

## EVALUASI KINERJA LAYANAN PERPUSTAKAAN PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KABUPATEN SUBANG

Yayat Sudrajat<sup>1\*)</sup>

Universitas Subang<sup>1)</sup>

Email: yayatunsub67@gmail.com<sup>1\*)</sup>

### Abstract

*The purpose of writing this thesis is to find out the extent of the performance implementation carried out by the Subang Regency Archives and Library Service in terms of library services, in addition to knowing the factors that are obstacles in the implementation of Library Service Performance carried out by the Subang Regency Archives and Library Service . The method used in this research is qualitative analysis with a purposive sampling technique, namely a type of sample whose selection is based on the criteria of objectives and benefits. The informants taken were the Head of the Subang Regency Archives and Library Service, Head of the Library Management and Services Division, Head of the Library Services Section, Librarians and the Community. Data collection techniques include interviews and observation. Based on the research results, it was found that the performance of library services in its implementation was not completely satisfactory, so it was necessary to implement performance so that the resulting output could be much better than before.*

**Keywords:** performance, archives, libraries.

### Abstrak

Tujuan dilakukannya penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan Kinerja yang dilakukan oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dalam hal layanan perpustakaan, selain itu untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan Kinerja Layanan Perpustakaan yang dilaksanakan oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis kualitatif dengan teknik pengambilan sampel adalah *Purposive Sampling* yaitu jenis sampel yang pemilihannya didasarkan atas kriteria tujuan dan manfaatnya. Informan yang diambil adalah Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang, Kepala Bidang Pengelolaan dan Pelayanan Perpustakaan, Kepala Seksi Layanan Perpustakaan, Pustakawan dan Masyarakat. Teknik Pengumpulan data meliputi wawancara dan observasi. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa Kinerja Layanan Perpustakaan dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya memuaskan sehingga perlu untuk menerapkan Kinerja agar output yang dihasilkan dapat jauh lebih baik dari sebelumnya.

**Kata Kunci:** kinerja, kearsipan, perpustakaan.

### A. PENDAHULUAN

Perpustakaan saat ini merupakan salah satu pusat informasi, sumber ilmu pengetahuan, penelitian, rekreasi, pelestarian khasanah budaya bangsa, serta memberikn sebagai layanan jasa lainnya. Hal tersebut telah ada sejak dulu dan terus berproses secara ilmiah menuju kepada suatu kondisi dan tingkat perbaikan yang signifikan meskipun belum memuaskan semua pihak. Pada Prinsipnya Perpustakaan memiliki tiga kegiatan, yaitu pertama, mengumpulkan semua informasi yang sesuai dengan bidang kegiatan, misi organisasi, dan masyarakat yang dilayaninya. Kedua, melestarikan, memelihara ,dan merawat seluruh koleksi perpustakaan, agar tetap dalam kaeadaan baik, utuh layak pakai, dan tidak lekas rusak, baik karena pemakaian maupun karena usianya. Ketiga, menyediakan dan menyajikan informasi untuk siap

dipergunakan dan diberdayakan seluruh koleksi yang dihimpun di perpustakaan untuk dipergunakan pemakaiannya. Kualitas layanan perpustakaan merupakan penyedia layanan seperti fasilitas perpustakaan dan kenyamanan yang mengacu kepada kebutuhan pemustaka. Oleh sebab itu, layanan yang baik adalah layanan yang dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pemustaka. Fasilitas Sarana dan Prasarana yang belum memadai, hal ini terlihat dari belum optimalnya fasilitas penunjang, terbatasnya koleksi bahan pustaka serta gedung yang belum memadai, sehingga menghambat dalam proses pelayanan perpustakaan. Hal ini dapat kita lihat dari terbatasnya koleksi bahan pustaka yang ada pada perpustakaan, seperti koleksi buku, sumber daya manusia, dan pelayanan yang diberikan oleh Pustakawan (Hardiansyah:2011). Sedikitnya pegawai dalam hal ini tenaga fungsional Pustakawan sehingga menghambat proses pelayanan Perpustakaan.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen Kinerja**

Dalam Pengelolaan sebuah organisasi diperlukan tata cara kelola atau manajerial yang baik, Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan di terapkan dengan baik oleh menejer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang baik adalah kunci bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya para pihak yang akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen yang diartikan dengan mengendalikan, menangani atau mengelola. Secara umum, pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang lain untuk bekerja. Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Yakni dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen seperti, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pelaksanaan, pengawasan, dll. Manajemen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses yang terdiri atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen kinerja pada dasarnya adalah untuk mengatur kinerja suatu organisasi agar terarah dengan baik, maka peran manajemen kinerja dalam organisasi sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka manajemen kinerja akan sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi karena manajemen kinerja merupakan alat ukur dan alat kendali terhadap kinerja suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tujuan organisasi dapat dengan baik berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya dan disusun dalam sebuah program.

### **Evaluasi Kinerja**

Leon C Mengginson (1981) dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) mengemukakan definisi evaluasi kinerja atau penilaian prestasi pegawai sebagai suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sedang Andrew E Sikula (1981) yang dikutip A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja atau penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan, penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai dan kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang).

Dari pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja instansi. Dan untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Selanjutnya Mangkunegara, (2005) menyimpulkan bahwa evaluasi atau penilaian kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada suatu organisasi. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian. Berdasarkan pendapat diatas dapat kita ketahui bahwa evaluasi kinerja merupakan sebuah tindakan yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana aktivitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi sehingga dapat diketahui berbagai informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian, yang mana hal tersebut menjadi acuan bagi organisasi dalam memperbaiki serta meningkatkan Kinerjanya di kemudian hari. Lebih lanjut Siswanto, (2001) mengemukakan bahwa evaluasi/penilaian kinerja adalah: " suatu kegiatan yang dilakukan oleh Manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian / deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun." Kemudian Mangkunegara, (2005) mengemukakan bahwa "penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)".

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat kita simpulkan bahwa evaluasi kinerja merupakan suatu cara untuk mendapatkan informasi serta untuk membandingkan dengan kinerja sebelumnya, sehingga dapat diketahui hasil akhir dari aktivitas kinerja yang dilakukan suatu organisasi, apakah sudah meningkat atau malah sebaliknya. Dengan hal ini dapat dijadikan bahan oleh organisasi dalam peningkatan kinerja selanjutnya agar hasil yang diharapkan jauh lebih maksimal.

### **Pengertian Minat Baca**

Setiap orang mempunyai kecenderungan untuk selalu berhubungan dengan sesuatu yang dianggapnya memberikan kesenangan dan kebahagiaan. Dari perasaan senang tersebut timbul keinginan untuk memperoleh dan mengembangkan apa yang telah membuatnya senang dan bahagia.

Menurut Wahadaniah dalam Ratnasari, (2011) mengungkapkan bahwa: "Minat baca adalah suatu perhatian yang kuat dan mendalam disertai dengan perasaan senang terhadap kegiatan membaca sehingga dapat mengarahkan seseorang untuk membaca dengan kemauannya sendiri atau dorongan dari luar. Minat membaca juga merupakan perasaan senang seseorang terhadap bacaan karena adanya pemikiran bahwa dengan membaca itu dapat diperoleh kemanfaatan bagi dirinya". Dari pendapat di atas penulis dapat memahami bahwa minat baca adalah perasaan seseorang yang senang ketika kegiatan membaca.

### **Pengertian Layanan Perpustakaan**

Perpustakaan umum berfungsi melayani semua lapisan masyarakat dalam memperoleh dan meningkatkan ilmu pengetahuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa perpustakaan umum mempunyai peran yang strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Blasius dalam (Purwono & Sri Suharmini, 2006) "Perpustakaan amat penting bagi kehidupan kultural dan kecerdasan bangsa karena perpustakaan umum merupakan gerbang menuju pengetahuan, mendukung perorangan, dan kelompok untuk melakukan kegiatan belajar seumur hidup, pengambilan keputusan mandiri dan pembangunan budaya."

Demikian pentingnya peranan perpustakaan umum bagi kecerdasan bangsa sehingga Unesco mengeluarkan manifesto perpustakaan umum pada tahun 1972. Adapun Manifesto Perpustakaan Umum Unesco, Sulistyono & Basuki, (1991) menyatakan bahwa perpustakaan umum mempunyai 4 tujuan utama sebagai berikut: Memberikan kesempatan bagi umum untuk membaca bahan pustaka yang dapat membantu meningkatkan mereka ke arah kehidupan yang lebih baik, menyediakan sumber informasi yang cepat, tepat dan murah bagi masyarakat,

terutama informasi mengenai topik yang berguna dan sedang hangat dibicarakan dalam kalangan masyarakat (informasi mutakhir), dan membantu warga untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya sehingga yang bersangkutan akan bermanfaat bagi masyarakat sekitarnya, bantuan yang diberikan adalah dengan menyediakan bahan pustaka yang sesuai. Fungsi ini disebut sebagai fungsi pendidikan perpustakaan umum, lebih tepat disebut sebagai pendidikan berkesinambungan ataupun pendidikan seumur hidup.

### **C. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif, karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang diteliti digunakan untuk mengungkapkan permasalahan dalam sistem dan kehidupan kerja organisasi pemerintah. Dalam hal penelitian ini penulis mengungkapkan penelitian kualitatif dengan penelitian yang dilakukan dalam setting tertentu yang ada dalam kehidupan sebenarnya dengan maksud menginvestigasi dan memahami fenomena apa yang terjadi (THS Yagus, I Kristian, 2021). Alasan penulis menggunakan pendekatan kualitatif karena berbasis pada informasi/kenyataan yang terjadi di lapangan.

### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berhasilnya suatu usaha kerja sama atau program kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh orang-orang yang berada didalamnya baik yang digerakkan maupun yang menggerakkan. Walaupun sasarannya jelas serta sumber-sumber penunjangnya memadai akan tetapi usaha suatu organisasi tidak akan berjalan lancar dan berhasil tanpa adanya pegawai sebagai pelaksananya. Dalam melaksanakan kegiatan membutuhkan pegawai yang dapat diandalkan secara kemampuan, usia produktif merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, demikian pula halnya pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang, pegawai merupakan bagian terpenting dalam kaitannya dengan Evaluasi Kinerja Layanan Perpustakaan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang. Perpustakaan merupakan sebuah hal penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, serta menjadi hal yang sangat krusial bagi sebuah Negara dimana selalu saja ada problem atau masalah yang terjadi pada kehidupan warga negaranya sehingga perlu untuk diupayakan penyelesaiannya yang mana perpustakaan menunjang tingkat pengetahuan bagi bangsa sesuai amanat UUD 1945 yakni mencerdaskan kehidupan bangsa. Perpustakaan berperan penting dalam kemajuan sebuah Negara, perpustakaan menjadi motor bagi seluruh aspek kehidupan dalam sebuah Negara, karena peran penting perpustakaan dapat membawa sebuah Negara dalam tatanan yang sinergis sehingga dapat menunjang seluruh aspek dalam kehidupan, baik dari segi aspek ekonomi, pembangunan, maupun aspek lainnya yang mendukung secara global.

Berbagai kebijakan, strategi, program dan proyek pengembangan/pembangunan telah dijalankan oleh pemerintah untuk meningkatkan minat baca masyarakat dalam memberantas kebodohan di negeri ini sehingga pemerintah dengan terus menerus melakukan terobosan-terobosan dalam memperbaikinya meskipun dalam kenyataannya sampai saat ini masih belum menunjukkan hasil yang signifikan, karena masih banyaknya jumlah buta huruf.

Kabupaten Subang memiliki jumlah penduduk yang lumayan banyak, upaya keras Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang harus terus dilakukan dalam penanganan fenomena masalah minat baca yang dialami masyarakat, karena banyaknya keterbatasan yang masih dimiliki masyarakat maka sosialisasi minat baca bukanlah jalan satu-satunya dalam mengatasi masalah tersebut, namun juga harus terus dibina agar minat baca masyarakat menjadi jauh lebih baik dalam upaya untuk menambah wawasan dan pengetahuan masyarakat serta untuk memberantas kebodohan.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang selaku kepanjangan tangan pemerintah mempunyai tugas pokok melakukan sebagian tugas bidang perpustakaan. Kepala Dinas dengan maksud membantu masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan akan bahan bacaan/bahan pustaka, sehingga masyarakat dapat menambah wawasan dan pengetahuan melalui membaca. Namun disisi lain Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang juga harus memperhatikan output dari kinerja yang diberikan kepada masyarakat, jika diperlukan maka evaluasi kinerja juga harus dilakukan oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang agar pelayanan perpustakaan yang diberikan kepada masyarakat dapat ditingkatkan secara terus menerus.

Dalam proses pemenuhan kebutuhan masyarakat, evaluasi kinerja mutlak harus dilakukan oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang agar hasil yang diharapkan dapat tercapai dengan baik dan memuaskan. Evaluasi kinerja merupakan faktor yang dapat menjamin keberhasilan kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dalam melayani masyarakat dengan maksud membantu masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan bahan pustaka yang mereka butuhkan. Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja perlu memperhatikan beberapa dimensi yang biasanya digunakan untuk mengukur evaluasi kinerja pegawai menurut Wirawan, (2009) yaitu sebagai berikut :

1. Hasil Kerja
2. Perilaku Kerja
3. Sifat Pribadi

Dengan memperhatikan dimensi-dimensi tersebut, evaluasi kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dapat dilaksanakan secara efektif dan direalisasikan sesuai target yang telah ditetapkan agar tujuan dari Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dapat tercapai secara memuaskan sesuai dengan target yang diharapkan, untuk itu dalam hal ini maka evaluasi kinerja memegang peranan penting, karena tanpa adanya evaluasi kinerja maka fungsi kontrol akan memudar sehingga kinerja yang dihasilkan tidak akan memuaskan.

### **Dimensi Hasil Kerja**

Menurut Wirawan, (2009) dimensi Hasil Kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, kuantitas dari hasil kerja seorang buruh sepatu adalah berapa pasang sepatu yang dihasilkan dalam masa penilaian dibagi dengan jumlah hari dalam masa penilaian. Kualitasnya adalah seberapa baik sepatu yang dihasilkan atau apakah sepatu sudah memenuhi standar kualitas produksi atau tidak.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokoknya, pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan sasaran yang akan dicapai oleh organisasi bersangkutan dan tidak lepas dari tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh masing-masing pegawai. Tujuan pemberian perintah sesungguhnya ialah untuk merealisasikan tujuan organisasi, tujuan utama pemberian perintah oleh atasan kepada bawahan ialah untuk mengkoordinasi kegiatan bawahan agar kegiatan masing-masing bawahan yang beraneka macam itu terkoordinasi dengan baik kepada suatu arah yaitu untuk tujuan organisasi.

Untuk dapat mengetahui evaluasi kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang ini dapat dilihat dari wawancara dibawah ini, pendapat Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang, sebagai salah satu informan yang menyatakan bahwa :

“Sejauh ini Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, dimana Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dalam memberi perintah lebih dahulu mengetahui kapasitas dan tugas dari masing-masing terutama dalam melayani pengunjung perpustakaan. Disamping itu Dinas Kearsipan dan Perpustakaan

Kabupaten Subang juga mengarahkan proses pelayanan perpustakaan kepada masyarakat agar berjalan dengan baik sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan dapat sesuai dengan tugas dari masing-masing itu sendiri”. (hasil wawancara tanggal 05 November 2021).

Pernyataan ini diperjelas oleh salah seorang pegawai yang menyatakan bahwa :

“Hasil Kerja disini menyangkut bagaimana Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dapat mengoptimalkan pemenuhan kebutuhan pemustaka dimana Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang disini terus berusaha menyelesaikan tugas dan membantu pemustaka dengan memperhatikan kebutuhan seperti apa yang sebenarnya diinginkan pemustaka, dan bentuk pelayanan yang seperti apa pula yang dapat diterima oleh pemustaka agar dapat memuaskan sehingga mutu dari kinerja yang dihasilkan oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dapat tercapai secara maksimal mungkin”. (hasil wawancara tanggal 08 November 2021).

Sedangkan pendapat dari salah seorang informan dari masyarakat, mengatakan bahwa:

“Pegawai yang ada di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang sudah bekerja atau menjalankan tugasnya sesuai dengan yang tugas pokok dan fungsinya, akan tetapi hasil yang diharapkan masih jauh dari harapan, kami memaklumi jika hal tersebut terjadi karena mungkin jumlah pegawai yang ada pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang masih belum memadai dan tidak sebanding dengan jumlah pengunjung yang datang sehingga hasil kerja pun otomatis masih perlu untuk terus diperbaiki agar kedepannya lebih memuaskan “ (hasil wawancara tanggal 08 November 2021).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut penulis menganalisis bahwa hasil kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang memegang peranan penting terhadap tercapainya tidaknya tujuan dari organisasi yang bersangkutan, tanpa adanya koordinasi atau terkoordinir dengan baik maka mustahil suatu pekerjaan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Pekerjaan dalam suatu organisasi apapun sebelum dipraktekkan atau dikerjakan, para pegawai selain mengetahui tugas pokok dan fungsinya juga harus memperhatikan arahan atau himbauan dari atasan yang mana dapat membantu pada pelaksanaan pelayanan perpustakaan dan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Sehingga dengan ini diharapkan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dapat diterima oleh setiap unsur, baik dari masyarakat maupun dari unsur yang ada di organisasi guna bertujuan untuk peningkatan sasaran/target kerja yang lebih optimal lagi kedepannya.

Upaya dalam melakukan evaluasi kinerja dalam dimensi hasil kerja mutlak harus terus dilakukan demi tercapainya sebuah hasil kerja yang baik dan maksimal, hasil kerja yang baik dan memuaskan merupakan sebuah keharusan bagi organisasi pemerintah yang mana merupakan sebuah organisasi pemberi layanan kepada masyarakat, dalam hal ini Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang merupakan organisasi yang memberikan pelayanan perpustakaan di tingkat kabupaten. Hasil kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang merupakan harapan bagi masyarakat, karena pada dasarnya sebuah program baik itu pelayanan ataupun lainnya selalu diarahkan untuk terus ditingkatkan demi memenuhi kebutuhan masyarakat. Berbagai upaya pun perlu untuk terus direvisi dan diterapkan secara terus menerus agar dapat berkembang jauh lebih baik, dalam hal ini Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang pun terus melakukan upaya-upaya dan terobosan baru dalam melayani masyarakat sehingga hasil kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dapat diterima masyarakat baik, sehingga tujuan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dapat terealisasi dengan baik pula dan kebutuhan masyarakat terpenuhi secara maksimal.

### **Dimensi Perilaku Kerja**

Dimensi Perilaku Kerja merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan berperilaku kerja tertentu, pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan

menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku Kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik, dan peraturan organisasi. Standar prosedur kerja mengatur bagaimana cara pegawai berbicara dan bersikap ketika bekerja.

Dimensi perilaku kerja adalah bagaimana cara seorang pegawai bersikap dalam melakukan sebuah pekerjaan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, seperti halnya pelayanan. Perilaku kerja pegawai merupakan sebuah wajah dari organisasi yang menaungi pegawai tersebut, sehingga perilaku kerja pegawai akan menentukan citra dari organisasi itu sendiri, apakah baik atau tidak, apakah memuaskan atau tidak pelayanannya, oleh karena itu dalam dimensi perilaku kerja, evaluasi kinerja mutlak harus dilakukan demi nama baik suatu organisasi.

Pembinaan terhadap pegawai perlu dilakukan dalam upaya menekan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh pegawai, seperti halnya organisasi pemerintah lainnya yang pada dasarnya berbasis untuk melayani dan membantu masyarakat, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang juga perlu untuk melakukan pembinaan dan melakukan evaluasi secara berkala terhadap para pegawainya melalui peran seorang kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dan keluar dari konteks Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang selaku pemberi layanan perpustakaan kepada masyarakat.

Peran seorang pemimpin, dalam hal ini kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang memegang peranan penting dalam pembentukan karakter pegawai dalam berperilaku saat bekerja membantu dan melayani masyarakat. Perilaku positif dan ketegasan seorang kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang akan membawa kepada iklim pelayanan yang baik sehingga kinerja yang dihasilkan oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dapat memuaskan, demikian pula sebaliknya. Namun tidak menutup kemungkinan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pegawai mengalami penurunan atau malah menyimpang, sehingga fungsi evaluasi kinerja sangat diperlukan untuk memperbaiki perilaku kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang.

Perilaku kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang masih memerlukan banyak pembenahan, sehingga evaluasi kinerja harus dilakukan agar perilaku kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang menjadi jauh lebih baik sesuai dengan harapan masyarakat. Penambahan jumlah personil dan pembenahan siklus layanan juga harus dilakukan meskipun itu hanya dengan sebuah ide dan inisiatif untuk mengakali pelayanan agar lebih baik, akan tetapi rasanya mungkin akan berbeda jika memang diterapkan sebagai sebuah terobosan baru agar pelayanan kepada masyarakat menjadi jauh lebih baik dan kinerja yang dihasilkan pun otomatis akan lebih memuaskan masyarakat selaku penerima layanan.

### **Dimensi Sifat Pribadi**

Menurut Wirawan, (2009) Sifat pribadi adalah sifat pribadi pegawai yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, pegawai mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu. Sifat pribadi yang dinilai dalam evaluasi kinerja hanya sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Sifat pribadi merupakan pembawaan sikap seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, karakteristik sifat pribadi membawa pengaruh terhadap hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai, dan akan mendorong maju atau mundurnya sebuah organisasi.

Secara umum pembawaan sifat pribadi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang selalu diarahkan untuk dapat menunjang kinerja yang dihasilkan oleh para

pegawai, dalam pelaksanaan kerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupten Subang, sifat pribadi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupten Subang merupakan aspek yang sangat penting karena pembawaan sifat pribadi dalam membantu dan melayani masyarakat akan berhubungan langsung dengan kepuasan masyarakat selaku penerima layanan.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupten Subang selalu berupaya untuk terus menciptakan iklim kerja yang baik dan kondusif, keaneka ragaman sifat pribadi para pegawai selalu ditekankan untuk dapat mendorong kemajuan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupten Subang pada umumnya, sehingga kinerja yang dihasilkan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupten Subang dapat tercapai dengan baik, meskipun dalam pelaksanaannya terkadang sifat pribadi juga menimbulkan beberapa masalah.

## **E. SIMPULAN**

Kinerja Layanan Perpustakaan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang masih kurang maksimal sehingga perlu untuk menerapkan Evaluasi Kinerja agar output yang dihasilkan jauh lebih baik dari sebelumnya.

### **Dimensi Hasil Kerja**

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang masih belum optimal dalam memberikan pelayanan dan membantu masyarakat dalam memperoleh layanan perpustakaan, hal ini memberikan dampak yang sangat besar terhadap hasil kinerja yang dihasilkan oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dan akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang.

Belum optimalnya kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dalam memberikan pelayanan perpustakaan kepada masyarakat sehingga masih perlu untuk terus diperbaiki dan ditenahi, melalui evaluasi kinerja hasil kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang diharapkan mampu untuk terus dikembangkan menuju arah yang lebih baik.

### **Dimensi Perilaku Kerja**

Perilaku kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih belum optimal sehingga perlu untuk terus dilakukan evaluasi kinerja dengan harapan dapat memberikan iklim positif dalam kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dalam melayani masyarakat sehingga masyarakat merasa terpuaskan oleh kinerja yang diberikan oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang.

Dalam penerapan dimensi perilaku kerja masih dirasa kurang maksimal karena perilaku kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga kinerjanya yang dihasilkan menjadi kurang baik, oleh karena itu evaluasi kinerja diperlukan untuk menekan perilaku kerja yang kurang baik sehingga dapat jauh lebih baik lagi kedepannya, peran seorang kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang juga diperlukan sebagai fungsi kontrol terhadap kinerja para pegawai, pembinaan, arahan, dan bimbingan harus terus diupayakan oleh seorang kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang.

### **Dimensi Sifat Pribadi**

Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang masih belum memberikan kesan kerja yang maksimal dalam melayani masyarakat, sehingga harapan output yang basic masih jauh diluar harapan, sehingga perlu untuk terus diperbaiki, melalui evaluasi kinerja diharapkan akan memberikan sedikit perubahan terhadap sifat pribadi para pegawai dalam melayani masyarakat.

ARTIKEL

Dalam penerapan dimensi sifat pribadi, pegawai belum dapat secara fokus dalam bekerja, dan belum bisa mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya karena faktor sifat pribadi mereka yang belum dapat mereka kendalikan. Oleh karena itu peran evaluasi kinerja sangat penting untuk mewujudkan kinerja pegawai yang baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang baik dan maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian seperti diuraikan diatas, Evaluasi Kinerja Layanan Perpustakaan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dihadapkan pada banyaknya kendala yang ada di lapangan, dari kondisi tersebut ada hal yang dapat peneliti sarankan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang dengan harapan dapat membantu meningkatkan layanan perpustakaan menjadi lebih baik lagi.

Dengan diterapkannya Eavaluasi Kinerja diharapkan mampu mendorong iklim kerja yang lebih baik sehingga kinerja yang dihasilkan oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan dalam hal layanan perpustakaan menjadi lebih baik dari sebelumnya dan ini akan mendorong tercapainya tujuan dari program Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang.

REFERENSI

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sdm*. Refika Aditama : Bandung
- Armstrong, M. And Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute Of Personnel And Development.
- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Creswell, John. 2010. *Reasearch Design Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif, Dan Mixed*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Dunn, William N. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Hanindata : Yogyakarta.
- Firdaus, E., & Kristian, I. (2023). Implementasi Kebijakan Pariwisata Air Di Kota Palembang Sumatera Selatan (Studi Peran Dinas Pariwisata Dalam Memajukan Pariwisata Air Di Kota Palembang). *Journal Of Scientech Research And Development*, 5(1), 155-164.
- H.S, Y. T., & Kristian , I. (2021). Model Collaborative Dalam Penanggulangan Gelandangan Dan Pengemis Di Kabupaten Garut. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 19(3), 69–81.
- Julitriassa, Djati Dkk. 1988. *Manajemenumum (Sebuahpengantar)*. Bpfe : Yogyakarta
- Kristian, I. (2019). *Pancasila Dan Kewarganegaraan*. Bandung: Alfabeta.
- Ndraha, Taliziduhu. 1989. *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Pt Rineka Cipta: Jakarta
- Payaman J. Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Ui : Jakarta
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Bpfe : Yogyakarta

ARTIKEL

---

- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ykpn : Yogyakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, B. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Pt Bumi Aksara : Jakarta.
- Subagyo, A., Ip, S., Kristian, I., Ip, S., & Kom, S. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Cv. Aksara Global Akademia.
- Sudrajat, Y. ., & Kristian, I. (2023). Implementasi Kebijakan Sistem Resi Gudang Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Subang. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 21(1), 15–21
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi Kualitatif Dan Kuantitatif R&D*. Alfabeta : Bandung
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers : Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta