

BAB 1

P E N D A H U L U A N

1.1 Latar Belakang

Perpustakaan merupakan tempat penyimpanan berbagai informasi dan pengetahuan pada umumnya manusia dapat menemukan informasi yang mereka butuhkan melalui perpustakaan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sjahrial-Pamuntjak (2000: 2) dalam buku menyatakan bahwa “perpustakaan adalah himpunan ilmu dan informasi yang diperoleh dan dilahirkan umat manusia dari masa kemasa”.

Perpustakaan didalamnya tersimpan berbagai macam koleksi yang dihimpun, kemudian disusun menurut aturan tertentu agar dapat memudahkan pengguna dalam melakukan pencarian kembali koleksi yang dibutuhkan.

Perpustakaan dapat dibagi dalam beberapa jenis, salah satunya adalah perpustakaan perguruan tinggi. Perpustakaan perguruan tinggi memiliki fungsi sebagai tempat atau wadah penyedia informasi yang ditujukan untuk masyarakat perguruan tinggi baik dosen maupun mahasiswa.

Tujuan utama dari perpustakaan yaitu mendukung fungsi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, untuk mencapai tujuan tersebut, peran seorang pustakawan dan seluruh tenaga kerja administratif yang bekerja diperpustakaan dituntut untuk memberikan layanan secara maksimum kepada masyarakat pengguna dalam memenuhi kebutuhan akan informasi pengguna.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sulistiyo-Basuki (1993: 52) yang menyatakan bahwa “Secara umum tujuan perpustakaan perguruan tinggi adalah memenuhi keperluan informasi masyarakat perguruan tinggi, lazimnya staf pengajar dan mahasiswa”.

Untuk melakukan semua kegiatan operasional perpustakaan diperlukan keberadaan tenaga kerja. Tenaga kerja tersebut terdiri dari 2 jenis yaitu tenaga kerja fungsional (pustakawan) dan tenaga kerja administratif. Kedua jenis tenaga kerja tersebut memiliki peran dalam upaya pencapaian tujuan perpustakaan. Pustakawan merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan perpustakaan. Dalam usaha pencapaian keberhasilan dari suatu perpustakaan, produktivitas kerja

dari seorang pustakawan mempunyai peran yang sangat penting, karena bila produktivitas kerja pustakawan rendah maka keberhasilan suatu perpustakaan untuk memenuhi kebutuhan informasi pengguna akan sulit tercapai.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional RI tahun 1983 dalam Yuli (2005: 203) defenisi produktivitas dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut :

1. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih dari hari ini.
2. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.
3. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pustakawan ada beberapa faktor-faktor pendukung yaitu: “Kemauan kerja yang tinggi, kemauan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum” (Sinungan, 2000 : 3)

Dalam memenuhi kebutuhan hidup minimum pustakawan, banyak perpustakaan menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi setiap pustakawan. Insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada pustakawan ataupun karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

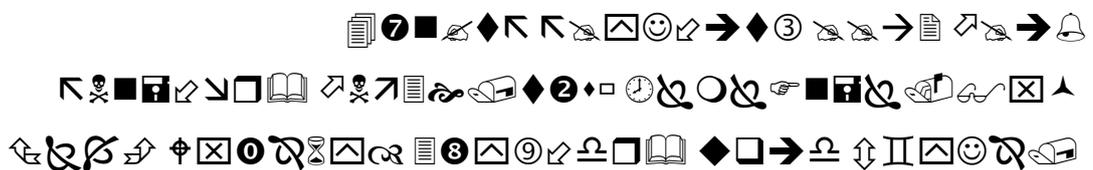
Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan pembayaran upah yang dikaitkan dengan sistem kompensasi tidak langsung berdasarkan standar produktivitas pustakawan. Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk memotivasi pustakawan agar bekerja lebih baik dalam pencapaian tujuan perpustakaan dengan menawarkan perangsang finansial dan non-finansial untuk meningkatkan produktivitas mereka.

Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta(UNJ) merupakan salah satu perpustakaan yang diselenggarakan sebagai tempat untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh civitas akademika, terutama bagi dosen dan mahasiswa UNJ.

Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta memiliki 2 (dua) jenis tenaga kerja yang terdiri dari tenaga kerja fungsional dan tenaga kerja administratif yang bertugas untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang ada diperpustakaan. Pustakawan merupakan salah satu tenaga kerja yang ada dilingkungan Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, dimana setiap pustakawan memiliki pangkat dan jabatan yang berbeda-beda.

Untuk meningkatkan kinerja Pustakawan, salah satu strategi yang diterapkan perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dalam meningkatkan produktivitas kerja pustakawan yaitu dengan memberikan motivasi dalam bentuk insentif kepada pustakawan yang berprestasi.

Keterampilan seseorang merupakan aset pribadi karyawan, bukan milik perusahaan. Sehingga, ia tidak terbebani untuk melakukan sesuatu yang berada diluar miliknya. Konsekwensinya adalah, jika dengan *skil* tersebut karyawan merasa tidak tepat bekerja dengan perusahaan tersebut, ia punya hak untuk pindah. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, memilih jenisnya, pindah dari pekerjaan lama dan memperoleh penghasilan, baik di dalam atau di luar negeri, sebagaimana Allah berfirman :



*Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing".
Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.. (QS.Al-Israa'(17): 84)*

Berdasarkan pengamatan awal di saat penulis melakukan praktek kerja lapangan didapat keluhan-keluhan pustakawan tentang pemberian insentif tidak sesuai dengan kinerja pustakawan sehingga berpengaruh dalam produktivitas kerja pustakawan.

Maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut, dengan memilih judul **“Hubungan pemberian insentif dengan peningkatan produktivitas kerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan tinjauannya menurut Islam”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan insentif yang diterapkan dengan peningkatan produktivitas kerja pustakawan di Perpustakaan UNJ. ?
2. Seberapa besar hubungan insentif yang diterapkan dengan peningkatan produktivitas kerja pustakawan di Perpustakaan UNJ.?
3. Bagaimana tinjauan Islam tentang hubungan pemberian insentif yang dengan diterapkan dengan tugas atau pekerjaan pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta” ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas penulis menentukan tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah ada hubungan pemberian insentif dengan peningkatan produktivitas kerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.
2. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan insentif yang diterapkan dengan peningkatan produktivitas kerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta Universitas Negeri Jakarta. (UNJ).
3. Untuk mengetahui tinjauan Islam tentang hubungan pemberian insentif yang diterapkan apakah sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang dilakukan untuk pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta”

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Instansi yang diteliti dalam hal ini Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dapat mengetahui seberapa besar efektivitas pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pustakawan.

2. Penulis, sebagai salah satu upaya menambah wawasan penulis dalam bidang perpustakaan.
3. Bagi mahasiswa, sebagai rujukan untuk penelitian dengan judul atau subyek yang sama.

1.5 Ruang Lingkup

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup secara lebih khusus, hanya ditujukan kepada Pustakawan UNJ yang berjumlah 20 orang.

1.6 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (1999:112), metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

1.6.1 Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pustakawan yang ada di lingkungan Perpustakaan UNJ yaitu berjumlah 20 orang. Oleh karena jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel atau total sampel.

1.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mempermudah penelitian, sehingga penelitian dapat berhasil dilakukan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bungin (2005: 123), bahwa "pengumpulan data adalah sebagian instrumen dalam pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian" Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Studi Kepustakaan Data diperoleh dengan cara mempelajari berbagai literatur dan sumber bacaan yang relevan yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

2. Observasi/penelitian lapangan, Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.
3. Kuesioner, data yang diperoleh dengan cara menyebarkan angket pertanyaan kepada responden yang sifatnya tertutup.

Untuk menghitung persentase jawaban yang diberikan responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

Keterangan: P = Persentase

F = Jumlah jawaban yang diperoleh

Langkah selanjutnya adalah Uji hipotesis untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), menggunakan rumus korelasi Product Moment yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{NX^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Angka Indeks Korelasi “r” Produk Moment.

N = Responden.

$\sum XY$ = Jumlah Hasil Perkalian Antara Sekor X dan Sekor Y.

$\sum X$ = Jumlah Seluruh Sekor X.

$\sum Y$ = Jumlah Seluruh Sekor Y.

(Sumber : Arikunto, 2006 : 170)

Setelah diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi maka dapat ditentukan bagaimana hubungan antara Pemberian Insentif dengan Produktivitas Kerja Pustakawan