

Urgensi Kepemimpinan Transformasional dalam Mendukung Prestasi Kerja Pegawai Perpustakaan (Studi Kasus: Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Muaro Jambi)

Nilia Kurniawati, Rory Ramayanti

Fakultas Adab dan Humaniora, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Jl. Jambi-Muara Bulian, Jambi 36361

e-mail: kurniawatinila18@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the transformational leadership of the librarian in supporting the work performance of librarian at SMA Negeri 3 Muaro Jambi, Jambi Province, to find out the obstacles to the head of the library in leading the library, and to find out the efforts made by the head of the library in realizing a dynamic library through transformational leadership. This study used descriptive qualitative methods, and data collection was carried out by determining the subject by using purposive sampling. Data collection techniques using observation, interviews, documentation, and data analysis. The results of this study indicate that the leadership of the librarian at SMA Negeri 3 Muaro Jambi has important aspects in transformational leadership, namely; being an ideal role model, motivating and inspiring, caring for followers, and intellectual stimulation. The head librarian's obstacle in leading the library lies in the direct communication between the librarian and the librarian, and the second constraint is that the staff has different educational backgrounds, and the third constraint is staff behavior. Efforts made by the head of the library in obtaining a dynamic library through transformational leadership by enforcing employee discipline, providing rewards and adding Human Resources (HR).

Keywords: Transformational Leadership, School Libraries

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan transformasional kepala perpustakaan dalam mendukung prestasi kerja pegawai perpustakaan Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, dan analisis data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala perpustakaan tidak melengkapi aspek-aspek penting dalam kepemimpinan transformasional yaitu; menjadi panutan ideal, memotivasi dan menginspirasi, memperhatikan pengikut, dan stimulasi intelektual. Kendala kepala perpustakaan dalam memimpin perpustakaan terletak pada kiranya komunikasi secara langsung antara kepala perpustakaan dan pustakawan, dan kendala yang kedua dikarenakan staf berlatar pendidikan yang berbeda, dan kendala yang ketiga perilaku

staf. Upaya yang dilakukan oleh kepala perpustakaan dalam memperoleh perpustakaan yang dinamis melalui kepemimpinan transformasional dengan cara penegakan disiplin pegawai, memberikan *reward* dan penambahan Sumber Daya Manusia (SDM).

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Perpustakaan Sekolah*

A. PENDAHULUAN

Perpustakaan adalah sebuah unit kerja yang melayani masyarakat pemakainya, oleh sebab itu pengelolaan perpustakaan menjadi hal yang krusial sebagai catatan pemimpin. Pemimpin mempunyai peranan kunci dalam kesuksesan perpustakaan, oleh karena itu perlunya tinjauan tentang berbagai kepemimpinan yang hendaknya diimplementasikan di perpustakaan. Dewasa ini terdapat beberapa tipe kepemimpinan, dalam Marlina mengelompokkan terdapat lima kepemimpinan, yaitu ; otokratis, bebas (*laissezfair*), demokratis, dan karismatik, militeristik. Pada setiap tipe-tipe kepemimpinan diatas mempunyai simbolisme yang menjadi ciri khas di setiap tipe kepemimpinan (Henny Surya, 2018:87). Adapun Undang-undang RI tahun 2007 pasal 31 menyatakan bahwa tenaga perpustakaan berhak atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas dan kesempatan untuk menggunakan sarana dan prasarana dan fasilitas perpustakaan untuk menunjang kelengkapan melaksanakan tugas (Rinto Agustina, 2016:89).

Tahun 1980-an menjadi saksi lahirnya sebuah konsep baru tentang pemimpin transformasional. Teori ini sering dirujuk berdasarkan perspektif hubungan *leader-follower*. Menurut Base dan Avolio juga Daft, kepemimpinan transformasional lebih maju ketimbang Kepemimpinan transaksional dalam menjangkau tingkat hubungan *leader-member*. Faktor-faktor tersebut dapat menghasilkan performa yang melebihi harapan, dan menarik komitmen kuat bawahan terhadap perubahan dan hasil-hasil organisasi (Raihani, 2012:20).

Dengan demikian, seorang kepala perpustakaan disebut menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional, jika dia mampu mengubah energi sumber daya baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai tujuan-tujuan reformasi

sekolah. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya dimaksud dapat berupa Sumber Daya Manusia (SDM), fasilitas, dana, dan faktor-faktor eksternal keorganisasian. Dalam organisasi pembelajar, Sumber Daya Manusia (SDM) dimaksud dapat berupa pemimpin, staf, bawahan, tenaga ahli, guru, dosen, Widyaiswara, peneliti, dan lain-lain (Sudarwan Danim, 2003:54).

Pada dasarnya setiap kepemimpinan mempunyai kelebihan dan kekurangannya masing-masing, sehingga tidak menutup kemungkinan akan menimbulkan gejolak dan bahkan menimbulkan permasalahan dalam organisasi. Berdasarkan observasi dan wawancara awal ada pun permasalahan yang penulis temukan di perpustakaan Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi yaitu kepala perpustakaan yang tidak bijak sana dalam mengambil keputusan, padahal tugas seorang pemimpin adalah harus mampu mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah yang ada dengan jawaban dan solusi yang bijaksana.

Kurangnya komunikasi yang baik antara kepala perpustakaan dengan pengelola perpustakaan berupa memberikan arahan kepada pengelola perpustakaan dan menunjukkan budaya organisasi yang menjadi nilai-nilai, norma-norma yang menjadi acuan. Sehingga mengakibatkan, rendahnya tingkat kedisiplinan pada pengelola perpustakaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seperti sering datang terlambat sehingga jam buka pelayanan perpustakaan Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi yang tidak sesuai dengan jam pelayanan perpustakaan.

Selain permasalahan di atas kepala perpustakaan juga tidak mengadakan dan mengikut sertakan pengelola perpustakaan untuk kegiatan workshop dan pelatihan yang terkait dengan pengembangan karier dibidang teknik dan pelatihan

manajemen dokumen. Sehingga tidak terciptanya kerja yang inovatif, kreatif, dan produktif yang berdampak pada perkembangan organisasi yang semakin menurun.

Oleh karena itu dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya sebaiknya kepala perpustakaan Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi harus melakukan pengelolaan dan pembinaan perpustakaan melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan kepemimpinan atau manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung kepada kemampuannya.

Dari hasil observasi dapat dicermati bahwa kepemimpinan ialah usaha seorang pemimpin yang bertugas mengkoordinasikan, memberi motivasi dan mempengaruhi dalam mendukung prestasi kerja pegawai kelompoknya untuk mencapai suatu tujuan. Suatu lembaga dapat dikatakan sukses apabila kualitas kepemimpinan tersebut dapat membuat tujuan dari sebuah lembaga tersebut bisa tercapai. Seorang pemimpin harus mampu memberikan sesuatu perubahan di dalam perpustakaan sekolah yang dipimpin dan dapat bekerja sama dengan para staf maupun antar perpustakaan sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang efektif, mampu meningkatkan citra serta visi misi perpustakaan sekolah yang memberikan dampak positif terhadap para konsumen atau stakeholder yang ingin menggunakan fasilitas dan informasi yang dimiliki oleh perpustakaan Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi tersebut. Kepemimpinan merupakan salah satu bentuk dari usaha realisasi diri. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala perpustakaan dalam mendukung prestasi kerja pegawai perpustakaan Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Mengutip Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), urgensi adalah suatu kewajiban yang mendesak atau hal sangat penting. Sementara itu, urgensi adalah istilah yang berasal dari kata urgen, yang memiliki arti mendesak sekali pelaksanaannya atau sangat penting (gawat, mendesak, memerlukan tindakan segera) (Dapertemen Pendidikan Nasional, 2008).

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terlebih dalam menuju perubahan. Kepemimpinan dalam organisasi dimiliki oleh setiap individu (pustakawan dan staf pustakawan) dimana ia dapat memberi suatu pengaruh pada kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu pengaruh yang berhubungan antara para pemimpin dan pengikut (*followers*). Kemudian Gibson menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya menggunakan pengaruh untuk memotivasi orang-orang guna pencapaian suatu tujuan (Kristina, 2015:24).

Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, kepemimpinan adalah proses untuk mengarahkan orang lain baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Proses memengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai kekuasaan seperti ancaman, penghargaan, otoritas maupun bujukan (Veithzal, 2012:11). Pemimpin adalah seorang yang sangat berpengaruh dan memainkan peranan penting terhadap aktivitas anggotanya dalam merumuskan suatu guna mencapai tujuan. Seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan dapat membuat sebuah manajemen mencapai tujuan. Oleh beberapa ahli, pemimpin dipandang sebagai inti dari manajemen dan perilaku kepemimpinan merupakan inti perilaku manajemen (Mei Hardika, 2018:199).

a) Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi ini. Secara operasional fungsi kepemimpinan dibedakan menjadi lima Poko kepemimpinan, yaitu :

1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana,

bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Pemimpin yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi agar orang lain mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkomunikasi dengan orang-orang yang dipimpinya.

3. Fungsi Partisipasi

Fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan dan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi bukan berarti bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin tetap harus dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan memberikan pelimpahan wewenang menetapkan/membuat keputusan, baik melalui persetujuan dari pemimpin. Pada dasarnya adalah kepercayaan, orang-orang penerimaan delegasi itu harus diyakinkan merupakan pembantuan pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasinya yang efektif sehingga fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan (Ismail, 2021:9-10).

b) Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformasional di bangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*Leadership*) dan Transformasional (*transformasional*). Istilah transformasional berinduk dari kata *totransform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Transformasional, karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain misalnya, mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil (Sudarwan Danim, 2003:54).

Menurut Aan Komariah dan Cepi Triatna, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa mendatang. Oleh karena itu, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan pemimpin yang visioner. Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberikan peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan (Aan Komariah, 2008:78).

Ada beberapa model pengembangan kepemimpinan transformasional tersebut, berikut penjelasan Pada masing-masing tahap dalam pengembangan model kepemimpinan transformasional.

1. Model Kepemimpinan Transformasional: Motif dan Sifat (Trait), memiliki motif dan sifat adalah prakondisi untuk individu menjadi pemimpin yang efektif. Motif adalah berupa drive dan motivasi kepemimpinan, dan sifat adalah berupa integritas, jujur dan percaya diri.

2. Model Kepemimpinan Transformasional: Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan tidaklah cukup untuk menjadi pemimpin yang efektif jika hanya mengandalkan pada motif dan sifat yang dimiliki. Pengetahuan yang berhubungan dengan teknologi sering memfasilitasi kemampuan pemimpin untuk mengarahkan organisasi.
3. Model Kepemimpinan Transformasional: Budaya Organisasi adalah sekumpulan pemahaman umum seperti norma-norma, nilai-nilai dasar, perilaku, dan kepercayaan yang dipahami oleh semua anggota organisasi. Dengan demikian, setiap anggota organisasi harus bisa memahami budaya yang ada dalam organisasinya. Pemahaman mengenai budaya organisasi akan membuat tiap anggota organisasi mampu “menyatu” sehingga dengan mudah dapat menjalani kehidupan individunya bersama-sama dengan organisasi dan anggota organisasi yang lain.
4. Model Kepemimpinan Transformasional: VISI Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suatu visi yang digunakan untuk mengintegrasikan dan mengarahkan usaha-usaha semua anggota Organisasi. Visi didefinisikan sebagai gambaran yang akan datang yang unik dan ideal. Visi pemimpin mungkin kompleks dan teliti (Kristina, 2015:60-63).
5. Model Kepemimpinan Transformasional: Implementasi VISI Pemimpin menggunakan motif, sifat, dan keterampilan untuk mengaktualisasikan visi dalam realitas dengan melakukan tahap-tahap untuk menerjemahkan visinya kesuatu agenda, yaitu daftar sesuatu yang akan dikerjakan. Agenda adalah mengkaitkan antara visi dan implementasinya. Melalui agenda pemimpin arahan berbasis realita untuk pencapaian tujuan visi organisasi.

c) Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Burn dalam Mei Hardika Senny, kepemimpinan transformasional mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: (a) pemimpin dan anggota memiliki tujuan sama yang didalamnya menggambarkan nilai-nilai, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi, dan harapan mereka. Pemimpin bertindak atas namanya sendiri dan atas nama para anggotanya.; (b) Motivasi dan potensi antara pemimpin dan anggota untuk mencapai tujuan tersebut berbeda meskipun mereka memiliki tujuan yang sama.; (c) Mengemukakan visi yang menghubungkan dan menyatukan anggota dan pemimpinnya dengan mendorong berkembangnya masyarakat baru terdapat dalam kepemimpinan transformasional yang merupakan kepemimpinan moral untuk meningkatkan perilaku manusia. Dalam kepemimpinan transformasional, antara anggota dan pemimpinnya saling menciptakan moral yang makin lama makin meninggi.; (d) dengan adanya kepemimpinan transformasional, mengajarkan para anggota bagaimana menjadi pemimpin yang melaksanakan nilai-nilai akhir yang meliputi kebebasan, kemerdekaan, persamaan dalam masyarakat dengan melaksanakan peran aktif dalam perusahaan (Mei Hardika, 2018:200).

d) Pentingnya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional membawa harapan positif bagi pengikut. Mereka memberdayakan bawahan untuk dapat melakukan yang terbaik. Empat aspek membuat kepemimpinan transformasional semakin penting di dalam sebuah organisasi.

1. Menjadi panutan ideal

Pemimpin menjadi model peran yang ideal bagi pengikut. Mereka menunjukkan kualitas kepemimpinan yang mumpuni, baik secara intelektual maupun emosional. Pengikut melihat pemimpin sebagai model untuk ditiru dan menaruh kepercayaan tinggi kepada mereka.

Pemimpin bertanggung jawab penuh. Mereka membuat pengorbanan pribadi, menunjukkan tekad dalam menghadapi tantangan, dan tidak berpuas dengan kesuksesan-kesuksesan kecil jangka pendek.

2. Memotivasi dan menginspirasi menginspirasi dan memotivasi pengikut. Mereka mengembangkan visi bersama dan menggunakannya untuk memberdayakan bawahan. Mereka menunjukkan bagaimana mencapainya dan apa yang harus dilakukan. Selain itu, mereka mendorong bawahan untuk berkembang dengan memberikan saran atau jalan keluar. Seorang pemimpin transformasional berhasil menginspirasi para pengikut dengan mudah dan dengan jelas. Mereka meyakinkan para pengikut dengan kata-kata yang sederhana dan mudah dipahami. Singkat cerita, visi bersama mengelilingi motivasi dan inspirasi. Pemimpin menciptakan optimisme dan kejelasan di antara pengikut sehingga mereka rela berkorban untuk mewujudkannya.

3. Memperhatikan pengikut

Pemimpin transformasional menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap kebutuhan dan perasaan pengikut. Mereka membantu bawahan mengaktualisasikan diri. Perhatian semacam itu menumbuhkan kepercayaan yang tinggi di dalam organisasi. Ketika bawahan mengalami kesulitan, pemimpin memberi solusi. Mereka juga mengarahkan pengikut untuk mengambil pelatihan atau program pendidikan untuk meningkatkan kualitas. Selain itu, pemimpin juga menghormati dan menghargai kontribusi dari masing-masing anggota.

4. Stimulasi intelektual

Stimulasi intelektual proses meningkatkan pemahaman dan merangsang tim bulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan,berpikir, dan berimajinasi, serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan.

e) **Kepemimpinan Transformasional di Perpustakaan Sekolah**

Menurut Maxwell dalam Moh. Chairil Asmawan, menyatakan kepemimpinan di sini berbeda dengan kata manajer. Kepemimpinan dalam hal ini merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk ikut atau mengikuti dirinya (sesuai dengan keinginannya), sedangkan manajer hanya terfokus pada sistem dan proses atau hanya fokus pada tujuan organisasi saja tanpa melihat yang lainnya. Untuk itulah pemimpin yang ada di lembaga bisnis maupun lembaga sosial lainnya berbeda dengan pemimpin yang ada di lembaga sekolah. Pemimpin di sekolah ini merupakan pemimpin yang mempunyai pandangan visi ke depan yang tahu tentang arah sekolah, arah pendidikan, tidak mencari keuntungan semata-mata (Moh. Chairil, 2018:49).

f) **Tugas dan Tanggung Jawab Pimpinan**

1. Tugas seorang pemimpin ada 3 yaitu:

a. Memberikan Struktur Terhadap Situasi

Menyederhanakan dan mencari alternatif pemecahan/solusi terhadap berbagai masalah yang dihadapi kelompoknya.

b. Mengendalikan Tingkah Laku Kelompok

Mengawasi, memantau dan mengendalikan tingkah laku kelompok yang mungkin dapat merugikan atau tingkah laku individu yang dapat merugikan kelompok.

c. Sebagai Juru Bicara Kelompoknya

Memberikan informasi yang benar, meluruskan informasi kepada masyarakat tentang sesuatu yang diperlukan dalam rangka mengamankan kelompoknya (Punji Anoraga, 1997:193).

2. Tanggung Jawab pemimpin

Tanggung jawab ialah kewajiban menanggung atau memikul segala-galanya yang menjadi tugas dengan segala akibat dari tindakan yang baik maupun yang buruk. Setiap individu mempunyai tanggung jawab

masing-masing terhadap suatu hal yang sudah menjadi kewajibannya (Simorangkir, 2010:150).

g) Perpustakaan Sekolah

Perpustakaan menurut Sulistyo Basuki adalah ruangan, bagian dari gedung, atau gedung itu sendiri yang digunakan untuk menyimpan buku dan terbitan lainnya untuk digunakan pembaca bukan untuk dijual (Gaib Suwasana, 2017:38).

Pengertian perpustakaan sekolah adalah perpustakaan yang berada pada lembaga pendidikan sekolah, yang merupakan bagian integral dari sekolah yang bersangkutan dan merupakan sumber belajar untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan sekolah yang bersangkutan (Sulistyo Basuki, 1994:56).

Penyelenggaraan perpustakaan sekolah itu sendiri mengacu kepada Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Di mana pasal 35 undang-undang tersebut dikemukakan bahwa setiap satuan pendidikan jalur pendidikan sekolah, baik diselenggarakan oleh pemerintah maupun oleh masyarakat, harus menyediakan sumber-sumber belajar. Dalam penjelasan Pasal 35 tersebut dikemukakan bahwa salah satu sumber belajar yang amat penting tetapi bukannya satu-satunya adalah perpustakaan, yang harus yang memungkinkan para tenaga kependidikan dan para peserta didik memperoleh kesempatan untuk memperluas dan memperdalam pengetahuan melalui membaca buku dan koleksi lain yang di perlukan.

h) Tugas Perpustakaan Sekolah

Sesuai dengan pengertian perpustakaan sekolah yang berintikan tiga kegiatan utama yaitu kegiatan penghimpunan, pengelolaan, dan penyebarluasan segala macam informasi pendidikan kepada para siswa dan guru, maka secara gamblang perpustakaan sekolah bertugas sesuai dengan tugas inti tersebut, yaitu

:

1. Menghimpun atau mengumpulkan, mendayagunakan, memelihara, dan membina secara terus-menerus bahan koleksi atau sumber informasi (bahan pustaka) dalam bentuk apa saja, seperti misalnya buku, majalah, surat kabar, dan jenis koleksi lainnya.
2. Mengelola sumber informasi tersebut yang di jelaskan di atas dengan menggunakan sistem dan cara tertentu, sejak dari bahan-bahan tersebut datang ke perpustakaan sampai kepada siap untuk di sajikan atau dilayangkan kepada para pengguna yakni para siswa dan guru di lingkungan sekolah yang bersangkutan.
3. Menyebarluaskan sumber informasi atau bahan-bahan pustaka kepada segenap anggota yang membutuhkannya sesuai dengan kepentingannya yang berbeda satu dengan yang lainnya (Pawit, 2010:7).

i) Fungsi Perpustakaan sekolah

Berikut ini beberapa fungsi perpustakaan sekolah :

1. Fungsi edukatif

Di dalam perpustakaan sekolah disediakan buku-buku baik buku fiksi maupun non fiksi. Selain itu di dalam perpustakaan sekolah tersedia buku-buku yang sebagian besar pengadaannya disesuaikan dengan kurikulum sekolah. Hal ini dapat menunjukkan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh sebab itu, kiranya dapat kita katakan bahwa perpustakaan sekolah itu memiliki fungsi edukatif.

2. Fungsi informatif

Perpustakaan yang sudah maju tidak hanya menyediakan bahan-bahan pustaka yang berupa buku-buku, tetapi juga menyediakan bahan-bahan yang bukan berupa buku (*non book material*) seperti majalah, surat kabar, pamflet, artikel, peta, dan

sebagainya. Semua ini akan memberikan informasi atau keterangan yang di perlukan oleh murid-murid.

3. Fungsi tanggung jawab administratif

Fungsi ini tampak pada kegiatan sehari-hari di perpustakaan sekolah, di mana setiap ada peminjaman dan pengembalian buku selalu di catat oleh guru pustakawan. Semua ini selain mendidik murid-murid ke arah tanggung jawab, juga membiasakan murid-murid bersikap dan bertindak secara administratif.

4. Fungsi riset

Adanya bahan pustaka yang lengkap, murid-murid dan guru-guru dapat melakukan riset, yaitu mengumpulkan data atau keterangan-keterangan yang diperlukan.

5. Fungsi rekreatif

Adanya perpustakaan sekolah dapat berfungsi rekreatif. Ini tidak berarti bahwa secara fisik pergi mengunjungi tempat-tempat tertentu, tetapi secara psikologinya (Ibrahim Bafadal, 2011:8).

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Dengan jenis penelitian kualitatif deskriptif. (Ahmad Ulul, 2018:33). Sesuai dengan bentuk pendekatan penelitian kualitatif dan sumber data yang digunakan, maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Djam'an, 2017:91-94). Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Muara Jambi Provinsi Jambi, Jln. Jambi-Palembang Km 24 Nagasari Kab. Muaro Jambi Kec. Mestong.

E. HASIL PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Perpustakaan Dalam Mendukung Prestasi Kerja Pegawai Perpustakaan SMA Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi

Memerhatikan gaya kepemimpinan kepala perpustakaan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Pada prinsipnya organisasi di dalamnya memiliki kepala perpustakaan dan pegawai atau pengelola perpustakaan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kepala perpustakaan yang bertugas mengontrol kinerja bawahan dalam menjalankan tugas bukan hanya bagaimana menuntaskan setiap tugas yang diberikan tetapi juga penting bagi kepala perpustakaan untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin guna untuk memotivasi kinerja. Aspek-aspek kepemimpinan transformasional semakin penting di dalam sebuah organisasi.

a. Menjadi panutan ideal

Pemimpin yang ideal mampu membimbing serta membuat bawahannya berkembang dan menjadi teladan mampu memberi contoh-contoh yang baik. Kepala perpustakaan SMA N 3 Muaro Jambi merupakan orang yang mumpuni harus mampu mewujudkan program kerja dengan baik, seorang pemimpin yang ideal itu jujur dan cerdas juga seorang pemimpin seharusnya bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Bawahan melihat pemimpin sebagai model untuk di tiru. Kepala perpustakaan SMA N 3 Muaro Jambi memiliki sifat yang bertanggung jawab dan merupakan pemimpin yang ideal bagi bawahannya dan dapat memberikan contoh yang baik. Namun tergantung pada situasi dan kondisi juga akan terlihat bagaimana kondisi organisasi disaat yang diterapkan akan menjadi efektif dan ideal, dan disaat kondisi tertentu.

b. Memotivasi dan menginspirasi

Sebagai seorang pustakawan membutuhkan sebuah motivasi dari kepala perpustakaan yang memiliki peran sebagai pemimpin, dan pemimpin mampu menginspirasi pengikutnya. Pemberian motivasi kepada pegawai perpustakaan SMA Negeri 3 Muaro Jambi meningkatkan standar kerja pegawai perpustakaan lebih baik sesuai dengan tupoksinya. Pemberian motivasi terus menerus kepada pegawai perpustakaan dapat menimbulkan dampak positif bagi pegawai perpustakaan, pegawai pun menjadi lebih bersemangat dalam bekerja. Upaya yang dilakukan oleh kepala perpustakaan SMA Negeri 3 Muaro Jambi dalam memperoleh perpustakaan yang dinamis melalui kepemimpinan transformasional dengan memperhatikan pengikut, memberikan reward, dan memotivasi maupun menginspirasi pegawai perpustakaan.

c. Memperhatikan pengikut

Sebagai pemimpin yang baik harus memperhatikan pekerjaan pengikut yang telah dilakukan. Ungkapan apresiasi dengan spesifik tentang apa yang mereka kerjakan dengan baik, hal ini membuat pengikut merasa bahwa pemimpinnya memperhatikan pengikutnya. Kepala perpustakaan SMA Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi orang yang memperhatikan bawahannya dan menegur kesalahan dengan baik dan saling membantu disaat bawahannya dalam kesulitan. Dengan pemberian perhatian kecil dan menegur bawahan secara baik dapat mempengaruhi perilaku pustakawan sehingga pustakawan dapat bersikap ramah terhadap pengunjung perpustakaan dan disiplin.

d. Stimulasi intelektual

Memiliki stimulasi intelektual artinya pemimpin mampu mengatasi asumsi, berani mengambil resiko, dan mau mengumpulkan gagasan-gagasan baru dari anggota maupun dari dalam diri sendiri. Kepemimpinan transformasional kepala perpustakaan dalam mendukung prestasi kerja

pegawai perpustakaan SMA Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi merupakan pemimpin cukup ideal, mampu bertanggung jawab, mampu memecahkan masalah dan mencari solusi meskipun tidak melibatkan pengelola perpustakaan didalamnya.

2. Kendala Kepala Perpustakaan Dalam Memimpin Perpustakaan

Pemimpin mempunyai visi dan misi yang akan di wujudkan bersama dengan bawahannya, namun dalam meningkatkan kinerja tersebut tidak terlepas dari kendala-kendala yang ada yaitu :

a. Komunikasi

Didalam sebuah organisasi di perlukannya komunikasi efektif sebagai prioritas dan perlunya konsisten, kejelasan pesan dan kemauan untuk menjaga sistem komunikasi itu setiap harinya. kepala perpustakaan dengan pengelola perpustakaan SMA Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi jarang berkomunikasi atau pun hanya sekedar membahas tentang baiknya perpustakaan.

b. Latar pendidikan yang berbeda

Kendala kepala perpustakaan SMA Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi dalam memimpin perpustakaan terletak pada kiranya komunikasi secara langsung antara kepala perpustakaan dan pustakawan, dan kendala yang kedua dikarenakan staf berlatar pendidikan yang berbeda.

c. Perilaku staf

Pegawai perpustakaan SMA Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, melakukan pekerjaan dengan santai. Perilaku pustakawan yang kurang disiplin dalam jam kerjanya dan terlalu santai.

3. Upaya Yang Dilakukan Kepala Perpustakaan Dalam Mewujudkan Perpustakaan Yang Dinamis Melalui Kepemimpinan Transformasional

a. Penegakan Disiplin Pegawai

Upaya yang dilakukan kepala perpustakaan SMA Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi yaitu dengan menerapkan penegakan disiplin terhadap pegawai. Meningkatkan kinerja agar menjadi lebih baik dengan adanya pembentukan disiplin dalam bekerja. Penegakan disiplin pegawai perpustakaan dapat mewujudkan perpustakaan yang dinamis dan meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan.

b. Memberikan *reward*

Tidak harus memberikan bonus berupa uang atau barang, sebagai pemimpin juga bisa memberikan pujian-pujian sebagai bentuk apresiasi. Kepala perpustakaan SMA Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi memberikan *reward* kepada pustakawan berupa pujian. Kepala perpustakaan memberikan *reward* tidak hanya kepada pustakawan tetapi juga kepada siswa/siswi yang sering mengunjungi perpustakaan.

c. Sumber Daya Manusia (SDM)

Salah satu upaya yang dilakukan dengan mempersiapkan Sumber Daya Manusianya (SDM) untuk kinerja perpustakaan SMA Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi. Kepala perpustakaan penambahan SDM yang berpendidikan perpustakaan untuk kinerja perpustakaan. Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai administrator perpustakaan. Upaya kepala perpustakaan dalam mewujudkan perpustakaan yang dinamis melalui kepemimpinan transformasional dengan cara penegakan disiplin pegawai, memberikan *reward* kepada pustakawan dan pemustaka, dan penambahan sumber daya manusia (SDM).

F. PENUTUP

a) Kesimpulan

1. Kepemimpinan transformasional kepala perpustakaan dalam mendukung prestasi kerja pegawai perpustakaan Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi dengan belum memenuhi untuk menjadi panutan ideal, dikarenakan kepala perpustakaan kurangnya bertanggung jawab sebagai seorang pemimpin didalam perpustakaan untuk mewujudkan visi misi dan menjalankan program kerja yang telah dibentuk bersama. Namun upaya kepala perpustakaan dalam mewujudkan perpustakaan yang dinamis dalam memimpin dengan cara memotivasi berupa kata semangat untuk bawahan agar bersemangat dalam bekerja dan menginspirasi. Memperhatikan pengikut dalam bekerja adalah salah satu bentuk menjadi pemimpin yang ideal dengan memperhatikan kesalahan-kesalahan yang sering dilakukan pengelola perpustakaan seperti jam layanan yang tidak sesuai dengan jam kerja dan sering datang terlambat merupakan salah satu bentuk perhatian kecil, dan stimulasi intelektual untuk membawa harapan positif bagi pengikut dengan melibatkan pengelola perpustakaan dalam mengambil keputusan untuk suatu pemecahan masalah yang ada.
2. Kendala kepala perpustakaan dalam memimpin perpustakaan diantaranya, kurangnya komunikasi dua arah antara kepala perpustakaan dan pengelola perpustakaan hanya sekedar membahas baik buruknya perpustakaan yang sedang dikelola. Latar pendidikan yang berbeda juga dapat mempengaruhi dalam membentuk perpustakaan yang dinamis dan ideal dikarenakan sebuah perpustakaan memerlukan seorang yang memahami dibidang perpustakaan ataupun seorang yang pernah mengikuti pelatihan, dan perilaku staf yang kurang disiplin dalam bekerja seringkali datang terlambat dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja dan jam pelayanan perpustakaan.

3. Upaya yang dilakukan kepala perpustakaan dalam mewujudkan perpustakaan yang dinamis melalui kepemimpinan transformasional sebagai berikut, dengan penegakan disiplin terhadap pegawai agar lebih memperhatikan jam kerja dan jam buka pelayanan sesuai dengan yang sudah ada, tak lupa pula memberikan *reward* berupa pujian atau pun piagam penghargaan, dan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki latar belakang atau pendidikan yang berkaitan dengan perpustakaan.

b) Saran

Ada beberapa saran yang dapat penulis berikan setelah melihat kondisi dilapangan untuk mendukung prestasi kerja pegawai perpustakaan Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi.

1. Untuk meningkatkan kinerja sebaiknya pemimpin berinteraksi secara langsung dengan bawahan, membangun hubungan kerjasama, dan memberikan pelatihan.
2. Pustakawan diharapkan meningkatkan kompetensi agar menjadi pustakawan yang berkualitas dan profesional, hal tersebut terlebih guna menyiapkan diri untuk menghadapi perkembangan jaman.

Demikian kesimpulan dan saran dari penulis semoga dapat dipertimbangkan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Muaro Jambi Provinsi Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (1997). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bafadal, Ibrahim. (2011). *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Danim, Sudarwan. *Menjadi Komunitas Pembelajaran Kepemimpinan Transformasional Dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta : Bumi Aksara
- Komariah, Aan dan Cepi Triatna. (2008). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Raihani. (2012). *Kepemimpinan sekolah Transformatif*. Jakarta: LKSi Printing Cemerlang
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, Prajagrafindo Persada
- Satori, Djam'an dan Aan komariah. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Simorangkir. (2010). *Etika Bisnis Jabatan dan Perbankan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sulistyo Basuki, *Prodisasi Perpustakaan Indonesia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994) hlm. 56
- Suwasana, Gaib. (2017). *Resistensi Dan Kebijakan Pimpinan Dalam Upaya Pengembangan Pendidikan: Optimalisasi Peran, Fungsi Dan Kedudukan Perpustakaan*. Buletin Perpustakaan No. 57.
- Yusuf, Pawit M, dan Yaya Suhendar. (2010). *Pedoman Penyelenggaraan Perpustakaan Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Ismail.(). *Penerapan Tipe Kepemimpinan Laissez-Faire Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Perpustakaan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Jambi*. Skrip
- Albab, Ahmad Ulul. (2018). *Pemanfaatan Perpustakaan Sekolah Sebagai Sumber Belajar Siswa Di SD Candiwatu Mojokerto*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Di ambil dari
<https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/almaktabah/article/download/1248/1062>
- Senny, Mei Hardikadkk, Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga, (Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 8 No. 2, Mei 2018) di akses dari
<https://ejournal.uksw.edu/scholaria/article/download/1592/889>

- Kristina.(2015). *Urgensi Kepemimpinan Transformatif Bagi Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jurnal Pustakaloka, Vol. 7 No. 1, di ambil dari https://www.researchgate.net/publication/331371676_Urgensi_Kepemimpinan_Transformatif_Bagi_Perpustakaan_Perguruan_Tinggi
- Merdansah.(2018). *Urgensi Kepemimpinan Transformasioanl Dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan Perpustakaan Umum Provinsi Bengkulu Zaman Now*. Al-Maktabah, Vol. 3 No. 1 Juni. Di ambil dari <http://ethes.uin-malang.ac.id.com>
- Putra, Henny Surya Akbar Purna.(2018). *Symbolisme Kepemimpinan Transformasional Dalam Optimalisasi Diri Perpustakaan*.al-kuttab, Vol. 5. Di ambil dari <http://jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id/index.php/alkuttab/article/download/828/718>
- Senny, Mei Hardika. Dkk.(2018). *Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasioanl Dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga*.Scholar: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, Vol.8 No. 2. Di ambil dari <https://ejournal.uksw.edu/scholaria/article/download/1592/889>.
- Dapertemen Pendidikan Nasional.(2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* .Jakarta: Pusat Bahasa <http://perpus.unimus.ac.id/wp-content/uploads/2012/05/Kamus-Besar-Bahasa-Indonesia.pdf>