

**KONDISI KINERJA PNS DI BADAN ARSIP DAN
PERPUSTAKAAN KOTA SURABAYA**
(Studi Deskriptif pada Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya yang
mengamati tentang Kondisi Kinerja PNS)

ABSTRAK

Masalah kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada saat ini adalah hal yang sangat menarik diceritakan dan dibicarakan oleh masyarakat diluar sana, dikarenakan kinerja pegawai sampai saat ini banyak yang dianggap kurang tanggap dan kurang bagus kinerjanya dan kurang efektif. Penelitian ini mengambil judul “ Kondisi Kinerja PNS di Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya ”. Di Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya ini masih ada yang berlatar belakang pendidikan SD – SMA yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kondisi kinerjanya di Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya.

Hasil dari penelitian menjelaskan tentang kondisi kinerja PNS di Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya yang meliputi dari : *Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need for Supervision, Inerpersonal Impact* dapat dikatakan baik dan sesuai target berdasarkan fakta – fakta yang ada di lapangan. Oleh karena itu kinerja PNS pada Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya dapat diberikan apresiasi. Dengan demikian dihimbau agar dilakukan pembinaan terhadap PNS agar meningkatkan kinerja PNS.

Kata Kunci : Kinerja, Kondisi, Pegawai.

PENDAHULUAN

Badan Arsip dan Perpustakaan yang diatur dalam UU No.43 tahun 2009 dikarenakan arsip ini mempunyai peran penting dan fungsi yang sangat penting sebagai identitas dan jati diri bangsa, sebagai memori, dan bahan pertanggungjawaban dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang harus dikelola dan diselamatkan oleh Negara dalam rangka mempertahankan NKRI dan mencapainya cita- cita Nasional agar terjaminnya ketersediaan arsip yang terpercaya dan dapat melindungi kepentingan Negara dan hak – hak keperdataan rakyat Indonesia.

Dalam menghadapi pesatnya globalisasi yang mendukung pelaksanaan Negara dan khususnya dalam pemerintahan yang baik, serta meningkatkan pelayanan publik, untuk tercapainya tujuan maka diperlukan tanggung jawab dari setiap siapapun yang berperan dalam hal ini agar dapat menjalankan tata kehidupan melalui dengan organisasi. Organisasi adalah wadah dalam tercapainya sebuah tujuan, maksudnya adalah kegiatan yang dimana individu-individu itu bekerja dalam suatu tujuan sebuah organisasi tersebut. Dalam setiap organisasi hal yang paling terpenting adalah sebuah cara kinerja yang baik, yang mampu dan menghasilkan hasil yang maksimal bagi organisasinya dengan memberikan layanan yang baik bagi pengguna menjadi hal penting dan sangat diperhatikan bagi organisasi yang bergerak di bidang penyedia informasi, karena organisasi ini cara mengukurnya adalah kesuksesan bukan keuntungan, laba atau profit yang mereka dapatkan.

Hal ini dikarenakan kinerja adalah dasar yang utama bagi sebuah produktivitas dan mempunyai ikut sertaan dalam organisasi agar tercapainya tujuan visi dan misi dalam organisasi tersebut. Agar tercapainya visi dan misi dalam organisasi ataupun instansi adalah hasil dari kinerja semua pegawai atau individu yang bekerja di dalam organisasi tersebut maksudnya adalah dengan meningkatnya kinerja dalam organisasi ini adalah melalui meningkatnya cara kinerja masing – masing individu. Pada intinya kinerja pegawai merupakan perpaduan dari semangat dan dorongan yang ada dalam seorang diri pegawai tersebut, misalnya keahlian dalam melakukan pekerjaan. Hal yang sama diungkapkan oleh Retnowati (2003) bahwa kinerja dari seorang pegawai adalah hasil dari sebuah proses yang saling berhubungan baik dari personal pegawai (*internal factor*) maupun dari strategi organisasi (*eksternal factor*).

Faktor – faktor dari *internal faktor* itu seperti semangat, motivasi, tujuan, sikap, kepribadian, kemampuan, ketrampilan, umur, lama belajar dll misalnya dari *eksternal faktor* adalah seperti lingkungan organisasi, kebijakan, aturan, penghargaan.

Pada era globalisasi menurut organisasi di dalam ruang lingkup yang besar seperti lingkup Nasional untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan dalam bersaing dengan kapasitas yang menyeluruh, tidak terkecuali dengan organisasi

seperti dalam Pemerintahan. Dalam kehidupan saat ini masyarakat semakin menuntut kinerja dalam Pemerintahan untuk melakukan efektifitas Pemerintahan yang baik dan sejalan dengan semakin tingginya tingkat ilmu pengetahuan masyarakat, dimana alur lama tidak lagi dapat merespon kepentingan masyarakat sehingga Pemerintahan yang baik merupakan desakan globalisasi.

Pemerintahan yang baik yang didorong, disemangati dan dipengaruhi oleh keberadaan seorang aparat pemerintahan sebagai Sumber Daya Manusianya, oleh karena itu pada jaman saat ini banyak sekali masyarakat yang menuntut para Pegawai Negeri Sipil ini memiliki kemampuan yang lebih banyak untuk dapat menyelesaikan tugas - tugas yang semakin kompleks dan harus memiliki juga rasa profesionalisme yang tinggi dalam pekerjaannya, untuk tercapainya tujuan dalam birokrasi, pastinya diperlukan Pemerintahan yang professional dan bergerak cepat dalam melakukan kebutuhan dalam jaman saat ini. Pegawai pemerintahan yang mempunyai sikap jujur, dan bisa dijadikan contoh bagi masyarakat, memiliki intelektual, ketrampilan dan mengabdikan dan membela kepentingan masyarakat dan dapat penggunaan teknologi canggih saat ini.

Namun dari banyaknya keluhan dari masyarakat terhadap kinerja pemerintahan menunjukkan adanya berbagai kelemahan dalam cara kerja pemerintahan sebagai roda penggerak organisasi dan masih banyak lagi permasalahan – permasalahan yang tidak dapat dijabarkan satu - satu. Hal ini seharusnya harus ditanggapi dengan serius dan bijaksana, agar kinerja dalam pemerintahan dapat meningkatkan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil baik dari sisi pemerintahan maupun dari dalam dirinya sendiri. Sumber Daya Manusia ini menempati posisi paling depan untuk melakukan perubahan dalam membentuk pegawai yang baik akal maupun spiritualnya, agar mampu menjadi pionir untuk mempercepat tercapainya Pemerintahan yang baik.

Banyak masyarakat yang menilai tentang kinerja PNS di Badan Arsip dan Perpustakaan bekerja baik dalam melayani masyarakat. Contoh dari penelitian terdahulu Iniaty (2010) melakukan penelitian tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Masa Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Arsip Pemerintah Provinsi Bali, menggunakan teknik analisis linier berganda, disimpulkan secara mandiri pendidikan, umur, masa kerja, tidak mempengaruhi kinerja pengelolaan arsip Pemerintah Provinsi Bali, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan arsip, secara simultan pendidikan umur, masa kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan arsip selanjutnya penelitian dari Rachmat Hadi (2009) melakukan tentang pengaruh efektifitas diri karyawan terhadap kinerja karyawan pada PDAM disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PDAM ini bagus dan memuaskan tetapi teori yang digunakan hanya 4 teori saja yaitu *quality, quantity, timeliness, dan cost effectiveness* di karenakan dimensi tersebut adalah dimensi yang dapat diterapkan dan cocok dalam pekerjaannya dan dapat disimpulkan bahwa 4 dimensi ini memiliki pengaruh yang cukup besar dalam lokasi penelitian tersebut .

Badan Arsip dan Perpustakaan berusaha untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai setiap karyawannya agar tercapainya tujuan dalam Badan Arsip dan

Perpustakaan Kota Surabaya. Peningkatan kinerja yang baik itu dengan meningkatkan keahlian dan kemampuan. Meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam kinerja pada pegawai dalam mencapai kinerja yang baik, maka penulis menetapkan judul: “ Kondisi kinerja PNS di Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya”

Landasan Teori

Bernardin dan Russel (2005), mengutarakan untuk pengukuran kinerja atau hasil kerja dari seseorang karyawan digunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi tentang hasil kerja atau kinerja.

Ada 6 (enam) kriteria untuk menilai kinerja karyawan (Bernardin dan Russel, 1993) yaitu:

1) Quality

Berarti suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang telah dicapai dari suatu pekerjaan yang mendekati kesempurnaan.

2) Quantity

Merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produksi ataupun dalam jumlah siklus aktivitas yang telah terselesaikan.

3) Timeliness

Berarti *timeliness* merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

4) Cost effectiveness

Berarti *cost effectiveness* merupakan suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya (manusia, keuangan, teknologi) yang dimiliki perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal atau mengurangi kerugian dari masing-masing unit atau sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya.

5) Need for supervision

Berarti *need for supervision* merupakan suatu tingkatan di mana seseorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan dari penyelia.

6) Interpersonal impact

Berarti *interpersonal impact* merupakan suatu tingkatan keadaan di mana karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, berbuat baik dan kerjasama antar rekan sekerja.

Metode dan Prosedur Penelitian

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif yang sifatnya deskriptif yang pada dasarnya ingin menjelaskan dan menguraikan gambaran dari suatu fenomena yang terjadi dalam kehidupan sehari – hari. Menurut Singarimbun dan Effendi (2005: 3-5) menyatakan bahwa penelitian ini

adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data.. Pada penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan Kondisi kinerja PNS di Badan Arsip dan Perpustakaan.

Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Hyman dalam Koentjaraningrat (2000) menjelaskan bahwa maksud dari penelitian deskriptif adalah “semata-mata untuk memberikan gambaran yang tepat dari suatu gejala”, dan “pokok perhatiannya adalah pengukuran yang cermat dari suatu atau lebih variabel terikat dalam suatu kelompok penduduk tertentu atau dalam sampel dari kelompok penduduk tertentu”. Tipe deskriptif ini dipilih karena penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas sesuatu keadaan se jelas mungkin tanpa ada perlakuan terhadap objek yang diteliti. Tujuan dari penelitian deskriptif ini untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan karakteristik dari populasi atau mengenai bidang tertentu.

Lokasi Penelitian

Lokasi objek penelitian merupakan tempat melaksanakan penelitian untuk memperoleh data- data yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang ditetapkan . Metode penentuan lokasi yang digunakan adalah metode purposive yaitu tempat ditentukan dengan sengaja sesuai dengan tujuan penelitian. Tempat yang ditetapkan adalah pada Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya yang beralamat di Jalan Dukuh Kupang Barat 1/1-B.

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Sugiono(2002:57). Dapat disimpulkan sekumpulan individu atau objek dari penelitian yang memiliki kualitas dan mempunyai ciri – ciri yang telah ditetapkan berdasarkan kualitas, sehingga dapat dipahami bahwa populasi sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1995), menurut Hadi (2001, p 182) populasi adalah jumlah dari subjek penelitian yang memiliki satu sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya yang berjumlah 24 orang pegawai negeri sipil. Populasi yang berjumlah 24 pegawai Badan Arsip dan Perpustakaan ini dinilai dengan 3 kriteria yaitu: diri sendiri, atasan, dan rekan sejawat.

Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2002:73) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi. Populasi dari Badan Arsip dan Perpustakaan berjumlah 24 orang dan yang diambil adalah sebagian dari pegawai Badan Arsip dan Perpustakaan.

Hair et al(1995) mengatakan semakin banyak sampel yang dipakai maka akan semakin baik, apabila sampel terlalu banyak (misalnya 250 sampel) maka akan menyulitkan untuk mendapatkan model yang cocok. Sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel pada peneliti ini yaitu dengan menggunakan teknik Simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi. Dilanjutkan dengan teknik snowball sampling, yaitu teknik penentuan sampel yang mula – mula jumlahnya kecil, kemudian membesar. Ibarat bola salju yang mengelinding yang lama –lama jadi besar. Dalam penentuan sampel pertama –tama dipilih satu atau dua orang, tetapi karena dengan dua orang ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan oleh dua orang sebelumnya. Begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kinerja PNS di Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya di lihat dari 6 dimensi adalah :

- *quality* : baik 58,3 %
- *quantity* : baik 50,0 %
- *timeliness* : baik 75,0 %
- *cost effectiveness* : sangat baik 54,2%
- *need for supervision* : baik 50,0 %
- *interpersonal impact* : baik 66,7 %

Rata – Rata Penilaian

NO. RESPONDEN	RATA_RATA DIRI SENDIRI	RATA_RATA ATASAN	RATA_RATA REKAN KERJA
1.	4.21	4.21	4.26
2.	3.91	4.09	4.03
3.	4.09	4.29	3.97
4.	4.35	4.18	4.09
5.	4	4.15	4.21
6.	4.21	4.21	4.21
7.	4.18	4.38	3.88
8.	4.41	4.21	3.88
9.	4.18	4	3.97
10.	4.21	4.06	4
11.	4.21	4.29	3.91
12.	4.21	4.09	3.91
13.	4.21	4.09	4.12
14.	4.18	4.29	4
15.	4.32	4.26	3.74
16.	4.32	4.06	3.53
17.	4.26	4.21	3.91
18.	4.29	4.15	4
19.	4.5	4.18	4
20.	4.18	4.21	4.24
21.	3.94	4.18	4.18
22.	4.21	4.06	3.97
23.	4.26	4.26	3.79
24.	4.47	4.26	3.62

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah

PENUTUP

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai hal Efektifitas kinerja pegawai di Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya dengan berdasarkan pertanyaan dari peneliti yang telah diutarakan, maka peneliti dapat menyimpulkan dari beberapa hasil temuan penelitian seperti :

Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa kondisi kinerja PNS di Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya dapat dikatakan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya.

Dari hasil analisa dan interpretasi pada bab sebelumnya, peneliti akan menyajikan kesimpulan dan saran dari penelitian berdasarkan dari temuan data di lapangan. Kesimpulan ini akan menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya. Dari hasil analisa dan interpretasi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil kinerja PNS adalah 60,0 % dengan rata – rata kinerja PNS BAIK di Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya di lihat dari 6 dimensi adalah :

- *quality* : baik 58,3 %
- *quantity* : baik 50,0 %
- *timeliness* : baik 75,0 %
- *cost effectiveness* : sangat baik 54,2%
- *need for supervision* : baik 50,0 %
- *interpersonal impact* : baik 66,7 %

2. Dalam penjabaran diatas dapat dikatakkan hasil kinerja PNS di Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya sudah baik dengan rata – rata penilaian cukup setuju dengan prosentase diatas 50 %.

3. Pada dimensi *cost effectiveness* ini penilaiannya sangat baik dan dikarenakan pegawai banyak yang mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya ini sesuai dengan *output* dan *input* yang di lakukan, ini yang menjadikan hasil *output* ini menguntungkan Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya.

4. Ketergantungan dalam bekerja yang ditunjukkan pegawai kepada orang lain yaitu atasan atau rekan kerja ini tidak terlalu memberikan dampak yang tinggi, dikarenakan selama ini pegawai memiliki pandangan lain bahwa atasan dan rekan kerja dijadikan acuan untuk bekerja yang lebih baik.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang berjudul “ Kondisi Kinerja PNS di Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya “ maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Pada hasil *quantity* dapat di sarankan bahwa pegawai yang ada di Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya seharusnya memberikan hasil kerja dengan kesesuaian target itu seimbang, agar hasil kerja untuk selanjutnya akan stabil dan tidak turun hasil kerjanya.

2. Pada hasil *need for supervision* ini seharusnya pegawai tidak menginginkan adanya tekanan dalam pekerjaan sehari – harinya, dikarenakan dengan adanya tekanan dari atasan biasanya pegawai tidak bisa mengembangkan pekerjaannya yang biasanya itu menghasilkan pekerjaan yang bagus.
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan responden yang tidak hanya terbatas pada PNS di lingkungan Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya saja, tetapi semua PNS yang ada dalam Badan yang lain juga dapat diteliti sebagai responden.
4. Peneliti juga menyarankan adanya penelitian mengenai “ Kondisi Kinerja PNS di Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya ” dengan metode kualitatif agar dapat memperluas temuan dan analisis data mengenai faktor – faktor penilaian kinerja untuk menemukan solusi bagaimana meningkatkan kinerja PNS di Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.

Anwar Prabu Mangkunegara . 2005. Perencanaan dan pengembangan SDM. Bandung : Penerbit Refika Aditama.

Anwar Prabu Mangkunegara . 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Penerbit Refika Aditama.

Basuki, Sulistyono. 1993. Pengantar Ilmu Perpustakaan. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Bernadin, H., John and Russel, Joyce, C.A. 1993. Hwa Resources.

Noe, Raymond A., et al. 2000 , *Human Resource Management* , Irwin Mc Graw Hill, Singapore

Simamora, H, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta

Supranto, Johannes. 1992. Teknik sampling untuk survey dan eksperimen. Jakarta: Rineka Cipta.

Suyanto, Bagong., dan Sutinah (ed.) (2010). Metode Penelitian Sosial : Berbagai Alternatif Pendekatan. Jakarta: Kencana.

Wasito, Hermawan. 1992. Pengantar metodologi penelitian: Buku panduan mahasiswa. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

UNDANG – UNDANG :

Undang – Undang Nomor 08 Tahun 1974 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian.

Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang – Undang Nomor 08 Tahun 1974 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian.

SKRIPSI :

Agung, Anak (2012). “Analisis Kinerja Pengelolaan Kearsipan Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar” (Skripsi). Denpasar: Universitas Udayana.

Arche, Dwi Rante (2012).” Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan” (Skripsi). Makassar: Universitas Hasanuddin

Gandarini, Nikadek (2010). “ Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja” (Skripsi). Surabaya: Universitas Airlangga

Sariandiningsih, Maya (2005). “Pengembangan Model Penilaian Kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jemberana” (Tesis). Surabaya : Universitas Airlangga

Silalahi, Wiltrida (2011). “ Efektifitas Kinerja PNS di Puskesmas Panei Tengah Kec. Panai Kab. Simalungun” (Skripsi). Medan:Universitas Sumatra Utara.

Stevania, Risha (2012). “Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi pada Kantor Camat Medan Baru”(Skripsi).Medan:Universitas Sumatra Utara.

JURNAL :

London, Manuel. (1983). *Toward a theory of career motivation*. Academy of management review, 1983, vol 8, no 4, pp 620-630.

WEBSITE :

Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya:<http://www.surabaya.go.id/barpus/>. Diakses pada :19 Agustus2013 pada pukul 19.15 WIB.

<http://www.informationr.net> Diakses pada : 23 september 2013 pada pukul 11.00 WIB.

<http://www.peribahasa.net> Diakses pada : 19 Juni 2014 pada pukul 19:25 WIB.

