

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini dalam menghadapi persaingan di era global organisasi atau instansi dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Di zaman yang semakin maju pesat kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu model bagi organisasi atau instansi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi, yaitu: memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya, memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.¹

Kepala perpustakaan sekolah adalah seseorang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola perpustakaan sekolah. Jabatan ini sebaiknya dipegang oleh seorang guru agar penyelenggaraan perpustakaan sekolah benar-benar

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 234

diintegrasikan dengan proses belajar mengajar yang berlangsung disekolah. Kepala perpustakaan sekolah harus paham dan memiliki pengetahuan dibidang pengelolaan seperti penyusunan program, melakukan koordinasi, mengevaluasi semua kegiatan, juga harus mampu memimpin stafnya sehingga betul- betul akan berfungsi sebagai pemimpin yang fungsional di unit perpustakaan.

Menurut Darmono tugas dan tanggung jawab kepala perpustakaan sekolah adalah sebagai berikut:

1. Membuat perencanaan pembinaan dan pengembangan perpustakaan sekolah
2. Mengadakan koordinasi dan pengawasan terhadap semua kegiatan perpustakaan sekolah
3. Kepala perpustakaan sekolah dibantu oleh beberapa orang staf dalam melaksanakan tugasnya
4. Membuat kebijaksanaan- kebijaksanaan dalam pembinaan dan pengembangan perpustakaan sekolah
5. Mengadakan hubungan kerja sama dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, semua wali kelas, dan guru- guru
6. Mengadakan hubungan kerja sama dengan pihak-pihak luar
7. Kepala perpustakaan sekolah harus mampu mengerjakan tugas- tugas yang bersifat teknis.²

Berdasarkan kutipan diatas dapat dikatakan bahwa tugas dan tanggung jawab kepala perpustakaan sekolah dapat membuat suatu perencanaan pembinaan dan pengembangan perpustakaan sekolah yang biasanya dibuat pada setiap awal tahun ajaran baru, dan mendayagunakan sumber yang ada baik sumber manusia maupun sumber material. Kepala perpustakaan dapat mengadakan koordinasi dan pengawasan terhadap semua kegiatan perpustakaan sekolah agar semua yang diinginkan dapat tercapai sesuai tujuan. Apabila dalam melaksanakan tugasnya kepala perpustakaan sekolah dibantu

² Darmono, *Perpustakaan Sekolah: Pendekatan aspek manajemen dan tata kerja*, (Jakarta: Grasindo, 2007), hal. 51- 53

oleh beberapa orang stafnya maka ia haruslah dapat bertanggung jawab atas pembinaan semua anggota stafnya. Serta dalam pembinaan dan pengembangan perpustakaan sekolah, kepala perpustakaan harus mengeluarkan kebijakan-kebijakan agar dapat berjalan dengan baik.

Kepala perpustakaan harus dapat mengadakan hubungan kerja sama antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, semua wali kelas, dan guru- guru dalam rangka meningkatkan efisien dan efektifitas perpustakaan sekolah. Selain itu kepala perpustakaan juga harus mengadakan hubungan kerja sama dengan pihak-pihak luar, khususnya dengan perpustakaan sekolah lainnya dalam beberapa hal seperti kerja sama dalam beberapa hal seperti kerjasama dalam pengadaan bahan- bahan pustaka, memecahkan masalah- masalah pengelolaan, kerja sama menyelenggarakan pameran buku, dan mengadakan penilaian terhadap penyelenggaraan perpustakaan sekolah.

Pada dasarnya tugas dan tanggung jawab kepala perpustakaan sekolah bersifat profesi bukan teknis. Tetapi walaupun demikian kepala perpustakaan sekolah harus mampu juga dalam mengerjakan tugas- tugas yang bersifat teknis, yaitu seperti seleksi bahan pustaka, menentukan nomor klas, membuat katalog bahan pustaka, dan melakukan pemasaran dan promosi jasa perpustakaan. Bukan berarti bahwa nantinya kepala perpustakaan harus mengerjakan hal- hal teknis, akan tetapi pengetahuan tersebut merupakan bekal untuk melakukan kontrol kualitas hasil pekerjaan secara keseluruhan dari kegiatan perpustakaan.

Hipotesis atau perkiraan mengenai tugas dan tanggung jawab kepala perpustakaan SMP Negeri 31 Palembang yang belum melakukan dengan baik dalam membuat perencanaan pembinaan dan pengembangan perpustakaan sekolah dikarenakan sulit mendayagunakan sumber yang ada baik sumber manusia maupun sumber material, kurang mengadakan koordinasi dan pengawasan terhadap semua kegiatan perpustakaan sekolah dikarenakan kepala perpustakaan melakukan kerja rangkap sebagai guru dengan banyak mengambil jadwal jam kegiatan belajar mengajar dikelas, belum membuat kebijakan- kebijakan dalam pembinaan dan pengembangan perpustakaan sekolah dengan baik dikarenakan sumber daya manusia atau staf pegawai perpustakaan sekolah secara pendidikan belum dapat mendukung untuk mengembangkan perpustakaan sekolah, belum mengadakan hubungan kerjasama yang baik dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, semua wali kelas dan guru serta pihak- pihak luar dikarenakan kurangnya pengetahuan kepala perpustakaan sekolah terhadap hubungan kerja sama antar pihak itu sangat diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas perpustakaan sekolah. Kepala perpustakaan sekolah kurang memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas- tugas yang bersifat teknis seperti menyeleksi bahan pustaka, menentukan nomor klasifikasi dan kegiatan teknis lainnya dikarenakan kurangnya pengetahuan mengenai hal- hal teknis tersebut yang penting untuk mengontrol kualitas hasil pekerjaan secara keseluruhan dari kegiatan perpustakaan.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di SMP Negeri 31 Palembang pada tanggal 26 Agustus 2019 ternyata kinerja kepala perpustakaan SMP Negeri 31 Palembang sudah dibantu oleh beberapa staf dalam melaksanakan tugasnya, tetapi ada 6 tugas dan tanggung jawab kepala perpustakaan yang belum terlaksana dengan baik yaitu seperti dalam membuat perencanaan pembinaan dan pengembangan perpustakaan sekolah, mengadakan koordinasi dan pengawasan terhadap semua kegiatan perpustakaan sekolah, membuat kebijaksanaan- kebijaksanaan dalam pembinaan dan pengembangan perpustakaan sekolah, mengadakan hubungan kerja sama dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, semua wali kelas, dan guru- guru, mengadakan hubungan kerja sama dengan pihak- pihak luar, serta mengerjakan tugas- tugas yang bersifat teknis. Untuk mengetahui secara lengkap atau kongkrit, perlu dilakukan penelitian yang intensif atau objektif. Beranjak dari latar belakang diatas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Evaluasi Kinerja Kepala Perpustakaan di SMP Negeri 31 Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Evaluasi Kinerja Kepala Perpustakaan di SMP Negeri 31 Palembang?
2. Faktor Apasajakah yang Mendukung dan Menghambat Kinerja Kepala Perpustakaan di SMP Negeri 31 Palembang?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka penulis membuat tujuan dan kegunaan penelitian sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengetahui Evaluasi Kinerja Kepala Perpustakaan di SMP Negeri 31 Palembang.
- b. Untuk Mengetahui Faktor yang Mendukung dan Menghambat Kinerja Kepala Perpustakaan di SMP Negeri 31 Palembang.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan, sehingga nanti hasilnya dapat dijadikan acuan bagi lembaga pendidikan atau kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini juga dapat diharapkan agar bisa dijadikan salah satu sumbangan pemikiran dan penentuan kebijakan bagi pustakawan dalam mengevaluasi kinerja kepala perpustakaan.

D. Tinjauan Kepustakaan

Sehubungan dengan penulisan proposal skripsi tentang “*Evaluasi Kinerja Kepala Perpustakaan*”. Maka penulis mencantumkan beberapa referensi dalam penulisan proposal skripsi ini, yaitu :

Menurut penelitian yang dilakukan Musdalipa (2017) dalam skripsi yang berjudul *“Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Terhadap Kinerja Karyawan Di UPT Perpustakaan UIN Alauddin Makassar”*, yang menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian bahwa pertama, kepemimpinan kepala perpustakaan di UPT Perpustakaan UIN Alauddin Makassar dalam meningkatkan kinerja karyawan sudah cukup baik karena pemimpin telah melibatkan karyawannya dalam pengambilan keputusan dan pembagian kerja karyawan juga sudah berdasarkan kemampuan dan keahliannya masing-masing. Kedua, kualitas kinerja karyawan di UPT Perpustakaan UIN Alauddin Makassar sudah cukup baik dan terjadinya peningkatan karena karyawan dapat memberikan layanan lebih baik kepada pemustaka.³ Setelah meninjau penjelasan tersebut terdapat persamaan dengan penelitian saya yaitu dalam meneliti kepala perpustakaan, sedangkan perbedaan penelitian saya dengan penelitian Musdalipa adalah, penelitian Musdalipa membahas tentang kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian saya membahas tentang evaluasi kinerja kepala perpustakaan.

Menurut penelitian yang dilakukan Sri Hardianty (2017) dalam skripsinya yang berjudul *“Kinerja Guru Pustakawan Dalam Pemberdayaan Perpustakaan Sekolah Pada SMAN 8 Banda Aceh”*, yang menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian pertama, penyusunan program kerja perpustakaan sekolah dibicarakan dalam rapat kerja tahunan, dan memfokuskan pada tiga hal yaitu pengembangan koleksi, pengelolaan koleksi,

³ Musdalipa, *Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Terhadap Kinerja Karyawan Di UPT Perpustakaan UIN Alauddin Makassar*, (Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2017), hal. 11 (<http://repositori.uin-alauddin.ac.id> diakses pada tanggal 25 Oktober 2019 pukul 20.15)

dan pelayanan koleksi. Kedua, pelaksanaan program perpustakaan diawali dengan membuat struktur organisasi, perincian tugas, dan peningkatan kompetensi. Ketiga, upaya pemberdayaan perpustakaan sekolah yang dilakukan guru perpustakaan masih berkisar pada pelayanan teknis dan pelayanan publik. Keempat, faktor yang mendukung kinerja guru pustakawan dalam pemberdayaan perpustakaan sekolah adalah guru pustakawan mendapat dukungan dari kepala sekolah dan mempunyai semangat serta keinginan yang kuat untuk terus belajar.⁴ Setelah meninjau penjelasan tersebut terdapat persamaan dengan penelitian saya yaitu dalam meneliti suatu kinerja, sedangkan perbedaan penelitian saya dengan penelitian Sri Hardianty adalah, penelitian Sri Hardianty membahas tentang kinerja guru pustakawan sedangkan penelitian saya membahas tentang kinerja kepala perpustakaan.

Menurut penelitian yang dilakukan M. Yukha Mulyawan (2016) dalam skripsinya yang berjudul “*Evaluasi Kinerja dan Kompetensi Kepala Perpustakaan Madrasah di Wilayah Tangerang Selatan*”, yang menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil untuk aspek kinerja dalam memaksimalkan anggaran perpustakaan untuk pengelolaan dan pengembangan perpustakaan sekolah/ madrasah merupakan tingkat pencapaiannya paling rendah diantara yang lain dan perlu ditingkatkan. Pada kompetensi dalam menerapkan teknologi informasi dan komunikasi sesuai dengan kebutuhan perpustakaan sekolah/ madrasah merupakan tingkat

⁴ Sri Hardianty, *Kinerja Guru Pustakawan Dalam Pemberdayaan Perpustakaan Sekolah Pada SMAN 8 Banda Aceh*, (Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala, 2017), hal. 174 (<https://etd.unsyiah.ac.id> diakses pada 25 Oktober 2019 pukul 20.20)

pencapaian yang paling rendah diantara yang lain dan perlu ditingkatkan.⁵ Setelah meninjau penjelasan tersebut terdapat persamaan dengan penelitian saya yaitu dalam meneliti evaluasi kinerja kepala perpustakaan, sedangkan perbedaan penelitian saya dengan penelitian M. Yukha Mulyawan adalah, penelitiannya membahas tentang evaluasi kinerja dan kompetensi kepala perpustakaan sedangkan penelitian saya membahas tentang evaluasi kinerja kepala perpustakaan saja.

Menurut penelitian yang dilakukan Siti Wahdah (2014) dalam tesisnya yang berjudul “*Evaluasi Kompetensi Kepala Perpustakaan Sekolah di Provinsi DIY*”, yang dilakukan di lima sekolah yaitu: SD IT Lukman Al- Hakim, SMP Muhammadiyah 2, SMKN 5, SMKN 6 dan SMAN 1. Hasil penelitiannya mendapati bahwa pencapaian kepala perpustakaan sekolah SD IT Lukman Al-Hakim, SMP Muhammadiyah 2, SMKN 5, SMKN 6 dan SMAN 1 di wilayah DIY belum sepenuhnya dapat menunjukkan kompetensi yang baik, khususnya kompetensi pengembangan profesi, kompetensi pengelolaan informasi dan kompetensi kepribadian dan sosial.⁶ Setelah meninjau penjelasan tersebut terdapat persamaan dengan penelitian saya yaitu dalam meneliti kepala perpustakaan, sedangkan perbedaan penelitian saya dengan penelitian Siti Wahdah adalah, penelitiannya membahas tentang evaluasi kompetensi kepala

⁵ M. Yukha Mulyawan, *Evaluasi Kinerja dan Kompetensi Kepala Perpustakaan Madrasah di Wilayah Tangerang Selatan*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016), hal. 5 (<http://repository.uinjkt.ac.id> diakses pada 25 Oktober 2019 pukul 20.30)

⁶ Siti Wahdah, *Evaluasi Kompetensi Kepala Perpustakaan Sekolah di Provinsi DIY*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2014), hal. 6 (<http://digilib.suka.ac.id> diakses pada 25 Oktober 2019 pukul 21.00)

perpustakaan sekolah sedangkan penelitian saya membahas tentang evaluasi kinerja kepala perpustakaan.

Menurut Susi Andrianingsih, Muhammad Zein Abdullah dan Saidin dalam jurnalnya yang berjudul “*Evaluasi Ketersediaan Koleksi Bahan Pustaka dalam Menunjang Minat Baca Siswa di Perpustakaan SMP Negeri 2 Wawotobi*”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa proses evaluasi ketersediaan koleksi bahan pustaka yang dilakukan pihak perpustakaan SMP Negeri 2 Wawotobi sudah cukup baik, tetapi sarana penunjang pada perpustakaan yaitu koleksi bahan pustaka yang tersedia dinilai masih belum memenuhi keinginan siswa.⁷ Setelah meninjau penjelasan tersebut terdapat persamaan dengan penelitian saya yaitu dalam mengevaluasi, sedangkan perbedaan penelitian saya dengan penelitian tersebut adalah jika penelitian tersebut membahas evaluasi ketersediaan koleksi bahan pustaka sedangkan penelitian saya membahas tentang evaluasi kinerja kepala perpustakaan.

Menurut Evi Roziana dan Desi Nurhikmahyanti dalam jurnalnya yang berjudul “*Pengelolaan Perpustakaan Sekolah dalam Menunjang Proses Pembelajaran di MA Darussalam Desa Kumalasa Kec. Sangkapura Bawean Kab. Gresik*”. Menurut mereka perpustakaan sekolah merupakan salah satu sarana pendidikan penunjang kegiatan belajar siswa yang memegang peranan yang sangat penting dalam memacu tercapainya tujuan pendidikan disekolah.⁸

⁷ Susi Andrianingsih (dkk), *Jurnal Evaluasi Ketersediaan Koleksi Bahan Pustaka dalam Menunjang Minat Baca Siswa di Perpustakaan SMP Negeri 2 Wawotobi*, (<http://ojs.uho.ac.id> diakses pada 07 November 2019 pukul 17.00)

⁸ Evi Roziana dan Desi Nurhikmahyanti, *Jurnal Pengelolaan Perpustakaan Sekolah dalam Menunjang Proses Pembelajaran di MA Darussalam Desa Kumalasa Kec. Sangkapura Bawean Kab. Gresik*, (<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id> diakses pada 07 November 2019 pukul 19.00)

Setelah meninjau penjelasan tersebut terdapat persamaan dengan penelitian saya yaitu dalam perpustakaan sekolah, sedangkan perbedaan penelitian saya dengan penelitian tersebut adalah jika penelitian tersebut membahas pengelolaan perpustakaan sekolah sedangkan penelitian saya membahas tentang evaluasi kinerja kepala perpustakaan.

Menurut Median Efrina, Rambat Nur Sasongko dan Zakaria dalam jurnalnya yang berjudul “*Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan perpustakaan di sekolah ini telah menyusun program kerja harian, jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.⁹ Setelah meninjau penjelasan tersebut terdapat persamaan dengan penelitian saya yaitu dalam perpustakaan sekolah, sedangkan perbedaan penelitian saya dengan penelitian tersebut adalah jika penelitian tersebut membahas pengelolaan perpustakaan sekolah sedangkan penelitian saya membahas tentang evaluasi kinerja kepala perpustakaan

Menurut Happy Putri Febriani dalam jurnalnya yang berjudul “*Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan IAIN Surakarta*”. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kepala UPT IAIN Surakarta secara demokratis selalu memberikan kebebasan dan dukungan bagi pustakawan dalam mengembangkan karirnya.¹⁰ Setelah meninjau penjelasan tersebut terdapat persamaan dengan penelitian saya yaitu dalam membahas kepala perpustakaan,

⁹ Median Efrina (dkk), *Jurnal Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*, (<https://ejournal.unib.ac.id> diakses pada 07 November 2019 pukul 19.45)

¹⁰ Happy Putri Febriani, *Jurnal Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan IAIN Surakarta*, (<http://media.neliti.com> diakses pada 07 November 2019 pukul 21.00)

sedangkan perbedaan penelitian saya dengan penelitian tersebut adalah jika penelitian tersebut membahas pemberian motivasi kepala perpustakaan sedangkan penelitian saya membahas tentang evaluasi kinerja kepala perpustakaan.

Setelah meninjau penjelasan dari beberapa skripsi dan jurnal terdahulu diatas memang terdapat persamaan dan perbedaan dalam meneliti tentang evaluasi kinerja kepala perpustakaan. Berangkat dari beberapa penelitian terdahulu diatas, penulis menempatkan penelitiannya berbeda secara lokasi dan pembahasannya mengenai evaluasi kinerja kepala perpustakaan di SMP Negeri 31 Palembang.

E. Kerangka Teori

1. Evaluasi

Secara harfiah kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *evaluation*.

Dalam bahasa Arab yaitu *Al- Taqdir*, dalam bahasa Indonesia berarti penilaian.¹¹

Suchman memandang evaluasi sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan. Definisi lain dikemukakan oleh Worthen dan Sanders yang mengatakan bahwa evaluasi adalah kegiatan mencari sesuatu yang berharga tentang sesuatu; dalam mencari sesuatu tersebut, juga termasuk mencari informasi yang bermanfaat dalam menilai keberadaan suatu program,

¹¹ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 1

produksi, prosedur, serta alternative strategi yang diajukan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Menurut Stufflebeam menyatakan bahwa evaluasi merupakan proses penggambaran, pencarian, dan pemberian informasi yang sangat bermanfaat bagi pengambil keputusan dalam menentukan alternatif keputusan.¹²

Secara garis besar evaluasi dapat dipandang sebagai proses perencanaan, perolehan dan penyediaan informasi yang dibutuhkan untuk membuat berbagai alternatif keputusan. Apabila evaluasi ini dikaitkan dengan pembelajaran, maka evaluasi dapat dipandang sebagai proses sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan sejauh mana tujuan pembelajaran dicapai siswa.¹³

2. Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (entries): (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli, diantaranya sebagai berikut:

¹² Suharsimi Arikunto, *Evaluasi Program Pendidikan*, (Jakarta: Bumiaksara, 2018), hal.1

¹³ Kadek Agus Bayu Pramana, *Merancang Penilaian Autentik*, (Bali: CV.Media Educations, 2019), hal. 10-11

- a. Menurut Stolovitch dan Keeps, kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.
- b. Griffin menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
- c. Menurut Mondy dan Premeaux, kinerja dipengaruhi oleh tujuan.
- d. Hersey dan Blanchard menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyesuaikan tugas dan pekerjaannya, seseorang harus memiliki derajat kesulitan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.
- e. Casio mengatakan bahwa kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya.
- f. Schermerhorn, Hunt, dan Osborn menyebutkan bahwa kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas- tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat

keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁴

Menurut Rivan dan Basri, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

3. Kepala Perpustakaan

Kepala perpustakaan sekolah adalah seseorang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola perpustakaan sekolah. Jabatan ini sebaiknya dipegang oleh seorang guru agar penyelenggaraan perpustakaan sekolah benar-benar diintegrasikan dengan proses belajar mengajar yang berlangsung disekolah. Kepala perpustakaan sekolah harus paham dan memiliki pengetahuan dibidang pengelolaan seperti penyusunan program, melakukan koordinasi, mengevaluasi semua kegiatan, juga harus mampu memimpin stafnya sehingga betul-betul akan berfungsi sebagai pemimpin yang fungsional di unit perpustakaan.

Menurut analisa saya mengenai tugas dan tanggung jawab kepala perpustakaan sekolah diatas tersebut menjelaskan bahwa kepala perpustakaan harus dapat membuat suatu perencanaan pembinaan dan pengembangan perpustakaan sekolah yang biasanya dibuat pada setiap awal tahun ajaran baru, dan mendayagunakan sumber yang ada baik sumber manusia maupun

¹⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hal. 480- 483

sumber material. Kepala perpustakaan dapat mengadakan koordinasi dan pengawasan terhadap semua kegiatan perpustakaan sekolah agar semua yang diinginkan dapat tercapai sesuai tujuan. Apabila dalam melaksanakan tugasnya kepala perpustakaan sekolah dibantu oleh beberapa orang stafnya maka ia haruslah dapat bertanggung jawab atas pembinaan semua anggota stafnya. Serta dalam pembinaan dan pengembangan perpustakaan sekolah, kepala perpustakaan harus mengeluarkan kebijakan- kebijakan agar dapat berjalan dengan baik.

Kepala perpustakaan harus dapat mengadakan hubungan kerja sama antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, semua wali kelas, dan guru-guru dalam rangka meningkatkan efisien dan efektifitas perpustakaan sekolah. Selain itu kepala perpustakaan juga harus mengadakan hubungan kerja sama dengan pihak-pihak luar, khususnya dengan perpustakaan sekolah lainnya dalam beberapa hal seperti kerja sama dalam beberapa hal seperti kerjasama dalam pengadaan bahan- bahan pustaka, memecahkan masalah- masalah pengelolaan, kerja sama menyelenggarakan pameran buku, dan mengadakan penilaian terhadap penyelenggaraan perpustakaan sekolah.

Pada dasarnya tugas dan tanggung jawab kepala perpustakaan sekolah bersifat profesi bukan teknis. Tetapi walaupun demikian kepala perpustakaan sekolah harus mampu juga dalam mengerjakan tugas- tugas yang bersifat teknis, yaitu seperti seleksi bahan pustaka, menentukan nomor klas, membuat katalog bahan pustaka, dan melakukan pemasaran dan

promosi jasa perpustakaan. Bukan berarti bahwa nantinya kepala perpustakaan harus mengerjakan hal-hal teknis, akan tetapi pengetahuan tersebut merupakan bekal untuk melakukan kontrol kualitas hasil pekerjaan secara keseluruhan dari kegiatan perpustakaan.

4. Kinerja Kepala Perpustakaan

Kinerja kepala perpustakaan merupakan sikap atau perilaku yang nyata yang dilakukan oleh kepala perpustakaan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh kepala perpustakaan yang harus sesuai dengan perannya sebagai kepala perpustakaan yang mengelola perpustakaan di sekolah.

Kualifikasi kepala perpustakaan sekolah/madrasah dari jalur pendidik atau guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala perpustakaan ialah sebagai berikut :

1. Berkualifikasi serendah-rendahnya diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1)
2. Memiliki sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan Sekolah/Madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah
3. Masa kerja minimal tiga tahun.

Kualifikasi kepala perpustakaan sekolah/madrasah dari jalur tenaga kependidikan ialah sebagai berikut:

1. Berkualifikasi diploma dua (D-II) Ilmu Perpustakaan dan Informasi bagi pustakawan dengan masa kerja minimal 4 tahun

2. Berkualifikasi diploma dua (D-II) non-Ilmu Perpustakaan dan Informasi dengan sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah
3. Masa kerja minimal empat tahun di perpustakaan sekolah/madrasah.

Kompetensi kepala perpustakaan sekolah/madrasah ialah sebagai berikut:

1. Kompetensi Manajerial terdiri atas:
 - a. Memimpin tenaga perpustakaan
 - b. Merencanakan program perpustakaan
 - c. Melaksanakan program perpustakaan
 - d. Memantau pelaksanaan program perpustakaan
 - e. Mengevaluasi program perpustakaan.
2. Kompetensi Pengelolaan Informasi terdiri atas:
 - a. Mengembangkan koleksi perpustakaan
 - b. Mengorganisasi informasi
 - c. Memberikan jasa dan sumber informasi
 - d. Menerapkan teknologi informasi dan komunikasi.
3. Kompetensi Kependidikan terdiri atas:
 - a. Memiliki wawasan kependidikan
 - b. Mengembangkan keterampilan memanfaatkan informasi
 - c. Mempromosikan perpustakaan
 - d. Memberikan bimbingan literasi informasi.
4. Kompetensi Kepribadian terdiri atas:

- a. Memiliki integritas yang tinggi
 - b. Memiliki etos kerja yang tinggi.
5. Kompetensi Sosial terdiri atas:
- a. Membangun hubungan sosial
 - b. Membangun komunikasi.
6. Kompetensi Pengembangan Profesi terdiri atas:
- a. Mengembangkan ilmu
 - b. Menghayati etika profesi
 - c. Menunjukkan kebiasaan membaca.

F. Definisi Konseptual

1. Evaluasi

Suchman memandang evaluasi sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan. Menurut Stufflebeam menyatakan bahwa evaluasi merupakan proses penggambaran, pencarian, dan pemberian informasi yang sangat bermanfaat bagi pengambil keputusan dalam menentukan alternatif keputusan.¹⁵

Menurut analisa saya mengenai definisi evaluasi diatas adalah merupakan suatu upaya untuk suatu SDM dalam menentukan suatu nilai atau jumlah yang dapat dilakukan secara berhati- hati, bertanggung jawab, menggunakan strategi, dan dapat dipertanggung jawabkan.

¹⁵ Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hal. 1

2. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁶

Menurut analisa saya mengenai definisi kinerja diatas adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama suatu periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya.

3. Kepala Perpustakaan

Kepala perpustakaan sekolah adalah seseorang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola perpustakaan sekolah. Jabatan ini sebaiknya dipegang oleh seorang guru agar penyelenggaraan perpustakaan sekolah benar-benar diintegrasikan dengan proses belajar mengajar yang berlangsung disekolah. Kepala perpustakaan sekolah harus paham dan memiliki pengetahuan dibidang pengelolaan seperti penyusunan program, melakukan koordinasi, mengevaluasi semua kegiatan, juga harus mampu memimpin stafnya sehingga betul-betul akan berfungsi sebagai pemimpin yang fungsional di unit perpustakaan.¹⁷

Menurut analisa saya mengenai definisi kepala perpustakaan diatas adalah kepala perpustakaan harus mampu mengelola seluruh yang mengenai perpustakaan yang dipimpinnya.

¹⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Op. Cit.*, hal. 481

¹⁷ Darmono, *Op. Cit.*, hal. 52

4. Kinerja Kepala Perpustakaan

Kinerja kepala perpustakaan merupakan sikap atau perilaku yang nyata yang dilakukan oleh kepala perpustakaan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh kepala perpustakaan yang harus sesuai dengan perannya sebagai kepala perpustakaan yang mengelola perpustakaan di sekolah.

G. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian adalah strategi umum yang dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang diperlukan , guna menjawab persoalan yang sedang di teliti atau diselidiki.¹⁸

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif yakni penelitian yang ditunjukkan untuk menggambarkan situasi atau kejadian yang terjadi. Tujuan utama dari penelitian deskriptif adalah untuk memberikan gambaran akurat dari sebuah data, menggambarkan suatu proses, mekanisme atau hubungan antar kejadian.¹⁹

Penelitian deskriptif ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang evaluasi kinerja kepala perpustakaan di SMP Negeri 31 Palembang, serta faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja kepala perpustakaan di SMP Negeri 31 Palembang

b. Pendekatan Penelitian

¹⁸ Arif Furchan, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hal. 43

¹⁹ Suryani, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), hal. 109

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, menurut Creswell penelitian kualitatif merupakan suatu gambaran kompleks, meneliti kata- kata, laporan terperinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Penelitian kualitatif merupakan riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.²⁰

2. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang kondisi dan situasi latar penelitian. Jadi ia harus mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian.²¹ Terdapat dua informan yaitu informan kunci dan informan pendukung. Informan kunci disini adalah kepala perpustakaan, dan informan pendukung adalah kepala sekolah, pegawai perpustakaan, waka kurikulum, guru, dan siswa di SMP Negeri 31 Palembang.

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data pendekatan kualitatif yang merupakan hasil pengamatan penelitian berupa kata- kata yang tertulis dalam penelitian. Data dalam penelitian ini berupa data mengenai Evaluasi Kinerja Kepala Perpustakaan, Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung dalam Mencapai Kinerja Kepala Perpustakaan yang Baik di SMP Negeri 31 Palembang.

²⁰ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2011), hal. 34

²¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 132

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Observasi

Penelitian menggunakan teknik observasi adalah untuk mengamati secara langsung serta mencatat secara sistematis tentang hal-hal yang terjadi di lokasi penelitian. Yang diobservasi disini meliputi yang mengenai dari kinerja kepala perpustakaan dalam melaksanakan tugasnya, serta mengamati faktor apa saja yang mendukung dan menghambat kinerja dari kepala perpustakaan di SMP Negeri 31 Palembang.

b. Teknik Wawancara

Menurut Lincoln dan Guba menjelaskan proses wawancara yang terdiri dari:²²

- 1) Menetapkan responden yang diwawancarai
- 2) Menetapkan pokok masalah yang akan diwawancarai
- 3) Membuka alur wawancara
- 4) Meneruskan alur wawancara yang efektif
- 5) Mengkonfirmasi rangkuman hasil wawancara sebelum mengakhiri
- 6) Menuliskan hasil wawancara kedalam catatan lapangan
- 7) Menindaklanjuti hasil wawancara yang telah selesai.

Berkenaan dengan penelitian saya yang berjudul evaluasi kinerja kepala perpustakaan maka penelitian ini menggunakan teknik wawancara, teknik wawancara ini untuk mengajukan pertanyaan kepada kepala madrasah, kepala perpustakaan, pegawai perpustakaan, waka kurikulum, guru dan siswa yang berada di SMP Negeri 31 Palembang.

c. Teknik Dokumentasi

²² I Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan, dan Keagamaan*, (Bali: Nila Cakra, 2018), hal. 56- 57

Teknik dokumentasi yaitu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang mengenai sejarah berdirinya perpustakaan SMP Negeri 31 Palembang, visi, misi, tujuan, keadaan pegawai perpustakaan SMP Negeri 31 Palembang, keadaan sarana dan prasarana nya, dan struktur organisasi perpustakaan SMP Negeri 31 Palembang.

5. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan teknik analisis data yang digunakan oleh Miles dan Huberman, sebagai berikut:²³

a. Reduksi Data

Reduksi data yaitu proses penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis lapangan yang melalui beberapa tahap, yaitu: membuat ringkasan mengenai evaluasi kinerja kepala perpustakaan, mengkode, menulis tema penelitian, membuat gugusan dalam mengevaluasi kinerja kepala perpustakaan, membuat partis dan memo.

b. Penyajian Data

Penyajian data yaitu sekumpulan informasi tersusun tentang evaluasi kinerja kepala perpustakaan yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan, dan pengambilan tindakan.

c. Data Verifikasi (Penarikan Kesimpulan)

Data verifikasi/ penarikan kesimpulan adalah makna- makna yang muncul dari data evaluasi kinerja kepala perpustakaan yang harus diuji kebenarannya, kecocokan apakah valid atau tidak, sehingga data dapat

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 246

digunakan oleh penelliti. Verifikasi data yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dari evaluasi kinerja kepala perpustakaan yang peneliti kemukakan, dengan demikian verifikasi diharapkan dapat memberikan kesimpulan dari sebuah data yang kebenarannya dapat dipertanggung jawabkan.

6. Teknik Penelitian Keabsahan Data/ Triangulasi

Triangulasi ini merupakan suatu cara memandang suatu permasalahan atau objek yang dievaluasi dari berbagai sudut pandang, bisa dipandang dari banyaknya metode yang dipakai atau sumber data, tujuannya agar dapat melihat objek yang di evaluasi dari berbagai sisi, triangulasi dilakukan untuk mengejar atau mengetahui kualitas data di tanggung jawabkan.²⁴

Disarikan dari pendapat Bachtiar S. Bachri pengecekan bermacam-macam data untuk mendapatkan keabsahan informasi dapat menggunakan berbagai macam teknik ssebagai berikut:²⁵

a. Teknik Triangulasi Sumber

Membandingkan kembali tingkat kesahihan data dan informasi yang telah diambil dari berbagai sumber yang berbeda, seperti halnya membandingkan antara hasil wawancara dengan observasi, antara informasi yang disampaikan dihadapan umum dengan yang disampaikan secara pribadi, dan membandingkan antara hasil wawancara dengan dokumen yang ada.

b. Teknik Triangulasi Waktu

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Evaluasi Program Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hal. 136

²⁵ Firdaus, *Aplikasi Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hal. 110- 111

Validasi data dihubungkan dengan berlangsungnya proses perubahan perilaku manusia seiring dengan berjalannya waktu dan zaman. Untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih sahih, peneliti perlu melakukan observasi beberapa kali, pada waktu dan kondisi yang berbeda.

c. Teknik Triangulasi Teori

Tekniknya dengan cara menggunakan, mengamati beberapa teori sekurangnya dari dua teori yang berbeda kemudian dipadukan atau disintesiskan atau sekalian diadu kekuatannya.

d. Teknik Triangulasi Peneliti

Caranya menggunakan lebih dari satu peneliti dalam melakukan observasi dan wawancara. Setiap peneliti dapat dipastikan mempunyai gaya penelitian, sikap kerja, referensi dan persepsi yang berbeda dalam fenomena yang sama.

e. Teknik Triangulasi Metode

Triangulasi metode adalah usaha mengecek keabsahan data, atau mengecek keabsahan penemuan peneliti. Triangulasi metode dapat dilakukan dengan menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang sama. Pelaksanaannya dapat juga dengan cara cek dan recek.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran secara umum terhadap skripsi ini, penulis akan memaparkan sekilas tentang sistematika penelitian yang dipakai penulis skripsi ini, sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan yang membicarakan kerangka dasar yang dijadikan landasan dalam penelitian dan pembahasan skripsi, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan kepustakaan, kerangka teori, defines konseptual, metodologi penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II merupakan konsep dasar mengenai evaluasi kinerja kepala perpustakaan yang meliputi: pengertian evaluasi, pengertian kinerja, pengertian kepala perpustakaan, kinerja kepala perpustakaan, faktor pendukung dan penghambat kinerja kepala perpustakaan

Bab III merupakan gambaran umum SMP Negeri 31 Palembang yang meliputi: pgambaran umum sejarah berdirinya, visi, misi, dan tujuan, keadaan guru, keadaan siswa, keadaan sarana dan prasarana serta struktur organisasi SMP Negeri 31 Palembang.

Bab IV merupakan kondisi dilapangan tentang evaluasi kinerja kepala perpustakaan, faktor penghambat dan faktor pendukung dalam mencapai kinerja kepala perpustakaan yang baik di SMP Negeri 31 Palembang.

Bab V merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran.