

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap pegawai di dalam suatu lembaga negara, lembaga pemerintahan daerah, lembaga pendidikan, perusahaan, berbagai organisasi politik, maupun organisasi kemasyarakatan dan perorangan tentunya dituntut untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang mempunyai kecakapan maupun keahlian yang kurang di bidang pekerjaannya dapat mengakibatkan pekerjaan yang harus dikerjakannya menjadi tidak selesai tepat waktu, biaya yang dikeluarkan menjadi lebih banyak, maupun tidak sesuai dengan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan. Agar hal ini tidak terjadi maka setiap pegawai harus mempunyai kecakapan dan keahlian yang baik di dalam bidang pekerjaannya masing-masing.

Sumber daya manusia pada saat ini dianggap memiliki peranan yang sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Sumber daya manusia yang dapat di kelola dengan baik akan semakin menjadi faktor pendorong kesuksesan suatu organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia tersebut dilakukan dengan kurang baik maka kinerjanya akan menurun. Dan itu akan mempengaruhi terhadap efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan dari organisasi. Dengan demikian pentingnya untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik agar tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Efisiensi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting di dalam berbagai macam kegiatan organisasi yang sangat perlu diperhatikan dan dikembangkan agar tercapainya tujuan organisasi yang tepat sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, sesuai dengan target anggaran yang ditentukan, dan sesuai dengan target tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pegawai merupakan salah satu faktor penting di didalam pencapaian tujuan organisasi yang efisiensi karena perilaku dan hasil

kerja pegawai tersebut yang akan menentukan lancar atau terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

Dinas Pendidikan Kota Bandung adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas menyelenggarakan sebagian kewenangan di bidang pendidikan. Pada saat ini, efisiensi kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung menjadi kemampuan yang paling penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pembagian pekerjaan masing-masing pegawai. Terutama kegiatan pekerjaan untuk melayani masyarakat, meskipun masih ditemukan beberapa pekerjaan kantor yang masih kurang efisien dalam pelaksanaannya.

Dibawah ini merupakan data penilaian kerja terhadap beberapa bagian pekerjaan di Dinas Pendidikan Kota Bandung :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Capaian Penilaian Kerja Bagian Kesekretariat Dinas dan
Bagian Pekerjaan di Dinas Pendidikan Kota Bandung
Periode Tahun 2011 – 2016

No	Bagian Pekerjaan	Capaian Nilai					
		2011	2012	2013	2014	2015	2016
1.	Kesekretariatan Dinas	60,24	76,43	80,87	61,00	70,99	80,55
2.	Bagian Umum dan Kepegawaian	68,99	93,57	85,90	59,00	72,10	72,45
3.	Bagian Program dan Perencanaan	76,50	80,77	78,50	94,00	71,86	75,23
4.	Bagian Keuangan	77,65	86,79	84,50	77,67	80,99	82,44
Rata-rata Capaian Penilaian Kerja		70,85	84,39	82,44	72,92	74,98	77,67
Selisih Rata-rata Capaian Penilaian Kerja terhadap Rata-rata Capaian Penilaian Kerja Tahun Sebelumnya			Naik 13,54	Turun 1,95	Turun 9,52	Naik 2,06	Naik 2,67

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Kota Bandung, 2016.

Berdasarkan tabel data capaian nilai penilaian kerja diatas memperlihatkan bahwa efisiensi kerja pegawai belum tercapai secara optimal sesuai dengan target 100%. Pada tahun 2011 rata-rata pencapaian penilaian kerja pegawai yaitu 70,85 dengan capaian tertinggi dicapai oleh bagian Program dan Perencanaan dengan capaian nilai 76,50 , pada tahun 2012 dan tahun 2013 capaian nilai tertinggi dicapai oleh bagian Umum dan Kepegawaian

dengan capaian nilai 93,57 dan 85,90 sedangkan masing-masing rata-rata keseluruhan yaitu 84,39 dan 82,44. Capaian pada tahun 2012 mengalami kenaikan 13,54 point dari tahun sebelumnya dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2013 yaitu turun 1,95 point. Pada tahun 2014 capaian nilai tertinggi dicapai oleh bagian Program dan Perencanaan dengan capaian nilai 94,00 dengan rata-rata capaian penilaian kerja yaitu 72,92. Pada tahun 2015 capaian nilai tertinggi dicapai oleh Bagian Keuangan dengan rata-rata keseluruhan adalah 74,98 naik 2,06 dari tahun 2014. Dan pada tahun 2016 capaian nilai tertinggi dicapai oleh Bagian Kesekretariatan Dinas dengan capaian nilai 80,55. Dengan rata-rata keseluruhan Penilaian Kerja pada tahun 2016 yaitu 77,67.

Berdasarkan analisis penulis terhadap fenomena yang terjadi pada data diatas menunjukkan bahwa efisiensi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung belum mencapai target toleransi efisien 90%. Ada banyak hal yang menyebabkan efisiensi di Dinas Pendidikan Kota Bandung belum mencapai target toleransi 90%. Diantaranya yaitu proses pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, proses penemuan dokumen yang digunakan sebagai bahan untuk penyelesaian pekerjaan masih membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga menyebabkan pekerjaan selesai lebih lama dari waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Analisis tersebut diperkuat dengan hasil wawancara pra penelitian penulis dengan Bapak Haris dan Ibu Deta yang merupakan salah satu pegawai Sub bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung. Bahwa efisiensi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung masih belum sesuai dengan kriteria ideal yakni 90%. Masih terdapat beberapa fenomena yang terjadi terkait permasalahan tentang efisiensi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung, seperti pengerjaan pekerjaan yang sudah diatur sesuai dengan TUPOKSI (Tugas, Pokok, dan Aksi) yang masih melenceng jauh dari target yang telah di tentukan. Target tersebut seperti diantaranya masih banyak pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan target waktu yang telah

ditentukan, tidak sesuai dengan target biaya yang telah ditentukan, dan output yang dihasilkan lebih kecil dari inputnya. Dimana target yang telah ditentukan tidak sesuai dengan realisasi yang terjadi. Pencapaian target beban kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung masih berkisar antara 70 % - 80 %. Dengan batas toleransi minimal yaitu 90 % dari target beban kerja yang ditentukan. Ini mencakup seluruh beban kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung tidak terkecuali dengan beban kerja yang lebih sedikit ataupun lebih banyak dari yang lainnya. Maka dari itu efisiensi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung belum dikatakan masuk ke dalam kriteria nilai 100 sesuai dengan kriteria Standar Nilai Prestasi Kerja yang dibuat oleh Badan Kepegawaian Nasional.

Adapun standar nilai prestasi kerja seperti terlihat pada tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.2
Standar Nilai Prestasi Kerja

Kriteria Nilai	Keterangan
91 – 100	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.
76 – 90	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
61 – 75	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan, dan lain-lain.
51 – 60	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
50 ke bawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan,

	revisi dan pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain.
--	--

Sumber : Badan Kepegawaian Nasional

Dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung belum mencapai kriteria 100% dan hanya mencapai sekitar 70%, apabila dibandingkan dengan standar nilai prestasi kerja Dinas Pendidikan Kota Bandung terletak antara 61 – 75 ini berarti pencapaian hasil kerja pegawai mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain. Oleh karena itu perlu adanya rangsangan pendukung yang dapat tercapainya efisiensi kerja pegawai secara optimal. Rangsangan pendorong tersebut dapat berasal dari dalam berupa dorongan dan keinginan untuk mencapai prestasi terbaik, mendapat pengakuan dan penghargaan, dan keinginan untuk menciptakan output terbaik. Sedangkan rangsangan pendorong dari luar dapat seperti sistem pengelolaan dokumen yang digunakan, penghargaan yang nyata, gaji yang cukup, kepastian jenjang jabatan, dan lain sebagainya.

Selain data diatas, penulis mendapatkan data lain yang berkaitan dengan efisiensi kerja pegawai, yakni mengenai Analisis Pencapaian Sasaran Peningkatan Kualitas Pelayanan Pendidikan Periode Tahun 2011 – 2016. Analisis Pencapaian Sasaran Peningkatan Kualitas Pelayanan Pendidikan terdiri dari empat Indikator Kerja Utama. Berikut ini adalah tabel data Analisis Pencapaian Sasaran Peningkatan Kualitas Pelayanan Pendidikan Periode Tahun 2011 – 2016 .

Tabel 1.3
Analisis Pencapaian Sasaran Peningkatan Kualitas Pelayanan Pendidikan
Dinas Pendidikan Kota Bandung
Periode Tahun 2011 – 2016

No	Indikator Kerja Utama	Tahun 2011			Tahun 2012			Tahun 2013			Tahun 2014			Tahun 2015			Tahun		
		T (%)	R (%)	%	T (%)	R (%)	%	T (%)	R (%)	%	T (%)	R (%)	%	T (%)	R (%)	%	T (%)	R (%)	
1	Manajemen Pelayanan Pendidikan	94	94	100	96	93	96,8	98	95	96,93	97	94	96,91	96	92	95,83	100	93	
2	Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan UN/UAS	92	92	100	94	91	96,80	98	95	96,93	91	87	95,60	91	90	98,9	100	94	
3	Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan PSB	94	94	100	96	94	97,91	99	95	95,95	97	96	98,96	97	95	97,93	100	96	
4	Merger dan Regrouping SD Negeri	500	500	100	400	390	97,5	300	275	91,66	250	240	96	250	230	92	100	97	
Rata-rata Indeks Kerja Utama (IKU)				100				97,25				95,36				96,16			
Selisih Rata-rata IKU terhadap Rata-rata IKU Tahun Sebelumnya							Turun 2,75				Turun 1,89				Turun 1,89				Turun 0,70

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Bandung

Keterangan :

T : Target

R : Realisasi

(%) : Dalam persen

Pradhilla Mahandani Soehana, 2017

PENGARUH SISTEM KEARSIPAN TERHADAP EFISIENSI KERJA PEGAWAI DI DINAS
 PENDIDIKAN KOTA BANDUNG

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

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa terjadi ketidaksuaian antara target kerja yang telah ditentukan dengan realisasi yang terjadi di lapangan. Mulai tahun 2011 sampai dengan tahun 2016 realisasi pencapaian target kerja utama mengalami penurunan dan kenaikan. Penurunan pencapaian target kerja terjadi pada tahun 2011 – 2012 sebesar 2,75 % selanjutnya pada tahun 2012 - 2013 terjadi penurunan kembali sebesar 1,89 % selanjutnya terjadi kenaikan pencapaian target kerja pada tahun 2012 – 2013 sebesar 1,51 % lalu terjadi penurunan kembali pada tahun 2014 – 2015 sebesar 0,70 %. Dan kembali terjadi penurunan pada tahun 2015 – 2016 sebesar 1,16%.

Berdasarkan analisis penulis, bahwa kenaikan dan penurunan pencapaian target kerja pada tabel diatas disebabkan karena berbagai faktor, diantaranya karena target yang ditentukan dinaikan pada setiap tahunnya. Lalu selain dari itu juga pengolahan dokumen atau arsip yang masih kurang efektif dan efisien menyebabkan realisasi pencapaian target terjadi kenaikan dan penurunan.

Fenomena tersebut diperkuat dengan survey pra penelitian yang penulis lakukan di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Terdapat fenomena yang dimana pengelolaan arsip di Dinas Pendidikan Kota Bandung masih belum di menggunakan pengelolaan yang efektif dan efisien. Karena sistem kearsipan di Dinas Pendidikan Kota Bandung masih di kelola oleh masing-masing bagian pekerjaan. Belum ada bagian khusus yang bertugas untuk mengelola arsip agar arsip dapat digunakan secara efektif dan efisien. Serta penyimpanan arsip belum ditata sedemikian rupa baiknya. Sehingga untuk mendapatkan arsip yang suatu saat diperlukan, masih harus ditemukan dengan cara yang manual. Selanjutnya penyimpanan dari arsip itu sendiri belum efektif dan efisien karena penumpukan arsip masih terjadi dimana-mana. Belum disimpan sesuai dengan fungsi dan tujuan yang seharusnya.

Mengacu pada keseluruhan pemaparan dari data dan fenomena yang terjadi pada ulasan di atas, dalam upaya memahami dan memecahkan masalah belum optimalnya efisiensi kerja pegawai dan belum adanya pengelolaan arsip yang efektif dan efisien di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Maka perlu dan penting dilakukan penelitian tentang pengaruh sistem kearsipan yang sebagai

mana fungsi dari sistem kearsipan tersebut yaitu untuk menjaga arsip dan memudahkan untuk ditemukannya kembali terhadap efisiensi kerja pegawai. Inilah yang menarik penulis mengadakan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Sistem Kearsipan terhadap Efisiensi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan di dalam latar belakang masalah di atas bahwa sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan dengan sangat serius agar tujuan organisasi yang ingin dicapai dapat tercapai dengan baik dan maksimal. Maka yang akan menjadi kajian utama dalam penelitian ini adalah masalah efisiensi kerja pegawai. Di dalam suatu organisasi, mempunyai sistem kearsipan yang baik adalah hal yang sangat penting, untuk itu efektivitas sistem kearsipan diharapkan dapat meningkatkan suatu efisiensi kerja pegawai dalam bekerja. Pengimpelentasian sistem kearsipan yang efektif akan membuat pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan lebih efisien, sehingga dapat dikatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja pegawai yaitu sistem kearsipan.

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran efektivitas sistem kearsipan di Dinas Pendidikan Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat efisiensi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung dari sistem kearsipannya?
3. Adakah pengaruh efektivitas sistem kearsipan terhadap tingkat efisiensi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengungkap gambaran tentang pengaruh sistem kearsipan terhadap Efisiensi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian ilmiah tentang sistem kearsipan terhadap efisiensi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Sedangkan secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran deskripsi tingkat efektivitas sistem kearsipan di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat efisiensi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem kearsipan terhadap efisiensi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Setelah tujuan hasil penelitian di atas tercapai, maka dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mereka yang tertarik dengan kajian penelitian ini. Adapun kegunaan kegunaan lain yang ingin dicapai yaitu berupa kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Memberikan sumbangan bagi bidang ilmu manajemen perkantoran, terutama dalam kaitannya dengan masalah sistem kearsipan. Dan juga dapat dijadikan dasar bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Sebagai bahan informasai bagi Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk dapat lebih memahami faktor-faktor dan masalah-masalah yang berkaitan dengan efisiensi kerja, sehingga dapat dikembangkan

model pendekatan yang efektif bagi peningkatan efisiensi kerja pegawai.

- b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Dinas Pendidikan Kota Bandung mengenai efisiensi kerja pegawai.
- c. Sebagai sumbangan informasi bagi Dinas Pendidikan Kota Bandung mengenai masalah yang sedang dihadapi.
- d. Sebagai bahan masukan bagi para pengambil keputusan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan sistem kearsipan.
- e. Untuk mengetahui dengan pasti pengaruh sistem kearsipan terhadap efisiensi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- f. Sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman bagi penulis, sehingga dapat mengaplikasikan teori yang telah dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, gejala, dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan secara keilmuan.
- g. Sebagai bahan bagi para pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai sistem kearsipan yang menunjang efisiensi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.