

**DAMPAK HEGEMONIK ORGANISASI DALAM PENINGKATAN
KINERJA PUSTAKAWAN (STUDI KASUS PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA)**



Oleh:

Nailul Husna, S.IP

NIM. 1620010025

TESIS

**Diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Master of Arts (M.A)
Pogram Studi Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi**

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nailul Husna, S.IP
Nim : 1620010025
Jenjang : Magister
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Menyatakan bahwa naskah ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang dirujuk pada sumbernya.

Yogyakarta, 23 April 2018

 menyatakan,
Nailul Husna, S.IP
Nim: 1620010025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nailul Husna, S.IP
NIM : 1620010025
Jenjang : Magister
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika dikemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 23 April 2018

Saya yang menyatakan,

A green rectangular stamp with the text "METERAI TEMPEL" at the top, "Rp. 6000,-" in the middle, and "KEMENTERIAN KEHUTANAN" at the bottom. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Nailul Husna, S.IP
NIM: 1620010025



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

PENGESAHAN

Tesis Berjudul : DAMPAK HEGEMONIK ORGANISASI DALAM
PENINGKATAN KINERJA PUSTAKAWAN (STUDI
KASUS PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA)

Nama : Nailul Husna

NIM : 1620010025

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*

Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Tanggal Ujian : 15 Mei 2018

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar *Master of Arts*
(M.A)

Yogyakarta, 22 Mei 2018

Direktur,



Prof. Noorhaidi, MA., M.Phil., Ph.D.

NIP 19711207 199503 1 0024

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : DAMPAK HEGEMONIK ORGANISASI DALAM
PENINGKATAN KINERJA PUSTAKAWAN (STUDI
KASUS PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA)

Nama : Nailul Husna

NIM : 1620010025

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*

Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosyah

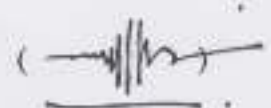
Ketua/Penguji : Dr. Sunarwoto, MA.



Pembimbing/Penguji : Dr. Nurdin Laugu, SS., MA.



Penguji : Dr. Hj. Sri Rokhyanti Zulaikha, S.Ag.,
SS., M.Si



diuji di Yogyakarta pada tanggal 15 Mei 2018

Waktu : 12.00 – 13.00 WIB

Hasil/Nilai : 95,33 / A

Predikat Kelulusan : Memuaskan / Sangat Memuaskan / Cum Laude*

* Coret yang tidak perlu

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**DAMPAK HEGEMONIK ORGANISASI DALAM PENINGKATAN
KINERJA PUSTAKAWAN**

(Studi Kasus Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)

Yang ditulis oleh:

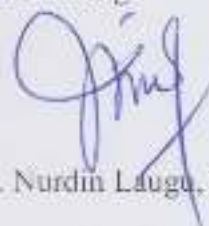
Nama	: Nailul Husna, S.IP
NIM	: 1620010025
Jenjang	: Magister
Program Studi	: <i>Interdisciplinary Islamic Studies</i>
Konsentrasi	: Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelas Magister Ilmu Perpustakaan dan Informasi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 23 April 2018

Pembimbing



Dr. Nurdin Laugu, S.Ag., SS., MA

ABSTRAK

NAILUL HUSNA, S.IP (1620010024) : Dampak Hegemonik Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Pustakawan (Studi Kasus Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). Tesis Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies* Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

Penelitian ini merupakan studi analisis dampak hegemonik dalam peningkatan kinerja pustakawan di Perpustakaan Muhammadiyah Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses hegemonik yang terjadi di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah, peningkatan kinerja yang terjadi, dan dampak hegemonik dalam peningkatan kinerja pustakawan menggunakan teori hegemoni Antonio Gramsci. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Peneliti melakukan pemilihan informan dengan melalui teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun analisis digunakan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sementara uji keabsahan data dilakukan triangulasi sumber, teknik dan waktu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Proses hegemonik di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang dilakukan kepala perpustakaan melalui kepemimpinan moral dan intelektual yang dimilikinya. Dominasi sosial yang sudah terbentuk di lingkungan Perpustakaan juga menjadi modal kepala perpustakaan untuk melakukan praktik hegemonik. Modal-modal tersebut digunakan untuk melakukan pendekatan persuasif, penyadaran dan pembiasaan. 2. Proses hegemoni budaya yang dilakukan melalui berbagai kegiatan juga membawa perubahan pada kinerja pustakawan. Perubahan kinerja pustakawan UMY yang mengalami peningkatan yaitu hubungan kerjasama yang baik antar pustakawan, meningkatkan kemampuan pustakawan dalam bidang kepenulisan, dan meningkatkan kedisiplinan pustakawan dalam bekerja. 3. Hegemoni tersebut juga berdampak pada peningkatan kinerja pustakawan. Dampak hegemonik dalam peningkatan kinerja pustakawan dapat dilihat pada kualitas kerja pustakawan, pengembangan diri, kemampuan menulis, kedisiplinan, dan kepercayaan diri pustakawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ada beberapa saran yang dapat diajukan yaitu 1). Sebaiknya seluruh pustakawan yang tersebar di fakultas-fakultas dalam melaksanakan kegiatan tadarus dan kultum di tempat yang sama tidak terpisah-pisah, 2). Sebaiknya pimpinan tidak membedakan kemampuan yang dimiliki antara pustakawan laki-laki dan perempuan, 3). Penelitian ini masih tergolong baru, sehingga membutuhkan banyak kajian lagi agar mampu mengembangkan kajian ilmu perpustakaan dan informasi melalui penggunaan teori-teori kritis sosial.

Kata Kunci: Hegemoni, Kinerja Pustakawan, Perpustakaan UMY

ABSTRACT

NAILUL HUSNA, S.IP (1620010024) : Hegemonic Impact of Organization in Improving Librarian Performance (Case Study Library of Muhammadiyah University of Yogyakarta). Thesis Interdisciplinary Islamic Studies Studies Program Concentration of Library Science and Information, Postgraduate UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

This study is a hegemonic impact analysis study in improving the performance of librarians in Muhammadiyah Library Yogyakarta. The purpose of this research is to know the hegemonic process that happened in Muhammadiyah University Library, the improvement of performance that happened, and the hegemonic impact to improve the performance of librarian using hegemonic theory of Antonio Gramsci. This type of research is qualitative by using descriptive approach. Researchers conducted the selection of informants by using the technique of sampling and snowball. Technique of collecting data that is done observasi, interview, and documentation. The analysis is used through data reduction, data presentation, and conclusion. While the test data validity is done triangulation of source, technique and time.

The results of this study indicate that: 1. The hegemonic process in the Library of Muhammadiyah University of Yogyakarta conducted by the head of the Library through his moral and intellectual leadership. Social dominance that has been formed in the Library environment also became the capital of the Library chief to perform hegemonic practices. 2. The process of cultural hegemony carried out through various activities also brought changes to the performance of librarians. Changes in performance of UMY librarians who experienced an increase in good relationships between librarians, improve the ability of librarians in the field of authorship, and improve the discipline of librarians in the work. 3. Hegemony also has an impact on improving the performance of librarians. The hegemonic impacts in the performance of librarians can be seen in the work quality of librarians, self-development, writing skills, discipline, and confidence of librarians.

Based on the research that has been done there are several suggestions that can be proposed that is 1). We recommend that all librarians scattered in the faculties in carrying out the activities of tadarus and kultum in the same place are not separated, 2). Preferably, the leadership does not discriminate between the ability of the male and female librarians, 3). This research is still relatively new, so it needs more studies to be able to develop the study of library science and information through the use of social critical theories

Keywords: Hegemony, Librarian Performance, UMY Library

Bismillahirrohmanirrohim

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini, serta tidak lupa pula kami panjatkan shalawat serta salam kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW, serta keluarga dan sahabatnya.

Berkat kerja keras dan do'a serta bantuan dari semua pihak, tesis berjudul: **“Dampak Hegemonik Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Pustakawan (Studi Kasus Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)”**, dapat diselesaikan. Dalam penyusunan tesis ini, juga tidak terlepas dari orang-orang yang berjasa memberikan bimbingan, semangat, dan do'a kepada peneliti. Untuk itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ro'fah S.Ag., BSW., M.A., Ph. D selaku Koordinator Program *Interdisciplinary Islamic Studies*.
4. Bapak Dr. Nurdin Laugu, S.Ag., SS., M.A selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak saran dan masukan kepada peneliti.

5. Orang tua tercinta, Bapak H.M.Subkhi dan Ibu Hj. Nurherawati yang selalu mendo'akan dan mencurahkan seluruh kasih sayangnya.
6. Seluruh dosen, staf dan karyawan Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah bersedia menerima peneliti dalam melakukan penelitian di lingkungan Perpustakaan UMY.
8. Teman-teman Pascasarjana Ilmu Perpustakaan dan Informasi (IPI) kelas A angkatan 2016.
9. Para sahabat terbaik Arina Faila Saufa, Istikomah, Nur Habibah, Hadira Latiar dan Okky Rizkiyanta, yang telah banyak membantu peneliti dalam berbagai hal.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas tesis ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Yogyakarta, 23 April 2018

Peneliti



Nailul Husna, S.IP

MOTTO DAN DEDIKASI

“ Jangan pernah bilang “saya tidak sanggup”. Percayalah jika kita bisa. Jangan mendahulukan apa yang belum tentu hasilnya, berpikirlah positif. Kita adalah hasil dari pikiran kita.”

(QS. Al Baqarah: 286)

“Manusia yang belum pernah mengalami penderitaan, tidak akan pernah mengalami kebahagiaan hidup”

Kahlil Gibran

Bantinglah otak untuk mencari ilmu sebanyak-banyaknya guna mencari rahasia besar yang terkandung di dalam benda besar yang bernama dunia ini, tetapi pasanglah pelita dalam hati sanubari, yaitu pelita kehidupan jiwa

(Al- Ghazali)

KUDEDIKASIKAN kepada:

Ayahanda H.M.Subkhi, Ibunda Hj. Nurhirowati, Abangku Abdul Mu'thiy, Kakak Iparku Fatmawati, dan Adikku Musyarrofah

Kakek, Nenek, serta saudara-saudaraku

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
PENGESAHAN DIREKTUR	iv
PENGESAHAN TIM PENGUJI	v
NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
MOTTO DAN DEDIKASI.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB 1 : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kajian Pustaka	8
E. Kerangka Teoritis	12
1. Hegemoni.....	13
2. Kinerja	23
a. Pengertian Kinerja	23
b. Kinerja Pustakawan	24
F. Metode Penelitian	29
1. Jenis Penelitian	29
2. Lokasi Penelitian	30

3. Subyek dan Obyek Penelitian	30
4. Jenis dan Sumber Data.....	33
5. Teknik Pengumpulan Data	34
6. Uji Validitas Data	36
7. Teknik Analisis Data	37
G. Sistematika Penulisan	38
BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	40
A. Sejarah Perpustakaan UMY	40
B. Data Pofil Perpustakaan UMY	43
C. Struktur Organisasi Perpustakaan UMY	46
D. Sumber Daya Manusia	48
E. Koleksi Perpustakaan	49
BAB III : PEMBAHASAN	52
A. Proses Hegemoni yang terjadi di Perpustakaan UMY	52
B. Peningkatan Kinerja yang terjadi di Perpustakaan UMY	74
C. Dampak Hegemoni Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UMY	88
BAB IV : PENUTUP.....	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN.....	112
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	147

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Perbandingan Teori Penilaian Kinerja, 26
Tabel 2	Penyederhanaan Teori Penilaian Kinerja, 27
Tabel 3	Jam Buka Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 43
Tabel 4	Daftar dan Jenjang Pendidikan Pustakawan Perpustakaan UMY, 46
Tabel 5	Perbandingan peningkatan kinerja sebelum dan sesudah adanya hegemonik budaya, 89

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 Struktur Organisasi Makro Perpustakaan UMY, 45
- Gambar 2 Struktur Organisasi Mikro Perpustakaan UMY, 46
- Gambar 3 Kegiatan tadarus dan menyimak yang dilakukan pustakawan di salah satu ruangan Perpustakaan UMY, 55
- Gambar 4 Pemberian hadiah kepada pustakawan yang berprestasi oleh kepala perpustakaan UMY, 66
- Gambar 5 Proses hegemoni budaya dan dampaknya dalam peningkatan kinerja, 102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap lembaga yang didirikan tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi yang salah satunya adalah sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam lembaga organisasi. Sikap dan perilaku yang menjadi kebiasaan dalam organisasi tersebut akan menjadi budaya organisasi. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam proses menjadikan lembaga organisasi lentur dan fleksibel. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Lembaga organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda. Budaya dalam organisasi akan mempengaruhi berbagai aspek organisasi, khususnya perilaku anggotanya, baik secara individual maupun kelompok. Budaya organisasi merupakan nilai atau norma perilaku yang diterima dan dipahami anggota organisasi. Budaya organisasi yang diterima secara baik oleh anggota organisasi biasanya akan menimbulkan suasana nyaman, yang akhirnya mampu meningkatkan kinerja anggotanya. Dalam budaya organisasi banyak fenomena yang mungkin tidak tampak, misalnya yang bersangkutan dengan nilai, asumsi, persepsi, kepercayaan, norma, dan pola tingkah laku. Budaya organisasi yang terdapat dalam suatu organisasi dapat digunakan untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi.

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang mempunyai visi “ Menjadi perpustakaan Perguruan Tinggi yang unggul dalam layanan informasi Kemuhammadiyah, Keislaman dan Ilmu pengetahuan berbasis teknologi informasi melalui kerjasama”. Dari visi perpustakaan berbasis keislaman tersebut, budaya organisasi yang tercipta juga menyentuh aspek-aspek keislaman. Misalnya budaya tadarus yang dilakukan setiap pagi oleh pustakawan, budaya kultum yang dilakukan pada setiap hari Jum’at, serta budaya menulis tentang Islam, kemuhammadiyah dan kepustakawanan.

Budaya tersebut awalnya dilakukan kelompok tertentu. Namun, budaya itu kini menjadi budaya organisasi di lingkungan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Budaya organisasi di perpustakaan ini tidak serta merta hadir begitu saja, tetapi melalui proses yang butuh waktu yang akhirnya dapat diterima dengan baik oleh pustakawan. Bagi pustakawan tidak ada paksaan untuk menerima budaya organisasi tersebut. Mereka menerima dan mengikutinya dengan suka rela dan proses budaya tersebut terjadi secara wajar dan alami.

Proses penerimaan budaya organisasi oleh pustakawan tersebut sebenarnya melalui suatu pertarungan atau permainan yang diperankan oleh aktor yang ada di dalamnya. Aktor menggunakan konsep hegemoni sebagai strategi untuk menaklukkan pustakawan agar mereka menerima budaya tersebut dengan baik tanpa disadari. Permainan tersebut tidak tampak, karena proses hegemoni bekerja secara halus tanpa kekerasan

ataupun paksaan terhadap pihak tertentu untuk mengikuti budaya organisasi yang telah diciptakan aktor. Dalam melakukan hegemoni budaya, aktor menggunakan bahasa sebagai alat komunikasi, di mana bahasa ini digunakan untuk membuat wacana-wacana yang mampu meyakinkan bahwa tindakan yang dilakukannya merupakan sesuatu yang wajar.

Hegemoni budaya ini diasumsikan atas dasar keinginan untuk melakukan perubahan di lingkungan perpustakaan. Sebagai contoh, awalnya di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta kebanyakan dari pustakawan sebelum masuk jam kantor hanya duduk-duduk di parkiran. Hal ini dianggap hanya membuang-buang waktu. Atas situasi inilah, kepala perpustakaan sebagai aktor berusaha mengajak dan mengubah pola kebiasaan pustakawan tersebut. Mereka setiap pagi hanya duduk-duduk dan bercerita-certia mengenai topik yang tidak jelas diajak mengikuti kegiatan tadarus bersama untuk memanfaatkan waktunya secara baik. Selain budaya tadarus, budaya lain yang sudah menjadi budaya organisasi, seperti kultum yang dilakukan setiap hari Jum'at. Kultum ini dilakukan untuk menanamkan ajaran-ajaran yang berkenaan dengan kemuhammadiyah agar mampu membentuk pustakawan menjadi pribadi yang Islami. Sementara itu, budaya menulis bagi pustakawan dalam bidang Islam, kemuhammadiyah dan kepustakawanan diharapkan untuk membuka pandangan mereka bahwa pustakawan memang diharuskan menulis. Dengan menulis, wawasan pustakawan akan

bertambah dan ini bisa membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Biasanya, aktor yang bermain dalam proses hegemoni budaya adalah mereka yang memegang kekuasaan di lembaga organisasi. Bagi mereka itu akan lebih mudah melakukan dominasi bila dibandingkan dengan mereka yang tidak mempunyai kekuasaan. Kekuasaan ditetapkan dalam organisasi dengan dominasi salah satu ideologi terhadap yang lain. Dominasi mempunyai kekuatan tersembunyi yang disebut sebagai hegemoni yang biasa terjadi dalam organisasi. Bentuk-bentuk komunikasi diletakkan sebagai “alat” hegemonik, dengan unsur represif, untuk menyampaikan pesan atau sekedar untuk menggerakkan massa.¹

Budaya atau ide-ide yang ada pada diri aktor yang mempunyai kekuasaan (kepala perpustakaan) atau kelompok dominan akan didiktekan terhadap kelompok yang didominasi (pustakawan), kemudian dikte tersebut diterima sebagai sesuatu yang benar dan wajar, sehingga berubah menjadi suatu ideologi. Meski sebenarnya ada penolakan dari kelompok yang didominasi, namun penolakan tersebut secara halus akan ditaklukkan oleh kelompok yang dominan, di mana dalam proses inilah terjadinya hegemoni.

Hegemoni yang telah ditanamkan dan dimenangkan tidak selamanya bisa bertahan lama. Selamanya, akan ada perlawanan atau penolakan atas hegemoni yang telah dicapai. Hegemoni harus di

¹ Natasha Attamimi, “ Hegemoni dalam Komunikasi: Sebuah Analisis atas Arus Komunikasi dan Informasi” *Jurnal Politika*”. Vol.1, Nomor.1, 2015, 78

pertahankan agar tidak terjadi hegemoni tandingan yang mampu menumbangkan hegemoni yang telah dimenangkan aktor. Hegemoni yang awalnya dilakukan tanpa adanya paksaan akan bisa berubah menjadi hegemoni yang sifatnya agak memaksa. Hal ini dilakukan aktor untuk mempertahankan hegemoni yang telah dimenangkan. Seperti kasus budaya organisasi yang ada di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, lama kelamaan ada beberapa orang yang mulai tidak mengikuti budaya tersebut. Tetapi hal ini disiasati aktor melalui penjadwalan bagi setiap pustakawan. Secara tidak langsung, ada sedikit unsur paksaan yang dilakukan aktor agar budaya hegemonik dapat bertahan. Untuk mempertahankan hegemoni yang telah dilakukan, aktor menggunakan kekuatan dominasi dan kekuasaanya agar lebih mudah untuk mengontrol dan mengatur pustakawan agar tidak terjadi perlawanan.

Peneliti tertarik untuk mengkaji budaya organisasi di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta karena peneliti melihat budaya yang ada di Perpustakaan UMY merupakan budaya yang unik yang tidak ditemukan di perpustakaan lainnya. Selain itu, ketertarikan peneliti untuk mengkaji budaya organisasi di Perpustakaan UMY karena kepala perpustakaan UMY merupakan ketua umum dalam Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah (FPPTMA). Jadi dengan begitu budaya yang sudah ada di Perpustakaan UMY bisa ditularkan atau sebagai contoh pada Perpustakaan Muhammadiyah lainnya dengan tujuan

agar mampu mempertahankan nilai-nilai kemuhammadiyah pada diri pustakawan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan melihat bagaimana proses budaya yang dihasilkan aktor yang mempunyai kekuasaan (kepala perpustakaan) mampu menghegemoni bawahannya dan melihat dampaknya dalam peningkatan kinerja bawahan. Karena budaya organisasi dalam suatu lembaga juga akan berdampak pada kinerja bawahannya. Pada penelitian ini yang akan dikaji bukan permainan antara dominasi dan resistensi di mana keduanya akan berusaha untuk saling menjatuhkan satu sama lain. Tetapi, kajian ini akan fokus pada hegemoni, yakni bagaimana kesatuan sebuah ideologi tunggal bisa mencakup semua hal pada sisi dan resistensi yang besar pada sisi yang lain. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji bagaimana proses hegemonik yang terjadi di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan bagaimana dampaknya dalam peningkatan kinerja pustakawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana hegemoni budaya organisasi yang terjadi di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Bagaimana peningkatan kinerja pustakawan yang terjadi di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

3. Bagaimana dampak hegemonik organisasi dalam peningkatan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui hegemoni organisasi di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- 2) Untuk mengetahui peningkatan kinerja pustakawan yang terjadi di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- 3) Untuk mengetahui dampak hegemonik organisasi dalam peningkatan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

1) Kegunaan Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian-kajian ilmu perpustakaan melalui teori-teori sosial kritis, seperti penggunaan konsep hegemoni Antonio Gramsci ini dalam melihat fenomena perpustakaan.

2) Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perpustakaan, khususnya Perpustakaan Universitas Muhammadiyah

Yogyakarta. Adanya hegemoni nilai yang baik pada suatu organisasi atau lembaga akan berdampak pada kelancaran aktivitas organisasi karena tidak dihambat oleh pertanyaan-pertanyaan ataupun perlawanan-perlawanan kelompok

D. Kajian Pustaka

Ada beberapa penelitian relevan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya berkaitan penelitian penulis, di antaranya adalah sebagai berikut:

Pertama, penelitian Natasha Attamimi berjudul “ Hegemoni dalam Komunikasi: Sebuah Analisis Atas Arus Komunikasi dan Informasi” dalam bentuk terbitan jurnal. Penelitian ini fokus pada komunikasi dalam perspektif kritis yaitu dalam pemahaman hegemoni dan kondisi yang memungkinkan hegemoni menjadi sedemikian dominan. Kajian ini menjelaskan paradigma atas pola hegemoni yang ditinjau dalam pola kritis yaitu kondisi kritis dari komunikasi yang terjadi saat ini. Penulis juga mengamati bagaimana proses komunikasi yang terjadi saat ini mengalami ketimpangan arus satu arah. Hal ini terjadi karena adanya pengendalian arus komunikasi yang dikontrol, direpresi, dan dimanifestasi oknum yang memiliki otoritas kuasa (*power*). Bahasa digunakan sebagai alat komunikasi untuk menyebarluaskan informasi, namun komunikasi yang

terjadi telah didominasi oleh kuasa tertentu sehingga arus bebas informasi tidak terjadi semestinya.²

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, penelitian terdahulu mengkaji hegemoni dengan fokus pada bidang arus komunikasi dan informasi. Sedangkan penelitian sekarang mengkaji proses hegemonik yang memfokuskan pada hegemoni budaya organisasi yang terjadi dalam ruang lingkup perpustakaan. Penelitian sekarang juga akan melihat bagaimana peran hegemonik budaya dalam peningkatan kinerja pustakawan. Sementara kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan konsep hegemoni dari Antonio Gramsci sebagai pisau analisisnya.

Kedua, penelitian oleh Irva Yunita berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tesis ini membahas Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pada penelitian tersebut dikatakan bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi memiliki peranan penting dalam pencapaian kinerja seorang pustakawan. Tujuan penelitiannya adalah (1) untuk mengetahui seberapa baik budaya organisasi di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. (2) Untuk mengetahui seberapa baik komunikasi organisasi di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. (3) Untuk mengetahui

² Natasha Attamimi. “ Hegemoni dalam Komunikasi: Sebuah Analisis Atas Arus Komunikasi dan Informasi, “ *Jurnal Politika*, Vol. 1, No. 1, September 2015.

seberapa baik kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.(4) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. (5) untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. (6) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan rumus mean, regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Penelitian merupakan penelitian populasi berjumlah 21 pustakawan yang digunakan sebagai responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya, komunikasi organisasi dan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sudah baik. Hal tersebut tergambar dari adanya pengaruh budaya dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pustakawan.³

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas budaya organisasi di perpustakaan perguruan tinggi dan kaitannya dengan kinerja pustakawan. Sementara perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada metode penelitian digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan analisis kuantitatif, sedangkan penelitian saat ini menggunakan kualitatif. Selain itu, penelitian terdahulu mengkaji pengaruh budaya organisasi dan komunikasi

³ Irva Yunita. “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016).

organisasi, sementara penelitian sekarang mengkaji budaya organisasi yang dihasilkan melalui proses hegemoni dalam peningkatan kinerja pustakawan. Selain itu juga, perbedaan penelitian ini terdapat pada lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian, yaitu peneliti terdahulu meneliti di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, sedangkan penelitian sekarang melakukan penelitian di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY).

Ketiga, Agus Yudi Harsono, Supratomo dan Muhammad Farid yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Antara Atasan-Bawahan dalam Membangun Budaya Organisasi di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi untuk mengetahui signifikansi hubungan keeratan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap budaya organisasi. Penelitian ini adalah penelitian explanatori. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh PNS Sekretaria DPRD Kota Bengkulu yang berjumlah 62 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan nilai indeks, crosstab, chi square dan korelasi berganda dengan bantuan SPSS 21. Hasil dari penelitian ini adalah (1) analisis deskriptif karakteristik dari gaya kepemimpinan , komunikasi organisasi dan budaya organisasi termasuk dalam kategori sedang. (2) terdapat hubungan keeratan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi. (3)

terdapat hubungan keeratan yang positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dengan budaya organisasi. (4) terdapat hubungan keeratan yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap budaya organisasi.⁴

Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada tujuan penelitian yang ingin dicapai. Pada penelitian terdahulu, peneliti ingin mengetahui hubungan keeratan antara gaya kepemimpinan dengan komunikasi organisasi terhadap budaya organisasi di DPRD Bengkulu. Selain itu, perbedaan juga ditemui pada metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode kualitatif. Sementara, persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama melakukan penelitian pada obyek tentang budaya organisasi.

E. Kerangka Teoretis

Konsep yang dibangun peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah dengan berfokus pada proses hegemonik budaya yang dilakukan oleh aktor (pimpinan perpustakaan) dan akan melihat dampak dari hegemoni tersebut dalam peningkatan kinerja pustakawan. Penelitian ini akan menggunakan konsep hegemoni untuk melihat proses pembentukan budaya organisasi yang ada di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Peneliti akan menggali fenomena yang terjadi dalam

⁴ Agus Yudi Harsono, Supratomo, Muhammad Farid, “ Analisis Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Antara Atasan-Bawahan dalam Membangun Budaya Organisasi di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu,” *Jurnal Komunikasi KAREBA*, Vol. 4, No. 3 Juli-September, 2015.

penelitian ini menggunakan teori inti dan beberapa teori lainnya sebagai pisau analisis. Teori-teori inilah yang akan digunakan sebagai pijakan awal dalam menganalisis realitas dan fakta di lapangan. Teori-teori yang digunakan sebagai dasar pembangunan konsep pada penelitian ini akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Hegemoni

Teori hegemoni dikemukakan oleh Antonio Gramsci, seorang Marxis yang berasal dari Italia. Teori ini akan digunakan untuk melihat bagaimana proses hegemoni budaya organisasi yang terjadi di Perpustakaan Universitas Yogyakarta. Hegemoni dalam bahasa Yunani kuno disebut eugenonia, sebagaimana dikemukakan *Encyclopedia Britanica* dalam prakteknya di Yunani, diterapkan untuk menundukkan dominasi posisi yang diklaim oleh negara-negara kota (*polis* atau *citystates*) secara individual.⁵ Hegemoni didefinisikan Gramsci sebagai kepemimpinan budaya yang dilaksanakan oleh kelas yang berkuasa.⁶

Hegemoni merupakan hubungan kekuatan suatu kelas sosial dengan kekuatan sosial yang lain. Kelas hegemonik atau kelompok kelas hegemonik adalah kelas yang mendapatkan persetujuan dari kekuatan kelas sosial lain dengan cara menciptakan dan mempertahankan sistem aliansi melalui perjuangan politik dan

⁵ Nezar Patria dan Andi Arief, *Antonio Gramsci: Negara dan Hegemoni* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), 115.

⁶George Ritzer, *Teori Sosiologi: Dari Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Terakhir Postmodern*, Terj. Nurhadi (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 476.

ideologi.⁷ Hegemoni merupakan mata rantai kemenangan yang didapat melalui mekanisme konsensus ketimbang melalui penindasan terhadap kelas sosial lainnya. Hegemoni juga merujuk pada kedudukan ideologi satu atau lebih kelompok atau kelas dalam masyarakat sipil yang lebih tinggi dari lainnya.⁸ Ada berbagai cara yang dipakai, misalnya melalui institusi yang menentukan secara langsung atau tidak langsung struktur-struktur kognitif masyarakat. Oleh karena itu, hegemoni pada hakekatnya merupakan upaya untuk menggiring orang agar menilai dan memandang problematika dalam kerangka yang ditentukan.⁹ Konsep hegemoni, yang sangat penting bagi Laclau dan Mouffe, dikembangkan oleh Gramsci yang berfokus pada kepemimpinan budaya ketimbang efek memaksa dari dominasi negara.¹⁰

Gramsci menambahkan dimensi baru hegemoni yang mencakup peran kelas kapitalis beserta anggotanya, baik dalam merebut kekuasaan maupun dalam mempertahankan kekuasaan yang sudah diperoleh.¹¹ Konsep hegemoni Gramsci sebenarnya dapat dielaborasi melalui penjelasannya tentang basis dari supremasi kelas sebagai berikut:

22. ⁷ Roger Simon, *Gagasan-Gagasan Politik Gramsci* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004),

⁸ Nizar Patria dan Andi Arief, *Antonio Gramsci...* 121

⁹ *Ibid*, 121

¹⁰ George Ritzer, *Teori Sosiologi...* 546

¹¹ Roger Simon, *gagasan-gagasan...* 21

Supremasi sebuah kelompok mewujudkan diri dalam dua cara, sebagai “dominasi” dan sebagai “kepemimpinan intelektual dan moral”. Dan di satu pihak, sebuah kelompok sosial mendominasi kelompok-kelompok oposisi untuk “menghancurkan” atau menundukkan mereka, bahkan mungkin dengan menggunakan kekuatan bersenjata; di lain pihak kelompok sosial memimpin kelompok-kelompok kerabat dan sekutu mereka. Sebuah kelompok sosial dapat dan bahkan harus sudah menerapkan “kepemimpinan” sebelum memenangkan kekuasaan pemerintahan (kepemimpinan tersebut merupakan salah satu dari syarat-syarat utama untuk memenangkan kekuasaan semacam itu). Kelompok sosial tersebut kemudian menjadi dominan ketika dia mempraktekkan kekuasaan, tapi bahkan bila dia telah memegang kekuasaan penuh di tangannya, dia masih harus terus “memimpin” juga.

Kutipan di atas menjelaskan tentang suatu totalitas yang didukung oleh kesatuan dua konsep yaitu kepemimpinan (*direction*) dan dominasi (*dominance*). Bagi Gramsci, klas sosial akan memperoleh keunggulan (supremasi) melalui dua cara yaitu melalui cara dominasi (*dominio*) atau paksaan (*coercion*) dan yang kedua adalah melalui kepemimpinan intelektual dan moral. Cara terakhir inilah yang kemudian disebut oleh Gramsci sebagai hegemoni.¹²

Dalam hegemoni peran intelektual digunakan sebagai organisir. Intelektual bukan dicirikan oleh aktifitas berpikir intrinsik yang dimiliki oleh semua orang, namun oleh fungsi yang mereka jalankan. Gramsci memperluas definisi kaum intelektual, yaitu semua orang yang mempunyai fungsi sebagai organisator dalam semua lapisan masyarakat, dalam wilayah produksi

¹² Nezar Patria dan Andi Arief, *Antonio Gramsci...* 119.

sebagaimana dalam wilayah politik dan kebudayaan.¹³ Kaum intelektual merupakan “wakil” dari kelompok dominan yang mempunyai fungsi hegemoni sosial pada kaum jelata serta fungsi pemerintahan politik. Fungsi-fungsi ini terdiri dari:¹⁴

1. Persetujuan “spontan” yang diberikan oleh sejumlah besar massa mengenai arah umum yang dibebankan pada kehidupan sosial oleh kelompok fundamental dominan; persetujuan ini “secara historis” disebabkan oleh prestise (dan kepercayaan) yang dinikmati kelompok dominan karena posisi dan fungsi mereka dalam dunia produksi.
2. Aparat negara mempunyai kekuasaan yang “secara hukum” menguatkan disiplin pada kelompok-kelompok yang tidak “setuju”, baik secara aktif maupun pasif. Aparat ini terdiri dari keseluruhan masyarakat dalam mengantisipasi kondisi krisis perintah dan arah ketika persetujuan spontan gagal dilakukan.

Terdapat dua bentuk intelektual yang sangat penting dalam konsep hegemoni Gramsci, yaitu intelektual organik dan intelektual tradisional. Menurut Gramsci, dalam Nezar Patria dan Andi Arif

¹³ Roger Simon, *Gagasan-gagasa...*, 141

¹⁴ Antonio Gramsci, *Prison Notebooks: Catatan – catatan dari Pejara* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 17.

intelektual organik langsung berhubungan dengan cara produksi yang dominan:¹⁵

“Setiap klas sosial, yang muncul dari basis produksi ekonomi, menciptakan sendiri kelompok atau kelompok-kelompok intelektual yang memberikan homogenitas serta kesadaran akan fungsinya, bukan hanya dalam lapangan ekonomi namun juga dalam lapangan sosial dan politik. Para entrepreneur kapitalis menciptakan sendiri teknisi industrial, ekonomi politik, para agen pembentuk kebudayaan baru, pembentukan hukum baru, dan lain-lain”

Tipe dari intelektual organik ini mengakui hubungan dengan kelompok sosial tertentu dan memberikannya homogenitas serta kesadaran tentang fungsinya, bukan hanya di bidang ekonomi tetapi juga di bidang sosial politik. Intelektual organik adalah intelektual yang berasal dari kelas tertentu bisa jadi berasal dari kelas borjuis dan memihak mereka, bisa juga berasal dari kelas buruh dan berpihak kepada perjuangan buruh itu.¹⁶

Sedangkan intelektual tradisional merupakan intelektual yang dapat dikategorikan sebagai intelektual otonom dan merdeka dari kelompok sosial dominan. Intelektual tradisional adalah mereka yang menyandang tugas-tugas kepemimpinan intelektual dalam suatu masyarakat, sebagaimana yang dikatakan Gramsci:¹⁷

“berbagai kategori intelektual tradisional memiliki citra terhadap kontinuitas sejarah yang tak terputus, terhadap “kualifikasi-kualifikasi” sebuah esprit de corps, maka mereka melihat dirinya sebagai kelompok sosial yang berkuasa yang otonom dan

¹⁵ Nezar Patria dan Andi Arief, *Antonio Gramsci...* 160

¹⁶ *Ibid*, 161

¹⁷ *Ibid*, 163

independen. Pandangan demikian bukan tanpa konsekuensi dalam lapangan ideologi dan politik, konsekuensinya akan makna yang luas: secara sederhana seluruh filsafat idealis dapat dihubungkan dengan kedudukan dari kompleks sosial intelektual, dan dapat didefinisikan sebagai ekspresi dari utopia sosial ini dimana kaum intelektual menganggap dirinya “independen”, otonom, terbungkus dalam karakter mereka sendiri, dan sebagainya.”

Terdapat kategori-kategori khusus yang dibentuk secara historis untuk melaksanakan fungsi intelektual tersebut. Mereka dibentuk dan berkaitan dengan semua kelompok sosial, khususnya dengan kaitan yang sangat penting, dan mereka menjalani elaborasi ekstensif dan kompleks yang berkaitan dengan kelompok sosial yang dominan. Salah satu karakter yang paling penting dari suatu kelompok yang mendominasi adalah perjuangannya untuk mengasimilasi dan menaklukkan “ideologi” kaum tradisional, tetapi asimilasi dan penaklukan ini dibuat lebih cepat dan lebih efektif sehingga kelompok tersebut sukses dalam melakukan elaborasi kaum intelektual organik secara simultan.¹⁸

Berdasarkan paparan konsep hegemoni dari Antonio Gramsci di atas, peneliti melihat bahwa konsep tersebut belum sepenuhnya mampu melihat bagaimana proses hegemoni yang terjadi di dalam organisasi. Ternyata ada hal lain yang bisa dijadikan aktor sebagai modal dalam proses hegemoni. Dalam hal ini, dominasi sosial juga ikut andil terjadinya hegemoni. Pada titik ini, konsep dominasi sosial Felicia Pratto, Jim

¹⁸ Antonio Gramsci, *Prison Notebooks*, 14-15.

Sidanius menjadi solusi teoretik dalam melihat bagaimana peran dominasi sosial dalam proses hegemoni. Teori dominasi sosial ini digunakan peneliti untuk melihat peran hirarki sosial yang dimiliki aktor dalam proses hegemoni budaya organisasi dan sebagai kontrol agar hegemoni yang terjadi dapat bertahan lama.

Dalam hirarki sosial terdapat individu atau kelompok yang menduduki bagian atas hirarki (dominan) dan individu atau kelompok yang berada di bagian bawah (subordinat). Hirarki sosial tersebut ditentukan berdasarkan nilai sosial positif yang didapatkan oleh individu atau kelompok sosial. Individu atau kelompok sosial yang berada di atas hirarki cenderung menikmati bagian yang besar dari nilai positif sosial. Sebaliknya, nilai negatif biasanya melekat pada individu atau kelompok subordinat. Seperti yang dikatakan oleh Pratto, Sidanius dan Levin sebagai berikut :¹⁹

Teori dominasi sosial dikembangkan untuk memahami bagaimana suatu hirarki sosial berdasarkan kelompok dibentuk dan dipertahankan. Teori ini berasumsi bahwa kita harus memahami proses yang memproduksi dan memelihara prasangka dan diskriminasi yang berbagai tingkat analisis, yang meliputi ideologi dan kebijakan budaya, praktek kelembagaan, dan hubungan individu dengan individu lain yang ada di dalam kelompok atau di luar kelompok (antar kelompok), kecenderungan psikologis individu dan interaksi perkembangan psikologis antara laki-laki dan perempuan.

Dalam teori dominasi sosial ada tiga struktur utama dalam mengelompokkan praktek dominasi sosial yaitu sistem umur, jenis

¹⁹ Felicia Pratto, Jim Sidanius dan Shana Levin, "Social Dominance Theory and The Dynamics of Intergroup Relations: Taking Stock and Looking Forward" (Psychology Press, 2006), 275.

kelamin dan kesewenang-wenangan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Pratto, Sidanius dan Levin:²⁰

“Teori dominasi sosial mengemukakan bahwa pada kegiatan produksi surplus ekonomi stabil yang dilakukan masyarakat terdapat tiga sistem hirarki berbasis kelompok yang secara kualitatif berbeda: (1) sistem umur, di mana orang dewasa memiliki kekuatan yang tidak seimbang terhadap anak-anak; (2) sistem gender, di mana laki-laki memiliki kekuatan sosial, politik dan militer yang tidak seimbang dibanding dengan perempuan; dan (3) sistem arbitrer, di mana kelompok yang dibangun atas dasar arbitrer yaitu atas dasar yang tidak berhubungan dengan siklus kehidupan manusia, memiliki akses yang berbeda terhadap nilai sosial positif dan negatif.”

Dari ketiga struktur yang telah dijelaskan di atas, sistem arbitrer memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berkembang di masyarakat. Perbedaan sosial yang memengaruhi sistem ini memiliki cakupan yang lebih luas dan dapat berkaitan dengan berbagai hal seperti perbedaan kewarganegaraan, ras, suku kelas, kepemilikan, keturunan, agama, klan, pengetahuan, ide-ide, keterampilan, dan sebagainya.

Dalam sistem umur (senioritas) tidak selamanya orang dewasa memiliki kekuatan di atas anak-anak. Biasanya dalam organisasi akan ada yang namanya senior dan junior. Senioritas berhubungan dengan usia ataupun pengalaman kerja seseorang.²¹ Perbedaan usia adalah hal yang paling sering menimbulkan senioritas karena pada dasarnya orang yang lebih tua selalu memiliki pengalaman yang lebih banyak dari pada orang yang lebih muda. Tapi tentu saja ada senioritas didalam

²⁰ *Ibid*, 273

²¹ Amalia Purwaningsih dan Betty Magdalena. “Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan,” *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol. 3, No.1, (Januari 2017), 6.

kelompok usia yang sama dengan pengalaman yang berbeda atau sebaliknya. Senioritas dalam pekerjaan tidak selamanya senior memiliki kekuatan atau kemampuan di atas juniornya. Hal ini dapat terlihat dari sudah banyak junior yang memegang posisi-posisi penting dalam suatu organisasi. Dalam pencapaian kinerja bukan masalah senioritas tetapi tentang seseorang mempunyai kompetensi yang meliputi *skill* (keahlian), *attitude* (sikap dan tingkah laku) dan *knowledge* (pengalaman) jadi bukan tentang sudah lama di instansi atau usia yang dimilikinya tetapi lebih kepada kompetensi yang dimilikinya.²²

Dalam sistem gender tidak selamanya juga laki-laki memiliki kekuatan sosial dan politik yang tidak seimbang dibanding dengan perempuan. Berdasarkan aliran pemikiran feminisme liberal menyatakan bahwa semua laki-laki dan perempuan diciptakan seimbang dan serasi. Menurut kaum feminis liberal laki-laki dan perempuan sama-sama mempunyai kekhususan-kekhususan. Secara ontologis keduanya sama, hak-hak laki-laki dengan sendirinya juga menjadi hak-hak perempuan begitu pula sebaliknya.²³

Tetapi paham ini juga menolak adanya persamaan secara menyeluruh antara laki-laki dan perempuan, khususnya dalam hal reproduksi harus tetap ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki. Teori feminis liberal menghendaki agar perempuan bekerja bersama

²² *Ibid.*,

²³ Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al Qur'an* (Jakarta: Paramadina, 1999), 64.

laki-laki. Mereka menghendaki agar perempuan diintegrasikan secara total dalam semua peran. Dengan demikian tidak ada lagi suatu jenis kelamin yang lebih dominan. Kelompok ini beranggapan bahwa tidak selalu dilakukan perubahan struktural secara menyeluruh, tetapi cukup melibatkan perempuan di dalam berbagai peran, seperti dalam peranan sosial, ekonomi dan politik. Organ reproduksi bukan merupakan penghalang terhadap peran-peran tersebut.²⁴ Feminisme liberal memiliki hirauan utama yaitu hak-hak yang sama bagi laki-laki dan perempuan dengan adanya kebebasan dan kebahagiaan manusia perorangan. Aliran feminisme liberal berakar dari filsafat liberalism yang memiliki konsep bahwa kebebasan merupakan hak setiap individu sehingga ia harus diberi kebebasan untuk memilih tanpa terkekang oleh pendapat umum dan hukum.²⁵

Berdasarkan penjelasan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa hegemoni merupakan suatu kekuasaan atas nilai, norma ataupun kebudayaan sekelompok orang yang berubah menjadi doktrin terhadap kelompok lainnya. Kelompok yang terhegemoni merasa tidak tertindas, mereka mengikutinya sebagai sesuatu hal yang wajar. Dalam hal melakukan hegemoni budaya, bahasa digunakan aktor sebagai alat komunikasi untuk membuat wacana-wacana yang mampu meyakinkan bahwa tindakan yang dilakukan adalah sebagai sesuatu hal yang wajar.

²⁴*Ibid.*, 65.

²⁵ Jackson, R dan Sorensen, G, *Pengantar Studi Hubungan Internasional*, terj., D. Suryadipura (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 332-333.

Agar hegemoni dapat berjalan dengan baik, maka aktor harus bisa menggunakan peran intelektuannya sebagai organiser dalam penghengemonian yang akan dilakukan. Selain itu, dominasi sosial yang dimiliki aktor juga sebagai kekuatan untuk melakukan hegemoni dan mempertahankan hegemoni tersebut. Jadi antara peran intelektual, dominasi sosial, dan kekuasaan semuanya saling mempengaruhi dalam proses hegemoni. Mereka yang mampu menggunakan intelektualnya sebagai organisator dan mempunyai dominasi sosial yang tinggi akan lebih mudah dan memenangkan hegemoni yang akan dilakukan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Wirawan mengatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu. Sementara itu, profesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi seperti yang dilakukan oleh profesional atau *white collar worker*²⁶.

²⁶ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: teori, aplikasi dan penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009),5

Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi²⁷. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu lembaga, instansi, atau organisasi sesuai tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang, dan hak sesuai etika, moral, dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan²⁸. Tingkat kinerja yang diterima pemustaka suatu perpustakaan akan memengaruhi persepsi pemustaka dalam menilai kualitas jasa pelayanan perpustakaan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa kinerja berhubungan dengan bagaimana melakukan suatu pekerjaan dan menyempurnakan hasil pekerjaan berdasarkan tanggung jawab namun tetap mentaati segala peraturan-peraturan, moral maupun etika.

b. Kinerja Pustakawan

Kinerja pustakawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu tugas yang harus diemban oleh pustakawan dalam upaya mencapai tujuan perpustakaan.²⁶ Kinerja pustakawan merupakan hasil atau tingkat

²⁷ Yaslis Ilyas. *Kinerja: teori, penilaian dan penelitian*, (Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI, 2001), 66

²⁶ Lasa HS, *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009), 159

mengarahakan pustakawan. Untuk melakukan penyadaran kepada pustakawan, kepala perpustakaan menggunakan ayat-ayat serta makna dari ayat tersebut untuk mempengaruhi pustakawan. Hal itu ditujukan agar pustakawan dapat merenungi apa yang telah disampaikan dan kemudian mereka akan merasa bahwa apa yang disampaikan memang benar adanya. Adapun penyampaian makna dari ayat-ayat yang disampaikan biasanya kepala perpustakaan menyesuaikan dengan kondisi yang terjadi di perpustakaan, misalnya bagaimana cara bekerja dengan baik dan lain-lain.

Untuk hegemoni budaya menulis, kepala perpustakaan menggunakan pengetahuannya untuk membimbing pustakawan agar bisa menulis. Kepala perpustakaan akan memberikan arahan atau tahapan-tahapan bagaimana cara menulis yang baik dan benar. Pengetahuan dalam bidang kepenulisan, juga digunakan untuk menulis artikel-artikel yang berhubungan dengan kepenulisan. Kemudian artikel-artikel tersebut akan dimuat di *website* perpustakaan UMY. Dalam kasus ini, kepala perpustakaan tidak hanya menggunakan pendekatan secara langsung akan tetapi juga menggunakan *website* sebagai alat untuk melakukan penyadaran kepada pustakawan. *Website* yang memuat tentang artikel-artikel yang berhubungan dengan kepenulisan ini, secara tidak sadar akan menggiring dan mempengaruhi pandangan pustakawan tentang menulis.

Selain kepemimpinan moral, untuk melakukan praktik hegemoni juga dipengaruhi oleh kemampuan organisator pimpinan. Latar belakang kepala Perpustakaan dalam organisasi kemuhammadiyah sangat

membantunya dalam proses hegemoni. Ia sejak masa muda sudah bergabung dengan organisasi kemuhammadiyah, tentunya mempunyai banyak pengalaman tentang bagaimana memperlakukan orang untuk dipengaruhi. Gramsci juga menyatakan bahwa kemampuan organisator merupakan hubungan kedekatan seseorang dengan rakyatnya. Semua pemimpin belum tentu mempunyai kemampuan tersebut. Kemampuan ini sangat berguna dalam proses untuk menggerakkan massa agar mereka mau mengikuti setiap tindakan yang dilakukan pemimpin tanpa adanya keterpaksaan.

Dalam hal praktik hegemoni budaya organisasi, seperti budaya tadarus, kultum, dan menulis, kepala perpustakaan menggunakan kemampuan organisatornya untuk memengaruhi, menggerakkan serta mengendalikan pustakawan sebagai kelompok yang terhegemoni. Untuk menjalankan praktik hegemoni, tahap awal yang dilakukan kepala perpustakaan yaitu dengan cara membentuk kesadaran dan persamaan persepsi tentang budaya tersebut. Ketika kesadaran dan persamaan persepsi tersebut sudah terbentuk, maka kepala perpustakaan akan lebih mudah untuk mengajak serta mengontrol pustakawan untuk terlibat dan mendukung budaya tersebut. Pemberian *reward* juga dilakukan pimpinan sebagai tanda penghargaan kepada pustakawan. Pemberian *reward* ini dilakukan untuk mengendalikan emosi pustakawan, karena dengan pemberian *reward* pustakawan akan merasa lebih dihargai. Ketika

pustakawan merasa apa yang dilakukannya dihargai dan diapresiasi, maka mereka akan merasa nyaman melakukan tindakan tersebut.

Kemampuan organisator kepala perpustakaan juga terlihat pada saat mengatasi beberapa pustakawan yang kurang merespon budaya tersebut. Karena budaya tersebut dilakukan tanpa ada unsur paksaan, tentunya ada beberapa pustakawan yang tidak menerima budaya tersebut dengan baik. Namun dalam hal ini kepala perpustakaan tidak langsung memberikan hukuman, tetapi ia berusaha untuk mendekati pustakawan tersebut dengan cara bersilaturahmi dengan keluarganya. Kepala perpustakaan mengunjungi ke rumah pustakawan dan kemudian memberikan pandangan-pandangan kepada pustakawan dengan sedikit menyinggung tentang budaya tersebut. Dengan cara tersebut pustakawan akan merasakan kepedulian kepala perpustakaan terhadap dirinya dan perlahan akan mampu menggiring mereka untuk ikut serta dalam melestarikan budaya yang sedang digalakkan.

Peneliti melihat keberhasilan praktik hegemoni yang terjadi di perpustakaan UMY tidak hanya dipengaruhi adanya kepemimpinan moral dan peran intelektual, tetapi juga dominasi sosial menjadi modal dalam proses hegemoni budaya. Dalam sebuah kelompok masyarakat atau organisasi seseorang mempunyai dominasi sosial yang berbeda-beda. Dominasi sosial yang telah terbentuk di lingkungan perpustakaan pada diri kepala perpustakaan inilah yang juga membantu dalam proses penghegemonian budaya. Berdasarkan teori dominasi sosial Felicia Pratto

dan Jim Sidanius, suatu kelompok akan menentukan dominasi sosial seseorang berdasarkan sistem umur, jenis kelamin dan arbitrer. Sistem umur di sini adalah orang yang lebih tua akan mempunyai kekuatan yang tidak seimbang bila dibandingkan dengan yang lebih muda. Jenis kelamin berkaitan dengan perbedaan gender di mana laki-laki mempunyai kekuatan sosial yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Sementara arbitrer merupakan perbedaan sosial yang dipengaruhi dengan ras, suku, keterampilan, ide-ide dan pengetahuan.

Hegemoni budaya organisasi yang dilakukan kepala perpustakaan mempunyai dampak pada perpustakaan. Dampak yang sangat terlihat dari proses hegemoni budaya, yaitu adanya peningkatan kinerja pustakawan. Kinerja pustakawan sebelum dan sesudah adanya hegemoni budaya sangat berbeda. Sebelum adanya hegemoni budaya yang dilakukan kepala perpustakaan, pustakawan masih awam dengan kegiatan menulis, tingkat kedisiplinan dapat dikatakan kurang baik dan pustakawan kurang percaya diri dalam melakukan sesuatu. Akan tetapi, setelah adanya praktik hegemoni yang dilakukan kepala perpustakaan, telah terjadi peningkatan kinerja pada diri pustakawan. Adapun peningkatan kinerja yang terjadi adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Hegemoni budaya yang dilakukan kepala perpustakaan berdampak pada kualitas kerja pustakawan. Kualitas kerja pustakawan terlihat dari kemampuan pustakawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan.

Setelah adanya budaya tersebut pustakawan lebih terampil, bertanggung jawab serta mempunyai wawasan yang luas dalam bidang kepustakawanan. Pengetahuan dalam bidang kepustakawanan banyak didapat pustakawan melalui kegiatan menulis dan keikutsertaannya pustakawan dalam kegiatan *call for paper*.

Selain itu, melalui isi-isi kultum yang disampaikan, tanpa disadari juga mampu membentuk pustakawan mempunyai sifat-sifat yang baik dalam bekerja, yaitu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain itu, budaya yang ada juga menjadikan pustakawan lebih efisien dalam menggunakan waktu. Hal ini dapat terlihat pada kemampuan pustakawan yang selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Setelah tadarus biasanya juga diisi dengan penyampaian keluhan kesah para pustakawan, misalnya tentang pekerjaan ataupun masalah-masalah yang ada di perpustakaan. Kepala perpustakaan dan pustakawan saling mengeluarkan pendapatnya masing-masing untuk kemajuan perpustakaan. Dengan kebiasaan tersebut mampu meningkatkan komunikasi yang terjalin antar pustakawan sehingga mereka tidak enggan untuk saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Pengembangan diri

Setiap budaya yang ada di suatu organisasi tentunya mempunyai dampak. Dampak yang terjadi bisa pada kemajuan

organisasi dan bisa juga pada pegawai yang berada di dalam organisasi tersebut. Hal yang sama juga terjadi pada praktik hegemoni budaya yang ada di perpustakaan UMY. Hegemoni yang dilakukan kepala perpustakaan mempunyai dampak pada peningkatan kinerja pustakawan. Salah satu dampak dari praktik hegemoni tersebut yaitu pengembangan diri pustakawan.

Pada kegiatan tadarus dan menyimak, pustakawan digilir untuk membaca ayat Al Qur'an. Dalam kegiatan ini ada orang yang telah dipilih untuk mendengarkan bacaan pustakawan. Dengan begitu, ketika ada dari mereka yang bacaannya kurang baik akan dibantu untuk membenarkan bacaan tersebut. Dengan adanya kegiatan tersebut yang tadinya pustakawan kurang fasih membaca Al Qur'an akan bisa membaca lebih baik dari sebelumnya. Selain itu, dari isi-isi kultum yang disampaikan juga dapat membentuk pustakawan menjadi pribadi yang lebih bersahaja dan ramah.

Melalui budaya menulis, pengembangan diri pustakawan juga sangat terlihat. Pustakawan yang awalnya tidak bisa menulis, seiring berjalannya waktu mereka mampu menulis dengan baik yang dibuktikan dengan terbitnya tulisan-tulisan mereka di berbagai tempat. Kegiatan *call for paper* yang sering diikuti pustakawan UMY juga membantu mereka dalam proses pengembangan diri. Dengan kegiatan tersebut pustakawan akan mendapatkan wawasan yang luas tentang bidang kepustakawanan. Pengetahuan yang telah didapat

tersebut dapat membantu dan memudahkan pustakawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari.

3. Kemampuan menulis

Budaya menulis yang merupakan salah satu praktik hegemoni budaya yang dilakukan kepala perpustakaan sangat berdampak pada kemampuan pustakawan dalam menulis. Awalnya pustakawan yang berada di lingkungan perpustakaan UMY tidak terbiasa dengan dunia tulis menulis. Akan tetapi, setelah adanya hegemoni budaya khususnya pada budaya menulis membuat pustakawan secara perlahan-lahan mampu membuat tulisan yang layak untuk diterbitkan.

Kemampuan menulis yang ada pada diri pustakawan ini berasal dari kebiasaan pustakawan menulis artikel. Artikel-artikel yang telah ditulis biasanya akan dikoreksi kepala perpustakaan. Melalui koreksian tersebut, jika ada tulisan yang dirasa kurang sesuai maka akan dibimbing dan diarahkan kepala perpustakaan untuk diperbaiki. Hal ini dilakukan dengan tujuan supaya artikel yang dibuat dapat diterima dan dimuat di berbagai jurnal. Proses pembiasaan dalam hal menulis ini secara tidak sadar akan mengasah kemampuan pustakawan dalam menulis.

Kepala perpustakaan selalu berusaha untuk membimbing pustakawan agar bisa menulis. Bimbingan yang diberikannya sangat membantu pustakawan untuk bisa menulis. Pada awalnya kebanyakan dari pustakawan belum bisa menulis, namun berkat bimbingan dan

arahan yang dilakukan kepala perpustakaan banyak tulisan-tulisan dari mereka yang diterima di berbagai jurnal. Tulisan pustakawan tidak hanya terbit dalam negeri, tetapi juga tembus ke luar negeri.

Jika ada kegiatan *call for paper*, para pustakawan juga akan mengirimkan tulisannya. Untuk kegiatan *call for paper*, pihak perpustakaan akan menanggung semua pembiayaan yang dibutuhkan. Melalui kegiatan *call for paper* yang diikuti pustakawan akan membantu pustakawan dalam mengembangkan kemampuannya untuk menulis. Pustakawan akan banyak mendapatkan pengalaman dalam hal menulis dari peserta lain yang juga mengikuti *call for paper*.

Peneliti melihat hegemoni budaya menulis yang dilakukan oleh kepala perpustakaan memiliki dampak signifikan dalam peningkatan kinerja pustakawan, khususnya kemampuan menulis. Hal ini terbukti dari banyaknya tulisan pustakawan UMY yang telah diterbitkan. Juga, kualitas tulisan mereka semakin membaik bila dibandingkan dengan tulisan mereka pada saat pertama kali menulis.

4. Kedisiplinan

Hegemoni budaya yang dilakukan kepala perpustakaan juga berdampak pada kedisiplinan pustakawan. Sebelum adanya budaya tadarus dan kultum, pustakawan sering telat datang ke kantor. Akan tetapi, setelah adanya budaya tadarus dan kultum kedisiplinan pustakawan meningkat. Kedisiplinan ini dapat dilihat pada tingkat kehadiran pustakawan, yang rata-rata masuk jam kerja tepat waktu.

Dengan adanya budaya tadarus dan kultum, pustakawan akan berusaha datang tepat waktu. Pada kegiatan kultum tersebut mereka secara bergantian menyampaikan kultum sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Bagi pustakawan yang sudah terjadwal untuk menyampaikan kultum, tentunya mereka akan berusaha untuk datang lebih cepat. Setelah adanya kegiatan ini, pustakawan yang datang terlambat berkurang, karena secara tidak sadar telah terbentuk budaya malu. Pustakawan akan merasa malu pada teman seprofesinya jika datang terlambat karena rata-rata pustakawan mengikuti kegiatan tadarus tepat waktu.

Meskipun sebenarnya budaya ini tidak ada unsur paksaan untuk mengikutinya, tetapi karena telah terjadi proses hegemoni budaya yang dilakukan kepala perpustakaan membuat pustakawan sadar akan pentingnya kegiatan tersebut dan akhirnya secara rutin mereka aktif mengikutinya.

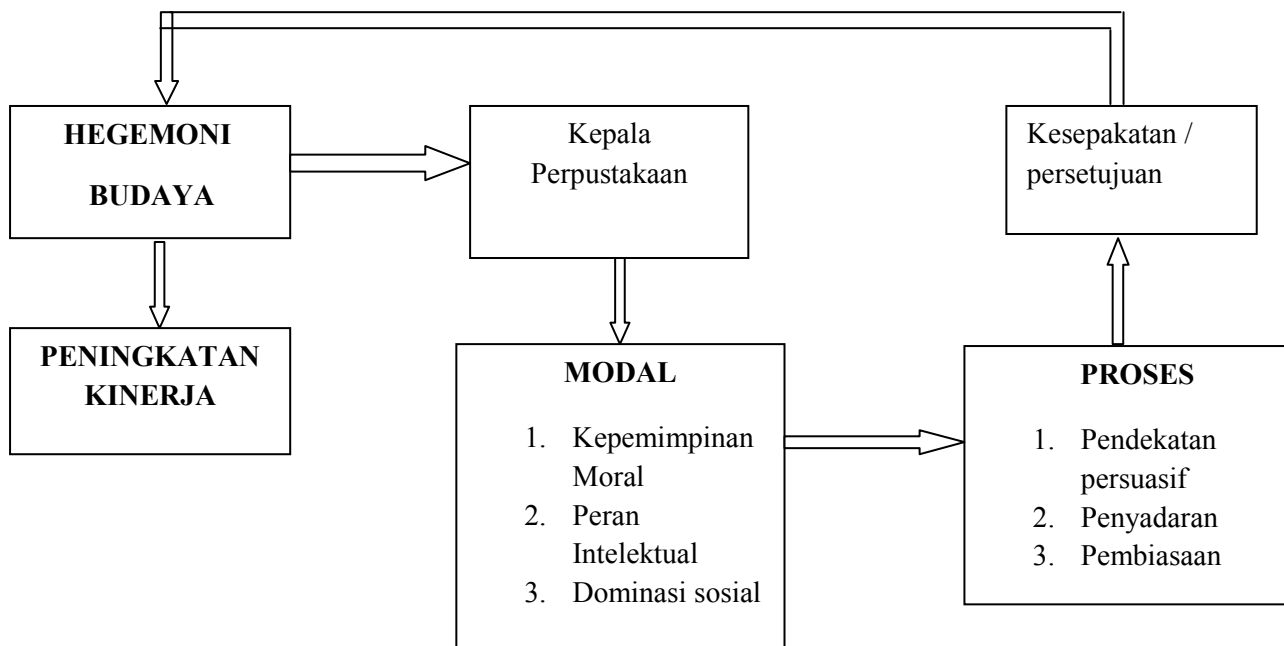
5. Percaya diri

Selain kedisiplinan, menjadi pribadi yang percaya diri juga merupakan salah satu dampak dari hegemoni budaya. Penyampaian kultum yang sudah dijadwalkan untuk semua pustakawan ini menjadi salah satu proses agar menjadi pribadi yang percaya diri. Semua pustakawan akan diberi kesempatan untuk menyampaikan kultum. Kultum akan disampaikan di hadapan pustakawan lainnya.

Untuk menyampaikan kultum diperlukan mental yang kuat karena tidak semua orang bisa berbicara di depan banyak orang. Melalui budaya kultum, pustakawan dituntut untuk menyampaikan beberapa makna dari ayat-ayat Al Qur'an. Meskipun awalnya ada beberapa pustakawan yang kurang percaya diri untuk berbicara di depan umum, tetapi dengan adanya budaya tersebut pustakawan akan menjadi terbiasa untuk berbicara di depan orang banyak dan rasa percaya diri akan ikut meningkat.

Selain itu, keikutsertaan pustakawan dalam kegiatan *call for paper* juga mampu menumbuhkan rasa percaya diri pustakawan. Dengan kegiatan tersebut, pustakawan dituntut untuk mempresentasikan tulisannya di depan semua peserta *call for paper*. Pustakawan yang sudah biasa mengikuti *call for paper* tentu tidak akan canggung lagi untuk menyampaikan presentasi di depan peserta lainnya. Rasa percaya diri juga akan timbul ketika pustakawan sering mengikuti *call for paper*. Kegiatan tersebut akan mempertemukan pustakawan dengan orang-orang yang ahli dalam bidang perpustakaan. Dalam kegiatan tersebut akan bertambah wawasan pustakawan. Ketika ada program yang kira-kira cocok untuk diterapkan di perpustakaan di tempat mereka bekerja, maka dengan percaya diri pustakawan akan berusaha mengimplementasikan program tersebut. Hal itu berani dilakukannya karena mereka yakin dengan ilmu dan wawasan yang telah didapatnya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam praktik hegemoni budaya yang dilakukan kepala perpustakaan UMY terdapat beberapa hal yang menjadi modal agar hegemoni budaya dapat berhasil dilakukan. Keberhasilan hegemoni budaya yang dilakukan kepala Perpustakaan tidak hanya karena adanya kepemimpinan moral dan peran intelektual, seperti yang dijelaskan pada konsep hegemoni Antonio Gramsci bahwa hegemoni di pengaruhi oleh kepemimpinan moral dan intelektual. Akan tetapi, peneliti melihat praktik hegemoni budaya yang terjadi di perpustakaan UMY juga dipengaruhi oleh adanya dominasi sosial yang telah terbentuk di lingkungan perpustakaan UMY pada diri kepala perpustakaan. Jadi, proses hegemoni budaya yang dilakukan kepala perpustakaan didasarkan pada kepemimpinan moral, peran intelektual serta dominasi sosial yang ada pada diri kepala perpustakaan. Proses hegemoni budaya yang terjadi juga mempunyai dampak pada peningkatan kinerja pustakawan. Peneliti dapat menggambarkan dampak hegemoni pada peningkatan kinerja pustakawan melalui skema berikut:



Gambar 5: Proses hegemoni budaya dan dampaknya dalam peningkatan kinerja (peneliti, 2018)

Dari diagram tersebut, proses hegemoni budaya yang dilakukan oleh kepala perpustakaan berbasis pada modal kepemimpinan moral, peran intelektual, dan dominasi sosial yang ada pada diri kepala perpustakaan. Melalui modal-modal tersebut digunakan kepala pustakawan untuk melakukan pendekatan dengan tujuan menggiring pustakawan agar melihat dan memandang budaya tersebut sesuai dengan pola pikir yang ditentukan kepala perpustakaan. Setelah itu, kepala perpustakaan melakukan pembiasaan kepada pustakawan untuk melakukan budaya tersebut. Pendekatan yang telah dilakukan oleh kepala Perpustakaan dan kebiasaan pustakawan dalam melaksanakan kegiatan tersebut akan menghasilkan kesepakatan atau persetujuan bahwa budaya tersebut telah menjadi budaya organisasi. Kesepakatan yang diperoleh itulah yang menandakan

bahwa hegemoni yang dilakukan kepala perpustakaan telah berhasil. Dari proses hegemoni tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pustakawan.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab ketiga rumusan masalah peneliti yaitu:

1. Keberhasilan hegemoni budaya tadarus, kultum dan menulis yang dilakukan kepala perpustakaan UMY tidak terlepas dari adanya kepemimpinan moral dan intelektual yang ada pada diri pimpinan. Selain itu, dominasi sosial yang terbentuk pada diri kepala Perpustakaan di lingkungan perpustakaan UMY juga menjadi modal untuk melakukan praktik hegemoni. Modal yang dimiliki kepala perpustakaan ini digunakan untuk melakukan pendekatan persuasif dan penyadaran kepada pustakawan dalam memandang budaya tersebut dalam kerangka berpikirnya kepala perpustakaan. Setelah pendekatan persuasif dan penyadaran telah berhasil dilakukan kemudian kepala perpustakaan akan melakukan pembiasaan kepada pustakawan untuk menjalankan kegiatan tersebut. Ideologi Muhammadiyah yang sudah menjadi ideologi di lingkungan perpustakaan juga digunakan kepala perpustakaan untuk membuat wacana-wacana dalam melakukan pendekatan persuasif. Selain itu, proses hegemoni yang dilakukan kepala perpustakaan berbasis sarana teknologi juga digunakannya sebagai alat untuk memengaruhi dan menggiring

pustakawan dalam memandang budaya tersebut sesuai dengan pandangan kepala perpustakaan.

2. Melalui proses hegemoni budaya yang dilakukan kepala perpustakaan yang diterapkan melalui berbagai kegiatan juga membawa perubahan pada kinerja pustakawan. Perubahan kinerja yang terjadi dapat dilihat dengan membandingkan kondisi kinerja pustakawan sebelum dan sesudah adanya hegemoni tersebut. Peneliti melihat perubahan kinerja pustakawan UMY yang mengalami peningkatan, yaitu hubungan kerjasama yang baik antar pustakawan, meningkatkan kemampuan pustakawan dalam bidang kepenulisan, dan meningkatnya kedisiplinan pustakawan dalam bekerja.
3. Selanjutnya, peneliti juga melihat bahwa dengan adanya hegemoni budaya yang dilakukan kepala perpustakaan mempunyai dampak pada peningkatan kinerja pustakawan. Melalui budaya-budaya yang selalu diikuti secara rutin oleh pustakawan secara tidak sadar juga mempengaruhi kepribadian pustakawan yang berimbas pada kinerjanya. Dampak hegemoni budaya yang dilakukan kepala perpustakaan dalam peningkatan kinerja dapat terlihat pada kualitas kerja pustakawan, pengembangan diri, kemampuan menulis, kedisiplinan, dan kepercayaan diri pustakawan.

B. Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya semua pustakawan yang tersebar di fakultas-fakultas melaksanakan kegiatan tadarus dan menyimak di tempat yang sama. Hal ini dapat memudahkan kepala perpustakaan untuk mengontrol kegiatan tersebut.
2. Kepala perpustakaan sebaiknya tidak membedakan kemampuan yang dimiliki oleh pustakawan laki-laki dan perempuan.
3. Penelitian ini masih tergolong baru, sehingga membutuhkan banyak kajian lagi agar mampu mengembangkan kajian ilmu perpustakaan dan informasi melalui penggunaan teori-teori kritis sosial

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* . Jakarta:

Rineka Cipta, 2010. Gramsci, Antonio. *Prison Notebooks: Catatan-catatan dari Penjara*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.

Gramsci, Antonio. *Prison Notebooks: Catatan-catatan dari Penjara*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.

Ilyas, Yaslis. *Kinerja: teori, penilaian dan penelitian*, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI, 2001.

Liliweri. *Dasar-Dasar Komunikasi Antarbudaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.

Littlejohn, W. *Teori Komunikasi: theories of human communication* . Jakarta: Salemba Humanika, 2012.

Masmuh, Abdullah. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktik* .Malang: UMM Press, 2013.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2012.

Moleong, Lexi J. *Metodologi Penelitian Kualitatif* . Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.

- Patria, Nezar dan Andi Arief. *Antonio Gramsci: Negara dan Hegemoni*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999.
- Pace, R. Wayne, Don F. Faules. *Komunikasi Organisasi: strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: Rosda, 1998.
- Ruliana, Poppy Ruliana. *Komunikasi Organisasi: teori dan studi kasus*. Jakarta: Rajawali, 2014.
- Ritzer, George. *Teori Sosiologi: Dari Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Terakhir Postmodern*, Terj. Nurhadi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Simon, Roger. *Gagasan-Gagasan Politik Gramsci*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- R, Jackson dan Sorensen, G, *Pengantar Studi Hubungan Internasional*, terj., D. Suryadipura. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Ruliana, Poppy Ruliana. *Komunikasi Organisasi: teori dan studi kasus*. Jakarta: Rajawali, 2014.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Umar, Nasaruddin, *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al Qur'an*. Jakarta: Paramadina, 1999
- Wursanto. *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Kanisius, 1987.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: teori, aplikasi dan penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.

JURNAL :

Attamimi, Natasha. “ Hegemoni dalam Komunikasi: Sebuah Analisis Atas Arus Komunikasi dan Informasi, “ *Jurnal Politika*, Vol. 1, No. 1, September 2015.

Harsono, Agus Yudi, Supratomo, Muhammad Farid, “ Analisis Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Antara Atasan-Bawahan dalam Membangun Budaya Organisasi di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu,” *Jurnal Komunikasi KAREBA*, Vol. 4, No. 3 Juli-September, 2015.

Fitriyani, Eni “ Analisis Kegiatan Komunikasi Organisasi Pada PT. Kresna Duta Agroindo Perkebunan Sinar Mas Group Kecamatan Kombeng Kabupaten Bengkulu,” *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2013.

Pratto, Felicia. Jim Sidanius dan Shana Levin, “Social Dominance Theory and The Dynamics of Intergroup Relations: Taking Stock and Looking Forward”. Psychology Press, 2006.

Purwaningsih, Amalia dan Betty Magdalena. “ Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan,” *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol. 3, No.1, Januari 2017.

Williams, G.A. “ Gramsci’s Concept of Egomanis”, *Journal of the History of Ideas*, Vol. 12,no. 4, 1960.

KAMUS:

Kamus Kepustakawanan Indonesia. Lasa HS. Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009.

TESIS :

Irva Yunita. “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016.

Lubis K. A., “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan: USU, 2008.