

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi merupakan suatu era dimana berbagai aspek kehidupan berkembang dengan pesat dan persaingan yang dihadapi semakin ketat. Perkembangan yang terjadi di era globalisasi menuntut semua pihak dapat untuk menghadapi segala tantangan global, tak terkecuali dengan instansi pemerintahan. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Dalam suatu organisasi peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Sependapat dengan pernyataan Wayne dan Awad dalam Sedarmayanti (2009, hal. 17) “Pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia mempunyai dimensi luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi.” Jadi, sumber daya manusia sangat penting di dalam sebuah instansi atau perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari suatu instansi atau perusahaan.

Salah satu sumber daya manusia yang memiliki tugas dalam pengelolaan kearsipan yaitu arsiparis.

Arsiparis adalah seseorang yang memiliki kompetensi di bidang kearsipan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan/atau pendidikan dan pelatihan kearsipan serta mempunyai fungsi, tugas, dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan kearsipan.” (Undang-undang 43 Tahun 2009)

Arsiparis yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, instansi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja arsiparis. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka pada instansi atau

organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara, A. A. (2015, hal. 67) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Salah satu instansi yang memiliki tugas pokok dalam melaksanakan urusan pemerintah dalam bidang kearsipan adalah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Instansi tersebut perlu memiliki arsiparis yang berkualitas yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Namun pada kenyataannya dalam instansi tersebut masih terdapat kurang optimalnya kinerja. Dapat dilihat dari data kinerja DISPUSIPDA bagian kearsipan sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Kinerja DISPUSIPDA Bagian Kearsipan Tahun 2016-2018

No	Indikator Kinerja	Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Tingkat ketepatan waktu temu balik arsip	1 Jam	1 Jam	100	-	-	-	-	-	-
2	Persentase Data Center Arsip	17%	17%	100	-	-	-	-	-	-
3	Presentasse OPD yang telah memenuhi standard baku	33%	33%	100	21,28 %	21,28%	100	20%	21%	100
4	Jumlah data arsip di unit kearsipan	63.000 Boks	63.000 Boks	100	57.250 Boks	57.250 Boks	100	6.000 Boks	6.000 Boks	100
5	Presentase/ Jumlah arsip yang digitalisasi/ dialihmediakan	0.21%	0.21%	100	12.600 Lembar	12.600 Lembar	100	3.000 Lembar	1.000 Lembar	33
6	Jumlah arsip yang di preservasi	-	-	100	220 Lembar	220 Lembar	100	220 Lembar	120 Lembar	55
7	Jumlah khasanah arsip diselamatkan	-	-	100	1 Khasanah	1 Khasanah	100	1 Khasanah	1 Khasanah	100

Sumber: LKIP Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Tahun 2018

Dilihat tabel di atas bahwa perbandingan target dan realisasi dari tahun 2016 sampai 2018. Dapat dilihat dari indikator kinerja yang pertama yaitu tingkat ketepatan waktu temu balik arsip pada tahun 2016 sudah mencapai realisasi yaitu 1 jam dan tingkat capaiannya 100%, untuk tahun 2017 dan 2018 masih tetap sama. Lalu untuk persentase data center arsip pada tahun 2016 sudah mencapai realisasi yaitu 17% dan tingkat capainya 100%, untuk tahun 2017 dan 2018 masih tetap sama. Kemudian Presentase OPD yang telah memenuhi standard baku tiap tahunnya telah mencapai realisasi. Selanjutnya Jumlah data arsip di unit kearsipan pun di tiap tahunnya telah mencapai realisasi. Untuk indikator Presentase/ Jumlah arsip yang digitalisasi/ dialihmediakan mengalami penurunan pada tahun 2018 dari 3000 lembar menjadi 1000 lembar dan tingkat capainya 33%. Lalu untuk Jumlah arsip yang di preservasi mengalami penurunan pada tahun 2018 dari 220 lembar menjadi 120 dan tingkat pencapaiannya 55%. Dan yang terakhir yaitu jumlah khasanah arsip yang diselamatkan telah mencapai realisasinya di tiap tahunnya.

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Tahun 2016-2018

Indikator		2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)
Capaian Kinerja Pegawai (60%)		55,70	55,89	55,39
Perilaku Kerja (40%)	Orientasi Pelayanan	39,75	39,76	39,76
	Integritas	37,76	37,78	38,01
	Komitmen	39,22	39,41	39,86
	Disiplin	39,61	39,67	40,00
	Kerjasama	35,74	35,77	36,15

Sumber: laporan prestasi kinerja arsiparis DISPUSIPDA

Berikut adalah data Penilaian Prestasi Kerja Tahun 2016-2018. Dapat dilihat dari capaian kinerja pegawai dari tahun 2016-2018 mengalami fluktuatif dimana dari tahun 2016 ke 2017 mengalami kenaikan dari 55,70% ke 55,89% dengan kenaikan 0,19% namun pada tahun 2017 mengalami penurunan dari 55,89% turun ke 55,39% dengan penurunan 0,50%. Hal tersebut dikarenakan ada beberapa aspek yang mempengaruhi penurunan capaian kinerja aspek tersebut adalah kualitas,

kuantitas dan ketepatan waktu ketiga aspek tersebut di akumulasikan dan menjadi hasil capaian kinerja pegawai.

Lalu dilihat dari perilaku kerja dari segi orientasi pelayanan dari tahun 2016 sebesar 39,75% mengalami kenaikan pada tahun 2017 sebesar 39,76% lalu pada tahun 2018 pun mengalami kenaikan menjadi 39,76%. Selanjutnya dari segi integritas dari tahun 2016 sebesar 37,76% mengalami kenaikan pada tahun 2017 sebesar 39,76% lalu pada tahun 2018 pun mengalami kenaikan menjadi 38,01%. Dilihat dari segi komitmen pada tahun 2016 sebesar 39,22% mengalami kenaikan ke 2017 menjadi 39,41% lalu pada tahun 2018 mengalami kenaikan menjadi 39,86%. Lalu dilihat dari segi disiplin pada tahun 2016 sebesar 39,61% mengalami kenaikan pada tahun 2017 menjadi 39,67% dan pada tahun 2018 menjadi 40,00%. Dan yang terakhir dari segi kerjasama pada tahun 2016 sebesar 35,74% mengalami kenaikan ke 2017 sebesar 35,77% dan pada tahun 2018 menjadi 36,15%.

Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas kinerja arsiparis masih belum optimal karena ditandai oleh penurunan capaian kinerja arsiparis. Apabila hal tersebut di biarkan terus menerus jangka pendeknya akan berdampak pada pengelolaan kearsipan di DISPUSIPDA dan jangka panjangnya akan mempengaruhi tujuan dari organisasi.

Maka perlu di ketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja arsiparis di DISPUSIPDA Jawa Barat. Berdasarkan wawancara dengan salah satu arsiparis di DISPUSIPDA yang bernama Abdur Rauf Hamidi mengungkapkan bahwa terdapat masalah-masalah yang ada dalam pengelolaan kearsipan diantaranya adalah kurangnya arsiparis, masih rendahnya jenjang pendidikan arsiparis dan kurangnya pemberian pendidikan dan pelatihan (diklat).

Berdasarkan masalah dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai kinerja arsiparis. Pendekatan yang penulis

gunakan yaitu teori perilaku organisasi dan metode yang penulis gunakan adalah survei explanatory.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini ialah mengenai kinerja arsiparis di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (DISPUSIPDA) Jawa Barat. Menurut Mangkunegara, A. A. (2015, hal. 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu menurut Davis dalam (Rasti, 2016, hal. 4-5) mengungkapkan bahwa terdapat 2 faktor kinerja yaitu kemampuan (ability) dan motivasi. Kemampuan adalah pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu sedangkan motivasi adalah dorongan yang dimiliki dalam setiap individu baik dari dirinya sendiri maupun dari organisasi. Seperti pemberian pendidikan dan pelatihan (diklat).

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja arsiparis di DISPUSIPDA Jawa Barat sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Jumlah Arsip yang Dikelola Masing-Masing Bagian

No	Nama bagian	Jumlah orang	Jumlah yang harus di kerjakan (Box)	Arsip yang dikelola perorang
1	PAD	18 Orang	49.000	2.700
2	PAS	11 Orang	13.000	1.200
3	Sekretariat	5 Orang	3000	600
4	PPK	4 Orang	Tidak Ada	Tidak ada

Sumber: Hasil Wawancara dengan Kepala Arsip Statis DISPUSIPDA

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat ketidaksesuaian persebaran antara arsiparis dengan beban kerja yang dikerjakannya. Idealnya dibagian PAS 1 orang mengerjakan 500 box arsip tetapi pada kenyataannya 1 orang harus mengerjakan 1.200 box hal itu dikarenakan kurangnya arsiparis.

Untuk menjadi arsiparis bisa dilakukan dengan pendidikan formal dan informal. Pendidikan formal itu sendiri dengan berkuliah minimal D3 kearsipan sedangkan untuk menjadi seorang arsiparis tetapi pendidikannya tidak dibidang kearsipan harus mengikuti diklat terlebih dahulu yaitu diklat penciptaan arsiparis terampil yang dilakukan 4 bulan atau 360 JP. Adapun data sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Pendidikan dan Masa Kerja Arsiparis di DISPUSIPDA

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Masa Kerja (Tahun)
SMA	11	19-27
D3	3	19-29
S1	22	12-33
S2	2	28
Jumlah	38	

Sumber: Dokumen Identitas Arsiparis DISPUSIPDA

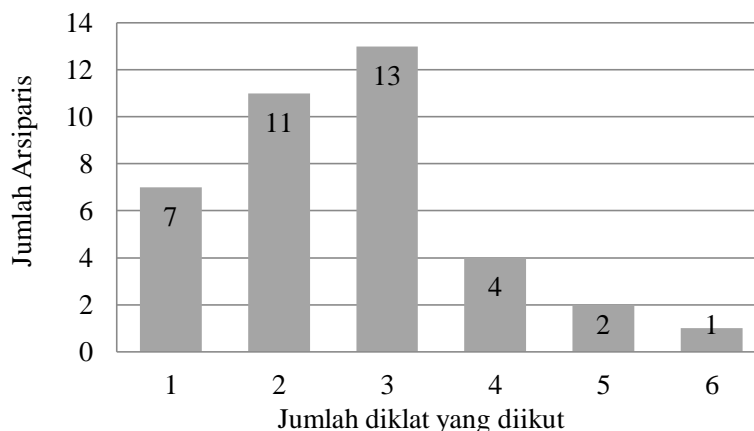
Data di atas merupakan data pendidikan formal yang dimiliki oleh arsiparis di DISPUSIPDA. Tingkat pendidikan formal arsiparis yang paling banyak yaitu S1 sebanyak 22 orang dan masih banyak arsiparis yang memiliki pendidikan formal SMA sebanyak 11 orang.

Sedangkan menurut narasumber, arsiparis yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sudah harus melanjutkan pendidikannya sekurang-kurangnya D3. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa masih rendahnya pendidikan yang dimiliki oleh arsiparis yang ada di Dinas Perpustakaan dan Daerah Provinsi Jawa Barat. Dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan pengetahuan arsiparis masih rendah yang dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja arsiparis itu sendiri. Hal tersebut sesuai yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2015) “kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang

dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula.”

Sedangkan menurut narasumber itu sendiri untuk yang pendidikan terakhirnya SMA diwajibkan untuk mengikuti pendidikan formal minimal D3/D4 Kearsipan. Hal tersebut sesuai dengan (PERKA ANRI NOMOR 5 TAHUN 2019) yang mengatakan bahwa:

PNS yang akan diangkat dalam Jabatan Fungsional Arsiparis kategori keterampilan harus memenuhi persyaratan dengan berijazah paling rendah diploma tiga bidang kearsipan atau bidang ilmu lain dari pendidikan tinggi yang terakreditasi



Gambar 1. 1
Jumlah Diklat yang Diikuti Arsiparis

Tabel 1. 5
Daftar Diklat yang Diikuti

Terampil	Ahli
Diklat Fungsional Arsiparis	Diklat perjenjangan arsiparis
Diklat Manajemen Kearsipan	Diklat pengelolaan arsip dinamis
Diklat Pembekalan Pengelolaan Arsip Statis	Diklat penyusunan inventaris arsip
Diklat pembekalan pengelolaan arsip dinamis	Diklat penciptaan arsiparis tingkat keahlian
Diklat pengawasan kearsipan eksternal	Diklat program arsip vital
Diklat pengawasan kearsipan internal	Diklat pengawasan kearsipan eksternal
Diklat sosialisasi arsip statis	Diklat pengawasan kearsipan internal

Diklat sosialisasi arsip dinamis	Diklat jabatan fungsional arsiparis
Diklat aplikasi pengelolaan arsip dinamis	Diklat pengangkatan arsiparis tingkat ahli
	Diklat teknis pemberkasan arsip
	Lokakarya penelusuran arsip bernilai sejarah di Jawa Barat
	Diklat Penyusunan, penilaian, penetapan angka kredit kumulatif arsiparis berdasarkan SKP
	Diklat TOT pengelolaan arsip
	Diklat sistem pemberkasan elektronik

Sumber: Hasil Angket yang Disebarkan Oleh Peneliti

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu pendidikan non formal yang harus diikuti oleh arsiparis. terlihat dari tabel diatas masih kurangnya diklat yang diikuti oleh arsiparis DISPUSIPDA. Arsiparis yang mengikuti 1-3 diklat ada sebanyak 31 orang dan yang mengikuti lebih dari 3 diklat hanya 7 orang saja. Lalu tabel selanjutnya, adapun diklat yang banyak diikuti oleh arsiparis yaitu diklat jabatan fungsional arsiparis yang berjumlah 12 orang. Dan masih banyak arsiparis yang hanya mengikuti 1 diklat saja Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya diklat yang diikuti oleh arsiparis yang akan mempengaruhi kemampuan yang dimilikinya dan akan berdampak kepada kinerjanya.

Dari faktor-faktor yang ada di atas diduga faktor yang paling mempengaruhi adalah pendidikan dan pelatihan (diklat) dikarenakan dari fenomena diatas bahwa pendidikan dan keterampilan arsiparis masih rendah dan perlu dilakukan pembinaan untuk meningkatkan kompetensi arsiparis namun pada kenyatannya pendidikan dan pelatihannya pun masih rendah. Oleh karena itu masalah kinerja arsiparis akan dikaji dalam perspektif pendidikan dan pelatihan (diklat) kearsipan.

Maka masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: “pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh arsiparis di DISPUSIPDA Jawa Barat belum diikuti secara optimal dan hal ini menyebabkan kinerja arsiparis relatif rendah. Kondisi semacam ini harus segera ditanggulangi mengingat bila tidak akan mempengaruhi pengelolaan kearsipan.”

Sehingga penulis tertarik untuk mengangkat sebuah permasalahan yang berjudul “**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kearsipan Terhadap Kinerja Arsiparis di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (DISPUSIPDA) Jawa Barat**”

Berdasarkan pernyataan masalah yang telah dipaparkan diatas, terdapat beberapa masalah yang muncul, diantaranya yaitu:

1. Bagaimana gambaran tingkat pendidikan dan pelatihan (diklat) kearsipan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (DISPUSIPDA) Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja arsiparis di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (DISPUSIPDA) Provinsi Jawa Barat?
3. Adakah pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) kearsipan terhadap kinerja arsiparis di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (DISPUSIPDA) Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) kearsipan terhadap kinerja arsiparis di DISPUSIPDA. Namun secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran tingkat pendidikan dan pelatihan (diklat) kearsipan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (DISPUSIPDA) Provinsi Jawa Barat.
2. Mengetahui gambaran tingkat kinerja arsiparis di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (DISPUSIPDA) Provinsi Jawa Barat.
3. Mengetahui ada tidaknya pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) kearsipan terhadap kinerja arsiparis di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (DISPUSIPDA) Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat bagi objek yang diteliti dan khususnya bagi penulis pribadi dalam pengembangan ilmu, diantaranya sebagai berikut:

- a. Sebagai tambahan wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan pengaruhnya terhadap kinerja arsiparis;
- b. Sebagai bahan kepustakaan dalam rangka ikut serta memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan memberikan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin menggali masalah yang sama secara lebih mendalam;
- c. Sebagai bahan informasi dan evaluasi bagi siapa saja yang ingin melakukan penelitian selanjutnya dari sudut pandang yang berbeda.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini juga diharapkan bisa memberi manfaat bagi objek yang diteliti dan khususnya bagi kelembagaan dalam pengembangan ilmu, diantaranya sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan informasi bagi Kepala DISPUSIPDA dalam memberikan informasi mengenai Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kearsipan terhadap Kinerja Arsiparis;
- b. Sebagai bahan referensi guna meningkatkan kinerja arsiparis di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (DISPUSIPDA) Provinsi Jawa Barat;
- c. Sebagai sumbangan penelitian dalam rangka memperkaya khasanah pengembangan dan penalaran pengetahuan.