



Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pustakawan

Linda¹, Anton Hermawan², Elizabeth Sri Lestari³

^{1,2,3}Universitas Kristen Satya Wacana

¹lindapontianak1@gmail.com, ²anton.hermawan@uksw.edu, ³elizabeth@uksw.edu

Info Artikel :

Diterima :

5 Agustus 2023

Disetujui :

14 Agustus 2023

Dipublikasikan :

25 Agustus 2023

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang efektif dan mampu mempengaruhi perilaku anggota atau bawahannya. Dengan kata lain, seorang pemimpin suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin jika dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya menuju tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pustakawan di perpustakaan dan arsip daerah Kota Salatiga. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling*. Sedangkan untuk teknik penentuan sampelnya menggunakan *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teori Yusuf (2014) meliputi reduksi data, data *display*, penarikan kesimpulan sedangkan pengolahan data pada penelitian ini menggunakan excel dengan mencari nilai rata-rata (*mean*) dari setiap pernyataan, kemudian dari nilai rata-rata disesuaikan dengan kategori peran kepemimpinan dan kategori kinerja pustakawan. Hasil Penelitian variabel peran kepemimpinan, diperoleh presentase 70% artinya pemimpin masuk kategori pemimpin berperan. Sedangkan 30% masih perlu ditingkatkan perhatian dalam memberikan bimbingan. Sementara itu variabel kinerja pustakawan diperoleh 100% artinya pustakawan masuk dalam kategori berkinerja. Pemimpin memiliki peran mempengaruhi kinerja pustakawan serta perlu ditingkatkan bimbingan yang tepat dan simpatik kepada pustakawan.

Kata Kunci: Perpustakaan umum, Pemimpin, Peran kepemimpinan, Kinerja pustakawan

ABSTRACT

In an organization requires an effective leader and able to influence the behavior of members or subordinates. In other words, a leader of an organization will be recognized as a leader if he can influence and direct his subordinates towards organizational goals. This study aims to determine the role of leadership in improving the performance of librarians in the regional library and archives of Salatiga City. The research method used is descriptive qualitative. The sampling technique uses nonprobability sampling. As for the technique of determining the sample using saturated sampling. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis techniques using Yusuf's theory (2014) include data reduction, data display, drawing conclusions while data processing in this research uses excel by finding the average value (mean) of each statement, then the average value is adjusted to the category of leadership role and librarian performance category. The results of the research on the variable leadership role, obtained a percentage of 70% meaning that the leader is in the role of a leader. Meanwhile, 30% still need to increase attention in providing guidance. Meanwhile, the librarian performance variable obtained 100%, meaning that librarians are included in the performing category. Leaders have a role in influencing the performance of librarians and need to improve appropriate and sympathetic guidance to librarians.

Keywords: Public libraries, Leaders, Leadership roles, Librarian performance



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Pemimpin dan kepemimpinan adalah kebutuhan manusia, karena kelebihan dan kekurangan atau keterbatasan yang melekat pada diri manusia, di satu sisi membutuhkan pemimpin dan di sisi lain terkadang dituntut untuk bisa menjadi pemimpin. Masalah kepemimpinan muncul bersamaan dengan peradaban manusia. Dan ada anggapan bahwa maju atau mundurnya suatu organisasi sangat tergantung pada bagaimana pemimpin itu berperilaku Heryani (2018). Abubakar & Londa (2019) mengungkapkan bahwa pemimpin memiliki peranan penting dalam melaksanakan strategi organisasi. Hal ini memberikan dampak bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab untuk melakukan pelatihan intens

bagi bawahannya sehingga dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi dalam bekerja, dan pada akhirnya bisa meningkatkan hasil kinerja yang baik. Seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh loyalitas, mengedukasi bawahan, memberikan nasehat/arahan dan memberi contoh kedisiplinan (LEAD: *Loyalty, Educate, Edvice, Discipline*).

Hidayat et al, (2021) mengungkapkan bahwa pengelolaan perpustakaan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perpustakaan, unsur-unsur yang termasuk didalam pengelolaan perpustakaan adalah sumber daya manusia yaitu pegawai atau pustakawan. Pengertian pustakawan menurut Ratnawati (2018) merupakan sebuah profesi, karena pustakawan merupakan profesi yang membutuhkan pendidikan atau pelatihan sehingga dibutuhkan tenaga ahli dibidangnya untuk mengelola perpustakaan. Sukwana (2020) juga menegaskan bahwa pustakawan adalah orang yang keterampilannya diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan dan mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan pengelolaan serta pelayanan perpustakaan. Selain itu, Manaf (2020) menyebutkan sebagian besar pustakawan bekerja di perpustakaan di tingkat perguruan tinggi, universitas, atau provinsi, dan negara. Beberapa pustakawan bekerja di perusahaan swasta untuk membantu mengelola dokumen dan laporan. Kinerja pustakawan bisa diartikan sebagai pekerjaan profesional seorang pustakawan. Salah satu contohnya ditunjukkan dengan adanya motivasi dari seorang pustakawan untuk memajukan profesinya dengan rasa percaya diri untuk merespon perubahan dan beradaptasi dengan perubahan yang semakin sulit. Pustakawan juga memiliki pandangan harus bekerja secara optimal dengan mengikuti perkembangan teknologi informasi. Selain itu, pustakawan sebagai pendidik harus mampu berkomunikasi secara lisan atau tulisan dan juga mampu menyesuaikan diri sebagai pencari/penyebarnya informasi dari berbagai media (Syifa, 2018).

Observasi awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 15 September 2022, peneliti mendapatkan informasi bahwa perpustakaan ini mengalami kekurangan tenaga kerja dalam sumber daya manusia (SDM), jumlah SDM nya 46 orang, yang terdiri 32 pegawai yang berstatus sebagai PNS (11 diantaranya pustakawan), 7 pustakawan non ASN/non-PNS, 4 penjaga malam, 3 pengemudi mobil perpustakaan keliling. Meskipun perpustakaan dan kearsipan daerah kota Salatiga ini mengalami kekurangan sumber daya manusia, namun pustakawanya mampu mengelola bahan pustaka serta menciptakan kreativitas atau inovasi yang sangat menarik. Inovasi terbaru yang ditawarkan oleh perpustakaan dan arsip daerah Kota Salatiga di tahun 2022 ini adalah perpustakaan virtual (*Salatiga Virtual Library*) yang bisa diakses oleh masyarakat melalui web library.salatigavirtual.id dan ini merupakan perpustakaan daerah virtual pertama yang ada di Indonesia. Selain menampilkan perpustakaan virtual juga tersedia berbagai informasi dan gambar seputar sejarah, kuliner dan pariwisata yang ada di kota Salatiga. *Salatiga virtual library* dapat diakses menggunakan alat *virtual reality* (VR) maupun tanpa alat VR.

Perpustakaan daerah ini juga menyelenggarakan kegiatan kelas literasi yakni kelas literasi *digital marketing* dengan peserta masyarakat umum dan khusus (peserta sahabat tunarungu maupun tunanetra), literasi fotografi, literasi menulis, literasi bahasa Inggris, literasi daur ulang sampah, pameran virtual perpustakaan, pameran kearsipan virtual, lomba petugas perpustakaan, lomba bercerita tingkat SD/MI dan tingkat SMP/MTs se kota Salatiga. kegiatan ini bisa diikuti oleh masyarakat umum dan tanpa dipungut biaya. Keberhasilan yang telah dicapai perpustakaan ini tidak lepas dari peran pemimpin yang mampu bertanggung jawab dan mampu memotivasi anggota yang ada untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perpustakaan. Peran pemimpin dalam hal ini merupakan kepala perpustakaan atau kepala dinas yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pustakawan.

Hasil Penelitian Boham & Email (2018) menyatakan bahwa sebagai manajer bertanggung jawab untuk menjalankan fungsi manajemen dengan baik mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan pekerjaan. Selanjutnya hasil penelitian Abubakar & Londa (2019) mengungkapkan bahwa pemimpin memiliki sikap disiplin, mencari solusi, pemimpin selalu bersikap bijaksana. Melihat dari hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pustakawan di perpustakaan dan arsip Daerah Kota Salatiga.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk mengungkap peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pustakawan Di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Salatiga adalah metode penelitian bersifat kualitatif deskriptif (Sugiyono, 2018, p.9). Lokasi penelitian dilakukan di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Salatiga, Jl. Adi Sucipto No. 7, Salatiga, kec. Sidorejo, Kota

Salatiga, Jawa Tengah 507114. Populasi dalam penelitian ini adalah pustakawan yang bekerja di perpustakaan dan arsip daerah Kota Salatiga. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling*, sedangkan untuk teknik penentuan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Ukuran sampel dalam penelitian ini mengacu tabel sampel Morgan dan Krejcie dengan jumlah responden sebanyak 10 orang pustakawan. Teknik pengumpulan menggunakan kuesioner. Pada penelitian ini teknik analisa data terdiri dari reduksi data, data *display*, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Yusuf 2014, p.407-409). Selanjutnya Data yang diperoleh perlu diolah lebih lanjut agar dapat memberikan keterangan yang dapat dipahami dengan jelas mengenai peran kepemimpinan dan kinerja pustakawan. Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan excel dengan mencari nilai rata-rata (*mean*) dari setiap pernyataan, kemudian dari nilai rata-rata dilakukan kategori sesuai dengan kategori peran kepemimpinan dan dan ketegori kinerja pustakawan. Selanjutnya dilakukan analisis pengkategorian sesuai dengan kategorinya masing-masing. Rumus yang digunakan yaitu rumus rata-rata (*mean*) dengan rumus sederhana sebagai berikut:

$$\text{Nilai rata rata} = \frac{\text{Jumlah Nilai}}{\text{Banyak Data}} \quad (1)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pustakawan di perpustakaan dan arsip daerah kota salatiga dengan penyebaran kuesioner berisi 11 pernyataan dan dibagikan kepada 10 orang pustakawan. Karakteristik responden diperlukan untuk mengetahui keberagaman responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan, dan masa kerja. Dari point-point ini bisa memberikan gambaran jelas tentang keadaan responden dan hubungannya dengan permasalahan dan tujuan penelitian. Berikut ini karakteristik responden:

Karakteristik Jenis Kelamin

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 4.1 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki berjumlah 6 orang dengan presentase sebesar 6% dan responden wanita berjumlah 4 orang dengan presentase sebesar 4%. Hal ini dikarenakan pustakawan laki-laki pada bagian layanan lebih mendominasi dan sesuai dengan kriteria responden dalam penelitian ini.

Karakteristik Umur

Berdasarkan karakteristik umur responden menunjukkan bahwa responden yang brumur antara 29-30 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 6%, responden yang berumur antara 33-40 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 4%. Hal ini diduga karena pustakawan yang berumur 30an kebawah dianggap lebih cekatan dan memiliki ide cemerlang untuk perkembangan perpustakaan.

Karakteristik Pendidikan

Berdasarkan karakteristik pendidikan responden menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan D3 berjumlah 1 orang dengan presentase sebesar 1%, sementara responden dengan pendidikan S1 berjumlah 9 orang dengan presentase sebesar 9%. Hal ini diduga karena kualifikasi responden sesuai dengan kebutuhan lembaga perpustakaan.

Karakteristik Jabatan

Sementara untuk karakteristik jabatan responden menunjukkan 1 orang dengan presentase 1% dengan jabatan pustakawan terampil, sebagian besar reponden dengan jabatan pustakawan THL sebanyak 6 orang dengan presentase 6%, dan 3 orang atau 3% dengan jabatan pustakawan ahli muda. Hal ini diduga karena kualifikasi pustakawan THL sesuai dengan kebutuhan perpustakaan, baik dalam keterampilan, pengalaman, serta gaji. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan masa kerja antara 1-6 tahun sebanyak 5 orang atau 5%, dan masa kerja antara 10-15 sebanyak 5 orang atau 5%.

Dalam penelitian ini terdapat dua variable, yaitu variabel peran kepemimpinan dan kinerja pustakawan. Variabel peran kepemimpinan memiliki 8 item pernyataan, sedangkan variabel kinerja pustakawan memiliki 3 item pernyataan. Berikut ini dijelaskan lebih rinci analisis dan bahasan dari data yang telah dikumpulkan dan diolah oleh peneliti, dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Hasil analisis deskriptif variabel peran kepemimpinan

No	No Item Responden	No Item Pertanyaan								Rata-Rata	Kategori Peran
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1	X1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Berperan
2	X2	3	2	3	2	2	2	3	3	2,5	Kurang Berperan
3	X3	3	3	3	3	3	3	4	3	3,125	Berperan
4	X4	3	2	3	2	2	2	3	3	2,5	Kurang Berperan
5	X5	3	2	3	2	2	3	3	2	2,5	Kurang Berperan
6	X6	3	3	3	3	3	4	3	3	3,125	Berperan
7	X7	3	3	3	3	4	3	3	3	3,125	Berperan
8	X8	3	2	3	4	3	3	2	2	2,75	Berperan
9	X9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Berperan
10	X10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Berperan
Rata-rata		3	2,6	3	2,8	2,8	2,9	3	2,8		

Berdasarkan penjelasan pada tabel 1 mengenai peran kepemimpinan diperoleh presentase sebesar 70%, artinya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pustakawan di Perpustakaan dan Kearsipan Kota Salatiga termasuk dalam kategori pemimpin berperan. Hal ini diduga karena pemimpin dianggap dapat mempengaruhi, mengevaluasi, dan mampu menerima kritikan terkait dengan kinerja pustakawan. Sementara itu, 30% perlu ditingkatkan perhatian dalam memberikan bimbingan yang tepat dan simpatik kepada pustakawan yang mengalami masalah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karena pemimpin yang baik diharapkan mampu membimbing pustakawan agar memiliki keterampilan dan sikap mental yang kuat agar dapat melaksanakan tugas organisasi. Sikap membimbing ini bisa dengan memahami perbedaan karakter, perspektif, budaya dan latar belakang anggota, menghargai sesama anggota, loyal, dan mengapresiasi hasil kerja keras anggota.

Tabel 2 Hasil analisis deskriptif variabel kinerja pustakawan

No	No Item Responden	No Item Pertanyaan			Rata-Rata	Kategori
		9	10	11		
1	X1	3	3	3	3	Berkinerja
2	X2	3	2	3	2,667	Berkinerja
3	X3	3	3	3	3	Berkinerja
4	X4	3	3	3	3	Berkinerja
5	X5	3	3	2	2,667	Berkinerja
6	X6	4	2	3	3	Berkinerja
7	X7	4	3	3	3,333	Berkinerja
8	X8	3	3	3	3	Berkinerja
9	X9	3	3	3	3	Berkinerja
10	X10	3	3	3	3	Berkinerja
Rata-rata		3,2	2,8	2,9		

Berdasarkan tabel 2 mengenai kinerja pustakawan diperoleh presentase 100%, artinya kinerja pustakawan di Perpustakaan dan kearsipan kota Salatiga sudah termasuk dalam kategori berkinerja. Hal ini diduga karena segala keberhasilan yang telah diperoleh oleh pustakawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya tidak lepas dari peran pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengevaluasi, menggerakkan, memotivasi, menerima kritikan, dan mampu membuat

keputusan yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh pustakawan itu sendiri. Selain itu tujuan kepemimpinan di perpustakaan adalah membantu orang lain agar termotivasi, memelihara dan meningkatkan motivasi dalam diri sendiri. Dengan kata lain, pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang tahu bagaimana cara memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah pemimpin memiliki peran mempengaruhi kinerja pustakawan melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan perpustakaan, selain itu, pemimpin juga perlu meningkatkan bimbingan yang tepat dan simpatik kepada pustakawan yang mengalami masalah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karena keberhasilan dari kinerja pustakawan merupakan tanggungjawab pemimpin. Saran dari peneliti diharapkan pemimpin bisa memberikan bimbingan yang lebih efektif kepada orang-orang yang dipimpinnya, baik berupa memberikan motivasi dan saling mengingatkan, memahami perbedaan karakter, perspektif, budaya dan latar belakang anggota, menghargai kegagalan atas kinerja pustakawanya, mengapresiasi setiap kerja keras pustakawan yang sudah bertanggung jawab atas pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar & Londa. (2019). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan dan Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tidore. *Acta Diurna Komunikasi*, 1(3)
- Boham & Email. (2018). Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Staf di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Kajian Sosiologi*, 8(1), 47–60. <https://doi.org/10.21831/dimensia.v8i1.35568>
- Basuki-Sulistyo. (2013). *Materi Pokok Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Heryani, R. D. (2018). Peran Pemimpin Informal Dalam Pemberdayaan Masyarakat Pada Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Pananjung Kecamatan Pangandaran Kabupaten Pangandaran. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 198-212.
- Hidayat, et al. (2021). Pengelolaan Perpustakaan Umum Pojok Baca Oleh Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Dalam Upaya Meningkatkan Minat Baca Masyarakat Di Kecamatan Pangandaran Kabupaten Pangandaran.
- Krejcie & Morgan. (1970). “Ditermining Sample Size for Research Activities”, *Educational and Psychological Measurment*. Vol, 30: 607-610.
- Manaf. (2020). Peran Pustakawan dalam Perkembangan Perguruan Tinggi. Riayah: *Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 5(01), 42-51.
- Nawawi. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Ratnawati. (2018). Peranan Pustakawan Dalam Pelestarian Koleksi Tercetak di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi (*Doctoral dissertation*, UIM Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).
- Siagian. (2001). *Audit Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sutarno, NS. (2003). *Perpustakaan dan Masyarakat*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia

- Sutarno, NS. (2006). *Manajemen perpustakaan*. Jakarta: CV Sagung Seto
- Syifa. (2018). Manajemen Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Dinas Syariat Islam Aceh, <http://repository.ar-raniry.ac.id/>. Diakses tanggal 14 September 2022
- Thoha. (2001). *Perilaku organisasi: konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada
- Undang-undang Republik Indonesia No. 43. (2007): Tentang Perpustakaan. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI
- Yusuf. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.