

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi kepemimpinan sangat penting dalam berorganisasi yang mana dengan kepemimpinan kuat dan efektif untuk mencapai suatu hasil dan tujuan yang baik, sedangkan organisasi dalam kepemimpinan yang kurang baik maka tidak akan mencapai suatu hasil dan tujuan yang baik. Ambarini (2018) menyatakan bahwa pemimpin dapat dikatakan positif didalam memimpin karena pemimpin yang luar biasa yang memiliki pengaruh positif baik terhadap pengikutnya maupun terhadap tim kerja ataupun organisasinya, sedangkan pemimpin negatif memiliki dampak negatif baik pengikutnya maupun terdapat tim atau organisasi.

Di dalam organisasi juga diperlukan salah satu seseorang yang menduduki jabatan paling teratas yaitu pemimpin organisasi. Perpustakaan dalam sebuah organisasi tentu juga memiliki pemimpin yang biasanya disebut dengan kepala perpustakaan.

Menurut Young dalam Kartono (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Pemimpin juga sebagai seseorang pimpinan yang dianggap mampu dan berkompeten yang telah dilakukannya yaitu tanggung jawab. Jadi model kepemimpinan sangat mempengaruhi perilaku maupun kerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan menurut Tjiptono (2006) merupakan cara yang telah digunakan oleh pemimpin didalam berinteraksi dengan bawahannya. Kepemimpinan dalam suatu organisasi juga perlu mengembangkan staf dan membangun motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka pemimpin perlu memperhatikan tingkat gaya kepemimpinannya.

Menurut Fahmi (2012: 14) mengemukakan bahwa pemimpin dalam suatu organisasi baik bersifat profit oriented maupun non profit oriented memiliki posisi yang dominan dengan menentukan maju atau mundurnya suatu perpustakaan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perpustakaan gambaran kepemilikan atau hasil yang diberikan oleh pemimpin dalam mengolah perpustakaan.

Kepemimpinan juga merupakan ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun sebuah proses yang terbentuknya dari waktu ke waktu akan memenuhi dalam sebuah karakteristik.

Menurut Qalyubi (2007: 10) mengemukakan bahwa perpustakaan perguruan tinggi adalah suatu unit pelaksanaan teknis (UPT) perguruan tinggi yang bersama-sama dengan unit lain turut melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan cara memilih, menghimpun, mengelola, merawat,

dan juga melayankan berbagai sumber informasi kepada lembaga induknya pada khususnya dan masyarakat akademis pada umumnya.

Secara umum peran perpustakaan perguruan tinggi adalah memberikan pelayanan atau informasi yang dibutuhkan oleh penggunaanya. Adapun tujuan utama penyelenggaraan perpustakaan ini adalah turut memperlancar dan menyukseskan fungsi perguruan tinggi yang bersangkutan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat).

Menurut Suarno (2010:7) perpustakaan adalah ruang atau tempat yang menyediakan berbagai koleksi yang sengaja disediakan untuk setiap pemustaka. Namun tidak sebatas itu saja, perpustakaan juga merupakan suatu unit kerja yang memiliki SDM, ruang yang khusus, yang substansinya merupakan sumber informasi yang setiap saat akan digunakan oleh pemustaka.

Perpustakaan juga merupakan lembaga yang mengelola berbagai sumber informasi yang semestinya dijadikan sebagai kunci utama dalam proses pendidikan dan pelatihan, baik di lingkungan sekolah, di luar sekolah, dunia kerja maupun masyarakat. Namun pada kenyataannya bahwa masih jauh dari harapan. Perpustakaan masih belum benar-benar bermasyarakat, hal ini ditandai dengan rendahnya minat baca masyarakat dan kurangnya kesadaran bahwa belajar harus mencari informasi sendiri atau jawaban atas persoalan yang telah hadapi.

Dalam menerapkan pengelolaan perpustakaan yang baik diperlukan pengetahuan dasar tentang manajemen. Menurut Handoko (2012: 8)

menjelaskan bahwa manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar memenuhi tujuan yang telah diterapkan.

Didalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan, yaitu bahwa pemustaka merupakan seorang pengguna perpustakaan yang terdiri dari perseorangan, kelompok orang, masyarakat atau lembaga yang memanfaatkan suatu fasilitas layanan yang ada di perpustakaan. Dengan demikian, perpustakaan dibangun untuk pustakawan dan juga dikembangkan agar sesuai dengan tuntutan. Dengan demikian juga kepuasan pemustaka perlu secara berkelanjutan untuk mengupayakan dengan tujuan agar mereka terus memanfaatkan perpustakaan.

Undang-undang Nomor 43 tahun 2007 pasal 1 ayat 8 disebutkan bahwa pustakawan merupakan seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan dalam mengelola melayani pelayanan di perpustakaan.

Menurut Wirawan (2012: 5) menjelaskan bahwa kinerja adalah singkatan dari ketetika kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering di indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi dalam suatu pekerjaan ataupun suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dalam Pelaksanaan di lapangan, meningkatkan kinerja pegawai tentu menemukan berbagai hambatan dan tantangan yang di hadapi kepala

perpustakaan. Salah satunya adalah latar belakang atau ijazah pegawai perpustakaan banyak yang tidak di dalam bidang perpustakaan dan juga IT, dimana pegawai di beri kesempatan untuk mengikuti pelatihan tentang tenaga kerja pustakawan baik di dalam perpustakaan Universitas Jambi maupun di luar perpustakaan Universitas Jambi. Kepala perpustakaan juga mengadakan lomba-lomba khusus bagi pegawai untuk lebih mengetahui tentang kinerja pegawai kedepannya agar menjadi lebih baik. Dari hal ini maka penulis dapat menyimpulkan sedikit bahwa sebenarnya kepala perpustakaan menginginkan pegawai lebih bisa didalam bidang perpustakaan dengan alasan supaya pegawai bisa berkerja dengan baik sesuai dengan bidangnya sebagai pustakawan.

Sebagaimana yang telah diketahui bahwa di dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak begitu mudah, sangat di perlukan pengembangan dan kemampuan terdapat komitmen pegawai, budaya organisasi, proses-proses kerja, manajemen perubahan, inovasi, dan beberapa strategi yang harus dimiliki baik dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Dalam hal ini kepala perpustakaan mempunyai peran yang strategis baik sebagai pemimpin organisasi maupun sebagai manajer.

Berdasarkan observasi awal penulis yang terkait tentang Model kepemimpinan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Jambi adalah bahwa peningkatan kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Jambi terdapat adanya hambatan atau kendala yang terjadi di Perpustakaan Universitas Jambi dalam kinerja pegawai, tenaga kinerja sudah banyak terlambat dalam berkerja karena umur pegawai

sudah banyak tua. Dan juga banyak latar belakang pegawai tidak di bidang Perpustakaan dan juga IT, jadi di saat ini di bidang perpustakaan secara online terkendala.

Atas dasar fenomena tersebut, penulis melakukan penelitian dengan fokus penelitiannya yaitu melihat bagaimana kepala perpustakaan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dilaksanakan di Perpustakaan Universitas Jambi. Maka penulis memilih tempat Perpustakaan Universitas Jambi dengan partisipannya yaitu kepala perpustakaan dan beberapa pegawai di Perpustakaan Universitas Jambi.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Dasar peneliti memilih pendekatan studi kasus karena penelitian ini membahas mengenai suatu peristiwa atau kejadian yang akan dikaji secara mendalam terhadap individu maupun suatu kelompok dan peneliti ingin mengetahui secara rinci dan menyeluruh terhadap suatu kejadian mengenai peningkatan kinerja pegawai yang terjadi di Perpustakaan Universitas Jambi. Menurut Sugiyono (2016) menjelaskan teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling tepat dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada kondisi alamiah, sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (participan observation), wawancara mendalam dan dokumentasi. Metode kualitatif digunakan untuk memperoleh data secara mendalam, dari pada itu mendorong bagi peneliti

untuk melakukan penelitian kualitatif karena peneliti ingin mengetahui model kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan terhadap pegawai yang membentuk peningkatan kinerja pegawai dan bagaimana upaya yang dilakukan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Model Kepemimpinan Kepala Perpustakaan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Jambi”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah model kepemimpinan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. untuk mendapatkan informasi yang tepat dalam penelitian ini, maka peneliti akan membuat rumusan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan penelitian yaitu:

1. Bagaimana model kepemimpinan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Jambi?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan Kepala Perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Jambi?
3. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat Model kepemimpinan kepala perpustakaan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka yang akan menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana model kepemimpinan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Jambi.
2. Untuk mengetahui Bagaimana upaya yang dilakukan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Jambi.
3. Untuk mendeskripsikan Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat Model kepemimpinan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, hasil dari penelitian ini dapat diharapkan memberikan kegunaan maupun manfaat baik yang bersifat teoritis maupun praktis.

A. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama mengetahui model kepemimpinan kepala perpustakaan dan mengetahui upaya kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan juga faktor pendukung dan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

B. Manfaat Praktis

- 1) sebagai bahan informasi tentang model kepemimpinan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Jambi.

- 2) sebagai sumbangan pemikiran terhadap kajian tentang pelayanan perpustakaan.
- 3) penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kepala perpustakaan sebagai acuan kebijakan dalam melakukan meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan khususnya pada pegawai.
- 4) Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa, untuk menambah pengetahaun terkait tentang tugas-tugas pegawai dalam pendidikan dan berkenaan dengan kebijakan dengan kepala perpustakaan.
- 5) Bagi penulis sebagai pengalaman pribadi dalam penelitian khususnya penelitian yang berkaitan dengan model kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- 6) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang model kepemimpinan kepala perpustakaan di Universitas Jambi serta memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan.