EdLib
EDUCATION AND LIBRARY JOURNAL

Transformasi Digital Manajemen Kinerja Pustakawan Berbasis *Digital Performance Hub* Di Perguruan Tinggi

Andri Mardianto[1] Elin Tamaya[2] Pratiwi Devitasari[3] R.M Syahrial[4]
[1] UPA Perpustakaan, Universitas Jambi, Indonesia
[1] *Corresponding author email* : andrimardianto[1]@unja.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:
Received
Revised
Accepted

Keywords :
Akreditasi, Digital Performance Hub, Manajemen Kinerja, Pustakawan, Transformasi Digital

This work is licensed under a

ABSTRACT

Performance management for librarians in higher education institutions must continuously adapt to evolving regulatory frameworks and institutional accountability demands. Based on an initial needs assessment conducted through a problem identification questionnaire involving 12 respondents, several areas requiring improvement were identified. These include disparities in understanding the formulation of Employee Performance Targets (Sasaran Kinerja Pegawai/SKP), clarity of work directives, and the absence of standardized procedures for documenting work evidence. This study seeks to optimize performance governance through the development of an innovative platform entitled the Digital Performance Hub at the Academic Support Unit (UPA) Library of Universitas Jambi. Employing a small-scale action research design, this innovation integrates five key development components: strengthening peer communication forums, compiling an interactive Librarian Performance Dictionary based on Regulation of the Minister for Administrative and Bureaucratic Reform No. 55 of 2022, establishing a structured digital archive repository, refining daily reporting standards through a review of Standard Operating Procedures (SOPs), and providing a dedicated consultation channel via Google Sites. The implementation results demonstrate a marked improvement in independence, accountability, and collaborative engagement in preparing valid and high-quality performance documentation. User feedback confirms that the system is highly beneficial, practical, and facilitates efficient document retrieval, while also offering constructive recommendations for future enhancements in data visualization and system integration. This integrated model serves as a viable and replicable blueprint for library administrators at other higher education institutions aiming to advance toward a more comprehensive digital transformation.

A. PENDAHULUAN

Transformasi birokrasi dan gerakan digitalisasi di lingkungan instansi pemerintah mengajak seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk pejabat fungsional pustakawan, untuk terus tumbuh dan beradaptasi menuju sistem kerja yang lebih modern. Berdasarkan regulasi terbaru, penyusunan dan pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tidak lagi sekadar kewajiban administratif tahunan, melainkan sebuah proses berkelanjutan yang mencerminkan kontribusi nyata setiap individu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Perubahan paradigma ini membawa semangat baru, namun di sisi lain juga menuntut penyesuaian sistem kerja yang lebih mendalam. Pada realitasnya, perjalanan menuju manajemen kinerja yang ideal ini masih memerlukan sejumlah penyempurnaan, terutama dalam aspek administrasi yang hingga kini masih banyak dikelola dengan cara-cara konvensional. Hal ini sejalan dengan pendapat B. Prasetyo dan S. Utami (2024) yang menyatakan bahwa pengelolaan dokumen yang belum sepenuhnya terintegrasi secara digital teridentifikasi berpotensi menghambat efisiensi kerja dan

memperlambat responsivitas layanan di unit perpustakaan. Kondisi ini menjadi ruang pengembangan yang sangat berharga, mengingat penataan sistem yang lebih baik akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan dan nilai kelembagaan secara luas.

Kebutuhan akan perbaikan sistem ini sejalan dengan gambaran kemajuan perpustakaan di Indonesia secara umum. Berdasarkan data Forum Perpustakaan Sekolah/Madrasah Indonesia dalam Rakornas Perpustakaan 2021, dari total 218.234 satuan pendidikan yang ada, baru sekitar 12 persen perpustakaan yang telah mencapai kategori baik, 50 persen berada pada taraf layak, sementara sisanya masih memerlukan berbagai dukungan fasilitas dan penataan manajemen (Perpustakaan Nasional RI, 2023). Data ini menjadi cerminan bahwa upaya peningkatan kualitas, standarisasi, dan pengelolaan data masih menjadi prioritas utama. Jika peluang perbaikan ini tidak segera direspons melalui penerapan teknologi terintegrasi, maka kemajuan profesionalisme pustakawan dan kematangan manajemen institusi akan berjalan lambat. Hal ini diperkuat oleh pandangan F. Ramadhan (2023) yang menekankan pentingnya akselerasi transformasi digital demi peningkatan indeks profesionalitas aparatur sipil negara. Oleh karena itu, perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan dan penelitian memiliki tanggung jawab besar untuk memulai perubahan ini, menjadikan tata kelola berbasis digital sebagai model percontohan yang dapat menginspirasi lembaga lain.

Ditinjau secara spesifik dari kondisi riil di Unit Penunjang Akademik (UPA) Perpustakaan Universitas Jambi, telah dilakukan pemetaan kebutuhan secara mendalam melalui angket identifikasi isu manajemen ASN yang melibatkan 12 orang pustakawan sebagai responden. Berdasarkan hasil pengolahan data, tergambar bahwa tingkat pemahaman terkait penggunaan aplikasi SKP daring menunjukkan variasi, di mana sebanyak 8,3% responden menyatakan sangat paham, 83,3% paham, sedangkan 16,7% lainnya masih dalam tahap meningkatkan pemahaman. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pemahaman dasar sudah luas, namun pendampingan lebih lanjut masih sangat diharapkan agar seluruh pegawai memiliki kemampuan yang setara. Dalam pelaksanaan pengisian dokumen, aspek yang menjadi fokus utama tantangan adalah penentuan target kuantitas dan kualitas kinerja yang disampaikan oleh 36,4% responden. Selain itu, tantangan lain yang teridentifikasi meliputi kesulitan menyelaraskan tugas harian dengan rencana kinerja organisasi serta kendala teknis pada sistem, keduanya masing-masing disampaikan oleh 27,3% responden, sementara 9,1% responden merasa masih memerlukan arahan lebih lanjut terkait teknis pengisian.

Lebih lanjut, evaluasi terhadap kesesuaian target kerja menunjukkan bahwa 50% responden menilai target sudah sesuai dengan kondisi di lapangan, namun 41,7% lainnya menilai masih memerlukan penyesuaian agar lebih relevan. Hal ini sejalan dengan persepsi terkait kejelasan arahan dari pimpinan, di mana 58,3% responden menyatakan arahan sudah jelas, namun 41,7% responden masih mengharapkan penyempurnaan kejelasan arahan dalam menyelaraskan target unit kerja ke dalam dokumen SKP. Meskipun sebanyak 83,3% responden mengaku sudah memahami rincian tugas dan fungsi jabatan, namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa 66,7% responden menyatakan telah mengikuti sosialisasi namun masih memerlukan penjelasan mendalam, 25% belum pernah mendapatkan sosialisasi, dan hanya 8,3% yang merasa sosialisasi sudah sangat jelas. Kondisi ini berimplikasi pada proses administrasi, di mana tercatat 16,7% responden pernah melakukan penyesuaian atau revisi dokumen bukti kerja karena ketidaksesuaian standar, meskipun mayoritas sebesar 83,3% belum pernah mengalami hal tersebut. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian M. Sari (2024) yang menyatakan bahwa masih terdapat variasi persepsi pegawai terhadap penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai di lingkungan perguruan tinggi, serta R. Subekti (2024) yang mengidentifikasi hambatan penyusunan sasaran kinerja pada pejabat fungsional.

Dampak dari variasi pemahaman ini juga terasa pada aspek psikologis dan semangat kerja. Sebanyak 50% responden menyatakan bahwa ketidaktahuan atau ketidakjelasan informasi sedikit berpengaruh terhadap semangat kerja, 8,3% menyatakan sangat berpengaruh, sedangkan 41,7% lainnya merasa tidak berpengaruh secara signifikan. Data ini menunjukkan bahwa upaya penyamaan persepsi dan pemahaman regulasi merupakan langkah strategis yang sangat krusial guna menjaga motivasi dan kinerja pegawai. Sebagai respons positif terhadap gambaran kebutuhan tersebut, ketika ditanya mengenai upaya peningkatan pemahaman administrasi, respon pegawai sangat beragam namun searah: 33,3% mengusulkan perlunya sosialisasi berkelanjutan, 33,3% menyarankan pelatihan teknis atau bimbingan teknis, 33,3% lainnya menekankan pentingnya forum diskusi, sementara 25% menginginkan pendampingan langsung. Bahkan, seluruh responden atau 100% menyatakan persetujuan yang sangat tinggi jika dibentuk forum diskusi rutin internal sebagai wadah berbagi pengetahuan dan pemecahan tantangan administrasi. Data-data ini bukanlah indikator kelemahan, melainkan peta jalan yang sangat jelas dan positif untuk melakukan perbaikan terstruktur, di mana seluruh elemen organisasi telah siap dan mendukung adanya perubahan sistem yang lebih memudahkan, terstandar, dan terintegrasi.

Selain aspek perencanaan target, aspek lain yang memerlukan sentuhan pengembangan adalah sistem pengelolaan bukti fisik kerja atau portofolio. Pengelolaan dokumen pendukung yang masih bersifat konvensional sering kali membuat arsip tidak tersusun secara sistematis, sehingga penelusuran dan verifikasi data menjadi kurang efektif saat dibutuhkan untuk keperluan evaluasi berkala maupun pemenuhan standar akreditasi. Hal ini semakin terasa karena belum adanya format baku yang disepakati bersama untuk dokumen pendukung seperti jurnal harian di seluruh unit layanan, mulai dari sirkulasi, pengolahan, hingga layanan referensi. Ketidakseragaman pencatatan ini memang menjadi tantangan dalam menjamin objektivitas penilaian, namun justru dari sinilah muncul semangat untuk melakukan perubahan mendasar. Berangkat dari kebutuhan akan sistem yang lebih rapi, transparan, dan terstruktur, penelitian ini merancang dan menerapkan inovasi berupa ekosistem kendali kinerja digital yang dinamakan *Digital Performance Hub*. Platform ini dibangun berbasis *Google Sites* dan *Google Drive*, hadir sebagai solusi strategis untuk mewujudkan budaya kerja baru yang mandiri, akuntabel, dan penuh semangat kolaborasi dalam meningkatkan kualitas kinerja pustakawan.

B. METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan Penelitian Tindakan (*Action Research*) berskala kecil yang diintegrasikan dengan analisis manajemen publik. Pendekatan ini dipilih karena karakteristiknya yang konstruktif, interaktif, dan berorientasi pada perbaikan nyata, di mana peneliti bertindak langsung sebagai penggerak perubahan sekaligus bagian dari lingkungan yang dikembangkan. Metode ini memungkinkan terjadinya penyempurnaan berkelanjutan, di mana hasil dari satu siklus kegiatan dievaluasi untuk disesuaikan pada tahap berikutnya demi mencapai hasil yang optimal. Secara metodologis, pendekatan ini sejalan dengan pandangan M. Rusdi (2018) dalam bukunya mengenai penelitian desain dan pengembangan kependidikan, yang menekankan pentingnya siklus perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Selain itu, kerangka kerja ini juga merujuk pada panduan penyusunan laporan aktualisasi yang dikeluarkan oleh Lembaga Administrasi Negara (2023). Alur penelitian dilaksanakan melalui empat tahapan utama yang saling berkaitan dan berjenjang:

1. Identifikasi dan Analisis Kebutuhan Pengembangan

   Pada tahap awal ini, dilakukan pemetaan menyeluruh terhadap dinamika manajemen kinerja yang berjalan melalui penyebaran angket identifikasi isu kepada 12 orang pustakawan. Tujuannya bukan untuk mencari kesalahan, melainkan menggali peluang

peningkatan dan aspek-aspek yang memerlukan dukungan sistem lebih baik. Data dianalisis menggunakan diagram tulang ikan (*Fishbone Analysis*) untuk memetakan faktor-faktor pengembangan dari aspek sumber daya manusia, metode kerja, sarana pendukung, dan lingkungan kerja. Penentuan prioritas pengembangan dilakukan dengan metode *Urgency, Seriousness, and Growth* (USG) untuk menentukan langkah perbaikan yang paling strategis dan berdampak luas.

2. Perencanaan dan Perancangan Solusi (*Design & Planning*)

   Berdasarkan hasil pemetaan kebutuhan yang menunjukkan perlunya panduan teknis, standarisasi, dan ruang diskusi, disusunlah rancangan lima pilar kegiatan inovasi yang saling mendukung untuk menjawab tantangan dalam aspek regulasi, administrasi, koordinasi, dan teknologi. Setiap pilar dirancang dengan indikator keberhasilan yang jelas dan terukur, berfokus pada peningkatan kemudahan akses informasi, keseragaman standar, serta kenyamanan dalam bekerja. Perencanaan ini disusun secara partisipatif agar solusi yang dihasilkan sesuai dengan kondisi riil dan dapat diterima dengan baik oleh seluruh elemen organisasi.

3. Implementasi dan Pendampingan (*Action Execution*)

   Tahap ini merupakan wujud nyata dari upaya perubahan, meliputi penyusunan panduan teknis interaktif, pembangunan sistem pengarsipan digital, serta pelaksanaan lokakarya penyamaan persepsi bersama pimpinan dan rekan sejawat. Proses ini didampingi secara intensif dan penuh semangat kebersamaan, agar setiap pustakawan tidak hanya mampu menggunakan sistem baru, tetapi juga memahami manfaat besar di balik perubahan tersebut bagi kemajuan karier dan institusi.

4. Evaluasi dan Refleksi Pengembangan

   Keberhasilan program diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, meliputi tingkat keseragaman dan kualitas dokumen, keteraturan pelaporan, ketersediaan sistem informasi, serta antusiasme dalam memanfaatkan sarana konsultasi. Data kualitatif dikumpulkan melalui umpan balik, wawancara mendalam, dan tanggapan langsung pengguna sistem, sedangkan data kuantitatif diperoleh dari tingkat partisipasi dan kepatuhan dalam penggunaan sistem baru yang dipantau secara berkala. Seluruh hasil dianalisis secara deskriptif untuk melihat perubahan positif yang terjadi sebelum dan sesudah intervensi, serta merumuskan langkah pemeliharaan keberlanjutan sistem.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya optimalisasi manajemen kinerja pustakawan diwujudkan melalui penerapan lima pilar utama dalam ekosistem *Digital Performance Hub*. Hasil implementasi dari setiap pilar kegiatan yang berfokus pada peningkatan kualitas dan kemudahan kerja disajikan secara rinci sebagai berikut:

Penguatan Forum Komunikasi Rekan Pustakawan

Merujuk pada hasil survei awal yang menunjukkan bahwa 100% responden sangat mendukung pembentukan forum diskusi, langkah awal ini difokuskan pada peningkatan kualitas koordinasi dan penyebaran informasi. Forum diskusi diaktifkan dan ditingkatkan fungsinya menjadi ruang kolaborasi yang positif untuk saling berbagi pengetahuan, menginventarisasi kebutuhan teknis, dan merumuskan solusi terbaik bersama. Hasilnya, terbentuk daftar lengkap kebutuhan pengembangan serta kesepakatan langkah-langkah jangka pendek yang disetujui bersama. Pertemuan berkala ini sangat efektif menyelaraskan persepsi, terutama menjawab tantangan yang dihadapi oleh 41,7% responden yang sebelumnya menganggap arahan kerja masih perlu diperjelas.

Penyusunan Kamus Kinerja Pustakawan Interaktif

Berdasarkan kajian mendalam terhadap Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 55 Tahun 2022, serta merespons kebutuhan 36,4% responden yang merasa perlu panduan dalam menentukan target kinerja, disusunlah dokumen panduan unggulan berjudul "Kamus Kinerja Pustakawan" dalam format PDF Interaktif. Dokumen ini memuat pemetaan rinci setiap butir kegiatan pustakawan yang dikaitkan langsung dengan indikator kinerja individu dan target strategis lembaga. Hasilnya, tersedia acuan resmi yang sangat memudahkan pustakawan dalam memetakan tugas hariannya, sehingga setiap target kerja yang disusun menjadi lebih akurat, relevan, dan terhindar dari kesalahan klasifikasi kegiatan. Panduan ini menjadi jawaban nyata atas kebutuhan sosialisasi dan bimbingan teknis yang diharapkan oleh lebih dari 60% responden dalam survei awal.

Pembangunan Repositori Portofolio Digital Terstruktur

Dibangunlah sistem penyimpanan berbasis *Google Drive* dengan hierarki folder yang rapi dan terorganisir, dipisahkan berdasarkan nama pustakawan, periode penilaian, dan klasifikasi rumpun tugas fungsional. Sistem ini dirancang untuk menjawab kebutuhan akan keteraturan administrasi, mengingat masih terdapat 16,7% responden yang pernah melakukan penyesuaian dokumen bukti kerja di tahap awal. Hasil implementasi menunjukkan bahwa sistem ini sangat efektif meningkatkan keteraturan pengelolaan dokumen. Seluruh bukti fisik kerja kini tersimpan rapi, aman dari risiko kerusakan atau kehilangan, serta dapat diakses kapan saja dan dari mana saja melalui tautan yang telah ditentukan. Hal ini sejalan dengan tanggapan pengguna yang menyatakan sistem ini "cukup praktis untuk merapikan laporan kerja dan angka kredit tanpa perlu berkas fisik", meskipun disampaikan pula bahwa efektivitasnya sangat didukung oleh kedisiplinan dalam pengelolaan folder agar tetap terstruktur. Pendekatan ini selaras dengan temuan R. Hidayat dan M. Wijaya (2023) mengenai efisiensi pengelolaan dokumen akreditasi menggunakan platform awan.

Penyempurnaan Standar Dokumen dan Tinjauan SOP

Kegiatan analisis dan penyempurnaan Standar Operasional Prosedur (SOP) dilakukan secara partisipatif bersama tim lintas layanan, khususnya untuk menjawab tantangan penyelarasan tugas harian dengan rencana kinerja yang dialami oleh 27,3% responden. Hasilnya, dihasilkan format baku berupa Templat Jurnal Harian yang seragam, praktis, dan telah divalidasi oleh pimpinan. Keseragaman standar ini menjamin kualitas dokumen pendukung yang dikumpulkan menjadi lebih baik, lengkap, dan mudah diverifikasi, sehingga data kinerja yang dilaporkan memiliki tingkat keobjektifan yang tinggi dan dapat dipertanggungjawabkan.

Integrasi Platform *Digital Performance Hub*

Seluruh instrumen, panduan, dan sistem penyimpanan diintegrasikan ke dalam satu pintu akses melalui pengembangan situs berbasis *Google Sites*. Platform ini juga dilengkapi fitur "Pojok Konsultasi Kinerja" sebagai sarana pendampingan berkelanjutan, menjawab kebutuhan pendampingan langsung yang diharapkan oleh 25% responden. Hasilnya, terbentuklah ekosistem manajemen kinerja yang utuh dan menyenangkan, di mana pustakawan dapat mengakses panduan, mengunduh templat, mengunggah bukti kerja, dan berkonsultasi secara daring dalam satu tempat.

Rangkuman lengkap pilar inovasi dan capaian positif yang dihasilkan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Pemetaan Pilar Pengembangan dan Capaian Akhir

No	Pilar Kegiatan Pengembangan	Langkah Pelaksanaan	Capaian yang Dihasilkkan
1	Forum Kominikasi Rekan Pustakawan	Diskusi berbagi pengetahuan, aktivasi grup koordinasi, inventarisasi kebutuhan.	Dokumen inventarisasi kebutuhan pengembangan dan

			kesepakatan langkah kerja berama
2	Kamus Kinerja Pustakawan	Kajian mendalam Permenpan RB No. 55/2022 dan validasi kesesuaian jenjang tugas.	Buku Panduan Kamus Kinerja dalam format PDF Interaktif yang mudah diakses.
3	Repositori Portofolio Digital	Penyusunan struktur folder di *Google Drive* berdasarkan nama.	Eosistem arsip digital yang terstruktur, aman dan mudah ditelusuri.
4	Bedah SOP dan Standarisasi Bukti Kerja	Analisis SOP bersama tim layanan; standarisasi format jurnal harian dan laporan.	Template Jurnal Harian baku
5	Platform *Digital Performance Hub*	Integrasi layanan kinerja pustaawan ke *Google Sites* dan penyediaan ruang asistensi daring	Website *Digital Performance Hub* dan Pojok Konsultasi Kinerja.

Secara kuantitatif, hasil evaluasi menunjukkan perubahan yang sangat signifikan dibandingkan kondisi awal. Tingkat pemahaman dan kejelasan dalam penyusunan SKP yang sebelumnya hanya 8,3% responden yang merasa sangat paham, kini meningkat menjadi 100% responden yang memiliki kejelasan arah kerja. Persentase kebutuhan penyesuaian dokumen atau revisi bukti kerja yang sempat tercatat sebesar 16,7%, kini menjadi 0% karena adanya standar baku yang jelas. Tingkat kepatuhan dan kelengkapan dokumen kinerja mencapai 100% pada periode penilaian setelah implementasi.

Keberhasilan ini juga tercermin dari tanggapan langsung para pengguna terhadap sistem yang telah dibangun. Secara umum, seluruh pengguna memberikan apresiasi yang sangat positif. Sebagian besar responden menyatakan sistem ini "Baik dan cukup membantu", "Sangat Membantu", serta "Keren, dapat membantu dan memudahkan dalam pengisian SKP Online". Lebih rinci, pengguna menilai bahwa situs ini sudah cukup baik sebagai media penyampaian informasi dasar, fungsional, dan praktis karena memudahkan penemuan kembali dokumen saat dibutuhkan tanpa perlu berkas fisik. Kehadiran fitur pendampingan atau konsultasi juga dinilai sangat mendukung kinerja agar lebih optimal dan terarah.

Selain apresiasi, pengguna juga memberikan masukan berharga yang menjadi bahan pengembangan ke depan. Disampaikan bahwa dari sisi sistem informasi, situs ini masih memiliki ruang untuk ditingkatkan, terutama dalam hal penambahan visualisasi data, integrasi sistem penilaian, serta pemanfaatan teknologi agar analisis kinerja menjadi lebih objektif dan interaktif. Pandangan ini selaras dengan pendapat S. Saharudin, A.S. Harsyah, dan M. Abrar (2024) yang menekankan pentingnya eksplorasi sikap pengguna terhadap teknologi informasi dan sistem informasi. Disampaikan pula saran terkait tata letak konten agar tampilan informasi menjadi lebih bervariasi dan tidak monoton. Secara mendasar, pengguna juga menegaskan bahwa kolaborasi dan motivasi merupakan pilar utama keberhasilan sistem ini, dan menekankan pentingnya bagi pustakawan untuk terus berkembang mengikuti kebutuhan zaman digitalisasi

Penerapan *Digital Performance Hub* terbukti membawa pergeseran budaya kerja yang sangat positif dan konstruktif di lingkungan UPA Perpustakaan Universitas Jambi. Jika ditinjau kembali dari data survei awal, tantangan utama terletak pada aspek kejelasan panduan teknis, penyelarasan target, dan ketersediaan ruang konsultasi. Inovasi yang dihadirkan secara langsung menjawab ketiga aspek tersebut. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, ketersediaan Kamus Kinerja berbasis regulasi terbaru mampu memberikan kejelasan arah yang sangat dibutuhkan, khususnya bagi 36,4% responden yang sebelumnya merasa perlu panduan dalam menentukan target. Pustakawan kini memiliki acuan yang jelas dan terperinci untuk memetakan setiap kegiatan harian ke dalam indikator kinerja resmi, sehingga penetapan target kerja individu menjadi lebih akurat, relevan, dan selaras dengan sasaran strategis perpustakaan. Hal ini sejalan

dengan pandangan D. Putra (2024), yang menyatakan bahwa pendampingan rekan sejawat dan ketersediaan panduan praktis merupakan cara paling efektif untuk mempercepat pemahaman regulasi baru dan menyatukan visi kerja.

Dari sisi akuntabilitas dan jaminan kualitas, penerapan templat jurnal harian yang baku memastikan bahwa setiap capaian kinerja yang dilaporkan didukung oleh bukti fisik yang lengkap, berkualitas, seragam, dan terukur. Hal ini sangat berarti mengingat data awal menunjukkan bahwa 16,7% responden pernah mengalami penyesuaian dokumen karena ketidaksesuaian standar. Kini, dengan adanya standar baku, risiko ketidaksesuaian dapat diminimalisir hingga nol persen. Standarisasi ini sangat penting untuk menjamin objektivitas penilaian kinerja, sebagaimana ditegaskan oleh A. Fauzi (2024) bahwa standar pelaporan yang jelas merupakan fondasi utama pengukuran kinerja yang valid dan andal.

Pemanfaatan sistem berbasis *cloud storage* (penyimpanan awan) yang terstruktur juga memberikan keuntungan strategis jangka panjang, sebagaimana diakui oleh pengguna yang menilai sistem ini praktis dan memudahkan penelusuran berkas. T. Wulandari (2023) menjelaskan bahwa sistem arsip digital yang rapi dan teratur sangat mendukung kelancaran siklus audit dan akreditasi lembaga, karena seluruh dokumen dapat diakses dan disajikan secara cepat dan lengkap tanpa hambatan. Hal ini menjawab tantangan sistemik yang sebelumnya membuat dokumen sulit ditelusuri.

Selain itu, integrasi seluruh layanan ke dalam satu platform di *Google Sites* memperkuat tata kelola dan kemudahan pengawasan internal secara efektif, sesuai dengan hasil penelitian J. Marzal, R. Aryani, M. Razi, dan Z. Abidin (2024) mengenai analisis optimasi sistem informasi berbasis web. Keberhasilan ini juga tercermin dari respon positif terhadap forum diskusi, di mana seluruh 12 responden sangat mendukung keberadaannya. Forum ini telah menjadi wadah nyata untuk menyamakan persepsi, terutama bagi 41,7% responden yang sebelumnya menganggap arahan kerja masih perlu diperjelas.

Ulasan mendalam dari para pengguna memberikan perspektif yang sangat berharga terkait kematangan sistem ini. Diakui bahwa sistem ini sudah berfungsi dengan baik dan membantu, namun juga disadari bahwa pengembangan sistem informasi masih terbuka lebar. Masukan untuk menambah visualisasi data dan integrasi penilaian menunjukkan bahwa pengguna telah memiliki kesadaran tinggi akan potensi teknologi, dan hal ini menjadi arah pengembangan selanjutnya. Hal ini sejalan dengan prinsip pengembangan sistem informasi yang menyatakan bahwa sistem harus terus berkembang mengikuti kebutuhan pemakai dan kemajuan teknologi.

Secara filosofis, keberhasilan sistem ini juga menyentuh aspek psikologis dan budaya kerja. Berdasarkan data awal, diketahui bahwa variasi pemahaman regulasi sedikit hingga cukup berpengaruh terhadap semangat kerja bagi sekitar 58,3% responden (gabungan dari 50% sedikit berpengaruh dan 8,3% sangat berpengaruh). Salah satu pengguna juga menyampaikan bahwa masalah administrasi sering kali berkaitan dengan kualitas SDM, dan kolaborasi serta motivasi adalah dua pilar utama untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa sistem yang dibangun tidak hanya sekadar alat bantu administrasi, tetapi telah menjadi sarana pembangunan budaya kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan A. Imbaruddin, F. Chairunisa, dan A. Asmarianti (2022) yang menekankan bahwa inovasi dan pengembangan sumber daya manusia merupakan kunci utama keberhasilan transformasi di instansi publik. Sistem ini menjawab kebutuhan mendasar akan kolaborasi di era digital, yang pada akhirnya meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja pustakawan.

Model ini membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi sederhana, murah, dan mudah diakses seperti layanan *Google Workspace* dapat dikembangkan menjadi inovasi bernilai tinggi yang mampu mengubah pola kerja konvensional menjadi lebih modern, efisien, dan menyenangkan. Keberhasilan implementasi ini menegaskan bahwa transformasi digital di instansi pemerintah tidak selalu memerlukan investasi besar, melainkan lebih ditentukan oleh

kemampuan merancang sistem yang tepat guna, berorientasi pada pemakai, dan didasari semangat perbaikan berkelanjutan. Inovasi ini tidak hanya menyelesaikan kebutuhan internal yang teridentifikasi melalui survei, tetapi juga berkontribusi pada pemenuhan standar nasional perpustakaan yang ditetapkan oleh Perpustakaan Nasional RI.

D. KESIMPULAN

Pengembangan dan implementasi platform *Digital Performance Hub* telah berhasil mengoptimalkan sistem manajemen kinerja pustakawan di UPA Perpustakaan Universitas Jambi melalui pendekatan pengembangan sistem yang konstruktif dan partisipatif, serta berlandaskan data kebutuhan riil dari 12 orang pustakawan. Berdasarkan hasil pemetaan awal yang menunjukkan variasi pemahaman penggunaan aplikasi (16,7%), tantangan dalam penentuan target (36,4%), kejelasan arahan (41,7%), dan kebutuhan standar dokumen (16,7%), inovasi ini secara efektif menjawab tiga kebutuhan utama pengembangan, yaitu: (1) memberikan kejelasan arah kerja melalui penyediaan Kamus Kinerja Interaktif berbasis regulasi terbaru; (2) menumbuhkan kemandirian dan akurasi dalam penyusunan dokumen agar sesuai dengan kekhasan tugas masing-masing; dan (3) meningkatkan keteraturan dan keamanan penyimpanan bukti kerja melalui pembangunan repositori digital terstruktur.

Umpan balik pengguna mengonfirmasi bahwa sistem ini berjalan dengan sangat baik, dinilai membantu, praktis, dan memudahkan administrasi serta penelusuran dokumen. Meskipun demikian, disampaikan pula masukan positif terkait perlunya penyempurnaan tampilan, penambahan fitur visualisasi data, dan integrasi sistem agar lebih canggih lagi di masa mendatang. Secara keseluruhan, platform satu pintu ini menciptakan ekosistem administrasi yang rapi, transparan, dan terintegrasi, sehingga sangat mendukung kebutuhan akreditasi institusi maupun penilaian kinerja berkala. Model ini terbukti efektif, murah, mudah diadaptasi, dan membawa semangat kerja baru yang positif, di mana seluruh elemen organisasi kini memiliki sarana yang tepat untuk berkembang bersama.

Untuk menjaga keberlanjutan dan mendorong pengembangan lebih lanjut atas inovasi ini, disarankan langkah-langkah strategis berikut:

1. Komitmen Pemanfaatan Berkelanjutan: Seluruh pustakawan diharapkan secara konsisten menjadikan Kamus Kinerja sebagai acuan utama dan menggunakan templat baku jurnal harian dalam pendokumentasian tugas sehari-hari, sehingga budaya kerja yang rapi dan terukur semakin menguat, sebagaimana disyaratkan oleh prinsip kedisiplinan dalam pengelolaan sistem digital.

2. Pemeliharaan dan Pengembangan Sistem: Forum diskusi dan fitur konsultasi kinerja harus terus dihidupkan sebagai sarana berbagi pengetahuan dan pemecahan tantangan baru yang muncul, mengingat antusiasme yang sangat tinggi dari seluruh responden (100%). Struktur arsip digital perlu dipantau secara berkala untuk menjaga kualitas, keamanan, dan ketersediaan ruang penyimpanan.

3. Peningkatan Kapasitas Teknologi: Merespons masukan pengguna, disarankan adanya sinergi berkelanjutan dengan unit Teknologi Informasi universitas untuk mengembangkan fitur tambahan, seperti otomasi perhitungan angka kredit, visualisasi data kinerja, serta integrasi sistem penilaian agar analisis kinerja menjadi lebih objektif, interaktif, dan informatif.

4. Penelitian dan Pengembangan Lanjutan: Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengevaluasi dampak jangka panjang penerapan sistem ini terhadap peningkatan indeks kepuasan pengguna layanan perpustakaan, sebagai wujud nyata dampak manajemen

internal terhadap kualitas layanan publik, serta melakukan penyempurnaan tampilan antarmuka agar lebih menarik dan tidak monoton.

REFERENCES

Fauzi, A. (2024). Standardisasi pelaporan harian digital dalam pengukuran kinerja pegawai perpustakaan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 10(1), 45-58.

Hidayat, R., & Wijaya, M. (2023). Efisiensi pengelolaan dokumen akreditasi menggunakan platform awan. *Jurnal Teknologi Informasi Perpustakaan*, 7(2), 112-125.

Imbaruddin, A., Chairunisa, F., & Asmarianti, A. (2022). Innovation and Human Resource Development: A Case Study in South Sulawesi. *KnE Social Sciences*, 646-656.

Lembaga Administrasi Negara. (2023). *Panduan Penyusunan Laporan Aktualisasi Pelatihan Dasar CPNS*. Jakarta: LAN RI.

Mardianto, A. (2024). *Laporan Aktualisasi: Optimalisasi Manajemen Kinerja Pustakawan melalui Pengembangan Digital Performance Hub di Unit Penunjang Akademik Perpustakaan Universitas Jambi*. Jambi: UPA Perpustakaan UNJA / BPSDM Provinsi Jambi.

Marzal, J., Aryani, R., Razi, M., & Abidin, Z. (2024). Analisis pengujian optimasi traffic menggunakan search engine optimization pada website institusi. *Jurnal Ilmiah Media Sisfo*, 18(1), 116-127.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 55 Tahun 2022 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan.

Perpustakaan Nasional RI. (2023). *Rapor Klasterisasi dan Data Statistik Perpustakaan Sekolah Nasional*. Jakarta: Perpusnas RI.

Prasetyo, B., & Utami, S. (2024). Evaluasi kendala administratif dalam pengelolaan portofolio pustakawan perguruan tinggi. *EdLib: Jurnal Pendidikan dan Perpustakaan*, 1(1), 15-28.

Putra, D. (2024). Pengaruh peer-coordination daring terhadap adaptasi regulasi fungsional. *Jurnal Pengembangan SDM Kearsipan dan Perpustakaan*, 12(3), 201-215.

Ramadhan, F. (2023). Akselerasi transformasi digital demi peningkatan indeks profesionalitas aparatur sipil negara. *Jurnal Kebijakan Publik Indonesia*, 4(2), 89-102.

Rusdi, M. (2018). *Penelitian desain dan pengembangan kependidikan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Saharudin, S., Harsyah, A. S., & Abrar, M. (2024). The exploration students attitude on artificial intelligence in the world of educations: A systematic literature review. *IDEAS: Journal on English Language Teaching and Learning, Linguistics and Literature*, 12(1), 208-221.

Sari, M. (2024). Analisis persepsi pegawai terhadap penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di lingkungan perguruan tinggi. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 5(2), 112-120.

Subekti, R. (2024). Analisis hambatan penyusunan sasaran kinerja pegawai fungsional di lingkungan universitas. *EdLib: Jurnal Pendidikan dan Perpustakaan*, 1(2), 74-88.

Wulandari, T. (2023). Implementasi cloud storage terstruktur dalam menghadapi siklus audit dan akreditasi lembaga. *Jurnal Manajemen Kearsipan Modern*, 9(1), 33-47.