

Organizational Readiness For Change: Kesiapan Pegawai Dalam Transformasi Arsip Digital Di Uptd Blk Kota Semarang

¹Anisa Fauzul Muna, ²Aulia Prima Kharismaputra

¹Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Semarang

*Corresponding Author e-mail: afzlm9@students.unnes.ac.id

Received: June 2026; Revised: July 2026; Published: August 2026

Abstrak

Transformasi digital dalam pengelolaan arsip di instansi pemerintah masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan kompetensi sumber daya manusia, belum tersedianya standar operasional prosedur (SOP), keterbatasan pelatihan, dan implementasi sistem digital yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan menganalisis kesiapan pegawai dalam transisi pengarsipan manual ke digital di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang berdasarkan perspektif Organizational Readiness for Change. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan studi dokumentasi terhadap Kepala Sub Bagian Tata Usaha serta pegawai pengadministrasi perkantoran yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan pegawai berada pada kategori cukup baik. Dimensi change commitment tercermin melalui dukungan pimpinan, sikap positif pegawai terhadap perubahan, dan kesadaran akan pentingnya arsip digital. Dimensi change efficacy ditunjukkan oleh kemampuan pegawai yang berkembang melalui pengalaman kerja dan pembelajaran mandiri serta didukung oleh ketersediaan infrastruktur seperti SRIKANDI, Google Drive, komputer, jaringan internet, dan perangkat pemindai. Penelitian ini juga menemukan bahwa belum tersedianya SOP pengelolaan arsip digital, terbatasnya pelatihan teknis, serta ketergantungan pada Google Drive sebagai media utama penyimpanan masih menjadi tantangan bagi keberlanjutan digitalisasi arsip. Penelitian menyimpulkan bahwa kesiapan organisasi dalam transisi pengarsipan manual ke digital telah terbentuk, tetapi penguatan tata kelola, standarisasi prosedur, peningkatan kompetensi pegawai, dan dukungan kebijakan tetap diperlukan untuk mewujudkan pengelolaan arsip digital yang berkelanjutan.

Kata kunci: Kesiapan Organisasi; Pengarsipan Digital; *Organizational Readiness For Change*; Digitalisasi Arsip; Change Commitment; Change Efficacy.

Organizational Readiness for Change: Employee Readiness for Digital Archive Transformation at the Semarang City Vocational Training Center (UPTD BLK)

Abstract

Digital transformation in records management within government institutions continues to face several challenges, including limited human resource competencies, the absence of standard operating procedures (SOPs), insufficient training, and suboptimal implementation of digital systems. This study aims to analyze employees' readiness for the transition from manual to digital records management at the UPTD BLK of the Semarang City Department of Manpower based on the Organizational Readiness for Change perspective. This study employed a qualitative descriptive approach. Data were collected through semi-structured interviews, observations, and document analysis involving the Head of the Administrative Subdivision and administrative staff selected using purposive sampling. Data were analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldana, which consists of data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that employees' readiness is at a relatively good level. The change commitment dimension is reflected in leadership support, positive employee attitudes toward change, and awareness of the importance of digital records management. The change efficacy dimension is demonstrated by employees' competencies, which have developed through work experience and self-directed learning, supported by the availability of infrastructure such as SRIKANDI, Google Drive, computers, internet access, and scanning devices. The study also found that the absence of formal SOPs for digital records management, limited technical training, and dependence on Google Drive as the primary storage platform remain challenges to the sustainability of digital records management. The study concludes that organizational readiness for the transition from manual to digital records management has been established; however, strengthening governance, standardizing procedures, enhancing employee competencies, and reinforcing policy support remain essential to achieving sustainable digital records management.

Keywords: Organizational Readiness; Digital Records Management; *Organizational Readiness For Change*; Records Digitization; Change Commitment; Change Efficacy.

How to Cite: Muna, A. F., & Kharismaputra, A. P. . (2026). Organizational Readiness For Change: Kesiapan Pegawai Dalam Transformasi Arsip Digital Di Uptd Blk Kota Semarang. *Journal of Authentic Research*, 5(3). <https://doi.org/10.36312/2wkf3r73>



<https://doi.org/10.36312/2wkf3r73>

Copyright© 2026, Muna et al.

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



PENDAHULUAN

Transformasi digital dalam tata kelola pemerintahan telah menjadi agenda strategis nasional, termasuk dalam pengelolaan arsip (Syahidan, 2024). Arsip berfungsi sebagai memori organisasi, sumber informasi, dan alat bukti administratif sehingga harus dikelola secara profesional, autentik, dan akuntabel sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan. Arah kebijakan tersebut diperkuat melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), yang mendorong pemanfaatan sistem elektronik dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu, Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pengawasan Kearsipan menegaskan perlunya pengelolaan arsip dinamis, termasuk arsip elektronik, secara sistematis dan terstandar (Syahidan, 2024). Dengan demikian, digitalisasi arsip tidak hanya merupakan perubahan teknis, tetapi juga bagian dari penguatan akuntabilitas dan efektivitas administrasi pemerintahan.

Meskipun kerangka regulasi telah tersedia, implementasi pengelolaan arsip digital pada tingkat unit kerja pemerintah masih belum optimal (Azizah & Rajab, 2025). Kondisi tersebut juga ditemukan di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, yang masih menjalankan sebagian proses administrasi dan pengarsipan secara manual. Digitalisasi persuratan telah diupayakan melalui Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI), yaitu aplikasi umum pemerintah untuk mendukung pengelolaan arsip dinamis dan persuratan digital (Mahmudah & Utami, 2025). Namun, pemanfaatannya belum konsisten karena gangguan sistem, belum tersedianya standar operasional prosedur (SOP) pengelolaan arsip digital, terbatasnya pelatihan khusus, dan belum meratanya kompetensi teknis pegawai. Sebagian pegawai juga tidak memiliki latar belakang atau pengalaman di bidang kearsipan, sementara budaya kerja berbasis kertas masih dominan. Persoalan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan kebijakan digitalisasi dan kapasitas implementasi pada tingkat unit pelaksana teknis.

Kesenjangan tersebut penting dikaji secara akademik karena ketergantungan pada pengelolaan manual dapat memperlambat temu kembali dokumen, meningkatkan risiko kehilangan arsip, dan menurunkan efisiensi pelayanan administrasi (Altitania et al., 2025). Hambatan penggunaan sistem digital juga dapat memperlambat pencapaian transformasi pemerintahan berbasis elektronik (Adu et al., 2022). Persoalan ini tidak cukup dijelaskan hanya melalui ketersediaan aplikasi atau perangkat, sebab keberhasilan perubahan juga bergantung pada kemauan dan kemampuan pegawai untuk menjalankan cara kerja baru. Oleh karena itu, analisis kesiapan perubahan diperlukan untuk menjelaskan sejauh mana pegawai dan organisasi mampu beradaptasi, mengoordinasikan tindakan, serta mempertahankan proses digitalisasi arsip secara berkelanjutan (Haludin et al., 2022).

Penelitian ini menggunakan perspektif Organizational Readiness for Change untuk memahami kesiapan tersebut. Weiner (2009) menjelaskan bahwa kesiapan organisasi untuk berubah terdiri atas dua dimensi utama, yaitu change commitment dan change efficacy. Change commitment merujuk pada komitmen kolektif anggota organisasi untuk melaksanakan perubahan karena perubahan tersebut dipandang penting dan bernilai. Change efficacy mengacu pada keyakinan bersama bahwa

organisasi memiliki kemampuan, sumber daya, dan kondisi yang diperlukan untuk melaksanakan perubahan. Konsep ini berakar pada *collective efficacy*, yaitu keyakinan anggota organisasi terhadap kemampuan kolektif mereka untuk mengatur dan menjalankan tindakan yang diperlukan dalam proses perubahan (Weiner, 2009). Dalam konteks digitalisasi arsip, *change commitment* tercermin dalam dukungan pimpinan, sikap, kemauan, dan kesadaran pegawai, sedangkan *change efficacy* terlihat dari kompetensi, pengalaman, proses pembelajaran, pelatihan, serta ketersediaan infrastruktur pendukung.

Penelitian terdahulu telah mengidentifikasi sejumlah hambatan digitalisasi arsip di instansi pemerintah. Keterbatasan kompetensi pegawai dan sarana prasarana memengaruhi belum optimalnya pengelolaan arsip digital (Purwaningsih et al., 2025), sedangkan kurangnya pelatihan dan dukungan teknis menghambat penggunaan Document Management System secara efektif (Erlina et al., 2025). Keterbatasan kapasitas sumber daya manusia dan infrastruktur juga menurunkan efektivitas pengelolaan arsip elektronik (Setiyani et al., 2025). Kajian tentang SRIKANDI menekankan pentingnya perubahan budaya organisasi dan kompetensi digital pegawai (Rahman et al., 2024), sementara ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan minimnya pelatihan mendorong organisasi mempertahankan praktik kearsipan konvensional (Isbianti et al., 2021). Penelitian lain menunjukkan bahwa organisasi dapat memiliki visi transformasi digital yang kuat, tetapi tetap menghadapi kelemahan pada aspek kemampuan, insentif, sumber daya, dan perencanaan kerja (Haludin et al., 2022). Kepemimpinan digital juga berperan dalam membentuk budaya kerja dan kinerja pegawai selama transformasi berlangsung (Yunita & Isnaini, 2024).

Namun, penelitian terdahulu cenderung membahas implementasi sistem, kompetensi sumber daya manusia, kepemimpinan, atau ketersediaan infrastruktur secara terpisah. Kajian yang menjelaskan bagaimana kesiapan perubahan terbentuk pada tingkat unit pelaksana teknis masih terbatas, terutama pada organisasi yang memiliki kewenangan terbatas dalam menetapkan kebijakan, menyediakan pelatihan, dan mengembangkan infrastruktur. Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis interaksi antara *change commitment* dan *change efficacy* dalam transisi pengarsipan manual ke digital di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Kebaruan penelitian terletak pada penjelasan mengenai bagaimana kesiapan pegawai dibentuk oleh dukungan pimpinan, penerimaan terhadap perubahan, pembelajaran mandiri, ketersediaan sarana digital, serta penggunaan platform penyimpanan nonformal seperti Google Drive dalam konteks keterbatasan kewenangan UPTD. Berdasarkan fokus tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis kesiapan pegawai dalam transisi pengarsipan manual ke digital dengan menggunakan perspektif *Organizational Readiness for Change*.

METODE

Desain dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk memahami kesiapan pegawai dalam transisi pengarsipan manual ke digital berdasarkan pengalaman dan pemaknaan informan dalam konteks kerja yang alamiah (Creswell, 2009). Penelitian dilaksanakan di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang pada [lengkapi: bulan dan tahun pengumpulan data]. Lokasi tersebut dipilih karena unit ini sedang menjalani transisi dari pengarsipan manual menuju pengarsipan digital melalui penggunaan SRIKANDI, Google Drive, spreadsheet, dan Microsoft Excel. Fokus penelitian diarahkan pada dua dimensi Organizational Readiness for Change, yaitu change commitment dan change efficacy (Weiner, 2009).

Informan dan Teknik Pemilihan Informan

Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sumber data berdasarkan kesesuaian pengalaman dan keterlibatannya dengan fokus penelitian (Sugiyono, 2025). Penelitian **melibatkan 2 informan** yang terdiri atas [lengkapi: jumlah dan jabatan informan, misalnya Kepala Subbagian Tata Usaha dan pegawai pengadministrasi perkantoran]. Kriteria pemilihan informan meliputi: (1) terlibat langsung dalam administrasi dan pengelolaan arsip; (2) memiliki pengalaman menggunakan sistem atau media pengarsipan digital; (3) mengetahui proses transisi pengarsipan manual ke digital; dan (4) bersedia memberikan informasi sesuai kebutuhan penelitian. Untuk memperjelas konteks data, penulis perlu menambahkan lama bekerja, tanggung jawab utama, serta bentuk keterlibatan masing-masing informan dalam pengelolaan arsip digital.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi. Wawancara dilakukan sebanyak [lengkapi: jumlah sesi] sesi pada **bulan Februari – Mei 2026**, dengan durasi sekitar [lengkapi: durasi] menit untuk setiap informan. Wawancara [lengkapi: direkam/tidak direkam] dengan persetujuan informan dan didokumentasikan dalam bentuk [lengkapi: transkrip verbatim/catatan wawancara]. Format semi-terstruktur digunakan agar peneliti dapat mengembangkan pertanyaan sesuai jawaban informan dan memperoleh data yang lebih mendalam (Moleong, 2017). Pedoman wawancara disusun berdasarkan dimensi change commitment, yang mencakup dukungan pimpinan, sikap, kemauan, dan kesadaran pegawai, serta dimensi change efficacy, yang mencakup kemampuan, pengalaman, pelatihan, proses adaptasi, dan ketersediaan infrastruktur.

Observasi dilakukan secara **nonpartisipatif sebanyak 2 kali selama Februari – Mei 2026** untuk mengamati praktik pengelolaan arsip manual dan digital, penggunaan SRIKANDI dan Google Drive, proses pemindaian dan penyimpanan dokumen, ketersediaan perangkat, serta pola koordinasi antarpegawai. Hasil observasi dicatat dalam catatan lapangan dan log observasi. Studi dokumentasi mencakup [lengkapi: jenis dokumen yang dianalisis, misalnya buku agenda surat, struktur folder Google Drive, tangkapan layar SRIKANDI, contoh klasifikasi arsip, struktur organisasi, dan peraturan atau pedoman kearsipan]. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama dengan bantuan pedoman wawancara, lembar observasi, dan daftar pemeriksaan dokumen.

Teknik Analisis Data dan Keabsahan Data

Data dianalisis secara interaktif melalui tahapan kondensasi data, penyajian data, dan penarikan serta verifikasi kesimpulan sebagaimana dikemukakan Miles et al. (2014). Pada tahap awal, hasil wawancara, catatan observasi, dan dokumen dibaca berulang untuk mengidentifikasi unit informasi yang relevan. Peneliti kemudian melakukan pengodean awal terhadap data, mengelompokkan kode yang memiliki kesamaan makna, dan membentuk kategori. Kategori tersebut selanjutnya dipetakan ke dalam dua tema utama, yaitu *change commitment* dan *change efficacy*. Dalam proses ini, peneliti tetap membuka kemungkinan munculnya tema empiris di luar kerangka awal, seperti ketergantungan pada Google Drive, keterbatasan kewenangan UPTD, ketiadaan SOP, dan pembelajaran mandiri pegawai. Hasil analisis disajikan dalam bentuk narasi tematik dan dibandingkan antarsumber data sebelum kesimpulan ditetapkan.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi antarinforman, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan mencocokkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, peneliti melakukan [lengkapi sesuai praktik yang benar-benar dilakukan: member checking/konfirmasi ulang kepada informan/peer debriefing] untuk memeriksa kesesuaian interpretasi dengan data lapangan. Audit trail disusun melalui penyimpanan pedoman wawancara, transkrip atau catatan wawancara, catatan lapangan, log observasi, dokumen pendukung, matriks pengodean, dan catatan keputusan analitis. Langkah-langkah tersebut digunakan untuk meningkatkan kredibilitas, keterlacakan, dan konsistensi interpretasi hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang yang berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Instansi ini memiliki tugas dalam pelaksanaan pelatihan kerja dan pelayanan administrasi sehingga menghasilkan berbagai arsip yang harus dikelola dengan baik. Sistem pengarsipan di instansi ini masih menggunakan dua metode, yaitu manual dan digital. Arsip manual masih digunakan dalam bentuk lemari arsip, ordner, buku agenda surat, dan dokumen fisik, sedangkan pengarsipan digital dilakukan menggunakan aplikasi SRIKANDI, *Google Drive*, *spreadsheet*, dan *Microsoft Excel*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa instansi masih berada pada tahap transisi menuju pengarsipan digital secara penuh. Penggunaan SRIKANDI difokuskan untuk pengiriman surat antarinstansi dan penggunaan tanda tangan elektronik (TTE). Pengarsipan dokumen dilakukan melalui *Google Drive* dengan sistem folder berdasarkan nomor agenda, tanggal surat, dan jenis surat. Sistem tersebut digunakan untuk mempermudah pencarian arsip sekaligus menyediakan cadangan dokumen apabila arsip fisik sulit ditemukan. Digitalisasi arsip mulai berjalan lebih aktif sejak penggunaan SRIKANDI pada September 2025 dan proses pemindaian dokumen ke *Google Drive* pada Maret 2026 sehingga pengelolaan arsip menjadi lebih tertata dan mempermudah penyediaan cadangan dokumen apabila arsip fisik sulit ditemukan. Pelaksanaan pengarsipan digital di instansi ini juga belum didukung oleh standar operasional

prosedur (*SOP*) resmi sehingga tata cara penyimpanan arsip masih dilakukan berdasarkan arahan lisan dan kebiasaan kerja pegawai. Meskipun belum memiliki pedoman tertulis, pengelolaan arsip mulai berjalan lebih terstruktur melalui klasifikasi surat masuk dan surat keluar serta penyimpanan arsip digital berdasarkan nomor agenda surat.

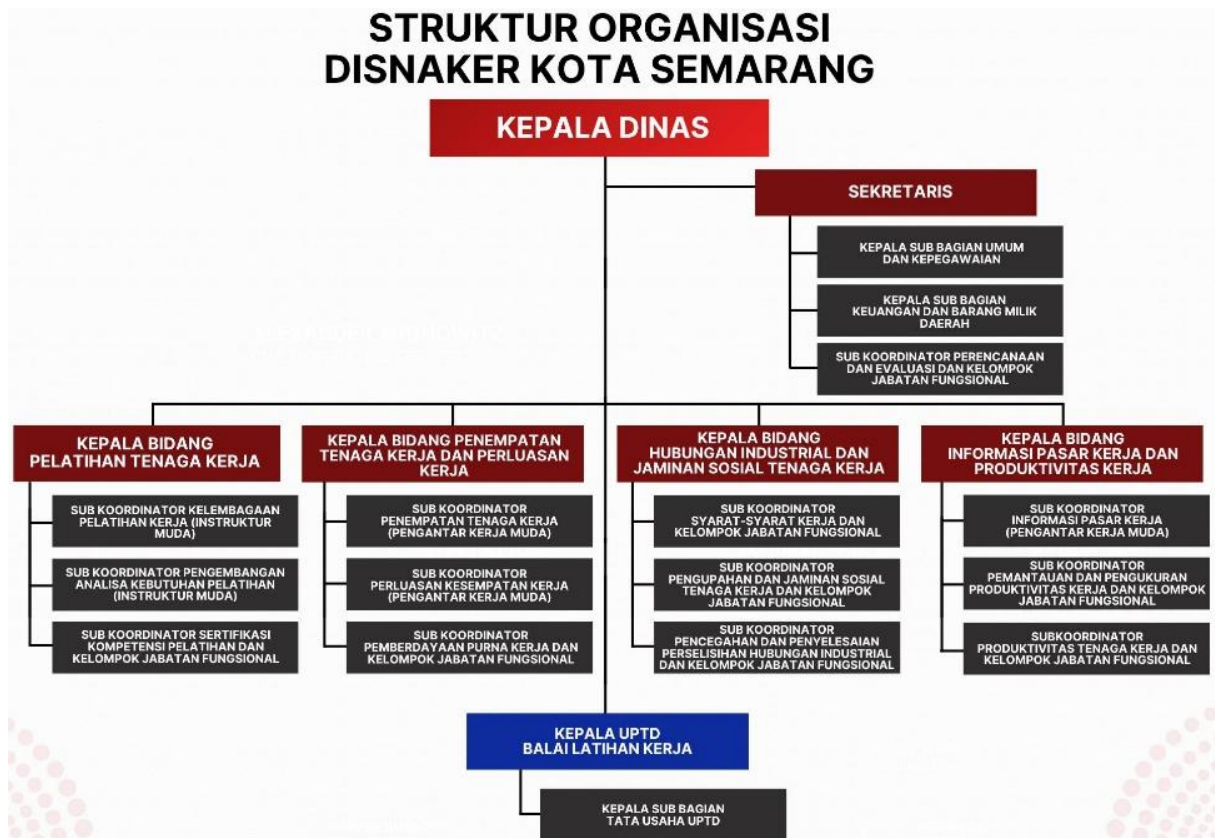
Kesiapan Pegawai dalam Transisi Arsip Manual ke Digital

Change Commitment

Dukungan Pimpinan

Dukungan pimpinan menjadi salah satu faktor yang menunjukkan adanya komitmen organisasi dalam pelaksanaan transisi arsip manual ke digital di UPTD BLK. Pimpinan secara aktif mendorong penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan administrasi, termasuk penggunaan aplikasi SRIKANDI, penyimpanan arsip melalui *Google Drive*, serta pembiasaan penggunaan komputer bagi pegawai yang belum terbiasa menggunakan teknologi digital. Dukungan tersebut juga terlihat dari adanya arahan untuk melakukan digitalisasi arsip surat masuk melalui proses pemindaian dokumen dan penyimpanan dalam folder digital yang terstruktur. Komitmen pimpinan juga ditunjukkan melalui upaya membangun kerja sama antarpegawai dalam proses adaptasi terhadap sistem digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki keyakinan terhadap manfaat perubahan dan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan digitalisasi arsip.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Michelotto & Joia (2024) yang menjelaskan bahwa keberhasilan transformasi digital organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam menyediakan arahan, dukungan, dan pengelolaan perubahan organisasi. Dimensi kemampuan manajemen menjadi salah satu unsur utama dalam kesiapan organisasi menghadapi transformasi digital. Penelitian lain oleh Tagscherer & Carbon (2023) juga menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi digitalisasi arsip memerlukan dukungan seluruh pemangku kepentingan, terutama pimpinan organisasi yang berperan dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan memastikan keberlanjutan program digitalisasi arsip. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Elbanna & Newman (2022) yang menyatakan bahwa dukungan manajemen puncak merupakan faktor kunci dalam keberhasilan transformasi digital dan implementasi sistem informasi.



Gambar 1. Struktur Bagan Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang

Karakteristik UPTD BLK Kota Semarang sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah turut memengaruhi bentuk dukungan yang dapat diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah, UPTD dibentuk untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu pada perangkat daerah. Dilihat dari gambar 1, ditampilkan bahwa UPTD merupakan unit pelaksana yang berada di bawah perangkat daerah sehingga tidak memiliki kewenangan penuh dalam menetapkan kebijakan strategis organisasi. Ketentuan tersebut dipertegas dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah, yang menyatakan bahwa Kepala UPTD bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dan melaksanakan sebagian kewenangan yang dilimpahkan oleh perangkat daerah. Kondisi tersebut menyebabkan pengadaan infrastruktur teknologi, penyelenggaraan pelatihan, maupun pengembangan sistem digital di UPTD BLK Kota Semarang mengikuti kebijakan dan dukungan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Kondisi tersebut menyebabkan dukungan pimpinan di tingkat UPTD lebih banyak diwujudkan melalui pembinaan pegawai, pemberian arahan, penguatan kerja sama tim, serta optimalisasi sumber daya yang tersedia untuk mendukung proses digitalisasi arsip.

Menurut teori *Organizational Readiness for Change* yang dikemukakan oleh Bryan J. Weiner, dukungan pimpinan merupakan bagian dari *change commitment*, yaitu kondisi ketika anggota organisasi memiliki kemauan bersama untuk melaksanakan perubahan karena memandang perubahan tersebut penting dan bernilai bagi organisasi. Komitmen pimpinan dapat memperkuat keyakinan pegawai untuk

terlibat dalam proses perubahan dan meningkatkan kesiapan organisasi dalam menghadapi transisi sistem kerja (Weiner, 2009). Berdasarkan temuan tersebut, dukungan pimpinan di UPTD BLK menunjukkan adanya komitmen organisasi yang cukup kuat terhadap digitalisasi arsip. Dukungan tersebut berperan dalam mendorong pegawai untuk beradaptasi dengan sistem digital meskipun implementasinya masih berlangsung secara bertahap.

Sikap dan Kemauan Pegawai terhadap Perubahan

Sikap dan kemauan pegawai terhadap transisi arsip manual ke digital di UPTD BLK menunjukkan kecenderungan yang positif. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai memandang digitalisasi arsip sebagai perubahan yang memberikan manfaat dalam pelaksanaan pekerjaan, terutama dalam mempercepat proses pencarian dokumen, meningkatkan efisiensi kerja, serta mengurangi penggunaan arsip fisik. Proses adaptasi terhadap penggunaan aplikasi digital memang memerlukan waktu karena sebagian pegawai harus menyesuaikan diri dengan sistem kerja baru, namun tidak ditemukan adanya penolakan terhadap penerapan pengarsipan digital. Pegawai justru menunjukkan kemauan untuk mempelajari penggunaan aplikasi SRIKANDI secara mandiri, saling berbagi pengetahuan dengan rekan kerja, serta terlibat dalam proses digitalisasi arsip yang sedang diterapkan di lingkungan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki penerimaan yang baik terhadap perubahan dan bersedia mendukung implementasi sistem pengarsipan digital. Sikap positif yang ditunjukkan pegawai mencerminkan adanya kesadaran bahwa digitalisasi arsip dapat memberikan manfaat bagi efektivitas pekerjaan dan pelayanan administrasi. Kemauan untuk belajar serta beradaptasi dengan teknologi baru juga menunjukkan adanya kesiapan individu dalam menghadapi perubahan sistem kerja yang sedang berlangsung.

Penelitian yang dilakukan oleh Michelotto & Joia (2024) menjelaskan bahwa keberhasilan transformasi digital organisasi sangat dipengaruhi oleh kesiapan individu dalam menerima teknologi baru dan kemauan untuk beradaptasi dengan perubahan proses kerja. Individu yang memiliki persepsi positif terhadap manfaat teknologi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam mendukung transformasi digital organisasi. Temuan serupa juga dikemukakan oleh AlNuaimi et al. (2022) yang menyatakan bahwa sikap positif pegawai terhadap teknologi digital berkontribusi terhadap keberhasilan implementasi transformasi digital karena mampu meningkatkan partisipasi, pembelajaran, dan penerimaan terhadap perubahan organisasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Weiner (2009) dimana dalam teori tersebut, *change commitment* diartikan sebagai kemauan bersama anggota organisasi untuk mendukung dan melaksanakan perubahan karena mereka meyakini bahwa perubahan tersebut penting serta memberikan manfaat bagi organisasi. Tingginya kemauan pegawai untuk mempelajari sistem baru, beradaptasi dengan teknologi digital, dan terlibat dalam proses digitalisasi arsip menunjukkan adanya komitmen terhadap perubahan yang sedang dijalankan organisasi. Berdasarkan temuan penelitian, dukungan sikap dan kemauan pegawai terhadap digitalisasi arsip menunjukkan bahwa aspek *change commitment* di UPTD BLK telah terbentuk dengan cukup baik. Pegawai tidak hanya menerima perubahan yang terjadi, tetapi juga berupaya menyesuaikan diri dengan sistem pengarsipan digital yang diterapkan. Kondisi tersebut menjadi modal penting bagi UPTD BLK dalam

melanjutkan proses transisi arsip manual ke digital secara lebih optimal dan berkelanjutan.

Kesadaran Pentingnya Arsip Digital

Kesadaran pegawai terhadap pentingnya arsip digital menjadi salah satu aspek yang menunjukkan kesiapan organisasi dalam menghadapi transisi pengarsipan manual ke digital. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai memahami bahwa arsip digital memiliki peran dalam mendukung efektivitas pengelolaan dokumen, mempercepat proses temu kembali arsip, serta menjaga ketersediaan informasi ketika arsip fisik sulit ditemukan. Pemahaman tersebut sudah dimiliki oleh pegawai yang secara langsung mengelola arsip dan juga mulai berkembang pada sebagian besar pegawai yang terlibat dalam proses administrasi. Pandangan pegawai mengenai pentingnya arsip digital juga berkaitan dengan fungsi arsip sebagai sumber informasi dan alat bukti organisasi. Arsip yang tersimpan secara digital dinilai mampu membantu proses pelayanan administrasi karena dokumen dapat ditemukan dengan lebih cepat dan tersusun secara lebih sistematis. Kesadaran tersebut menunjukkan bahwa pegawai telah memahami manfaat digitalisasi arsip untuk mendukung akuntabilitas dan pelayanan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Schaft et al. (2024) yang menjelaskan bahwa keberhasilan transformasi digital dipengaruhi oleh bagaimana pegawai memaknai dan menerima perubahan yang terjadi. Sikap positif, pemahaman terhadap manfaat digitalisasi, serta penerimaan pegawai terhadap perubahan menjadi faktor yang menentukan keberhasilan implementasi transformasi digital dalam organisasi. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Matlala & Ncube (2026) yang menjelaskan bahwa rendahnya kesadaran pegawai mengenai pentingnya pengelolaan arsip elektronik menjadi salah satu hambatan dalam implementasi sistem arsip digital. Sebaliknya, pemahaman yang baik mengenai fungsi dan manfaat arsip digital dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dalam mendukung pengelolaan arsip elektronik secara berkelanjutan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang menjelaskan bahwa *change commitment* terbentuk ketika anggota organisasi memandang perubahan sebagai sesuatu yang penting, bermanfaat, dan layak untuk dilaksanakan. Tingkat kesadaran pegawai terhadap manfaat arsip digital menunjukkan adanya keyakinan bahwa digitalisasi arsip merupakan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan administrasi organisasi (Weiner, 2009). Berdasarkan temuan penelitian, kesadaran pegawai mengenai pentingnya arsip digital di UPTD BLK dapat dikategorikan cukup baik. Pegawai memahami manfaat digitalisasi arsip bagi penyimpanan dokumen, akuntabilitas, dan pelayanan administrasi sehingga menunjukkan adanya komitmen untuk mendukung proses transisi arsip manual ke digital yang sedang berlangsung.

Change Efficacy

Kemampuan dan Pengalaman Pegawai

Kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan menuju sistem pengarsipan digital didukung oleh kemampuan dan pengalaman pegawai. Berdasarkan hasil wawancara, kemampuan pegawai dalam mengelola arsip digital berkembang melalui pengalaman kerja sehari-hari dan keterlibatan langsung dalam penggunaan berbagai aplikasi pendukung pengarsipan. Pegawai yang bertanggung jawab dalam pengelolaan arsip telah memahami penggunaan aplikasi SRIKANDI, Google Drive,

spreadsheet, dan *Microsoft Excel* sebagai bagian dari aktivitas administrasi yang dilakukan secara rutin. Pengalaman pegawai dalam pengelolaan arsip digital menunjukkan adanya peningkatan kompetensi seiring dengan berlangsungnya proses transisi. Penggunaan sistem digital secara berkelanjutan membuat pegawai semakin memahami prosedur penyimpanan, klasifikasi, dan pencarian arsip digital. Pengalaman tersebut membentuk keyakinan bahwa tugas pengarsipan digital dapat dilaksanakan dengan baik setelah melalui proses pembelajaran dan praktik kerja yang berkesinambungan.

Penelitian yang dilakukan Blanka et al. (2022) menjelaskan bahwa pengalaman penggunaan teknologi digital secara berkelanjutan berperan dalam meningkatkan kompetensi pegawai dalam menghadapi transformasi digital. Semakin sering pegawai terlibat dalam penggunaan teknologi digital pada pekerjaan sehari-hari, semakin berkembang pula kemampuan dan kepercayaan diri mereka dalam menjalankan tugas berbasis digital. Penelitian lain oleh Muehlburger et al. (2022) yang menjelaskan bahwa kemampuan digital dan pengalaman penggunaan teknologi merupakan faktor dalam membentuk kesiapan individu menghadapi transformasi digital. Pegawai yang memiliki pengalaman lebih banyak dalam menggunakan teknologi cenderung memiliki keyakinan yang lebih tinggi terhadap kemampuannya untuk beradaptasi dan melaksanakan pekerjaan dalam lingkungan kerja digital.

Temuan penelitian ini sejalan dengan dengan aspek *change efficacy* yang berkaitan dengan keyakinan anggota organisasi bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melaksanakan perubahan yang direncanakan. Kemampuan dan pengalaman yang dimiliki pegawai merupakan sumber utama dalam membangun keyakinan bahwa proses digitalisasi arsip dapat dijalankan secara efektif (Weiner, 2009). Berdasarkan temuan penelitian, kemampuan dan pengalaman pegawai di UPTD BLK menunjukkan bahwa aspek *change efficacy* telah mulai terbentuk. Pengalaman menggunakan berbagai aplikasi digital dalam kegiatan administrasi sehari-hari membantu pegawai memahami proses pengarsipan digital dan meningkatkan keyakinan mereka dalam menjalankan transisi arsip manual ke digital.

Pelatihan dan Proses Adaptasi

Proses adaptasi pegawai dalam transisi pengarsipan manual ke digital di UPTD BLK Kota Semarang berlangsung secara bertahap melalui pengalaman kerja sehari-hari. Pegawai pengelola arsip pada awalnya mengalami kebingungan dalam menggunakan aplikasi digital, terutama terkait penggunaan kode surat, alur disposisi, dan prosedur pengelolaan arsip elektronik. Seiring meningkatnya intensitas penggunaan aplikasi SRIKANDI, *Google Drive*, dan *spreadsheet* dalam pekerjaan administrasi, pegawai mulai memahami alur kerja digital dan mampu menyesuaikan diri dengan sistem yang diterapkan. Adaptasi tersebut terjadi melalui praktik langsung di lingkungan kerja serta interaksi dengan rekan kerja dan atasan yang lebih memahami penggunaan sistem digital. Pelatihan formal yang diterima pegawai masih terbatas pada kegiatan sosialisasi yang diselenggarakan secara daring. Meskipun belum memperoleh pelatihan teknis secara intensif, pegawai mampu meningkatkan pemahaman dan keterampilannya melalui proses belajar mandiri (*self-learning*) dan pendampingan informal di lingkungan kerja. Kemampuan pegawai yang terus berkembang selama masa transisi mencerminkan adanya kesiapan untuk mempelajari dan menerapkan sistem pengarsipan digital sebagai bagian dari perubahan organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Verhoef et al. (2021) yang menjelaskan bahwa keberhasilan transformasi digital memerlukan proses pembelajaran berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi digital pegawai. Pengetahuan dan keterampilan digital dapat berkembang melalui pelatihan maupun pengalaman penggunaan teknologi dalam aktivitas kerja sehari-hari sehingga membantu pegawai beradaptasi dengan perubahan sistem kerja berbasis digital. Penelitian lain yang dilakukan oleh Bresciani et al. (2021) yang menjelaskan bahwa kemampuan adaptasi dan kemauan untuk mempelajari keterampilan baru menjadi hal penting dalam mendukung transformasi digital organisasi. Pegawai yang terus mengembangkan kompetensinya melalui proses belajar dan pengalaman kerja cenderung lebih siap menghadapi perubahan berbasis teknologi.

Temuan penelitian ini juga sesuai dengan teori kesiapan organisasi dalam dimensi *change efficacy* yang menjelaskan bahwa kemampuan anggota organisasi untuk mempelajari keterampilan baru dan menyesuaikan diri terhadap tuntutan perubahan merupakan faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi perubahan organisasi (Weiner, 2009). Pengalaman kerja, pembelajaran berkelanjutan, serta keyakinan individu terhadap kemampuannya berperan dalam meningkatkan kesiapan menghadapi perubahan. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa proses adaptasi pegawai UPTD BLK Kota Semarang terhadap pengarsipan digital berlangsung cukup baik meskipun pelatihan formal masih terbatas. Pengalaman penggunaan sistem digital secara langsung, pembelajaran mandiri, dan proses pendampingan internal menjadi sarana utama dalam membangun kemampuan pegawai untuk menjalankan pengelolaan arsip digital.

Infrastruktur Pendukung Digitalisasi Arsip

Infrastruktur pendukung digitalisasi arsip di UPTD BLK Kota Semarang telah tersedia dan digunakan dalam kegiatan administrasi sehari-hari. Sarana yang dimanfaatkan meliputi komputer, jaringan internet, aplikasi SRIKANDI, *Google Drive*, *spreadsheet*, *Microsoft Excel*, pemindai (*scanner*), serta perangkat pendukung jaringan berupa *USB wifi adapter*. Pemanfaatan berbagai fasilitas tersebut mendukung proses pencatatan, penyimpanan, pengiriman, dan penemuan kembali arsip secara digital. Penggunaan SRIKANDI difokuskan untuk pengelolaan surat elektronik dan penerapan tanda tangan elektronik (*electronic signature*), sedangkan *Google Drive* digunakan sebagai media penyimpanan arsip digital yang disusun berdasarkan klasifikasi tertentu sehingga memudahkan proses temu kembali arsip. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjani et al. (2023) yang menjelaskan bahwa pengelolaan arsip berbasis elektronik mempermudah proses penyimpanan dan temu kembali arsip karena dokumen tersusun secara sistematis dan dapat diakses dengan lebih cepat. Pemanfaatan infrastruktur digital menunjukkan bahwa proses pengarsipan di UPTD BLK Kota Semarang tidak lagi bergantung sepenuhnya pada arsip fisik. Arsip yang telah selesai diproses dan didisposisikan selanjutnya dipindai dan disimpan dalam folder digital sesuai nomor agenda surat.

Temuan dalam penelitian ini adalah penggunaan *Google Drive* sebagai media utama penyimpanan arsip digital. Sistem penyimpanan tersebut membantu organisasi menyediakan salinan digital sebagai cadangan apabila arsip fisik sulit ditemukan (Yenianti, 2021). Dari perspektif kesiapan organisasi, penggunaan *Google Drive* menunjukkan adanya upaya adaptif untuk mengatasi keterbatasan infrastruktur penyimpanan arsip elektronik yang lebih formal. Kondisi ini memperlihatkan bahwa organisasi memiliki kemampuan untuk memanfaatkan

sumber daya yang tersedia guna mendukung proses perubahan menuju pengarsipan digital. Penggunaan *Google Drive* sebagai media penyimpanan arsip instansi pemerintah memerlukan perhatian terhadap aspek keamanan dan tata kelola arsip. Platform tersebut merupakan layanan penyimpanan berbasis *cloud* yang dikelola oleh pihak ketiga sehingga organisasi memiliki keterbatasan dalam mengendalikan lokasi penyimpanan data, mekanisme perlindungan informasi, serta pengelolaan akses dokumen. Risiko lain yang dapat muncul adalah ketergantungan terhadap akun pengguna tertentu, perubahan hak akses, maupun potensi kehilangan data apabila pengelolaan akun tidak dilakukan secara terstruktur (Goswami et al., 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan *Google Drive* dapat menjadi solusi praktis dalam mendukung digitalisasi arsip tetapi tetap memerlukan kebijakan pengelolaan yang jelas agar keamanan dan keberlanjutan arsip organisasi dapat terjaga (Najib et al., 2026). Temuan ini didukung oleh penelitian Aghnia et al. (2023) yang menjelaskan bahwa *Google Drive* mempermudah penyimpanan, berbagi dokumen, dan akses arsip secara terpusat, tetapi implementasinya masih menghadapi kendala berupa keterbatasan sistem, migrasi data, serta perlunya pengelolaan arsip yang lebih terstruktur.

Temuan lain yang perlu mendapat perhatian adalah belum tersedianya standar operasional prosedur (SOP) resmi terkait pengelolaan arsip digital. Praktik penyimpanan arsip masih dilakukan berdasarkan arahan lisan dan kesepakatan kerja internal. Sistem instruksi lisan memberikan fleksibilitas karena pegawai dapat menyesuaikan prosedur dengan kebutuhan operasional yang berkembang selama masa transisi. Akan tetapi, ketiadaan SOP berpotensi menimbulkan perbedaan pemahaman dalam pengelolaan arsip, terutama apabila terjadi pergantian pegawai atau penambahan personel baru (Malekani & Mubofu, 2023). Risiko tersebut dapat memengaruhi konsistensi klasifikasi, penamaan berkas, serta mekanisme penyimpanan arsip digital dalam jangka panjang. Keberlanjutan digitalisasi arsip ditentukan oleh ketersediaan teknologi dan juga adanya standar kerja yang mampu menjaga keseragaman praktik pengelolaan arsip di masa mendatang (Bawono, 2022). Temuan ini didukung oleh penelitian Matlala & Ncube (2026) yang menjelaskan bahwa pengelolaan arsip elektronik di sektor publik masih menghadapi berbagai hambatan, termasuk kurangnya kebijakan, prosedur, standar, dan dukungan manajemen, yang berdampak pada efektivitas pengelolaan arsip digital. absennya kebijakan dan prosedur yang jelas menjadi salah satu tantangan utama dalam menjaga konsistensi pengelolaan arsip elektronik.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori kesiapan organisasi untuk berubah dari Weiner (2009) yang menyatakan bahwa ketersediaan sumber daya organisasi, termasuk teknologi dan fasilitas pendukung, merupakan bagian dalam membangun *change efficacy*. Organisasi akan lebih siap menjalankan perubahan apabila memiliki sumber daya yang memadai untuk mendukung implementasi perubahan tersebut. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa UPTD BLK Kota Semarang telah memiliki infrastruktur dasar yang cukup untuk mendukung digitalisasi arsip. Pemanfaatan komputer, aplikasi SRIKANDI, *Google Drive*, *spreadsheet*, dan *Excel* telah membantu pelaksanaan pengelolaan arsip digital dalam kegiatan administrasi sehari-hari sehingga mendukung kesiapan organisasi dalam transisi pengarsipan manual ke digital.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelola arsip di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang memiliki kesiapan yang cukup baik dalam menghadapi transisi pengarsipan manual ke digital berdasarkan dimensi *change commitment* dan *change efficacy* dalam teori *Organizational Readiness for Change* dari Weiner. Kesiapan tersebut tercermin dari adanya dukungan pimpinan sesuai kewenangannya sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah, sikap positif dan kemauan pegawai untuk beradaptasi, serta kesadaran akan pentingnya arsip digital dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan administrasi. Kemampuan pegawai dalam memanfaatkan aplikasi SRIKANDI, *Google Drive*, *spreadsheet*, dan *Microsoft Excel*, didukung oleh proses pembelajaran melalui pengalaman kerja serta ketersediaan infrastruktur dasar, turut memperkuat keyakinan organisasi dalam melaksanakan digitalisasi arsip.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa pemanfaatan *Google Drive* merupakan bentuk adaptasi organisasi dalam mengoptimalkan sumber daya yang tersedia selama masa transisi, meskipun masih terdapat risiko terkait keamanan informasi dan tata kelola arsip digital. Keberlanjutan digitalisasi arsip masih memerlukan penguatan melalui penyusunan standar operasional prosedur (SOP) agar praktik pengelolaan arsip tidak bergantung pada instruksi lisan dan tetap berjalan secara konsisten. Karakteristik UPTD yang berada di bawah Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang turut memengaruhi kesiapan organisasi karena kewenangan dalam penyediaan infrastruktur dan pelaksanaan pelatihan mengikuti kebijakan perangkat daerah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan transisi pengarsipan manual ke digital tidak hanya ditentukan oleh kesiapan pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi, tata kelola, dan keberlanjutan pengembangan sistem pengarsipan digital.

Saran

1. Bagi UPTD BLK Disnaker Kota Semarang, UPTD BLK Disnaker Kota Semarang perlu menyusun SOP pengelolaan arsip digital dan meningkatkan pelatihan pegawai agar pengelolaan arsip lebih tertib dan berkelanjutan.
2. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang diharapkan memberi dukungan pada infrastruktur, pelatihan, dan kebijakan agar digitalisasi arsip di UPTD berjalan lebih optimal.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, Penelitian selanjutnya dapat mengkaji faktor-faktor lain yang belum dibahas secara mendalam dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, resistensi terhadap perubahan, literasi digital pegawai, serta keamanan data dalam mendukung transformasi digital pengelolaan arsip.

REFERENSI

- Adu, A. La, Hartanto, R., & Fauziati, S. (2022). HAMBATAN-HAMBATAN DALAM IMPLEMETASI LAYANAN SISTEM PEMERINTAHAN BERBASIS ELEKTRONIK (SPBE) PADA PEMERINTAH DAERAH. *JIKO (Jurnal Informatika Dan Komputer)*, 5(3), 215–223. <https://doi.org/10.33387/jiko>
- Aghnia, P. R., Rusmana, A., & Rohman, A. S. (2023). PEMBUATAN GOOGLE DRIVE SEBAGAI TEMPAT PENYIMPANAN ARSIP DIGITAL TERPUSAT DI PT . KARYA DUA ANYAM. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(5), 124–130.
- AlNuaimi, B. K., Singh, S. K., Ren, S., Budhwar, P., & Dmitriy, V. (2022). Mastering digital transformation: The nexus between leadership , agility , and digital strategy. *Journal of Business Research*, 145(September 2021), 636–648. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.038>
- Altitania, R., Rosita, J.P, C., Wulandari, D., Hasanah, M., Agustina, T., & Munparidi. (2025). Efektivitas dan Efisiensi Pencarian Arsip Melalui Transformasi Sistem Kearsipan Manual ke Elektronik. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kesehatan (JMBK)*, 2(1), 59–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.70817/jmbk.v2i1.51>
- Anjani, S., Sukaesih, & Prahatmaja, N. (2023). Pengelolaan Arsip Dinamis Berbasis Elektronik di Kantor Kecamatan Cileunyi dalam Mempermudah Kegiatan Temu Kembali Arsip. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 4(1), 10–21. <https://doi.org/10.19109/tadwin.v4i1.16358>
- Azizah, F. K., & Rajab, R. (2025). Strategi Implementasi Kebijakan Kearsipan Digital Pada Kementerian Pendidikan, Dasar, dan Menengah. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3 Number 5, 7660–7670. <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/alz.v3i5.2423>
- Bawono, H. (2022). *Preservasi Digital dan Pengelolaan Arsip Digital di Indonesia : Kontekstualisasi-Sintesis Dua Model Preservasi Digital*. 17, 147–169.
- Blanka, C., Krumay, B., & Rueckel, D. (2022). The interplay of digital transformation and employee competency : A design science approach. *Technological Forecasting & Social Change*, 178(February), 121575. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121575>
- Bresciani, S., Huarng, K.-H., Malhotra, A., & Ferraris, A. (2021). Digital transformation as a springboard for product, process and business model innovation. *Journal of Business Research*, 128(February), 204–210. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.003>
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (3rd Edition)* (L. Habib (ed.)). SAGE Publications.
- Elbanna, A., & Newman, M. (2022). The bright side and the dark side of top management support in Digital Transformaion – A hermeneutical reading. *Technological Forecasting & Social Change*, 175, 121411. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121411>
- Erlina, N., Manafe, L. A., & Chamid, A. (2025). Transformasi Digital dalam Pengelolaan Arsip Kepegawaian: Studi Kasus Penerapan Document Management System (DMS). *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 4(2), 69–78.
- Goswami, P., Faujdar, N., Debnath, S., Khan, A. K., & Singh, G. (2024). Investigation on storage level data integrity strategies in cloud computing : classification , security obstructions , challenges and vulnerability. *Journal of Cloud Computing*. <https://doi.org/10.1186/s13677-024-00605-z>

- Haludin, G., Indrajit, R. E., & Dazki, E. (2022). Kesiapan Perubahan Organisasi Di Dalam Melakukan Transformasi Digital Berdasarkan Model Knoster. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(1), 31-41. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.16417>
- Isbianti, P., Cahya, E. B. N., Arba'atun, L. N., Cahyaning, D. N., & Chanabillah, N. (2021). Pendampingan Digitalisasi Arsip Melalui Metode In - On - In untuk Meningkatkan Kemampuan Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) dalam Pelestarian Arsip. *DIKLUS: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 2(September), 191-201. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/diklus.v5i2.43597>
- Mahmudah, L. N., & Utami, D. A. (2025). Pengelolaan Arsip Dinamis Melalui Aplikasi SRIKANDI Pada Kantor Kecamatan Widang Kabupaten Tuban Dynamic Records Management Through The SRIKANDI Application At The Widang Subdistrict Office , Tuban Regency. *JURNAL INOVASI ADMINISTRASI NEGARA TERAPAN*, 3 Nomor 3(2), 253-264.
- Malekani, A., & Mubofu, C. (2023). *Personnel Records Management in Tanzania*. 9(1), 1-12. <https://doi.org/10.20473/rlj.V9-I1.2023.1-12>
- Matlala, M. E., & Ncube, T. R. (2026). Electronic records management amidst the seismic shift in the dynamic infosphere. *Electronic Records Management*, 35(1), 59-74. <https://doi.org/10.1108/RMJ-04-2023-0022>
- Michelotto, F., & Joia, L. A. (2024). Organizational Digital Transformation Readiness : An Exploratory Investigation. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 3283-3304.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook Edition3*. SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Muehlburger, M., Krumay, B., Koch, S., & Currle, S. (2022). INDIVIDUAL DIGITAL TRANSFORMATION READINESS: CONCEPTUALISATION AND SCALE DEVELOPMENT. *International Journal of Innovation Management*, 26(3), 1-27. <https://doi.org/10.1142/S1363919622400138>
- Najib, M. N., Lukita, D. C., & Pribadi, J. D. (2026). Pemanfaatan Google Drive sebagai Sistem Kearsipan Digital Sederhana. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik (JMIA)*, 3(3), 577-591.
- Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Pengawasan Arsip, Pub. L. No. 6 (2019). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/193094/peraturan-anri-no-6-tahun-2019>
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pembentukan Dan Klasifikasi Cabang Dinas Dan Unit Pelaksana Teknis Daerah, Pub. L. No. 12 (2017). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/111315/permendagri-no-12-tahun-2017>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah, Pub. L. No. 18 (2016). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/5739/pp-no-18-tahun-2016>
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, Pub. L. No. 95 (2018). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/96913/perpres-no-95-tahun-2018>
- Purwaningsih, I., Putra, P., & Nurdiansyah, A. (2025). Analisis Kesiapan SDM Dalam Pengelolaan Arsip Layanan Administrasi Kependudukan Di Dinas

- Kependuduakan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pacitan. *Journal of Gallery, Library, Archive, Museum (JGLAM)*, 1, 12–24.
- Rahman, K., Adni, D. F., & Nasution, M. A. T. P. (2024). Enhancing e-government in digital transformation : integrating records management and digital solutions in Pekanbaru , Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 14(2), 262–276. <https://doi.org/https://doi.org/10.26618/ojip.v14i2.12374>
- Schaft, A. H. T. Van Der, Lub, X. D., Heijden, B. Van Der, & Solinger, O. N. (2024). How Employees Experience Digital Transformation : A Dynamic And Multi-Layered Sensemaking Perspective. *Journal of Hospitality & Tourism Research*. <https://doi.org/10.1177/10963480221123098>
- Setiyani, M. D. N. S., Pratidina, G., & Apriliani, A. (2025). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pengelolaan Kearsipan Berbasis Elektronik. *KARIMAH TAUHID*, 4, 7599–7609. <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v4i9.21476>
- Sugiyono, P. D. (2025). *METODE PENELITIAN & PENGEMBANGAN BERBASIS AI REASEARCH AND DEVELOPMENT* (P. . Ratri, Safitri Yosita, Dr., S.Si., M.Pd., M.Ed. (ed.); 2nd ed.). ALFABETA, CV.
- Syahidan, A. (2024). *Digital Transformation in the Management of the National Archives of the Republic of Indonesia : A Qualitative Analysis of Challenges and Opportunities in Improving the Efficiency and Effectiveness of Archive Management*. 3(1), 64–71.
- Tagscherer, F., & Carbon, C. (2023). Leadership for successful digitalization: A literature review on companies' internal and external aspects of digitalization. *Sustainable Technology and Entrepreneurship*, 2(2), 100039. <https://doi.org/10.1016/j.stae.2023.100039>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2009 Tentang Kearsipan., Pub. L. No. 43 (2009). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38788/uu-no-43-tahun-2009>
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation : A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122(September 2019), 889–901. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>
- Weiner, B. J. (2009). *A theory of organizational readiness for change*. 9, 1–9. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67>
- Yenianti, I. (2021). Google Drive sebagai Alternatif Penyimpanan Arsip Digital Dokumen Akreditasi Perpustakaan (Best Practice pada Perpustakaan IAIN Salatiga). *Journal of Library and Information Science*, 5(23), 207–224.
- Yunita, F. R., & Isnaini, S. (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Digital dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur Sistematis. *R Eslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6, 5728–5745. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i11.5295>