



UNIVERSITAS INDONESIA

**MOTIVASI KERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN
PERDAGANGAN (PUSDIKLATDAG)**

SKRIPSI

**Choirunissa Melinda
1106078012**

**FAKULTAS ILMU PENGETAHUAN BUDAYA
PROGRAM STUDI ILMU PERPUSTAKAAN
DEPOK
JULI 2015**



UNIVERSITAS INDONESIA

**MOTIVASI KERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN
PERDAGANGAN (PUSDIKLATDAG)**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Humaniora**

**Choirunissa Melinda
1106078012**

**FAKULTAS ILMU PENGETAHUAN BUDAYA
PROGRAM STUDI ILMU PERPUSTAKAAN
DEPOK
JULI 2015**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sebenarnya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Indonesia.

Jika di kemudian hari ternyata saya melakukan tindakan Plagiarisme, saya akan bertanggung jawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Indonesia kepada saya.



Depok, Juli 2015

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Choirunissa Melinda

NPM : 1106078012

Tanda Tangan :



Tanggal : 8 Juli 2015

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang diajukan oleh :
Nama : Choirunissa Melinda
NPM : 1106078012
Program Studi : Ilmu Perpustakaan
Judul : Motivasi Kerja Pustakawan Perpustakaan Pusat
Penidikan dan Pelatihan Kementerian Perdagangan
(PUSDIKLATDAG).

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Humaniora pada Program Studi Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Margareta Aulia Rachman, M.Hum. (.....)

Penguji : Indira Irawati, M.A., M.Lib. (.....)

Penguji : Ike Iswary Lawanda, S.S., M.S. (.....)

Panitera : Kiki Fauziah, M.Hum. (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 8 Juli 2015

Oleh

Dekan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya

Universitas Indonesia



Dekan L.G. Waworuntu, M.A.

NPM 093803071987031003

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Humaniora di Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia. Atas bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada saya, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

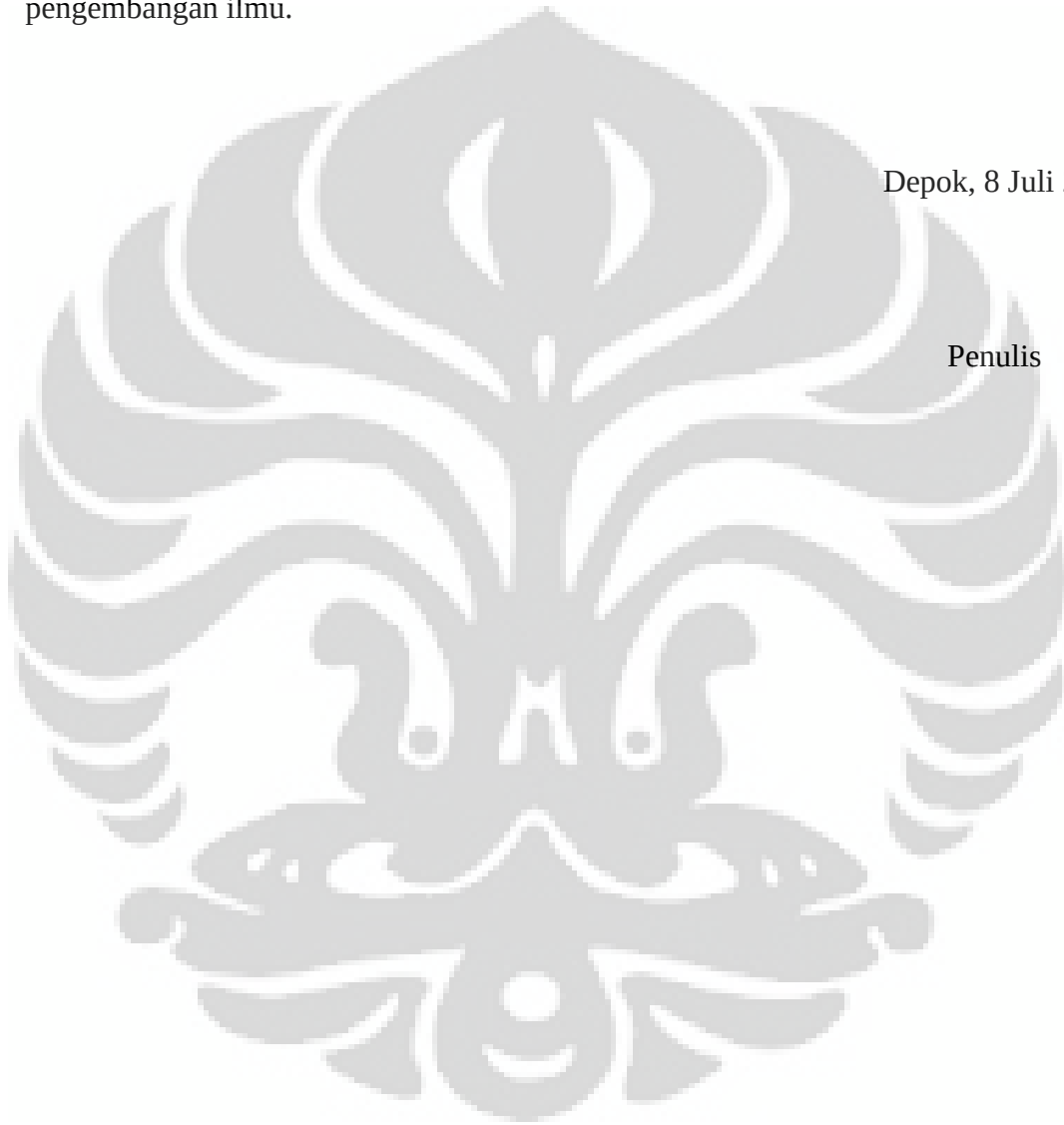
- 1) Ibu Margareta Aulia Rachman, M.Hum. selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, tenaga, bimbingan dan masukan yang membangun kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi;
- 2) Ibu Indira Irawati, M.A. selaku penguji skripsi atas kesediaannya memeriksa dan memberikan banyak kritik dan saran untuk perbaikan skripsi;
- 3) Ibu Ike Iswary Lawanda, S.S., M.S. selaku penguji skripsi dan Pembimbing Akademik atas kesediaannya memeriksa dan memberikan kritik dan saran untuk perbaikan skripsi. Terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang diberikan selama perkuliahan dan telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi;
- 4) Seluruh pihak Perpustakaan Pusdiklatdag atas izin pelaksanaan penelitian, waktu dan kesediaannya memberikan data dan informasi yang saya butuhkan dalam skripsi ini;
- 5) Kedua orang tua dan adik saya yang sangat saya cintai, yang selalu mendoakan dan mendukung saya baik dukungan moral maupun materil sampai terselesaikannya skripsi ini;
- 6) Lany Widyastuti, Rose Olivia, dan Rozana Ahlamia sahabat kuliah di Ilmu Perpustakaan FIB UI yang selalu ada disaat suka maupun duka sejak awal perkuliahan dan menjadi tempat berkeluh-kesah sampai akhir perkuliahan ketika mengerjakan skripsi;
- 7) Teman-teman JIP UI 2011 yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, terima kasih atas kebersamaannya selama perkuliahan;

- 8) Dan untuk seluruh pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini;

Akhir kata, saya harap semua pihak yang telah membantu mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Depok, 8 Juli 2015

Penulis



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawahini:

Nama : Choirunissa Melinda
NPM : 1106078012
Program Studi : Ilmu Perpustakaan
Departemen : Ilmu Perpustakaan dan Informasi
Fakultas : Ilmu Pengetahuan Budaya
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Motivasi Kerja Pustakawan Perpustakaan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Perdagangan (PUSDIKLATDAG).

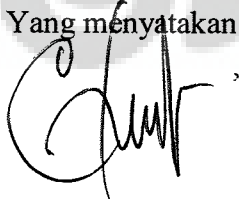
beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 8 Juli 2015

Yang menyatakan



(Choirunissa Melinda)

ABSTRAK

Nama : Choirunissa Melinda
Program Studi : Ilmu Perpustakaan
Judul : Motivasi Kerja Pustakawan Perpustakaan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Perdagangan (PUSDIKLATDAG).

Skripsi ini membahas tentang motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Perdagangan dengan menggunakan teori motivasi ERG Alderfer. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan motivasi kerja pustakawan dan mengidentifikasi apa saja yang mempengaruhi motivasi pustakawan dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif melalui metode studi kasus. Pengumpulan data dilakukan dengan melalui wawancara dan observasi partisipan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hal yang mendorong motivasi kerja pustakawan adalah naiknya tunjangan fungsional sebagai pegawai negeri sipil dan pandangan rendah rekan kerja pada profesi pustakawan yang memicu motivasinya sebagai pustakawan. Hal yang mematahkan motivasi pustakawan adalah tidak adanya pimpinan yang bisa memberikan *pressure* untuk pustakawan dalam bekerja.

Kata kunci: motivasi kerja; motivasi pustakawan; kebutuhan keberadaan; kebutuhan relasi; kebutuhan pertumbuhan.



ABSTRACT

Name : Choirunissa Melinda
Study Program : Library Science
Title : Motivation work librarian at the library centre for training and education ministry of trade (PUSDIKLATDAG).

This thesis discuss the motivation of a librarian in the library of the ministry of education and training in trade using the motivation ERG Alderfer. The aim of this research is to describe the motivation and identify anything which affects the librarian's motivation in work. This research using a descriptive qualitative approach to research by a case study. Data collected by participating in interview and observation. This research result indicates that the employment encouraging the librarian is increasing benefit functional as civil servant and a colleague on a profession that is been the motivation as a librarian. This broke the librarian's motivation is the absence of leadership that could give pressure to the librarian in work.

Keyword: motivation work; library motivation; existence needs; relatedness needs; growth needs.



DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIARISME	I
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	II
LEMBAR PENGESAHAN	III
KATA PENGANTAR.....	IV
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	VI
ABSTRAK	VII
ABSTRACT.....	VIII
DAFTAR ISI.....	IX
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Metode Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN LITERATUR.....	6
2.1 Motivasi	6
2.2 Jenis-Jenis Motivasi	7
2.3 Metode-Metode Motivasi	7
2.4 Model-Model Motivasi.....	8
2.5 Kinerja.....	9
2.6 Teori Motivasi ERG	9
2.7 Pustakawan	15
2.8 Pustakawan Sebagai Profesi.....	15
2.8.1 Kriteria Profesi	16

2.9 Kewajiban Pustakawan	18
2.10 Peranan Pustakawan.....	20
2.11 Perpustakaan Khusus	22
2.12 Tugas dan Fungsi Perpustakaan Khusus.....	23
2.12 Struktur Organisasi Perpustakaan Khusus.....	24
2.13 Sumber Daya Manusia Perpustakaan Khusus.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Pendekatan Penelitian.....	30
3.2 Jenis dan Metode Penelitian.....	30
3.3 Subjek dan Objek Penelitian.....	30
3.4 Waktu dan Lokasi Penelitian	31
3.5 Informan Penelitian	31
3.6 Metode Pengumpulan Data	34
3.6.1 Wawancara Mendalam.....	34
3.6.2 Observasi Partisipan.....	35
3.7 Metode Pengolahan Data	36
3.7.1 Reduksi Data	37
3.7.2 Penyajian Data.....	37
3.7.3 Penarikan Kesimpulan.....	37
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Profil Perpustakaan Pusdiklatdag.....	39
4.1.1 Lokasi Perpustakaan.....	39
4.1.2 Jam Buka Perpustakaan.....	40
4.1.3 Pengguna Perpustakaan	40
4.1.4 Koleksi Perpustakaan	40
4.1.5 Sarana dan Prasarana	42
4.2 Profesi Pustakawan	42

4.3 Motivasi Kerja Pustakawan	52
4.3.1 Kebutuhan Keberadaan (<i>existence needs</i>)	52
4.3.2 Kebutuhan Relasi (<i>relatedness needs</i>).....	53
4.3.3 Kebutuhan Pertumbuhan (<i>growth needs</i>)	57
4.3.4 Jenis Motivasi	60
4.3.5 Metode Motivasi.....	60
4.3.6 Model Motivasi	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
4.1 Kesimpulan	64
4.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Informasi telah menjadi kebutuhan pokok pada masing-masing individu dalam zaman yang semakin modern. Sebagai salah satu pusat lembaga informasi, perpustakaan memiliki peran dalam menunjang segala aktivitas dalam memenuhi kebutuhan pengguna. Perpustakaan disebut sebagai organisasi karena didalamnya terdapat satuan unit kerja yang dapat berdiri sendiri maupun berada di bawah suatu organisasi yang lebih besar. Perpustakaan yang merupakan bagian dari lembaga induknya akan berkembang sejalan dengan perkembangan lembaga induknya. Sebagian besar organisasi dan lembaga pemerintah memiliki perpustakaan khusus untuk menyediakan informasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Menurut Sulistyo-Basuki (1994: 81) perpustakaan khusus merupakan perpustakaan yang berfungsi sebagai pusat referal dan penelitian serta sarana untuk memperlancar pelaksanaan tugas instansi atau yang bersangkutan.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan atau di singkat dengan Pusdiklatdag yang merupakan bagian dari Kementerian Perdagangan adalah unit Eselon II di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan yang berkompeten melaksanakan peningkatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sektor perdagangan. Pusdiklatdag memiliki visi yaitu “Menjadi institusi unggulan dalam melaksanakan diklat sumber daya manusia sektor perdagangan yang berbasis kompetensi”. Untuk menunjang kegiatan badan induknya yaitu Kementerian Perdagangan, Pusdiklat Perdagangan memiliki perpustakaan. Sesuai dengan ketentuan Badan Standarisasi Nasional (BSN) nomor 1637/BSN-1/HK.74/10/99, perpustakaan khusus merupakan institusi/unit kerja pengelola karya tulis, karya cetak, dan karya rekam yang dikelola secara profesional berdasarkan sistem yang baku untuk mendukung kelancaran/keberhasilan pencapaian visi, misi dan tujuan instansi induk yang menaunginya.

Perpustakaan disebut sebagai organisasi karena memiliki berbagai macam sumber daya yang salah satunya sumber daya manusia. Salah satu bagian dari sumber daya manusia yang dapat mengatur sistem pada perpustakaan adalah pustakawan. Di dalam perpustakaan terdapat pustakawan yang akan melayani pengguna. Pustakawan yang memiliki rasa empati dan peduli dalam melayani pengguna merupakan sikap yang akan diinginkan oleh setiap pengguna. Dijelaskan dalam Bab VIII Pasal 29 (1) Undang-Undang nomor 43 Tentang Perpustakaan Tahun 2007 menyatakan bahwa “Tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan”. Menurut Suwarno (2009: 62) pustakawan adalah seorang tenaga kerja yang telah memiliki pendidikan ilmu perpustakaan, baik melalui pelatihan, kursus, seminar, maupun dengan kegiatan sekolah formal. Pustakawan harus mempunyai jiwa memimpin serta mampu bertindak sebagai koordinator dan integrator dalam melaksanakan tugasnya.

Setiap pustakawan harus bekerja sesuai dengan fungsinya dan memiliki motivasi untuk memberikan pelayanan yang baik di dalam perpustakaan. Menurut Hasibuan (2008: 95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu, motivasi yang tercapai akan mempengaruhi hasil kerja pustakawan itu sendiri dan motivasi sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia di perpustakaan. Menurut Sondang (1989), Alderfer menyatakan dalam teori motivasinya yaitu teori ERG menyatakan bahwa dalam motivasi seseorang terdapat tiga kebutuhan yang dipenuhinya, yang pertama adalah kebutuhan akan keberadaan (*Existence needs*) yaitu mempertahankan eksistensi seseorang yang merupakan hal yang sangat medasar, eksistensi merupakan kebutuhan nyata setiap orang untuk mempertahankan dan melanjutkan eksistensinya itu secara terhormat, kedua yaitu kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness needs*) yang tercermin pada sikap dasar manusia sebagai insan sosial, yang ketiga adalah kebutuhan akan kemajuan (*Growth needs*) yaitu merupakan kebutuhan yang pada dasarnya tercermin pada keinginan seseorang untuk bertumbuh dan berkembang, misalnya dalam peningkatan ketrampilan dalam bidang pekerjaan

atau profesi seseorang yang memungkinkannya meraih apa yang secara umum disebut sebagai “kemajuan” dalam perjalanan hidup seseorang.

Penelitian ini sebelumnya sudah pernah dilakukan dalam penelitian yang berjudul “Aplikasi Teori Kebutuhan ERG Alderfer Terhadap Motivasi Karyawan Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta” dengan menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian tersebut teori Alderfer *existence needs* memberikan sumbangan terkecil bagi terbentuknya motivasi kerja karyawan, dan teori Alderfer *growth needs* memberikan sumbangan terbesar bagi terbentuknya motivasi kerja karyawan. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini di terapkan pada pustakawan dan menggunakan metode kualitatif.

Pada penelitian ini penulis telah melakukan observasi partisipan pada saat praktek kerja lapangan. Beberapa masalah yang ditemukan diantaranya adalah penurunan jumlah pemustaka yang datang ke perpustakaan berdasarkan laporan tahunan tahun 2014, yaitu perbandingan jumlah pemustaka perpustakaan pusdiklat tahun 2010-2014, jumlah pemustaka pada tahun 2010 berjumlah 1.297, tahun 2011 berjumlah 1.464, tahun 2012 berjumlah 1.710, pada tahun 2013 berjumlah 690, dan pada tahun 2014 berjumlah 386. Dapat dilihat penurunan jumlah pemustaka dari tahun ke tahun yang semakin menurun. Tidak hanya itu, pustakawan yang datang terlambat ketika bekerja, perpustakaan yang sering dijadikan tempat untuk bergosip antar pegawai, dan suasana kerja yang terlihat membosankan bagi staf perpustakaan yang setiap hari kegiatan pekerjaannya selalu berulang.

Memiliki motivasi dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja dan kreativitas seseorang di dalam melakukan pekerjaan. Menurut Anwar Prabu (2005) definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberuikan kepadanya. Mengingat bahwa tujuan organisasi induknya adalah untuk melaksanakan peningkatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia atau SDM dalam sektor perdagangan, maka pustakawan yang merupakan sumber daya manusia diperpustakaan akan sangat baik jika memiliki motivasi kerja di dalam

melakukan pekerjaannya karena akan membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

1.2 Rumusan Masalah

Dari masalah yang telah disebutkan sebelumnya pada latar belakang bahwa perpustakaan mengalami penurunan jumlah pemustaka berdasarkan laporan tahun 2014, penurunan yang cukup signifikan adalah pada tahun 2012 – 2013 yaitu penurunan berjumlah 1.020 pemustaka, tidak hanya itu pustakawan yang datang terlambat bekerja, perpustakaan sering dijadikan tempat bergosip antar pegawai dan pemustaka yang menjadikan perpustakaan menjadi tempat untuk tidur. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui bagaimana motivasi kerja pustakawan di Pusdiklatdag dan hal apa saja yang memengaruhi motivasi pustakawan. Maka hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja pustakawan di perpustakaan Pusdiklatdag akan menjadi hal yang diperhatikan dalam penelitian ini. Pertanyaan penelitian yang akan di angkat adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Pusdiklatdag?
2. Apa saja yang mempengaruhi motivasi pustakawan dalam bekerja?

1.3 Tujuan

Tujuan penelitian ini secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Menggambarkan motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Pusdiklatdag.
2. Mengidentifikasi apa saja yang mempengaruhi motivasi pustakawan dalam bekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis dan pembaca mengenai bidang ilmu perpustakaan seperti mata kuliah manajemen

atau profesi yang berkaitan tentang motivasi kerja pustakawan di perpustakaan.

2) Manfaat Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat dapat memberi masukan dan menjadi bahan evaluasi bagi Perpustakaan Pusdiklat Kementerian Perdagangan untuk meningkatkan motivasi pustakawan dalam bekerja.

1.5 Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pustakawan dan menggambarkan motivasi kerja pustakawan di perpustakaan Pusdiklatdag. Oleh karena itu untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, peneliti menggunakan penelitian kualitatif dan metode penelitian studi kasus. Menurut Sulisty-Basuki (2006: 113) penelitian dengan studi kasus merupakan kajian mendalam tentang peristiwa, lingkungan, dan situasi yang memungkinkan mengungkapkan atau memahami suatu hal.

Metode pengumpulan data dengan cara wawancara mendalam dengan teknik semi terstruktur dan observasi partisipan. Hal ini bertujuan agar wawancara yang dihasilkan lebih alami dan informan dapat dengan terbuka menjawab pertanyaan, tetapi tidak melebar karena masih dalam pedoman pertanyaan penelitian. Sedangkan observasi partisipan bertujuan agar peneliti terlibat langsung dalam interaksi dengan objek penelitiannya.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR

2.1 Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *Mavere* yang artinya adalah dorongan atau daya penggerak. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Hasibuan, 2007).

Menurut (Hasibuan, 2007) mengatakan bahwa motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang (Ibid, 2007: 218). Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Stephen P. Robbline (1986) mengatakan bahwa “*we will define motivation as a willingness to exert high levels of effort toward orgazational goals, conditional by efforts ability to satisfy some individual needs*” yang diartikan bahwa kita akan mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Definisi lain dari motivasi menurut (American Encyclopedia dalam Hasibuan, 2007) menyatakan bahwa “*Motivation: That predisposition (it self the subject of much controvercy) within the individual which arouses sustain and direct his behaviour. Motivation involve such factor as biological and emotinal needs that can be only be inferred from observation behaviour*” yang berarti motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkit topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia. Dari beberapa pendapat mengenai definisi

motivasi, penulis menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya.

2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2007: 222) jenis motivasi dibedakan menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*) yaitu manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*) yaitu manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh manager suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2.3 Metode-Metode Motivasi

Ada beberapa metode-metode dalam motivasi dalam (Hasibuan, 2007: 222) menjelaskan bahwa metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Metode langsung (*direct motivation*)

Merupakan motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

- 2) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Merupakan motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas,

sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain-lain. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.4 Model-Model Motivasi

1) Model tradisonal

Mengemukakan pendapat bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif material kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi motivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang-barang) saja.

2) Model hubungan manusia

Mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengaku kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat kebutuhan dan kreativitas karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan material dan nonmaterial karyawan maka motivasi bekerjanya akan meningkatkan pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan kebutuhan material dan nonmaterial.

3) Model sumber daya manusia

Mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh memperoleh kepuasan dari prestasi kerja yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena mereka merasa puas,

melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Jadi menurut model sumber daya manusia ini untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi gairah bekerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya (Hasibuan, 2007: 223).

2.5 Kinerja

Kinerja atau kerja menurut Bambang Kusriyanto dalam Anwar Prabu (2009: 9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Menurut Faustino Cardosa Gomes dalam Anwar Prabu (2009: 9) mengatakan bahwa definisi kinerja seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut Anwar Prabu (2009: 9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dari beberapa definisi tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja atau kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau seseorang dalam menjalankan tugasnya dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

2.6 Teori Motivasi ERG

Existence, Relatedness, and Growth (ERG) Theory ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli dari Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A. H. Maslow. *ERG Theory* ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris (Hasibuan, 2007: 232). Penerapan teori ERG pada penelitian ini adalah untuk melihat motivasi pustakawan berdasarkan tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan keberadaan, kebutuhan relasi, dan kebutuhan pertumbuhan. Melalui tiga kebutuhan tersebut, akan

terlihat bagaimana motivasi yang dimiliki oleh pustakawan di perpustakaan Pusdiklatdag.

Menurut Wijono (2010: 33) teori ERG Alderfer dibagi menjadi tiga kebutuhan yaitu:

1) Kebutuhan Keberadaan (*Existence needs*)

Kebutuhan keberadaan meliputi berbagai macam tingkat dorongan yang berkaitan dengan kebutuhan materi dan fisik. Kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi gaji, keuntungan, dan keselamatan secara fisik. Kategori kebutuhan tersebut mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan materi bagi diri individu itu sendiri. Jika kebutuhan materi ini tidak terpenuhi individu mempunyai kecenderungan untuk bersaing dengan individu lain. Persaingan itu terjadi bila sumber yang diinginkan terbatas dan dalam persaingan tersebut sering kali dapat mengecewakan individu lainnya. Kebutuhan tersebut akan dicapai oleh individu dengan segala macam cara jika memang diperlukan untuk dipuaskan. Contohnya, seorang karyawan yang ingin mendapat bonus tinggi, maka ia akan berusaha untuk dapat mencapai keinginannya tersebut walaupun kadang-kadang terjadi persaingan yang dapat membuat rekan kerjanya tidak puas dan merasa kecewa.

2) Kebutuhan Relasi (*Relatedness needs*)

Kebutuhan relasi merupakan kebutuhan untuk mengadakan hubungan sosialisasi dengan orang lain. Dalam membina hubungan tersebut individu mengharapkan memperoleh pemahaman dan pengertian dari orang lain yang ada disekitarnya seperti suami, istri, anak, orang tua, tetangga, dan teman. Jika dikaitkan dengan organisasi, maka individu akan berusaha untuk dapat membina hubungan dengan orang-orang dilingkungan kerjanya seperti teman kerja (kolega), atasan dan bawahan. Kebutuhan hubungan dengan orang lain di dalam organisasi ini tidak akan terpenuhi jika belum tercipta adanya kerja sama dan saling memberi dukungan satu sama lain dalam usaha mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

3) Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth needs*)

Kebutuhan pertumbuhan ini, mengacu pada bentuk kebutuhan yang mendorong individu untuk menjadi orang yang kreatif dan produktif serta berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi dirinya sendiri maupun dilingkungan di mana dia berada. Kepuasan akan pemenuhan kebutuhan hidup ini akan timbul jika individu dapat menyelesaikan masalah-masalah dan memuaskan keinginannya untuk dapat mengembangkan potensi diri dan tumbuh secara optimal dalam kehidupannya, seperti dalam keluarga; dan di tempat kerjanya misalnya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karier atau meningkatkan diri dalam pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya.

Menurut Wijono (2010: 34) Teori ERG menjelaskan bahwa manusia bekerja memenuhi kebutuhan keberadaan (ekistensi), hubungan relasi dan pertumbuhan terletak berdasarkan urutan kekonkretannya. Semakin konkret kebutuhan yang hendak dicapai, maka semakin mudah karyawan untuk mencapainya. Kebutuhan yang konkret menurut Alderfer adalah kebutuhan keberadaan yang paling mudah, kemudian kebutuhan hubungan relasi dengan orang lain untuk dipenuhi dalam mencapai kebutuhan yang lebih kompleks dan yang paling kurang konkret (abstrak), yaitu kebutuhan pertumbuhan. Paling tidak dua alasan yang mendasar dalam teori ini, yaitu: pertama, makin sempurna suatu kebutuhan yang paling konkret dicapai, maka semakin besar kebutuhan yang kurang konkret (abstrak) dipenuhi. Kedua, makin kurang sempurna kebutuhan dicapai, maka semakin besar keinginan untuk memenuhi kebutuhannya agar mendapat kepuasan.

Alderfer (1969) menjelaskan dalam (Wijono, 2010: 34) Teori Alderfer ini merupakan penyesuaian dari teori Maslow yang menyatakan bahwa ada tiga proses yang diumpamakan dapat terlihat dalam usaha mencapai kebutuhan-kebutuhan tersebut yaitu:

a) Proses pemuasan-progresif (*fulfillment-progression*)

Pada dasarnya penjelasan tentang *fulfillment-progression* sama dengan proses hierarki kebutuhan Maslow yang dikemukakan diatas. Oleh sebab itu

atas dasar perumpamaan yang mengatakan bahwa jika individu memuaskan kebutuhan yang lebih konkret, maka tenaga (energi) yang lebih dapat disiapkan untuk memperoleh aspek-aspek kebutuhan yang sifatnya konkret, sifatnya lebih personal dan sulit dipastikan. Misalnya jika individu telah terpuaskan oleh kebutuhan keberadaan (*existence*), maka tenaga yang disiapkan kurang dapat digunakan untuk memperoleh kebutuhan-kebutuhan yang bersifat materi, kemanan, dan keselamatan.

Dengan ada penjelasan tersebut ada kesan bahwa tenaga yang tersedia dapat membuat dirinya lebih mampu untuk mencapai kepuasan hubungan relasi dengan orang lain (*relatedness*). Selanjutnya pemuasan terhadap kebutuhan *relatedness* telah melepaskan individu dari perasaan bimbang dan tidak pasti secara sosial, maka tenaga yang ada diarahkan untuk mengembangkan dirinya sebagai manusia yang sempurna.

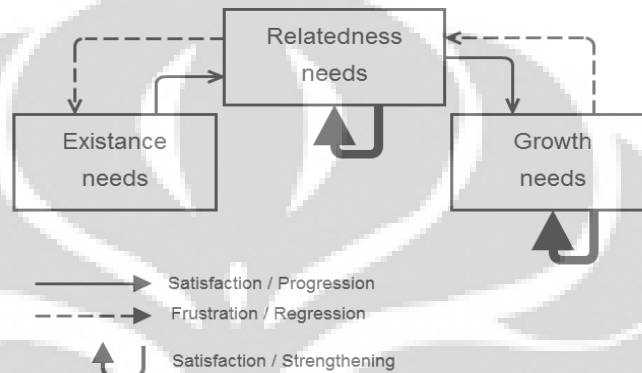
b) Kekecewaan-pengunduran (*frustration-regression*)

Proses ini adalah kebalikan dari proses yang pertama. Menurut proses ini individu diumpamakan sebagai orang yang cenderung untuk memenuhi kebutuhan yang lebih konkret jika dirinya tidak dapat memenuhi kebutuhan yang abstrak. Kebutuhan keberadaan (*existence*) akan lebih diinginkan seandainya kebutuhan relasi dengan orang lain (*relatedness*) tidak dapat dipuaskan. Hal ini lebih mudah atau lebih konkret untuk dapat memenuhi kebutuhan survival daripada harus membina hubungan dengan orang lain.

Selanjutnya individu juga akan mengulang kembali kebutuhan relasi dengan orang lain (*relatedness*) jika dirinya tidak mendapat kepuasan dari kebutuhan pertumbuhan (*growth*). Hal ini adalah lebih mudah dicapai untuk memperoleh dukungan dan bantuan daripada mengembangkan kemampuan diri sendiri. Singkatnya proses ini dapat mengakibatkan seseorang individu melakukan pengunduran diri untuk memperoleh kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah jika kebutuhan tingkat tinggi tidak dapat dipuaskan.

c) Kepuasan-kekuatan (*satisfaction-strengthening*).

Ada kecenderungan bahwa individu akan mengarahkan tenaganya pada kebutuhan-kebutuhan yang telah berhasil dipuaskan. Misalnya, jika kebutuhan *growth* dipuaskan, maka individu juga akan terus menginginkannya atau mempunyai keinginan yang lebih tinggi lagi.



Gambar 2.6

Proses Model Hubungan Antara Kebutuhan E.R.G.

Sumber: Wijono (2010: 37)

Ketiga proses tersebut akan terjadi secara selaras. Proses tersebut dapat dilihat dalam gambar 2.6 karena ada kecenderungan bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda dan kebutuhan-kebutuhan tersebut akan bergerak sesuai dengan yang diinginkannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut tergantung pada sejauh mana dirinya berhasil memuaskan kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Proses tersebut dapat ditunjukkan seperti dalam tujuh pernyataan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan *existence* kurang terpuaskan oleh individu, maka dirinya cenderung akan menginginkannya terus.
- 2) Kebutuhan *relatedness* kurang terpuaskan oleh individu, maka dirinya cenderung akan menginginkan kebutuhan *existence*.

- 3) Kebutuhan *existence* dapat lebih terpuaskan oleh individu, maka dirinya cenderung akan lebih *menginginkan* kebutuhan *relatedness*.
- 4) Kebutuhan *relatedness* kurang terpuaskan oleh individu, maka dirinya cenderung *menginginkan*nya terus.
- 5) Kebutuhan *growth* kurang terpuaskan oleh individu, maka dirinya cenderung akan lebih *menginginkan* kebutuhan *relatedness*.
- 6) Kebutuhan *relatedness* lebih terpuaskan oleh individu, maka dirinya cenderung akan lebih *menginginkan* kebutuhan *growth*.
- 7) Kebutuhan *growth* lebih terpuaskan oleh individu, maka dirinya akan *menginginkan*nya terus.

Teori E.R.G. Merupakan teori yang sangat sesuai dengan pihak manajemen dalam rangka mempersiapkan berbagai alternatif strategi untuk memberi motivasi kerja kepada karyawan. Jika organisasi mempunyai kemampuan dalam menyediakan kesempatan atau peluang pertumbuhan bagi setiap karyawan, maka pihak manajemen masih mempunyai alternatif dalam memberikan motivasi kepada setiap karyawannya, misalnya melalui pemberian penghargaan berupa tunjangan kesejahteraan lain seperti fasilitas mobil, rumah ataupun cenderamata yang sesuai dengan prestasi kerja masing-masing. Hal ini didukung oleh anggapan dasar teori E.R.G yang mengatakan bahwa jika tingkat tertinggi tidak bisa terpuaskan atau terhalang, maka tenaga (energi) dapat dialihkan pada tingkat kebutuhan yang lebih rendah (Landy, 1985).

Pada dasarnya, kedua teori yang disebutkan diatas, merupakan refleksi dari beberapa kebutuhan individu untuk mencapai motivasi kerja baik yang bersifat proaktif maupun reaktif dalam mencapai prestasi kerja. Contohnya, jika seorang karyawan mempunyai kebutuhan untuk meningkatkan motivasi kerja, maka dia akan mencoba untuk memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi. Namun jika kebutuhannya tidak tercapai, maka dia akan mengalihkan perhatian untuk memenuhi motivasi kerja pada tingkat yang lebih rendah dalam kaitannya mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

Alderfer menekankan bahwa ke tiga jenis kebutuhan tersebut diusahakan pemuasannya secara stimulan meskipun karena berbagai faktor, seperti faktor sosial,

budaya, latar belakang sosial, latar belakang pendidikan dan kemampuan, seseorang dapat saja memberikan penekanan yang lebih kuat kepada salah satu di antara tiga jenis kebutuhan itu. Dikatakannya, apabila ternyata kondisi tidak memungkinkan pemuasan kebutuhan yang bersifat psikologis dan intelektual, yaitu pertumbuhan maka perhatian akan ditujukan pada pemuasan kebutuhan yang lebih bersifat kebendaan, yaitu mempertahankan eksistensi. Teori ini lebih mendekati kenyataan hidup yang dihadapi sehari-hari (Sondang, 1989: 167).

2.7 Pustakawan

Kata pustakawan berasal dari kata “pustaka”. Dengan demikian penambahan kata “wan” diartikan sebagai orang yang pekerjaannya atau profesinya terkait erat dengan dunia pustaka atau bahan pustaka. Dalam bahasa Inggris pustakawan disebut sebagai “*librarian*” yang terkait erat dengan kata “*library*”. Dalam perkembangan selanjutnya, istilah pustakawan diperkaya lagi dengan istilah-istilah lain, meskipun hakikatnya pekerjaannya sama, yaitu sama-sama mengelola informasi, pakar dokumentasi, pialang informasi, manajer pengetahuan, dan sebagainya (Rachman H, 2006).

Ada banyak definisi tentang pustakawan. Menurut Ikatan Pustakawan Indonesia, definisi pustakawan adalah orang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan misi yang diemban oleh badan induknya berdasarkan Ilmu Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi yang diperolehnya melalui pendidikan.

Menurut Sulistyio-Basuki (1991: 31) definisi lain mengatakan bahwa pustakawan ialah orang yang mengelola sebuah perpustakaan beserta isinya, memilih buku, dokumen dan materi nonbuku yang merupakan koleksi perpustakaan dan menyediakan informasi dan jasa peminjaman guna memenuhi kebutuhan pemakainya. Bila dijabarkan lebih lanjut pustakawan adalah seseorang yang secara signifikan menguasai atau mengendalikan pengadaan, pengorganisasian, temu balik dan pendayagunaan informasi.

Sedangkan menurut Undang-Undang nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan, pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

2.8 Pustakawan Sebagai Profesi

Wirawan dan Soekarman dua tokoh bidang perpustakaan ketika membahas tentang pustakawan mengemukakan pula pendapatnya tentang profesi. Keduanya melihat bahwa pekerjaan sebagai pustakawan termasuk profesi karena memenuhi persyaratan yang diperlukan. Wirawan (1993) mengutip Lynn menyatakan bahwa profesi menjanjikan layanan yang hanya dilaksanakan oleh orang tertentu berdasarkan ilmu pengetahuan yang hanya diketahui oleh orang tertentu yang secara sistematis diformulasikan dan diterapkan untuk memenuhi kebutuhan klien. Sedangkan Soekarman (2004) mendefinisikan bahwa profesi adalah sejenis pekerjaan atau lapangan pekerjaan yang untuk melaksanakannya dengan baik memerlukan ketrampilan dan/atau keahlian khusus yang diperoleh dari pendidikan dan/atau pelatihan secara berkesinambungan sesuai dengan perkembangan bidang pekerjaan atau lapangan pekerjaan yang bersangkutan (Rachman H., 2006).

Dari beberapa definisi profesi di atas penulis menyimpulkan bahwa profesi merupakan suatu pekerjaan yang dimiliki seseorang yang memiliki kualifikasi atau kemampuan yang khusus.

2.8.1 Kriteria Profesi

Menurut pakar pendidikan Winarno Surakhmad (Hermawan, 1979) menyatakan bahwa sebuah profesi harus mempunyai kriteria sebagai berikut:

- a) Profesi harus mempunyai bidang pekerjaan tertentu (spesifik) tidak boleh sama dengan pekerjaan yang dilakukan oleh profesi yang lain.

- b) Bidang pekerjaan profesi itu harus bersigat pengabdian kepada masyarakat (*public service*) pekerjaan yang bersifat pengabdian lazimnya lebih banyak pengorbanannya daripada keuntungan ekonomi finansial.
- c) Karena hakikat dan sifatnya profesi membutuhkan persyaratan dasar tertentu. Persyaratan dasar tidak boleh sama persis dengan profesi yang lain.
- d) Profesi harus mempunyai keterampilan khusus, yang tidak dimiliki oleh profesi yang lain.
- e) Profesi harus mempunyai pedoman sikap dan kepribadian khas, yang menandakan profesi itu berbeda dengan profesi yang lain.
- f) Profesi harus mempunyai organisasi profesi, yang akan berfungsi sebagai wadah untuk menghimpun, mengelola, dan melayani anggota profesinya.
- g) Profesi harus mempunyai pedoman sikap dan tingkah laku bagi para anggotanya yang dikenal dengan nama kode etik profesi.
- h) Profesi harus mempunyai dewan kehormatan profesi, yaitu organisasi yang bertugas mengawasi perilaku para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dan memberikan pertimbangan kepada pengurus pusat atas pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh para anggotanya.

Sedangkan menurut MC Garry dalam bukunya *The Changing Context Information* yang dikutip (Sukarman, 2004) menyatakan lima persyaratan dan kelengkapan suatu profesi yaitu:

- a) Memiliki keterampilan khusus
- b) Memiliki organisasi profesi yang akan menentukan tingkat-tingkat keahlian dan menetapkan keanggotaan
- c) Memiliki kode etik yang mengatur perilaku yang berdasarkan atas dua loyalitas kepada tugas pokok dan klien
- d) Memiliki dedikasi antar anggota dalam peningkatan profesi dan pendidikan dalam melaksanakan tugasnya mengutamakan kesejahteraan umum.

Menurut Rachman H. (2006: 68) dalam bukunya yang berjudul *Etika Kepustakawanan*, menyatakan bahwa dari berbagai persyaratan yang dituntut

pustakawan dapat dianggap sebagai profesi karena sebagian besar kriteria telah dimiliki yaitu:

- a) Memiliki lembaga pendidikan, baik formal maupun informal dilakukan pada tingkat universitas baik untuk prpgram Diploma, Sarjana, atau Pascasarjana. Di Indonesia, lembaga pendidikan formal pustakawan bermula sejak tahun 1950-an, program sarjana bermula tahun 1970-an dan selanjutnya program pascasarjana sejak tahun 1990-an. Paling tidak sampai tahun 2006, terdapat lebih dari 20-an lembaga pendidikan tinggi negeri dan swasta di Indonesia yang memiliki program ilmu perpustakaan dan informasi.
- b) Memiliki organisasi profesi, yaitu pustakawan di Indonesia sejak tahun 1973 memiliki organisasi Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI), *Congress of Southest Asia Librarians* (CONSAL) untuk tingkat regional dan *International Federation of Library Association and Institutions* (IFLA) untuk tingkat internasional.
- c) Memiliki kode etik, Pustakawan Indonesia yang menjadi acuan moral bagi anggota dalam melaksanakan profesi.
- d) Memiliki majalah ilmiah, sebagai sarana pengembangan ilmu serta komunikasi antar anggota seprofesi.
- e) Memiliki tunjangan profesi, meskipun belum mamadai pustakawan di Indonesia mendapatkan tunjangan fungsional seperti halnya guru, dosen, peneliti.

2.9 Kewajiban Pustakawan

Menurut Kode Etik Pustakawan Indonesia, seorang pustakwan memiliki kewajiban. Kewajiban-kewajiban tersebut adalah:

- a) Kewajiban Umum Pustakawan

Pada Bab II Kode Etik Pustakawan Indonesia, kewajiban umum pustakawan adalah sebagai berikut:

- 1) Setiap Pustakawan Indonesia menyadari sepenuhnya bahwa profesi pustakawan adalah profesi yang terutama mengemban tugas pendidikan dan penelitian,.
- 2) Setiap Pustakawan Indonesia dalam menjalankan profesinya menjaga martabat dan moral serta mengutamakan pengabdian pada negara dan bangsa.
- 3) Setiap Pustakawan Indonesia menghargai dan mencintai kepribadian dan kebudayaan bangsa.
- 4) Setiap Pustakawan Indonesia mengamalkan ilmu perngtahuannya untuk kepentingan sesama manusia, masyarakat, bangsa dan agama.
- 5) Setiap Pustakawan Indonesia menjaga kerahasiaan informasi yang bersifat pribadi yang diperoleh dari masyarakat yang dilayani.

b) Kewajiban Antar Sesama Pustakawan

Pada Bab IV Kode Etik Pustakawan Indonesia, kewajiban antar sesama pustakawan adalah sebagai berikut:

- 1) Setiap Pustakawan Indonesia berusaha memelihara hubungan persaudaraan dengan mempererat rasa solidaritas antar Pustakawan.
- 2) Setiap Pustakawan Indonesia saling membantu dalam berbuat kebajikan dalam mengembangkan profesi dan dalam melaksanakan tugas.
- 3) Setiap Pustakawan Indonesia saling menasihati dengan penuh kebijaksanaan demi kebenaran dan kepentingan pribadi, organisasi dan masyarakat.
- 4) Setiap Pustakawan Indonesia saling menghargai pendapat dan sikap masing-masing, meskipun berbeda.

c) Kewajiban Pustakawan Terhadap Diri Sendiri

Pada Bab V Kode Etik Pustakawan Indonesia, kewajiban pustakawan terhadap diri sendiri adalah sebagai berikut:

- 1) Setiap Pustakawan Indonesia selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, terutama ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi.
- 2) Setiap Pustakawan Indonesia memelihara akhlak dan kesehatannya untuk dapat hidup dengan tenteram dan bekerja dengan baik.
- 3) Setiap Pustakawan Indonesia selalu meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya, baik dalam pekerjaan maupun dalam pergaulan di masyarakat.

d) Sosok Pustakawan Indonesia yang Ideal

Sedangkan pada Bab VI Kode Etik Pustakawan Indonesia, sosok pustakawan Indonesia yang Ideal harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Aspek Profesional

Pustakawan Indonesia berpendidikan formal ilmu perpustakaan. Pustakawan juga dituntut gemar membaca, trampil, kreatif, cerdas, tanggap, berwawasan luas, berorientasi kedepan, mampu menyerap ilmu lain, objektif (berorientasi pada data), generalis di satu sisi, tetapi memerlukan disiplin ilmu tertentu dipihak lain, berwawasan lingkungan, menaati etika profesi pustakawan, mempunyai motivasi tinggi, berkarya di bidang kepustakawanan, dan mampu melaksanakan penelitian serta penyuluhan.

- 2) Aspek Kepribadian dan Perilaku

Pustakawan Indonesia harus bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, bermoral kepada pancasila, mempunyai tanggung jawab sosial dan kesetiakawanan, memiliki etos kerja yang tinggi, mandiri, loyalitas tinggi terhadap profesi, luwes, komunikatif dan besikap suka melayani, ramah dan simpatik, terbuka terhadap kritik dan saran, selalu siaga dan tanggap menjunjung tinggi etika pustakawan Indonesia.

2.10 Peranan Pustakawan

Menurut Rachman H. (2006: 57) peranan pustakawan sangat beragam dalam melayani penggunaannya. Pada perpustakaan khusus, minimal sebagai mitra peneliti. Pustakawan memainkan berbagai peran yaitu:

1) Edukator

Sebagai edukator (pendidik), pustakawan dalam melaksanakan tugasnya harus berfungsi dan berjiwa sebagai pendidik. Sebagai pendidik, ia harus melaksanakan fungsi pendidikan yaitu mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik adalah mengembangkan kepribadian, mengajar adalah mengembangkan kemampuan berfikir, dan melatih adalah membina dan mengembangkan keterampilan. Oleh karenanya, pustakawan harus memiliki kecakapan mengajar, melatih dan mengembangkan, baik para pegawai maupun para pengguna jasa yang dilayaninya. Pustakawan umumnya menyediakan informasi melalui kegiatan penyediaan berbagai sumber informasi, sedikit bicara tetapi banyak informasi.

2) Manajer

Pada hakikatnya pustakawan adalah “manajer informasi” yang mengelola informasi pada satu sisi, dengan pengguna informasi pada sisi lain. Sebagai manajer pustakawan harus mempunyai jiwa kepemimpinan, kemampuan memimpin dan menggerakkan, serta mampu bertindak sebagai koordinator dan integrator dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Pustakawan dalam perannya sebagai manajer juga harus mengoptimalkan semua sumber daya yang tersedia di perpustakaan, baik yang berupa sumber daya manusia, sumber daya informasi, dana, termasuk sarana dan prasarana untuk mendukung tercapainya visi, misi perpustakaan. Selain itu, pustakawan harus mampu menjembatani antara generalis dan spesialis, serta para politisi dan profesional.

3) Administrator

Sebagai administrator pustakawan harus mampu menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi program perpustakaan, serta dapat

melakukan analisis atas hasil yang telah dicapai, kemudian melakukan upaya-upaya perbaikan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, seorang pustakawan harus mempunyai pengetahuan yang luas dibidang organisasi, sistem dan prosedur kerja. Dengan pengetahuannya itu, diharapkan pustakawan memiliki kemampuan dan menafsirkan prosedur ke dalam kegiatan-kegiatan nyata, sehingga akan dapat meningkatkan kualitas kerja, berdaya guna, berhasil guna, dan tepat guna.

4) Supervisor

Sebagai supervisor pustakawan harus:

- a) Dapat melaksanakan pembinaan profesional, untuk mengembangkan jiwa kesatunduan persatuan antar sesama pustakawan, sehingga dapat menumbuhkan dan peningkatan semangat kerja, dan kebersamaan.
- b) Dapat meningkatkan prestasi, pengetahuan dan ketrampilan, baik rekan-rekan sejawat maupun masyarakat pengguna yang dilayaninya.
- c) Mempunyai wawasan yang luas, pandangan jauh ke depan, memahami beban kerja, hambatan-hambatan, serta sikap sabar, tetapi tegas, adil objektif dalam melaksanakan tugasnya.
- d) Mampu berkoordinasi, baik dengan sesama pustakawan maupun dengan para pembinanya dalam menyelesaikan berbagai persoalan dan kendala, sehingga mampu meningkatkan kinerja unit organisasinya.

2.11 Perpustakaan Khusus

Perpustakaan khusus memiliki kekhususan tertentu yang berbeda dengan yang lainnya. Menurut Ferguson & Mobley (1984: 4) perpustakaan khusus adalah *“A special library is characteristically a unit or departement of an organization primarily devoted to other than library or educational purpose. “Special” really means library services specialized or geared to interests of the organization and to the information needs of its personnel”*. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa perpustakaan khusus adalah bersifat unit atau departemen dari suatu organisasi yang di tujukan bukan untuk bidang perpustakaan ataupun tujuan pendidikan. Kata

“khusus” berarti layanan yang ada diarahkan untuk kepentingan organisasi dan kebutuhan informasi pegawainya.

Menurut ketetapan Badan Standarisasi Nasional (BSN) nomor 1637/BSN-1/HK.74/10/99, perpustakaan khusus adalah institusi/unit kerja pengelola karya tulis, karya cetak, dan karya rekam yang dikelola secara profesional berdasarkan sistem yang baku untuk mendukung kelancaran/keberhasilan pencapaian visi, misi dan tujuan instansi induk yang menaunginya.

Menurut Sulisty-Basuki (1991: 49), perpustakaan khusus dapat merupakan perpustakaan sebuah departemen, lembaga negara, lembaga. Adapun ciri utama perpustakaan khusus adalah:

- a) Memiliki buku yang terbatas pada satu atau beberapa disiplin ilmu saja.
- b) Keanggotaan perpustakaan terbatas pada sejumlah anggota yang ditentukan oleh kebijakan perpustakaan atau kebijakan badan induk tempat perpustakaan tersebut.
- c) Kebijakan perusahaan atau kebijakan badan induk tempat perpustakaan tersebut
- d) Peran utama pustakawan ialah melakukan penelitian kepustakaan untuk anggota.
- e) Tekanan koleksi bukan pada buku (dalam arti sempit) melainkan pada majalah, pamflet, paten, laporan penelitian, abstrak, atau indeks karena jenis tersebut umumnya informasinya lebih mutakhir dibanding buku, dan
- f) Jasa yang diberikan lebih mengarah kepada minat anggota perorangan.

Menurut ODLIS, perpustakaan khusus atau *special library* memiliki definisi yaitu “A library established and funded by commercial firm, private association, government agency, nonprofit organization, or special interest group to meet the information needs of its employees, members, or staff in accordance with the organization’s mission and goals”. Dapat diartikan bahwa perpustakaan khusus adalah sebuah perpustakaan yang didirikan dan dinanai oleh perusahaan komersial, asosiasi swasta, instansi pemerintah ataupun organisasi nirlaba untuk memenuhi

kebutuhan informasi yang sesuai dengan anggota, karyawan, atau staf sesuai dengan misi dan tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat mengenai perpustakaan khusus diatas penulis menyimpulkan bahwa perpustakaan khusus adalah perpustakaan yang berada dibawah suatu organisasi, perusahaan, lembaga/pemerintahan yang memiliki fungsi untuk mendukung dan menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh badan induk yang menaunginya. Maka dari itu pustakawan di sebuah perpustakaan khusus harus mengetahui informasi apa yang menjadi kebutuhan oleh badan induk yang menaungi perpustakaan tersebut.

2.12 Tugas dan Fungsi Perpustakaan Khusus

Menurut Sulisty-Basuki (1994: 88) tugas perpustakaan khusus adalah:

- 1) Mengumpulkan dan menata informasi yang diperlukan dalam bentuk apapun, berdasarkan kegunaannya untuk keperluan penelitian, manajemen pendidikan, informasi, dan program lain yang dapat dipertanggungjawabkan.
- 2) Menyediakan bahan pustaka dan membantu pemakai mencari informasi yang diperlukan.

Sedangkan menurut SNI 7496:2009 mengenai Perpustakaan Khusus Instansi Pemerintah menyebutkan bahwa fungsi perpustakaan khusus instansi pemerintah adalah:

- 1) Mengembangkan koleksi yang menunjang kinerja lembaga induknya
- 2) Menyimpan semua terbitan dari dan tentang lembaga induknya
- 3) Menjadi *focal point* untuk informasi terbitan lembaga induknya
- 4) Menjadi pusat referal dalam bidang yang sesuai dengan lembaga induknya
- 5) Mengorganisasi materi perpustakaan
- 6) Mendayagunakan koleksi
- 7) Menerbitkan literatur sekunder dan tersier dalam bidang lembaga induknya, baik cetak maupun elektronik.
- 8) Menyelenggarakan pendidikan pengguna

- 9) Menyelenggarakan pendidikan literasi informasi untuk mengembangkan kompetensi SDM lembaga induknya
- 10) Melestarikan materi perpustakaan, baik preventif maupun kuratif
- 11) Ikut serta dalam kerjasama perpustakaan serta jaringan informasi
- 12) Menyelenggarakan otomatisasi perpustakaan
- 13) Melaksanakan digitalisasi materi perpustakaan
- 14) Menyajikan layanan koleksi digital
- 15) Menyediakan akses informasi pada tingkat lokal, nasional, regional, dan global.

2.13 Struktur Organisasi Perpustakaan Khusus

Menurut Pedoman Umum Penyelenggaraan Perpustakaan Khusus Perpustakaan Nasional RI Tahun 2000, menyatakan bahwa struktur organisasi perpustakaan harus dapat menggambarkan kepastian hubungan dan kedudukan organisasi perpustakaan dengan organisasi induknya serta dapat menjalankan fungsi sistem dan sub sistem perpustakaan dalam rangka optimalisasi mencapai tujuan yang diharapkan baik untuk lembaga atau perusahaan pembentuk perpustakaan maupun masyarakat pengguna. Dari struktur organisasi tersebut akan dapat diketahui/dirediksi tingkat efisiensi dan efektifitas kerja suatu perpustakaan. Mengingat perpustakaan khusus agak berbeda dengan perpustakaan lain, maka struktur organisasi perpustakaan khusus juga ada sedikit perbedaan. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pembentukan organisasi perpustakaan khusus adalah:

- 1) Organisasi perpustakaan khusus merupakan bagian integral dan perlu memiliki kapasitas hukum dalam lembaga/perusahaan yang membentuk perpustakaan tersebut.
- 2) Besar dan kecilnya struktur organisasi perpustakaan disesuaikan dengan misi, kebutuhan dan atau kondisi lembaga/perusahaan serta tujuan yang diharapkan.
- 3) Struktur organisasi perpustakaan minimal harus memiliki unit kerja yang melakukan fungsi-fungsi pengadaan bahan pustaka, pengolahan bahan pustaka dan alat akses (temu kembali) bahan pustaka, pengolahan bahan

pustaka baik untuk buku, majalah dan dokumen khusus lainnya, pelayanan bahan pustaka, pelayanan referensi dan bimbingan pengunjung.

- 4) Guna memperoleh hasil kerja yang optimal dan profesional disarankan perpustakaan perpustakaan juga memiliki struktur organisasi fungsional sebagai penggerak/pendukung unit kerja operasional serta wadah pembinaan dan komunikasi tenaga-tenaga fungsional/profesional perpustakaan. Bentuk organisasi fungsional adalah sarang tawon dari berbagai kelompok spesialis/pakar yang dikoordinasikan oleh seorang koordinator yang dipilih anggota untuk masa tertentu.
- 5) Hubungan kerja antara organisasi struktural dan fungsional di perpustakaan perlu diatur sedemikian rupa agar memperlihatkan keharmonisan dalam kegiatan serta mencapai hasil kerja yang optimal dan profesional. Unit struktural dalam hal ini sebagai penyelenggara kegiatan sedangkan kelompok fungsional sebagai pelaksana kegiatan yang profesional.
- 6) Kedudukan perpustakaan dan unit pembina/penyelenggara perpustakaan harus jelas dan tegas digambarkan dalam struktur organisasi perpustakaan.
- 7) Pembagian kewenangan dan tugas pokok masing-masing unit/sub unit kerja perlu disusun dan disosialisasikan kepada pihak yang terkait langsung maupun tidak langsung.

2.14 Sumber Daya Manusia Perpustakaan Khusus

Sumber daya manusia dalam perpustakaan khusus perlu mempertimbangkan jenis kualifikasi yang dibutuhkan dan proporsi jumlah dari setiap fungsi misalnya tenaga manajemen, tenaga pelaksana dan tenaga pendukung.

a) Pimpinan dan Pelaksana Perpustakaan

Perpustakaan sebagai lembaga atau unit kerja perlu dikelola dengan sistem manajemen profesional oleh pimpinan yang memiliki kemampuan dan berwawasan luas. Khusus untuk perpustakaan khusus pemerintah dipimpin oleh seorang pejabat fungsional pustakawan. Berikut adalah hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan perpustakaan termasuk persyaratan

seseorang untuk dapat menduduki pimpinan atau pelaksana dibidang perpustakaan khusus. Secara umum minimal mereka berpendidikan di bidangnya (sesuai organisasi) serta persyaratan bagi pelaksana perpustakaan.

Disamping itu perlu mengacu pada Peraturan Presiden No. 20/1961, yang salah satu ayatnya (pasal 9 ayat 3) menyebut tentang persyaratan seseorang untuk memimpin perpustakaan yaitu:

a) Pimpinan Perpustakaan:

Seseorang dapat diangkat menjadi pimpinan di perpustakaan apabila minimal memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Pendidikan paling rendah sarjana (S1) bidang perpustakaan atau bidang lain dengan tambahan penyetaraan perpustakaan.
- b. Telah berpengalaman dalam kegiatan perpustakaan minimal dalam 2 unit kerja/fungsi yang berbeda masing-masing 2 tahun.
- c. Memiliki jiwa kepemimpinan serta berwawasan/berpengetahuan luas.
- d. Memiliki kemampuan berkomunikasi (vertikal/horizontal) dan berkepribadian baik.
- e. Memiliki visi dan dinamika kepastakawanan.
- f. Memiliki keberanian membuat keputusan dan menghadapi resiko yang akan timbul.
- g. Memiliki kepedulian dan kepekaan terhadap perubahan/gejala yang timbul dalam lingkungan perpustakaan.

1) Pelaksana Perpustakaan

- a. Tenaga pelaksana perpustakaan pada umumnya dibedakan dalam tiga kelompok, yaitu:

1. Tenaga teknis perpustakaan

2. Tenaga profesional/ahli perpustakaan terdiri dari:

- a). Tenaga teknis perpustakaan
- b). Tenaga non fungsional (bukan pejabat fungsional pustakawan).

3. Tenaga pendukung pustakawan (administrasi dan lainnya).

a. Tenaga teknis perpustakaan membantu melaksanakan kegiatan operasional rutin minimal harus berpendidikan SLTA ditambah pelatihan perpustakaan. Sedangkan tenaga profesional melaksanakan kegiatan perpustakaan yang memerlukan dasar pemikiran kepustakawanan minimal berpendidikan Diploma II / Sarjana Muda Pustakawan atau bidang lain ditambah pelatihan perpustakaan menurut ketentuan yang berlaku. Pelatihan dapat diperoleh sebelum atau secepatnya setelah menjadi pelaksana perpustakaan pada lembaga pendidikan dan pelatihan yang diakui Perpustakaan Nasional. Tenaga pendukung perpustakaan melaksanakan kegiatan di luar kegiatan kepustakawanan seperti: keuangan, administrasi. Persyaratan disesuaikan dengan kebutuhan dan jenis pekerjaan yang telah ditetapkan lembaga/perusahaan.

b. Pembagian wewenang dan tanggung jawab sumber daya manusia/pelaksana perpustakaan disarankan mengacu pada Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (SK Menpen) No. 33 Tahun 1988 dan atau peraturan lain yang ditetapkan pejabat yang berwenang terhadap perpustakaan tersebut.

c. Penempatan pelaksana diatur berdasarkan jenis dan volume pekerjaan melalui ketetapan pejabat yang berwenang.

b) Pembinaan Sumber Daya Manusia

Pembinaan staf perpustakaan perlu dilakukan secara terprogram dan berkesinambungan. Untuk memudahkan dan mengetahui pola dasar pembinaan perpustakaan harus membuat analisis jabatan dari masing-masing fungsi atau jabatan (struktur/fungsional) atau subsistem perpustakaan. Analisis jabatan meliputi ikhtisari jabatan, rincian tugas, tanggung jawab, kewenangan dan hasil kerja yang diharapkan. Pembinaan yang dilakukan meliputi:

a) Pembinaan kemampuan pustakawan

Pembinaan dapat dilakukan antara lain dengan cara pemberian kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, forum diskusi, kunjungan atau studi perbandingan serta perputaran kerja setiap kurun waktu tertentu.

b) Pembinaan karir pustakawan

Pembinaan dapat berupa jabatan struktural atau jabatan fungsional. Pembinaan jabatan struktural dilakukan berdasarkan peraturan lembaga/perusahaan, sedangkan pembinaan jabatan fungsional dapat mengacu pada SK Menpan No. 33 Tahun 1988.

c) Pembinaan wawasan komunikasi pustakawan, baik internal maupun eksternal

Pembinaan kemampuan ini dapat dilakukan dengan jalan menugaskan yang bersangkutan untuk menghadiri seminar, rapat atau diskusi, kunjungan perpustakaan serta diberi tugas merangkum suatu bacaan.

d) Pembinaan peran dan dinamika pustakawan

Pembinaan diarahkan pada pembinaan kreatifitas dan partisipasi aktif pustakawan dengan cara memberi kepercayaan dan tanggung jawab secara bertahap atas kegiatan dan upaya produktivitas perpustakaan, serta keterlibatan pustakawan dalam berbagai kegiatan terkait (Pedoman Umum Penyelenggaraan Perpustakaan Khusus Perpustakaan Nasional RI, 2000).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif. Menurut Creswell (2003: 1) penelitian kualitatif didefinisikan sebagai sebuah proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial atau masalah manusia, berdasarkan pada penciptaan gambaran holistik lengkap yang dibentuk dengan kata-kata, melaporkan pandangan informan terperinci, dan disusun dalam sebuah latar alamiah.

Metode kualitatif yang digunakan oleh peneliti dapat mengeksplorasi secara mendalam dan memahami makna yang terdapat di dalam analisis. Metode kualitatif ini sesuai untuk digunakan dalam melakukan analisis, karena akan menghasilkan analisis yang spesifik dan mendalam.

3.2 Jenis dan Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Sulisty-Basuki (2006) mengatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk mencari deskripsi yang tepat dan cukup dari semua aktivitas, objek, proses, dan manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana motivasi pustakawan dalam bekerja dan mengidentifikasi apa saja yang mempengaruhi motivasi pustakawan dalam bekerja di perpustakaan Pusdiklatdag. Oleh karena itu, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Menurut Sulisty-Basuki (2006: 113) penelitian dengan studi kasus merupakan kajian mendalam tentang peristiwa, lingkungan, dan situasi yang memungkinkan mengungkapkan atau memahami suatu hal.

3.3 Subjek dan Objek Penelitian

Pada penelitian ini subjek penelitiannya adalah motivasi kerja pustakawan di perpustakaan Pusdiklatdag. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah pustakawan yang bekerja di perpustakaan Pusdiklatdag.

3.4 Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada penelitian ini adalah perpustakaan Pusdiklatdag yang beralamat di Jl. Abdul Wahab no. 8, Sawangan, Depok. Waktu penelitian dilakukan dari bulan April 2015.

3.5 Informan Penelitian

Informan yang dipilih ada 8 orang yaitu pustakawan yang ingin peneliti lihat motivasinya dalam bekerja, kemudian staf perpustakaan, staf umum dan kepegawaian yang merupakan rekan kerja beda unit pustakawan, dan pemustaka yang sering berkunjung ke perpustakaan dengan tujuan ingin melihat motivasi pustakawan melalui sudut pandang orang-orang disekitar pustakawan. Berikut adalah tabel informan:

Nama Samaran	Jabatan	Pendidikan
Aksan	Pustakawan	S1
Adin	Staf Perpustakaan	SMA
Erna	Staf Perpustakaan	SMA
Bagas	Staf Perpustakaan	SMA
Danang	Staf Umum dan Kepegawaian	S1
Ira	Pemustaka	SMA
Mala	Pemustaka	S1
Abdel	Pemustaka	SMA

Tabel 3.5 Informan Penelitian

Berikut adalah deskripsi singkat mengenai informan yang di wawancarai oleh peneliti:

1. Aksan

Informan Aksan adalah seorang pustakawan yang bekerja di perpustakaan Pusdiklatdag. Aksan berumur 34 tahun, sudah berkeluarga dan memiliki dua orang anak. Aksan merupakan seorang sarjana lulusan Ilmu Perpustakaan dari UIN. Informan sudah satu tahun bekerja di perpustakaan pusdiklatdag. Sebelum menjadi pustakawan di perpustakaan Pusdiklatdag, informan sempat bekerja di perpustakaan ITB selama 6 bulan selepas ia lulus tahun 2006, kemudian informan pernah bekerja di Bank Niaga untuk *data capture* atau *data entry*, kemudian informan mencoba tes CPNS di Kementerian Perdagangan dan diterima hingga saat ini bekerja sebagai pustakawan di Pusdiklatdag. Saat ini, informan merupakan satu-satunya pustakawan yang bekerja di perpustakaan. Selain itu, informan merupakan pustakawan yang menjadi penanggung jawab perpustakaan. Rumah informan cukup dekat dengan tempat ia bekerja, setiap hari ia menggunakan motor untuk sampai ke tempat bekerja dengan jarak tempuh 10-15 menit dari rumah. Oleh karena informan Aksan merupakan seorang pustakawan, maka informasi yang ingin diketahui adalah terkait dengan motivasi kerja pustakawan di perpustakaan Pusdiklatdag.

2. Adin

Informan Adin merupakan salah satu staf yang bekerja di perpustakaan Pusdiklatdag. Adin berumur 48 tahun, telah berkeluarga dan memiliki satu orang anak. Sebelumnya Adin bekerja di PPI yang berada di Jakarta, namun karena informan Adin pernah mengalami sakit yang cukup berat maka Adin di pindahkan ke perpustakaan Pusdiklatdag karena letaknya yang tidak jauh dari rumah informan. Sehari-hari informan diantar oleh anaknya dengan motor untuk sampai ke tempat bekerja. Jarak tempuh dari rumah ke tempat informan bekerja sekitar 20-25 menit. Informan Adin memiliki tugas pada bagian administrasi di perpustakaan. Informasi yang diberikan oleh informan Adin adalah dapat memberikan gambaran mengenai motivasi kerja pustakawan melalui sudut pandang seorang staf perpustakaan.

3. Erna

Informan Erna adalah salah satu staf perpustakaan di perpustakaan Pusdiklatdag. Erna berumur 50 tahun. Erna sudah menikah dan memiliki dua orang anak. Sehari-hari Erna berangkat ke kantor dengan di antar oleh anaknya dan terkadang ia menggunakan kendaraan umum. Erna sudah bekerja di Pusdiklatdag selama 20 tahun dan Erna bekerja di perpustakaan Pusdiklatdag selama lima tahun. Erna merupakan salah satu staf perpustakaan bagian administrasi

4. Bagus

Informan Bagus adalah salah satu staf perpustakaan di perpustakaan Pusdiklatdag. Umur 31 tahun sudah menikah dan memiliki dua orang anak. Rumahnya sangat dekat dari kantor hanya di tempuh 3 menit perjalanan untuk menuju ke kantor. Informan sudah 8 tahun bekerja di Pusdiklatdag. Sebelum bekerja di perpustakaan ia pernah bekerja di bidang sekretaris, kemudian pada tahun 2010 informan baru dipindahkan di perpustakaan Pusdiklatdag. Informan merupakan yang menangani bagian administrasi di perpustakaan.

5. Danang

Informan Danang adalah salah satu rekan kerja beda unit pustakawan di Pusdiklatdag. Rumah informan dari rumah ke kantor cukup dekat sekitar 20 menit perjalanan. Danang merupakan salah satu staf di bagian umum dan kepegawaian. Danang berumur 31 tahun dan sudah menikah. Danang sudah bekerja selama 10 tahun di Pusdiklatdag.

6. Ira

Informan Ira adalah salah satu pustakawan di perpustakaan Pusdiklatdag. Ira berumur 29 tahun. Ira sudah menikah dan belum memiliki anak. Rumah informan Ira berada di Serua, jarak tempuh dari rumah ke kantor sekitar 20 menit. Ira sudah bekerja di Pusdiklatdag sejak tahun 2011. Ira sering

berkunjung ke perpustakaan Pusdiklatdag. Informan Ira berkunjung ke perpustakaan biasanya untuk mencari buku untuk bahan kuliah karena Ira juga merupakan seorang mahasiswi Universitas Pamulang jurusan Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu ia sering berkunjung ke perpustakaan untuk mencari buku.

7. Mala

Informan Mala adalah salah satu pemustaka di perpustakaan Pusdiklatdag. Mala berusia 36 tahun dan sudah menikah memiliki satu orang anak. Mala adalah seorang widyaiswara di Pusdiklatdag. Perjalanan Mala menuju kantor dari rumah memakan waktu selama satu jam lebih. Hampir setiap hari Mala ke perpustakaan dan paling sedikit seminggu tiga kali ke perpustakaan. Pekerjaannya yang merupakan seorang widyaiswara yang adalah seorang pengajar menuntut dirinya untuk selalu menambah informasi untuk kebutuhan mengajar dan Mala adalah seorang yang sangat gemar membaca buku. Koleksi buku di rumah Mala sudah sangat banyak dan Mala mengatakan bahwa satu kamar dirumahnya sudah penuh dengan koleksi buku-buku dirinya dan suaminya. Oleh karena itu malah sering sekali berkunjung ke perpustakaan.

8. Abdel

Informan Abdel adalah salah satu pemustaka di perpustakaan Pusdiklatdag. Abdel berumur 28 tahun dan belum menikah. Rumah informan berada di Pamulang, ia naik kendaraan umum dari rumah dan menempuh satu jam perjalanan menuju kantor. Informan sudah bekerja di Pusdiklatdag selama lima tahun. Informan abdel adalah seorang *office boy* di Pusdiklatdag. Hampir setiap hari jika ia memiliki waktu luang dan di jam istirahatnya dia berkunjung ke perpustakaan, dia bekerja sambil kuliah di Universitas Pamulang mengambil jurusan ilmu hukum dan sekarang sedang mengerjakan skripsi. Dirinya yang juga merupakan seorang mahasiswa tingkat akhir

membuat ia sering mengunjungi perpustakaan untuk mencari buku ataupun menggunakan fasilitas internet yang tersedia di perpustakaan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Wawancara Mendalam

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Menurut Sulistyo-Basuki (2006: 173) tujuan wawancara mendalam adalah mengumpulkan informasi yang kompleks, sebagian besar berisi pendapat, sikap dan pengalaman pribadi. Teknik wawancara yang digunakan adalah semi-terstruktur. Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Menurut Patton (2002: 106) dalam penelitian kualitatif, seseorang melakukan wawancara untuk mencapai beberapa tujuan, yaitu:

- 1) Memahami sudut pandang orang yang diwawancarai mengenai suatu hal
- 2) Memunculkan kembali pengalaman dari masa lalu
- 3) Memperoleh deskripsi kejadian atau yang tidak terungkap pada pengamatan
- 4) Memperoleh kepercayaan

Tujuan dari jenis wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya (Esterberg, 2002 dalam Sugiyono, 2009: 233). Wawancara ini dilakukan agar peneliti mendapatkan informasi yang berkaitan mengenai motivasi bekerja pustakawan dan bagaimana motivasi kerja pustakawan tersebut secara lebih mendalam.

3.6.2 Observasi Partisipan

Observasi yang dilakukan adalah observasi partisipan. Menurut Sugiyono (2009: 227) dalam observasi partisipan peneliti akan terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak. Dengan kata lain, peneliti ikut berpartisipasi sebagai anggota kelompok yang diteliti,

peneliti mengamati peristiwa maupun kegiatan sehari-hari yang berlangsung di perpustakaan. Hal yang didapat dari observasi partisipan ini adalah peneliti dapat secara langsung mengamati dan berhadapan langsung dengan pustakawan dan dapat melihat bagaimana motivasi kerja pustakawan dalam menjalankan tugasnya di perpustakaan sehari-hari. Dalam hal ini peneliti melibatkan diri ke dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan di perpustakaan melalui praktek kerja lapangan dan kunjungan ke perpustakaan untuk menunjang penelitian terhadap motivasi kerja pustakawan di perpustakaan Pudidlatdag.

3.7 Metode Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2009: 245) analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Menurut Nasution (1998), analisis dalam penelitian kualitatif dilakukan dalam tiga tahap, yaitu:

- 1) Analisis sebelum di lapangan

Analisis dilakukan sebelum peneliti memasuki lapangan, peneliti melakukan analisis terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian.

- 2) Analisis selama di lapangan

Analisis dilakukan pada saat peneliti memasuki lapangan dan mengumpulkan data, peneliti melakukan analisis sementara terhadap data yang diperoleh dan dituangkan dalam catatan harian selama proses penelitian.

- 3) Analisis setelah selesai di lapangan

Analisis dilakukan setelah data terkumpul dan peneliti sudah selesai meneliti di lapangan, peneliti menginterpretasikan data yang ada dan menganalisa secara lebih rinci. Tahap ini diakhiri dengan peneliti menarik kesimpulan dari data yang telah diperoleh.

Setelah itu peneliti akan melakukan pengecekan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Menurut Moelong (2004: 330) triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam

membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Pada proses triangulasi Moelong (2000: 178) mengatakan bahwa langkah yang harus ditempuh adalah sebagai berikut:

- 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara
- 2) Membandingkan apa yang dikatakan informan di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi
- 3) Membandingkan apa saja yang dikatakan orang lain tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu
- 4) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan
- 5) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan

3.7.1 Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dengan cara merangkum hasil pada wawancara dan observasi yang sudah dilakukan. Menurut Sugiyono (2009: 247) mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

Pada saat proses reduksi data peneliti akan memilih data apa saja yang diperlukan dan mengkategorikan data yang memiliki kategori yang sama. Setelah itu, peneliti akan membuang data yang tidak dibutuhkan.

3.7.2 Penyajian Data

Menurut Sugiyono (2009: 249) dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Sedangkan menurut Miles and Huberman (1984) menyatakan bahwa *“the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text”*. Dapat di artikan bahwa yang paling sering digunakan untuk

menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Pada penelitian ini peneliti menyajikan data yang telah direvisi sebelumnya dalam bentuk naratif agar lebih mudah dimengerti.

3.7.3 Penarikan Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih samar atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori (Sugiyono, 2009: 253)



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perpustakaan Pusdiklatdag

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan (Pusdiklatdag) adalah unit Eselon II di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan yang berkompeten melaksanakan peningkatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sektor perdagangan. Berikut adalah visi dan misi Pusdiklatdag:

a) Visi

Menjadi Institusi unggulan dalam melaksanakan diklat sumber daya manusia sektor perdagangan yang berbasis kompetensi.

b) Misi

Meningkatkan kualitas dan profesionalitas sumber daya manusia sektor perdagangan dalam rangka mendukung terwujudnya sektor perdagangan sebagai penggerak utama peningkatan daya saing bangsa dan kesejahteraan Indonesia.

Perpustakaan Pusdiklat Perdagangan pertama kali didirikan pada tahun 1973, bertempat di Kampus Diklat, Jl. S. Parman Grogol Jakarta Barat dengan jumlah pegawai yang mengelola perpustakaan hanya 2 orang dan memiliki 150 judul buku dengan 400 eksemplar. Beberapa kali lokasi kantor Pusdiklat Perdagangan mengalami perpindahan sehingga perpustakaan juga ikut berpindah tempat. Pada tahun 2009, tepatnya tanggal 17 Maret 2009 Pusdiklat Perdagangan telah resmi menempati gedung milik sendiri yang berlokasi di Jl. Abdul Wahab No. 8, Cinangka, Sawangan, Depok, Jawa Barat dengan jumlah pegawai yang mengelola perpustakaan sebanyak 4 orang.

4.1.1 Lokasi Perpustakaan

Alamat dari gedung Pusdiklat Kementerian Perdagangan berada di Jl. Abdul Wahab No. 8 Cinangka, Sawangan, Depok, Jawa barat 16516. Ruang perpustakaan

Pusdiklat Kementerian Perdagangan terletak di gedung A lantai 1, tepatnya terdapat di bagian depan setelah pintu masuk, berdekatan dengan lobi dan ruang informasi.

4.1.2 Jam Buka Perpustakaan

Hari Senin dan Jumat buka dari pukul 08.30 sampai dengan 16.30 WIB dan istirahat pada pukul 12.00 sampai dengan 13.00 WIB. Hari Selasa, Rabu, dan Kamis buka dari pukul 08.30 s.d 16.00 WIB dan istirahat pada pukul 12.00 s.d 13.00 WIB. Jam buka perpustakaan dibuka dari pukul 08.30 tetapi pustakawan sering kali telat untuk masuk kantor, dan jam pada istirahat istirahat sering sekali pemustaka datang dan tidak jarang jam-jam tersebut menjadi tempat berkumpul dan bergosip antar karyawan.

4.1.3 Pengguna Perpustakaan

Pengguna perpustakaan ini adalah pegawai Kementerian Perdagangan, peserta diklat dan juga masyarakat umum. Sampai dengan bulan Desember tahun 2014, jumlah anggota perpustakaan yaitu sebanyak 328 orang. *Potential user* di perpustakaan ini berjumlah 110 orang dan *Actual user* di perpustakaan ini adalah peserta diklat, mahasiswa, dan peneliti. Untuk menjadi anggota perpustakaan, orang tersebut dapat mengisi formulir permohonan menjadi anggota perpustakaan dan menyerahkan pas foto ukuran 2x3 sebanyak 2 lembar.

4.1.4 Koleksi Perpustakaan

Perpustakaan Pusdiklat Kementerian Perdagangan sudah mengumpulkan berbagai macam bahan pustaka. Subjek bahan pustaka yang ada di perpustakaan ini lebih banyak diisi oleh subjek perdagangan dan ekonomi, sesuai dengan substantif badan yang menaungi perpustakaan ini. Berdasarkan laporan tahunan tahun 2014 koleksi-koleksi yang terdapat di perpustakaan berupa:

a) Buku teks

Buku teks terdiri dari berbagai macam subjek. Dari mulai buku-buku tentang perdagangan dan perekonomian sampai dengan buku-buku fiksi seperti novel. Terdapat pula buku-buku referensi yang ditaruh di rak yang

berbeda. Khusus untuk koleksi referensi, pemustaka harus meminta izin kepada pustakawan terlebih dahulu karena rak tersebut dikunci

b) Multimedia (*CD/DVD*)

CD/DVD ini didapat dari koleksi buku teks yang menjadi koleksi di perpustakaan. *CD/DVD* tersebut dikumpulkan dan dijadikan satu rak terpisah.

c) Modul Diklat

Modul diklat merupakan suatu bahan ajar dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Pusdiklat Kementerian Perdagangan.

d) Laporan

Koleksi ini terdiri dari laporan-laporan hasil pendidikan dan pelatihan yang berlangsung di Pusdiklat Kementerian Perdagangan. Koleksi ini juga dipisahkan di rak yang berbeda untuk memudahkan pemustaka untuk mencari laporan hasil diklat. Semua berjumlah 412 judul dan terdiri dari 731 eksemplar.

e) Pedoman

Pedoman yang dimaksud adalah koleksi pedoman untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai kementerian perdagangan.

f) Karya Tulis Ilmiah

Koleksi ini terdiri dari hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh widyaiswara Pusdiklat Kementerian Perdagangan.

g) Majalah

Terdapat beberapa judul majalah yang dilanggan oleh perpustakaan Pusdiklat Kementerian Perdagangan pada tahun 2014, yaitu Info franchise, Tempo, Trubus, Marketing, Intisari, Swa, Chip, Business news, Elshinta, Aulia dan Kartini. Selain itu perpustakaan juga menerima majalah hibah dari perorangan maupun instansi lainnya. Judulnya antara lain Info PDN, info komoditi, Jendela informasi hukum, dan lain-lain.

h) Koran

Perpustakaan Pusdiklat Kementerian Perdagangan melanggan beberapa judul Koran, antara lain Kompas, Media Indonesia, Kontan, dan Bisnis

Indonesia. Koran-koran yang baru diletakan di tempat gantungan khusus koran. Koran-koran yang lama dibundel menurut bulan dan tahunnya.

4.1.5 Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang terdapat di perpustakaan pusdiklat antara lain adalah:

a) Online Public Access Catalogue (OPAC)

Terdapat OPAC yang disediakan oleh perpustakaan untuk membantu pemustaka dalam kegiatan temu kembali bahan pustaka. Jumlah OPAC yang disediakan oleh perpustakaan berjumlah satu buah. OPAC di Pusdiklat Kementerian Perdagangan menggunakan *software* SLiMS. Terdapat pustakawan yang membantu pemustaka dalam penggunaan OPAC karena sebagian besar pemustaka belum memahami penggunaan OPAC.

b) Ruang Audiovisual

Perpustakaan juga menyediakan ruang audiovisual untuk membaca bahan pustaka yang berbentuk non-buku. Pemustaka dapat memutar koleksi seperti CD, VCD, dan lain-lain. Selain itu komputer yang ada di dalam ruang audio visual sudah terpasang internet sehingga pemustaka bisa mengakses internet tanpa harus membawa komputer atau laptop sendiri.

c) Area Hotspot

Perpustakaan juga sudah memasang jaringan *hotspot* di seluruh ruang perpustakaan. Fasilitas ini membantu pemustaka untuk mengakses internet dengan menggunakan laptop atau *handphone* mereka sendiri. Untuk mengakses *hotspot*, pemustaka harus meminta kata sandi untuk mengakses internet kepada pustakawan terlebih dahulu. Area hotspot ini sering menjadi tempat untuk mengobrol antar pegawai di Pusdiklatdag.

4.2 Profesi Pustakawan

Menurut Ikatan Pustakawan Indonesia, definisi pustakawan adalah orang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan misi yang diemban oleh badan induknya berdasarkan Ilmu Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi yang diperolehnya

melalui pendidikan. Saat ini perpustakaan Pusdiklatdag hanya memiliki satu orang pustakawan. Pustakawan tersebut adalah Aksan. Berikut pernyataan Aksan mengenai pandangan Aksan mengenai profesi pustakawan saat ini:

“Kalau melihat profesi pustakawan saat ini, kan kebetulan kita ada di Pusdiklatdag jadi pustakawan di lingkungan instansi pemerintah ya jadi kami kebanyakan PNS daripada honorer, dan dengan adanya tunjangan fungsional yang naik walaupun tidak signifikan, jadi memang sebenarnya tidak ada celah untuk pustakawan untuk malu dengan profesinya, karena sudah mendapat gaji pokok, ada tunjangan fungsionalnya juga sekarang” . (Aksan)

Dari pernyataan informan di atas, informan saat ini merasa jika sebagai pustakawan dirinya tidak merasa malu ataupun canggung lagi karena profesi pustakawan sudah cukup diperhatikan pemerintah dengan di naikannya tunjangan pustakawan walaupun tidak signifikan. Hal tersebut menunjukkan jika pustakawan merasa diperhatikan atau mendapatkan penghargaan. Ketika mengatakan hal tersebut, wajah pustakawan terlihat senang dan terlihat sesekali tersenyum dan mengatakan hal tersebut dengan semangat karna tunjangan fungsionalnya yang sudah dinaikkan oleh pemerintah.

Menjadi sosok pustakawan yang ideal merupakan suatu hal yang diinginkan oleh setiap pustakawan dan dengan menjadi pustakawan yang ideal tentunya akan menjadi teladan bagi staf lainnya di perpustakaan tempat dimana seseorang tersebut bekerja. Menurut Bab VI Kode Etik Pustakawan Indonesia, sosok pustakawan Indonesia yang ideal harus memenuhi persyaratan dari dua aspek, yaitu aspek profesional dan aspek kepribadian dan perilaku. Pada aspek profesional, pustakawan adalah seseorang berpendidikan formal ilmu perpustakaan. Pustakawan juga dituntut gemar membaca, trampil, kreatif, cerdas, tanggap, berwawasan luas, berorientasi kedepan, mampu menyerap ilmu lain, objektif (berorientasi pada data), generalis di satu sisi, tetapi memerlukan disiplin ilmu tertentu dipihak lain, berwawasan lingkungan, menaati etika profesi pustakawan, mempunyai motivasi tinggi, berkarya di bidang kepustakawanan, dan mampu melaksanakan penelitian serta penyuluhan. Sedangkan pada aspek kepribadian, pustakawan harus bertaqwa kepada Tuhan Yang

Maha Esa, bermoral kepada Pancasila, mempunyai tanggung jawab sosial dan kesetiakawanan, memiliki etos kerja yang tinggi, mandiri, loyalitas tinggi terhadap profesi, luwes, komunikatif dan bersikap suka melayani, ramah dan simpatik, terbuka terhadap kritik dan saran, selalu siaga dan tanggap menjunjung tinggi etika pustakawan Indonesia. Berikut adalah jawaban informan mengenai sosok pustakawan ideal:

“Menurut saya pustakawan ideal itu, satu bisa memenuhi semua kebutuhan yang pengguna mau, maksudnya tidak harus kita penuhi semuanya mungkin kita kasih pelayanan rujukan segala macam kalau memang kita tidak bisa menuntun di perpustakaan kita, terus kita bisa mengarahkannya. Kedua bisa menarik minat membaca sebanyak mungkin orang, konteks paling ringannya dikantor kita sendiri karena itu memang tugas berat. Ketiga mungkin pendidikan, yaitu upgrade pendidikan jadi harus lebih memiliki pengetahuan yang lebih”. (Aksan)

Dari pernyataan informan di atas menurut informan sosok pustakawan yang ideal adalah seorang pustakawan yang bisa memenuhi kebutuhan informasi pengguna, dan memberikan solusi ketika informasi yang dibutuhkan tidak berada di perpustakaan tersebut. Sosok pustakawan ideal menurut informan merupakan pustakawan yang dapat menumbuhkan minat membaca pada lingkungannya, karena menurut informan menumbuhkan minat membaca merupakan suatu tugas yang sangat berat, kemudian sosok pustakawan yang ideal adalah sosok pustakawan yang memiliki pendidikan yang tinggi dan memiliki pengetahuan yang luas.

Hal yang telah disebutkan Aksan tersebut termasuk dalam aspek profesional dan aspek kepribadian yang sebelumnya telah dijabarkan di paragraf sebelumnya menurut Bab IV Kode Etik Pustakawan Indonesia. Pada aspek profesional menurut jawaban Aksan pustakawan harus memiliki pendidikan dan wawasan yang lebih, dan dapat menumbuhkan minat membaca. Pada aspek kepribadian dan perilaku, pustakawan dapat bersikap komunikatif dan bersikap suka melayani dengan memenuhi kebutuhan informasi pengguna dan memberikan solusi kepada pemustaka.

Sebagai satu-satunya pustakawan di perpustakaan Pusdiklatdag dan sekaligus penanggung jawab perpustakaan, tentu saja sosok menjadi pustakawan yang ideal di harapkan oleh stafnya, yaitu Adin. Berikut adalah tanggapan informan Adin mengenai sosok Aksan sebagai pustakawan:

“Untuk Pak Aksan secara pribadi sih menurut saya dia itu baik, solatnya juga rajin”. (Adin)

“Kalo menurut saya Pak Aksan itu ya sudah lumayan jadi pustakawan, suka aktif ikut-ikutan acara, berkomunikasi juga lancar sama staf disini, tapi ya kalo dibilang sudah ideal menurut saya masih belum ya. Soalnya pak Aksan jarang ada di tempat, kalau ada pengguna yang datang jarang ada di tempat kadang juga kan saya bingung ga ngerti, jadi kalo dibilang pustakawan yang ideal kayaknya belum.” (Adin)

“Pak Asan juga sering banget telat masuk kantor”. (Adin)

Menurut pernyataan informan, Aksan secara pribadi merupakan orang yang baik dan rajin beribadah tetapi menurut Adin bahwa Aksan belum menjadi pustakawan yang ideal karena menurut informan Aksan jarang berada di tempat yaitu di perpustakaan ketika jam kerja, sehingga terkadang jika ada pengguna yang datang dan kesulitan dalam mencari informasi tetapi pustakawan tidak ada untuk membantu. Adin menambahkan jika Aksan kurang mengambil inisiatif dalam pekerjaan yang ada di perpustakaan, contohnya merapikan ulang buku-buku yang ada di rak karena buku-buku tidak tersusun sesuai kelasnya setelah pemberian stiker pada buku. Informan Adin merasa tidak enak hati jika berinisiatif terlebih dahulu karena merasa anak baru, dan Aksan sebagai pustakawan tidak melakukan tindakan terlebih dahulu untuk merapikan karena sibuk dengan urusan-urusan yang lain. Menurut Adin, Aksan sering sekali terlambat datang ke kantor.

Menurut Rachman H. (2006: 57) salah satu peran pustakawan adalah sebagai manajer yang mengelola informasi dan sebagai manajer pustakawan harus mempunyai jiwa kemampuan memimpin dan menggerakkan, serta mampu bertindak sebagai koordinator dan integrator dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Oleh karena itu, sebaiknya pustakawan memiliki inisiatif terlebih dahulu untuk merapikan

buku-buku yang masih berantakan di dalam rak yang merupakan salah satu tugasnya agar informasi dapat mudah di temukan kembali oleh pemustaka.

Menanggapi pernyataan Adin, peneliti bertanya lebih lanjut mengenai alasan mengapa ia sering terlambat untuk masuk ke kantor. Berikut adalah pernyataan informan:

“Kalau saya sih banyak ya datang terlambat”. (Aksan)

“Walaupun saya rumahnya dekat kadang-kadang absen dengan kondisi perpustakaan yang kayak gini pengunjungnya jarang jadi kadang-kadang saya keluar dulu, mungkin ada kebutuhan dan keperluan apa jadi kadang menyepelkan tugas juga sih sedikit, jadi paling nanti kalo saya alasan dan pimpinan nanya saya bilang oh lagi COD-an atau apalah gitu kan hehe.” (Aksan)

“Dengan adanya Pak Adin, saya jadi keluar terus karena Pak Adin standby di perpustakaan”. (Aksan)

Berdasarkan pernyataan di atas informan mengakui jika memang dirinya sering datang terlambat untuk masuk kantor. Alasan mengapa pustakawan datang terlambat adalah jika ada kebutuhan dan keperluan lain yang mendesak yang mengakibatkan terlambat ketika datang. Perpustakaan yang sedikit dikunjungi oleh pemustaka juga merupakan salah satu alasan mengapa ia terkesan santai untuk berangkat lebih awal dari biasanya dan berangkat di waktu yang sudah mendekati jam masuk kantor. Jarak dari rumah pustakawan ke kantor sebenarnya cukup dekat dengan jarak tempuh menggunakan motor yaitu 10-15 menit. Pustakawan mengungkapkan kepada peneliti bahwa karena jarak rumah dan kantor yang dekat justru membuat pustakawan enggan untuk berangkat lebih awal dan berangkat dengan santai, justru dengan berangkat santai tersebut pustakawan sering kali terlambat untuk masuk kantor. Adin yang merupakan staf selalu berada di perpustakaan, jadi pustakawan merasa perpustakaan sudah ada yang menjaga dan ia jadi lebih sering keluar dibandingkan berada di perpustakaan. Berikut adalah pernyataan Adin mengenai dirinya yang selalu berada di perpustakaan:

“Iya kalo saya mah ada di perpustakaan mulu”. (Adin)

“Kalo saya mah gimana ya orangnya, emm kalo udah di kasih tanggung jawab di perpustakaan ya udah gitu diperpus aja ga bisa kalo misalnya keluar-keluar terus biar pun saya cuma staf disini.” (Adin).

Dari penjelasan informan di atas dapat dilihat bahwa Adin adalah orang yang bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan. Informan mengatakan kepada peneliti bahwa dirinya tidak bisa lama-lama keluar dari perpustakaan ketika jam kerja karena ia merasa memiliki tanggung jawab di perpustakaan. Sikap inilah yang membuat pustakawan merasa bahwa Adin sebagai staf selalu ada di perpustakaan dan dirinya sering berada di luar perpustakaan.

Staf lain juga mengatakan jika Aksan sering berada di luar perpustakaan. Berikut adalah pernyataan informan:

“Kalo ditempat ada, tapi ya sering di lantai 3 sering diperbantukan di apa tentang pengadaan barang penerimaan datang kalau ada barang datang dia ngecek, ada tugas tambahan dari atasan.” (Bagas)

“Pengadaan sih ga sibuk, kalo saya bilang sih bisa bagi waktu tapi saya ga tau juga dia ga terbuka.” (Bagas)

Dari pernyataan informan Bagas dapat dilihat jika Aksan memang sering berada di luar perpustakaan karena pustakawan Aksan sedang diperbantukan di bagian pengadaan barang, tetapi menurut Bagas tugas di bagian pengadaan tidak terlalu sibuk, hanya saja Aksan tidak bisa membagi waktu dan tidak cukup terbuka kepada staf tentang hal tersebut.

Dari pernyataan informan Bagas, peneliti menanyakan kembali tentang kesibukan barunya di luar perpustakaan. Berikut adalah jawaban informan:

“Susah bagi waktu sih iya satu, tapi ini karna udah kebiasaan. Jadi suka sistem kebut semalam gitu, terus terang masih banyak waktu yang lowong sih. Jadi saya disini ya koordinator juga, ya yang melaksanakan juga hal-hal teknis kita sampe hal besar dan pertanggung jawaban” (Aksan).

Pernyataan informan di atas membenarkan jika ia susah membagi waktu, karena Aksan menyadari hal tersebut merupakan kebiasaan buruk dirinya yaitu

melakukan sesuatu dengan sistem kebut semalam atau dengan serba terburu-buru, walaupun Aksan menyadari jika tugas tersebut akan selesai walaupun hasilnya kurang maksimal. Aksan merasa jika ia merupakan koordinator, tetapi juga sebagai pelaksana dan penanggung jawab.

Dari pernyataan kedua informan peneliti menyimpulkan bahwa Aksan masih belum menjadi pustakawan yang ideal, menurut Bab IV Kode Etik Pustakawan Indonesia sosok pustakawan yang ideal harus memenuhi persyaratan salah satunya dilihat berdasarkan melihat aspek kepribadian dan perilaku. Pada aspek tersebut yaitu aspek kepribadian dan perilaku, pustakawan masih kurang dalam memiliki rasa tanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaannya. Dilihat dari pustakawan yang sering tidak berada ditempat yang membuat staf merasa kesulitan ketika pustakawan tidak menemukan informasi yang dicari dan pustakawan yang masih sering datang terlambat masuk ke kantor.

Sistem absensi yang sudah menggunakan *fingerprint* diakui oleh Aksan telah memberikan efek untuk seringnya ia datang terlambat. Berikut adalah pernyataan informan:

“Sekarang karna sudah fingerprint jadi ga mudah. Sekarang kan ada tunjangan kinerja segala sesuatu itu diperhitungkan, keterlambatan absen ada konsekuensinya yaitu di potong gaji. Jadi kadang-kadang kalo kita ada urusan penting terlambat gapapa tapi kalo ga penting di usahakan ikut aturan karena memang lumayan potongannya”. (Aksan)

Menurut pernyataan informan dengan adanya absen menggunakan *fingerprint* menjadi tidak mudah, terlebih lagi dengan adanya tunjangan kinerja yang memperhitungkan segala sesuatu termasuk potongan gaji ketika datang terlambat. Informan menuturkan bahwa dengan sistem yang seperti itu agak memberikan efek jera baginya sekarang untuk datang terlambat.

Menanggapi pernyataan sebelumnya dari pustakawan mengenai sepinya pemustaka yang berkunjung ke perpustakaan, peneliti menanyakan lebih lanjut tentang hal tersebut. Berikut adalah jawaban informan mengenai penurunan pemustaka yang terjadi setiap tahunnya:

“Kalo kemarin-marin yang datang berkunjung ke perpustakaan sekedar untuk bergosip atau ngobrol yang tidak-tidak ya lumayan bikin imej perpustakaan jadi jelek ya”. (Aksan)

“Kemaren ada beberapa langsung saya tegur juga, jadi paling engga walaupun agak sungkan cuma peraturan itu harus kita tegakan ya, sekarang sih agak berkurang dengan adanya yang pernah saya tegur gitu walaupun saya yang terkena imbasnya agak dijauhin atau segala macam tapi ya itu emang udah konsekuensinya”. (Aksan)

Menurut Aksan memang ada beberapa pemustaka yang tidak meminjam buku ataupun menggunakan fasilitas yang ada di perpustakaan melainkan hanya untuk sekedar mengobrol bergosip yang membuat kesan di perpustakaan buruk, tetapi menurut Aksan saat ini pemustaka yang sering bergosip di perpustakaan sudah jarang karena ia sempat menegur dan Aksan pun saat ini menjadi agak dijauhi karena menegur pemustaka yang sedang bergosip, menurut Aksan maksudnya adalah baik dengan menegakkan peraturan dan menjadikan perpustakaan sebagai tempat yang kondusif bukan untuk bergosip. Berikut adalah pernyataan Aksan mengenai penurunan pemustaka:

“Dalam menyikapi penurunan pemustaka jelas mengurangi motivasi, cuma ada dua sisi, satu mengurangi motivasi disini lain oh kita ga boleh kayak gini maksudnya kita harus memperjuangkan gimana dan apa kekurangan kita yang harus dipenuhi”. (Aksan)

Berdasarkan pernyataan Aksan dia atas menyebutkan bahwa penurunan pemustaka berpengaruh dalam mengurangi motivasi dalam bekerja, tetapi disini lain Aksan membuat hal tersebut untuk berinstropeksi apa yang kurang sehingga menyebabkan penurunan dan bagaimana cara menutupi kekurangan tersebut. Aksan mengatakan jika tahun lalu mengadakan pengadaan dengan langsung membeli buku.

Pada tahun ini Aksan mencoba untuk mengirimkan form usulan. Berikut adalah pernyataan informan:

“Maksudnya paling engga dengan mereka mengusulkan buku dari kita penuhin nanti mereka sedikit banyak akan memahami kalau buku yang mereka mau ada dipergustakaan jadi pada mau dateng”. (Aksan)

Aksan mengatakan jika salah satu upaya yang dilakukan oleh perpustakaan dalam meningkatkan pemustaka adalah dengan menyediakan buku yang telah diusulkan oleh pemustaka. Aksan menambahkan jika ke depannya akan diadakan secara rutin yang tahun kemarin agak hilang yaitu *library award* yang tidak ada anggarannya. Aksan juga menambahkan jika ia akan membroadcast di grup *Whatsapp* tentang perpustakaan dan usulan buku, dan juga melalui e-mail, Aksan mengatakan bahwa dari usulan tersebut terdapat kegiatan tentang seminar perpustakaan yang akan menjadi ajang sebagai promosi perpustakaan. Aksan menambahkan bahwa jika perlu ia akan membuat surat untuk rekan kerjanya jika buku yang mereka usulkan sudah tersedia dan mengundang mereka untuk datang ke perpustakaan untuk membaca buku atau sekedar membaca buku ditempat, menurut Aksan hal tersebut bisa menambahkan minat membaca dan minat pemustaka untuk berkunjung ke perpustakaan.

Menurut Rachman H. (2006: 57) peranan pustakawan sangat beragam dalam melayani penggunanya salah satunya adalah menjadi administrator. Sebagai administrator pustakawan harus mampu menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi program perpustakaan, serta dapat melakukan analisis atas hasil yang telah dicapai, kemudian melakukan upaya-upaya perbaikan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Peneliti menyimpulkan bahwa pustakawan sudah menjalankan perannya sebagai administrator dengan memberikan inovasi program yang akan diterapkan dipergustakaan untuk meningkatkan jumlah pemustaka agar berkunjung ke perpustakaan.

Peneliti bertanya lebih lanjut untuk menggali lebih dalam lagi mengenai alasan mengapa pemustaka jarang berkunjung ke perpustakaan. Berikut adalah jawaban dari informan:

“Pada malas datang ke perpustakaan mungkin karena promosi kita kurang bagus, kita setiap tahunnya bikin brosur, tetapi brosur itu ga sempet disebar di Pusdiklatdag tapi kita sebarinnya ke pusat dan ke temen di perpustakaan lain. Jadi kadang kita melupakan yang ada di kita sendiri.” (Aksan)

Dari pernyataan di atas Aksan menjelaskan bahwa hal yang membuat pemustaka jarang berkunjung adalah promosi yang masih kurang bagus di perpustakaan, setiap tahunnya perpustakaan membuat brosur, akan tetapi brosur tersebut tidak disebar atau dibagikan di lingkungan Pusdiklatdag tetapi di kantor pusat dan teman-teman di Kementerian lain. Untuk meningkatkan pemustaka berikut adalah pernyataan Aksan:

“Kita sering melakukan layanan antar buku kepada pegawai karena memang shelving kita lagi berantakan juga, sekarang jadi kita sering menyediakan antar jemput layanan buku”. (Aksan)

“Kalau motivasi mereka ga berkunjung ke perpustakaan mungkin saya ga tau tapi ya mungkin dunia kerja di PNS yang ga telalu menuntut untuk mengupgrade kompetensi kita, mungkin hanya beberapa yang dituntut untuk kebutuhan mengajar dan itu sesekali, dan mungkin kebutuhannya cuma kerja mereka bisa googling, jadi mungkin perpustakaan agak terlupakan berbeda dengan perpustakaan sekolah ataupun universitas”. (Aksan)

Aksan mengatakan jika saat ini mereka menyediakan layanan antar jemput buku kepada pemustaka sebagai salah satu cara agar pemustaka memanfaatkan buku yang telah tersedia di perpustakaan. Aksan menambahkan jika alasan pemustaka yang jarang berkunjung adalah karena mereka bekerja sebagai PNS yang tidak terlalu dituntut untuk mengupgrade kompetensinya, hanya ada beberapa yang dituntut dan itu hanya sesekali untuk keperluan mengajar, untuk kebutuhan dalam bekerja mereka bisa *googling* dan perpustakaan sedikit terlupakan. Berikut tanggapan Aksan mengenai hal tersebut:

“Motivasi saya ya gimana ya dibilang tinggi juga engga, ya setengah setengah deh hehe.” (Aksan)

“Insya Allah saya ingin perpustakaan ini tetap eksis karena memang kita udah berjuang, Bu Aay yang memperjuangkan ruangan ini karena tadinya dulu dilantai 3 yang jauh sekarang alhamdulillah di depan walaupun kecil tetapi strategis”. (Aksan)

Aksan mengatakan jika motivasi yang ada pada dirinya terbilang tidak tinggi, tetapi hanya setengah. Walaupun motivasinya masih kurang tetapi Aksan berharap jika perpustakaan di Pusdiklatdag harus tetap eksis mengingat perjuangan mendapatkan ruangan tersebut sulit, karena dahulu ruang perpustakaan terletak di lantai 3 dan sangat jauh terletak di pojok, tetapi sekarang perpustakaan terletak di depan walaupun sebenarnya bukan gedung perkantoran tetapi ruangan kelas dan dimanfaatkan sebagai perpustakaan yang tidak terbilang besar tetapi letaknya strategis.

“Jadi ya sebisa mungkin dengan tupoksi saya sebagai pustakawan dan sudah masuk fungsional juga ya saya harus dituntut untuk menentukan angka kredit untuk naik jabatan atau naik golongan, dan memang saya lagi-lagi dituntut untuk perpustakaan itu harus tetap ada, dan untuk mengisi angka kredit saya, dan saya ingin perpustakaan ini lebih berkembang”. (Aksan)

Dari pernyataan Aksan di atas dapat dilihat bahwa Aksan sebisa mungkin tetap menjalankan kewajibannya untuk menjaga agar perpustakaan tetap ada dan dengan profesinya sebagai pustakawan fungsional ia juga dituntut untuk menentukan angka kredit agar dapat naik jabatan atau naik golongan. Bagaimanapun juga Aksan sebagai pustakawan dituntut untuk perpustakaan harus tetap ada dan untuk mengisi angka kreditnya sebagai PNS.

4.3 Motivasi Kerja Pustakawan

Motivasi dalam bekerja merupakan hal yang penting karena dapat memacu semangat seseorang ketika bekerja dan akan berdampak baik bagi kinerja dan kreatifitas dalam melakukan pekerjaannya. Begitu pula dengan pustakawan, akan baik jika seorang pustakawan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya di

perpustakaan. Pada penelitian ini peneliti akan melihat motivasi pustakawan berdasarkan teori motivasi ERG Alderfer, yaitu dengan melihat tiga teori kebutuhan, yang pertama adalah kebutuhan keberadaan (*existence*), kedua kebutuhan relasi (*relatedness*), dan ketiga adalah kebutuhan pertumbuhan (*growth*). Berikut adalah tanggapan informan ketika peneliti menanyakan tentang motivasi kerja pustakawan:

4.3.1 Kebutuhan Keberadaan (*existence*)

Menurut Wijono (2010) kebutuhan keberadaan meliputi berbagai macam tingkat dorongan yang berkaitan dengan kebutuhan materi dan fisik. Berdasarkan kebutuhan keberadaan tersebut pernyataan yang dikemukakan oleh informan adalah:

“Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari itu pasti, apalagi saya sudah punya anak istri.” (Aksan)

“Itu manusiawi banget ya karna saya juga makhluk sosial, pergi bekerja juga pasti untuk memenuhi kebutuhan untuk hidup sehari-hari.” (Aksan)

“Dari pemerintah sekarang dengan adanya tunjangan fungsional pustakawan yang baru tahun lalu naik dirasa memang cukup untuk tunjangan fungsional pustakawan”. (Aksan)

Berdasarkan jawaban yang diberikan informan menunjukkan bahwa kebutuhan keberadaan sudah terpenuhi dapat dilihat dengan pernyataan Aksan diatas jika tunjangan fungsional yang sudah naik cukup untuk tunjangan fungsional pustakawan dan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut pustakawan termotivasi untuk bekerja. Menurut Wijono (2012) pada Teori ERG tentang proses pemuasan-progresif (*fulfillment-progression*) Alderfer mengatakan bahwa jika individu telah terpuaskan kebutuhan yang lebih konkret (materi) maka tenaga (energi) individu tersebut akan lebih dipersiapkan untuk memperoleh aspek-aspek kebutuhan yang kurang konkret, sifatnya lebih personal dan sulit dipastikan. Melalui penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa tenaga yang tersedia dapat membuat dirinya lebih mampu untuk mencapai kepuasan hubungan relasi dengan orang lain (*relatedness*). Selanjutnya pemuasan terhadap kebutuhan *relatedness* telah melepaskan individu dari perasaan bimbang dan tidak pasti secara

sosial, maka tenaga yang diarahkan untuk mengembangkan dirinya sebagai manusia yang sempurna.

4.3.2 Kebutuhan Relasi (*relatedness*)

Kebutuhan relasi menurut Wijono (2010: 33) merupakan kebutuhan untuk mengadakan hubungan dan sosialisasi dengan orang lain. Jika dikaitkan dengan organisasi, maka individu akan berusaha untuk dapat membina hubungan dengan orang-orang dilingkungan kerjanya seperti teman kerja (kolega), atasan, dan bawahan. Berdasarkan kebutuhan tersebut berikut adalah jawaban dari informan:

“Hubungan kerja saya khususnya di perpustakaan ini baik, dan komunikai saya dengan teman-teman disini lancar”. (Aksan)

“Jika ada masalah yang berkaitan dengan perpustakaan pasti saya diskusikan dengan teman-teman baiknya seperti apa”.(Aksan)

“Saya juga menerima masukan ataupun kritik dari teman-teman”. (Aksan)

Untuk mengetahui lebih lanjut apakah yang dikatakan oleh informan Aksan adalah benar maka pustakawan bertanya kepada informan lainnya yaitu Adin tentang hubungan dan suasana kerja di dalam perpustakaan, berikut adalah jawaban informan:

“Suasana kerja disini sudah bagus, dalam artian dengan kerja sama dengan temen-temen juga bagus”. (Adin)

“Komunikasi juga lancar aja, jadi kalau ada masalah saya selalu bertanya sama Pak Aksan bagaimana ini jalan keluarnya kalau ada masalah-masalah yang perlu diselesaikan segera gitu.” (Adin)

“Kalau ada masalah juga pastinya kita selalu sharing”. (Erna)

Salah satu staf perpustakaan memberikan jawaban yang berbeda dengan dua staf sebelumnya berikut adalah pernyataan informan:

“Kurang terbuka kayaknya, kayak dia mau beli buku, ada kegiatan seminar apa gitu kurang ada rembukan. Kurang koordinasi lah”. (Bagas)

Dari jawaban informan Bagas di atas mengatakan bahwa komunikasi antara dirinya sebagai staf dan Aksan sebagai pustakawan masih kurang efektif. Bagas

menjelaskan jika komunikasi antara ia dengan Aksan masih kurang lancar, Bagas mengatakan jika Aksan kurang terbuka, seperti ketika ada pembelian buku, kegiatan seminar, Aksan tidak mengkomunikasikan dengannya. Menurut Bagas masih kurang koordinasi di antara ia dengan Aksan.

Menanggapi hal tersebut, peneliti bertanya kepada Aksan mengenai komunikasi di antara staf dan pustakawan yang masih belum sepenuhnya terbuka. Berikut adalah jawaban informan:

“Memang saya sifatnya dari dulu kurang terbuka ya, yang penting nongol gitu. Saya memang ga pernah mau ngomong, mungkin itu salah satu kelemahan saya kurang terbuka. Harus dikomunikasikan, saya harusnya inginnya sih dibanding saya harusnya lebih dulu mereka gitu kalo untuk hal-hal yang kecil”. (Aksan)

“Kedepannya nanti sih pengennya nanti ada pembagian job kerja biar jelas”. (Aksan)

Dari pernyataan Aksan di atas, Aksan membenarkan bahwa komunikasi yang terjadi antara staf masih belum sepenuhnya terbuka. Aksan menambahkan jika memang sudah sifatnya seperti itu melakukan semuanya sendiri, karena Aksan menginginkan kesadaran dari para staf jika untuk tugas yang kecil seharusnya tidak harus menunggu Aksan untuk mengerjakan jika mereka bisa mengerjakannya sendiri, tetapi Aksan menyadari jika hal tersebut tidak baik dan akan mengkomunikasikan lagi kepada stafnya dan membuat *job desk* agar tugas masing-masing staf lebih jelas dan tidak saling menunggu dan mengandalkan.

Peneliti bertanya kepada informan lain mengenai hubungan relasi pustakawan:

“Pak Aksan baik, dan membantu kepada pengguna”. (Ira)

“Ramah ya, suka bantuin cari buku juga.” (Abdel)

“Lancar-lancar aja sih ramah”. (Danang)

Berdasarkan pernyataan ketiga informan, hubungan relasi antara mereka baik-baik saja. Pada sisi lain, menurut Aksan tidak sedikit yang memandang dan cenderung meremehkan profesi pustakawan, berikut adalah pernyataan informan:

“Mungkin banyak dari teman-teman bahkan saya mengalami sendiri, banyak sebagian institusi terutama di pemerintah agak di pandang sebelah mata, jadi memang bisa di bilang di perpustakaan itu tempat buangan.” (Aksan)

Informan mengatakan bahwa banyak yang memandang sebelah mata profesi pustakawan termasuk di lingkungan tempat ia bekerja saat ini, Aksan mengatakan bahwa di tempat ia bekerja masih ada beberapa orang yang memandang sebelah mata seorang pustakawan dan menganggap pekerjaan di perpustakaan sangat mudah, mereka menganggap bahwa semua orang dapat menjaga buku, memberikan pinjaman, dan melakukan pengembalian buku. Aksan mengatakan bahwa apa yang mereka pikirkan sebetulnya tidak sesederhana itu jika mereka mendalami dan memahami ilmu perpustakaan. Untuk menepis anggapan miring tersebut, Aksan melakukan usaha agar pustakawan tidak di anggap remeh oleh rekan kerjanya. Berikut adalah pernyataan dari informan:

“Jadi intinya memang banyak yang memandang sebelah mata, tetapi akhirnya untuk menunjukkan eksistensi diri kita di sini di kantor sendiri mungkin kita terlibat dalam acara ataupun rapat di kantor.” (Aksan)

Usaha yang dilakukan oleh Aksan adalah dengan mengikuti acara dan rapat di kantor, menurut Aksan setidaknya orang-orang akan tahu jika orang yang bekerja di perpustakaan tidak hanya duduk, datang, dan menjaga buku di perpustakaan. Anggapan miring tersebut di harapkan akan berkurang seiring dengan eksistensi yang ditunjukkan oleh Aksan di kantor dengan mengikuti acara dan rapat yang diadakan serta memberikan saran dan masukan kepada kantor, karena dengan memberikan saran orang-orang yang memandang sebelah mata akan berfikir jika pustakawan juga mempunyai kompetensi, sehingga Aksan selalu berusaha untuk ikut di libatkan dalam kegiatan lain di kantor secara maksimal sesuai dengan kemampuannya sebagai pustakawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hal tersebut yang membuat Aksan sakit hati justru membuatnya semakin terpacu dan terdorong motivasinya untuk semakin menunjukkan dirinya sebagai pustakawan yang mempunyai kredibilitas di kantor.

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh informan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kebutuhan akan *relatedness* belum terpenuhi karena di dalam perpustakaan dan lingkungan kantor tempat pustakawan bekerja belum sepenuhnya memiliki hubungan relasi yang baik antar staf dan karyawan karna komunikasi antara Aksan dan staf yang masih belum sepenuhnya terbuka dan kurangnya koordinasi antara staf dan pustakawan yang mengakibatkan komunikasi menjadi tidak efektif, selain itu masih ada yang menganggap sebelah mata profesi pustakawan dan hal tersebut membuat Aksan berusaha lebih untuk menunjukkan dirinya sebagai seorang pustakawan. Seperti yang disebutkan Wijono (2010: 33) kebutuhan orang lain ini di dalam organisasi ini tidak akan terpenuhi jika belum tercipta adanya kerja sama dan saling memberikan dukungan satu sama lain dalam usaha mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

Proses ini adalah kekecewaan-pengunduran (*frustation-regression*) pada proses ini kebutuhan akan relasi yang belum terpenuhi oleh Aksan adalah proses yang merupakan kebalikan dari proses pertama, pada proses ini individu di umpamakan sebagai orang yang cenderung untuk memenuhi kebutuhan yang lebih konkret jika dirinya tidak dapat memenuhi kebutuhan yang abstrak. Kebutuhan keberadaan (*existence*) yang sudah terpenuhi oleh Aksan akan lebih diinginkan seandainya kebutuhan relasi dengan orang lain (*relatedness*) yang tidak terpenuhi oleh Aksan atau tidak dapat dipuaskan. Singkatnya proses ini dapat mengakibatkan seseorang individu melakukan pengunduran diri untuk memperoleh kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah jika kebutuhan tingkat tinggi tidak dapat dipuaskan (Wijono, 2010: 34).

4.3.3 Kebutuhan Pertumbuhan (*growth*)

Menurut Wijono (2010: 33) kebutuhan pertumbuhan ini, mengacu pada bentuk kebutuhan yang mendorong individu untuk menjadi orang yang kreatif dan produktif serta berusaha memberikan yang terbaik bagi dirinya maupun lingkungan di mana dia berada. Berdasarkan kebutuhan tersebut berikut adalah jawaban dari informan:

“Keinginan untuk kuliah lagi itu ada, keluarga juga mendukung, tapi akhirnya untuk kebutuhan yang lain, dan akhirnya tidak terpenuhi. Pengeh upgrade ilmu”. (Aksan)

“Kita juga terkadang ikut seminar dan workshop. Kita sekarang ada komunitas, ada Forum Perpustakaan Khusus Kementerian dan Lembaga, kita juga punya grup. Pokoknya informasi tentang seminar workshop atau semacamnya dalam bidang perpustakaan itu masuk ke kita”. (Aksan)

“Iya kita suka ikut seminar dan workshop juga”. (Adin)

Berdasarkan jawaban informan diatas informan mengatakan bahwa keinginan dirinya untuk melanjutkan studi S2 itu ada dan keluarga pun sudah mendukung, tetapi dengan kebutuhan hidup yang semakin banyak, keinginan Aksan tersebut belum terpenuhi. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan informan dan stafnya mengikuti seminar, dan memiliki forum khusus perpustakaan khusus kementerian sebagai tempat saling bertukar informasi antar kementerian dan lembaga pemerintahan. Melakukan inovasi dan kreatifitas di dalam melakukan pekerjaan juga termasuk dalam kebutuhan pertumbuhan (*growth*). Pada pernyataan berikut merupakan usaha pustakawan dalam berinovasi di perpustakaan:

“Untuk inovasi saya sering cari-cari referensi perpustakaan dengan kondisi ruangan yang kecil, minimalis tapi pemanfaatan ruangnya cukup terpenuhi gitu. Mengingat perpustakaan khusus ini kan tidak terlalu besar tempatnya”. (Aksan)

“Kemaren saya sih udah ngobrol sama pimpinan, bahkan akhirnya dengan usulan saya sendiri malah saya yang di kejar-kejar, saya maunya ruangan audio visual itu di buka jadi biar terkontrol, rak buku di ganti biar lebih eyecatching dan kekinian”. (Aksan)

“Saya sih ingin penataan ruang yg lebih efektif, efisien, dan menginginkan database yang lebih bagus lagi, jadi walaupun dengan SDM yang kurang kita cukup dengan penataan database yang bagus”. (Aksan)

‘Tetapi lagi-lagi karena ini perpustakaan Kementerian jadinya terkait sama anggaran pemerintah, jadi paling ngga lima tahun lagi baru bisa diselesaikan, lama juga sih ya’. (Aksan)

Untuk inovasi yang dilakukan di perpustakaan, Aksan sering mencari-cari referensi untuk perpustakaan dengan gaya yang minimalis, karena perpustakaan yang terbilang tidak besar dan Aksan pun sudah mengajukan idenya tersebut kepada

pimpinannya, tetapi karna Pusdiklatdag adalah instansi pemerintah maka proses untuk pelaksanaan pembaruan perpustakaan memakan waktu yang cukup lama yaitu lima tahun.

Peneliti bertanya kepada informan lain untuk melihat inovasi dan pertumbuhan yang dimiliki oleh pustakawan:

“Beda sama Asri kalo dia berkembangnya cepet dia ikut seminar dimana-mana langsung di terpin. Kalo Pak Aksan ya begitu lah. Kurang kreatif dan inovatif.”
(Bagas)

“Untuk inovasi ya saya harapkan dari segi ruangan ya dibikin tidak kaku gitu, jadi ketika datang ke perpustakaan jadi nyaman.” (Mala)

Menurut Bagas sebagai pustakawan Aksan masih belum memberikan implementasi terhadap ilmu yang dia dapat pada seminar-seminar yang telah Aksan ikuti, berbeda dengan pustakawan sebelumnya yang cepat dan inovatif terhadap penerapan ilmu yang didapat pada seminar yang di ikuti. Informan Mala menambahkan jika inovasi terhadap ruangan di perpustakaan belum terpenuhi karena ruangan di perpustakaan masih terkesan kaku.

Inovasi yang diharapkan oleh salah seorang pustakawan yang merupakan seorang widyaiswara adalah membuat abstraksi buku. Berikut adalah pernyataan informan:

“Kalau untuk inovasi yang lain saya belum merasakan sih ya, review atau abstraksi tentang buku-buku saja tidak ada, harusnya perpustakaan menyediakan. Kalau dulu Mba Asri rajin bikin, nah kalau mas Aksan tidak.”
(Mala)

Mala yang merupakan seorang pengguna yang juga merupakan seorang widyaiswara sangat memerlukan informasi untuk keperluan bahan ajarnya kepada peserta pusdiklat. Menurutnya jika pustakawan membuat abstraksi dari buku yang da sangat membantu sekali untuk memudahkannya dalam mencari informasi. Pustakawan yang dulu sangat rajin membuat abstraksi buku-buku yang ada, tetapi Aksan tidak membuat abstraksi tersebut.

Menanggapi pernyataan informan, peneliti menanyakan kembali kepada pustakawan tentang alasan mengapa ia tidak membuat abstraksi yang akan memudahkan pengguna ketika mencari informasi. Berikut adalah jawaban informan:

“Sebenarnya ada kan di cover buku ada abstraksinya nah nanti kita edit-edit, nah tapi pas lagi input ke data basenya itu suka bermasalah jadi suka ke skip. Eh lama lama malah jadi ga ke input jadi kita isis yang item penting, kalo optional kita skip biar cepet”. (Aksan)

Dari pernyataan informan, hal yang menyebabkan ia tidak membuat abstraksi buku-buku adalah karena terkendala di *data base* ketika menginput data, *data base* yang sering bermasalah membuatnya terlebih dahulu mengisi poin-poin penting yaitu delapan daerah bibliografi dan hal-hal yang optional seperti abstraksi menjadi tidak terisi.

Berdasarkan analisis tersebut peneliti menyimpulkan bahwa kebutuhan akan pertumbuhan dalam diri pustakawan maupun dalam inovasi belum terpenuhi. Menurut teori kebutuhan ERG Alderfer (dalam Wijono, 2012) mengatakan bahwa jika kebutuhan *growth* kurang terpuaskan oleh individu, maka dirinya cenderung akan lebih menginginkan kebutuhan *relatedness* dan jika kebutuhan *relatedness* tidak juga terpenuhi maka seseorang akan menginginkan kebutuhan *existence*.

4.3.4 Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2007) jenis motivasi terbagi menjadi dua macam, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif yaitu atasan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Motivasi negatif yaitu atasan memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Untuk mengetahui jenis motivasi apa yang di dapat oleh pustakawan, berikut adalah pernyataan informan:

“Ketika Bu Aay kemarin masih menjadi atasan kita, beliau sih sering banget ya mentraktir kita makan dimana gitu”. (Aksan)

“Kalo menghukum kita karna kerja kita yang kurang bagus sih tidak pernah ya”. (Aksan)

“Iya dulu kalo ada Bu Aay kita mah sering di traktir”. (Adin)

Dari pernyataan informan dapat dilihat bahwa jenis motivasi yang diberikan oleh atasannya sebelum beliau pensiun adalah termasuk jenis motivasi positif. Menurut pernyataan informan kepala perpustakaan terdahulu sering kali mentraktir mereka dan sangat baik kepada bawahannya di perpustakaan dan hal tersebut membuat mereka senang, dan jika mereka berbuat salah tidak pernah sampai menghukum, hanya saja diberi tahu secara baik-baik.. Menurut Hasibuan (2007) dengan memberikan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja. Informan menambahkan dengan motivasi yang diberikan oleh atasannya terdahulu dapat membuat mereka lebih semangat ketika bekerja karena atasan mereka sebelumnya sangat baik dan hal tersebut membuat mereka merasa senang.

4.3.5 Metode Motivasi

Motivasi yang di dapat oleh seseorang biasanya didapatkan dalam beberapa cara. Menurut Hasibuan (2007) metode-metode motivasi ada dua cara yaitu metode langsung dan tidak langsung. Metode langsung merupakan motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya, sedangkan metode motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain-lain. Berikut adalah pernyataan informan mengenai metode motivasi yang digunakan:

“Teman saya yang sedang kuliah di luar, pernah jadi pustakawan berprestasi, itu ada pialanya”. (Aksan)

“Terus terang semenjak Bu Aay tidak ada satu motivasi saya agak berkurang, karena memang Bu Aay sering menyuruh saya mengerjakan ini dan itu, jadi saya ada pressure dari pimpinan”. (Aksan)

Dari pernyataan informan di atas, metode yang digunakan adalah metode motivasi secara langsung. Metode secara langsung yang dilakukan adalah dengan pemberian penghargaan kepada pustakawan sebagai wujud apresiasi, dan dengan perintah langsung dari atasan yang dilakukan oleh Bu Aay dapat memicu semangat bekerja Aksan sebagai pustakawan. Aksan mengatakan jika dirinya saat ini kehilangan satu motivasi karena tidak adanya perintah dari atasan yang diberikan kepadanya, karena saat ini Bu Aay sudah pensiun dan informan lah yang memegang tanggung jawab penuh di perpustakaan. Hal tersebut menunjukkan salah satu pernyataan yang mematahkan motivasi Aksan sebagai Pustakawan. Sambil mengatakan hal tersebut, terlihat dari suara Aksan yang terdengar lirih ketika mengingat sudah tidak ada Bu Aay yang memberinya *pressure* sebagai pimpinan.

Informan menambahkan jika suasana kerja dan fasilitas yang ada juga membuat mereka termotivasi ketika bekerja. Berikut adalah pernyataan informan:

“Ruang kerja di perpustakaan ini walaupun tidak terlalu besar tapi tetap enak dan nyaman, fasilitas, dan suasananya juga enak”. (Aksan)

“Disini internet juga ada, komputer sama laptop ada disediakan, tv juga ada kalo mau nonton tv. Fasilitas yang cukup ya kurang lebih membuat saya termotivasi bekerja.”. (Aksan)

Pernyataan Aksan di atas menunjukkan bahwa metode motivasi secara tidak langsung juga ia peroleh dengan ruang kerja dan fasilitas yang ada di perpustakaan terbilang nyaman untuk bekerja bagi pustakawan dan dengan fasilitas yang melancarkan dalam melaksanakan tugas seperti fasilitas internet, komputer dan laptop, kemudian fasilitas televisi jika mereka bosan dan sedang memiliki waktu sengga dapat melihat televisi untuk hiburan. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat (Hasibuan, 2007). Oleh karena itu peneliti menyimpulkan jika

metode motivasi yang dipakai adalah metode motivasi secara langsung dan tidak langsung.

4.3.6 Model Motivasi

Menurut Hasibuan (2007) terdapat tiga model motivasi yaitu, model tradisional, model hubungan manusia, dan model sumber daya manusia. Model tradisional. Untuk mengetahui model apa saja yang digunakan, berikut adalah pernyataan informan:

“Bu Aay tuh dulu sering banget deh traktir kita”. (Aksan)

“Iya kita komunikasi lancar disini satu sama lain, kalau ada masalah kita pasti bicarain sama-sama”. (Aksan)

“Disini suasananya juga enak, nyaman, sama temen-temen yang lain komunikasi juga lancar, kalo ada sesuatu kita musyawarahin baiknya gimana”. (Adin)

“Kalo ada yang cari informasi terus kita ada di kita, dan kita bisa penuhin itu rasanya kepuasan tersendiri buat saya”. (Aksan)

“Komunikasi lancar, rembukan. Suasananya tenang, santai, kalo ada pengunjung seneng jadi rame. Kalo di bagian lain kan grasa-grusu gitu kayaknya ngejar uang banget, kalo disini tenang”. (Erna)

Dari pernyataan informan di atas dapat dilihat bahwa model yang digunakan mencakup ke dalam tiga model motivasi, yaitu model tradisional, model sumber daya manusia, dan model sumber daya manusia. Model motivasi tradisional, yaitu dengan memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif, dari pendapat di atas dilihat dari atasannya terdahulu yang sering sekali mentraktir mereka. Kedua adalah model hubungan manusia, yaitu memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengaku kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting, hal ini terlihat pada jawaban informan jika mereka berkomunikasi secara lancar satu sama lain di perpustakaan yaitu Adin dan Erna sebagai staf merasa dihargai karena jika ada masalah atau hal apa saja yang menyangkut tentang perpustakaan pasti mereka dilibatkan untuk musyawarah dan memecahkan masalahnya secara bersama-sama. Selanjutnya adalah model motivasi sumber daya manusia, bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan

kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti, dalam hal ini terlihat jika Aksan sebagai pustakawan merasa sangat senang dan merasa ada kepuasan batin tersendiri jika ia dapat membantu pemustaka menemukan informasi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan hal yang mendorong motivasi bekerja pustakawan adalah dengan naiknya tunjangan fungsional yang diberikan oleh pemerintah kepada pustakawan walaupun tidak signifikan tetapi dirasa cukup oleh pustakawan dan pandangan rekan kerja yang memandang sebelah mata terhadap profesi Aksan sebagai pustakawan justru menjadi pemicu untuk Aksan agar lebih menunjukkan kredibilitas dan eksistensinya sebagai pustakawan di kantor dengan mengikuti kegiatan ataupun rapat yang diadakan di kantor.

Hal yang mematahkan atau mengurangi motivasi Aksan sebagai pustakawan adalah dengan tidak adanya pimpinan di perpustakaan, Aksan merasa tidak ada *pressure* dari atasan karna pimpinan sebelumnya sudah pensiun beberapa bulan yang lalu. Saat ini Aksan yang menjadi pimpinan dan memegang tanggung jawab penuh terhadap perpustakaan.

Hal yang mempengaruhi motivasi pustakawan antara lain adalah suasana perpustakaan yang sepi karena jarang di kunjungi oleh pemustaka, pustakawan kehilangan motivasi karena tidak ada lagi *pressure* pimpinan perpustakaan dan rekan kerja yang masih memandang sebelah mata profesi pustakawan.

5.2 Saran

1. Pustakawan harus meningkatkan dan mengoptimalkan motivasi kerja pustakawan agar terpacu untuk bersemangat dalam bekerja dan terus mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya agar lebih berkembang dan kreatif dengan cara mengikuti seminar ataupun pelatihan mengenai motivasi dan pengembangan diri.
2. Lebih sering melibatkan diri dengan kegiatan di kantor untuk menunjukan eksistensi diri dan kredibilitas sebagai pustakawan agar tidak dipandang sebelah mata oleh rekan kerja.

3. Institusi sebaiknya melakukan acara atau kegiatan bersama seperti rekreasi di luar kantor, hal ini dapat berguna untuk merilekskan pikiran dan untuk menghindari stress dan kejenuhan pustakawan dalam bekerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Creswell, John W. 2003. *Desain Penelitian, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit KIK Press.
- Endang Ruswanti. 2014. “Aplikasi Teori Kebutuhan ERG Alderfer Terhadap Motivasi Karyawan Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta.” <http://digilib.esaunggul.ac.id/aplikasi-teori-kebutuhan-erg-alderferterhadap-motivasi--karyawan-rumah-sakit-islam-hidayatullah-yogyakarta-2217.html> 13 Mei 2015.
- Ferguson, Elizabeth dan Emily R. Mobley. 1984. *Special Libraries at Work*. Connecticut: Library Profesional Publication.
- Harahap, Basyral Hamidy. 1998. *Kiprah Pustakawan: Seperempat Abad Ikatan Pustakawan Indonesia 1973-1998*. Jakarta: Pengurus Besar Ikatan Pustakawan Indonesia.
- Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Perpustakaan Nasional RI. 2000. *Pedoman Umum Penyelenggaraan Perpustakaan Khusus*. Jakarta: Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.
- Rachman Hermawan S. dan Zulfikar Zen. 2006. *Etika Kepustakawanan: Sistem Pendekatan Terhadap Profesi dan Kode Etik Pustakawan Indonesia*. Jakarta: Sagung Seto.
- Robbins P., Stephen. 1986. *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, and Applications*, 3rd Ed. Pentice-Hall, International Ed.
- Siagian, Sondang P. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara
- Indonesia. Standar Nasional Indonesia. 2009. *Perpustakaan Khusus Instansi Pemerintah*, SNI 7496:2009. Jakarta: Badan Standarisasi Nasional. Februari 18 2015 http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/387/jbptunikompp-gdl-ubudiyahse-19343-6-27467_sn-9.pdf
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Sulistyo-Basuki. 1991. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia.

-----, 1994. *Periodisasi Perpustakaan Indonesia*. Bandung: Remaja

-----, 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra

Rosdakarya.

Suwarno, Wiji. 2009. *Psikologi Perpustakaan*. Jakarta: Sagung Seto.

Indonesia. 2007. Undang-Undang no. 43 Tahun 2007 *Tentang Perpustakaan*.

2007. Jakarta: Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesatu. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

-----, 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group



Gambar 1: Ruang Koleksi Perpustakaan



Gambar 2: Ruang Baca Perpustakaan



Gambar 3: Ruang Audio Visual

Reduksi Wawancara

Tema : Profesi Pustakawan

Informan : Informan Pertama (Aksan)

Kode	Pertanyaan/Jawaban	Interpretasi
PP.1.1	S: Sudah berapa lama anda menjadi pustakawan? Aksan: Saya kalau didunia perpustakaan mungkin selepas lulus sudah bekerja di perpustakaan, saya lulus 2006, kerja di ITP itu berjalan 6 bulanan, jadi ya kurang lebih 9 tahunan. Tapi ya agak kepotong juga saya cuma 6 bulan ga mau diperpanjang lagi, habis iu pindah jadi data capture di Bank Niaga	Sudah bekerja sebagai pustakawan selama 9 tahun.
PP.1.2	S: Bagaimana anda melihat profesi pustakawan saat ini? Aksan: Kalau melihat profesi pustakawan saat ini, kan kebetulan kita ada di Pusdiklatdag jadi pustakawan di lingkungan instansi pemerintah ya jadi kami kebanyakan PNS daripada honorer, dan dengan adanya tunjangan fungsional yang naik walaupun tidak signifikan, jadi memang sebenarnya tidak ada celah untuk pustakawan	Sebagai pustakawan dirinya tidak merasa malu ataupun canggung lagi karena profesi pustakawan sudah cukup diperhatikan pemerintah dengan naiknya tunjangan pustakawan walaupun tidak signifikan.

	untuk malu dengan profesinya, karena sudah mendapat gaji pokok, ada tunjangan fungsionalnya juga sekarang	
PP.1.3	S: Apa ada beban moral sebagai pustakawan di tengah masyarakat? Aksan: Kalau beban moral setiap profesi itu pasti ada ya, tapi memang pustakawan arahnya mungkin lebih beban moralnya kita diharapkan tau segala informasi.	Harus tau segala informasi.
PP.1.4	S: Apa prinsip hidup anda? Aksan: Hidup mulia atau mati syahid. Jadi dengan begitu kita interaksi ke masyarakatnya bagus, ketemen bagus, dan keluarga juga bagus.	Hidup mulia atau mati syahid.
PP.1.5	S: Apa hal berkesan/menyenangkan ketika menjadi pustakawan? Aksan: Yang menyenangkan kalau disini kurang banyak menyenangkan yah, kalau pengalaman kerja di universitas waktu itu kita senangnya kita ketemu orang banyak, kadang-kadang kalau kita ngerasa	Bertemu dengan banyak orang, dan dapat memenuhi kebutuhan informasi pemustaka.

	kita udah memenuhi kebutuhan informasi seseorang ada kebanggaan tersendiri dalam diri kita, jadi secara ga langsung walaupun mereka tidak mengucapkan terima kasih itu sudah kepuasan tersendiri bagi pustakawan	
PP.1.6	S: Apa hal terberat ketika menjadi pustakawan? Aksan: Mungkin banyak dari teman-teman bahkan saya mengalami sendiri, banyak sebagian institusi terutama di pemerintah agak di pandang sebelah mata, jadi memang bisa di bilang di perpustakaan itu tempat buangan, menganggap pekerjaan di perpustakaan sangat mudah, mereka menganggap bahwa semua orang dapat menjaga buku, memberikan pinjaman, dan melakukan pengembalian buku, banyak yang memandang sebelah mata, tetapi akhirnya untuk menunjukan eksistensi diri kita di sini di kantor sendiri mungkin kita terlibat dalam acara ataupun rapat di kantor.	Masih banyak yang masih memandang sebelah mata profesi pustakawan termasuk rekan kerja di kantornya.
PP.1.7	S: Apa harapan anda ke depan tentang pekerjaan anda? Aksan: Harapan kedepan mungkin yang dekat-dekat ini, teman saya yang sedang S2 di luar negeri semoga cepet balik dan cepet mengaplikasikan	Membangun perpustakaan dengan lebih terarah dan benar-benar online.

	ilmunya dan bantu saya untuk mengembangkan ini, karena terus terang semenjak Bu Aay tidak ada satu motivasi saya agak berkurang karena memang Bu Aay sering menyuruh saya ini dan itu, jadi ada pressure dari pimpinan, ada senior lah. Jadi harapan saya adalah teman saya datang dan membangun perpustakaan ini dengan lebih terarah, jadi ya mungkin nanti pengennya kita benar-benar online tidak cuma disini di aksesnya.	
PP.1.8	S: Bagaimana gambaran anda mengenai pustakawan yang ideal? Aksan: Menurut saya pustakawan ideal itu, satu bisa memenuhi semua kebutuhan yang pengguna mau, maksudnya tidak harus kita penuhi semuanya mungkin kita kasih pelayanan rujukan segala macam kalau memang kita tidak bisa menuhin di perpustakaan kita, terus kita bisa mengarahkannya. Kedua bisa menarik minat membaca sebanyak mungkin orang, konteks paling ringannya dikantor kita sendiri karena itu memang tugas berat. Ketiga mungkin pendidikan, yaitu upgrade pendidikan jadi harus lebih memiliki pengetahuan yang lebih	Seorang pustakawan yang bisa memenuhi kebutuhan informasi pengguna, dan memberikan solusi ketika informasi yang dibutuhkan tidak berada di perpustakaan tersebut.

Tema : Motivasi Pustakawan

Informan : Informan Pertama (Aksan)

Kode	Pertanyaan/Jawaban	Interpretasi
MP.1.1	S: Adakah keinginan anda untuk menjadi pustakawan berprestasi? Aksan: Perasaan kayak gitu ada ya manusiawi banget, cuma memang lagi-lagi terkadang kita terbengkalai dengan, ah ada masalah keluarga atau segala macem, bagi-bagi waktu itu karena kan sebenarnya motivasi yang ada didepan mata itu ya temen saya yang pernah jadi pustakawan berprestasi tingkat provinsi di DKI, itu ada pialanya. Jadi kemaren sih Bu Aay bilang ayo dong Aksan kamu daftar tapi mungkin terkadang rasa percaya diri kurang terus pengetahuan juga. Pengen banget tapi lagi-lagi itu bukan fokus utama buat saya, lagi pengen ngembangin perpustakaan sendiri dan kalau pengembangan diri akhirnya itu lagi-lagi sifatnya cuma untuk ngembangin usaha sendiri hehe, jadi lagi lagi karena memang pengennya ada sampingan tapi itu motivasi diri sendiri kali ya.	Ingin, tetapi bukan fokus utama.
MP.1.2	S: Adakah usaha atau inisiatif untuk menciptakan inovasi dan kreativitas dalam pekerjaan? Aksan: Untuk inovasi saya sering cari-cari referensi	Aksan sering mencari-cari referensi untuk perpustakaan dengan gaya yang minimalis, karena perpustakaan yang terbilang tidak

	perpustakaan dengan kondisi ruangan yang kecil, minimalis tapi pemanfaatan ruangnya cukup terpenuhi gitu. Mengingat perpustakaan khusus ini kan tidak terlalu besar tempatnya. Kemaren saya sih udah ngobrol sama pimpinan, bahkan akhirnya dengan usulan saya sendiri malah saya yang di kejar-kejar, saya maunya ruangan audio visual itu di buka jadi biar terkontrol, rak buku di ganti biar lebih eyecatching dan kekinian. Saya sih ingin penataan ruang yg lebih efektif, efisien, dan menginginkan database yang lebih bagus lagi, jadi walaupun dengan SDM yang kurang kita cukup dengan penataan database yang bagus. Tetapi lagi-lagi karena ini perpustakaan Kementerian jadinya terkait sama anggaran pemerintah, jadi paling ngga lima tahun lagi baru bisa diselesaikan, lama juga sih ya.	besar dan Aksan pun sudah mengajukan idenya tersebut kepada pimpinannya, tetapi karna Pusdiklatdag adalah instansi pemerintah maka proses untuk pelaksanaan pembaruan perpustakaan memakan waktu yang cukup lama yaitu lima tahun.
MP.1.3	S: Adakah keinginan untuk meningkatkan ilmu lagi? Aksan: Keinginan untuk kuliah lagi itu ada, keluarga juga mendukung, tapi akhirnya untuk kebutuhan yang lain, dan akhirnya tidak terpenuhi. Pngen sih upgrade ilmu. Kita juga terkadang ikut seminar dan workshop. Kita sekarang ada komunitas, ada Forum	Ada keinginan S2 tetapi dengan kebutuhan hidup yang semakin banyak, keinginan tersebut belum terpenuhi. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan informan dan stafnya mengikuti seminar, dan memiliki

	Perpustakaan Khusus Kementerian dan Lembaga, kita juga punya grup. Pokoknya informasi tentang seminar workshop atau semacamnya dalam bidang perpustakaan itu masuk ke kita.	forum khusus perpustakaan khusus kementerian.
MP.1.4	S: Apakah komunikasi antara staf dan perpustakaan diperpustakaan berjalan lancar? Aksan: Hubungan kerja saya khususnya di perpustakaan ini baik, dan komunikai saya dengan teman-teman disini lancar. Jika ada masalah yang berkaitan dengan perpustakaan pasti saya diskusikan dengan teman-teman baiknya seperti apa. Saya juga menerima masukan ataupun kritik dari teman-teman.	Komunikasi lancar.
MP.1.5	S: Ketika gaji dianggap kurang, apa yang bisa dijadikan motivasi? Aksan: Mungkin kalau orang yang mempunyai idealisme untuk mengabdikan ke perpustakaan dengan keadaan apapun mungkin jadi masalah, tapi lagi-lagi manusiawi banyak yang mengaggap bahwa status kita PNS atau segala macam grade gaji kita sudah terstandarkan dalam artian dengan laju inflasi penyesuaian gaji juga sesuai.	Status PNS dengan gaji yang sudah terstandarkan.

MP.1.6	S: Apakah anda sering datang terlambat? Aksan: Kalau saya sih ya banyak ya datang terlambat.	Sering terlambat.
MP.1.7	S: Apakah ada alasan khusus ketika datang terlambat? Aksan: Walaupun saya rumahnya dekat kadang-kadang absen dengan kondisi perpustakaan yang kayak gini pengunjungnya jarang jadi kadang-kadang saya keluar dulu, mungkin ada kebutuhan dan keperluan apa jadi kadang menyepelekan tugas juga sih sedikit, jadi paling nanti kalo saya alasan dan pimpinan nanya saya bilang oh lagi COD-an atau apalah gitu kan hehe. Dengan adanya Pak Adin, saya jadi keluar terus karena Pak Adin standby di perpustakaan.	Perpustakaan yang jarang dikunjungi membuat pustakawan santai masuk ke perpustakaan.
MP.1.8	S: Bagaimana anda menyikapi penurunan pengguna, pengguna yang tidur di perpustakaan dan pengguna yang suka bergosip di perpustakaan? Aksan: Kalo kemarin-marin yang datang berkunjung ke perpustakaan sekedar untuk bergosip atau ngobrol yang tidak-tidak ya lumayan bikin imej perpustakaan jadi	Langsung menegur walaupun terkena imbasnya walau jadi sedikit di jauhi. Menyikapi penurunan pengunjung dengan berinstropeksi dan memperbaiki kekurangan.

	jelek ya. Kemaren ada beberapa langsung saya tegur juga, jadi paling engga walaupun agak sungkan cuma peraturan itu harus kita tegakan ya, sekarang sih agak berkurang dengan adanya yang pernah saya tegur gitu walaupun saya yang terkena imbasnya agak dijauhin atau segala macem tapi ya itu emang udah konsekuensinya. Dalam menyikapi penurunan pemustaka jelas mengurangi motivasi, cuma ada dua sisi, satu mengurangi motivasi disisi lain oh kita ga boleh kayak gini maksudnya kita harus memperjuangkan gimana dan apa kekurangan kita yang harus dipenuhi.	
MP.1.9	S: Apa menurut anda ada alasan mengapa pengguna jarang berkunjung? Aksan: Pada malas datang ke perpustakaan mungkin karena promosi kita kurang bagus, kita setiap tahunnya bikin brosur, tetapi brosur itu ga sempat disebar di Pusdiklatdag tapi kita sebarinnya ke pusat dan ke teman di perpustakaan lain. Jadi kadang kita melupakan yang ada di kita sendiri	Promosi yang masih kurang bagus.
MP.1.10	S: Usaha apa yang anda lakukan untuk meningkatkan pemustaka?	Melakukan layanan antar jemput buku. dunia kerja PNS yang tidak terlalu menuntut

	Aksan: Kita sering melakukan layanan antar buku kepada pegawai karena memang shelving kita lagi berantakan juga, sekarang jadi kita sering menyediakan antar jemput layanan buku. Kalau motivasi mereka ga berkunjung ke perpustakaan mungkin saya ga tau tapi ya mungkin dunia kerja di PNS yang ga terlalu menuntut untuk mengupgrade kompetensi kita, mungkin hanya beberapa yang dituntut untuk kebutuhan mengajar dan itu sesekali, dan mungkin kebutuhannya cuma kerja mereka bisa googling, jadi mungkin perpustakaan agak terlupakan berbeda dengan perpustakaan sekolah ataupun universitas.	untuk mengupgrade kompetensi membuat perpustakaan menjadi sedikit terlupakan.
MP.1.11	S: Bagaimana tanggapan anda mengenai perpustakaan yang sedikit terlupakan? Aksan: Motivasi saya ya gimana ya dibilang tinggi juga engga, ya setengah setengah deh hehe. Insya Allah saya ingin perpustakaan ini tetap eksis karena memang kita udah berjuang, Bu Aay yang memperjuangkan ruangan ini karena tadinya dulu dilantai 3 yang jauh sekarang alhamdulillah di depan walaupun kecil tetapi strategis. Jadi ya sebisa mungkin dengan tupoksi saya sebagai pustakawan dan sudah masuk fungsional juga ya saya harus dituntut untuk menentukan angka kredit untuk naik jabatan atau	Walaupun motivasinya masih kurang tetapi sebisa mungkin tetap menjalankan kewajibannya untuk menjaga agar perpustakaan tetap ada.

	naik golongan, dan memang saya lagi-lagi dituntut untuk perpustakaan itu harus tetap ada, dan untuk mengisi angka kredit saya, dan saya ingin perpustakaan ini lebih berkembang	
MP.1.12	S: Bagaimana tanggapan anda mengenai komunikasi yang tidak lancar diantara staf dan pustakawan? Aksan: Memang saya sifatnya dari dulu kurang terbuka ya, yang penting nongol gitu. Saya emang ga pernah mau ngomong, mungkin itu salah satu kelemahan saya kurang terbuka. Harus dikomunikasikan, saya harusnya inginnya sih dibanding saya harusnya lebih dulu mereka gitu kalo untuk hal-hal yang kecil. Kedepannya nanti sih pengennya nanti ada pembagian job kerja biar jelas.	Kurang terbuka

Informan : Informan Kedua (Adin)

Kode	Pertanyaan/Jawaban	Interpretasi
MP.2.1	S: Sudah berapa lama kenal dengan Pak Aksan? Adin: Sudah setahun lah semenjak saya pindah ke sini.	Sudah 1 tahun kenal.

MP.2.2	S: Bagaimana anda melihat sosok Pak Aksan sebagai pustakawan: Adin: Untuk Pak Aksan secara pribadi sih menurut saya dia itu baik, solatnya juga rajin. Kalo menurut saya Pak Aksan itu ya sudah lumayan jadi pustakawan, suka aktif ikut-ikutan acara. Pak Aksan juga sering banget telat masuk kantor	Baik. Aktif mengikuti acara di kantor. Sering telat masuk kantor.
MP.2.3	S: Bagaimana komunikasi antara pustakawan dan staf disini? Adin: Berkomunikasi lancar sama staf disini.	Lancar
MP.2.3	S: Apakah Pak Aksan merupakan sosok pustakawan yang ideal? Adin: Kalo dibilang sudah ideal menurut saya masih belum ya. Soalnya pak Aksan jarang ada di tempat, kalau ada pengguna yang datang jarang ada di tempat kadang juga kan saya bingung ga ngerti, jadi kalo dibilang pustakawan yang ideal kayaknya belum.	Belum menjadi pustakawan yang ideal.
MP.2.4	S: Apakah benar jika bapak selalu berada di perpustakaan ketika pak Aksan tidak ada di tempat?	Adin selalu berada di perpustakaan.

	Adin: Iya kalo saya mah ada diperpus mulu. Kalo saya mah gimana ya orangnya, emm kalo udah di kasih tanggung jawab di perpus ya udah gitu diperpus aja ga bisa kalo misalnya keluar-keluar terus biarpun saya cuma staf disini.	
--	---	--

Informan : Informan Ketiga (Erna)

Kode	Pertanyaan/Jawaban	Interpretasi
MP.3.1	S: Bagaimana suasana bekeja di perpustakaan? Erna: Suasananya tenang, santai. Kalo ada pengunjung seneng jadi rame, kalo ga ada ya sepi.	Suasana tenang dan santai.
MP.3.2	S: Bagaimana komunikasi antar staf dan perpustakaan disini? Erna: Komunikasi disini lancar, kompak, kalo ada masalah apa-apa dikomunikasikan dulu.	Komunikasi lancar.
MP.3.3	S: Bagaimana ibu melihat sosok Pak Aksan sebagai pustakawan? Erna:	Masih baru, pengalaman belum banyak.

	Pak Aksan masih baru sih ya baru setahunan disini, pengalamannya belum banyak di pusdiklat, belum paham perpustakaan. Dulu bisa belajar sama Bu Aay, tapi sekarang Bu Aay udah pensiun.	
MP.3.4	S: Apakah Pak Aksan banyak membantu di perpustakaan? Erna: Banyak bantu sih 1 tahun ini.	Banyak membantu.
MP.3.5	S: Apakah Pak Aksan sering menyemangati dan memberi motivasi kepada staf disini? Erna: Suka sih, kasih semangat biar memajukan perpustakaan, ganti rak-rak buku, ganti suasana di perpustakaan.	Memberi semangat.
MP.3.6	S: Apa suka duka bekerja di perpustakaan? Erna: Dukanya kalo ada yang kritik perpustakaan cuma jadi tempat gosip, tapi di cuekin aja nanti juga capek sendiri ilang sendiri. Kalo sukanya ya seneng ketemu orang banyak.	Jika ada yg mengkritik perpustakaan sebagai tempat gosip perpustakaan di diamkan saja. Suka bekerja diperpustakaan bertemu dengan orang banyak.
MP.3.7	S: Apakah Pak Aksan sudah menjadi pustakawan	Belum menjadi pustakawan ideal.

	yang ideal? Erna: Belum kayaknya kalau untuk pustakawan ideal. Masih harus banyak belajar.	
--	--	--

Informan : Informan Keempat (Bagas)

Kode	Pertanyaan/Jawaban	Interpretasi
MP.4.1	S: Bagaimana anda melihat sosok Pak Aksan sebagai pustakawan? Bagas: Lumayan rajin, cuman beda sama asri kalo dia berkembangnya cepet daripada ikut seminar dimana-mana langsung di terapin. Kalo Pak Aksan ya begitu lah. Kalo asri ya pengolahan datanya lebih cepet lebih cepet lah dia punya target tertentu punya target ahir taun lgsg kelar.	Lumayan rajin tetapi tidak mengaplikasikan ilmu yang didapat ketika ikut seminar.
MP.4.2	S: Rak buku disini berantakan sekali apa tidak ada yang merapikan? Bagas: Kita perjanjiannya saya masukin buku dia masukin nomornya, saya mah yang penting ngelarin tugas saya dulu dah.	Sudah menyelesaikan tugasnya memasukkan buku ke dalam rak.

MP.4.3	S: Apa Pak Aksan memiliki ketertarikan di bidang lain yang menjadikannya sibuk? Bagas: Kemarin sempet ditawarkan di keuangan bendahara tapi dia nolak dia ga sanggup apa saya juga tau.	Sempat ditawarkan dibagian keuangan tetapi menolak.
MP.4.4	S: Jadi bagaimana bapak melihat Pak Aksan sebagai pustakawan? Bagas: Kurang kreatif dan inisiatifnya.	Kurang kreatif dan inisiatif.
MP.4.5	S: Apakah Pak Aksan sering ada di tempat?? Bagas: Kalo ditempat ada, tapi ya sering di lantai 3 sering diperbantukan di apa tentang pengadaan barang penerimaan datang kalau ada barang datang dia ngecek, ada tugas tambahan dari atasan.	Ada di tempat, tetapi lebih sering di lantai 3 karena sedang ada tugas tambahan dari atasan.
MP.4.6	S: Apakah Pak Aksan cukup membantu pemustaka disini? Bagas: Membantu carin buku-buku yang dirak yang ada	Membantu mencari buku di rak.

MP.4.7	S: Apa perbedaan yang bapak rasakan ketika dipimpin oleh Bu Aay dan Pak Aksan? Bagas: Udah eror bgt nih kalo jamannya Bu Aay. Saya juga mau gerak sama Pak Adin tapi ya percuma pemimpinnya ga gerak. Lebih cepet maju kalo Bu Aay, sering nyari inovasi baru dari perpustakaan lain.	Lebih cepat maju ketika dipimpin oleh Bu Aay.
MP.4.8	S: Apakah Pak Aksan terlalu sibuk? Bagas: Motivasi kerjanya kayak berkurang karena sibuk.	Motivasi kerja berkurang karena sibuk.
MP.4.9	S: Bagaimana komunikasi antara pustakawan dengan staf di sini? Bagas: Kurang terbuka kayaknya, kayak dia mau beli buku paa kegiatan seminar apa kurang ada rembukan. Kurang koordinasi lah.	Kurang terbuka. Kurang koordinasi
MP.4.10	S: Bagaimana bapak melihat promosi di perpustakaan ini? Bagas: Karna koleksi kita kurang dipromosikan, jadi ya	Promosi kurang menyebabkan penurunan pemustaka.

	kurang pengunjung. Kalo Asri sama Bu Aay kan udah bikin laporan saya ga denger dia lagi nyusun laporan.	
MP.4.11	S: Apakah Pak Aksan sibuk di bagian pengadaan? Bagas: Pengadaan sih ga sibuk, kalo saya bilang sih bisa bagi waktu tapi saya ga tau juga dia ga terbuka.	Tidak tahu karna tidak terbuka.
MP.4.12	S: Apa kritik dan saran untuk Pak Aksan? Bagas: Kritik saran paling sering berkomunikasi aja biar terbuka, aplikasi aja ini eror belum ditangani juga eror kayak ada virus jadi mengganggu.	Sering berkomunikasi agar terbuka.
MP.4.13	S: Harapan untuk perpustakaan ke depan? Bagas: Harapannya ya pengennya berkembang terus kayak dulu lagi, acara di perpustakaan juga ada lumayan kayak ada peminat buku jadi kayak award-award gitu.	Harapan agar perpustakaan terus berkembang.

Informan : Informan Kelima (Danang)

Kode	Pertanyaan/Jawaban	Interpretasi
MP.5.1	S: Apakah Bapak sering berkunjung ke perpustakaan?	Jarang berkunjung ke perpustakaan

	Danang: Jarang sih ya saya ke perpustakaan sesekali saja	
MP.5.2	S: Bagaimana Bapak melihat sosok Pak Aksan sebagai pustakawan? Danang: Baik sih pak Aksan, ramah juga.	Baik dan ramah.
MP.5.3	S: Bagaimana hubungan Pak Aksan dengan Bapak sebagai rekan kerja? Danang: Baik-baik aja.	Baik.
MP.5.4	S: Apakah anda sering ngobrol atau cerita dengan pak Aksan? Danang: Jarang sih ya, saya cerita se nya saja.	Jarang berkomunikasi dengan pustakawan.
MP.5.5	S: Apakah anda merasakan inovasi yang dibuat oleh perpustakaan seperti layanan antar jemput buku? Danang: Oh saya baru tahu malah. Tidak pernah.	Tidak pernah.
MP.5.6	S: Bagaimana anda melihat hubungan Pak Aksan dengan rekan kerjanya di perpustakaan?	Baik.

	Danang: Saya lihat sih baik ya.	
MP.5.6	S: Apa kritik dan saran anda untuk Pak Aksan? Danang: Ya lebih ditingkatkan lagi saja untuk kedepannya supaya lebih baik lagi.	Ditingkatkan lagi supaya lebih baik.

Informan : Informan Keenam (Ira)

Kode	Pertanyaan/Jawaban	Interpretasi
MP.6.1	S: Apakah anda sering berkunjung ke perpustakaan? Ira: Sering ya biasanya seminggu sekali atau dua kali.	Sering berkunjung seminggu sekali atau dua kali.
MP.6.2	S: Apakah Pak Aksan cukup membantu pemustaka? Ira: Iya beliau sangat membantu ya, terutama ketika saya kesulitan mencari buku. Beliau pasti membantu saya.	Membantu pemustaka
MP.6.3	S: Inovasi dan layanan apa yang anda rasakan di perpustakaan? Ira:	Layanan antar jemput buku.

	Layanan antar jemput buku ya saya sering gunakan. Kalau ada buku yang saya ingin pinjam saya bisa langsung telfon saja.	
MP.6.4	S: Apa harapan anda tentang perpustakaan ke depan? Ira: Kalo bisa koleksi di tambah lagi ya supaya lebih banyak informasi yang bisa di dapat.	Menambahkan koleksi perpustakaan

Informan : Informan Ketujuh (Mala)

Kode	Pertanyaan/Jawaban	Interpretasi
MP.7.1	S: Apakah anda sering berkunjung ke perpustakaan? Mala: Iya sering hampir setiap hari saya ke perpustakaan untuk cari buku karna saya mengajar jadi sering ke perpustakaan.	Hampir setiap hari berkunjung ke perpustakaan.
MP.7.2	S: Bagaimana anda melihat sosok Pak Aksan sebagai pustakawan? Mala: Pak Aksan baik, ramah, orangnya easy going sih ya.	Baik.
MP.7.3	S: Inovasi dan layanan apa yang anda rasakan di	Belum merasakan.

	perpustakaan? Mala: Inovasi layanan antar jemput buku. Kalau untuk inovasi yang lain saya belum merasakan sih ya, review atau abstraksi tentang buku-buku saja tidak ada, harusnya perpustakaan menyediakan. Kalau dulu Mba Asri rajin bikin, nah kalau mas Aksan tidak.	
MP.7.4	S: Apakah Pak Aksan cukup membantu pemustaka? Mala: Membantu sih kalau untuk nyari buku, tapi hanya mencari buku yang ada di perpustakaan saja, kalau untuk memberikan informasi yang tidak ada harus merujuk kemana saya belum merasakan. Ya saya beri nilai 70.	Sudah cukup membantu, tetapi belum maksimal.
MP.7.5	S: Apa kritik dan saran untuk Pak Aksan? Mala: Kritik dan sarannya tolong di buat abstraksi tentang buku-buku yang ada di perpustakaan agar lebih memudahkan penggunanya.	Membuat abstraksi buku yang ada di perpustakaan.
MP.7.6	S: Apa harapan anda tentang perpustakaan ke depan?	Ruang perpustakaan diharapkan menjadi tidak kaku dan lebih nyaman.

	Mala: Untuk inovasi ya saya harapkan dari segi ruangan ya dibikin tidak kaku gitu, jadi ketika datang ke perpustakaan jadi nyaman.	
--	--	--

Informan` : Informan Kedelapan (Abdel)

Kode	Pertanyaan/Jawaban	Interpretasi
MP.8.1	S: Apakah anda sering berkunjung ke perpustakaan? Abdel: Iya saya sering berkunjung ke perpustakaan hampir setiap hari ketika waktunistirahat atau waktu luang.	Hampir setiap hari berkunjung ke perpustakaan.
MP.8.2	S: Apakah Pak Aksan cukup membantu pemustaka? Abdel: Kalau yang saya rasakan sih iya ya cukup membantu, kalau saya lagi nyari buku yang saya ga tau pasti saya dibantu.	Membantu pemustaka.
MP.8.3	S: Inovasi dan layanan apa yang anda rasakan di perpustakaan? Abdel: Apa ya, saya bisa memakai fasilitas yang ada di perpustakaan	Memakai fasilitas di perpustakaan.
MP.8.4	S: Bagaimana anda melihat sosok Pak Aksan sebagai	Baik, suka membantu.

	pustakawan? Abdel: Pak Aksan baik ya suka bantu saya.	
MP.8.5	S: Apa harapan anda tentang perpustakaan ke depan? Abdel: Koleksinya ditambah lagi ya kalo bisa, dan internetnya bisa lebih cepat lagi.	Penambahan koleksi dan kecepatan internet.

Tema : Metode Motivasi

Informan : Informan Pertama (Aksan)

Kode	Pertanyaan/Jawaban	Interpretasi
MM.1.1	S: Motivasi yang seperti apa yang membuat anda ikut termotivasi? Aksan: Teman saya yang sedang kuliah di luar, pernah jadi pustakawan berprestasi, itu ada pialanya.	Termotivasi oleh temannya
MM.1.2	S: Apakah motivasi dari pimpinan berpengaruh terhadap motivasi anda? Aksan: Terus terang semenjak Bu Aay tidak ada satu motivasi saya agak berkurang, karena memang Bu Aay sering menyuruh saya mengerjakan ini	Motivasi dari pimpinan terdahulu.

	dan itu, jadi saya ada pressure dari pimpinan.	
MM1.3	S: Apakah fasilitas yang ada memotivasi anda dalam bekerja? Aksan: Ruang kerja di perpustakaan ini walaupun tidak terlalu besar tapi tetap enak dan nyaman, fasilitas, dan suasanaanya juga enak. Disini internet juga ada, komputer sama laptop ada disediain, tv juga ada kalo mau nonton tv. Fasilitas yang cukup ya kurang lebih membuat saya termotivasi bekerja.	Fasilitas yang disediakan menumbuhkan motivasi kerja pustakawan.

Tema : Model Motivasi

Informan : Informan Pertama (Aksan)

Kode	Pertanyaan/Jawaban	Interpretasi
MM.1.1	S: Bagaimana sosok pimpinan anda terdahulu? Aksan: Bu Aay tuh dulu sering banget deh traktir kita	Model motivasi tradisional, yaitu dengan memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif, yaitu dengan cara pimpinan yang sering mentraktir bawahannya.
MM.1.2	S: Bagaimana perasaan anda ketika dapat membantu pemustaka?	Termasuk dalam model motivasi sumber daya manusia,

	Aksan: Kalo ada yang cari informasi terus kita ada di kita, dan kita bisa penuhi itu rasanya kepuasan tersendiri buat saya.	bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti
--	---	---

Informan : Informan Kedua (Adin) dan Informan Ketiga (Erna)

Kode	Pertanyaan/Jawaban	Interpretasi
MM.2.1	S: Bagaimana suasana kerja Adin: Disini suasananya juga enak, nyaman, sama temen-temen yang lain komunikasi juga lancar, kalo ada sesuatu kita musakirin baiknya gimana.	Model hubungan manusia, yaitu memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting.
MM.3.2	S: Bagaimana suasana kerja disini? Erna: Komunikasi lancar, rebusan. Suasananya tenang, santai, kalo ada pengunjung senang jadi rame. Kalo di bagian lain kan grasa-grusu gitu	Model hubungan manusia, yaitu memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan

	kayaknya ngejar uang banget, kalo disini tenang.	sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting.
--	--	--



