

OPTIMALISASI KINERJA PUSTAKAWAN DALAM MENINGKATKAN VISITASI PEMUSTAKA

Muhammad Miftah

STAIN Kudus, Jawa Tengah Indonesia
Muhammadmiftah@stainkudus.ac.id

Abstract

Nowadays, The role of libraries is not only as a place to collect the rare references that can not be found in some bookstores, but rather serves as a vehicle for development and exploration potential of the human being, through the collection of reference in line with the development of contemporary, these ideals were impossible to realize if the enthusiasm of visitors to the library was minimal. The provision of library services is a major task of librarians in providing the sources of reference which can be utilized the users maximally. The adopted strategy is not enough just to complete the various collections of books or a variety of facilities and infrastructure to support the sustainability of the library. The important thing that must be concerned is creativity and the role of librarians in attracting public interest to continue to love reading. It is needed through the strategy and optimize the performance of the librarian. Thus the performance of librarians in managing and serving the visitors of the library must be improved from various aspects.

Keyword: *Performance, Librarian, Visitation, the visitor of library.*

Abstrak

Peran perpustakaan di era sekarang tidak hanya sebagai tempat mengoleksi referensi-referensi langka yang tidak bisa didapati di beberapa toko buku, melainkan berfungsi sebagai wahana

pengembangan dan penggalan potensi yang dimiliki manusia, melalui koleksi referensi yang selaras dengan perkembangan kekinian, cita-cita ini mustahil dapat terwujud jika antusiasme pengunjung perpustakaan sangat minim. Pemberian layanan perpustakaan merupakan tugas utama pustakawan dalam memberikan sumber-sumber referensi yang dapat dimanfaatkan pemakai secara maksimal. Strategi yang diterapkan tidak cukup hanya melengkapi berbagai koleksi buku atau berbagai sarana dan prasarana dalam menunjang keberlangsungan perpustakaan. Yang tidak kalah penting untuk diperhatikan ialah kreatifitas dan peran pustakawan dalam menarik animo pemustaka/masyarakat untuk senantiasa gemar membaca sangat diperlukan melalui strategi maupun mengoptimalkan kinerja pustakawan. Maka dari itu kinerja pustakawan dalam mengelola dan melayani pemustaka harus selalu ditingkatkan dari berbagai aspek.

Kata Kunci: Kinerja, Pustakawan, Visitasi, Pemustaka.

A. Pendahuluan

Fakta mencengangkan minat baca di Indonesia sangat memprihatinkan dibandingkan dengan negara-negara di Asia yang lain, harian Kompas mengabarkan penelitian yang dilaksanakan pada tahun 11 Februari 1969 hanya 53 juta penduduk Asia yang gemar membaca untuk memperbaharui pengetahuannya. Pada saat itu jumlah penduduk Asia berjumlah 1 Miliar orang, yang terdiri dari 43 juta orang dari Jepang, 6 juta dari India dan sisanya tersebar di negara-negara Asia lainnya.¹ Penelitian ini menarik dikaji, karena yang menjadi persoalan mendasar ialah rendahnya minat baca pada saat itu bukan karena permasalahan dari pihak pembaca semata, akan tetapi keterpurukan manajemen pers yang tidak menajalankan kinerja sesuai dengan fungsinya.

Perkembangan perpustakaan dengan sarana dan prasarana yang ada, serta berbagai layanan dan kegiatan yang diselenggarakan oleh perpustakaan memerlukan tenaga keperustakaan atau pustakawan yang handal. Para pustakawan dituntut untuk

¹ Harian Kompas, "Minat Baca Masyarakat Asia", (11/2/2016). hlm. 1.

dapat bekerja dengan baik dalam mengelola perpustakaan, baik yang menyangkut layanan teknis dalam pengaturan koleksi perpustakaan, maupun dalam memberikan layanan kepada para pengguna perpustakaan (pemustaka).²

Pustakawan di masa klasik mempunyai kompetensi yang sangat tinggi, terutama pada penguasaan atau keahlian bidang ilmu pengetahuan. Selain kompetensi manajerial dan kompetensi dibidang pengelolaan perpustakaan, pustakawan juga dituntut dapat menjelaskan perkembangan ilmu pengetahuan. Hal ini karena para pengguna perpustakaan tidak hanya berasal dari kalangan masyarakat biasa, akan tetapi juga dari para cendekiawan dan para ulama terkemuka. Maka tidak heran ketika zaman dahulu pustakawan secara kompetensi terbagi menjadi tiga kategori; *Pertama, al-Wakil* sebagai pengelola atau manajer utama (kepala), *Kedua, al-Khazin*, pustakawan ahli (*aminal- Maktabah*), *Ketiga, Musaid* adalah asisten perpustakaan.³

Untuk mengulang kejayaan perpustakaan masa klasik perlu strategi dalam mengoptimalkan peran perpustakaan dengan menggunakan manajemen perpustakaan. Manajemen erat kaitannya dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), manajemen yang berkualitas memerlukan SDM yang mumpuni, piawai dibidangnya, ulet dan berkualitas. Sumber Daya Manusia yang berkualitas tidak lahir secara spontan akan tetapi mereka diciptakan dan dipersiapkan secara matang, melalui pendidikan, pelatihan secara intensif. Pola pelatihan dan pendidikan yang berkesinambungan dapat mewujudkan manusia-manusia yang mempunyai daya saing yang mumpuni di masa yang akan datang.

Singkatnya untuk menciptakan mutu perpustakaan yang baik harus didukung dengan modal sumber daya manusia (*humancapital*) yang unggul yang tersedia pada saat waktu dan tempat yang tepat, hal ini dapat tercipta melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang secara ringkas dapat

²Agus Rifai, *Perpustakaan Islam*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 154.

³ *Ibid.*, hlm. 155.

dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia, secara umum hal ini merupakan bagian dari pengembangan organisasi akan tetapi lebih di spesifikasikan pada pengembangan individu-individu yang berperan di dalam perpustakaan.⁴

Terwujudnya manajemen pengelolaan perpustakaan yang handal merupakan salah satu elemen yang menjadi persyaratan keberhasilan dari fungsi perpustakaan itu sendiri. Terlebih di era ini para pustakawan dituntut untuk melek teknologi dan harus dapat mengintegrasikan kemajuan teknologi dalam manajemen perpustakaan. Integrasi bisa di aplikasikan baik dalam pengelolaan buku maupun fasilitas yang ada didalam perpustakaan, hal ini secara tidak langsung akan memberikan daya tarik tersendiri bagi para pembaca. Dampak positif yang bisa dirasakan ialah meningkatnya volume visitasi dalam suatu perpustakaan.

B. Pembahasan

1. Perpustakaan Ideal

Istilah perpustakaan sebenarnya sudah ada pada zaman Mesopotamia kuno dalam bentuk koleksi tablet tanah liat (*claytablet*). Kemudian perpustakaan berkembang secara sporadis, di Mesir, Cina, Yunani, dan Romawi Kuno. Dengan ditemukannya kertas dan mesin cetak, koleksi perpustakaan berkembang sangat pesat, tetapi penggunaannya terbatas pada masyarakat elite. Memasuki abad ke-21 di negara-negara maju perpustakaan menjadi kebutuhan semua lapisan masyarakat. Sedangkan di Indonesia pemustaka masih terbatas pada masyarakat tertentu, bahkan kebutuhan akan perpustakaan mereka yang berpendidikan perguruan tinggi masih sangat rendah. Ini disebabkan aktivitas pendidikan, pekerjaan dan profesi belum banyak dikaitkan dengan perpustakaan.⁵

⁴ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 1.

⁵Wirawan, *EVALUASI, Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi*,

Persoalan klasik yang selalu mengglayuti dunia perpustakaan kita adalah minimnya pengunjung perpustakaan. Banyak faktor yang mempengaruhi rasio pengunjung, mulai tata kelolabuku, *setting* tempat, minimnya referensi, sampai manajemen SDM yang kurang cakap dan ahli dalam bidangnya hingga pengunjung merasa “*fobia*” jika berurusan dengan pustakawan yang selalu lamban dan kurang menguasai cakupan kerjanya.

Penyelenggaraan perpustakaan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan. Dalam Undang-Undang ini memberikan pengertian peran perpustakaan sebagai institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak atau karya rekam secara profesional dengan sistem baku, guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para pemustaka.⁶

Perpustakaan yang ideal bukan berarti perpustakaan yang mempunyai koleksi referensi yang lengkap tanpa ada satu referensipun terlewatkan, hal ini sangat mustahil adanya, karena setiap perpustakaan mempunyai keunggulan masing-masing, begitu pula mempunyai kelemahan dari beberapa aspek yang dimilikinya. Perpustakaan ideal tidak juga diartikan sebagai perpustakaan yang memiliki pegawai maupun pustakawan yang secara kuantitas banyak, bahkan di negara-negara maju seperti Amerika, Jerman, Australia berkembang *one person librarian* atau lebih kita kenal dengan *sololibrarian* (pengelola perpustakaan tunggal), akan tetapi pengelolaannya dilakukan dengan cara yang profesional tidak kalah dengan perpustakaan yang memiliki banyak pegawai, hal ini sekaligus menampik banyaknya Sumber Daya Manusia menjamin akan kualitas mutu pelayanan perpustakaan.

Perpustakaan yang ideal adalah perpustakaan yang menjalankan fungsi dan tugas sesuai dengan tujuan keberadaan perpustakaan itu sendiri. Sedangkan fungsi dan tugas perpustakaan menurut Rahmanata ialah sebagai pusat belajar mengajar, membantu peserta didik memperluas pengetahuannya serta

(Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011), hlm. 248.

⁶ *Ibid.*, hlm. 248.

mengembangkan segala potensi yang ada pada dirinya melalui penggalan informasi data yang tersedia dalam perpustakaan.⁷

Untuk memenuhi hal tersebut maka perlu adanya standarisasi perpustakaan diperlukan adanya, karena hal ini menjadi alat ukur untuk mengetahui bagaimana efektifitas kerja perpustakaan, standarisasi mengenai perpustakaan sebenarnya sudah diatur dalam Standar Nasional Perpustakaan (SNP) yang telah disepakati bersama secara konsensus oleh Tim Perumus Standar Nasional Perpustakaan. Perpustakaan dapat di katakan berkualitas jika merujuk Standar Nasional Perpustakaan yang terdiri dari beberapa elemen diantaranya; Koleksi Perpustakaan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pelayanan Perpustakaan, Standar Tenaga Perpustakaan dan Standar Penyelenggara Pengelolaan perpustakaan.⁸

Standar Pengelola dan Penyelenggara Perpustakaan inilah yang berperan menata dan mengelola sirkulasi referensi maupun tatakelola pengembangan perpustakaan. Penataan dan pengelolaan perpustakaan dapat berjalan dengan baik harus didukung dengan sumber daya manusia mumpuni dan piawai dalam dunia perpustakaan, pengelolaan yang akuntabel dan terintegrasi inilah yang mengantarkan sebuah institusi perpustakaan mendapat gelar perpustakaan yang berstandar nasional.

2. Manajemen Tata Kelola dan Inovasi Perpustakaan

Perpustakaan dilihat dari fungsinya tidak hanya sebatas ruang untuk mengumpulkan bahan-bahan pustaka, yang pada akhirnya tidak ubahnya seperti gudang buku.⁹ Sedangkan menurut Sutarno layanan perpustakaan merupakan salah satu kegiatan yang paling utama dan paling urgen dalam organisasi perpustakaan,

⁷ Rahmanata, D.P., *Pedoman Penyelenggaraan Perpustakaan Sekolah: Petunjuk Untuk Membina, Memakai, dan Memelihara Perpustakaan di Madrasah* (Jakarta: Perpustakaan Nasional, 1995), hlm 7-8.

⁸ Visi Pustaka, *Pustakawan Tunggal (One-Person Librarian): Belajar dari Perpustakaan ELSAM*, (Vol.15 No.1 - April 2013), hlm, 3.

⁹Andi Prastowo, *Manajemen Perpustakaan Sekolah Profesional*, (Yogyakarta: Diva Pres, 2012). T.h.

pelayanan ini menitik beratkan pada standar kepuasan pelanggan (pemustaka) dan terpenuhinya kebutuhan pemustaka.¹⁰

Pelayanan perpustakaan yang berkualitas diberikan oleh petugas atau pustakawan yang mempunyai kinerja yang baik. Prestasi kerja yang Baik dilihat dari capaian kinerja pegawai dari beban kerja yang sudah diamanahkan kepadanya.¹¹ Maka dari sini diperlukan manajemen tata kelola yang bagus dalam mengelola dan mengoptimalkan fungsi dari perpustakaan itu sendiri, dalam hal ini diperlukan tenaga ahli yang benar-benar profesional dalam bidang kepastakaan.

Dalam dunia industri kita mengenal istilah manajemen mutu atau sering disebut dengan istilah *Total Quality Managemen* (TQM), konsep ini menekankan pada perbaikan secara komprehensif, menyeluruh, berjenjang serta berkelelanjutan dengan tujuan utamanya yaitu untuk mencapai kepuasan pelanggan. Manajemen mutu ini pun bisa digunakan dalam pengelolaan perpustakaan, dengan cara instansi perpustakaan harus memposisikan dirinya sebagai institusi jasa. Jadi peran perpustakaan disini yaitu institusi yang memberikan pelayanan (*service*) sesuai dengan pelanggan (*costumer*) dalam hal ini yaitu pemustaka yang menggunakan jasa dari perpustakaan.

Paramater utama dari tata kelola dengan menggunakan manajemen TQM ini yaitu pada pemustaka, kepuasan pelanggan sebagai salah satu ukuran keberhasilan adanya sebuah perpustakaan. Kepuasan pelanggan ini dapat terwujud jika adanya manajer yang dapat mengelola SDM yang ada di dalam perpustakaan itu sendiri, seorang manajer harus memperhatikan siklus kerja pustakawan agar mencapai target yang telah ditentukan dengan cara; Pertama, perbaikan secara terus-menerus (*Continuosimprovement*). Perbaikan secara berjenjang dan berkelanjutan ini diperlukan agar standar mutu yang ditetapkan tetap terjaga, selain itu konsep

¹⁰ Sutarno, *Manajemen Perpustakaan Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Sagung Seto, 2006), hlm. 91.

¹¹ Sri Lestari, *Antologi Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, (Yogyakarta: PSII UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm. 109.

ini berfungsi untuk senantiasa memperbaharui pelayanan sesuai dengan kebutuhan atau kepuasan pemustaka.

Kedua, menentukan target utama. Konsep ini digunakan untuk menentukan standar-standar mutu yang ada pada komponen penyelenggaraan perpustakaan, dimulai dari sarana dan prasarana perpustakaan, koleksi referensi, standar pengelolaan serta tenaga keperustakaan. Elemen-elemen inilah yang harus selalu diperhatikan agar kualitas mutu dan perpustakaan yang berstandar nasional dapat diwujudkan.

Ketiga, Penilaian (evaluasi). Penilaian sangat urgen dilakukan karena langkah inilah yang dapat dilakukan manajer perpustakaan dalam menilai dan menakar keberhasilan dari program-program yang telah dilaksanakan. Tujuan dari sistem evaluasi ini secara tidak langsung ada dua yaitu; *Pertama*, pustakawan mengetahui indek kinerja ideal dalam pengelolaan perpustakaan, dengan begitu akan tercipta pustakawan-pustakawan yang mempunyai ketrampilan yang aplikatif dalam menjalankan tugasnya. *Kedua*, terbentuknya budaya disiplin. Melalui evaluasi inilah kinerja diukur secara terus menerus mulai dari proses sampai dengan kinerja dilapangan. Model seperti inilah yang akan merubah kinerja pustakawan secara berkelanjutan.

3. Meningkatkan Kualitas SDM Pustakawan

Jika boleh jujur kualitas Sumber Daya Manusia kita memang sedikit tertinggal di dibandingkan dengan negara-negara asia tenggara seperti malaysia maupun singapura, akan tetapi hal ini bukan berarti kita tidak bisa mengejar ketertinggalan ini. Perlu strategi dan manajemen yang handal dalam mengembangkan dan mengoptimalkan peran pustakawan-pustakawan kita agar menjadi tenaga yang ahli dibidangnya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia atau *Human Resources Development* (HRD) adalah proses pembelajaran yang disengaja dan dilakukan untuk waktu tertentu dengan tujuan mengembangkan pengetahuan, kompetensi, ketrampilan, sikap dan prilaku sumber daya manusia untuk mengembangkan

kinerja pustakawan yang kemudian akan berimbas pada kinerja seluruh pegawai perpustakaan. Menurut tujuannya program pengembangan sumber daya manusia dapat diklasifikasikan menjadi tiga bagian:¹²

- a. Pelatihan (*training*) adalah aktivitas HRD untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, sikap, perilaku pegawai dalam rangka mengembangkan kompetensi pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas pegawai yang sedang dilaksanakannya. Misalnya dalam pelayanan perpustakaan pemustaka merasa kurang puas akan pelayanan pustakawan. Setelah dievaluasi ternyata keadaan tersebut dikarenakan pustakawan kurang menguasai teknologi yang ada di perpustakaan, maka perlu diadakan pelatihan tentang IT yang ada di perpustakaan.
- b. Pendidikan (*education*) adalah aktivitas HRD untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, sikap perilaku pegawai untuk mempersiapkan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Misalnya diadakannya FGD (*Focus Group Discussion*) dalam rangka mengembangkan dan mengoptimalkan peran perpustakaan.
- c. Pengembangan (*development*) adalah aktivitas HRD untuk menyesuaikan perkembangan organisasi terhadap perkembangan masyarakat. Pengembangan disini dimaksudkan untuk memperbaharui segala potensi yang dimiliki pustakawan agar tidak ketinggalan dengan perkembangan zaman.

Selain itu perlu penegasan kembali bagaimana kinerja pustakawan sesuai dengan tupoksi masing-masing dengan menggunakan prinsip Manajemen Berdasarkan Sasaran (MBS) atau lebih dikenal dengan sebutan MBO (*Management By Objective*) merupakan salah satu teknis dalam perencanaan

Wirawan, *EVALUASI, Teori, Model, Standar, Aplikasi dan .Profesi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011), hlm. 218

program, minimal ada empat kriteria yang harus dipenuhi dalam penyelenggaraan strategi MBS ini diantaranya.¹³

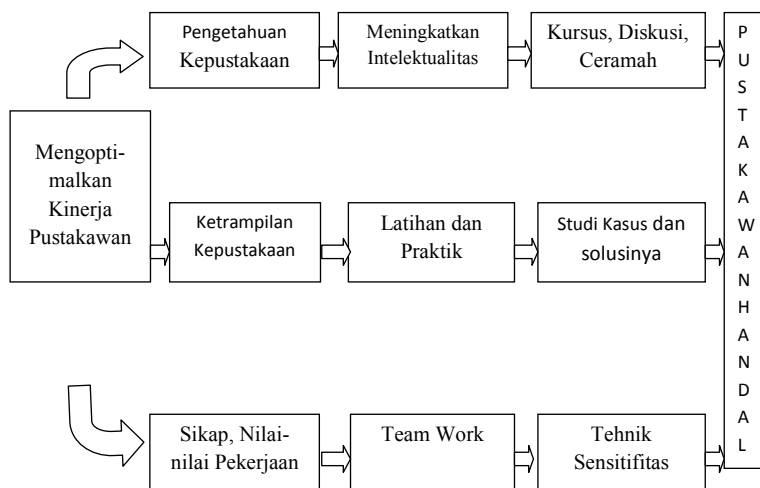
- a. Menyebutkan “siapa” yang harus bertanggung jawab atas pelaksanaan program-program yang sudah di rencanakan.
- b. Menyebutkan “kegiatan apa” yang harus dilakukan, maka perlu penegasan mengenai tehnik pelaksanaan kegiatan tersebut agar dalam pelaksanaan di lapangan jelas dan terukur.
- c. Menyebutkan “sasaran atau hasil” yang terukur, dengan seperti itu keberhasilan dari program tersebut dapat selalu diamanati walaupun belum sampai selesai program tersebut.
- d. Menyebutkan “batas waktu”, harus ada target waktu. Hal ini sangat penting karena untuk mengevaluasi dari keseluruhan kinerja pegawai dan keberhasilan rencana program-program yang sudah dilaksanakan.

Pustakawan profesional ialah pustakawan yang melakukan mendesain efektivitas manajemen yang baik, yaitu melakukan hal-hal yang tepat (*doingtherightthings*). Pada initynya institusi apapun harus detail pembagian kerja guna mendesain tugas-tugas secara logikal. Selain itu, juga untuk menjelaskan ekspektasi-ekspektasi kinerja individual.¹⁴ Kejelasan membagi *jobdescription* merupakan modal yang fundamental dalam mengoptimalkan kinerja pustakawan, pembagian ini menjelaskan bagaimana seseorang menjalankan tugas-tugasnya sebagai pustakawan secara profesional.

¹³ M.T Sumantri, *Panduan Penyelenggaraan Perpustakaan Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 4.

¹⁴ Winardi, *Organisasi & Pengorganisasian*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003), hlm. 22.

Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pustakawan)



Gambar NO. 1, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Perpustakaan.

Pengembangan potensi yang harus dilakukan dalam meningkatkan kualitas pegawai dalam hal ini yaitu pustakawan menurut Hadari Nawawi dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Strategik Organisasi Profit Non Pemerintah* mengungkapkan yaitu:¹⁵

a. Pengembangan Aspek Pengetahuan

Pengembangan aspek pengetahuan di fokuskan pada pekerjaan dalam memberikan pelayanan umum (*PublicService*), pelayanan-pelayanan dasar yang harus diberikan kepada pemustaka haruslah dilakukan secara optimal. Pengembangan aspek pengetahuan ini dilakukan dengan cara memberikan pembelajaran kepada pustakawan secara berkelanjutan, agar ketrampilan yang dimiliki pustakawan dapat selalu di deteksi.

Dalam strategi pengembangan aspek pengetahuan ini mengharuskan peningkatan kemampuan intelektual, terutama

¹⁵ Hadari Nawawi, *Manajememn Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2005), hlm, 380.

dalam mencari informasi, mengolah dan menganalisis informasi secara proaktif dan menggunakannya untuk merespon kondisi lingkungan dimasa yang akan datang melalui kemampuan menyusun perencanaan dan manajemen perpustakaan sejak dari dini.

b. Pengembangan Aspek Ketrampilan

Seorang pustakawan diharuskan cakap dan terampil dan tidak gagap dengan perkembangan zaman, pengembangan ketrampilan pustakawan dilakukan dengan diadakannya pelatihan. Pelatihan inipun tidak sekedar untuk menyelesaikan persoalan maupun permasalahan yang dihadapi perpustakaan masa sekarang, akan tetapi lebih dari itu pelatihan diadakan dan dipersiapkan untuk menghadapi perkembangan teknologi yang semakin pesat yang menjadi persoalan tersendiri dalam pengelolaan perpustakaan.

Aspek ini mengharuskan diadakannya pelatihan pengembangan manajemen perpustakaan melalui praktek dan latihan yang akan meningkatkan; Pertama, efektifitas dalam hal sarana dan prasarana; Kedua, efisiensi dalam bidang penganggaran pengelolaan perpustakaan; Ketiga, produktifitas dalam hal kinerja sumber daya manusia yang ada pelayanan yang ada sangat berkualitas.

c. Pengembangan Sikap Pustakawan

Pengembangan sikap dan nilai-nilai pada pekerjaan yang digeluti seorang pustakawan ini penting untuk selalu ditumbuhkan, seorang pustakawan akan senantiasa bertanggung jawab akan tugas yang di embannya. Selain itu aspek ini secara tidak langsung mengajarkan untuk bekerja seoptimal mungkin, jujur, loyalitas tinggi, pengabdian dan berdedikasi tinggi.

Tahapan ini juga berkaitan dengan sikap dan nilai-nilai dalam melaksanakan hubungan kerja dan hubungan pribadi antar sesama pustakawan, dengan atasan maupun bawahannya dan tidak “menganakemaskan” tidak pula “menganaktirikan” pustakawan yang ada. Dengan berpedoman untuk tidak deskriminasi atas dasar perbedaan ras suku maupun golongan.

Sedangkan metode yang dapat digunakan dalam mengaplikasikan tehnik ini yaitu pelatihan sensitivitas antara lain difokuskan pada kepemimpinan atau manajerial, kedisiplinan kerja, kemampuan berkomunikasi formal maupun non formal, kepedulian sosial, menghindari dan menyelesaikan konflik yang terjadi di lingkungan perpustakaan. Dalam praktiknya segala pekerjaan yang ada dalam perpustakaan merupakan tanggung jawab bersama melalui Gugus Tugas (Team Work), yang selalu bekerja sama dan mengisi kekurangan kinerja rekan sebaya, selain itu hal ini dapat dijadikan sebagai kontroling kinerja dan ajang kompetisi prestasi individual secara sehat.

4. Merubah Kultur Kinerja

Ancaman dan tantangan *urgen* yang dihadapi mayoritas institusi ialah mengelola sebuah mutu.¹⁶ Tak terkecuali dunia perpustakaan yang harus menawarkan mutu pelayanan yang bagus. Mutu yang berkualitas berawal dari budaya dan pengelolaan kinerja yang berkualitas. Kedisiplinan dan tanggung jawab dalam pekerjaan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu program, dari kedisiplinan inilah akan muncul kultur kinerja yang berkualitas.

Maka tidak heran pentingnya evaluasi kinerja dalam sebuah organisasi itu harus selalu diperhatikan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, sistem evaluasi kinerja disini menurut Ivancevich diartikan sebagai sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi dalam hal ini tentunya perpustakaan harus mempunyai aturan sendiri dalam mengevaluasi kinerja pegawainya. Evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain:¹⁷

a. Pengembangan

Evaluasi kinerja dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu ditraining dan membantu evaluasi hasil

¹⁶ Edward Sallis, *Total Quality Management In Education*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2006), hlm. 256.

¹⁷ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja, Falsafah teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2005), hlm. 14.

training. Dan juga dapat membantu pelaksanaan *conseling* antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.

b. Pemberian *Reward*

Dapat digunakan untuk proses penentuan gaji insentif dan promosi. Berbagai organisasi juga menggunakan evaluasi kinerja untuk memberhentikan pegawai. Pemberian *reward* secara tidak langsung dapat memotivasi pustakawan untuk bekerja secara maksimal tanpa kita memaksa, akan tetapi semangat itu muncul dari diri pustakawan sendiri.

c. Motivasi

Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi dilakukan dengan cara memberikan pembinaan berkelanjutan agar semangat kerja pustakawan selalu dalam keadaan yang baik.

d. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM dimulai dari proses rekrutmen pegawai, proses rekrutmen pegawai harus dilakukan secara terbuka dan objektif, proses yang seperti ini akan bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan ketrampilan serta perencanaan SDM sejak dari dini.

e. Kompensasi

Dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus dilakukan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip memberikan kompensasi yang adil.

f. Komunikasi

Evaluasi dijadikan sebagai dasar komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.

Secara umum indikator kepuasan pelayanan kinerja suatu organisasi dapat diukur dari berbagai aspek termasuk disini yaitu kepuasan layanan perpustakaan terhadap pemustaka, Indikator

kepuasan dari sebuah organisasi dapat di ukur dari berbagai aspek yaitu:¹⁸

- a. Responsivitas: Dengan menimbang dan mengukur kemampuan organisasi dalam mengetahui kebutuhan masyarakat, mengembangkan program-program pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat, serta menyusun agend dan prioritas pelayanan. Responsivitas dijadikan sebagai barometer dalam mengukur seberapa efektifkah program yang sudah dilakukan, responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan publik menjalankan rencana dan program yang berkaitan langsung dengan masyarakat.
- b. Responsibilitas: Dilakukan untuk mengukur kesesuaian perencanaan program dengan pelaksanaan program yang sesuai dengan koridor prinsip-prinsip administrasi.
- c. Kualitas Layanan: hal ini dapat diukur dengan melihat tingkat kepuasan masyarakat terhadap program dan pelayanan yang sudah dilakukan. Penilaian dari masyarakat ini secara tidak langsung mengukur juga kinerja organisasi secara umum.
- d. Akuntabilitas: ukuran ini dilakukan untuk melihat tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki oleh khalayak umum.
 - a. Produktivitas: dilihat dari nilai hasil, produktivitas dilihat juga dari efisiensi dan efektifitas pelayanan, dan tingkat pelayanan publik dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan

Produktifitas juga dipengaruhi oleh kebiasaan buruk, dimulai dari menganggap remeh akan sesuatu yang merembet

¹⁸ Agus Dwiyanto, *Reformasi Birokrasi Publik Indonesia*, (Yogyakarta: UGM, 2006), hlm. 50. dikutip juga oleh Ismanto dalam jurnal *Libraria STAIN Kudus*, Volume 2 No 2, tahun 2014.

pada kinerja kerja seseorang. Maka dari itu disini perlu ditanamkan dan dipaksakan akan pentingnya perubahan kultur (*ChangeofCulture*). Perubahan kultur ini bertujuan untuk membentuk budaya organisasi yang menghargai mutu dan menjadikan mutu sebagai orientasi semua komponen organisasional perpustakaan.

Jika konsep ini dipakai dalam dunia perpustakaan, maka pihak pimpinan perpustakaan harus membangun kesadaran para pustakawan dimulai dari pimpinan tersendiri akan pentingnya mempertahankan kualitas pelayanan perpustakaan maupun mutu pengelolaan perpustakaan, agar predikat perpustakaan berstandar nasional dapat terwujud sesuai dengan harapan lembaga.

Selain itu dalam mewujudkan konsep perubahan kultur ini perlu diterapkan bentuk-bentuk hubungan pimpinan dan pegawai (pustakawan) yang konstruktif dan efektif, agar semua elemen yang berkecimpung di institusi perpustakaan merasakan hubungan dialogis dan harmonis bagi terbentuknya iklim kerja yang profesional. Dengan seperti itu secara otomatis akan berdampak pada meningkatnya visitasi pustakawan.

C. Simpulan

Sebagai akhir dari tulisan ini penulis berasumsi; Pertama, manajemen perpustakaan yang hanya berorientasi pada hasil tidak mementingkan proses melalui fungsi-fungsi manajemen, maka dalam tengah perjalanan akan terjadi *miss manajerial* yang berdampak secara langsung pada tidak tercapainya tujuan dari pengelolaan perpustakaan serta visi misi dari lembaga perpustakaan itu sendiri.

Kedua, penentuan target perpustakaan (*Goal*) target ini memberikan mahnet tersendiri dalam sebuah organisasi serta memetakan Tugas Pokok Organisasi (Tupoksi) setiap unit-unit kerja dan memaksa secara tidak langsung kepada individu maupun team untuk memenuhi target yang telah di berikannya, dengan kata lain merangsang terciptanya pustakawan-pustakawan yang produktif.

Ketiga, Sumber Daya Manusia dalam hal ini pustakawan yang terampil dan berkualitas tercipta dari sebuah proses yang terintegrasi dengan semua aspek yang berkecimpung dengan dunia perpustakaan. Dengan kata lain sarana prasarana, teknologi dan sumber daya informasi yang memadai tidak akan menghasilkan produktifitas yang berkualitas, jika tidak didukung dengan potensi sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam bidangnya dan berdedikasi tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja, Falsafah teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2005.
- Dwiyanto, Agus. *Reformasi Birokrasi Publik Indonesia*, Yogyakarta: UGM, 2006,
- Harian Kompas, “Minat Baca Masyarakat Asia”, (11/2/2016).
- Lestari, Sri. *Antologi Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Yogyakarta: PSII UIN Sunan Kalijaga, 2015.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Nawawi, Hadari. *Manajememn Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2005.
- Prastowo, Andi. *Manajemen Perpustakaan Sekolah Profesional*, Yogyakarta: Diva Pres, 2012. T.h.
- Rahmanata, D.P., *Pedoman Penyelenggaraan Perpustakaan Sekolah: Petunjuk Untuk Membina, Memakai, dan Memelihara Perpustakaan di Madrasah* Jakarta: Perpustakaan Nasional, 1995.
- Rifai, Agus. *Perpustakaan Islam*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.
- Sallis, Edward. *Total Quality Management In Education*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2006.
- Sumantri, M.T. *Panduan Penyelenggaraan Perpustakaan Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008).
- Sutarno, *Manajemen Perpustakaan Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Sagung Seto, 2006.
- Visi Pustaka, Pustakawan Tunggal (*One-Person Librarian*): Belajar dari Perpustakaan ELSAM, Vol.15 No.1 - April 2013.
- Winardi, *Organisasi & Pengorganisasian*, Jakarta: Raja Grafindo, 2003.
- Wirawan, *EVALUASI, Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011