 1977: 98 dalam Engkus, 2015). Kemampuan personal (*ability*) pegawai dapat dikembangkan melalui pendidikan formal, selain itu juga bisa dikembangkan melalui pelatihan atau pendidikan yang diselenggarakan oleh organisasi, termasuk kemampuan khusus yang sangat dibutuhkan organisasi dalam rangka meningkatkan indeks produktivitas kerja. (Engkus, 2015)

Berhubungan dengan teori di atas dan permasalahan yang tertuang pada poin A (latar belakang), faktor yang bermasalah dalam mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah faktor ke-4 yaitu **keterampilan**. Karena produk atau jumlah unit dalam mengalih-mediakan serta mempreservasi arsip yang dihasilkan dalam kurun waktu 1 tahun tidak sesuai dengan target yang telah disepakati. Berdasarkan beberapa pendapat atau teori di atas, peneliti akan menggambarkan kerangka pemikiran dalam menganalisis produktivitas kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

G. Proposisi

Berdasarkan teori yang tertuang dalam kerangka pemikiran di atas, maka proposisi dari penelitian ini ialah: “Produktivitas kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dapat berjalan dengan optimal, jika dilaksanakan sesuai dengan konsep: 1) motivasi; 2) kedisiplinan; 3) etos kerja; 4) keterampilan; dan 5) pendidikan.”