BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas pegawai. Sebab, SDM akan menggambarkan tentang keterlibatan pegawai untuk terhubung secara emosional, berkomitmen dan aktif memberikan kontribusi di luar kewajiban pokoknya kepada organisasi pemerintah daerah (OPD). Dalam hal ini diperlukan pembangunan SDM guna memberikan kesempatan kepada OPD khususnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Magetan untuk mengatur rumah tangga sendiri sesuai dengan peraturan daerah. Sebab, saat Disdukcapil Kabupaten Magetan berhasil membangun SDM mereka. Maka, tujuan organisasi akan mudah untuk dicapai.

Kualitas SDM akan sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pelatihan dan juga pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai (Agustini, 2024). (Tobamba, Alam, Monoarfa, et al., 2023) menyatakan sejatinya kualitas SDM menyangkut keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungan terhadap efektivitas instansi pemerintah dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

Sejatinya, OPD dibangun oleh tiga sumber daya, yaitu, sumber daya keuangan, sumber daya material, dan sumber daya manusia. Perlu diingat, SDM menjadi faktor yang utama. Sebab, dewasa ini SDM tak hanya dipandang sebagai sumber daya semata, melainkan sebagai aset lembaga atau orgnasisasi. (Issn & Benjamin, 2022). Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset yang paling utama dan berharga, serta dapat dilipatgandakan.

Sumber daya manusia sejatinya juga menjadi satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, akal, pengetahuan, keinginan, keterampilan, motivasi, kekuatan dan upaya. Sebagai komponen fundamental dalam sebuah organisasi, SDM memerlukan sebuah motivasi untuk meningkatkan ouput dalam mencapai tujuan. (Rahmadiany et al., 2024). Pengelolaan SDM yang tepat akan sangat membantu pengembangan organisasi. Tak mudah, sebab, pengembangan SDM membutuhkan strategi dan taktik yang berbeda. Salah satunya adalah melalui instruksi dan pelatihan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Magetan bahkan memberikan bimbingan teknis (Bimtek). Dimana bimtek ini adalah sebuah kegiatan dimana peserta diberikan pelatihan yang bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi peserta dimana materi yang diberikan meliputi tim kerja efektif, teknik komunikasi dalam konteks pelayanan prima, survey indeks kepuasan masyarakat dan penanganan keluhan pelanggan untuk tata pemerintahan

yang baik dan profesionalisme seseorang, kepemimpinan, dan lain-lain. (Pusat Diklat Nasional, n.d.). Bimtek ini memiliki tujuan untuk memberikan pembekalan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta pelatihan tentang prosedur pengadaan barang/jasa pemerintah sesuai dengan Perpres Nomor 16 Tahun 2018. Sehingga diharapkan peserta memilikikompetensi untuk melaksanakan tugas sehari-hari dalam bidang pengadaan barang/jasa pemerintah dan berhasil dalam menempuh ujian sertifikasi. (Ibid).

Menurut data Disdukcapil Kabupaten Magetan bahwa bimtek terakhir kali terlaksana pada 2-3 Maret 2024 dengan tema *Character Building*. Bimtek *Character Building* tersebut diikuti oleh semua pegawai, baik ASN maupun non ASN. Dengan harapan Disdukcapil Kabupaten Magetan mampu meningkatkan pelayanan administrasi dan kependudukan (adminduk) kepada masyarakat. Sehingga Disdukcapil Kabupaten terus bisa meningkatkan kualitas data kependudukan yang disajikan. Mengingat data kependudukan sangat besar perannya sebagai penentu indeks pembangunan manusia (IPM). (Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan, 2024).

Selain itu, program bimtek berbasis *Character Building* itu juga mengajarkan pegawai dalam membangun komitmen belajar, sikap positif dalam memberikan pelayanan, serta menjaga penampilan sebagai insan pelayanan, membangun *mindset service excellent* hingga menangani complain yang baik. Hal tersebut sejatinya menjadi hal dasar yang

dibutuhkan pegawai untuk memberikan pelayanan yang membahagiakan bagi masyarakat Kabupaten Magetan. (Disdukcapil Kabupaten Magetan, 2024).

Meski begitu, Disdukcapil Kabupaten Magetan masih menjumpai beberapa tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki. Berdasarkan data dari Disdukcapil Kabupaten Magetan (2026),(Dan et al., 2026) dalam dokumen Rencana Kerja (Renja) 2026 disebutkan bahwa kompetensi aparatur sipil negara (ASN) masih perlu ditingkatkan untuk dapat mengelola sistem digital secara lebih efektif dan efisien demi memberikan pelayanan adminduk yang prima kepada masyarakat.

Produktivitas kerja menjadi unsur yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, apalagi untuk organisasi perangkat daerah (OPD). Pegawai harus dapat memperhatikan produktivitas kerja mereka karena hal ini akan berkesinambungan dengan sumber daya manusia (SDM) yang mereka miliki.(Adelliani et al., n.d.) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu pengukuran atas kualitas dan jumlah pekerjqaan yang diselesaikan dengan mempertimbangkan biaya dan sumber daya. indikator dalam produktivitas kerja meliputu beberapa hal, yaitu, kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, efisiensi, dan kualitas. Ini artinya bahwa produktivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan kuantitas output kerja, tetapi juga dengan kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi penggunaan sumber daya.

Gaurifa & Manajemen (2024) menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah hasil kerja dari seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja dan standar yang ditetapkan oleh organisasi serta mempunyai sikap mental yang semangat untuk melakukan tingkat perbaikan. Tak hanya itu, Fadil & Taufik (2026) juga menjelaskan bahwa produktivitas kerja juga bersinggungan dengan sikap mental. Sikap mental ini adalah sebuah sikap yang selalu ingin mencari peningkatan pada apa yang sudah ada. Hal ini sejatinya sebagai sebuah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini daripada kemarin. Dan bahwa besok akan lebih baik hari ini.

Sebab, produktivitas kerja lebih dari sekadar ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen. Produktivitas kerja mencakup pola filosofis dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk terus berupaya mencapai kualitas hidup yang lebih baik. (Ibid., 578). Oleh sebab itu, organisasi pemerintah daerah (OPD) harus menetapkan peningkatan produktivitas untuk setiap fungsi secara keseluruhan, di semua area dalam instansi pemerintah daerah khususnya dilingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Magetan. Produktivitas kerja menjadi sangat penting karena manfaatnya dapat

dirasakan oleh semua pihak, baik OPD maupun pegawai yang ada di dalamnya.

Manusia sebagai mahkluk sosial senantiasa selalu membuat sebuah kerjasama dengan orang lain guna mencapai sebuah tujuan. Hal inilah yang kemudian turut mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai.

Produktivitas kerja khusunya dalam OPD menjadi penilaian penting karena akan menyangkut beberapa kriteria penilaian, seperti kedisiplinan pegawai, baik ASN dan non ASN, kualitas kerja, efektivitas penggunaan SDM, ketepatan waktu serta kemampuan pegawai ASN dan non ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

(Tobamba, Alam, Monoarfa, et al., 2023) menjelaskan bahwa sebuah organisasi tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas pegawainya tidak mengalami peningkatan. Ditambah lagi semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam OPD guna meningkatkan kualitas pelayanan publik demi memberikan jasa yang prima kepada masyarakat agar tercipta sebuah kepuasan publik yang baik. Konsekuensi logis dari kondisi di atas adalah bahwa OPD khususnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Magetan harus mampu membenahi sumber daya manusia (SDM) mereka. Hal ini

guna menghadapi era persaingan global dan mengutamakan kepuasan masyarakat dalam pelayanan. Sebab, situasi ini akan mengembalikan kepercayaan masyarakat.

Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia diperlukan sebuah kerjasama dan konsultasi. Maka dari itu, dibentuklah sebuah prosedur yang dikenal sebagai disiplin kerja. Sehingga membuat pegawai, baik ASN maupun non ASN akan dengan ikhlas mengikuti aturan yang ada. (Alfitriani et al., 2025) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesiapan dan komitmen individu untuk mengikuti dengan melaksankan aturan nilai-nilai sosial yang berlaku di lingkungannya. Sebab, disiplin kerja bukan melakukan sesuatu karena adanya paksaan atau ketakutan atau hukuman. Tetapi, juga merupakan sikap yang tertanam untuk menghormati dan mengikuti aturan serta norma yang ada di dalam OPD khususnya di Disdukcapil Kabupaten Magetan. (Wahyu et al., 2022) menyebut bahwa pegawai yang sering melanggar peraturan maka mencerminkan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang buruk. Apabila pegawai mematuhi kebijakan yang ditetapkan perusahaan maka pegawai memiliki disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja tentunya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dilingkup Disdukcapil Kabupaten Magetan. Karena tanpa adanya disiplin kerja pegawai, baik ASN maupun non ASN akan susah bagi mereka untuk mencapai hasil yang optimal dalam memberikan layanan administrasi dan kependudukan kepada masyarakat. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Magetan selaku OPD memiliki tugas sebagai pelaksana urusan pemerintahan bidang administrasi kependudukan ini terkadang masih ditemui beberapa kendala menyangkut soal kedisiplinan pegawai, baik ASN maupun non ASN. Kendala kedisiplinan kerja pegawai ini misalnya adalah adanya pegawai yang datang terlambat dalam apel pagi dan suka menunda pekerjaan. Hal ini kemudian menyebabkan pekerjaan menjadi menumpuk karena pegawai tak mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Selain disiplin kerja, kualitas sumber daya manusia juga menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Salah satu aspek yang dapat menggambarkan kualitas sumber daya manusia adalah tingkat pendidikan pegawai. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat mendukung peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun tingkat pendidikan pegawai Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan Per 31 Desember 2025

No	Pendidikan	Jumlah (orang)
1	Strata 3	0
2	Strata 2	1
3	Strata 1/Sederajat	32
4	Diploma	16
5	SMA/Sederajat	2
6	SMP/Sederajat	0
7	SD/Sederajat	0
	Jumlah	50

Sumber: Data Sekunder, Internal DISDUKCAPIL Kab. Magetan

Berdasarkan Tabel 1.1, sebagian besar pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 32 orang, diikuti Diploma sebanyak 16 orang dan Strata 2 (S2) sebanyak 1 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat.

(Umum & Kabupaten, n.d.) menjelaskan bahwasannya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah indikator pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang baik. Indikator ketepatan waktu ini kemudian

akan menumbuhkan rasa tanggungjawab terhadap pegawai di Disdukcapil Kabupaten Magetan. Sehingga bisa memberikan kontribusi yang baik terhadap penerima layanan, dalam hal ini adalah masyarakat Kabupaten Magetan. Ketepatan waktu dalam disiplin kerja menunjukkan pula bahwa pegawai, baik ASN maupun non ASN di Disdukcapil Kabupaten Magetan mampu mengefisiensi waktu dan bekerja secara efektif sehingga mampu meminimalisir penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai itu sendiri.

Keterampilan kerja sejatinya juga menjadi faktor yang sangat menentukan produktivitas pegawai. (Mainake et al., 2024) mengungkapkan bahwa keterampilan kerja adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti keterampilan mengoperasikan komputer atau berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok, serta keterampilan untuk dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Keterampilan kerja pegawai sejatinya juga selaras dengan tingkat pendidikan. Tingkat Pendidikan nyatanya memberikan pengaruh terhadap keterampilan kerja. Karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas

untuk berinisiatif dan berinovasi. Dalam lingkup Disdukcapil Kabupaten Magetan ditemukan bahwa pegawai banyak yang memiliki latar belakang pendidikan akhir setara Strata 1 (S1) bahkan beberapa dari pegawai di Disdukcapil Kabupaten Magetan ada yang memiliki pendidikan akhir Strata 2 (S2). (Syahdan et al., 2017) mendukung data di atas karena latar belakang pendidikan atau pengetahuan pegawai yang memadai dapat mengisi suatu jabatan dan keterampilan dalam menggerakkan pekerjaan sehari-hari.

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat tingkat disiplin kerja pegawai adalah kehadiran dan ketepatan waktu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan selama tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Jumlah Presentase Ketidakhadiran di Apel Pagi Disdukcapil Kabupaten Magetan Berdasarkan Alasan

No	Bulan	Jumlah Kehadiran	Jumlah Keterlambatan	Keterangan
1	Januari	94,06%	3,52%	1. Cuti Melahirkan 2. Cuti Sakit 3. Dinas Luar Kota 4. Terlambat
2	Februari	94,97%	5,03%	1. Cuti Tahunan 2. Cuti Melahirkan 3. Dinas Luar Kota 4. Terlambat
3	Maret	95,52%	4,48%	1. Cuti Tahunan 2. Sakit 3. LATSAR

				4. Terlambat
4	April	94,78%	5,22%	1. Cuti Sakit 2. Cuti Tahunan 3. Cuti Melahirkan 4. Dinas Luar Kota
5	Mei	95,65%	10,87%	1. Cuti Sakit 2. Dinas Luar Kota 3. Izin 4. Terlambat

Sumber: Data Sekunder, Internal DISDUKCAPIL Kab. Magetan

Berdasarkan Tabel 1.2, masih ditemukan keterlambatan kehadiran pegawai pada setiap bulan dengan persentase yang bervariasi. Persentase keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Mei sebesar 10,87%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan disiplin kerja yang perlu mendapat perhatian karena dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan produktivitas kerja pegawai.

Sesuai dengan visi Indonesia emas 2045 dimana terdapat reformasi birokrasi yang mana semua pegawai ASN dituntut untuk bekerja lebih professional, transparan dan akuntabel. (Disdukcapil Kabupaten Magetan, 2026). Oleh sebab itu, Disdukcapil Kabupaten Magetan terus mendorong kualitas pelayanan administrasi kependudukan untuk masyarakat melalui inovasi baru.

Berbagai inovasi pelayanan dihadirkan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik khususnya adiministrasi kependudukan untuk masyarakat Kabupaten Magetan. Inovasi yang dikembangkan Disdukcapil Kabupaten Magetan ada 11 program. Program

inovasi yang dikembangkan oleh Disdukcapil tersebut adalah sebagai berikut:

1) **PALING BUDIMAN (Perekaman Keliling Buat Difabel dan Manula)**

   PALING BUDIMAN adalah singkatan dari Perekaman Keliling Buat Difabel dan Manula. Melalui inobvasi PALING BUDIMAN ini Disdukcapil Kabupaten Magetan berharap masyarakat tak perlu datang ke tempat pelayanan administrasi dan kependudukan (adminduk) di Kecamatan, Mall Pelayanan Publik (MPP), ataupun Dinas untuk mendapatkan Kartu Tanda Penduduk (KTP) bahkan Kartu Keluarga (KK). Masyarakat yang tergolong difabel dan manula hanya perlu menyiapkan dokumen KK dan KTP sebagai syarat utama untuk bisa memiliki dokumen kependudukan. Sebab, DIisdukcapil Kabupaten Magetan melakukan perekaman keliling dengan sistem jemput bola.

2) **PAKTUWA ANDOK KETAN (Pelayanan Administrasi Kependudukan Tutul WA)**

   Inovasi lain dari Disdukcapil Kabupaten Magetan yang juga tak kalah menarik adalah PAKTUWA ANDOK KETAN. Ini adalah program kerja singkatan dari Pelayanan Administrasi Kependudukan Tutul WA. Pertama kali diluncurkan pada 18 Juni 2018. Dimana kala itu PAK TUWA ANDOK KETAN

hanya melayani cetak KTP, Kartu Identitas Anak (KIA), Surat Pindah, Akta Kematian serta Akta Kelahiran.

3) **BUAH HATIKU (Berkah Usai Melahirkan, Hari Bahagia Dapat KIA)**

BUAH HATIKU adalah sebuah singkatan dari Berkah Usai Melahirkan, Hari Bahagia Dapat KIA. Program ini adalah inovasi Disdukcapil Kabupaten Magetan yang berkolaborasi dengan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Magetan. Masyarakat tak perlu lagi menunggu lama untuk mendapatkan dokumen kependudukan. Karena Disdukcapil Kabupaten Magetan sudah langsung memberikan dokumen kependudukan, baik itu KK ataupun KTP kepada ibu-ibu saat sesudah pulang dari rumah sakit

4) **SENDIRI LAGI**

Satu lagi inovasi dari Disdukcapil Kabupaten Magetan adalah mereka melakukan kerjasama dengan Pengadilan Agama Magetan untuk memberikan pelayanan administrasi kependudukan bagi masyarakat yang terpkasa harus sendiri lagi. Akta Perceraian langsung diterimakan kepada masyarakat yang langsung diterbitkan oleh Pengadilan Agama Magetan. (Disdukcapil Kabupaten Magetan, 2026). Semua data yang terdapat dalam buku nikah, KK dan KTP bakal mengalami perubahan status perkawinan. Bahkan

5) **MATUR SUWUN (Merubah Adminduk Untuk Purna Tugas PNS Cukup WA Berubah Pensiunan)**

Inovasi keren lain dari Disdukcapil Kabupaten Magetan adalah MATUR SUWUN. MATUR SUWUN ini adalah singkatan dari Merubah Adminduk Untuk Purna Tugas PNS Cukup WA Berubah Pensiunan. Menariknya lagi inovasi MATUR SUWUN ini adalah hasil kerjasama Disdukcapil Kabupaten Magetan dengan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahrga (Dikpora) Kabupaten Magetan.

Tujuan dikeluarkannya inovasi ini adalah untuk membantu para pegawai yang akan pension dalam mengurus administrasi kependudukan.

6) **TAMAT SEKOLAH (Akta Kematian Secara Kolektif Sampai Rumah)**

TAMAT SEKOLAH adalah sebuah inovasi yang dikeluarkan oleh Disdukcapil Kabupaten Magetan untuk warganya yang akan mengajukan akta kematian. TAMAT SEKOLAH sendiri adalah singkatan dari Akta Kematian Secara Kolektif Sampai Rumah. Untuk mendapatkan program ini perangkat desa terkait harus menyerahkan sejumlah persayaratan kepada Disdukcapil Kabupaten Magetan. Lalu, Disdukcapil Kabupaten Magetan akan memproses dokumen tersebut. Setelah itu, dokumen akan diserahkan kepada

perangkat desa terkait. (Disdukcapil Kabupaten Magetan, 2026).

7) KADO HIDUPKU

KADO HIDUPKU adalah singkatan dari Kelengkapan Dokumen Hasil Kolaborasi Disdukcapil, Kemenag, dan KUA. Program ini bertujuan untuk mempermudah masyarakat yang menikah agar tidak perlu mengurus dokumen kependudukan secara terpisah setelah pernikahan. Melalui inovasi ini, pasangan pengantin tidak hanya mendapatkan buku nikah, tetapi juga langsung memperoleh Kartu Keluarga (KK) baru dan KTP elektronik dengan status perkawinan yang sudah diperbarui. Inovasi KADO HIDUPKU dibuat untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik, mempercepat pengurusan administrasi kependudukan, serta memberikan pelayanan yang lebih praktis, cepat, dan membahagiakan masyarakat Kabupaten Magetan.

8) PAK DE BAYAN (Pelayanan Administrasi Kependudukan Desa Bersih Melayani)

PAK DE BAYAN adalah sebuah terobosan baru yang dibuat oleh Disdukcapil Kabupaten Magetan untuk kecamatan yang telah menjalin perjanjian kerjasama dengan Disdukcapil Kabupaten Magetan. PAK DE BAYAN adalah sebuah singkatan dari Pelayanan Administrasi Kependudukan Desa

Bersih Melayani. Sejauh ini sudah kurang lebih 87 desa/kelurahan yang telah melaksanakan program PAK DE BAYAN yang dibuat oleh Disdukcapil Kabupaten Magetan. (Disdukcapil Kabupaten Magetan, 2026).

9) **CAK TEMON (Cetak Kartu Identitas Anak (KIA) Tanpa Permohonan)**

Inovasi hebat dari Disdukcapil Kabupaten Magetan lainnya adalah CAK TEMON. Ini adalah sebuah singkatan dari Setak Kartu Identitas Anak (KIA) Tanpa Permohonan. Masyarakat tak perlu datanag ke Disdukcapil Kabupaten Magetan karena pihak dinas hanya akan mencetak KIA anak berusia 0-17 tahun melalui Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK). Setelah itu, KIA akan didistribusikan kepada masayarakat. (Disdukcapil Kabupaten Magetan, 2026).

10) **Pelayanan Sabtu Tuntas**

Pelayanan Sabtu Tuntas adalah sebuah inovasi dari Disdukcapil Kabupaten Magetan yang telah ada sejak tahun 2020. Program ini dilakukan setiap hari Sabtu bertempat di desa/kelurahan yang telah dijadwalkan sebelumnya. Pelayanan Sabtu Tuntas ini sejatinya diberikan kepada masyarakat karena kendala untuk datang ke titik pelayanan di Disdukcapil Kabupatena Magetan karena terbatasnya waktu. Pelayanan Sabtu Tuntas ini diberikan kepada masyarakat yang nantinya

akan didatangi oleh karyawan/karyawati Disdukcapil Kabupatena Magetan untuk kepengurusan KK, perekaman KTP-EL, perubahan data kependudukan, akta kelahiran, akta kematian serta KIA. (Disdukcapil Kabupaten Magetan, 2026).

11) PALING JEMPOL (Perekaman Keliling Jemput Bola)

PALING JEMPOL adalah akronim dari Perekaman Keliling Jemput Bola. Program PALING JEMPOL ini sudah dilaksanakan oleh Disdukcapil sejak tahun 2019. Program ini sejatinya adalah inovasi Disdukcapil Kabupaten Magetan untuk siswa dan siswi sekolah yang sudah berumur 16 tahun ke atas. Melalui inovasi PALING JEMPOL ini diharapkan bisa mendongkrak prsentase kepemilikan Kartu Identitas Penduduk Elektronik (KTP-El) di Kabupaten Magetan khususnya mereka yang yang masih duduk di bangku sekolah dan yang sudah berumur 16 tahun ke atas.

Penjabaran inovasi di atas adalah bukti bahwa pegawai dilingkup Disdukcapil Kabupaten Magetan memiliki keterampilan kerja yang mumpuni. Sebab, orang yang terampil adalah orang yang melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar serta terus berupaya untuk terus berinovasi dalam upaya peningkatan kualitas layanan publik kepada masyarakat. (Issues, 2022) Keterampilan kerja sejatinya dapat digunkan untuk mengendalikan perilaku. Artinya, setiap aktivitas yang dilakukan

membutuhkan pemikiran dan usaha. Kemampuan inilah yang sebenarnya selalu terspesialisasi dalam bidang tertentu.(Fadil & Taufik, 2026)

Sebagai pegawai, baik ASN maupun non ASN diwajibkan untuk terus meningkatkan keterampilan yang dimilikinya. Dengan memiliki keterampilan kerja yang terus berkembang diharapkan pegawai bisa bekerja dengan baik, cepat, tepat dan efisien. (Fadil & Taufik, 2026) mengungkapkan keterampilan adalah tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan secara efektif.

Efektivitas kerja pegawai, baik ASN maupun non ASN menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam kegiatan organisasi dalam lingkup Disdukcapil Kabupaten Magetan yang perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan OPD dapat tercapai secara efektif. (Darni & Febriansyah, 2024a) menyatakan efektivitas kerja dan produktivitas kerja sejatinya adalah dua konsep yang berbeda, meski keduanya saling terkait. Efektivitas kerja berfokus sejauh mana pegawai, baik ASN maupun non ASN mencapai tujuan dengan baik. Sedangkan, produktivitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertantu.

Meningkatnya efektivitas kerja sejatinya membuat produktivitas kerja juga meningkat. Sebab, pegawai menjadi lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas mereka. (Ibid).

Efektivitas kerja juga memiliki makna, yakni, sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran, baik jangka Panjang maupun jangka pendek dan tujuan yang telah ditetapkan. Dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai dan tahap pertumbuhan organisasi. (Wau, 2022a).

Berdasarkan penelitian terdahulu, kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, keterampilan kerja, dan efektivitas kerja umumnya diketahui memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian Benjamin et al. (2022), Rosdiana (2022), Tobamba et al. (2023), Setyanti et al. (2022), serta Handayani et al. (2022) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian mengenai disiplin kerja juga menunjukkan hasil yang beragam. Saleh dan Utomo (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan penelitian yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

Research gap juga terlihat pada variabel efektivitas kerja. Sebagian penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja

berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun, penelitian Sari (2025) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu efektivitas kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas kerja maupun produktivitas kerja. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa kualitas kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut, khususnya pada ASN dan non ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan yang memiliki karakteristik organisasi dan lingkungan kerja yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian skripsi yang saya lakukan ini menjadi penting karena bisa dijadikan sebagai evaluasi dan pengambilan kebijakan bagi dinas terkait. Melalui faktor-faktor yang berpengaruh terhdap produktivitas kerja, instansi pemerintah dapat membuat strategi mengenai peningkatan kualitas SDM dan pelayanan publik secara lebih efektif, efisien dan tepat sasaran.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwasannya sumber daya manusia, disiplin kerja, keterampilan kerja serta fektivitas kerja adalah faktor penting yang bisa mempengaruhi produktivitas

kerja pegawai, baik ASN maupun non ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan.

Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **"Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Keterampilan dan Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja ASN dan Non ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan".**

B. Batasan Masalah

Berikut ini adalah batasan masalah dari penelitian skripsi ini. Adanya batasan masalah ini agar penelitian menjadi lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka dari itu berikut ini batasan masalahnya:

1. Penelitian dilakukan pada ASN dan non ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan
2. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi:
    - Kualitas sumber daya manusia (X_1)
    - Disiplin kerja (X_2)
    - Keterampilan kerja (X_3)
    - Efektivitas kerja (X_4)
3. Variable dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai (Y).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam peneitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas sumber daya manusia dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN dan non ASN pada Disdukcapil Kabupaten Magetan?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja ASN dan non ASN di lingkup Disdukcapil Kabupaten Magetan terhadap produktivitas kerja?
3. Apakah keterampilan kerja bisa memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja ASN dan non ASN di lingkup Disdukcapil Kabupaten Magetan?
4. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN dan non ASN di lingkup Disdukcapil Kabupaten Magetan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja ASN dan non ASN di lingkup Disdukcapil Kabupaten Magetan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ASN dan non ASN di ruang lingkup Disdukcapil Kabupaten Magetan

3. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja ASN dan non ASN di ruang lingkup Disdukcapil Kabupaten Magetan.
4. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja ASN dan non ASN di ruang lingkup Disdukcapil Kabupaten Magetan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian skripsi ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dan sistem informasi organisasi yang berkaitan dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharpkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan dalam upayanya meningkatkan produktivitas kerja pegawai, baik ASN maupun non ASN melalui peningkatan kualitas

sumber daya manusia, disiplin kerja, keterampilan, dan juga efektivitas kerja.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan. Khusunya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan penelitian kuantitatif.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang serupa.