

ARSIPARIS KABUPATEN/KOTA, PERMASALAHAN, DAN UPAYA PEMECAHANNYA

Burhanudin DR

Pendahuluan

Dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kearsipan, pada awal tahun 1980-an Arsip Nasional RI mengirimkan karyawannya ke Negeri Belanda. Sudah tentu hal tersebut bukan merupakan persoalan sederhana dan mudah.

Tahun 1990-an seiring dengan pengangkatan pejabat fungsional arsiparis secara impassing, pendidikan di bidang kearsipan digelar di berbagai daerah. Demikian juga dengan pendidikan formal di berbagai perguruan tinggi. Para alumni pendidikan kearsipan, baik pendidikan kedinasan maupun formal, tersebar di berbagai daerah dan berbagai instansi.

Mestinya dengan kondisi tersebut penyelenggaraan kearsipan semakin membaik. Profesionalitas pejabat fungsional juga semakin meningkat. Akan tetapi kenyataannya jauh dari apa yang diharapkan. Arsiparis yang diharap mampu membangun jaringan yang bernuansa profesional untuk membangun citra kearsipan, tetapi menjadi macan ompong, tidak professional dan terpinggirkan. Hal yang demikian terjadi pada arsiparis dalam berbagai tingkatan dan instansi.

Permasalahan Arsiparis Kabupaten/Kota

Hampir tidak ada pejabat yang tidak menganggap arsip tidak penting. Meskipun masalah kearsipan dianggap penting tetapi hampir tidak ada pemerintah kabupaten/kota yang menempatkan arsip sebagai pekerjaan yang tidak dapat diabaikan. Bidang kearsipan dengan berbagai aspeknya terkesan masih belum diperhatikan secara proporsional.

Permasalahan yang menyangkut arsiparis, sebagaimana aspek lainnya, bermuara pada kurangnya perhatian manajemen terhadap bidang kearsipan. Hal ini dapat dilihat dari berbagai permasalahan yang muncul. Kondisi ini menjadi lebih buruk dengan kultur arsiparis yang tidak memahami arti profesionalisme dan tugas mandiri.

1. Rendahnya motivasi

Hal ini dapat dilihat dari kecilnya peningkatan kuantitatif arsiparis di lingkungan pemerintah kabupaten/kota. Pengangkatan arsiparis pegawai I berbasis pendidikan D3 Kearsipan yang diproyeksikan menjadi pejabat fungsional, kenyataannya tidak demikian. Mereka lebih tertarik menekuni bidang lain.

2. Rendahnya kualitas

Pejabat fungsional arsiparis yang sebenarnya dituntut profesional, ternyata tidak memiliki fighting spirit yang memadai. Lebih dari itu jauh dari kultur yang bernuansa profesional. Kenaikan pangkat dan jabatan tidak serta merta diikuti peningkatan kualitas. Kondisi ini juga disebabkan oleh minimnya penyelenggaraan pendidikan dan latihan, maupun forum ilmiah, serta tidak adanya Organisasi profesi.

3. Terhambatnya pelaksanaan tugas profesi

Arsiparis yang ditempatkan di unit-unit kerja di luar lembaga kearsipan pemerintah kabupaten/kota mengalami kesulitan dalam melaksanakan kegiatan kearsipan. Hal ini tidak lepas dari posisi arsiparis yang tidak memiliki otoritas dalam kapasitas sebagai 'penjaga' system di unit kerja. Akibatnya selain merasa terkungkung dalam pengumpulan angka kredit, juga berdampak pada tertib dan tidaknya kearsipan pada instansi yang bersangkutan.

Dampak Otonomi Daerah

Otonomi daerah yang diluncurkan tahun 2000 memiliki konsekuensi terjadinya perubahan yang tidak lagi sentralistik. Demikian halnya dengan pengangkatan pegawai.

Kondisi tersebut memberikan keuntungan bagi kabupaten/kota untuk mengembangkan potensi masing-masing secara kompetitif.

Walaupun demikian di bidang kearsipan dampak otonomi daerah belum begitu dirasakan secara signifikan, selain beralihnya sebagian besar otoritas ke kabupaten/kota. Barangkali yang paling dirasakan di bidang kearsipan adalah kemudahan dalam kenaikan pangkat dan jabatan karena kewenangan penilaian angka kredit ada di masing-masing kabupaten/kota. Oleh berbagai factor, penilaian DUPAK sangat mungkin berlangsung secara longgar. Hal ini sebagai salah satu akibat terbatasnya SDM di bidang kearsipan, khususnya dari segi kualitatif sehingga senioritas arsiparis serta otoritas yang bersifat struktural tanpa diikuti pengetahuan kearsipan yang memadai, memegang peranan penting.

Dampak dari kondisi tersebut adalah pertumbuhan pangkat dan jabatan yang tidak sejalan dengan kemampuan dan profesionalitas. Keleluasaan yang dimiliki tidak dibarengi kemauan untuk mengembangkan diri. Kondisi semacam ini terjadi di beberapa kabupaten dan kota yang ditandai dengan :

1. Memaksakan diri membentuk tim penilai angka kredit sekalipun jumlah arsiparisnya tidak memenuhi persyaratan minimal;
2. Merasa tidak perlu untuk selalu berkoordinasi atau berkonsultasi dengan lembaga kearsipan propinsi atau kabupaten/kota lain yang memiliki tim yang lebih berkemampuan dan memiliki pengalaman memadai. Hal ini justru oleh sementara kalangan dianggap menjadi penghalang;
3. Menggelembungkan usulan angka kredit secara tidak rasional dan tidak proporsional dibandingkan dengan kegiatan yang diusulkan, baik dengan rekayasa maupun penafsiran sepihak dari standar nilai angka kredit yang sudah ditentukan;
4. Sikap menutup diri untuk mentransfer pengetahuan maupun interaksi dengan sesama profesi maupun profesi lain;
5. Kurangnya kontrol dari lembaga terkait dengan pembinaan pegawai.

Kondisi tersebut mengakibatkan munculnya arsiparis dengan pangkat dan jabatan.

Alternatif Pemecahan

Ditetapkannya Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 09/KEP/M>PAN/2/2002, serta aturan teknis lain merupakan keuntungan bagi arsiparis di unit-unit kerja teknis. Menurut keputusan tersebut, selain dapat diangkat arsiparis berbasis pendidikan SMU, juga pengakuan terhadap kegiatan kearsipan sejak tahap penciptaan arsip sampai dengan layanan informasi. Berbeda dengan keputusan terdahulu yang lebih berorientasi pada kegiatan arsiparis di bidang arsip statis. Walaupun hal ini lebih rentan terhadap rekayasa tetapi mestinya dapat mendorong arsiparis untuk lebih optimal dalam menjalankan tugas profesinya.

Oleh karena itu agar terjadi keseimbangan antara 'kewajiban dan hak' perlu dilakukan beberapa langkah secara sistematis dan simultan :

1. Apresiasi untuk tingkat pimpinan dan pihak-pihak terkait dengan pelaksanaan kearsipan guna manumbuhkan kesadaran akan arti penting arsip dan kearsipan;
2. Penyelenggaraan pendidikan dan latihan serta penyusunan teknis penyelenggaraan kearsipan, maupun forum ilmiah arsiparis;
3. Pembinaan profesi arsiparis secara komprehensif;
4. Koordinasi maupun konsultasi dengan lembaga lain yang terkait;

5. Optimalisasi pelaksanaan monitoring penyelenggaraan tata kearsipan di unit-unit kerja oleh lembaga kearsipan untuk mengontrol kinerja kearsipan dalam rangka mengontrol kinerja kearsipan dan arsiparis;
6. Menegakkan ketentuan perundang-undangan tentang kearsipan dan jabatan arsiparis dengan pemahaman secara benar.

Bagi arsiparis diperlukan kemauan untuk lebih mengembangkan diri. Untuk itu diperlukan upaya-upaya secara mandiri untuk meningkatkan profesionalitas. Upaya tersebut antara lain :

1. Memperkaya cakrawala pemikiran dengan banyak membaca buku-buku kearsipan. Dalam hal ini bukan hanya yang bersifat aplikatif tetapi juga yang bersifat teori murni dan yang terkait;
2. Mempertajam kepekaan terhadap gejala-gejala yang terjadi di lingkungannya khususnya di bidang kearsipan sehingga mampu menangkap berbagai permasalahan yang ada mampu mencari alternatif pemecahannya;
3. Memupuk solidaritas, kebersamaan serta memperkuat koordinasi dengan segala lini.

Penutup

Bagaimanapun arsiparis merupakan refleksi dari penyelenggaraan tata kearsipan. Tertib dan tidaknya penyelenggaraan tata kearsipan instansi tercermin dari kegiatan arsiparis. Manipulasi angka kredit maupun rekayasa kegiatan akan teridentifikasi melalui sistem kontrol yang benar.

Otonomi daerah yang memberikan keleluasaan bagi kabupaten/kota mestinya dibarengi dengan upaya pengembangan diri arsiparis dengan bersandar pada standardisasi kearsipan maupun jabatan fungsional arsiparis secara benar. Kesalahan memanfaatkan peluang serta kesalahan pemahaman terhadap pengembangan profesi arsiparis akan mengakibatkan semakin terpuruknya bidang kearsipan dan profesi di bidang kearsipan. (Yk, 170505)