

# KINERJA PUSTAKAWAN PERGURUAN TINGGI DAN STRATEGI PENINGKATANNYA (PERSPEKTIF GAYA KEPEMIMPINAN)

Neilany Edwina Nulampau  
neilany.edwina@president.ac.id  
President University

## ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menemukan akar penyebab rendahnya kinerja pustakawan, upaya yang telah dilakukan, hambatan, dan hasilnya. Metode dalam penelitian ini adalah kualitatif etnografi. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara, observasi, dan FGD. Validasi data dilakukan dengan triangulasi sumber dan teknik. Analisis dengan teknik Miles and Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab rendahnya kinerja pustakawan adalah tidak dimilikinya kemampuan yang dibutuhkan dan adanya hambatan dalam berkinerja. Oleh karena itu disarankan untuk meningkatkan kemampuan kerja pustakawan yang diiringi dengan pengurangan hambatan supaya kinerja pustakawan meningkat. Hal ini dapat diakomodir bila kepala perpustakaan menerapkan gaya kepemimpinan otoriter.

**Kata Kunci:** Kinerja Pustakawan, Peningkatan, Gaya Kepemimpinan

---

### Info Artikel

Diterima: 12 Juni 2019

Disetujui: 19 Juni 2019

Dipublikasikan: 1 Oktober 2019

## PENDAHULUAN

Perpustakaan adalah unit yang sangat strategis bagi sebuah perguruan tinggi. Sebagai sumber informasi dan referensi utama bagi perguruan tinggi, perpustakaan dapat dimanfaatkan secara maksimal baik oleh dosen maupun mahasiswa. Terdapat bermacam-macam sumber informasi sebagaimana dimaksud tersebut, diantaranya buku, jurnal, prosiding, surat kabar, dan sebagainya. Dengan adanya peran yang penting tersebut, selayaknya pegawai perpustakaan memiliki kinerja yang baik.

Sesuai dengan Undang-Undang tentang Perpustakaan No.43 Tahun 2007 menyatakan bahwa Pustakawan adalah seorang yang memiliki kompetensi, yang diperoleh melalui pendidikan dan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan fasilitas layanan perpustakaan. Keberadaan pustakawan di dalam suatu organisasi perpustakaan memiliki peranan yang sangat penting, karena pustakawan memiliki keterampilan khusus berdasarkan tingkat pendidikan profesi yang dimilikinya.

Secara umum fungsi dan tugas pustakawan menurut Elva Rahmah (2018) meliputi :

1. Memberi layanan informasi kepada pemustaka;
2. Memberi bimbingan kepada pemustaka secara terarah;
3. Membimbing pembaca dengan membaca dan mengenal literatur;
4. Memberikan bimbingan perpustakaan.

Pustakawan sebagai pengelola informasi harus mengenali beragam informasi yang tersedia dan dapat menyajikan informasi secara ringkas dan tepat sesuai dengan kebutuhan pemustaka. Seorang pustakawan idealnya juga harus memiliki kemampuan komunikasi personal yang baik dalam melayani pemustaka, memiliki kemampuan menelusur sumber-sumber informasi yang tersedia serta

memiliki jejaring yang luas dengan perpustakaan/lembaga/institusi lainnya sehingga dapat memenuhi kebutuhan informasi pemustaka dengan sebaik-baiknya. Pustakawan juga seorang yang kreatif dan inovatif, yang dapat mengolah beragam informasi yang tersedia menjadi informasi sesuai dengan kebutuhan pemustaka dan dapat memberdayakan informasi tersebut sesuai dengan kebutuhan pemustaka.

Pustakawan di Universitas Presiden memiliki latar belakang pendidikan di bidang ilmu perpustakaan. Meski telah dibekali dengan latar belakang pendidikan yang sesuai, kinerja pustakawan di Universitas Presiden belum menunjukkan tingkatan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terlihat dari beberapa data awal yang diperoleh dari observasi pendahuluan sebagai berikut.

1. Pustakawan tidak memberikan informasi secara terperinci kepada pemustaka yang berkunjung. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dengan sejumlah pemustaka yang mengakui bahwa mereka masih merasa kebingungan dalam menemukan referensi yang dibutuhkan walau telah mendapatkan arahan dari pustakawan.
2. Pustakawan tidak memberikan bimbingan kepada pemustaka dalam hal membaca dan mengenal literatur. Beberapa mahasiswa mengakui jarang berkunjung ke perpustakaan karena tidak memahami metode membaca yang efektif, serta tidak mendapatkan bimbingan dari pustakawan mengenai cara membaca.

Kedua temuan awal tersebut menjadi bukti bahwa kinerja pustakawan Universitas Presiden belum sebagaimana mestinya, dan masih perlu untuk ditingkatkan.

Kinerja pustakawan adalah hal yang penting, karena menjadi penentu bagi keberlangsungan atau kehidupan perpustakaan. Menurut Riniwati (2016) kinerja mengacu pada seberapa atau sejauh mana individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk mencapai sasaran yang diinginkan atau khusus dalam hal ini berhubungan dengan peran individu dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan apakah sepadan atau relevan bagi organisasi. Kutipan tersebut secara tegas menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara langsung akan berdampak pada organisasi. Demikian pula, kinerja pustakawan akan berdampak pada keberlangsungan pelayanan di perpustakaan. Apabila masalah ini tidak segera diatasi, maka citra atau masa depan perpustakaan akan jatuh seiring semakin buruknya kinerja pustakawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis permasalahan buruknya kinerja pustakawan di perpustakaan President University, dan menemukan solusi terhadap masalah tersebut dari perspektif upaya yang dilakukan oleh Kepala Perpustakaan. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Kinerja Pustakawan Perguruan Tinggi dan Strategi Peningkatannya (Perspektif Gaya Kepemimpinan)”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif etnografi. Pengertian penelitian etnografi menurut Creswell (2015) etnografi merupakan suatu desain kualitatif yang peneliti mendeskripsikan dan menafsirkan pola yang sama dari nilai, perilaku, keyakinan, dan bahasa dari suatu kelompok berkebudayaan sama. Penelitian ini hendak menggali nilai, perilaku, dan keyakinan yang terwujud dalam kinerja dari suatu kelompok yang berkebudayaan sama (dalam hal ini pustakawan Universitas Presiden).

Satuan analisis dalam penelitian ini adalah kinerja pustakawan di perpustakaan President University. Sedangkan satuan pengamatan dalam penelitian ini adalah pustakawan di perpustakaan President University sejumlah 7 orang. Data penelitian kualitatif dalam penelitian ini dikumpulkan dengan teknik sesuai petunjuk dari Sugiyono (2010), yaitu teknik wawancara, observasi dan focus group discussion. Data divalidasi dengan teknik triangulasi sumber, teknik, dan peneliti. Data kemudian dianalisis secara interaktif dengan teknik Miles and Huberman (Miles & Huberman, 1988).



Gambar Teknik Analisis Data Model Miles and Huberman

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data yang dilakukan berhasil mendapatkan berbagai informasi mengenai buruknya kinerja pustakawan di Universitas Presiden. Berikut dijelaskan mengenai faktor-faktor yang menjadi penyebab buruknya kinerja, dampaknya, dan beberapa cara yang diimplementasikan untuk mengatasi masalah tersebut.

Pekerjaan sebagai pustakawan dipandang sebagai karier dengan pekerjaan yang rutin. Pustakawan bekerja menurut standar operating prosedur atau alur kerja yang jelas. Hal inilah yang menjadi panduan bagi pustakawan di Universitas Presiden untuk menjalankan tugasnya. Data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa kinerja pustakawan dalam hal ini telah baik. Pustakawan dapat mengerjakan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan SOP atau prosedur kerja yang telah ditetapkan. SOP atau prosedur kerja yang telah dibuat berisikan urutan untuk mengerjakan sebuah pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, ketika pekerjaan tersebut telah selesai, pustakawan cenderung mengulang lagi dari awal ketika muncul pekerjaan yang sama di waktu selanjutnya.

Permasalahan terkait kinerja terjadi ketika ada hal-hal di luar SOP atau prosedur yang terjadi, dan berpengaruh terhadap siklus kerja yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, terdapat SOP atau prosedur untuk peminjaman buku dari pemustaka. Salah satu kegiatan yang harus dilakukan adalah scanning barcode di scanner yang tersedia. Ketika pustakawan hendak melakukan scanning, ditemukan bahwa scanner tidak berfungsi sebagaimana mestinya. Permasalahan-permasalahan di luar SOP semacam inilah yang sering kali tidak dapat diselesaikan oleh pustakawan.

Terkait dengan masalah kinerja pustakawan yang menjadi fokus dalam penelitian ini (tidak diberikannya informasi secara rinci pada pemustaka, dan tidak diberikannya pendampingan membaca) perlu ditemukan akar permasalahannya. Dari hasil pengumpulan data maka dapat diketahui akar penyebab masalah kurang maksimalnya kinerja pustakawan di President University antara lain terbatasnya kemampuan penguasaan bahasa asing terutama bahasa Inggris.

Masalah kemampuan bahasa Inggris menjadi penting dikarenakan koleksi di perpustakaan President University sebagian besar berbahasa Inggris. Terbatasnya pengetahuan dan keterampilan yang pustakawan miliki dalam mengolah informasi, serta kurangnya kemampuan berkomunikasi dalam menghadapi pemustaka sehingga kinerja pustakawan dinilai masih belum dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sebagai penyedia informasi.

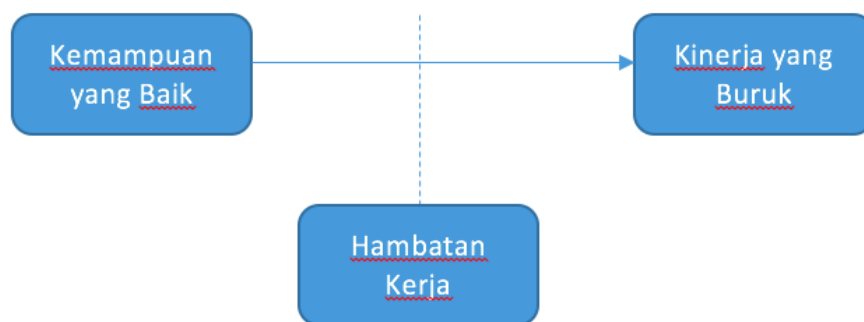
Faktor utama koleksi berbahasa Inggris yang meliputi berbagai bidang disiplin ilmu serta berbagai karakteristik pemustaka yang tidak hanya merupakan mahasiswa yang berasal dari berbagai wilayah di Indonesia juga mahasiswa asing yang berasal dari beberapa negara tetapi juga memiliki latar belakang sosial budaya yang beragam. Dengan minimnya kemampuan pustakawan dalam menjawab semua pertanyaan pemustaka secara komprehensif dan kurangnya kemampuan pustakawan dalam menentukan alternatif sumber informasi yang diperlukan pemustaka juga menjadi penyebab

sulitnya pustakawan memenuhi beragam informasi yang bersifat spesifik yang sumbernya dalam bahasa Inggris.

Guna mengatasi permasalahan tersebut, pimpinan perpustakaan Universitas Presiden melakukan berbagai upaya guna meningkatkan kinerja pustakawannya. Beberapa upaya yang telah dilakukan kepala perpustakaan dalam usaha meningkatkan kinerja pustakawan adalah dengan mengikutsertakan staf perpustakaan dalam kegiatan seminar ataupun pelatihan di bidang perpustakaan sehingga dengan meningkatkan kualitas kompetensi staf pustakawan maka pustakawan dapat meningkatkan kinerjanya ke arah yang lebih baik dan dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pemustaka.

Setelah mengikuti pelatihan atau seminar yang dimaksud, pustakawan memiliki kemampuan dan kepercayaan diri untuk melakukan tugas-tugasnya, dalam hal ini penyampaian informasi dan pendampingan membaca. Meski begitu, kemampuan tersebut tidak dapat dilaksanakan secara maksimal, karena masih terbatasnya kemampuan bahasa Inggris, dan hal ini menjadi hambatan bagi pustakawan untuk melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, ditemukan bahwa kemampuan yang baik dalam diri pustakawan belum tentu berdampak pada kinerja yang juga baik. Apabila dalam proses berkinerja, kemampuan tersebut dihalangi dengan hambatan-hambatan tertentu (misalnya bahasa), maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal. Hasil sintesis ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar Sintesis Hasil Penelitian

Dengan tidak dimilikinya inisiatif dalam bekerja, maka pustakawan memerlukan pimpinan dengan gaya otoriter. Menurut Mahmud dan Santaria (2016), dalam gaya kepemimpinan otoriter ini, peran pemimpin menjadi dominan. Pemimpin bertugas menggerakkan anak buah sesuai dengan arahan yang diberikan. Dalam hal penelitian ini, kepala perpus perlu berinisiatif untuk meningkatkan kemampuan pustakawan, dan mengurangi hambatan yang terjadi.

Studi mengenai kinerja seorang pegawai selama ini lebih banyak diarahkan pada penemuan determinan kinerja. Sedangkan faktor pendukung dan penghambat kinerja belum banyak dibahas oleh para peneliti bidang sumber daya manusia. Pada beberapa penelitian kuantitatif, peneliti mengangkat beberapa atribut sebagai variabel moderator, di mana variabel tersebut tidak dapat diperbaiki. Variabel moderator dalam konteks penelitian kuantitatif dipercaya dapat menjadi pendukung atau penghambat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat penelitian. Sebagai contoh, Haq (2015) mengangkat masa kerja sebagai moderator. Sebagaimana kita ketahui, masa kerja tidak dapat diubah saat itu juga, sehingga perlu strategi yang berbeda untuk meningkatkan variabel terikat penelitian. Lain halnya dengan Oktaviantri dan Mas'ud (2016) yang mengangkat power distance sebagai moderator. Dalam penelitian ini, jelas bahwa power distance dapat ditambah atau dikurangi, sehingga hambatan bisa diubah menjadi dukungan.

Kinerja karyawan pada hakikatnya merupakan muara dari berbagai aspek yang menjadi penyebabnya. Tidak hanya perlakuan dari pimpinan saat itu saja, namun juga proses pembentukan karyawan sejak dari lahir. Dalam hal ini, penelitian dari Sihotang dan Santosa (2019) menunjukkan bahwa kesiapan kerja seseorang dibentuk sejak masa sekolahnya. Hal inilah yang nantinya berdampak pada kinerjanya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, buruknya kinerja pustakawan disebabkan oleh mindset pustakawan yang memandang bahwa pustakawan memiliki pekerjaan yang rutin. Hal ini membuat ketidakmampuan pustakawan dalam mengatasi masalah yang mengganggu sistem pekerjaan. Untuk itulah maka pustakawan diikutkan dalam pelatihan atau seminar yang secara langsung terbukti dapat meningkatkan kemampuannya. Meski kemampuan telah meningkat, namun ternyata kinerja belum dapat meningkat secara maksimal karena adanya hambatan berupa rendahnya kemampuan bahasa Inggris. Guna melakukan upaya-upaya tersebut, maka pimpinan perpustakaan (kepala perpus) perlu menerapkan gaya kepemimpinan otoriter.

Berdasarkan simpulan tersebut, disarankan pada pustakawan untuk meningkatkan kemampuan bahasa Inggris, supaya kemampuan yang dimiliki dapat diterapkan, sehingga kinerjanya meningkat. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan bagi implementasi kemampuan pustakawan dalam mewujudkan kinerja yang baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Creswell, J. W. 2015. *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Haq, N. 2015. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Job Insecurity Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderator (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang). Under Graduates thesis, UNNES.
- Miles, B. M., Huberman, A. M. 1988. *Qualitative Data Analysis*. Sage Publication.
- Oktaviantry, S., Mas'ud, F. 2016 Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Power Distance Sebagai Moderator (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). Undergraduate thesis, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Rahmah, E. 2018. *Akses dan Layanan Perpustakaan : Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Riniwati, H. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Sihotang, F. H., Santosa, D. S. S. Pengaruh Prestasi Belajar, Penguasaan Teknologi Informasi dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Ecodunamika*. Vol. 2, No. 1, Tahun 2019.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang No.43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan.