

INOVASI PENGEMBANGAN MANAJEMEN KINERJA PERPUSTAKAAN

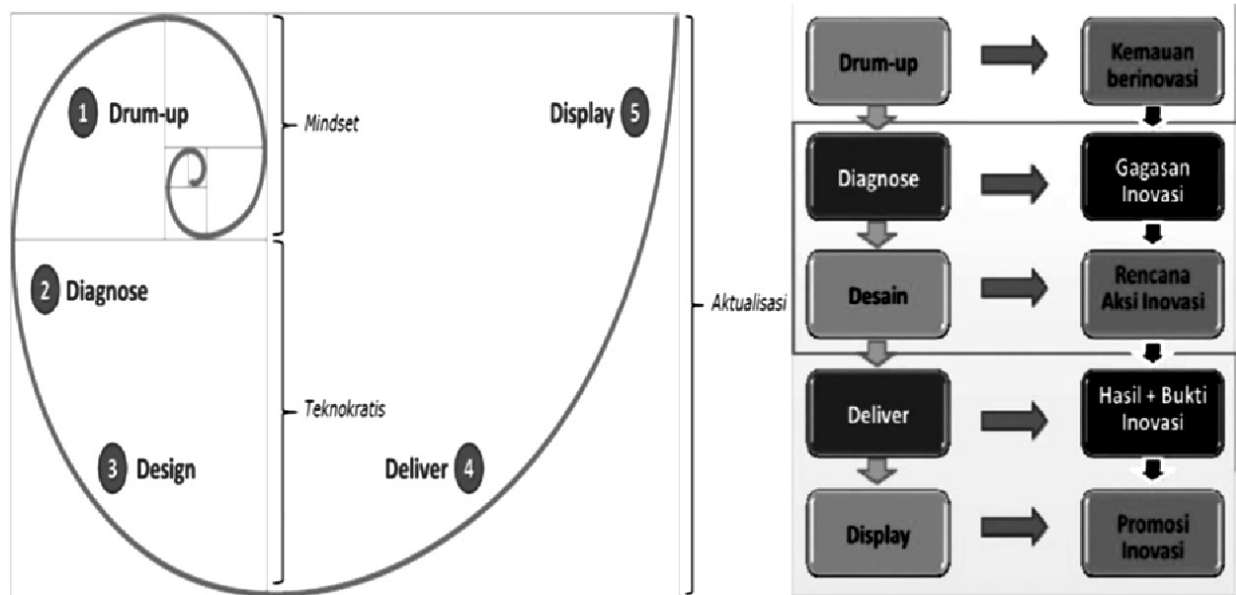
Oleh: Sujatna,S.Sos.,M.Hum

Latar Belakang

Di era globalisasi, inovasi di sektor publik merupakan suatu strategi yang harus ditempuh oleh Indonesia untuk meningkatkan daya saing bangsa guna mengejar ketertinggalan dari negara-negara lain. Dewasa ini, tidak dapat dipungkiri bahwa kemauan berinovasi (*willingness to innovate*) dan kemampuan berinovasi (*ability to innovate*) di lingkungan birokrasi dirasakan masih rendah. Inovasi masih merupakan hal yang aneh, tidak disukai, bahkan cenderung dihindari karena pandangan yang keliru

bahwa inovasi merupakan sesuatu yang tidak sejalan dengan kebijakan. Kondisi ini tentu tidak dapat dibiarkan berjalan terus namun harus dihentikan dan bahkan perlu dibalik. Kalangan birokrasi pemerintah perlu diyakinkan bahwa berinovasi di sektor publik itu menyenangkan dan mudah dilakukan.

Ditegaskan bahwa pengelolaan laboratorium inovasi administrasi negara ditempuh melalui lima tahap yaitu tahap *drum up, diagnose, design, deliver dan display*.



Sumber, LAN RI, 2018

Setiap tahap memiliki tujuan dan metode tersendiri yang saling bersinergi untuk menghasilkan suatu inovasi di sektor publik. Penguasaan yang baik dari *champion innovation* terhadap keseluruhan tahap tersebut diharapkan dapat mengubah *mindset* atau pola pikir pejabat pada instansi pemerintah untuk menyukai inovasi, mau berinovasi, dan mampu berinovasi.

Lembaga perpustakaan yang merupakan

salah satu pelayanan publik yang melayani masyarakat (pemustaka) yang mencari informasi, tentunya dalam melayani kinerja pelayanan publik harus senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat (pemustaka). Inovasi pengembangan manajemen kinerja perpustakaan, merupakan keharusan mengadakan suatu perubahan terobosan baru dalam pelayanan terbaik secara prima kepada masyarakat/pemustaka.

Karena manajemen kinerja perpustakaan akan berfungsi dengan baik jika ia cocok dengan nilai – nilai organisasi yang ada.

Konsep Inovasi

Berbicara konsep inovasi tentunya harus mempunyai suatu gagasan ide dalam berinovasi sesuai, Permenpan Nomor 3 tahun 2018 tentang Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) di lingkungan Kementerian/Lembaga/Daerah dan BUMN/Daerah Tahun 2018.

Inovasi Pelayanan Publik untuk percepatan mewujudkan Nawacita dan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Kebijakan percepatan peningkatan pelayanan publik merupakan kebijakan pemerintah Bapak Presiden Joko Widodo mengatakan”*Jadi saya ingin kita semua coba keluar rutinitas, bussiness as usual, monoton, sekali lagi agar kita membawa tradisi baru, pola baru, cara baru....*” dengan adanya persaingan yang terjadi, antara lain:

1. Memperebutkan investasi;
2. Memperebutkan pasar;
3. Memperebutkan wisatawan.

Inovasi menjadi salah satu *tool* dalam mengakselerasi peningkatan daya saing Indonesia. Setiap elemen negara yang meliputi pemerintah, privat, masyarakat harus melakukan inovasi.

Inovasi pada lingkungan instansi pemerintah meliputi antara lain kementerian, lembaga pemerintah non kementerian (LPNK), pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota sangat penting karena mengakselerasi inovasi privat dan masyarakat dalam meningkatkan pelayanan publik.

Mengacu pada Undang-undang No. 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan pada pasal 1 ayat 1 bahwa dikatakan. Perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi, karya tulis, karya cetak dan/ atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan, pendidikan penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para

pemustaka. Berbicara perpustakaan, sekaligus ada tenaga pengelola perpustakaan yang disebut pustakawan. Pustakawan menurut Undang-undang No. 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan pada Pasal 1 ayat 8, dikatakan bahwa. Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Pustakawan yang merupakan tenaga pengelola perpustakaan, harus berpikir jauh ke depan (*Out of The Box*) berinovasi dalam kinerja pelayanan perpustakaan. Sumber Daya Manusia di bidang perpustakaan sebagai kunci keberhasilan perpustakaan dalam melayani pemustaka. Aset yang paling penting dari bangsa Indonesia adalah manusianya. Karena itu, pemerintah tidak ahanya memprioritaskan invesatasi fisik atau infrastruktur, tapi juga investasi sumber daya manusia dengan trobosan kebijakan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang mampu bersaing di dunia Internasiona. Suatu contoh “aku akan menciptakan matahari-matahari dimalam hari”, kata Thomas Alfa Edison. Matahari - matahari itu adalah bola lampu yang menerangi kita saat malam.”Andaikan manusia dapat terbang seperti burung”, ujar *Wright* bersaudara ketika melihat burung. Banyak manusia melihat burung, namun burung bagi *wright* bersaudara merupakan inspirasi bagi mereka agar manusia dapat terbang. Hasilnya berupa pesawat terbang yang mempercepat dan mempersingkat waktu menuju suatu tempat yang sangat jauh. Mereka dan para inovator lainnya adalah orang-orang yang berpikir jauh ke depan (*Out of the box*). Menurut penulis, berpikir jauh kedepan seperti kebiasaan kedua Covey dalam bukunya menjadi manusia paling efektif dan produktif, yakni *Begin with the end in mind* (mulai segala sesuatu dengan gambaran akhirnya atau tujuan). Dalam kebiasaan tersebut, covey meminta

kita untuk membayangkan kematian (jasad kita dalam peti) ketika memulai segala sesuatu. Dalam Islam, berpikir jauh kedepan merupakan pandangan yang disibukan masa depan seperti sabda Rasullulah SAW yakni” Manfaatkanlah lima perkara, sebelum lima perkara:

1. Waktu mudamu sebelum datang waktu tuamu;
2. Waktu sehatmu sebelum datang waktu sakitmu;
3. Masa kayamu sebelum datang masa kefakiranmu;
4. Masa luangmu sebelum datang masa sibukmu;
5. Hidupmu sebelum datang matimu.

Berpikir kedepan juga fokus jangka panjang yang bermakna ketika kita hidup di dunia ini juga harus ingat akhirat, yakni bahwa hidup didunia ini akan dimintai tanggung jawab perbuatan kita kepada yang menciptakan manusia yakni Allah SWT.

Definisi Inovasi adalah pembaharuan dari suatu sumber daya yang telah ada sebelumnya. Atau inovasi yaitu suatu pembaharuan dan sumber daya yang sudah ada sebelumnya, sumber daya tersebut bisa mengenai alam, energi, ekonomi, tenaga kerja, penggunaan teknologi dan lain-lain. Pengertian inovasi adalah merupakan setiap ide ataupun gagasan baru yang belum pernah ada ataupun di terbitkan sebelumnya. Sebuah inovasi biasanya berisi terobosan–terobosan baru mengenai sebuah hal yang diteliti oleh inovator (orang yang membuat inovasi). Inovasi biasanya sengaja di buat oleh inovator melalui berbagai macam aksi ataupun penelitian yang terencana.

Pengertian inovasi menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

1. Kuniyoshi Urabe

Menurut Kuniyoshi Urabe (1985) inovasi merupakan setiap kegiatan yang tidak bisa dihasilkan dengan satu kali pukul, melainkan suatu proses yang panjang dan komulatif, meliputi banyak proses pengambilan keputusan,

mulai dari penemuan gagasan hingga ke implementasiannya di pasar.

2. Andrew H. Van de Ven

Menurut Andrew H. Van de Ven (1989) pengertian inovasi adalah pengembangan dan implementasi gagasan-gagasan baru oleh orang dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan dengan berbagai aktivitas transaksi di dalam tatanan organisasi tertentu.

3. Everett M. Rogers.

Menurut Everett M. Rogers (2010). Inovasi merupakan sebuah ide, gagasan, objek, dan praktik yang dilandasi dan diterima sebagai suatu hal yang baru, ataupun cara baru oleh seseorang ataupun kelompok tertentu untuk diaplikasikan atau pun diadopsi. Selanjutnya Rogers mengatakan yaitu faktor yang mempengaruhi ke-inovatif-an organisasi adalah: 1) karakteristik individual sikap terhadap perubahan.2) karakteristik internal organisasi, formalitas dan birokrasi, keterkaitan, sumberdaya organisasi, ukuran oragnisasi. 3) karakteristik eksternal: kebutuhan sistem.

4. Prinsip Kepemimpinan Inovatif

Menurut Prestwood dan Schuman. (dalam Martani Huasaini, 2019). 1) Tahu siapa diri anda, 2) Lepaskan apa yang kita genggam, 3) Belajar untuk mencapai tujuan, 4) Selalu bertanya, 5) Terbuka, 6) menghilangkan tuntutan ego, 7) menciptakan visi, 8) Memobilisasi komitmen bawahan, 8) Mendorong terjadinya perubahan.

5. Undang-undang No. 19 Tahun 2002

Menurut UU No. 19 Tahun 2002, pengertian inovasi adalah kegiatan penelitian, pengembangan, dan atau pun perekayasaan yang dilakukan dengan tujuan melakukan pengembangan penerapan praktis

nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang baru, ataupun cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sudah ada ke dalam produk ataupun proses produksinya. Ciri-ciri Inovasi sebuah ide, gagasan, atau pun teori hanya biasa digolongkan ke dalam sebuah inovasi bila memiliki atau pun ada pada ide atau gagasan yang sudah ada sebelumnya tanpa ciri-ciri sebagai berikut:

1. Khas

Ciri utama dari sebuah inovasi adalah khas. Inovasi harus memiliki ciri khas sendiri yang tidak dimiliki ataupun ada pada ide atau pun gagasan yang sudah ada sebelumnya. Tanpa ciri khas yang spesifik, sebuah ide atau pun gagasan tidak dapat digolongkan menjadi sebuah inovasi baru.

2. Baru

Ciri kedua dari sebuah inovasi adalah baru. Setiap inovasi haruslah merupakan ide atau pun gagasan baru yang memang belum pernah diungkapkan atau pun di publikasikan sebelumnya.

3. Terencana

Ciri ketiga dari sebuah inovasi adalah terencana. Sebuah inovasi biasanya sengaja dibuat dan direncanakan untuk mengembangkan objek-objek tertentu. Dengan kata lain, setiap inovasi yang ditemukan pada dasarnya merupakan kegiatan yang sudah direncanakan sejak awal.

4. Memiliki Tujuan

Ciri yang keempat yang harus ada pada inovasi adalah memiliki tujuan. Seperti yang telah dijelaskan di poin yang sebelumnya, inovasi merupakan aktivitas terencana untuk mengembangkan objek-objek tertentu). (<https://pengertiandefinisi.com/>), diakses 4-2-2019

C. Inovasi Pengembangan Kinerja Perpustakaan.

Inovasi pengembangan manajemen kinerja perpustakaan, merupakan keharusan mengadakan suatu perubahan terobosan baru dalam pelayanan terbaik secara prima kepada pemustaka. Karena manajemen kinerja perpustakaan akan berfungsi dengan baik jika ia cocok dengan nilai – nilai organisasi yang ada. Idealnya, pertimbangan, pertimbangan-pertimbangan ini harus mendukung kinerja, kualitas, keterlibatan, keterbukaan, kebebasan, komunikasi, dan kepercayaan bersama yang tinggi. Manajemen kinerja dapat dianggap sebagai kerangka kerja perpustakaan, sebagaimana diilustrasikan ada beberapa faktor dalam kerangka kerja ada faktor lingkungan budaya, gaya manajemen dan struktur yang akan sangat mempengaruhi isi prosedur, petunjuk, dokumentasi dan seluruh proses penting manajemen kinerja yang akan menjadikannya berfungsi yaitu dalam penetapan sasaran, analisis atribut dan kompetensi, pemberian umpan balik, konseling dan pelatihan.

Pertimbangan kultural akan mempengaruhi inovasi pengembangan manajemen kinerja perpustakaan dalam melayani para pemustaka. Ini semua tidak bisa dilaksanakan secara penuh kendati, meski sekuat apapun pertimbangan – pertimbangan tersebut didukung, tetapi manajemen tingkat puncak seharusnya bergerak dalam arah ini dan perlu memperjelas hal tersebut sehingga orang lain bisa menyertainya, dengan menggunakan manajemen kinerja sebagai pendorong perubahan. Pertimbangan struktural juga akan mempengaruhi dalam cara inovasi pengembangan manajemen kinerja perpustakaan diperkenalkan.

Karena tanpa berinovasi manajemen kinerja perpustakaan tidak akan ada perubahan dalam pelayanan kepada masyarakat (pemustaka). Organisasi perpustakaan yang begitu kuat terdesentralisasi, atau organisasi perpustakaan yang wewenang dan kekuasaan dilimpahkan kepada suatu

fungsi atau divisi, mungkin tepat kiranya mendorong atau mengizinkan setiap unit atau fungsi untuk mengembangkan pendekatannya sendiri terhadap inovasi manajemen kinerja perpustakaan, selama pendekatan tersebut seiring sejalan dan satu pikiran (Sapi) dengan petunjuk pusat dalam hal prinsip-prinsip dasarnya.

Faktor-faktor kultural dan struktural yang harus di perhatikan bervariasi dalam berbagai organisasi, sehingga itulah sebabnya mengapa tidak ada cara terbaik satupun yang bisa mengembangkan dan memperkenalkan inovasi manajemen kinerja perpustakaan.

Perpustakaan memiliki posisi strategis dalam menyediakan informasi sebagai media pembelajaran dan sumber pengetahuan dalam upaya meningkatkan kualitas bangsa. Undang – undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan. Menyatakan bahwa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, perpustakaan sebagai wahana belajar sepanjang hayat mengembangkan potensi masyarakat agar menjadi manusia beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggung jawab dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan nasional. Untuk mengantisipasi kondisi global dan kemajuan teknologi upaya peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) adalah, dengan memanfaatkan semua sumber belajar yang ada salah satunya termasuk perpustakaan. Agar pemberdayaan perpustakaan dapat berperan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pengembangan pengembangan perpustakaan dan pembudayaan kegemaran membaca masyarakat memerlukan perhatian yang sangat serius, sebagai upaya mewujudkan Indonesia gemar membaca. Sesuai visi Perpustakaan Nasional yaitu: “Terwujudnya Indonesia Cerdas melalui Gemar membaca dengan memberdayakan perpustakaan”.

Upaya perbaikan dalam pengembangan kinerja perpustakaan sebagai kepanjangan pemerintah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagai aparatur pemerintah agar pelayanan perpustakaan sebagai pelayanan publik dapat diselenggarakan secara bertanggung jawab di pusat maupun di daerah. Sejalan dengan itu pemerintah menerbitkan Keputusan MENPAN Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Tatalaksana Pelayanan Umum, dengan maksud untuk lebih memperjelas dan menyesuaikan dengan tuntutan dan praktek penyelenggaraan pelayanan publik saat ini terwujud kualitas pelayanan publik yang lebih baik. Perbaikan kinerja juga telah dilakukan, melalui KEPMENPAN No. KEP/24/M.PAN/2004 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi pemerintah, KEP/MENPAN No. KEP/26/M.PAN/2004 Tentang petunjuk Teknis Transparansi dan Akuntabilitas dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Kemudian Intruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tanggal 5 Desember 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi merupakan upaya mutakhir untuk menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Istilah kinerja berasal dari bahasa inggeris *Performance*. Kinerja diartikan sebagai apa yang dihasilkan oleh seorang pejabat, pegawai atau sebuah oraganisasi dalam pekerjaannya sebagai kontribusi secara keseluruhan. Kata *performance* biasa di gunakan untuk menjelaskan beberapa hal yang agak berbeda walaupun masih ada kaitannya. yaitu sebagai berikut;

1. *Outcome* atau *output* yaitu hasil yang dicapai dari sebuah usaha atau upaya.
2. Unjuk kerja yaitu bagaimana seseorang melaksanakan tugas – tugas tertentu yang dibebankan kepadanya (Kamus Inggris – Indonesia, Peter Salim)
3. *Performance* dalam arti perpustakaan, misalnya pelayanan dan kegiatan pengelolaan perpustakaan dan lainnya. Pengembangan sumber daya manusia

(SDM) atau tenaga pengelola perpustakaan, Pustakawan yang berkualitas merubah visi menjadi realitas. Pengembangan manajemen kinerja, sumber daya manusia merupakan seluruh kegiatan rekrutmen, seleksi, penempatan pelatihan, penggunaan, pengembangan, pemeliharaan dan pengintegrasian personel dalam sebuah organisasi (Achmad. S.Ruki, 2003).

Inovasi pengembangan manajemen kinerja perpustakaan merupakan usaha yang tepat sebagai jalan masuk diterapkannya tata pengaturan di organisasi pelayanan perpustakaan yang berkualitas yang mengedepankan layanan terbaik kepada masyarakat sebagai pemustaka. Inovasi pengembangan manajemen kinerja perpustakaan akan membentuk struktur yang merupakan peletakan dasar pertama dalam pengembangan tata pengaturan advokasi dan komitmen *stakeholders* dan pelaksana, kepemimpinan, kegiatan pembinaan dan pemantauan, menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan pengembangan manajemen kinerja perpustakaan dan sumber daya manusia (SDM).

Pidato Presiden Joko Widodo pada Rapat Paripurna DPR RI, 16 Agustus 2018, beliau menyatakan “ Daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) jadi target pemerintah memfokuskan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020 – 2024 pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Produktivitas dan daya saing SDM jadi kunci mencapai target pertumbuhan ekonomi”. Pelaksanaan pengembangan manajemen kinerja perpustakaan mulai dari tahap persiapan, pelaksanaan, evaluasi, dan mulai tersedia (*roll out*) ke tempat pelayanan yang lain atau profesi yang lain sangat tergantung pada dukungan pemangku kepentingan (*stakeholders*) di dalam dan di luar organisasi pelayanan perpustakaan. Proses pelaksanaannya meliputi penerapan standar profesi, bekerja sesuai dengan uraian kerja, kompetensi dan tanggung jawab, serta pelaksanaan diskusi kasus reflektif. Pada tahap awal memerlukan pembinaan

dan pemantauan yang berkesinambungan, dan merupakan struktur dasar untuk dikembangkan dalam kerangka teknik tatapengaturan yang terintegrasi, terpadu yang menjamin tersedianya mutu pelayanan perpustakaan yang profesional bagi masyarakat (pemustaka). Prinsip-prinsip dasar pengembangan kinerja perpustakaan yaitu sebagai berikut:

1. Pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) pengelola perpustakaan harus dilakukan secara efektif dan efisien. Berarti jumlah personil yang dibutuhkan harus sesuai kebutuhan benar-benar dihitung berdasarkan analisis beban kerja (*Work Load Analysis*). Kelebihan jumlah personil tidak dapat ditolerir dan pegawai harus bekerja secara penuh sejumlah jam kerja yang telah ditetapkan sesuai peraturan.
2. Rekrutmen dan seleksi pegawai, penugasan, promosi, dan pemberhentian sepenuhnya dilakukan melalui kompetisi terbuka/transparan yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi yang mencakup; pengetahuan (*Konowledge*) dan *kompetensi manajerial*, keterampilan (*Sekill*) *kompetensi teknis*, Sikap (*Etitude*) kompetensi kultural, pengalaman, sikap, minat, motivasi, dan sebagainya.
3. Gaji yang berimbang (*Equal Pay*) harus diberikan kepada pekerjaan pekerjaan yang mempunyai bobot (Nilai) yang sama. Penerapannya biasanya adalah melalui pembuatan struktur peringkat jabatan (*Job Grades*) yang didasarkan pada nilai (bobot) jabatan. Besar gaji yang berlaku (bersaing dengan sektor swasta).
4. Ganjaran berupa insentif yang layak harus diberikan bagi kinerja/unjuk kerja yang istimewa.maka dengan demikian pegawai yang menghasilkan kinerja/kontribusi yang bagus dan istimewa akan mendapat penghargaan sedangkan yang kinerjanya biasa-

- biasa saja atau buruk seharusnya tidak mendapat penghargaan.
5. Perubahan budaya organisasi yang dapat merubah nilai individu dan organisasi, hal ini memerlukan komitmen dan dukungan pimpinan.
 6. Sistem manajemen sumber daya manusia harus diadakan perubahan atau diperbaiki pada tiap tahap dalam manajemen SDM antara lain;
 - A. Penetapan persyaratan kompetensi dan pembuatan model kompetensi untuk setiap jabatan
 - B. Sistem dan Prosedur penerimaan dan seleksi pegawai;
 - C. Sistem Penggajian yang mencakup; sistem penetapan peringkat jabatan (*Job Grade*), struktur skala gaji, sistem penghargaan dan sebagainya.
 - D. Sistem Manajemen (perencanaan dan penilaian) Kinerja Pegawai.
 - E. Sistem assesmen pegawai
 - F. Sistem pengembangan karier

Menurut Simamora (1999:327). Indikator untuk mengidentifikasi kinerja pegawai adalah: (1) kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. (2) dapat melaksanakan tugas tanpa kesalahan (dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), dan (3) ketepatan dalam menjalankan tugasnya.

D. Program Inovasi Pengembangan Manajemen Kinerja Perpustakaan.

Pengembangan manajemen kinerja perpustakaan dapat dilaksanakan dengan memanfaatkan langkah-langkah berikut ini:

1. Memutuskan alasan pengenalan manajemen kinerja perpustakaan;
2. Menentukan sasaran manajemen kinerja perpustakaan;
3. Menganalisis budaya dan struktur organisasi perpustakaan dan susunan-susunannya saat ini;
4. Memutuskan bagaimana dan dimana manajemen kinerja diperkenalkan;

5. Memutuskan siapa saja yang menjadi cakupannya;
 6. Memutuskan dipakai tidaknya pendekatan yang sama harus diadopsi pada setiap tingkatannya;
 7. Membangun tim proyek;
 8. Menetapkan peranan departemen SDM;
 9. Memutuskan perlu tidaknya menggunakan konsultan dari luar;
 10. Menentukan pendekatan menyeluruh terhadap manajemen kinerja;
 11. Menetapkan proses-proses dan dokumentasi manajemen kinerja
 12. Mengadakan tes pendahuluan dan mengadakan perubahan bila perlu
 13. Mempersiapkan kertas untuk briefing
 14. Mengembangkan kursus-kursus pelatihan
 15. Merencanakan program implementasi
- Alasan memperkenalkan inovasi pengembangan manajemen kinerja perpustakaan, harus ditentukan dan disepakati manajemen puncak, alasan tersebut dapat berupa yaitu sebagai berikut;
1. Memperkuat kinerja yang berorientasi pada budaya dan membantu mengubah budaya yang sudah ada agar bisa lebih berorientasi pada kinerja.
 2. Menggalang bersama bagian-bagian organisasi yang berbeda dengan budaya-budaya yang berbeda pula.
 3. Meningkatkan kinerja individu dan tim-kinerja yang didorong oleh manajemen kinerja.
 4. Mengembangkan keterampilan, kompetensi, dan potensi, pegawai-pengembangan yang didorong oleh manajemen kinerja.
 5. Memberi informasi tentang kinerja yang diperlukan bagi upah berdasar – kinerja - *reward* yang didorong manajemen kinerja.
 6. Melimpahkan wewenang kepada orang lain memberi mereka lebih banyak ruang lingkup untuk mengendalikan dan memikul tanggung jawab pekerjaan mereka.
 7. Membantu integrasi sasaran

- organisasi, fungsional, departemen, tim, dan individu.
8. Memberikan saluran komunikasi ekstra tentang berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan.
 9. Memberikan kerangka kerja yang mampu membuat manajer meningkatkan kinerja mereka dalam proses klarifikasi tanggung jawab, delegasi, monitoring, kajian kinerja dan pengembangan staf mereka.
 10. Menarik dan mempertahankan staf yang punya keterampilan .
 11. Mendukung manajemen gugus kendali mutu.

Peranan fungsi sumber daya manusia (SDM) perpustakaan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan manajemen kinerja perpustakaan, untuk meyakinkan manajemen tingkat atas bahwa pengenalannya akan membuat suatu pengaruh yang signifikan pada kinerja organisasi perpustakaan. Peranan ini akan mengarah pada manajemen tingkat atas, manajer tingkat-lini dan biasanya pegawai. Tetapi, peranan ini bukan peranan fungsi sumber daya manusia untuk memaksa organisasi memperkenalkan manajemen kinerja perpustakaan.

Sumber Daya Manusia sebagai kunci. Cuplikan Pidato Presiden Joko Widodo Rapat Paripurna DPR-RI (16 Agustus 2018) “ Aset paling penting dari bangsa Indonesia adalah manusianya. Karena itu, pemerintah tidak hanya memprioritaskan investasi sumber daya manusia dengan terobosan kebijakan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang mampu bersaing di dunia Internasional”
Kebutuhan program penguatan sumber daya manusia di bidang perpustakaan perlu pengembangan baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah yaitu:

1. Proporsi Jabatan Fungsional Perpustakaan yang lebih besar;
2. Sertifikasi profesi Jabatan Fungsional Pustakawan;
3. Pola distribusi dan mutasi antar instansi/ wilayah agar terjadi pemerataan dan pertukaran kompetensi;

4. Peningkatan kapasitas kepemimpinan digital di semua level;
5. Penambahan anggaran yang lebih signifikan untuk bidang penelitian dan pengkajian perpustakaan dan kepastakawanan.
6. Pendidikan vokasi lebih diprioritaskan, dan revisi kurikulum pendidikan dan pelatihan kepastakawanan yang lebih terbuka terhadap teknologi tanpa tercabut dari akar nilai budaya;
7. Penciptaan lapangan kerja untuk menampung lulusan dibidang ilmu perpustakaan.

Organisasi, lembaga bidang perpustakaan dalam era digital 4.0, ini merupakan peluang dan tantangan bagi lembaga bidang perpustakaan, untuk bisa dengan cepat beradaptasi organisasinya dalam menghadapi era digital 4.0. Organisasi perpustakaan menerapkan karakteristik organisasi perpustakaan dengan sistem organisasi adaptif yaitu sebagai berikut;

1. Transformasi organisasi perpustakaan menjadi lebih kondusif, inovatif, dan memiliki manajemen resiko yang baik;
2. Organisasi perpustakaan, informasi mengalir dengan bebas, formalisasi rendah, dan tim lintas fungsi;
3. Pengembangan pola kerja, budaya organisasi perpustakaan, dan nilai-nilai strategis organisasi perpustakaan;
4. Perubahan mindset pengelolaan organisasi perpustakaan, anggaran APBN dengan asas *performance based budgeting*;
5. Pemanfaatan teknologi Inforamasi untuk mengembangkan e-governance, digitalisasi data dan informasi

Kesimpulan

Inovasi menjadi salah satu *tool* dalam mengakselerasi peningkatan daya saing Indonesia. Setiap elemen negara yang meliputi pemerintah, privat, masyarakat harus melakukan inovasi. Inovasi pada lingkungan instansi pemerintah meliputi antara lain kementerian, lembaga pemerintah non kementerian (LPNK), pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota sangat penting

karena mengakselerasi inovasi privat dan masyarakat dalam meningkatkan pelayanan publik.

Mengacu pada Undang-undang No. 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan pada pasal 1 ayat 1 bahwa dikatakan.

Perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi, karya tulis, karya cetak dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan, pendidikan penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para pemustaka. Berbicara perpustakaan, sekaligus ada tenaga pengelola perpustakaan yang disebut pustakawan.

Pustakawan menurut Undang-undang No. 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan pada Pasal 1 ayat 8, dikatakan bahwa. Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

Upaya perbaikan dalam pengembangan kinerja perpustakaan sebagai kepanjangan pemerintah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagai aparatur pemerintah agar pelayanan perpustakaan sebagai pelayanan publik dapat diselenggarakan secara bertanggung jawab di pusat maupun di daerah. Peranan fungsi sumber daya manusia (SDM) perpustakaan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan manajemen kinerja perpustakaan, untuk meyakinkan manajemen tingkat atas bahwa pengenalnya akan membuat suatu pengaruh yang signifikan pada kinerja organisasi perpustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S.Ruky. 2003. *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Alma, Buchori. 1998. *Bisnis: Ajaran Islam dalam Bisnis*. CV.Afabeta, 1998
- Andrew H.Van de Ven. 1989. *Research on the Management of Innovation: The Minnesota Studies*. <https://www.goodreads.com>
- Borko & Putnam. 1998. *Teacher Learning Implication of New Views of Cognition-ResearchGate*. <https://www.researchgate.net>.
- Everett M. Rogers. 2010. *Diffusion of Innovations, 4th*. <https://scholar.google.co.id>
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2005. *Managemen Perusahaan*

dan Managemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.

KEP/MENPAN No. KEP/26/M.PAN/2004 Tentang petunjuk Teknis Transparansi dan Akuntabilitas dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

KEPMENPAN No. KEP/24/M.PAN/2004 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi pemerintah.

Kuniyosi Urabe. 1985. *The essence of Japanese managemet: Commentary of Higurashi suzuri*. [https://www. On Amazon.com](https://www.OnAmazon.com).

Michael Armstrong (1994). *Performance Management*. Kogan Pge Ltd, London.

Permenpan Nomor 3 tahun 2018 tentang Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) di lingkungan Kementerian/Lembaga/Daerah dan BUMN/Daerah Tahun 2018.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan. Perpustakaan Nasional RI.