

Librarian Creativity to Improve Library Services and Librarian Performance

Kreativitas Pustakawan untuk meningkatkan Layanan Perpustakaan dan Kinerja Pustakawan

Pindyana Adiatama

Sekolah Pascasarjana, Universitas Gadjah Mada, Indonesia

Paper Type:

Research Paper

Abstract

Background of the study: The college library is the heart of higher education. In the era of information technology today the needs and desires of the settlers vary and change. Librarians are required to be creative and have competence when managing libraries and serving the users. Librarians must develop better performance by paying attention to the quality of service to users.

Purpose: The research aims to determine creativity to improve the service and performance of the librarian.

Method: This research uses qualitative method.

Findings: The results of this research are the efforts of the librarian in increasing the creativity of the librarian's performance, which can be seen from the skills and abilities gained by the librarians through a formal education of the libraries D3, S1 and S2. In addition to increasing the knowledge and insight of librarians write scientific works. Librarians also participate in and hold training, workshops, socialization and book reviews.

Conclusion: The organizational environment encourages creativity such as awards given to librarians that can be seen in the performance and aspects of librarian behavior used to calculate incentives. In addition, the support of the leadership and the good team work also affects the creativity of the librarians.

Keywords: Creativity, performance librarian, library services

Submitted: 19 June 2021
 Revised: 20 August 2021
 Accepted: 21 September 2021
 Online: 17 November 2021

* Correspondence:
 Pindyana Adiatama

E-mail:
pindy24.ana@gmail.com

Abstrak

Latar belakang masalah: Perpustakaan perguruan tinggi merupakan jantung dari pendidikan tinggi. Di era teknologi informasi saat ini kebutuhan dan keinginan para pemukim bervariasi dan berubah. Pustakawan dituntut untuk kreatif dan memiliki kompetensi dalam mengelola perpustakaan dan melayani penggunaannya. Pustakawan harus mengembangkan kinerja yang lebih baik dengan memperhatikan kualitas layanan kepada pengguna.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kreativitas dalam meningkatkan pelayanan dan kinerja pustakawan.

Metode: Penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

Temuan: Hasil penelitian ini adalah upaya pustakawan dalam meningkatkan kreativitas kinerja pustakawan, yang dapat dilihat dari keterampilan dan kemampuan yang diperoleh pustakawan melalui pendidikan formal perpustakaan D3, S1 dan S2. Selain menambah pengetahuan dan wawasan pustakawan menulis karya ilmiah. Pustakawan juga mengikuti dan mengadakan pelatihan, workshop, sosialisasi dan resensi buku.

Simpulan: Lingkungan organisasi mendorong kreativitas seperti penghargaan yang diberikan kepada pustakawan yang dapat dilihat pada kinerja dan aspek perilaku pustakawan yang digunakan untuk menghitung insentif. Selain itu, dukungan pimpinan dan kerjasama tim yang baik juga mempengaruhi kreativitas para pustakawan.

Kata Kunci: kreativitas, kinerja pustakawan, layanan perpustakaan

To cite this document:

Adiatama, P. (2021). Librarian Creativity to Improve Library Services and Librarian Performance. *Record and Library Journal*, 7(2). 333-341.

Open access under Creative Commons Attribution-Share A like 4.0 International License

(CC-BY-SA)



Pendahuluan

Perpustakaan perguruan tinggi memiliki tujuan melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan berperan dalam memenuhi kebutuhan informasi sivitas akademika; menyediakan bahan pustaka; menyediakan ruangan belajar; menyediakan jasa peminjaman; dan menyediakan jasa informasi. Pemberian layanan yang baik sehingga pemustaka merasa puas dan nyaman merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan keberhasilan dari sebuah layanan informasi. Hal itu dapat dilakukan melalui kreativitas dari pustakawan. Pustakawan merupakan suatu profesi yang dapat diperoleh melalui proses pendidikan atau pelatihan. Dalam mengolah perpustakaan dibutuhkan berbagai macam tenaga yang ahli dan terampil di bidangnya. Adanya pustakawan yang ahli dan terampil akan membuat perpustakaan terkelola dengan baik. Sebaliknya, tanpa adanya pustakawan perpustakaan tidak dapat berjalan dengan baik. Pustakawan harus mengembangkan kinerjanya yang lebih baik dengan memperhatikan kualitas layanan terhadap pemustaka. Tantangan pustakawan ke depan akan semakin berat, pustakawan dituntut untuk kreatif serta memiliki kompetensi ketika mengelola perpustakaan dan melayani pemustaka.

Pemustaka merasa puas jika penyediaan jasa dan ketersediaan informasi serta kenyamanan telah sesuai dengan harapan pemustaka. Sutarno (2008: 145) mengatakan pemustaka adalah orang atau kelompok masyarakat yang memakai dan memanfaatkan layanan perpustakaan, baik anggota maupun bukan anggota. Dalam mewujudkan harapan pemustaka salah satunya perlu adanya ide-ide kreatif dari para pustakawan dalam memberikan layanan kepada pemustaka. Soeatminah (1992: 129) mengatakan bahwa baik dan tidaknya perpustakaan tergantung bagaimana pelayanannya, karena pelayanan inilah yang berhubungan langsung dengan pemustaka. Dalam meningkatkan kemajuan perpustakaan dibutuhkan komitmen bersama untuk mengelola perpustakaan secara kreatif dan inovatif dengan tetap mengedepankan kebersamaan. Sebagai salah satu kegiatan pokok dalam perpustakaan layanan pemustaka merupakan ujung tombak keberhasilan suatu perpustakaan.

Pustakawan mesti memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan penyediaan informasi dan pemecahan masalah informasi serta keahlian dalam menggunakan berbagai sumber, baik tercetak maupun elektronik. Pustakawan sebagai makhluk individual, dapat berperan jika ada bantuan atau kerjasama dengan orang lain, dengan demikian pustakawan dapat berkomunikasi dan dapat mengembangkan seluruh potensi kemanusiaannya. Di dalam bekerja, seorang pustakawan tidak hanya berhubungan dengan benda mati, seperti buku, dokumen, komputer, dan peralatan lainnya. Pustakawan juga harus berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan kerjanya. Keberhasilan pustakawan dalam melaksanakan tugas akan sangat tergantung dari kemampuan seorang pustakawan, untuk berhubungan dengan orang lain, baik dengan sesama pustakawan, dengan atasan, ataupun dengan pemustaka. Kreativitas pustakawan diharapkan mampu membangun layanan dan program kepustakawanan yang sesuai dengan harapan para pemustaka.

Ada beberapa studi mengenai kreativitas yang menemukan bahwa karakteristik kepribadian individu sangat memiliki pengaruh besar dalam menentukan tingkat kreativitas individu daripada cara berpikir individu. Selain kreativitas individu terdapat pula kreativitas dalam kelompok. Kreativitas dalam kelompok adalah proses yang muncul yang menghasilkan ide-ide baru dan relevan, tanggapan, proses, atau produk. Istilah kreativitas kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan konsep terkait seperti pembelajaran dan inovasi. Pembelajaran dapat dianggap sebagai peningkatan kapasitas kelompok untuk beradaptasi dan berubah atas dasar informasi, keterampilan, atau pemahaman yang baru diperoleh. Kemudian ada pula kreativitas organisasi. Kreativitas pada sebuah organisasi memiliki aspek sebagai

To cite this document:

Adiatama, P. (2021). Librarian Creativity to Improve Library Services and Librarian Performance. *Record and Library Journal*, 7(2). 333-341.

Open access under Creative Commons Attribution-Share A like 4.0 International License

(CC-BY-SA) 

berikut: dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan tim kerja, kecukupan sumber daya, perekrutan, pelatihan, kebebasan, dan tipe pekerjaan.

Metode Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Sebagaimana yang diungkapkan Bungin (2009:69) format penelitian deskriptif kualitatif lebih tepat apabila digunakan untuk meneliti masalah-masalah yang membutuhkan studi mendalam, dalam penelitian ini yaitu mengenai kreativitas pustakawan untuk meningkatkan layanan dan kinerja pustakawan. Kehadiran peneliti pada penelitian kualitatif mutlak diperlukan, sebab dalam penelitian ini peneliti berperan sebagai perencana, pelaksana, pengumpul, data, analisis data, penafsir data dan pada akhirnya menjadi pelapor hasil penelitian.

Data yang dikumpulkan *Pertama*, wawancara. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun. Melalui wawancara diharapkan dapat mengungkapkan berbagai hal yang berkaitan dengan kreativitas pustakawan untuk meningkatkan layanan, dan kreativitas yang meningkatkan kinerja pustakawan. Lincoln dan Guba (dalam Moleong, 2014:186) mengemukakan wawancara adalah untuk mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain. *Kedua*, pengamatan (observasi) dengan kegiatan bertanya, dan melihat. Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2008: 145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Narasumber berjumlah 13 orang. Terdiri dari 9 pustakawan dan 4 mahasiswa/pemustaka Penentuan lokasi ditentukan berdasarkan faktor kesengajaan. Selain itu pertimbangan lain didasarkan pada pertimbangan ekonomis dan kesediaan dari perguruan tinggi yang diteliti. Lokasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta. Waktu yang dibutuhkan untuk penelitian kurang lebih 1 bulan dari bulan Juli sampai Agustus. kerangka pemikiran penulis sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

To cite this document:

Adiatama, P. (2021). Librarian Creativity to Improve Library Services and Librarian Performance. *Record and Library Journal*, 7(2). 333-341.

Open access under Creative Commons Attribution-Share A like 4.0 International License

Hasil dan Diskusi

Sebuah organisasi atau lembaga termasuk perpustakaan perguruan tinggi dikatakan bermutu apabila kualitas pelayanan yang diberikan kepada publik telah memperoleh pengakuan. Kualitas tersebut dapat dicapai oleh sebuah perpustakaan dengan cara kerja keras, mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif. Kreativitas pustakawan yang ada dalam diri individu di UGM dapat dibagi menjadi 3 komponen yaitu keahlian, keterampilan dan motivasi. Kreativitas merupakan bagian yang penting serta tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia.

Ragam-Ragam Kreativitas Pustakawan

a. Keahlian

Seseorang yang memiliki keahlian pada bidang perpustakaan yang diperoleh melalui pendidikan formal ataupun non formal memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Keprofesionalan seorang pustakawan dan juga kreativitas pustakawan merupakan ujung tombak bagi keberhasilan sebuah perpustakaan yang merupakan jantungnya lembaga pendidikan. Dari hasil analisis kreativitas pustakawan di Perpustakaan UGM, pustakawan yang latar belakang pendidikannya S1 dan S2 cukup berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang dikatakan kreatif, misalnya dalam hal menulis karya ilmiah. Pustakawan melakukan penelitian atau menulis karya ilmiah yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan dan potensinya di bidang perpustakaan dan untuk menunjang kesejahteraan pustakawan. Pustakawan menulis karya ilmiah untuk mengumpulkan angka kredit yang dapat digunakan untuk melakukan kenaikan pangkat ataupun kenaikan jabatan. Sesuai dengan pendapat Amabile (1997) apabila seseorang memiliki keahlian dalam suatu bidang, maka akan lebih memungkinkan baginya untuk berpikir masalah yang kompleks terkait bidang tersebut karena mereka akan lebih memahami apa yang menjadi keahliannya.

b. Keterampilan

Selain itu dalam menulis karya ilmiah pustakawan juga melakukan hal kreatif dengan berpartisipasi aktif dalam berbagai pertemuan ilmiah dan juga mengadakan seminar, workshop, bedah buku, serta pendampingan atau sosialisasi kepada pustakawan ataupun kepada pemustaka. Hal ini dilakukan untuk mengasah keterampilan pustakawan dan membuat pustakawan dapat mengembangkan diri dan dapat berfikir kreatif serta inovatif. Tanpa keterampilan berpikir kreatif, individu hanya akan menghasilkan produk berkualitas tinggi namun produk tersebut tidak memiliki keunikan dibanding produk lain. Tanpa adanya karakteristik kepribadian yang kondusif dan kemampuan kognitif untuk kebebasan, pengambilan resiko dan pengambilan keputusan perspektif baru pada masalah, serta gaya kerja disiplin dan keterampilan dalam menghasilkan ide-ide (Amabile, 1997).

c. Motivasi

- Motivasi Intrinsik

Motivasi atau dukungan sangat diperlukan pustakawan dalam mengembangkan kreativitas. Motivasi sendiri dibagi menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan untuk dapat melakukan hal yang kreatif di Perpustakaan UGM. Saat berdiskusi dengan Forum Pustakawan dari perguruan tinggi lain pustakawan UGM akan mencari tahu dan menerapkan apa yang telah diterapkan oleh perpustakaan di perguruan tinggi lain yang masih belum dilakukan oleh Perpustakaan UGM.

To cite this document:

Adiatama, P. (2021). Librarian Creativity to Improve Library Services and Librarian Performance. *Record and Library Journal*, 7(2). 333-341.

Open access under Creative Commons Attribution-Share A like 4.0 International License

Hal itu sudah dilakukan oleh pustakawan di bidang TI. Selain itu jika pustakawan yang ingin mengikuti *call for papers*, jika pendanaan tidak tersedia atau kurang maka pustakawan mencoba berkreasi dengan mencari sendiri pendanaan untuk dapat tetap mengikuti. Hal ini menunjukkan bahwa pustakawan UGM tetap kreatif untuk tetap bisa mengikuti kegiatan tersebut agar bisa memperbanyak pengetahuan dan pengalamannya. Sejalan dengan Sutikno (2012) yang mengatakan motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan dari orang lain, tetapi atas kemauan diri sendiri.

- Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang atau pengaruh dari orang lain sehingga seseorang berbuat sesuatu. Motivasi atau dukungan dari pimpinan dan juga dukungan dari tim kerja. Pemimpin yang baik dapat mempengaruhi kreativitas pustakawan dengan cara menanamkan kepercayaan diri yang kuat pada karyawan agar mereka mampu menghasilkan sesuatu hal yang kreatif. Dalam hal ini pimpinan Perpustakaan UGM memberikan dukungan dengan memfasilitasi pustakawan dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang menambah pengetahuan dan pengalaman pustakawan dan juga pimpinan membentuk Forum Pustakawan untuk memberikan kebebasan dalam melakukan kegiatan-kegiatan dalam mengembangkan perpustakaan baik dalam mengembangkan diri pustakawan agar dapat mengembangkan layanan perpustakaan. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012:141) yang menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah dibuat.

Selain dukungan dari pimpinan terdapat pula dukungan dari tim kerja. Tim kerja sangat berpengaruh terhadap kreativitas pada pustakawan. Jika pustakawan sudah tidak suka dengan rekan atau pimpinan tempat kerjanya atau pustakawan merasa ide-ide atau gagasannya tidak bisa diterima oleh rekan kerjanya maka akan mempengaruhi pekerjaan pustakawan dan akan membuat pustakawan tidak dapat mengeluarkan ide-ide kreatif dan inovatifnya. Untuk menghasilkan ide yang kreatif, karyawan memerlukan dukungan sosial seperti dukungan rekan kerja (Perry dan Smith: 2008). Di perpustakaan UGM di setiap unit kerja kerjasama antar rekan sudah cukup baik. Setiap pustakawan bebas menyampaikan ide-ide dan gagasan yang dimilikinya.

Keahlian, keterampilan, dan motivasi merupakan tiga komponen kreativitas yang tidak bisa dipisahkan. Dalam perpustakaan keahlian misalnya kemampuan menulis merupakan salah satu kemampuan berbahasa atau literasi yang bersifat produktif. Dengan menulis, seseorang mampu menyampaikan ide-ide atau gagasan-gagasan yang ingin disampaikan. Dalam melakukan penulisan karya ilmiah pustakawan pun perlu mengetahui bagaimana cara melakukan penulisan karya ilmiah yang baik maka pustakawan perlu mengikuti pelatihan-pelatihan. Tanpa adanya motivasi baik itu dari diri sendiri (intrinsik) ataupun dari luar (ekstrinsik), keahlian dan keterampilan tidak akan bisa berjalan dengan baik.

Lingkungan Organisasi Pendorong Kreativitas Pustakawan

Perpustakaan Perguruan Tinggi mempunyai beberapa fungsi yang sesuai dengan Standar Nasional Indonesia antara lain adalah sebagai lembaga pengelola, pelayanan, dan pendayagunaan sumber-sumber informasi. Lingkungan organisasi sangat berperan dalam menunjang kreativitas dari karyawannya, tidak terkecuali pada perpustakaan Perguruan Tinggi. Lingkungan organisasi Perpustakaan UGM menciptakan kreativitas yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia, penghargaan (reward) atau apresiasi.

a. Sumber Daya Manusia

To cite this document:

Adiatama, P. (2021). Librarian Creativity to Improve Library Services and Librarian Performance. *Record and Library Journal*, 7(2). 333-341.

Open access under Creative Commons Attribution-Share A like 4.0 International License

Perpustakaan di era perkembangan informasi yang semakin pesat memerlukan tenaga-tenaga yang mumpuni di bidang perpustakaan yang mampu beradaptasi terhadap kebutuhan baik secara teknis maupun dalam pemikiran pengembangan perpustakaan ke depan. Demikian halnya dengan sumber daya manusianya yang sudah selayaknya mengikuti perkembangan teknologi informasi saat ini yang berjalan. Di perpustakaan perguruan tinggi pustakawan merupakan sumber daya manusia. Pustakawan UGM melakukan pengembangan untuk memberikan layanan yang baik kepada pemustaka dengan mengikuti pelatihan dan mengadakan seminar-seminar. Corbin dalam Kusnoto (2006:3) menyatakan walaupun perpustakaan sudah sepenuhnya terotomasi dengan penggunaan teknologi informasi, tetapi manusia merupakan faktor penentu utama dalam keberhasilan perpustakaan dalam memberikan jasa layanannya.

b. Penghargaan (Insentif)

Pemberian reward didasarkan pada pengakuan terhadap kontribusi individual. Reward bagi kinerja kelompok atau organisasi merupakan hal yang menguntungkan, namun sering kali individu tidak memperoleh pemahaman yang tepat mengenai aktivitas mereka yang dapat mempengaruhi kinerja pada tingkat yang lebih tinggi. Insentif individual mampu mempengaruhi pemberdayaan dengan (1) mengakui serta memperkuat kompetensi individu dan (2) memberikan insentif pada individu atas partisipasi dan kemampuan dalam proses pembuatan keputusan di tempat kerja.

Pemberian insentif kepada pustakawan di Universitas Gadjah Mada (UGM) tergantung kepada kartu kinerja dalam 1 tahun jadi pustakawan menargetkan berapa kali mengikuti seminar dan berapa judul artikel yang akan dibuat kemudian berapa penelitian yang akan dilakukan. Namun bukan hanya aspek kinerja saja yang dilihat tetapi juga dari aspek perilaku dalam setahun berapa kali pustakawan bolos tidak masuk ataupun terlambat yang besarnya 40% dan kinerja 60% digabung diambil rata-rata. Jadi dari penilaian tersebut setiap bulan maka sudah terlihat reward dan punishment yang di dapat. Penilaian kinerja dinilai bukan hanya dari pimpinan tapi juga dari teman sejawat juga memberikan penilaian. Dan penilaian itu digunakan untuk memberi insentif kepada masing-masing pustakawan. Mangkunegara (2009:89) insentif adalah: “Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.”

c. Suasana Kerja

Selain itu pustakawan juga perlu menumbuhkan suasana kerja yang nyaman dan salah satunya dengan kerjasama dengan tim kerja. Selain itu penataan ruangan juga menjadi hal yang penting bagi pustakawan agar dapat menumbuhkan ide-ide gagasan yang dapat mengembangkan perpustakaan.

Perspektif/ pandangan pemustaka terhadap layanan di perpustakaan

Pemustaka di Perpustakaan UGM memang kebanyakan tidak berkomunikasi dengan pustakawan karena layanan yang diberikan perpustakaan sudah bersifat mandiri seperti pada peminjaman yang sudah dilakukan secara mandiri oleh pemustaka. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan perpustakaan cukup beragam, seperti seminar, bedah buku, dan sosialisasi. Namun pemustaka merasa belum ada hal menarik yang didapatkan oleh pemustaka ketika berada di perpustakaan. Pemustaka merasa nyaman jika pustakawan membuat kegiatan-kegiatan yang menarik dan melakukan penataan ruangan yang baik

To cite this document:

Adiatama, P. (2021). Librarian Creativity to Improve Library Services and Librarian Performance. *Record and Library Journal*, 7(2). 333-341.

Open access under Creative Commons Attribution-Share A like 4.0 International License

Simpulan

Ragam-ragam kreativitas yang dilakukan oleh pustakawan terlihat dari beberapa komponen seperti keahlian, keterampilan dan motivasi. Salah satu upaya yang dilakukan pustakawan dalam meningkatkan kreativitas kinerja pustakawan adalah keahlian dan kemampuan yang diperoleh pustakawan dari pendidikan formal ilmu perpustakaan D3, S1 dan S2 sehingga pustakawan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan keahliannya. Selain itu, untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan pustakawan menulis karya ilmiah. Hal itu tentu saja akan menunjang penguasaan keahlian pustakawan, khususnya penguasaan ilmu pengetahuan dalam bidangnya. Selain itu pustakawan mengikuti seminar, sosialisasi, workshop, bedah buku, dan lain sebagainya baik di dalam UGM maupun di luar UGM dan mengikuti kegiatan-kegiatan besar seperti konferensi IFLA dan pemilihan pustakawan berprestasi. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan pustakawan ada di bawah tanggung jawab Forum Pustakawan.

Motivasi pustakawan terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik terlihat dari pustakawan yang memiliki kemandirian atau motivasi dari diri sendiri dalam mengikuti kegiatan seperti *call for papers*, walaupun tidak memiliki dana mereka berusaha untuk mencarinya sendiri. Motivasi ekstrinsik timbul karena dorongan dari organisasi seperti dorongan agar bersaing atau lebih unggul dari mereka yang berasal dari perguruan tinggi lain. Dukungan dari pimpinan untuk menulis mendukung mereka untuk mendapatkan kenaikan pangkat dan dukungan dari tim kerja.

Lingkungan organisasi menjadi pendorong kreativitas pustakawan misalnya sumber daya manusia. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada semua tingkat organisasi. Sebagai contoh, kegiatan pelatihan adalah salah satu metode pengembangan kompetensi yang sering kali terbukti mampu meningkatkan keterampilan dan motivasi.

Selain sumber daya manusia, penghargaan atau apresiasi juga menjadi pendorong kreativitas pustakawan. Penghargaan untuk pustakawan lebih dititikberatkan pada kinerja mereka dalam memenuhi kegiatan yang sudah mereka siapkan. Sementara itu aspek perilaku pustakawan seperti kehadiran tepat waktu pustakawan, tidak meninggalkan pekerjaan, dan lain sebagainya digunakan untuk menghitung insentif. Selain itu bentuk penghargaan lain yang diberikan adalah dengan memfasilitasi pustakawan untuk mengikuti pelatihan atau seminar guna menambah pengetahuan dan hal itu mendukung kinerjanya. Faktor pendukung kreativitas lainnya adalah suasana kerja. Dukungan dan pengakuan dari rekan kerja yang datang dari setiap anggota unit kerja juga mempengaruhi sudut pandang dan ide-ide individu. Selain kerja sama tim, suasana kerja yang baik membuat pustakawan akan merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya.

Di sisi kreativitas pustakawan pada layanan yang diberikan, pemustaka tidak melihat adanya kreativitas pustakawan dalam memberikan layanan kepada mereka. Pemustaka jarang berinteraksi dengan pustakawan. Hal ini karena sikap pustakawan dinilai kurang ramah dan pemustaka tidak mendapatkan layanan maksimal dari pustakawan. Selain itu pemustaka merasa kegiatan yang dilakukan pustakawan kurang menarik karena kegiatannya lebih difokuskan pada kepustakawanan bukan kegiatan untuk pemustaka.

Referensi

- Amabile, T.M. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do". *California Management Review*, 40(1): 39-58
- Bungin, Burhan. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja grafindo Persada.

To cite this document:

Adiatama, P. (2021). Librarian Creativity to Improve Library Services and Librarian Performance. *Record and Library Journal*, 7(2). 333-341.

Open access under Creative Commons Attribution-Share A like 4.0 International License

(CC-BY-SA) 

- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusnoto. (2006). Menuju perpustakaan berorientasi pelanggan. *Jurnal Media Informasi*. Vol.XV(2): 1-6
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Revika Aditama.
- Moleong, Lexy J.(2004). Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Perry, Smith, J.E. (2008). When being social facilitates creativity: Social networks and creativity within organizations. In J. Zhou and C.E. Shalley (Eds.), *Handbook of organizational creativity*: 3-31. New York: Taylor Francis.
- Soeatminah. 1992. Perpustakaan, Kepustakawanan dan Pustakawan. Yogyakarta: Kanisius
- Supriatna, Mamat. (2006). Pengembangan Kreatifitas. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Sutarno, NS. (2008). Kamus Perpustakaan dan Informasi. Jakarta: Jala
- Sutikno, Sobry. 2012. Manajemen Pendidikan Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan Yang Unggul. NTB: Holistica.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

To cite this document:

Adiatama, P. (2021). Librarian Creativity to Improve Library Services and Librarian Performance. *Record and Library Journal*, 7(2). 333-341.

Open access under Creative Commons Attribution-Share A like 4.0 International License