

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Bab dua berisi penjelasan terkait teori yang digunakan dalam penelitian ini, agar dapat memahami lebih dalam terkait permasalahan yang diangkat pada penelitian ini. Teori-teori yang dipakai dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

2.1.1 Konsep Kinerja Pustakawan

Kinerja merupakan sebuah pencapaian prestasi yang didapat dari hasil kerja seorang individu atau kelompok yang telah dilakukannya (Dinahaji & Permana, 2012). Kinerja merupakan sebuah *output* atau hasil yang didapat dari adanya tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai untuk mencapai tujuan instansi (Asari et al., 2022). Kinerja dapat ditentukan oleh kuantitas dan kualitas kerja kolektif yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang didapatkan dari suatu target pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Istilah kinerja berkembang secara formal dalam konteks manajemen suatu instansi sudah ada pada abad ke-20 (Tsauri, 2014). Salah satu konsep awal yang relevan dalam pengembangan teori kinerja pegawai adalah *scientific management* yang dikembangkan oleh Frederick W. Taylor pada penghujung abad ke-19 dan permulaan abad ke-20. Selanjutnya, pemikiran tentang manajemen kinerja pegawai terus berkembang sepanjang abad ke-20 (Suprihanto & Putri, 2021). Perkembangan

lebih lanjut dalam teori kinerja pegawai juga terjadi dengan adopsi sistem penilaian kinerja.

Armstrong & Baron (1998) mengemukakan bahwa kinerja disebabkan oleh empat faktor, yaitu faktor pribadi (*personal factors*), faktor kepemimpinan (*leadership factors*), faktor tim (*team factors*), serta faktor sistem kerja dan fasilitas (*system and facility factors*). Faktor-faktor tersebut dapat dikombinasikan menjadi faktor pendukung dan penarik kinerja pustakawan. Faktor pendorong dalam kinerja pustakawan adalah elemen atau aspek yang bersifat mendukung dan memperkuat kinerja pustakawan. Adapun faktor penarik atau penghambat adalah segala elemen atau aspek yang sifatnya menghalangi dan menghambat kinerja pustakawan.

Teori Armstrong & Baron (1998) turut didukung oleh Dwiyanti (2018) yang mengutarakan jika faktor lingkungan tempat kerja juga menyebabkan minimnya kinerja. Hal tersebut sejalan dengan faktor keempat yang dikemukakan oleh Armstrong & Baron (1998), yaitu faktor sistem dan fasilitas yang mengarah pada lingkungan kerja. Tidak terdapat faktor tambahan yang secara khusus ditambahkan ke dalam kerangka faktor kinerja pegawai yang telah dikemukakan oleh Armstrong & Baron (1998).

Faktor-faktor yang telah dikemukakan Armstrong & Baron (1998) dapat diterapkan dalam kinerja pegawai profesional lainnya yang memiliki kompetensi. Salah satunya adalah pustakawan yang juga dapat mengambil manfaat melalui konsep manajemen kinerja untuk meningkatkan layanan dan efisiensi operasional perpustakaan. Muchdarsyah (2021) menyatakan bahwa tinggi serta rendahnya sebuah kinerja pustakawan dapat disebabkan beberapa faktor seperti kapabilitas dan

keinginan kerja, serta fasilitas di tempat kerja yang digunakan. Kedua faktor tersebut sejalan dengan teori Armstrong & Baron (1998) yang mengemukakan bahwa kinerja disebabkan oleh empat faktor, dua diantaranya adalah faktor individu serta faktor sistem dan fasilitas.

Winarandu & Marlina (2013) mengimplementasikan teori kinerja yang dikemukakan Armstrong & Baron (1998) ke dalam bidang ilmu perpustakaan menjadi empat faktor yang menyebabkan kinerja pustakawan menurun atau meningkat. Adapun faktor-faktor tersebut, yaitu:

1. Faktor pribadi atau individu yang mencakup kemampuan pribadi, kepercayaan dalam diri, motivasi, dan komitmen. Oleh karena itu, individu pustakawan akan menyebabkan kinerjanya masing-masing. Jika pustakawan memiliki kompetensi diri yang baik seperti memiliki keahlian pribadi, sehingga dapat memahami tata cara kerja di dalam perpustakaan dan memiliki kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang tinggi akan profesinya, maka komponen tersebut akan menjadi faktor pendorong kinerja pustakawan. Sebaliknya, jika dalam diri pustakawan tidak memahami manajemen atau pengelolaan di dalam perpustakaan dan kepercayaan, motivasi, serta komitmen yang rendah, maka akan menjadi faktor penarik kinerja pustakawan itu sendiri.
2. Faktor kepemimpinan, termasuk kualitas arahan, dorongan, serta dukungan yang diberikan oleh pimpinan setempat. Jika pustakawan memiliki dukungan yang tinggi dari pimpinan, baik itu kepala instansi setempat atau kepala bagian perpustakaan, maka pustakawan mampu memberikan kualitas pelayanan yang baik serta memiliki kinerja yang optimal. Namun, semua itu kembali lagi

tergantung dari diri pustakawan masing-masing dalam menerima dorongan atau arahan yang diberikan oleh pimpinan. Jika pustakawan abai dari dorongan dan arahan yang diberikan pimpinan, hal tersebut dapat menjadi faktor penarik kinerja pustakawan.

3. Faktor tim atau kelompok, yaitu kualitas dukungan yang didapatkan dari rekan kerja. Jika dalam lingkup kerja seorang pustakawan memiliki rekan kerja yang dapat diajak kerja sama dan merasa nyaman satu sama lain, akan menjadi faktor pendorong kinerja pustakawan. Pustakawan pasti akan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan, jika lingkungannya menyenangkan. Sebaliknya, apabila dalam lingkungan kerja seorang pustakawan tidak memiliki rekan kerja atau respon anggota tim tidak baik seperti sering bertengkar dan bersaing dalam mengambil suatu keputusan, maka akan memunculkan faktor penarik, sehingga menghambat kinerja pustakawan.
4. Faktor sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh perpustakaan atau organisasi induknya. Sistem kerja dan fasilitas yang ada merupakan suatu aspek yang sangat esensial untuk diperhatikan. Pelaksanaan kerja pustakawan dapat disebabkan oleh sistem kerja dan fasilitas (Hafid et al., 2021). Sistem kerja yang teratur dan disiplin dapat menyebabkan munculnya faktor pendorong kinerja pustakawan. Begitupun sebaliknya, sistem kerja yang tidak teratur dan tidak disiplin di lingkup perpustakaan dapat menyebabkan munculnya faktor penarik kinerja pustakawan, seperti kurangnya tenaga sumber daya manusia dan adanya rotasi tugas kerja. Rotasi kerja menyebabkan pustakawan terkadang harus merasakan tertinggal dalam memahami pekerjaan

yang ada di dalam perpustakaan, pemahaman tentang hasil kerja di perpustakaan, sehingga menyebabkan kendala dalam penyusunan koleksi bahan pustaka dengan benar, dan kurangnya pemahaman tentang pengolahan bahan pustaka (Winarandu & Marlina, 2013).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pustakawan dalam menjalankan tugasnya akan disebabkan oleh faktor pendorong dan penarik yang berperan dalam menentukan hasil akhir dari pekerjaan mereka.

2.1.2 Relasi Kinerja Pustakawan dan Kualitas Manajemen Perpustakaan

Secara umum, manajemen adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh lembaga atau instansi untuk meningkatkan kinerja instansi melalui kegiatan perencanaan di tahap awal kegiatan, pengorganisasian dengan penataan sumber daya manusia, pengarahan dan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta pelaporan kinerja pada tahap terakhir (Eviendrita, 2020). Perpustakaan sebagai salah satu instansi juga tidak lepas dari kebutuhan untuk melakukan manajemen dalam penyelenggaraannya. Pelaksanaan manajemen di perpustakaan sering disebut dengan istilah manajemen perpustakaan, yang pada intinya merupakan rangkaian aktivitas untuk melakukan manajemen atau mengelola perpustakaan.

Manajemen perpustakaan merupakan kegiatan yang mengadopsi konsep manajemen secara keseluruhan. Manajemen perpustakaan adalah aktivitas manajemen yang dilakukan dalam perpustakaan mulai dari pengaturan, pengarahan, pembimbingan, dan pengendalian. Pada paruh pertama abad ke-20, pustakawan mulai mempelajari teori manajemen dan mengaplikasikan teori yang

telah dikembangkan secara khusus ke dalam perpustakaan (Koizumi, 2017). Pada paruh kedua tahun 1970-an, terdapat teori manajemen perpustakaan yang muncul (Mittermeyer & Houser, 1979). Setelahnya, di beberapa buku mulai muncul istilah ‘Manajemen Perpustakaan’. Namun, teori manajemen perpustakaan yang telah ada dikenalkan sebagai sebuah modifikasi teori manajemen yang diterapkan ke dalam perpustakaan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Kittle (1961) dan Evans (1976). Kittle (1961) dan Evans (1976) menyatakan bahwa pustakawan mulai mengaplikasikan teori manajemen ke dalam perpustakaan pada tahun 1960-an dan 1970-an.

Pada periode selanjutnya, yaitu setelah tahun 1960-an, ‘*management*’ sering dianggap sama dengan ‘*strategic management*’ (Koizumi, 2017). Konsep *strategic management* pada awalnya digunakan untuk sekolah militer, lalu menjadi bagian dari konsep manajemen. Awal tahun 1970-an, *strategic management* mulai diperuntukkan secara eksplisit untuk perpustakaan (Evans, 1976). Selanjutnya, pada tahun 1990-an *strategic management* kembali digunakan oleh perpustakaan di Amerika. Adapun, *strategic management* mulai diaplikasikan ke dalam perpustakaan di Indonesia pada awal tahun 2010-an.

Strategic management untuk perpustakaan dapat dijelaskan dari segi general dan spesifik. Koizumi (2017) mengemukakan teori *strategic management* perpustakaan dan membaginya menjadi dua, yaitu *General Strategies for Libraries* dan *Specific Strategies for Libraries*. *General Strategies for Libraries* biasanya terdiri dari layanan, pengelolaan, dan struktur operasional yang umum terdapat di perpustakaan. Adapun perpustakaan mengadopsi teori *Specific Strategies for*

Libraries disesuaikan berdasarkan lingkungan dan jenis perpustakaan. Perpustakaan terus menggunakan teori *strategic management* baik general dan spesifik ketika lingkungan ekonomi dan informasi terus berubah, begitu pula perilaku pengguna informasi (Koizumi, 2017). Teori *strategic management* baik general dan spesifik dapat digunakan secara bersamaan.

Koizumi (2017) menyatakan terdapat lima komponen yang mencakup teori *General Strategies for Libraries*, yaitu:

1. *Subject-based knowledge and information services by collections*

(Pengetahuan dan layanan informasi berbasis subjek berdasarkan koleksi)

Pustakawan perlu mengembangkan, memilih, memperoleh, mengklasifikasikan, mengkatalogisasikan, dan menyajikan koleksi berdasarkan subjek, dan harus mengembangkan layanan berdasarkan koleksi tersebut.

2. *Coping with new media and the increase in document formats* (Menghadapi media baru dan peningkatan format dokumen)

Pustakawan perlu memiliki strategi untuk meningkatkan prosedur perpustakaan dengan mengelola perubahan dalam format dokumen. Mengatasi perubahan format buku atau jurnal perpustakaan merupakan bagian yang tidak dapat dihindari dalam pengelolaan perpustakaan. Pada tahun 1970-an dan 1980-an, pendekatan manajemen ini dimanfaatkan oleh pustakawan untuk menghadapi semakin banyaknya penerbitan jurnal dan jenis media baru, seperti mikrofilm, CD, dan multimedia. Strategi ini mengharuskan perpustakaan untuk memperluas sendiri fungsi divisi berbasis media, seperti seleksi, akuisisi,

klasifikasi, dan pengembangan sistem informasi, serta layanan pengguna. Namun, pembentukan fungsi divisi berbasis media harus disesuaikan terlebih dahulu berdasarkan lingkungan dan jenis perpustakaan.

3. *Effective collection organisation, maintenance and archival* (Sistem organisasi koleksi beserta pemeliharaan dan pengarsipan yang efektif)

Jenis strategi umum yang ketiga sangat berhubungan langsung dengan koleksi yang merupakan jantung dan jiwa perpustakaan, dan terdiri dari pemeliharaan koleksi bagi pengguna serta menyebarkannya dengan cara yang mudah digunakan. Terlepas dari format materinya, akumulasi dan pemeliharaan seluruh koleksi yang berkelanjutan merupakan tugas terpenting yang dihadapi oleh pengelola perpustakaan. Strategi ini sangat berkaitan dengan bangunan perpustakaan, fasilitas, dan perencanaan ruang di perpustakaan.

4. *Sharing collections and bilateral cooperation* (Pertukaran koleksi dan kerja sama bilateral)

Keterbatasan dalam anggaran, gedung, dan fasilitas, serta tidak dapat menyimpan semua jenis dokumen dalam lingkup sendiri membentuk sebuah kerja sama antar perpustakaan dan instansi lain muncul. Jenis strategi ini membuat perpustakaan dapat menyediakan sistem informasi yang luas dan juga mempererat kerja sama dengan perpustakaan lain.

5. *Expanding openness and outreach to communities* (Memperluas keterbukaan dan penjangkauan kepada komunitas)

Pustakawan perlu memperluas keterbukaan dengan mendigitalkan koleksi perpustakaan untuk memperluas akses terhadap sumber daya digital, dan

memperluas cabang fisik perpustakaan agar lebih melekat pada setiap komunitas. Dengan melakukan hal tersebut, pustakawan mampu memperluas keterbukaan perpustakaan dan mempererat hubungan antara pengguna dengan layanan dan sumber informasi.

Selain secara general, Koizumi (2017) juga mengemukakan teori *strategic management* secara spesifik (*Specific Strategies for Libraries*), yaitu:

1. *Subject Specialisation* (Spesialisasi Subjek)

Pada bagian ini pustakawan harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang cakupan subjek yang lebih spesifik. Spesialisasi subjek menyediakan layanan berupa layanan referensi, layanan publik, dan layanan teknis.

2. *Equalising Social Opportunities* (Pemerataan Kesempatan Sosial)

Bagian ini merupakan perluasan layanan untuk pengguna jarak jauh agar pengguna yang tidak dapat mengunjungi perpustakaan juga bisa menikmati layanan di perpustakaan.

3. *Consultation Services* (Layanan Konsultasi)

Bagian ini mencakup penyediaan layanan referensi, menanggapi kebutuhan pengguna, pelatihan literasi informasi, dan dukungan penelitian.

4. *Sophisticated Research Services* (Layanan Penelitian Canggih)

Bagian ini menyediakan layanan tingkat tinggi yang sesuai dengan kebutuhan pengguna serta memiliki layanan yang mendukung analisis terperinci sebuah penelitian untuk memenuhi kebutuhan pengguna.

5. *Expanding Editing and Publishing Functions* (Perluasan Fungsi Penyuntingan dan Penerbitan)

Bagian ini melibatkan peningkatan fungsi pada pustakawan untuk mengumpulkan informasi, mengedit informasi, dan mengirimkannya kepada pengguna agar kebutuhan pengguna dapat terpenuhi. Hal ini membuat pustakawan dapat menciptakan keluaran terbaru dan memberi nilai tambah pada informasi yang sudah ada.

6. *Enhancing Visitor Facilities* (Peningkatan Fasilitas Pengunjung)

Bagian ini melibatkan peningkatan gedung dan fasilitas perpustakaan, sehingga pengunjung dapat melakukan kegiatan dengan nyaman dan efektif.

7. *Service and Operational Improvement* (Peningkatan Pelayanan dan Operasional)

Bagian ini melibatkan administrasi yang efisien serta peningkatan layanan dan operasional yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pengguna.

Komponen *General Strategies for Libraries* dan *Specific Strategies for Libraries* yang terdapat dalam teori *strategic management* berasal dari studi kasus mendalam yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga juga dapat digunakan dalam manajemen perpustakaan di masa depan (Koizumi, 2017). Teori *strategic management* perpustakaan yang dikemukakan Koizumi (2017) telah terbukti berhasil dan efektif karena telah diuji berdasarkan analisis pada kasus nyata di perpustakaan. Teori *strategic management* perpustakaan secara spesifik lebih berorientasi pada teori dan penelitian, sehingga lebih baik dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya.

Pada akhir tahun 1990-an dan awal tahun 2000-an, peningkatan penggunaan teknologi di perpustakaan menyebabkan kebingungan dan kesulitan karena perpustakaan hanya memiliki sedikit teknisi atau keterampilan untuk menangani teknologi baru. Tanpa keterampilan atau pelatihan khusus, pustakawan yang bertugas mengelola perpustakaan menjadi semakin bingung ketika menghadapi tuntutan teknologi yang terus berubah. Faktor dari teori *strategic management* perpustakaan dibentuk agar manajemen perpustakaan dapat terarah mengikuti perkembangan teknologi. Oleh karena itu, pustakawan sebagai sumber daya manusia yang berada di dalam perpustakaan harus memiliki kinerja yang dapat menyesuaikan keadaan dan perkembangan sekitarnya.

Asari et al. (2022) dalam bukunya juga menyatakan bahwa terdapat hubungan erat antara kinerja pustakawan dengan kualitas manajemen perpustakaan. Semua aktivitas yang ada dalam manajemen perpustakaan dilakukan demi menyokong pustakawan untuk menjalankan tugas-tugasnya di perpustakaan (Iskandar, 2016). Luthfiyah (2016) menyatakan bahwa sebuah kegiatan manajemen dalam perpustakaan dilaksanakan sebagai cara agar visi dan misi perpustakaan dapat tercapai. Berdasarkan pernyataan tersebut, ditekankan bahwa untuk mencapai sebuah tujuan dan sasaran diperlukan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya seperti informasi, sumber dana, sistem, perlengkapan, ide, dan teknologi. Sumber daya manusia dalam konteks perpustakaan, yaitu pustakawan memiliki peran penting dalam pelaksanaan manajemen perpustakaan.

Pustakawan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kualitas manajemen perpustakaan (Iskandar, 2016). Pustakawan dapat menjadikan

perpustakaan berjalan dengan efektif dan merencanakan seluruh manajemen perpustakaan sampai nantinya melayani pemustaka dan mengendalikan sumber daya lainnya yang ada di dalam perpustakaan. Keberadaan pustakawan yang berkualitas baik secara pengetahuan, keterampilan, hingga sikap, akan membuat suatu perpustakaan dengan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan. Pada dasarnya, pustakawan merupakan kunci penggerak roda perpustakaan sekaligus faktor kunci yang akan menentukan keberhasilan perpustakaan. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, kinerja pustakawan dapat menentukan sejauh mana kualitas manajemen perpustakaan (Iskandar, 2016).

Hubungan kinerja pustakawan sebagai faktor penentu kualitas manajemen perpustakaan dapat diukur dengan sejauh mana kinerja pustakawan dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja diperlukan oleh pustakawan agar nantinya mampu untuk berkompetisi, memiliki daya saing yang tinggi, dan memberikan kinerja maksimal dalam pekerjaannya. Hal ini karena pustakawan diharuskan untuk membuat sebuah program di dalam perpustakaan agar citra dan nama perpustakaan ikut terangkat (Nashihuddin & Aulianto, 2015). Ketika pustakawan memiliki kinerja yang tinggi, maka perpustakaan tempatnya bekerja akan ikut terbantu untuk meningkatkan kualitas baik itu dari segi pelayanan maupun kegiatan yang dilakukan. Begitupun sebaliknya, bila kinerja seorang pustakawan buruk, maka kemungkinan besar manajemen perpustakaan akan mengalami kemunduran. Oleh karena itu, di saat bersamaan kinerja pustakawan akan menyebabkan kualitas manajemen perpustakaan tempatnya bekerja. (Asari et al., 2022).

2.2 Penelitian Sejenis Sebelumnya

Penelitian sejenis sebelumnya merupakan penelitian terdahulu yang memiliki topik kajian yang relevan dengan topik yang dikaji oleh peneliti. Hasil penelitian terdahulu tersebut, akan dijadikan sebagai acuan kebaruan pada penelitian ini. Adapun penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

Penelitian sejenis sebelumnya yang pertama berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pustakawan Lingkup Kementerian Pertanian” ditulis oleh Erriani Kristiyaningsih yang dimuat dalam Jurnal Ikatan Pustakawan Indonesia pada tahun 2019. Penelitian yang ditulis oleh Kristiyaningsih (2019) bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor atau penyebab motivasi terhadap keberlangsungan kinerja pustakawan dalam Kementerian Pertanian. Metode penelitian yang digunakan oleh Kristiyaningsih (2019) adalah metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang didapat dari faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pustakawan di lembaga tersebut, faktor-faktor tersebut mencakup lingkungan kerja dan gaji yang diberikan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Kristiyaningsih (2019) dengan penelitian ini terdapat pada topik yang dibahas, yaitu meneliti mengenai kinerja pustakawan dalam lingkup perpustakaan khusus di instansi pemerintah. Selain itu, keduanya sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun yang membedakan antara penelitian yang dilakukan oleh Kristiyaningsih (2019) dengan penelitian ini terletak pada *locus* yang diteliti dan teori yang digunakan. *Locus* pada

penelitian yang dilakukan oleh Kristiyaningsih (2019) adalah Kementerian Pertanian, sementara *locus* pada penelitian ini adalah Perpustakaan Museum Nasional Indonesia. Teori yang digunakan pada penelitian yang dilakukan oleh Kristiyaningsih (2019) menggunakan teori faktor-faktor motivasi kerja yang meliputi kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan gaji atau tunjangan, sementara penelitian ini menggunakan teori faktor kinerja pegawai yang meliputi faktor pribadi, faktor kepemimpinan atau *leadership*, faktor tim, serta faktor sistem kerja dan fasilitas.

Penelitian sejenis sebelumnya yang kedua berjudul “Pengaruh Pemberdayaan Kinerja Fungsional Pustakawan Terhadap Kualitas Perpustakaan (Studi Kasus Perpustakaan Daerah Kota Kediri)” ditulis oleh Sri Hariyanti dan Noviliya yang dimuat dalam JoIEM (*Journal of Islamic Education Management*) pada tahun 2020. Penelitian yang ditulis oleh Hariyanti & Noviliya (2020) merupakan penelitian studi kasus dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti & Noviliya (2020) membahas mengenai pemberdayaan kinerja dalam kegiatan fungsional pustakawan dan membedah faktor-faktor yang ikut andil di dalamnya, baik itu penghambat atau kendala yang didapatkan. Hasil yang didapatkan adalah kinerja pustakawan memiliki pengaruh terhadap kualitas perpustakaan, pustakawan di Perpustakaan Daerah Kota Kediri dalam kesehariannya harus selalu profesional dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, sehingga kualitas perpustakaan dapat meningkat.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti & Noviliya (2020) dengan penelitian ini terdapat pada topik yang diambil, yaitu mengenai pengaruh

yang ditimbulkan dari kinerja pustakawan. Adapun perbedaannya, penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti & Noviliya (2020) menganalisis mengenai kualitas perpustakaan secara keseluruhan, sementara penelitian ini hanya berfokus pada kualitas manajemen perpustakaan. Perbedaan lainnya terletak pada metode penelitian dan *locus* penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti & Noviliya (2020) menggunakan metode penelitian kualitatif dengan model deskriptif dan pendekatan studi kasus, sementara penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. *Locus* penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti & Noviliya (2020) terletak di Perpustakaan Daerah Kota Kediri, sementara penelitian ini terletak di Perpustakaan Museum Nasional Indonesia.

Penelitian sejenis sebelumnya yang ketiga berjudul “*A Comparative Study of Library Services and Job Performance of Librarians and Paraprofessional Librarians in Public Libraries in South-South Nigeria*” yang ditulis oleh Enite A. Urhefe-Okotie, Victoria N. Okafor, dan Osaze Patrick Ijiekhuamhen yang dimuat dalam jurnal *Performance Measurement and Metrics* pada tahun 2022. Penelitian yang dilakukan oleh Urhefe-Okotie et al. (2022) bertujuan untuk membandingkan layanan perpustakaan dan kinerja pustakawan di Perpustakaan Umum di South-South Nigeria. Penelitian yang dilakukan oleh Urhefe-Okotie et al. (2022) berfokus pada efek yang ditimbulkan dari kinerja pustakawan terhadap layanan perpustakaan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian campuran atau *mixed-method* dengan desain penelitian survei deskriptif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Urhefe-Okotie et al. (2022) menunjukkan bahwa semua masalah yang terkait dengan penyediaan layanan perpustakaan dan kinerja pustakawan

ditemukan kemunduran besar dalam layanan perpustakaan umum di South-South Nigeria.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Urhefe-Okotie et al. (2022) dengan penelitian ini adalah topik yang diambil, yaitu mengenai kinerja pustakawan terhadap salah satu aspek di dalam perpustakaan. Adapun perbedaannya, penelitian yang dilakukan oleh Urhefe-Okotie et al. (2022) meneliti mengenai kinerja pustakawan terhadap kualitas sebuah layanan di perpustakaan, sementara penelitian ini membahas mengenai kinerja pustakawan terhadap kualitas manajemen perpustakaan. Perbedaan lainnya terdapat pada metode penelitian dan *locus* penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Urhefe-Okotie et al. (2022) menggunakan metode penelitian *mixed-method* dengan, sementara dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. *Locus* penelitian yang dilakukan oleh Urhefe-Okotie et al. (2022) dilakukan di Perpustakaan Umum di South-South Nigeria, sementara dalam penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Museum Nasional Indonesia yang termasuk ke dalam jenis perpustakaan khusus.

Penelitian sejenis sebelumnya yang keempat berjudul “*Knowledge Management, Organizational Culture and Job Performance in Nigerian University Libraries*” yang ditulis oleh Cyprian Ifeanyi Ugwu dan AN Ejikeme yang dimuat dalam IFLA Journal pada tahun 2022. Penelitian yang dilakukan oleh Ugwu & Ejikeme (2022) bertujuan untuk menyelidiki efek yang dihasilkan dari budaya organisasi antara penyelenggaraan manajemen pengetahuan dan kinerja pustakawan di Nigerian University Libraries. Metode yang digunakan adalah

metode penelitian kuantitatif dengan lima hipotesis diajukan untuk pengujian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ugwu & Ejikeme (2022) mengungkapkan bahwa manajemen pengetahuan dan budaya organisasi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan. Hasil penelitian ini juga memberikan bukti kuat yang mendukung dampak budaya organisasi terhadap hubungan antara manajemen pengetahuan dan kinerja pustakawan akademik di Nigerian University Libraries.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ugwu & Ejikeme (2022) dengan penelitian ini terletak pada topik utama yang diambil, yaitu kinerja pustakawan dan metode penelitian yang digunakan, yaitu metode penelitian kuantitatif. Adapun perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Ugwu & Ejikeme (2022) dengan penelitian ini adalah *locus* dan objek penelitian yang diteliti. *Locus* penelitian yang dilakukan oleh Ugwu & Ejikeme (2022) bertempat di Nigerian University Libraries, sementara *locus* pada penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Museum Nasional Indonesia. Adapun objek penelitian yang dilakukan oleh Ugwu & Ejikeme (2022) melibatkan manajemen pengetahuan dan budaya organisasi terhadap kinerja pustakawan, sementara pada penelitian ini objek yang diteliti adalah kinerja pustakawan dan kualitas manajemen perpustakaan.

Penelitian sejenis sebelumnya yang kelima berjudul “*Key Performance Indicators (KPIs) in Ghanaian University Libraries: Developing Outcome-based Metrics for Staff Performance*” yang ditulis oleh Gloria Bosomtwi Amoah dan Mabel Khayisia Minishi-Majanja yang dimuat dalam jurnal *Performance Measurement and Metrics* pada tahun 2022. Penelitian yang dilakukan oleh Amoah

& Minishi-Majanja (2022) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar efektivitas indikator kinerja utama pustakawan (KPI) yang digunakan oleh sembilan perpustakaan universitas di Ghana. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amoah & Minishi-Majanja (2022) mengungkapkan bahwa indikator kinerja utama pustakawan (KPI) berpotensi membantu memenuhi visi dan misi yang ditargetkan oleh sembilan perpustakaan universitas di Ghana.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Amoah & Minishi-Majanja (2022) dengan penelitian ini terletak pada topik utama yang diambil, yaitu kinerja pustakawan dan metode penelitian yang digunakan, yaitu metode penelitian kuantitatif. Adapun perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Amoah & Minishi-Majanja (2022) dengan penelitian ini adalah *locus* dan objek penelitian yang diteliti. *Locus* penelitian yang dilakukan oleh Amoah & Minishi-Majanja (2022) bertempat di sembilan perpustakaan universitas di Ghana, sementara *locus* pada penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Museum Nasional Indonesia. Objek yang diteliti pada penelitian yang dilakukan oleh Amoah & Minishi-Majanja (2022) melibatkan indikator kinerja utama pustakawan (KPI) terhadap kinerja yang dihasilkan pustakawan, sementara pada penelitian ini objek yang diteliti adalah kinerja pustakawan dan kualitas manajemen perpustakaan.

Berdasarkan kelima penelitian sejenis sebelumnya yang telah dijabarkan, penelitian mengenai hubungan kinerja pustakawan terhadap kualitas manajemen perpustakaan menunjukkan urgensinya. Pengimplementasian hubungan kinerja pustakawan berdampak pada aspek lain seperti kepuasan pemustaka, motivasi

kerja, dan layanan perpustakaan. Penelitian terdahulu yang telah dipaparkan menunjukkan bahwa belum ada yang mengeksplorasi kinerja pustakawan sebagai salah satu aspek yang memiliki hubungan erat dengan manajemen perpustakaan, terlebih di Perpustakaan Museum Nasional Indonesia, sehingga pengembangan penelitian mengenai kinerja pustakawan dan manajemen perpustakaan masih perlu dilakukan. Hal inilah yang akan dibahas dalam penelitian ini sekaligus menjadi potensi keterbaruan dari hasil penelitian.

2.3 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

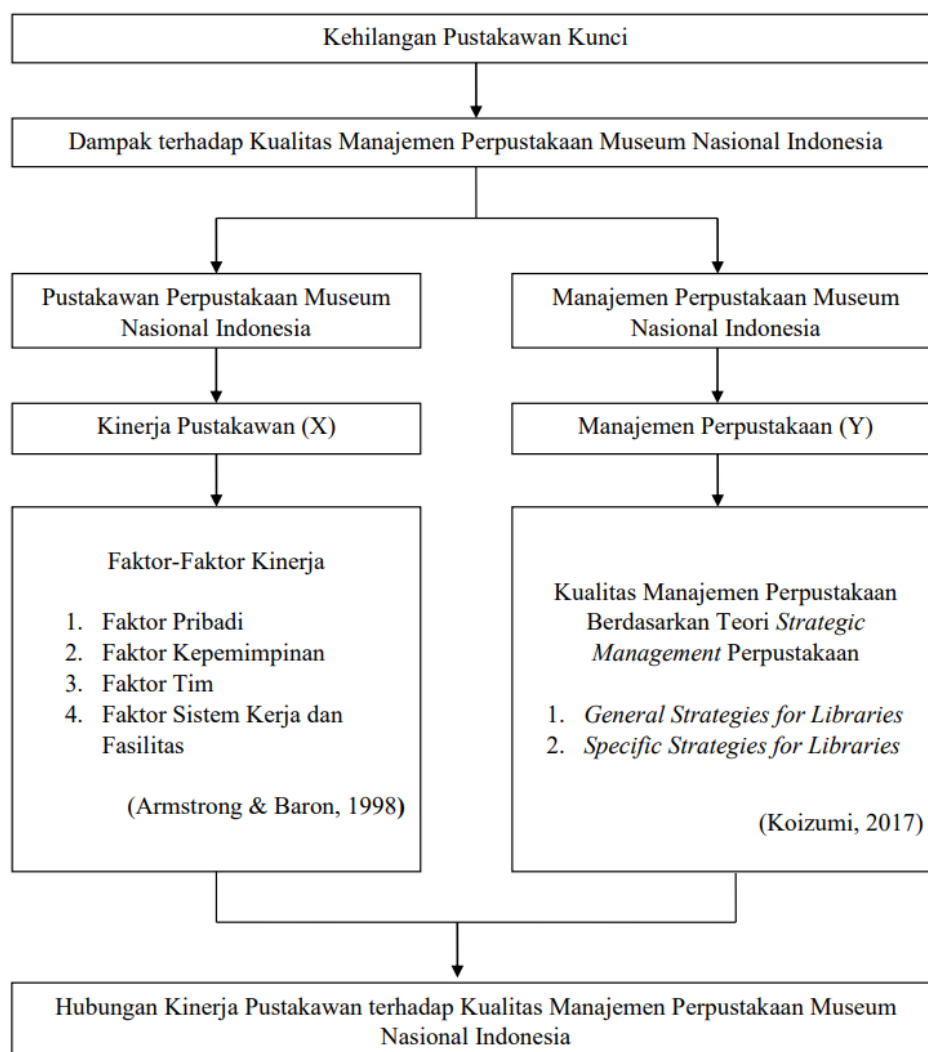
H_0 : Tidak ditemukan hubungan yang signifikan kearah positif antara kinerja pustakawan terhadap kualitas manajemen Perpustakaan Museum Nasional Indonesia.

H_a : Ditemukan hubungan yang signifikan kearah positif antara kinerja pustakawan terhadap kualitas manajemen Perpustakaan Museum Nasional Indonesia.

2.4 Kerangka Pikir

Penelitian ini mengkaji tentang hubungan kinerja pustakawan terhadap kualitas manajemen Perpustakaan Museum Nasional Indonesia. Adapun alur penelitian ini disusun berdasarkan kerangka pikir seperti bagan berikut:

Bagan 2.1 Kerangka Pikir



Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hilangnya pustakawan kunci di Perpustakaan Museum Nasional Indonesia, sehingga berdampak pada kualitas manajemen di Perpustakaan Museum Nasional Indonesia. Dampak tersebut akan dilihat berdasarkan dua variabel, yaitu kinerja pustakawan sebagai variabel dependen (X) dan manajemen perpustakaan sebagai variabel independen (Y). Kinerja pustakawan Perpustakaan Museum Nasional Indonesia dalam menjalankan tugasnya terdapat faktor-faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja pustakawan, yaitu faktor pribadi, faktor kepemimpinan, faktor tim, serta faktor

sistem kerja dan fasilitas. Adapun, pada penyelenggaraan perpustakaan juga terdapat manajemen perpustakaan yang harus diukur kualitasnya melalui teori *strategic management* perpustakaan yang terdiri dari *General Strategies for Libraries* dan *Specific Strategies for Libraries*. *General Strategies for Libraries* mencakup lima faktor, yaitu pengetahuan dan layanan informasi berbasis subjek berdasarkan koleksi, menghadapi media baru dan peningkatan format dokumen, sistem organisasi koleksi beserta pemeliharaan dan pengarsipan yang efektif, pertukaran koleksi dan kerja sama bilateral, serta memperluas keterbukaan dan penjangkauan kepada komunitas.

Adapun *Specific Strategies for Libraries* mencakup tujuh faktor, yaitu spesialisasi subjek, pemerataan kesempatan, layanan konsultasi, layanan penelitian canggih, perluasan fungsi penyuntingan dan penerbitan, peningkatan fasilitas pengunjung, serta peningkatan pelayanan dan operasional. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, akan diketahui apakah terdapat atau tidak hubungan antara kinerja pustakawan terhadap kualitas manajemen Perpustakaan Museum Nasional Indonesia.