

## Analisis Pengembangan Berdasarkan Kesenjangan Kompetensi dan Kinerja Tenaga Arsip Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut

Edah Jubaedah<sup>a</sup> dan Iwan Kurniawan<sup>b</sup>

<sup>ab</sup> Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail : a e\_jubaedah@yahoo.com, b awanblues89@gmail.com

### Abstrak

Kompetensi dan kinerja merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan karena mempunyai hubungan yang erat. Keduanya merupakan tolak ukur bagi instansi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sehingga berjalan secara profesional, efektif, dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi kesenjangan kompetensi dan kinerja tenaga pengelola kearsipan serta kebutuhan pengembangan kompetensi tenaga pengelola kearsipan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Garut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan lokus penelitian di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut sebanyak 64 orang yang dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pengelolaan tenaga arsip dinamis lebih baik dibandingkan kompetensi pengelolaan tenaga arsip statis dan pengolahan dan penyajian data menjadi informasi di Kabupaten Garut. Penilaian tingkat kompetensi lebih besar dibandingkan dengan kinerja di kedua instansi tersebut sehingga terjadi kesenjangan dan memerlukan pengembangan kompetensi melalui pelatihan.

**Kata Kunci:** pengelolaan, kompetensi, kinerja, arsip

### *Development Analysis Based Gap Competency and Performance of Archivist in Library and Archives Service in Garut Regency*

#### *Abstract*

*Competence and performance are two things that cannot be separated because they have a close relationship. Both are benchmarks for agencies in carrying out their duties and functions so that they run professionally, effectively and efficiently. This study aims to analyze the condition of the competency gap and the performance of archival management personnel as well as the need for competency development of archival management personnel at the Department of Libraries and Archives in Garut Regency. This study used a qualitative descriptive approach. 64 people were used as research samples in the Department of Library and Archives Garut Regency. The results showed that the competency in managing archives of dynamic records was better than the competence in managing archives and processing and presenting data into information in Garut Regency. The assessment of the competency level is greater than the performance in the two agencies so that gaps exist and require competency development through training.*

**Keywords:** management, competence, performance, archives

## A. PENDAHULUAN

Peran arsip belum sepenuhnya dipahami oleh organisasi/lembaga pelayan masyarakat, yang terjadi adalah arsip yang demikian pentingnya tidak ditangani dengan baik, baik dalam hal penyimpanan, pemeliharaan penyusutan bahkan tidak dikelola oleh sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidang kearsipan (Handayani dan Sari, 2018). Pengembangan kompetensi baik fungsional arsiparis maupun tenaga pengelola arsip tiada lain agar sebagai sumber daya manusia kearsipan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam Permenpan & RB Nomor 48 Tahun 2014 bahwa arsiparis adalah seseorang PNS 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 yang diangkat oleh pejabat yang berwenang di lingkungan lembaga negara, pemerintahan daerah, pemerintahan desa dan satuan organisasi perguruan tinggi negeri. Adapun tugas pokok arsiparis dalam Permenpan tersebut adalah melaksanakan kegiatan pengelolaan arsip dinamis, pengelolaan arsip statis, pembinaan kearsipan dan pengolahan dan penyajian arsip menjadi informasi. Keempat tugas pokok tersebut menjadi patokan untuk menilai hasil kerja dari seorang fungsional arsiparis atau tenaga pengelola arsip.

Sebagaimana telah disebutkan bahwa pentingnya pengembangan kompetensi tenaga pengelola arsip baik yang sudah memiliki jabatan fungsional arsiparis maupun belum, diperlukan untuk menjawab permasalahan dalam penyelenggaraan kearsipan di instansi pemerintah. Menurut seorang arsiparis muda dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Provinsi Jawa Barat (dalam <http://dispusipda.jabarprov.go.id>) bahwa permasalahan dalam penyelenggaraan kearsipan khususnya di instansi pemerintah daerah adalah kurangnya sumber daya manusia kearsipan yang profesional khususnya arsiparis. Instansi pemerintah khususnya di daerah belum semua memiliki arsiparis untuk melaksanakantugas-tugas kearsipan.

Permasalahan tersebut terjadi juga di pemerintah daerah Kabupaten Garut yang dipilih menjadi lokus penelitian. Misalnya di Pemerintah

Kabupaten Garut di dalam dokumen Renstra Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut 2017 - 2019 disebutkan bahwa pembangunan dan pertumbuhan urusan kearsipan belum mengalami kemajuan yang signifikan. Permasalahan-permasalahan yang masih terjadi berkaitan dengan bidang kearsipan antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya pemahaman tentang arsip dan bidang kearsipan;
2. Kurangnya pemahaman tentang sistem pengelolaan arsip;
3. Rendahnya penguasaan sumber daya manusia (SDM) kearsipan terhadap teori kearsipan;
4. Rendahnya motivasi berprestasi dari SDM kearsipan;
5. Rendahnya komitmen SDM kearsipan terhadap profesi (Rokhmatun, 2013).

Berdasarkan hal tersebut terlihat bahwa salah satu permasalahan di dalam penyelenggaraan kearsipan yang diharapkan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut adalah menyangkut sumber daya manusia kearsipan. Disebutkan bahwa Dinas ini dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam urusan kearsipan masih memiliki kelemahan dalam bentuk terbatasnya sumber daya manusia pengelola kearsipan dan rendahnya profesionalisme dan kompetensi pengelola kearsipan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti mencoba menggali lebih dalam melalui penelitian tentang pengembangan kompetensi tenaga pengelola kearsipan khususnya di organisasi pemerintah daerah. Apalagi dewasa ini setelah diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah melakukan penataan kelembagaan, termasuk lembaga yang menangani urusan bidang perpustakaan dan kearsipan. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut mengawasi kelembagaannya berbentuk badan yang disebut dengan Badan Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut. Perubahan kelembagaan tersebut tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan urusan pembangunan di daerah khususnya berkaitan dengan bidang kearsipan. Untuk itu, penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi kesenjangan kompetensi dan kinerja serta kebutuhan pengembangan kompetensi pada tenaga pengelola kearsipan di

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Garut.

### B. PEMBAHASAN

Analisis kesenjangan dilakukan dengan melihat dan membandingkan antara skor kompetensi dan skor kinerja untuk tiga tugas tenaga arsip yang meliputi pengelolaan arsip dinamis, pengelolaan arsip statis, dan pengolahan dan penyajian arsip menjadi informasi. Perbandingan data skor masing-masing dimensi kompetensi dan kinerja untuk dimensi pengelolaan arsip dinamis dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1 Kesenjangan Kompetensi dan Kinerja Tenaga Arsip dalam Pengelolaan Arsip Dinamis**

KOMPETENSI			KINERJA				
NO	SKOR	% SKOR	KRITERIA	NO	SKOR	% SKOR	KRITERIA
1	177	76.96	BAIK	1	177	76.96	BAIK
2	166	72.17	BAIK	2	168	73.04	BAIK
3	186	80.87	BAIK	3	176	76.52	BAIK
4	183	79.57	BAIK	4	173	75.22	BAIK
5	158	68.70	BAIK	5	147	63.91	KURANG BAIK
6	164	71.30	BAIK	6	150	65.22	KURANG BAIK
7	175	76.09	BAIK	7	163	70.87	BAIK
8	165	71.74	BAIK	8	153	66.52	KURANG BAIK
9	174	75.65	BAIK	9	156	67.83	KURANG BAIK
10	174	75.65	BAIK	10	158	68.70	BAIK
11	160	69.57	BAIK	11	161	70.00	BAIK
12	171	74.35	BAIK	12	179	77.83	BAIK
13	182	79.13	BAIK	13	180	78.26	BAIK
14	181	78.70	BAIK	14	172	74.78	BAIK
15	184	80.00	BAIK	15	173	75.22	BAIK
16	182	79.13	BAIK	16	168	73.04	BAIK
<b>TOTAL</b>	<b>2782</b>	<b>75.60</b>	<b>BAIK</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2654</b>	<b>72.12</b>	<b>BAIK</b>

Berdasarkan tabel tersebut secara umum, perbandingan skor total antara kompetensi dan kinerja tenaga arsip dalam pengelolaan arsip dinamis menunjukkan bahwa skor total untuk kompetensi lebih besar dari pada kinerjanya. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi tenaga arsip dalam pengelolaan arsip dinamis nilainya lebih tinggi dibandingkan dengan kinerjanya. Meskipun keduanya mendapat kriteria penilaian pada kategori Baik. Dengan melihat kesenjangan antara skor kompetensi dengan skor kinerja tersebut, secara umum dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja tenaga arsip dalam pengelolaan arsip dinamis tidak harus dilakukan melalui pengembangan kompetensinya melalui pelatihan, karena kondisi kompetensi nilainya sudah lebih tinggi dari pada kinerja. Upaya peningkatan kinerja tenaga arsip dapat dilakukan melalui upaya yang lain seperti pembinaan motivasi, pemberian penghargaan atau pengembangan karirnya. Karena sebagaimana disebutkan oleh Armstrong bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan,

motivasi dan peluang. Kemampuan dalam hal ini menunjukkan kompetensi. Jadi menurut Armstrong kinerja bukan hanya tergantung pada sejauh mana kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan tetapi juga motivasi dan peluangnya untuk menunjukkan kinerja terbaiknya serta menyatakan bahwa organisasi akan memiliki pegawai dengan kinerja yang baik bukan hanya melalui penyediaan program pelatihan tapi juga upaya yang lain seperti jaminan keamanan bagi pegawai serta pemberian kompensasi yang berdasarkan capaian kinerjanya (Armstrong, 2009).

Adapun hasil analisis kesenjangan skor kompetensi dan kinerja yang menunjukkan bahwa skor kompetensi lebih rendah dibandingkan dengan kinerja petugas arsip dalam pengelolaan arsip dinamis adalah untuk aspek-aspek sebagai berikut:

- Kemampuan verifikasi autentisitas arsip yang tercipta (nomor 2)
- Kemampuan identifikasi, penilaian, dan verifikasi serta penyusunan naskah Persetujuan/Pertimbangan Jadwal Retensi Arsip. (nomor 11)
- Kemampuan identifikasi, penilaian dan verifikasi serta penyusunan naskah Persetujuan/pertimbangan Pemusnahan Arsip. (nomor 12)

Fakta ini menunjukkan bahwa petugas arsip sudah mampu menunjukkan kinerja yang baik akan tetapi mungkin bukan disebabkan oleh kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya. Data adanya kesenjangan antara kompetensi dan kinerja dalam aspek tersebut, dimana skor kompetensi lebih rendah daripada kinerjanya, menunjukkan adanya kebutuhan pengembangan kompetensi melalui program pelatihan. Adapun kebutuhan pelatihan yang dapat diidentifikasi adalah pelatihan untuk meningkatkan ketiga aspek kemampuan tersebut. Analisis kesenjangan skor selanjutnya adalah untuk melihat perbandingan data skor masing-masing dimensi kompetensi dan kinerja untuk dimensi pengelolaan arsip statis yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 2 Kesenjangan Kompetensi dan Kinerja Tenaga Arsip dalam Pengelolaan Arsip Statis**

KOMPETENSI				KINERJA			
NO	SKOR	% SKOR	KRITERIA	NO	SKOR	% SKOR	KRITERIA
1	177	76.96	BAIK	1	177	76.96	BAIK
2	166	72.17	BAIK	2	168	73.04	BAIK
3	186	80.87	BAIK	3	176	76.52	BAIK
4	183	79.57	BAIK	4	173	75.22	BAIK
5	158	68.70	BAIK	5	147	63.91	KURANG BAIK
6	164	71.30	BAIK	6	150	65.22	KURANG BAIK
7	175	76.09	BAIK	7	163	70.87	BAIK
8	165	71.74	BAIK	8	153	66.52	KURANG BAIK
9	174	75.65	BAIK	9	156	67.83	KURANG BAIK
10	174	75.65	BAIK	10	158	68.70	BAIK
11	160	69.57	BAIK	11	161	70.00	BAIK
12	171	74.35	BAIK	12	179	77.83	BAIK
13	182	79.13	BAIK	13	180	78.26	BAIK
14	181	78.70	BAIK	14	172	74.78	BAIK
15	184	80.00	BAIK	15	173	75.22	BAIK
16	182	79.13	BAIK	16	168	73.04	BAIK
TOTAL	2782	75.60	BAIK	TOTAL	2654	72.12	BAIK

Analisis perbandingan skor kompetensi dengan kinerja tenaga arsip dalam tugas pengelolaan arsip statis juga menunjukkan gambaran bahwa skor kompetensi lebih besar dari pada skor kinerjanya. Meskipun kedua skor tersebut masih berada pada kategori penilaian Baik. Berdasarkan data kesenjangan antara skor kompetensi dengan skor kinerja tersebut ini juga, secara umum dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja tenaga arsip dalam pengelolaan arsip statis tidak harus dilakukan melalui pengembangan kompetensinya melalui pelatihan, karena kondisi kompetensi nilainya sudah lebih tinggi dari pada kinerja.

Analisis kesenjangan skor kompetensi dan kinerja yang menunjukkan adanya kebutuhan peningkatan kompetensi melalui pelatihan bagi tenaga arsip dalam pengelolaan arsip statis terutama adalah untuk aspek:

- Kemampuan melakukan identifikasi dan analisis dalam rangka menyusun pertimbangan pemberian penghargaan atau imbalan atas perlindungan dan penyelamatan arsip statis. (nomor 3)
- Kemampuan melakukan identifikasi dan penilaian arsip yang akan direproduksi/alih media. (nomor 8)

Dengan demikian kebutuhan pengembangan pelatihan tenaga arsip di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan untuk meningkatkan kompetensi dalam pengelolaan arsip statis harus difokuskan pada peningkatan dua kemampuan tersebut.

Selain itu kebutuhan pengembangan kompetensi tenaga arsip dalam pengelolaan arsip statis terdapat juga pada aspek-aspek yang meskipun skor kompetensinya lebih besar dari perbedaan skornya tidak terlalu tinggi. Aspek-

aspek yang menunjukkan perbedaan skor kompetensi dan kinerja tidak terlalu tinggi yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan melakukan identifikasi dan analisis arsip dalam rangka penyusunan Daftar Pencarian Arsip (DPA).
- 2) Kemampuan melakukan penataan dan penyimpanan arsip statis.
- 3) Kemampuan melakukan penyusunan sarana bantu penemuan kembali arsip statis.
- 4) Kemampuan melakukan identifikasi dan penilaian arsip statis yang akan diautentifikasi.
- 5) Kemampuan melakukan identifikasi dan penilaian penerbitan naskah sumber arsip.
- 6) Kemampuan melakukan pameran arsip tekstual dan virtual.

**Tabel 3 Kesenjangan Kompetensi dan Kinerja Tenaga Arsip dalam Pengolahan dan Penyajian Arsip Menjadi Informasi**

KOMPETENSI			KINERJA		
NO	SKOR	% SKOR	NO	SKOR	% SKOR
1	160	69.57	1	169	73.48
2	158	68.70	2	171	74.35
3	155	67.39	3	158	68.70
4	153	66.52	4	161	70.00
5	157	68.26	5	174	75.65
6	156	67.83	6	164	71.30
TOTAL	939	68.04	TOTAL	997	72.25

Analisis kesenjangan skor selanjutnya adalah untuk melihat perbandingan data skor masing-masing dimensi kompetensi dan kinerja untuk dimensi pengolahan dan penyajian arsip menjadi informasi yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4. Data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa baik skor total maupun skor masing-masing aspek kompetensi tenaga arsip dalam pengolahan dan penyediaan arsip menjadi informasi lebih kecil dari pada skor kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga arsip dalam pengolahan dan penyediaan arsip menjadi informasi mampu mencapai hasil kerja yang baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa capaian kinerja tenaga arsip dalam pengolahan dan penyediaan arsip bukan semata-mata merupakan dukungan dari kemampuan atau kompetensinya. Akan tetapi aspek-aspek lain selain kompetensi untuk mengolah dan menyajikan data menjadi informasi dalam pencapaian kinerja tenaga arsip, sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan atau kompetensi, motivasi, dan peluang.

Adanya kesenjangan dalam semua aspek kompetensi dalam pengolahan dan penyajian

arsip menjadi informasi tersebut, menunjukkan pula bahwa agar kinerja tenaga arsip menjadi lebih baik lagi perlu diimbangi pula dengan tingkat kompetensinya. Data pada tabel 4 tersebut juga menunjukkan adanya kebutuhan pengembangan kompetensi tenaga arsip dalam pengolahan dan penyajian arsip menjadi informasi yang salah satunya dipenuhi melalui program pelatihan. Upaya peningkatan kompetensi tenaga arsip melalui program pelatihan dapat difokuskan untuk meningkatkan kemampuan sebagai berikut:

- mengolah dan menyajikan arsip aktif menjadi informasi.
- mengolah dan menyajikan arsip inaktif menjadi informasi.
- mengolah dan menyajikan arsip vital menjadi informasi.
- mengolah dan menyajikan arsip terjaga menjadi informasi.
- mengolah dan menyajikan arsip statis menjadi informasi.
- mengolah dan menyajikan informasi kearsipan untuk JIKN.

Analisis selanjutnya dan yang menjadi salah satu tujuan penelitian ini adalah menganalisis sejauh mana kesenjangan antara kompetensi dan kinerja tenaga arsip dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat diidentifikasi pula sejauh mana kebutuhan pelatihannya. Analisis kesenjangan dilakukan dengan melihat dan membandingkan antara skor kompetensi dan skor kinerja untuk tiga tugas tenaga arsip yang meliputi pengelolaan arsip dinamis, pengelolaan arsip statis, dan pengolahan dan penyajian arsip menjadi informasi.

### C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi bagi tenaga arsip di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kompetensi tenaga arsip dalam pengelolaan arsip dinamis di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut merupakan kompetensi yang kondisinya lebih baik dibandingkan dengan kompetensi pengelolaan arsip statis dan kompetensi pengolahan dan penyajian data menjadi informasi. Kompetensi pengolahan dan penyajian data menjadi informasi merupakan kompetensi yang mendapat skor

penilaian terkecil dan kondisinya mendekati ke arah kurang baik.

- b. Kinerja tenaga arsip dalam pengolahan dan penyajian arsip menjadi informasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut merupakan kinerja yang mendapat penilaian paling tinggi dibandingkan dengan kinerja dalam pengelolaan arsip dinamis dan pengelolaan arsip statis. Meskipun hasil kinerja petugas arsip dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut dikategorikan baik, namun kinerja dalam pengelolaan arsip statis pencapaiannya berada pada posisi paling rendah dengan kondisi mendekati ke arah kurang baik.
- c. Analisis kesenjangan antara kompetensi dengan kinerja arsip di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut menunjukkan hal-hal sebagai berikut:
  - 1) Untuk kompetensi pengelolaan arsip dinamis dan pengelolaan arsip statis total skornya lebih besar dari pada total skor kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kompetensi tenaga arsip untuk melaksanakan dua tugas tersebut sudah cukup. Permasalahan kinerja yang skornya lebih rendah diakibatkan oleh faktor-faktor lain yang turut berkontribusi dalam pencapaian kinerja tenaga arsip, seperti motivasi atau faktor-faktor organisasi lain yang mempengaruhi kinerja seperti pemberian penghargaan, kompensasi atau pengembangan karir. Dalam konsisi pencapaian kompetensi lebih tinggi dibandingkan dengan kinerjanya maka kebutuhan pengembangan kompetensi melalui pelatihan untuk tenaga arsip menjadi kurang.
  - 2) Untuk kompetensi tenaga arsip dalam pengolahan dan penyajian arsip menjadi informasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut menunjukkan bahwa kondisi kompetensi yang lebih rendah dibandingkan dengan capaian kinerjanya.

Oleh karena itu, rekomendasi dalam upaya untuk mengatasi kesenjangan kompetensi tersebut, diperlukan usaha pengembangan kompetensi melalui program pelatihan berkenaan pengelolaan arsip dinamis maupun statis serta

pengolahan dan penyajian arsip menjadi informasi dengan mengacu beberapa kompetensi dari masing-masing pengelola arsip.

### REFERENSI

Armstrong, M. (2009). Handbook of Human Resource Management Practice London: Kogan Page.

Handayani, F., & Sari, R. (2018). Analisis Kompetensi Arsiparis Profesional Di Indonesia. JIPI :Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 48 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Arsiparis, (2014).

[https://jdih.menpan.go.id/data\\_puu/PER\\_MEN\\_48\\_2014.pdf](https://jdih.menpan.go.id/data_puu/PER_MEN_48_2014.pdf)

Rencana Strategis Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut 2017 - 2019.

Rokhmatun, B. D. (2013). matun, Burhanudin Dwi. 2013. Profesi Kearsipan, Memahami Profesi Kearsipan, Karakteristik & Syarat, Keterampilan & Pengetahuan, Kompetensi, dan Kode Etik Arsiparis,.

Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, (2016). <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2016/10/PP-NOMOR-18-TAHUN-2016-PERANGKAT-DAERAH.pdf>