

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pentingnya Pengembangan Kompetensi Arsiparis

Kompetensi adalah salah satu variabel kunci yang menentukan kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud pada penelitian ini ialah arsiparis. Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 Tentang Kearsipan menyebutkan bahwa “Arsiparis adalah seseorang yang memiliki kompetensi dibidang kearsipan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan kearsipan serta mempunyai fungsi, tugas dan tanggung jawab melaksanakan kearsipan.” dalam peningkatan profesionalitas dan peningkatan SDM kearsipan memerlukan program pengembangan SDM kearsipan.

Seperti yang dikatakan Hasibuan (2007) bahwa “pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral, karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui proses pendidikan dan pelatihan.” Penting untuk melaksanakan diklat dalam pengembangan informasi dan kompetensi arsiparis yaitu pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian teoritis konseptual arsiparis sedangkan pelatihan ditujukan untuk meningkatkan keterampilan teknis dalam pelaksanaan pekerjaan arsiparis.

Menurut Wibowo (2012) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas

keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut. Dengan adanya suatu kompetensi kinerja seseorang dapat diketahui tingkat kredibilitasnya. Sebagaimana dengan kompetensi arsiparis, yang pada penulis mengatakan bahwa masih banyak orang yang belum faham akan keberadaan seorang arsiparis atau bahkan arsip itu sendiri. Menurut Undang-Undang 43 tahun 2009 kompetensi yang harus dimiliki arsiparis meliputi: (1) pengelolaan arsip dinamis, (2) pengelolaan arsip statis, (3) pembinaan kearsipan, (4) penyediaan arsip menjadi informasi.

Diklat sebagaimana tercantum dalam Peraturan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia (PERKA ANRI) tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kearsipan yaitu “Pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah kegiatan yang bertujuan memberikan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan di bidang tugas yang terkait dengan jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional.” Diklat yang diselenggarakan ANRI bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sumber daya manusia bidang kearsipan agar pemberdayaan arsip sebagai tulang punggung manajemen serta penyelamatan arsip yang bernilai guna pertanggungjawaban nasional dan terlaksana secara efektif dan efisien (ANRI)

Kegiatan pengembangan informasi dan kompetensi dibutuhkan untuk menempatkan arsiparis untuk dapat menerapkan suatu sistem, standar, atau kebijakan dalam organisasi sehingga kegiatan dapat diterapkan sesuai dengan

keadaan dan kondisi organisasi. Dalam melaksanakan kegiatan kearsipan, arsiparis harus dapat memastikan bahwa praktik pengelolaan kegiatan kearsipan sudah dilakukan dengan benar dan tepat.

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijakan, prosedur, anggaran, dan waktu pelaksanaannya jelasnya suatu program sudah pasti dilakukan (Hasibuan, 2003). Program pengembangan harus berprinsip dengan peningkatan efektifitas kerja arsiparis sesuai dengan jabatannya. Setiap arsiparis dituntut untuk dapat bekerja secara efektif, dan efisien dalam pekerjaannya. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan karir maupun pengembangan diri individu arsiparisnya dengan melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Andre F Sikula latihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Pengembangan kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun pendidikan informal. Menurut Hasibuan

“1) Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawannya semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik. 2) Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.” (Hasibuan, 2003)

Sebagai profesi yang sangat penting dalam semua organisasi seorang arsiparis harus mempunyai kompetensi yang dilakukan dan didapatkan dengan mengikuti pendidikan formal maupun informal agar dapat dikatakan sebagai seseorang yang profesional. menurut Pamungkas yang dikutip Nurmaningsih mengatakan bahwa “Manusia profesional dianggap sebagai manusia berkualitas yang memiliki keahlian serta kemampuan mengekspresikan keahliannya bagi kepuasan orang lain dan mempunyai nilai tambah yang tinggi.”

Dalam mengembangkan profesi diperlukan organisasi yang dapat mewadahi semua orang dalam profesi yang sama. Peran utama organisasi untuk menentukan standar profesi (kompetensi) dan standar pendidikan profesi. Di Indonesia Asosiasi Arsiparis Indonesia (selanjutnya akan disingkat AAI) sebagai salah satu organisasi utama yang mewadahi para arsiparis dalam mengembangkan kompetensi arsiparis. Tetapi AAI belum menerapkan standar-standar kode etik profesi arsiparis. Berbeda dengan perkumpulan Arsiparis Amerika atau SAA (*Society of American Archivist*) yang telah mengembangkan kode etik sebagai bagian dari tanggung jawab profesi. Kode etik tersebut secara tidak langsung telah menjadi tanggung jawab seorang arsiparis.

2.1.2 Pengalaman Informasi Arsiparis dalam Pengembangan Diklat Kearsipan

Kegiatan pembelajaran adalah proses interaksi peserta diklat kearsipan dengan pemateri diklat kearsipan dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pemateri agar dapat terjadi

proses pemerolehan ilmu dan pengetahuan, serta pembentukan sikap dan kepercayaan pada peserta diklat. Menurut Dimiyati dan Mudjiono (dalam Sagala, 2011) pembelajaran adalah kegiatan guru secara terprogram dalam desain instruksional, untuk membuat belajar secara aktif, yang menekankan pada penyediaan sumber belajar. Kegiatan pembelajaran peserta diklat akan menimbulkan pengalaman informasi arsiparis pada saat berinteraksi dengan pekerjaan sehari-hari.

Pengalaman informasi merupakan komponen atau kunci pengalaman menggunakan informasi untuk memahami dan mempelajari informasi dalam lingkup sebuah organisasi (Bruce, 2008). Pengalaman informasi yang diperoleh arsiparis didapatkan dengan melakukan kegiatan pembelajaran yang diperoleh melalui diklat kearsipan. Konsep pengalaman memiliki konsep yang rumit, karena pengalaman tidak dapat dipahami dengan sendirinya, tetapi membutuhkan referensi terhadap konstruksi bersama yang merupakan praktik atau kinerja praktik tertentu. (Lloyd, 2010). sedangkan konsep pembelajaran menurut Corey (dalam Sagala, 2011) adalah suatu proses dimana lingkungan seseorang secara disengaja dikelola untuk memungkinkan ia turut serta dalam tingkah laku tertentu dalam kondisi-kondisi khusus atau menghasilkan respons terhadap situasi tertentu.

Interaksi merupakan ciri utama dari kegiatan pembelajaran, baik antara yang peserta diklat dengan lingkungan belajarnya, baik itu pemateri, teman-temannya, media pembelajaran, atau sumber-sumber belajar yang lain. Ciri lain dari pembelajaran adalah yang berhubungan dengan komponen-komponen pembelajaran. (Sumiati dan Asra, 2009) mengelompokkan komponen-komponen

pembelajaran dalam tiga kategori utama, yaitu: guru, isi atau materi pembelajaran, dan siswa. Interaksi antara tiga komponen utama melibatkan metode pembelajaran, media pembelajaran, dan penataan lingkungan tempat belajar, sehingga tercipta situasi pembelajaran yang memungkinkan terciptanya tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Tujuan pembelajaran untuk mendapatkan pengalaman informasi di dalamnya terdapat rumusan tingkah laku dan kemampuan yang harus dicapai dan dimiliki peserta diklat setelah mendapatkan materi dalam kegiatan diklat. Oleh karena itu, tujuan pembelajaran yang dibuat oleh pemateri haruslah bermanfaat bagi peserta diklat dan sesuai dengan karakteristik peserta diklat supaya tujuan tersebut dapat tercapai secara optimal. Tujuan pembelajaran dibagi menjadi tiga kategori yaitu: kognitif (kemampuan intelektual), afektif (perkembangan moral), dan psikomotorik (keterampilan). Hal ini diperkuat oleh pendapat Menurut Bloom (dalam Sudjana, 2009) yang membagi tiga kategori dalam tujuan pembelajaran yaitu: “1) Kognitif, 2) Afektif, 3) Psikomotorik”.

Tujuan kognitif berkenaan dengan kemampuan individu mengenal dunia sekitarnya yang meliputi perkembangan intelektual. Tujuan afektif mengenai perkembangan sikap, perasaan, nilai-nilai yang disebut juga perkembangan moral. Sedangkan tujuan psikomotorik adalah menyangkut perkembangan keterampilan yang mengandung unsur-unsur motorik sehingga siswa mengalami perkembangan yang maju dan positif.

Pelaksanaan strategi belajar dalam meningkatkan pengalaman informasi arsiparis untuk mencapai suatu tujuan belajar membutuhkan suatu alat yang

disebut dengan metode mengajar. macam-macam metode pembelajaran menurut Sudjana “metode yang biasa digunakan dalam kegiatan belajar mengajar antara lain seperti metode ceramah, metode demonstrasi, metode diskusi, metode tanya jawab, dan metode latihan (*drill*)” (Sudjana, 2003). Metode pembelajaran merupakan komponen yang diperlukan pemateri pelaksana diklat setelah menentukan materi pembelajaran. Berbagai macam metode dapat digunakan dalam proses pembelajaran sesuai dengan pembelajaran itu. Oleh karena itu dalam proses untuk menumbuhkan pengalaman informasi, metode sangat dibutuhkan untuk mempermudah pelaksanaan kegiatan untuk mencapai apa yang menjadi tujuan diklat kearsipan tersebut.

Pada dasarnya pendidikan, pelatihan, dan pengembangan merupakan satu kesatuan yang dapat mengembangkan kompetensi sumber daya manusia. Seperti yang dikatakan oleh Drs Jan Bella dalam Hasibuan “Pendidikan dan latihan sama dengan peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan orientasi pada teori, dilakukan dalam kelas dan berlangsung lama, Latihan berorientasi pada praktek dan dilakukan dilapangan.

Penyelenggaraan diklat kearsipan juga perlu diadakannya kegiatan evaluasi untuk meningkatkan pengalaman informasi arsiparis. Evaluasi merupakan dimana manajemen penyelenggara dapat menilai keberhasilan atau kegagalan dari kegiatan diklat yang telah dilaksanakan. Efek pelatihan dapat diukur dengan empat kategori dari hasil pelatihan yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Tujuan evaluasi menurut Sudjana (2003), bahwa untuk

melihat atau mengukur belajar arsiparis dalam hal penguasaan materi yang telah dipelajari sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sejenis sebelumnya dimaksudkan untuk menambah wawasan peneliti sekaligus menunjukkan orisinalitas penelitian, berikut merupakan penelitian sejenis sebelumnya yang berkaitan dengan topik peneliti:

Penelitian sejenis sebelumnya yang pertama adalah penelitian dengan judul *The Effects of Training on Employee Performance* yang dalam bahasa berjudul, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Dr. Amir Elnaga dan Amen Imran tahun 2013, yang diterbitkan dalam *European Journal of Bussines and Managemen* Vol.5, No.4 tahun 2013. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui arti pentingnya pelatihan, mengidentifikasi signifikansi kinerja karyawan, mengeksplorasi hubungan pelatihan dan kinerja karyawan, serta untuk mengembangkan pedoman untuk menilai kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Hasil penelitian tersebut yaitu pelatihan yang efektif dianggap sebagai faktor kunci untuk peningkatan kinerja, karena dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan perusahaan, untuk mengisi kesenjangan antara kinerja apa yang dibutuhkan di lapangan dan kinerja apa yang terjadi, yaitu kesenjangan antara kinerja yang diinginkan dalam kegiatan organisasi dan kinerja karyawan yang sebenarnya terjadi. Berbagai metode untuk mengatasi kekurangan dalam kinerja

karyawan di tempat kerja, yaitu dengan mengikuti pelatihan adalah salah satunya. Khususnya pelatihan mengembangkan keterampilan, kompetensi, dan kemampuan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi.

Persamaannya penelitian ini dengan penelitian Dr. Amir Elnaga dan Amen membahas mengenai pengembangan kompetensi SDMnya, namun perbedaannya hanya terletak pada jenis penelitian yang digunakan, serta topik dan objek penelitian yang dilakukan peneliti lebih spesifik kepada pelaksanaan diklat kearsipan sebagai upaya pengembangan kompetensi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten.

Penelitian sejenis sebelumnya yang kedua adalah penelitian dengan judul Pengembangan Kompetensi Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kutai Barat yang ditulis oleh Eva Ningsih, Adam Idris, dan Heryono Susilo Utomo yang dimuat dalam *eJournal Administrative Reform* tahun 2016. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kualitatif menggunakan 3 analisis data yaitu kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan dibidang intelektual yang dapat dilakukan melalui peningkatan pendidikan formal setingkat lebih tinggi, pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, pendidikan dan pelatihan dibidang kepemimpinan, dan promosi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi sumberdaya manusia yang dilakukan di lingkungan BPKAD Kabupaten Kutai Barat, belum mencapai hasil yang maksimal khususnya pada pengembangan diklat yang masih sangat minim. Namun kontribusi dari pengembangan kompetensi yang telah dilakukan telah membawa perubahan yang lebih baik dari sebelumnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang ditulis oleh Eva Ningsih, Adam Idris, dan Heryono Susilo Utomo yaitu upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia namun perbedaan penelitian yang dilakukan yang dilakukan peneliti terletak pada jenis penelitiannya, penelitian sejenis kedua ini berfokus pada peningkatan kinerja pegawai serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kinerja pegawai sedangkan fokus penelitian ini yaitu pengembangan kompetensi melalui pelaksanaan diklat kearsipan yang dilaksanakan ANRI.

Penelitian sejenis sebelumnya yang ketiga adalah penelitian dengan judul *Education and Training for Records Professionals* (Pendidikan Dan Pelatihan Untuk Para Rekaman Profesional), penelitian ini ditulis oleh Karen Anderson dan dimuat dalam *Records Management Journal* Vol.17, No. 2 tahun 2007. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran akan perlunya memberikan bobot yang sesuai untuk pendidikan, pelatihan dan penelitian untuk memastikan bahwa

para rekaman profesional dikenal dengan tingkat tinggi kompetensi serta refleksi produktif dan pemikiran ke depan yang kreatif serta untuk mengeksplorasi definisi dan perbedaan antara pendidikan dan pelatihan dan peran masing-masing dalam memelihara dan mendukung pembelajaran seumur hidup bagi para rekaman profesional.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode kualitatif dengan identifikasi. Hasil penelitian ini yaitu asosiasi yang menetapkan standar dan mengevaluasi program pendidikan harus mengevaluasi pelatih dan program pelatihan juga untuk memastikan standar pelatihan yang tinggi dan untuk menyediakan anggota mereka, baik konsumen atau penyedia pelatihan, Pendidikan dan pelatihan dengan tolak ukur yang sesuai. Standar mendokumentasikan kompetensi pada umumnya dirancang sebagai alat evaluasi untuk pelatihan daripada untuk program pendidikan, yang bertujuan untuk memberikan pengalaman yang lebih dalam dan lebih luas. Namun evaluasi dan pengesahan program pelatihan sering dianggap terlalu sulit. Asosiasi profesional sering mengandalkan komitmen sukarela untuk membentuk panel evaluasi dan jangkauan, variasi, tujuan dan kualitas program pelatihan, baik yang dikembangkan oleh pelatih independen atau dalam organisasi kearsipan. Namun demikian, penilaian dan pengesahan tersebut akan sangat penting jika, misalnya, partisipasi dalam program pengembangan profesional berkelanjutan yang dinilai menjadi persyaratan pembelajaran seumur hidup untuk mempertahankan status profesional individu.

Persamaannya penelitian ini dengan penelitian Karen Anderson yaitu membahas mengenai diklat untuk para arsiparis, perbedaannya yaitu penelitian tersebut bertujuan untuk mengeksplorasi definisi dan perbedaan antara pendidikan dan pelatihan dan peran masing-masing dalam memelihara dan mendukung pembelajaran seumur hidup bagi para rekaman profesional, sedangkan penelitian ini lebih spesifik membahas mengenai pengembangan kompetensi yang didapatkan melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh ANRI selaku pembina kearsipan nasional.