

Kinerja Pustakawan di Era Transformasi Digital

Eny Supriati

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia

Email: enysupriati@iainponorogo.ac.id

Received: 03/02/2024

Revised: 14/06/2024

Accepted: 27/06/2024

Abstract: *This study aims to analyze the factors that influence the performance of librarians at the IAIN Ponorogo Library in facing the challenges of digital services and formulating strategies for improving them. The method is descriptive qualitative, with data collected through in-depth interviews, direct observation, and documentation. Interviews involved 3 librarians, 2 lecturers, and 5 students. The results show three main strategies to improve librarian performance: training and development, improving communication, and cooperation between librarians. Five factors influence the improvement of librarian performance: librarian knowledge and skills, management support, utilization of information technology, cooperation between librarians, and work motivation. With these strategies and supporting factors, libraries can improve the efficiency and quality of services provided to users, creating a better and more relevant library experience in the digital era.*

Keywords: *employee performance; librarian; digital transformation; library services*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan di Perpustakaan IAIN Ponorogo dalam menghadapi tantangan layanan digital serta merumuskan strategi peningkatannya. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif, dengan data yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Wawancara melibatkan 3 pustakawan, 2 dosen, dan 5 mahasiswa. Hasil menunjukkan bahwa terdapat tiga strategi utama untuk meningkatkan kinerja pustakawan, yaitu pelatihan dan pengembangan, peningkatan komunikasi, dan kerja sama antar pustakawan. Dengan lima faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja

Corresponding Author:

Eny Supriati

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia; enysupriati@iainponorogo.ac.id



©2024 by the authors. Pustakaloka: Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial_ShareAlike 4.0 International License. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

pustakawan, yakni pengetahuan dan keterampilan pustakawan, dukungan manajemen, pemanfaatan teknologi informasi, kerja sama antara pustakawan dan motivasi kerja. Dengan kombinasi strategi dan faktor-faktor pendukung ini, perpustakaan dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan yang diberikan kepada pengguna, menciptakan pengalaman perpustakaan yang lebih baik dan relevan di era digital.

Kata kunci: kinerja pegawai; pustakawan; transformasi digital; layanan perpustakaan

How to Cite:

Eny Supriati. (2024). Kinerja Pustakawan di Era Transformasi Digital. *Pustakaloka*, 16(1), 126–146. <https://doi.org/10.21154/pustakaloka.v16i1.10000>

PENDAHULUAN

Transformasi perpustakaan era digital membawa perubahan signifikan dalam proses pelayanan kepada penggunanya. Adanya digitalisasi, tantangan perpustakaan tidak lagi terbatas menyediakan layanan pada ruang fisik, melainkan mampu menyediakan akses informasi secara daring melalui platform digital seperti katalog *online*, repositori, dan jurnal elektronik.¹ Mahasiswa, dosen, dan peneliti dapat dengan mudah mengakses berbagai sumber daya akademik kapan saja dan dari mana saja, mempercepat proses pembelajaran dan penelitian.²

Pada era digital, layanan perpustakaan seperti peminjaman buku digital, pengelolaan referensi otomatis,³ dan pengecekan plagiarisme berbasis perangkat lunak juga semakin mempermudah proses administrasi dan akademik. Transformasi ini memungkinkan perpustakaan berperan sebagai sumber belajar⁴ dan bahkan menjadi pusat informasi yang lebih dinamis dan responsif terhadap kebutuhan akademik yang inovatif.

¹Dwi Siyamsih, "Tantangan dan Peluang: Transformasi Perpustakaan Konvensional ke dalam Era Digital," *Bibliogia* 1, no. 1 (31 Mei 2024): 7–11, <https://doi.org/10.62872/qhkrds13>.

²Ahmad Irfan dan Silih Fitriasi, "Peranan Perpustakaan Dalam Menunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi," *Al Maktabah* 3, no. 2 (2018): 61–67.

³Rahmat Fadhlil, "Peran Perpustakaan Perguruan Tinggi dalam Research Data Management untuk Mendukung Scholarly Communication," *Khazanah al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan* 6, no. 2 (20 November 2018): 122, <https://doi.org/10.24252/kah.v6i2a4>.

⁴Ahmad Eskha, "Peran Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar" 2, no. 1 (2018): 12–17.

Dalam menghadapi transformasi perpustakaan dari manual menuju era digital, sumber daya manusia pustakawan perlu beradaptasi dengan cepat.⁵ Peran pustakawan di era digital tidak hanya dituntut untuk memiliki keahlian tradisional dalam pengelolaan informasi, tetapi juga harus menguasai keterampilan digital, seperti pengelolaan basis data, pemanfaatan perangkat lunak manajemen referensi, dan penerapan teknologi informasi untuk layanan perpustakaan.⁶ Pustakawan memiliki tanggung jawab kinerja yang baik untuk memastikan dapat melakukan layanan dengan kualitas yang baik.

Perpustakaan IAIN Ponorogo memiliki sumber daya manusia yang memadai dengan total 8 pustakawan.⁷ Sebagian dari mereka telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang profesional dalam layanan digital, diantaranya mampu melayani kelas literasi digital yakni manajemen referensi zotero, mampu mengoperasikan layanan *repository* baik dari karya mahasiswa maupun karya dosen, mampu melakukan layanan cek turnitin. Layanan literasi informasi merupakan salah satu layanan unggulan yang disediakan kepada mahasiswa di mana mereka diajarkan untuk menggunakan perangkat manajemen referensi seperti Zotero dan Mendeley, yang sangat penting dalam mendukung penulisan akademik.⁸ Selain itu, perpustakaan ini juga mengelola *repository* karya ilmiah dosen⁹, dan *repository* karya ilmiah mahasiswa¹⁰ yang berperan penting dalam proses unggah karya akademik. Seluruh proses unggah ini sepenuhnya ditangani oleh pustakawan IAIN Ponorogo, menunjukkan peran penting pustakawan dalam mendukung pencapaian akademik.

Namun demikian, berdasarkan hasil pengamatan masih ada beberapa pustakawan yang belum memiliki keterampilan yang optimal dalam hal layanan digital. Masih ada masalah akademik yang sering dihadapi oleh IAIN Ponorogo terkait dengan kualitas kinerja pustakawan yakni keterbatasan kemampuan

⁵ Novita Vitriana, "Transformasi perpustakaan di era digital native," *Librarium: Library and Information Science Journal* 1, no. 1 (15 Maret 2024): 59–69, <https://doi.org/10.53088/librarium.v1i1.693>.

⁶ Zahra Wenning Tyas, "Transformasi Peran Pustakawan Dalam Mengelola Koleksi Digital Di Perpustakaan Kabupaten Bandung: Transformasi Peran Pustakawan," *Jurnal Pustaka Budaya* 10, no. 1 (4 Januari 2023): 10–20, <https://doi.org/10.31849/pb.v10i1.11257>.

⁷ "Struktur Organisasi Perpustakaan IAIN Ponorogo," diakses pada Oktober 2024, <https://library.iainponorogo.ac.id/pustakawan/>.

⁸ Alwan Wibawanto, dkk., *Buku Panduan Perpustakaan: Panduan Manajemen Dan Sistem Layanan Perpustakaan* (Ponorogo: Perpustakaan IAIN Ponorogo, 2023).

⁹ "Repository Karya Dosen," diakses Oktober 2024, <https://repository.iainponorogo.ac.id/>.

¹⁰ "Repository Karya Mahasiswa Skripsi dan Thesis," diakses Oktober 2024, <https://etheses.iainponorogo.ac.id/>.

dalam mengoperasikan alat-alat digital yang semakin esensial di era modern. Masih ada beberapa pustakawan yang belum sepenuhnya menguasai perangkat lunak manajemen referensi seperti Zotero dan Mendeley, yang merupakan alat penting untuk membantu mahasiswa dan dosen dalam mengelola sumber referensi akademik. Selain itu, kurangnya pemahaman dalam memanfaatkan platform digital untuk pengelolaan sumber daya perpustakaan, seperti katalog *online* dan repositori digital. Tentu ini menghambat kinerja pustakawan IAIN Ponorogo dalam memberikan akses yang optimal kepada penggunanya. Masalah ini menuntut peningkatan kompetensi teknis melalui pendidikan formal yang lebih tinggi dan pelatihan berkelanjutan, agar pustakawan dapat mengikuti perkembangan teknologi dan memberikan layanan yang lebih profesional serta relevan di lingkungan akademik.

Dari segi latar belakang pendidikan, 4 dari 8 pustakawan di IAIN Ponorogo memiliki pendidikan formal yang sesuai dengan profesi mereka sebagai pustakawan profesional. Sementara itu, yang lainnya mengikuti jalur sertifikasi CPTA yang diselenggarakan oleh Perpustakaan Nasional, serta beberapa dari mereka juga aktif mengikuti berbagai pelatihan perpustakaan untuk meningkatkan kompetensi. Dalam operasional sehari-hari, layanan perpustakaan juga didukung oleh 4 tenaga non-pustakawan. Dengan dukungan ini, IAIN Ponorogo memiliki harapan besar bahwa pustakawan mampu memberikan kinerja terbaik, sehingga mutu layanan perpustakaan dapat terus meningkat dan memenuhi kebutuhan pengguna secara optimal.

Terkait dengan kinerja pustakawan, telah banyak penelitian dilakukan sebelumnya, diantaranya; Suwardi¹¹ memaparkan hasil penelitiannya bahwa capaian kinerja pustakawan merupakan indikator kinerja yang menunjukkan prestasi seorang pustakawan. Pustakawan yang memiliki minat dan harapan berprestasi yang tinggi dapat menciptakan strategi kerja yang memudahkannya dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, suasana perpustakaan yang kondusif dan memotivasi pustakawan untuk meraih prestasi sangat penting bagi kemajuan perpustakaan.

Selanjutnya dilakukan penelitian pada suatu perusahaan dimana kinerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang manajer harus mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kompetensi, dan kompensasi. Motivasi yang baik

¹¹Suwardi, "Kompetensi Pustakawan dalam Mewujudkan Kinerja Berprestasi," *Media Pustakawan* 15, no. 1 & 2 (2018): 48–53, <https://doi.org/10.37014/medpus.v15i1&2.930>.

akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kompetensi dan kompensasi yang memadai juga mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Manajer harus memaksimalkan potensi karyawan dan meminimalkan kekurangannya untuk mencapai tujuan perusahaan.¹²

Berikutnya, Nahrin menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai serta menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Menggunakan data primer dengan sampel seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 56 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan teknik pengumpulan data dari kuesioner, wawancara, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, artinya kedua variabel tersebut secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai.¹³

Dari hasil penelitian sebelumnya, ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh Suwardi¹⁴ menekankan pentingnya motivasi dan prestasi bagi pustakawan dalam mencapai kinerja yang baik, sedangkan penelitian Nahrin¹⁵ menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Keduanya menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja sangat terkait dengan faktor manajerial dan lingkungan.

Namun, terdapat gap yang jelas dalam penelitian-penelitian tersebut, terutama dalam konteks spesifik kinerja pustakawan di era digital. Penelitian sebelumnya umumnya berfokus pada faktor-faktor kinerja secara umum, tanpa mempertimbangkan keterampilan teknis khusus yang diperlukan pustakawan dalam menghadapi transformasi digital. Pada konteks perpustakaan IAIN Ponorogo, tantangan yang dihadapi lebih spesifik pada keterbatasan

¹²Djoko Setyo Widodo dan Andri Yandi, "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)," *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1, no. 1 (15 April 2022): 1-14, <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>.

¹³N Nahrin, Masdar Mas'ud, dan Mukhlis Sufri, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang," *Journal of Management Science (JMS)* 1, no. 2 (27 Desember 2020): 244-62, <https://doi.org/10.52103/jms.v1i2.281>.

¹⁴Suwardi, "Kompetensi Pustakawan dalam Mewujudkan Kinerja Berprestasi."

¹⁵Nahrin, Mas'ud, dan Sufri, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang."

kemampuan pustakawan dalam mengoperasikan alat-alat digital seperti Zotero dan Mendeley, serta pengelolaan *platform* digital seperti *repository* dan katalog *online*.

Penelitian ini memiliki kontribusi yang berbeda karena membahas kinerja pustakawan dalam meningkatkan mutu layanan perpustakaan di era digital, yang semakin krusial untuk mendukung perguruan tinggi. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai strategi optimalisasi kinerja pustakawan melalui pendidikan formal dan pelatihan berkelanjutan, sehingga layanan perpustakaan dapat lebih optimal dan relevan dengan kebutuhan akademik saat ini. Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi penelitian sebelumnya dengan memberikan fokus pada aspek digitalisasi dalam layanan perpustakaan dan kinerja pustakawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis kinerja pustakawan dalam menghadapi tantangan layanan digital di Perpustakaan IAIN Ponorogo. Penelitian ini akan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Wawancara akan dilakukan dengan 4 pustakawan, 3 dosen, dan 5 mahasiswa untuk mendapatkan perspektif mendalam tentang kualitas layanan digital, serta tantangan yang dihadapi pustakawan dalam pengelolaan alat-alat digital seperti Zotero dan Mendeley, serta *platform repository*. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung implementasi layanan digital di perpustakaan, sementara dokumentasi akan mencakup data terkait pelatihan dan kualifikasi pustakawan. Pendekatan kualitatif cocok digunakan untuk memahami fenomena kompleks dalam konteks spesifik, seperti kinerja pustakawan di era digital ini.¹⁶

Analisis data akan dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan Miles & Huberman¹⁷. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi yang relevan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dari wawancara penulis menggali data tentang: Apa saja keterbatasan yang dihadapi pustakawan dalam menguasai alat-alat digital? Bagaimana tingkat kemampuan pustakawan dalam menggunakan dan

¹⁶John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 4th ed (Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc, 2013).

¹⁷Matthew B. Miles, A. M. Huberman, dan Johnny Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, Third edition (Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc, 2014).

mengoptimalkan *platform* digital seperti *repository* dan katalog *online*?; Apa dampak keterbatasan pustakawan dalam pengelolaan *platform* digital terhadap efektivitas layanan perpustakaan?; Sejauh mana pelatihan dan pendampingan dalam penggunaan alat digital berkontribusi pada peningkatan layanan perpustakaan?; Apa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kemampuan teknis pustakawan dalam memanfaatkan alat digital untuk mendukung layanan perpustakaan?; Apa langkah inovatif yang dapat diambil untuk mempermudah pustakawan dalam memahami dan mengelola teknologi perpustakaan berbasis digital?.

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif untuk memberikan gambaran yang jelas tentang kinerja pustakawan dan tantangan yang dihadapi. Setelah itu, peneliti akan menarik kesimpulan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan serta memberikan rekomendasi untuk peningkatan kompetensi teknis melalui pelatihan berkelanjutan. Validasi data dilakukan melalui triangulasi sumber untuk memastikan keakuratan informasi yang diperoleh dari berbagai metode pengumpulan data. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kinerja pustakawan di Perpustakaan IAIN Ponorogo dalam menghadapi transformasi layanan digital.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peran dan Kinerja Pustakawan di Era Digital

Peran pustakawan masa kini bukan hanya pengelola koleksi fisik, tetapi juga mediator informasi digital yang berperan dalam memberikan akses dan mengelola sumber daya digital.¹⁸ Kinerja pegawai dalam hal ini pustakawan berdasarkan teori Middleton, merujuk pada hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencakup kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas secara efisien dan efektif, termasuk bagaimana pegawai berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menurut teori perilaku organisasi ini mencakup kemampuan individu, motivasi kerja, dan dukungan organisasi. Kemampuan pegawai meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang relevan dengan tugasnya. Sementara itu, motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti kepuasan kerja, serta faktor eksternal seperti imbalan dan pengakuan dari manajemen. Lingkungan kerja

¹⁸John Middleton, *Organizational Behavior* (Hoboken: John Wiley & Sons, Ltd, 2002).

yang mendukung, termasuk adanya bimbingan dari atasan dan sumber daya yang memadai, juga menjadi elemen penting dalam menentukan seberapa baik seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya.¹⁹

Alwan Wibawanto menyampaikan bahwa untuk meningkatkan kinerja dan karier, pustakawan perlu memiliki motivasi yang kuat dari dalam diri mereka sendiri. Faktor internal ini menjadi kunci utama untuk berkembang dan terus meningkatkan kemampuan. Sementara itu, dukungan dari tim kerja dan lembaga, termasuk pimpinan, berperan sebagai pendukung yang dapat memperkuat semangat tersebut, tetapi tetap bergantung pada komitmen individu pustakawan untuk terus maju dan berkembang.²⁰

Ini artinya terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kinerja pustakawan, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kekuatan dan kemauan pustakawan itu sendiri untuk terus mengembangkan kemampuan dan potensi mereka. Faktor ini menjadi landasan utama dalam pencapaian kinerja yang optimal. Di sisi lain, faktor eksternal meliputi dukungan dari tim kerja, di mana antar pustakawan saling membantu dan mendorong keberhasilan bersama, serta dukungan dari organisasi dalam menyediakan sarana, fasilitas, dan kebutuhan yang menunjang efektivitas kerja. Selain itu, peran pimpinan juga krusial, terutama dalam memberikan kesempatan dan ruang bagi pustakawan untuk terus belajar dan berkembang, sehingga sinergi antara faktor internal dan eksternal dapat tercipta secara maksimal.

Artikel *The Role of Libraries in Knowledge Society* oleh Yaghob Nourouzi dan Kazem Kamali menyoroti peran penting perpustakaan dalam masyarakat berbasis pengetahuan, atau *knowledge societies*. Peran perpustakaan dalam masyarakat berbasis pengetahuan sangat penting karena perpustakaan adalah institusi yang bertugas untuk mengumpulkan, mengklasifikasikan, dan mendistribusikan informasi kepada anggota masyarakat. Memahami kinerja pustakawan dalam konteks ini menjadi krusial karena mereka menjadi penggerak utama dalam menyediakan akses ke informasi dan pengetahuan yang diperlukan untuk perkembangan masyarakat.²¹

Kinerja pustakawan dalam artikel ini dapat dihubungkan dengan peran mereka dalam: pengumpulan informasi, klasifikasi dan pengorganisasian informasi, penyebaran informasi, dan penggunaan teknologi informasi. Dengan kata lain, penelitian ini menekankan pentingnya pustakawan sebagai penghubung antara pengetahuan dan pengguna perpustakaan.

¹⁹Ibid.

²⁰Alwan Wibawanto, *Kinerja Pustakawan*, Oktober 2024.

²¹Yaghob Nourouzi dan Kazem Kamali, "The Role of Libraries in Knowledge Society," *Iranian Journal of Information Processing and Management* 23, no. 1 (2007): 107–24.

Berikutnya Obinna Nwokike dan Vincent Unegbu²² membahas kinerja pustakawan di universitas-universitas di Nigeria Tenggara, dengan fokus pada bagaimana perilaku kerja pustakawan sejalan dengan tujuan organisasi perpustakaan. Kinerja pustakawan didefinisikan sebagai serangkaian perilaku yang berkaitan dengan keberhasilan perpustakaan, di mana tingkat kinerja diukur menggunakan kuesioner penilaian diri.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan kinerja pustakawan yang positif, teori ini juga menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan. Dengan adanya tantangan di lingkungan kerja perpustakaan yang terus berubah, pustakawan perlu mengupgrade kemampuan mereka agar tetap relevan dan mampu memberikan layanan yang berkualitas tinggi. Rekomendasi untuk pelatihan yang rutin dan pengembangan keterampilan diharapkan dapat membantu pustakawan untuk memenuhi tuntutan yang semakin kompleks dalam peran mereka, sekaligus meningkatkan kinerja perpustakaan secara keseluruhan.

Berdasarkan beberapa analisis teori di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja pustakawan memegang peranan kunci dalam keberhasilan perpustakaan, terutama dalam menghadapi tantangan di era digital dan masyarakat berbasis pengetahuan. Berdasarkan teori Middleton, kinerja ini ditentukan oleh kemampuan individu, motivasi kerja, dan dukungan organisasi, yang semuanya harus dioptimalkan untuk mencapai efektivitas layanan perpustakaan. Pustakawan tidak hanya bertugas mengumpulkan, mengorganisir, dan menyebarkan informasi, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi untuk memastikan aksesibilitas dan pemahaman informasi oleh pengguna. Pelatihan dan pengembangan keterampilan sangat penting untuk membantu pustakawan tetap relevan dan memenuhi tuntutan yang semakin kompleks, sehingga meningkatkan kualitas layanan perpustakaan dan kontribusinya terhadap perkembangan masyarakat secara keseluruhan.

Transformasi Digital di Perpustakaan

Transformasi layanan perpustakaan di era digital menunjukkan bahwa perpustakaan telah beradaptasi dengan pesat untuk memenuhi kebutuhan pengguna dalam lingkungan yang didominasi teknologi. Transformasi ini mencakup pergeseran dari layanan tradisional berbasis cetak menuju layanan digital yang lebih fleksibel dan mudah diakses, termasuk penggunaan aplikasi

²²Obinna Nwokike dan Vincent Unegbu, *Evaluating the Job Performance of Librarians in Universities in South-East, Nigeria*. (Nebraska-Lincoln: Library Philosophy and Practice University of Nebraska-Lincoln, 2019).

mobile, QR code, dan layanan berbasis web. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), meningkatkan interaksi dengan pengguna, dan memperkenalkan alat layanan mandiri seperti kios.²³

Transformasi layanan digital perpustakaan di era digital,²⁴ terutama dalam konteks pandemi COVID-19, juga menunjukkan pergeseran signifikan dalam cara perpustakaan akademik menyediakan layanan kepada pengguna. Layanan yang sebelumnya berbasis tatap muka kini beralih ke platform digital, di mana media sosial dan situs web perpustakaan berperan sebagai jalur utama interaksi dengan pengguna. Selain itu, pendekatan normal baru yang mengedepankan keamanan personel, pembatasan sosial, dan sanitasi koleksi menjadi sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi pengguna. Dengan demikian, transformasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi layanan, tetapi juga meningkatkan kepuasan pengguna.

Model transformasi layanan perpustakaan di era digital juga menyoroti pentingnya adaptasi perpustakaan terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat informasi yang terus berubah. Dalam model ini, perpustakaan diharapkan untuk bertransformasi dari fungsi tradisional sebagai tempat penyimpanan fisik informasi menjadi institusi yang aktif dalam pengumpulan, pengorganisasian, dan penyebaran informasi secara digital. Perpustakaan perlu memanfaatkan teknologi informasi untuk menciptakan akses yang lebih luas dan mudah bagi pengguna, serta meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan koleksi.²⁵

Selain itu, model ini juga menekankan pentingnya literasi digital sebagai strategi untuk meningkatkan minat baca di kalangan masyarakat. Pustakawan harus berperan aktif dalam mengajarkan keterampilan literasi digital kepada pengguna, yang tidak hanya mencakup cara mengakses informasi, tetapi juga cara untuk mengevaluasi dan menggunakan informasi secara efektif. Melalui pengembangan layanan berbasis digital, seperti penggunaan katalog online (OPAC), repositori karya ilmiah, dan layanan administrasi daring, perpustakaan dapat menjawab tantangan era digital dan berkontribusi pada pembangunan masyarakat berbasis pengetahuan.²⁶

²³B P Singh, "Digital Transformation of Library Services in the Mobile World: The Future Trends," t.t.

²⁴Musediq Bashorun dkk., "Transformation of Academic Library Services in Coronavirus Pandemic Era: The New Normal Approach," *Journal of Balkan Libraries Union* 8, no. 1 (2021): 42–50.

²⁵Ruslan A. Baryshev dan Irina A. Tsvetockina, "Transformation of University Libraries During the Digital Era," *Journal Of Siberian Federal University, Humanities & Social Sciences* 13, no. 7 (2020): 1073–83.

²⁶Ibid.

Berdasarkan analisis beberapa teori diatas, penulis menyimpulkan tentang transformasi layanan perpustakaan di era digital menunjukkan, bahwa perpustakaan harus beradaptasi secara signifikan terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan informasi masyarakat yang terus berubah. Middleton menegaskan pentingnya kinerja pustakawan yang ditentukan oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi, yang menjadi kunci dalam mengimplementasikan layanan berbasis digital.

Inovasi Layanan Digital Perpustakaan IAIN Ponorogo: Mewujudkan Transformasi Menuju Layanan Modern

Perpustakaan IAIN Ponorogo telah berkomitmen untuk menghadirkan inovasi layanan yang berbasis digital guna memenuhi kebutuhan pengguna dalam era informasi yang semakin berkembang. Karis²⁷ menyampaikan, salah satu inovasi utama adalah OPAC (*Online Public Access Catalog*), yang memungkinkan pengguna untuk menelusuri koleksi perpustakaan secara daring. Pustakawan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam hal pengoperasian dan juga pengembangan OPAC. Ini sejalan dengan teori Nourouzi and Kamali²⁸ dimana pustakawan bisa meningkatkan kinerjanya melalui layanan layanan OPAC dimana layanan ini memudahkan mahasiswa dan dosen dalam menemukan buku, jurnal, dan materi perpustakaan lainnya tanpa harus datang langsung ke perpustakaan. Pengembangan OPAC ini juga selaras dengan Baryshev and Tsvetockina²⁹ dimana transformasi layanan digital melalui OPAC telah menjadi landasan penting dalam digitalisasi perpustakaan, meningkatkan aksesibilitas informasi bagi komunitas akademik.

Selain itu, perpustakaan IAIN Ponorogo juga telah mengembangkan layanan administrasi daring yang bisa diakses melalui <https://library.iainponorogo.ac.id/form-online>. Pada layanan ini tersedia pengajuan surat bebas pinjaman perpustakaan, pengajuan layanan cek Turnitin, pembuatan Kartu Tanda Anggota (KTA) Perpustakaan untuk dosen dan juga mahasiswa. selain itu terdapat layanan administrasi online berupa pengajuan judul buku dan pengajuan mengikuti layanan kelas literasi digital. ini sejalan dengan Baryshev and Tsvetockina³⁰ terkait pengembangan layanan administrasi daring

²⁷ Karis, wawancara, 01 Januari 2024

²⁸ Nourouzi dan Kamali, "The Role of Libraries in Knowledge Society."

²⁹ Baryshev dan Tsvetockina, "Transformation of University Libraries During the Digital Era."

³⁰ Ibid.

Layanan literasi digital di perpustakaan IAIN Ponorogo juga mengalami transformasi signifikan. Dwi Eliana menyampaikan³¹ salah satu program unggulannya adalah kelas literasi yang mengajarkan keterampilan penelusuran informasi serta cara membuat referensi menggunakan perangkat lunak seperti Zotero. Program ini memberikan manfaat besar bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti yang memerlukan pengelolaan sumber referensi yang efektif. Tidak hanya terbatas pada mahasiswa, perpustakaan juga menyediakan pelatihan Zotero bagi dosen, yang membantu para pengajar dalam mengelola referensi akademik secara lebih profesional. Penguatan kemampuan digital ini juga diperluas ke pustakawan melalui pelatihan pustakawan untuk pengembangan SDM, yang bertujuan meningkatkan keterampilan teknis dan digital mereka dalam rangka mendukung layanan perpustakaan yang lebih baik.

Peningkatan lainnya sebagaimana Alwan³² menyampaikan bahwa dapat dilakukan dengan mengintegrasikan sistem turnitin dan Zotero secara otomatis ke dalam repositori dosen dan mahasiswa. Misalnya, setiap karya ilmiah yang diunggah ke repositori dapat secara otomatis diperiksa melalui Turnitin untuk mendeteksi plagiarisme, serta dapat langsung dikelola melalui Zotero untuk memudahkan manajemen referensi. Hal ini akan meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan karya ilmiah dan mendorong standar akademik yang lebih tinggi.

Kemudian pengembangan repositori karya dosen <https://repository.iainponorogo.ac.id>³³ dan repositori mahasiswa <https://theses.iainponorogo.ac.id/>³⁴ ini sependapat juga dengan Baryshev and Tsvetockina³⁵ terkait pengembangan layanan berbasis digital, seperti repositori karya ilmiah. Repositori dosen mencakup buku, artikel penelitian, dan karya ilmiah lain yang dapat diakses oleh seluruh sivitas akademika melalui sistem repositori digital. Sementara itu, repositori mahasiswa memungkinkan penyimpanan dan akses terhadap skripsi, tesis, dan disertasi, yang mendukung transparansi akademik serta mempermudah proses penelusuran dan pemanfaatan karya ilmiah yang telah dihasilkan.

Untuk memperkuat interaksi antara pustakawan dan pengguna, perpustakaan IAIN Ponorogo telah mengembangkan layanan referensi digital interaktif yang memungkinkan sesi konsultasi daring secara *real-time* melalui *Chat* admin +62 821-4382-7857 atau video call. Dengan ini, pengguna dapat memperoleh bantuan langsung dari pustakawan dalam menelusuri informasi

³¹ Dwi Eliana Sari, wawancara, 02 Pebruari 2024.

³² Alwan Wibawanto, wawancara, 08 Januari 2024.

³³ "Repository Karya Dosen."

³⁴ "Repository Karya Mahasiswa Skripsi dan Thesis."

³⁵ Baryshev dan Tsvetockina, "Transformation of University Libraries During the Digital Era."

atau memecahkan masalah yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya perpustakaan.

Dengan inovasi-inovasi ini, perpustakaan IAIN Ponorogo akan terus bergerak menuju perpustakaan digital yang lebih modern, adaptif, dan inklusif, memastikan akses informasi yang lebih cepat, efisien, dan relevan bagi seluruh komunitas akademik.

Perpustakaan juga mengoptimalkan fasilitas komputer dan internet yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran dan penelusuran informasi. Sarana ini penting untuk memastikan bahwa seluruh pengguna, terutama mahasiswa dan dosen, dapat mengakses informasi digital dengan mudah. Selain itu, layanan administrasi yang dilakukan secara online juga dihadirkan untuk meningkatkan efisiensi dan kenyamanan. Layanan seperti cek Turnitin, pembuatan kartu anggota perpustakaan, dan layanan bebas pinjaman kini dapat diakses secara daring, memudahkan pengguna untuk menyelesaikan berbagai keperluan administratif tanpa harus datang langsung ke perpustakaan. Berikut tabel inovasi layanan digital Perpustakaan IAIN Ponorogo

Tabel 1.1 Inovasi Layanan Digital Perpustakaan IAIN Ponorogo

Sistem Layanan	Automatisasi SLiMS Akasia
System Penelusuran	Online Public Acces catalog (OPAC)
Sistem Adminitrasi Digital https://library.iainponorogo.ac.id/form-online/	Layanan pengajuan surat bebas pinjaman online
	Layanan pengajuan Kartu Tanda Anggota (KTA) untuk dosen dan Mahasiswa online
	Pengajuan Usulan Judul online
	Pengajuan User Education online
Repository	Repository karya Tulis Dosen https://repository.iainponorogo.ac.id/
	Repository karya Tulis mahasiswa https://etheses.iainponorogo.ac.id/
E journal berlangganan	Oxford Academic https://academic.oup.com/journals?login=true
E book berlangganan	Digital Jatim versi android, windows, dan APK https://kubuku.id/download/djatin-(digital-jatin)/
Cek Plagiasi	Layanan cek Turnitin online di perpustakaan pust, pascasarjana, dan perpustakaan kampus 2
WA Chat	Konsultasi secara <i>real-time</i> melalui <i>Chat</i>

Eny Supriati, Kinerja Pustakawan di Era Transformasi Digital

	admin +62 821-4382-7857 atau video call
MediaSosial Perpustakaan	Website Perpustakaan https://library.iainponorogo.ac.id/
	Instagram Perpustakaan lib.iainpo
	Facebook perpustakaan https://www.facebook.com/lib.iainpo/ .
	Email Perpustakaan Pusat perpustakaan@iainponorogo.ac.id ,
	email Perpustakaan Kampus 2 perpustakaan.kampus2@iainponorogo.ac.id ,
	email Perpustakaan Pascasarjana perpustakaan.pasca@iainponorogo.ac.id
Kelas Literasi Informasi	Materi yang diajarkan Manajemen Referensi Zotero dan Mendeley

Sumber: Diolah Penulis, 2024

Inovasi layanan digital di Perpustakaan IAIN Ponorogo menunjukkan upaya signifikan dalam mentransformasi layanan menuju era modern yang efisien dan responsif. Dengan penerapan sistem otomasi berbasis *Senayan* untuk mengelola katalog, OPAC untuk penelusuran koleksi, serta layanan administrasi digital seperti surat bebas pinjaman dan Kartu Tanda Anggota *online*, perpustakaan berhasil memberikan kemudahan akses kepada dosen dan mahasiswa. Repositori digital untuk karya dosen dan mahasiswa memperluas jangkauan publikasi ilmiah, sementara layanan Turnitin online mendukung upaya cek plagiasi secara cepat. Integrasi media sosial dan WA *Chat* juga memfasilitasi interaksi *real-time*, membuat layanan perpustakaan lebih mudah diakses oleh seluruh pengguna. Berlangganan e-journal seperti *Oxford Academic* dan *e-book* dari Digital Jatim memperkaya akses informasi akademik, semakin memperkuat peran perpustakaan sebagai pusat sumber daya yang inovatif dan digital.

Strategi Optimalisasi Kinerja Pustakawan untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Perpustakaan

Pustakawan memiliki tanggung jawab kinerja yang sangat baik dalam meningkatkan kualitas layanan perpustakaan untuk memastikan sumber informasi yang tersedia lengkap dan *terkini*. Faktor-faktor seperti motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif sangat memengaruhi kinerja pustakawan. Di perpustakaan IAIN Ponorogo sangat bagus terkait motivasi kinerja dari

pimpinan. Hal ini sejalan dengan pendapat Middleton³⁶ bahwa adanya motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif sangat memengaruhi kinerja pustakawan. Selain itu faktor fasilitas juga harus mendukung untuk meningkatkan kinerja pustakawan. Ini sejalan dengan yang disampaikan Eka Fitriyani and Hengky Pramusinto³⁷ terkait pengaruh penyediaan fasilitas terhadap kinerja pustakawan. Oleh karena itu, manajemen perpustakaan harus memastikan pustakawan memiliki motivasi yang baik, tersedia fasilitas yang cukup, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk mencapai kinerja yang optimal dalam memberikan layanan yang berkualitas.

Selain itu pelatihan berkelanjutan dalam literasi digital dan pengembangan kompetensi teknologi menjadi kunci untuk memastikan pustakawan tetap relevan di tengah perubahan ini.³⁸ Dengan peningkatan kemampuan tersebut, pustakawan mampu mengoptimalkan layanan perpustakaan, mendukung pengguna dalam mengakses dan memanfaatkan sumber daya digital, serta menjadi fasilitator utama dalam proses belajar di era digital.

Kinerja pustakawan di IAIN Ponorogo berdampak langsung pada efisiensi dan mutu layanan yang diberikan oleh perpustakaan. Pustakawan telah mampu memenuhi target dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Dengan keahlian dan disiplin yang dimilikinya, pustakawan dapat menjaga efisiensi operasional perpustakaan, mengelola koleksi dengan baik, dan memberikan layanan yang tanggap kepada pengguna. Kemampuan pustakawan dalam mencapai target dan menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan kinerja yang baik dan dapat berdampak positif pada efisiensi dan mutu layanan perpustakaan secara keseluruhan.

Kemampuan pustakawan di IAIN Ponorogo dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan sejawat maupun atasan berjalan cukup baik. Hal ini memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas perpustakaan. Melalui komunikasi yang efektif, pustakawan dapat dengan mudah berbagi informasi, bertukar pikiran, serta mengkoordinasikan tugas dengan rekan sejawat. Selain itu, kolaborasi yang baik dengan pimpinan membuat pustakawan IAIN Ponorogo dapat memahami harapan dan tujuan perpustakaan sehingga dapat bekerja sesuai arahan dan tujuan perpustakaan IAIN Ponorogo. Dengan komunikasi dan kerjasama yang solid, pustakawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, sehingga

³⁶Middleton, *Organizational Behavior*.

³⁷Eka Fitriyani dan Hengky Pramusinto, "Pengaruh Fasilitas Perpustakaan, Kualitas Pelayanan, Dan Kinerja Pustakawan Terhadap Minat Berkunjung Masyarakat," 2018.

³⁸Nurhayati Ali Hasan, "Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan" 10, no. 1 (2018).

berdampak positif terhadap efisiensi dan kualitas layanan yang diberikan kepada pengguna perpustakaan.³⁹

Adanya inisiatif dan inovasi yang ditunjukkan oleh pustakawan IAIN Ponorogo memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pengembangan perpustakaan. Pustakawan yang kreatif akan menunjukkan inisiatif yang baik dengan menerapkan berbagai inovasi untuk meningkatkan layanan di perpustakaan⁴⁰.

Inovasi dilakukan di perpustakaan IAIN Ponorogo khususnya pada teknologi termasuk konten digital. Berbagai video tutorial yang informatif dibuat, seperti video panduan unggah skripsi/tesis, video panduan peminjaman mandiri, video panduan mendaftar di Perpustakaan Nasional RI, dan video panduan layanan lainnya. Video tutorial tersebut diunggah melalui platform YouTube sehingga memberikan kemudahan akses dan keleluasaan bagi pengguna untuk mempelajari dan mengikuti langkah-langkah yang diperlukan dalam memanfaatkan layanan perpustakaan. Kemudian berbagai layanan administrasi juga telah dilakukan secara daring seperti layanan pengajuan bebas pinjam, pengajuan keanggotaan perpustakaan, layanan peminjaman mandiri. Pengembangan situs web perpustakaan juga dilakukan sebagai langkah inovasi teknologi informasi perpustakaan.

Hal ini menunjukkan komitmen pustakawan dalam menyediakan akses informasi yang lebih baik dan menjawab kebutuhan pengguna secara efisien melalui teknologi⁴¹. Dengan inisiatif dan inovasi yang ditunjukkan oleh pustakawan, perpustakaan dapat terus berkembang, mengikuti tren perkembangan informasi dan teknologi, serta memberikan layanan yang lebih relevan, efektif, dan berkualitas kepada pengguna.

Motivasi kerja pustakawan di IAIN Ponorogo dilakukan oleh atasan kepada para pustakawan. Kemudian motivasi kerja juga terjadi di antara sesama teman pustakawan. Ketika terjadi masalah pada layanan bebas pinjam dan Turnitin, para pustakawan menunjukkan kerja sama yang solid dalam menangani masalah tersebut. Ketika pustakawan merasa termotivasi, maka semangat, produktivitas, dan dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat; motivasi kerja yang tinggi juga

³⁹Shinta Nofita Sari dan M Rinaldo Marajari, "Efektifitas Komunikasi Interpersonal Pustakawan dengan Pemustaka pada Layanan Sirkulasi Perpustakaan Universitas Sari Mutiara Indonesia," *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi* 3, no. 2 (2019): 36–48.

⁴⁰Piliang Misdar, "Pengembangan dan Inovasi untuk Peningkatan Layanan Perpustakaan," *Jurnal Iqra'* 9, no. 2 (2015): 26–36, <http://dx.doi.org/10.30829/iqra.v9i2.127>.

⁴¹Naila, "Pemanfaatan Teknologi Komunikasi dan Informasi di Perpustakaan," *Jurnal Iqra'* 12, no. 1 (Mei 2018): 14–32, <http://dx.doi.org/10.30829/iqra.v12i1.1817>.

mempengaruhi sikap pustakawan terhadap pekerjaan dengan cara menginspirasi mereka untuk mencari solusi yang kreatif, meningkatkan kapabilitas, dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pemustaka.⁴²

Selain itu, motivasi kerja yang kuat juga berperan dalam menjaga semangat dan ketekunan pustakawan dalam menghadapi tantangan dan hambatan yang mungkin timbul di lingkungan kerja.⁴³ Dengan motivasi kerja yang tinggi, pustakawan dapat mencapai potensinya secara maksimal, memberikan kontribusi yang, serta memberikan layanan perpustakaan yang efisien dan bermutu kepada pemustaka. Oleh karena itu, manajemen perpustakaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mendorong pengakuan atas prestasi, serta menyediakan kesempatan pengembangan karier yang dapat meningkatkan motivasi pustakawan.

Kemudian dilakukan strategi untuk meningkatkan kinerja pustakawan, selain meningkatkan komunikasi dan kerjasama antar pustakawan yaitu dengan antara lain melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia melalui seminar, workshop, dan pelatihan.⁴⁴ Untuk meningkatkan kinerja pustakawan, maka perlu dilakukan strategi pelatihan dan pengembangan yang relevan. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pustakawan, sedangkan pengembangan dapat membantu mereka untuk mengikuti perkembangan terkini di bidang perpustakaan.

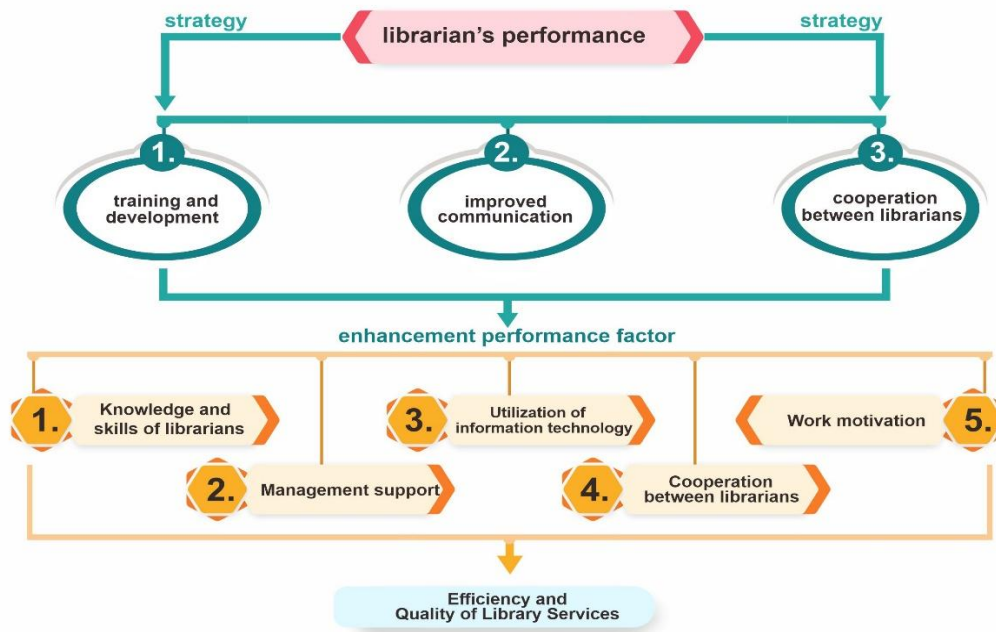
Dari analisis di atas, penulis menjabarkannya dalam suatu rancangan konsep sebagai berikut:

Gambar 1.1 Strategi Optimalisasi Kinerja Pustakawan

⁴²Anniswaty Hafid, Salim Basalamah, dan Noer Jihad Saleh, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Pengadilan Agama di Sulawesi Selatan dan Barat," *Tata Kelola* 8, no. 2 (19 Agustus 2021): 208–32, <https://doi.org/10.52103/jtk.v8i2.595>.

⁴³Sri Lestari, "Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan dengan Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan" (Yogyakarta, Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013), <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/12662>.

⁴⁴Hari Santoso, "Peningkatan Kompetensi Pustakawan pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Melalui Pelatihan" (Malang, Universitas Negeri Malang, 2022), <http://repository.um.ac.id/1401>.



Sumber: Diolah Penulis, 2024

Gambar ini menunjukkan model kinerja pustakawan yang terdiri dari tiga strategi utama untuk meningkatkan performa pustakawan, yaitu: pelatihan dan pengembangan (*training and development*), peningkatan komunikasi (*improved communication*), dan kerja sama antar pustakawan (*cooperation between librarians*). Strategi-strategi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan perpustakaan.⁴⁵

Model ini menjelaskan bahwa ada lima faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja pustakawan. Pertama, pengetahuan dan keterampilan pustakawan (*knowledge and skills of librarians*) sangat penting karena dengan pengetahuan yang baik, pustakawan dapat memberikan layanan yang lebih baik kepada pengguna. Kedua, dukungan manajemen (*management support*) juga diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Faktor ketiga adalah pemanfaatan teknologi informasi (*utilization of information technology*), yang sangat penting dalam era digital untuk memberikan layanan perpustakaan yang lebih efisien dan modern. Keempat, kerja sama antara pustakawan (*cooperation between librarians*) juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja melalui kolaborasi dan berbagi pengetahuan. Faktor terakhir adalah motivasi kerja (*work motivation*), yang mendorong pustakawan untuk terus meningkatkan kualitas layanan mereka.

⁴⁵Eny Supriati, "Optimizing librarian performance in improving the efficiency and quality of library services," *IJAL (Indonesian Journal of Academic Librarianship)* 6, no. 3 (2023): 35–40.

Dengan kombinasi strategi dan faktor-faktor pendukung ini, perpustakaan dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan yang diberikan kepada pengguna, menciptakan pengalaman perpustakaan yang lebih baik dan relevan di era digital.

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pustakawan di perpustakaan IAIN Ponorogo. Faktor-faktor tersebut antara lain pengetahuan dan keterampilan pustakawan, dukungan manajemen, pemanfaatan teknologi informasi, kerjasama antar pustakawan, dan motivasi kerja. Kemudian dilakukan beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja pustakawan, antara lain pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia melalui seminar, workshop, dan pelatihan, serta meningkatkan komunikasi dan kerjasama antar pustakawan. Dengan mengoptimalkan kinerja pustakawan dengan menerapkan strategi yang tepat, perpustakaan dapat mencapai efisiensi operasional yang lebih tinggi dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pemustaka. Untuk meningkatkan kinerja pustakawan dan efisiensi layanan perpustakaan, perpustakaan IAIN Ponorogo disarankan untuk terus mengembangkan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, seperti seminar, workshop, dan pelatihan teknologi informasi. Selain itu, peningkatan komunikasi dan kolaborasi antar pustakawan harus terus didorong melalui kegiatan-kegiatan tim dan forum diskusi. Perpustakaan juga harus memanfaatkan teknologi secara optimal untuk memfasilitasi layanan yang lebih modern dan responsif terhadap kebutuhan pengguna. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, perpustakaan dapat mencapai peningkatan efisiensi operasional sekaligus memberikan pengalaman layanan yang lebih baik dan relevan bagi pemustaka.

DAFTAR RUJUKAN

- Anniswaty Hafid, Salim Basalamah, dan Noer Jihad Saleh. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Pengadilan Agama di Sulawesi Selatan dan Barat." *Tata Kelola* 8, no. 2 (19 Agustus 2021): 208–32. <https://doi.org/10.52103/jtk.v8i2.595>.
- Baryshev, Ruslan A., dan Irina A. Tsvetockina. "Transformation of University Libraries During the Digital Era." *Journal Of Siberian Federal University, Humanities & Social Sciences* 13, no. 7 (2020): 1073–83.
- Bashorun, Musediq, Badamasi Babaginda, Rafiat Bukola Bashorun, dan Ibironke Sowemimo. "Transformation of Academic Library Services in Coronavirus

- Pandemic Era: The New Normal Approach." *Journal of Balkan Libraries Union* 8, no. 1 (2021): 42–50.
- Creswell, John W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc, 2013.
- Eskha, Ahmad. "Peran Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar" 2, no. 1 (2018): 12–17.
- Fadhli, Rahmat. "Peran Perpustakaan Perguruan Tinggi dalam Research Data Management untuk Mendukung Scholarly Communication." *Khazanah al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan* 6, no. 2 (20 November 2018): 122. <https://doi.org/10.24252/kah.v6i2a4>.
- Fitriyani, Eka, dan Hengky Pramusinto. "Pengaruh Fasilitas Perpustakaan, Kualitas Pelayanan, Dan Kinerja Pustakawan Terhadap Minat Berkunjung Masyarakat," 2018.
- Hasan, Nurhayati Ali. "Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan" 10, no. 1 (2018).
- Irfan, Ahmad, dan Silih Fitriasi. "Peranan Perpustakaan Dalam Menunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi." *Al Maktabah* 3, no. 2 (2018): 61–67.
- Lestari, Sri. "Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan dengan Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan." Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/12662>.
- Middleton, John. *Organizational Behavior*. Hoboken: John Wiley & Sons, Ltd, 2002.
- Miles, Matthew B., A. M. Huberman, dan Johnny Saldaña. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Third edition. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc, 2014.
- Misdar, Piliang. "Pengembangan dan Inovasi untuk Peningkatan Layanan Perpustakaan." *Jurnal Iqra'* 9, no. 2 (2015): 26–36. <http://dx.doi.org/10.30829/iqra.v9i2.127>.
- Nahrin, N, Masdar Mas'ud, dan Mukhlis Sufri. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang." *Journal of Management Science (JMS)* 1, no. 2 (27 Desember 2020): 244–62. <https://doi.org/10.52103/jms.v1i2.281>.
- Naila. "Pemanfaatan Teknologi Komunikasi dan Informasi di Perpustakaan." *Jurnal Iqra'* 12, no. 1 (Mei 2018): 14–32. <http://dx.doi.org/10.30829/iqra.v12i1.1817>.
- Nourouzi, Yaghob, dan Kazem Kamali. "The Role of Libraries in Knowledge Society." *Iranian Journal of Information Processing and Management* 23, no. 1 (2007): 107–24.
- Nwokike, Obinna, dan Vincent Unegbu. *Evaluating the Job Performance of Librarians in Universities in South-East, Nigeria*. Nebraska-Lincoln: Library Philosophy and Practice University of Nebraska-Lincoln, 2019.

- “Repository Karya Dosen,” diakses Oktober 2024.
<https://repository.iainponorogo.ac.id/>.
- “Repository Karya Mahasiswa Skripsi dan Thesis,” diakses Oktober 224M.
<https://etheses.iainponorogo.ac.id/>.
- Santoso, Hari. “Peningkatan Kompetensi Pustakawan pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Melalui Pelatihan.” Universitas Negeri Malang, 2022. <http://repository.um.ac.id/1401>.
- Sari, Shinta Nofita, dan M Rinaldo Marajari. “Efektifitas Komunikasi Interpersonal Pustakawan dengan Pemustaka pada Layanan Sirkulasi Perpustakaan Universitas Sari Mutiara Indonesia.” *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi* 3, no. 2 (2019): 36–48.
- Setyo Widodo, Djoko, dan Andri Yandi. “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM).” *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 1 (15 April 2022): 1–14.
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>.
- Singh, BP. “Digital Transformation of Library Services in the Mobile World: The Future Trends,” t.t.
- Siyamsih, Dwi. “Tantangan dan Peluang: Transformasi Perpustakaan Konvensional ke dalam Era Digital.” *Bibliogia* 1, no. 1 (31 Mei 2024): 7–11.
<https://doi.org/10.62872/qhkrds13>.
- “Struktur Organisasi Perpustakaan IAIN Ponorogo,” diakses pada Oktober 2024. <https://library.iainponorogo.ac.id/pustakawan/>.
- Supriati, Eny. “Optimizing librarian performance in improving the efficiency and quality of library services.” *IJAL (Indonesian Journal of Academic Librarianship)* 6, no. 3 (2023): 35–40.
- Suwardi. “Kompetensi Pustakawan dalam Mewujudkan Kinerja Berprestasi.” *Media Pustakawan* 15, no. 1 & 2 (2018): 48–53.
<https://doi.org/10.37014/medpus.v15i1&2.930>.
- Tyas, Zahra Wenning. “Transformasi Peran Pustakawan Dalam Mengelola Koleksi Digital Di Perpustakaan Kabupaten Bandung: Transformasi Peran Pustakawan.” *Jurnal Pustaka Budaya* 10, no. 1 (4 Januari 2023): 10–20.
<https://doi.org/10.31849/pb.v10i1.11257>.
- Vitriana, Novita. “Transformasi perpustakaan di era digital native.” *Librarium: Library and Information Science Journal* 1, no. 1 (15 Maret 2024): 59–69.
<https://doi.org/10.53088/librarium.v1i1.693>.
- Wibawanto, Alwan. Kinerja Pustakawan, Oktober 2024.
- Wibawanto, dkk., Alwan. *Buku Panduan Perpustakaan: panduan Manajemen dan Sistem Layanan Perpustakaan*. Ponorogo: Perpustakaan IAIN Ponorogo, 2023.