

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perpustakaan merupakan lembaga nonprofit yang tugas utamanya menyediakan kebutuhan informasi bagi penggunanya. Sumber informasi yang disediakan oleh perpustakaan bisa berupa buku, majalah, jurnal, rekaman audiovisual, dan sumber referensi lainnya untuk digunakan oleh pelajar, mahasiswa, peneliti, dan masyarakat. Tujuan utama perpustakaan yaitu untuk menyediakan akses tentang pengetahuan dan informasi yang relevan, mendukung pendidikan, penelitian, dan pembelajaran. Jenis koleksi yang terdapat di perpustakaan juga beragam mulai dari buku-buku cetak hingga sumber informasi online.

Semakin berkembangnya kemajuan teknologi, pelayanan di perpustakaan pun semakin canggih. Dahulu pelayanan yang dilakukan secara manual sedangkan sekarang menjadi serba digital, semua informasi yang dibutuhkan bisa diakses melalui internet, sehingga memudahkan seseorang untuk mencari, membaca, dan belajar melalui daring. Perpustakaan memiliki peran yang sangat penting untuk menumbuhkan minat baca pelajar dan masyarakat. Dengan adanya perpustakaan akan menumbuhkan literasi dan memberikan pengetahuan serta wawasan bagi masyarakat tentang informasi yang belum diketahui.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (DISARPUS) Kabupaten Kebumen merupakan perpustakaan daerah yang beralamat di Jl. Veteran No. 1, Kebumen, Bumirejo, Kec. Kebumen, Kab. Kebumen, Jawa Tengah 54311. Sebagai instansi pemerintahan, DISARPUS Kabupaten Kebumen memiliki tugas pokok yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang kearsipan dan bidang perpustakaan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Kegiatan yang dilakukan di DISARPUS Kabupaten Kebumen yaitu pengelolaan perpustakaan, kearsipan Pemda, pemeliharaan dan pengembangan arsip buku-buku. Kegiatan yang dilakukan DISARPUS Kabupaten Kebumen berhubungan dengan pelayanan publik sehingga pegawainya harus berinteraksi secara langsung dengan masyarakat. Oleh karena itu, pegawai DISARPUS Kabupaten Kebumen dituntut harus bisa melayani masyarakat dengan baik karena hal tersebut merupakan bagian dari kinerja.

Kinerja pegawai sangat penting untuk kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja, atau tanggungjawab untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara, (2016) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam menunaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Adanya evaluasi kinerja pegawai membantu organisasi untuk mengidentifikasi kelebihan atau kelemahan

pegawai sehingga dapat membantu dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan kepuasan pegawai, retensi dan citra organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti pemanfaatan teknologi, kompetensi, pelatihan, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurliza (2017) yang mengatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (DISARPUS) Kabupaten Kebumen kepada Kepala Dinas, dari hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai sudah cukup baik tetapi masih belum optimal sehingga perlu adanya peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari target capaian indikator kinerja utama (IKU) yang telah ditetapkan oleh DISARPUS Kabupaten Kebumen.

Tabel I- 1
Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Target 2021 (%)	Realisasi 2021 (%)	Target 2022 (%)	Realisasi 2022 (%)
1	Indeks Pembangunan Literasi Masyarakat	12,85	12,85	12,89	18,69
2	Persentase Jumlah Perangkat Daerah yang Mengelola Arsip secara Baku	70,30	70,31	71,57	72,35

Sumber: LKjIP, DISARPUS Kabupaten Kebumen 2022

Berdasarkan Tabel 1-1 diatas, dapat diketahui bahwa capaian kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen dari tahun 2021 ke 2022 mengalami peningkatan. Hasil evaluasi kinerja capaian Indeks Pembangunan Literasi Masyarakat mendapatkan angka capaian Indeks Pembangunan Literasi Masyarakat sebanyak 18,69% (Delapan belas koma enam puluh Sembilan persen) dengan capaian “Baik Sekali”. Pada tahun 2022 Capaian Indeks Pembangunan Literasi Masyarakat pada tahun 2022 dengan target 12,89 terealisasi 18,69 (Delapan belas koma enam puluh Sembilan persen), indikator kinerja utama Capaian Indeks Pembangunan Literasi Masyarakat melebihi target yang ditentukan.

Pada Tahun 2021 realisasi Presentase Perangkat Daerah Yang Mengelola Arsip Secara Baku sebesar 367. Target 367 unit kerja tersebut adalah dari jumlah seluruh unit kerja sebanyak 522. Hasil evaluasi kinerja Tahun 2022 pada capaian Presentase Perangkat Daerah Yang Mengelola Arsip Secara Baku mendapatkan angka capaian sebesar 72,35% (tujuh puluh dua koma tiga puluh lima persen) dengan Predikat “Baik Sekali”. Realisasi pada tahun 2022 untuk Perangkat Daerah Yang Mengelola Arsip Secara Baku 369 unit kerja dengan target sebesar 365 unit kerja dengan jumlah seluruh unit kerja sebanyak 510 (adanya penggabungan perangkat daerah).

Walaupun kinerja pegawai meningkat, DISARPUS Kabupaten Kebumen memiliki kendala yaitu jumlah SDM/Pegawai yang masih terbatas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, DISARPUS Kabupaten Kebumen memiliki 2 bidang yaitu

kearsipan dan perpustakaan. Jumlah arsiparis yang dimiliki masih terbatas yaitu 3 orang pegawai, sedangkan untuk pustakawan 1 orang pegawai. DISARPUS Kabupaten Kebumen perlu meningkatkan kinerja supaya sasaran atau tujuan organisasi bisa tercapai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan menguji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pemanfaatan teknologi. Pemanfaatan teknologi informasi adalah memanfaatkan teknologi yang ada secara efektif dan efisiensi untuk mempermudah pekerjaan dan mempercepat pekerjaan sehingga dengan adanya pemanfaatan teknologi yang maksimal dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Sutarman (2009:13) dalam Aminah (2016) teknologi informasi adalah suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer. Dengan kemajuan teknologi informasi dapat membantu dalam mengelola setiap data organisasi. Jika teknologi informasi dimanfaatkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian dari Nurliza (2017) yang mengemukakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas DISARPUS Kabupaten Kebumen mengatakan bahwa pegawai sudah menerapkan teknologi dalam melakukan pekerjaannya, namun beberapa pegawai masih ada

yang kesulitan mengikuti perkembangan dikarenakan minimnya pelatihan terhadap teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi di DISARPUS melibatkan otomatisasi sistem manajemen koleksi, basis data digital, dan pelayanan daring. DISARPUS Kabupaten Kebumen menggunakan sistem berbasis SPBE (Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik) salah satunya untuk kearsipan sudah menggunakan arsip dinamis yaitu SRIKANDI dan E-letter sedangkan untuk arsip statis ada aplikasi “artis buka wajah”, dan untuk perpustakaan ada E-perpus untuk konektivitas antar perpustakaan. Semua pelayanan kedepan di DISARPUS Kabupaten Kebumen diharuskan berbasis digital dan tidak menggunakan sistem manual atau menggunakan kertas. Pemanfaatan teknologi informasi tersebut harus diterapkan guna efektivitas pelayanan dan peningkatan kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan seseorang yang dibutuhkan untuk melakukan tugas atau pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya pengembangan kompetensi dapat membantu pegawai meningkatkan keterampilannya sehingga bisa melakukan tugas secara efektif dan bisa berkontribusi pada organisasi. Menurut Mangkunegara (2016) Kompetensi merupakan suatu atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Atribut tersebut adalah kualitas yang diberikan pada orang atau benda, yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Atribut tersebut terdiri atas pengetahuan keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.

Dalam organisasi sangat penting untuk mengembangkan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan/tujuan pegawai dan organisasi biasanya mencari pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berikut data pendidikan pegawai Disarpus Kabupaten Kebumen:

Tabel I- 2 Data Pendidikan Pegawai

No	Keterangan	Jumlah
1	SMA/SMK	10
2	D III	2
3	S1	24
4	S2	2

Sumber: DISARPUS Kabupaten Kebumen, 2024

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian diketahui bahwa Pegawai DISARPUS Kabupaten Kebumen harus memiliki kompetensi atau pemahaman tentang bidang kearsipan dan perpustakaan. Pegawai DISARPUS Kabupaten Kebumen sudah memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang yang ada yaitu kearsipan dan perpustakaan. Pegawai DISARPUS yang pekerjaannya berhubungan langsung dengan kearsipan dan perpustakaan sudah mengikuti ujian kompetensi dan memiliki sertifikat kompetensi kearsipan atau perpustakaan. Oleh karena itu, kompetensi yang dimiliki pegawai DISARPUS tersebut perlu terus dikembangkan karena perubahan zaman yang semakin berkembang. Pegawai perlu meningkatkan lagi pemahaman dan kompetensinya tentang sistem informasi digital, literasi informasi digital, dan kemampuan adaptasi dengan perkembangan teknologi, karena hal itu berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Nurliza (2017) yang

mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu pelatihan juga termasuk faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan merupakan proses atau kegiatan yang dirancang untuk memberikan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan seseorang. Pelatihan yang efektif dapat memberikan manfaat bagi organisasi dan pegawai, dapat meningkatkan keterampilan, motivasi, dan produktivitas. Menurut Hasibuan (2013:81), pelatihan adalah suatu metode pendidikan yang dilakukan dengan cara mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja tertentu kepada pegawai. Tujuan dari dilakukannya pelatihan yaitu untuk meningkatkan kompetensi, pengembangan pegawai dalam berbagai bidang, dan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagas (2023) yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Disarpus Kabupaten Kebumen diketahui bahwa Disarpus Kabupaten Kebumen melakukan berbagai pelatihan-pelatihan untuk membantu meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawainya. Pelatihan yang dilakukan yaitu pelatihan Bimtek, Diklat, dan pemberian motivasi terhadap pegawainya. Pelatihan tersebut rutin dilakukan tiap tahun oleh Disarpus Kabupaten Kebumen. Berikut pelatihan yang dilakukan Disarpus Kabupaten Kebumen:

Tabel I- 3 Daftar Pelatihan

No	Nama Diklat
1	Pelatihan Kepemimpinan Administrator
2	Diklat Pengadaan Barang / Jasa
3	Diklat Prajab

Sumber: DISARPUS Kabupaten Kebumen, 2024

Sebagaimana diuraikan diatas, kinerja karyawan berperan sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena dengan meningkatnya kinerja karyawan akan berdampak luas terhadap berbagai aspek, termasuk produktivitas, keberlanjutan organisasi, dan reputasi organisasi. Berdasarkan permasalahan pada latar belakang penelitian tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, diketahui bahwa permasalahan penelitian ini adalah kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen. Kinerja pegawai di DISARPUS Kabupaten Kebumen diketahui sudah meningkat dari tahun sebelumnya, akan tetapi peningkatan kinerja tersebut masih belum optimal sehingga perlu untuk ditingkatkan lagi. Semakin berkembangnya teknologi, DISARPUS Kebumen dalam mengelola kegiatannya perlu memanfaatkan teknologi informasi untuk memaksimalkan pelayanan dan efisiensi pengelolaan kearsipan sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu adanya kompetensi dan pelatihan

perlu rutin dilakukan untuk meningkatkan pengembangan dan skill pegawai di DISARPUS Kebumen. Berdasarkan latar belakang dan uraian masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen?
4. Apakah Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen, agar penulisan penelitian ini tidak menyimpang dari dari hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan penulisan, maka perlu adanya batasan-batasan penelitian. Adapun batasan-batasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen.
2. Peneliti membatasi permasalahan yang diteliti yaitu hanya mengenai pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi, dan pelatihan terhadap

kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen.

3. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen.
4. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai menurut Mathis & Jackson, (2002), yaitu:
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Pemanfaatan waktu
 - d. Kerja sama
5. Menurut Sembiring (2007) pemanfaatan teknologi informasi merupakan penggunaan komputer, software atau perangkat lunak, dan lainnya yang sejenis secara optimal. Manfaat yang ditawarkan teknologi informasi antara lain kecepatan dalam pemrosesan transaksi, membantu dalam penyusunan laporan, dapat menyimpan data dalam jumlah besar, serta dapat meminimalisir terjadinya kesalahan. Indikator pemanfaatan teknologi informasi menurut Tjahjanto (2003), yaitu sebagai berikut:
 - a. Intensitas Pemanfaatan (*Intensity of use*)
 - b. Frekuensi Pemanfaatan (*Frequency of use*)
 - c. Jumlah Aplikasi atau Perangkat Lunak yang Digunakan

6. Menurut Mangkunegara (2016) kompetensi merupakan suatu atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Atribut tersebut adalah kualitas yang diberikan pada orang atau benda, yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Atribut tersebut terdiri atas pengetahuan keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.

Indikator kompetensi menurut Sudarmanto (2009) yaitu:

- a. Pengetahuan
 - b. Keterampilan
 - c. Sikap kerja
7. Menurut Notoajmodjo (2011:101) mengatakan bahwa pelatihan karyawan adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk para karyawan dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan pekerjaan (*job*) pegawai saat ini. Indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:48) yaitu:
- a. Instruktur
 - b. Peserta
 - c. Materi
 - d. Metode
 - e. Tujuan
 - f. Sasaran

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep/teori yang berkaitan dengan manajemen

kearsipan dan perpustakaan dan memberikan wawasan baru kepada komunitas akademis.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen sebagai pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi, dan pelatihan sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan kondisi pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dan juga bagaimana memberdayakan pegawai agar bisa mencapai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai.

