

**STRATEGI DAN TANTANGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN  
KOTA BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

Disusun Oleh :

**PRAJAYANI WULANDARI**  
NIM. 190503008

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora  
Prodi Ilmu Perpustakaan



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM – BANDA ACEH  
2024 M/ 1445 H**

**STRATEGI DAN TANTANGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN  
KOTA BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (SI)  
Dalam Ilmu Perpustakaan

Oleh :

**PRAJAYANI WULANDARI**

NIM. 190503008

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora  
Prodi Ilmu Perpustakaan

Disetujui untuk Dimusnaqasyahkan oleh:

Pembimbing I



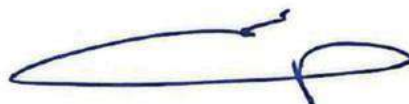
**Prof. Dr. Phil. Abdul Manan, S.Ag., M.Sc., M.A**  
NIP : 197206212003131002

Pembimbing II



**Nurul Rahmi, S.IP., M.A**  
NIDN. 2031079202

Disetujui Oleh Ketua Program Studi Ilmu Perpustakaan



**Mukhtaruddin, S.Ag., M.LIS**  
NIP. 197711152009121001

**STRATEGI DAN TANTANGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN  
KOTA BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi Fakultas Adab dan  
Humaniora Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh  
dan Dinyatakan Lulus dan Diterima Sebagai Tugas Akhir Penyelesaian  
Program Strata Satu (S1) Ilmu Perpustakaan

Pada hari/Tanggal:

Jumat / 16 Agustus 2024  
12 Safar 1446 Hijriah

Di Darussalam-Banda Aceh

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua

Sekretaris

  
Prof. Dr. Phil. Abdul Manan, S.Ag., M.Sc., M.A.  
NIP. 197101101999031002

  
Mutia Watul Wardah, S.IP, M.A.  
NIDN. 9920112923

Penguji I

Penguji II

  
Nazaruddin, MLIS., PH.D  
NIP. 197101101999031002

  
Drs. Sukrinur, M.L.I.S.  
NIP. 196801252000031002

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Adab dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh



  
Svarifuddin, M.Ag., Ph.D  
NIP. 197001011997031005

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Prajayani Wulandari

NIM : 190503008

Jenjang : Strata Satu (S1)

Prodi : Ilmu Perpustakaan

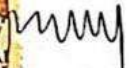
Judul Skripsi : Strategi dan Tantangan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah ini adalah asli karya sendiri, dan jika dikemudian hari ditemukan pelanggaran-pelanggaran akademik dalam penulisan ini, saya bersedia diberikan sanksi akademik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan surat ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 12 Juli 2025  
Yang membuat pernyataan,



  
Prajayani Wulandari  
NIM. 190503008

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji serta syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, kekuatan dan petunjuk untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Kemudian shalawat dan salam juga penulis persembahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah memberikan pencerahan bagi kita umatnya, sehingga dapat merasakan nikmatnya iman dan Islam, serta nikmat kemuliaan dalam ilmu pengetahuan.

Skripsi yang berjudul **Strategi dan Tantangan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh**. Penulis susun untuk melengkapi sebagian syarat dalam menyelesaikan jenjang pendidikan sarjana (S1) pada program studi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Ar- Raniry Banda Aceh.

Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis ucapkan terima kasih yang tidak terhingga untuk kedua orang tua tercinta.

Dengan kerendahan hati, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Rektor dan Wakil Rektor serta segenap Civitas Akademika Universitas

Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Dekan Fakultas Adab dan Humaniora serta jajarannya, Bapak Mukhtaruddin, S.Ag., M.LIS., dan Bapak T. Mulkan Safri, M.IP., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Ilmu Perpustakaan, dan seluruh staff dan karyawan civitas akademik Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada Bapak Prof.Dr. Phil. Abdul Manan, S.Ag., M.Sc., M.A selaku Pembimbing Pertama dan Ibu Nurul Rahmi, S.IP., MA selaku Pembimbing Kedua yang telah membimbing penulis dengan sabar, telah banyak meluangkan waktu, merelakan tenaga dan pikirannya dalam mengarahkan, dan terus memotivasi. Terimakasih untuk Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh yang telah meluangkan waktu mmeberikan informasi terkait dengan penelitian. Terimakasih teman-teman seangkatan Ilmu Perpustakaan leting 2019 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Kebenaran selalu datang dari Allah SWT dan kesalahan itu datang dari penulis sendiri. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat kekurangan-kekurangan baik dari segi isi maupun penulisannya, karena itu penulis dengan segala kerendahan hati mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan jasa yang disumbangkan oleh semua pihak.

Aamiin.

Banda Aceh, 12 Juli 2025  
Penulis

Prajayani Wulandari  
NIM. 1905030

## DAFTAR ISI

|                                                    |             |
|----------------------------------------------------|-------------|
| <b>LEMBAR PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH</b>         |             |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI</b>        |             |
| <b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b>                   |             |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                        | <b>iv</b>   |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                            | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                       | <b>viii</b> |
| <b>ABSTRAK.....</b>                                | <b>ix</b>   |
| <br>                                               |             |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                           |             |
| A. Latar Belakang Masalah.....                     | 1           |
| B. Rumusan Masalah.....                            | 7           |
| C. Tujuan Penelitian.....                          | 7           |
| D. Manfaat Penelitian .....                        | 8           |
| E. Penjelasan Istilah .....                        | 8           |
| <br>                                               |             |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI</b>    |             |
| A. Kajian Pustaka .....                            | 11          |
| B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia ..... | 14          |
| C. Pustakawan.....                                 | 16          |
| 1. Definisi Pustakawan .....                       | 16          |
| 2. Etika Pustakawan.....                           | 18          |
| 3. Sikap Dasar Pustakawan .....                    | 19          |
| D. Kompetensi Pustakawan.....                      | 21          |
| 1. Pengertian Kompetensi Pustakawan .....          | 21          |
| 2. Jenis-Jenis Kompetensi Pustakawan.....          | 22          |
| E. Pengembangan SDM Pustakawan .....               | 24          |
| 1. Pendidikan Formal.....                          | 26          |
| 2. Pendidikan Non Formal .....                     | 26          |
| 3. Pendidikan Informal.....                        | 27          |
| <br>                                               |             |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>               |             |
| A. Jenis Penelitian.....                           | 29          |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....               | 30          |
| C. Subjek dan Objek Penelitian .....               | 30          |
| D. Teknik Pengumpulan Data.....                    | 31          |
| E. Teknik Analisa Data .....                       | 32          |
| <br>                                               |             |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>                     |             |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....           | 35          |

|                                                        |           |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| 1. Gambaran Umum Dinas Perpustakaan dan Kearsipan..... | 35        |
| 2. Visi dan Misi .....                                 | 36        |
| 3. Koleksi Perpustakawan .....                         | 36        |
| 4. Tenaga Perpustakaan.....                            | 37        |
| 5. Struktur Organisasi .....                           | 37        |
| B. Hasil Penelitian.....                               | 38        |
| 1. Strategi Pengembangan SDM .....                     | 39        |
| 2. Hambatan Pengembangan SDM.....                      | 43        |
| C. Pembahasan.....                                     | 44        |
| <br><b>BAB V PENUTUP</b>                               |           |
| A. Kesimpulan .....                                    | 50        |
| B. Saran.....                                          | 51        |
| <br><b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                        | <b>52</b> |
| <b>LAMPIRAN- LAMPIRAN.....</b>                         | <b>53</b> |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>                      | <b>54</b> |



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Surat Keputusan Pembimbing Skripsi dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- Lampiran 2: Surat Rekomendasi Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh Pedoman Wawancara
- Lampiran 3: Surat Keterangan Penelitian dari Kesbangpol
- Lampiran 4: Pedoman Wawancara
- Lampiran 5: Pedoman Observasi
- Lampiran 6: Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup



## ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “**Strategi dan Tantangan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh**”. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi pengembangan SDM dan hambatannya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun wawancara dilakukan dengan 7 orang informan yang terdiri dari 1 orang Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh, 1 orang sekretaris, 1 orang kepala bidang perpustakaan, 1 orang pustakawan ahli pertama, 1 orang arsiparis ahli pertama, 1 orang pustakawan ahli muda bidang perpustakaan dan 1 orang arsiparis ahli muda bidang perpustakaan dan kearsipan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan SDM dan hambatannya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh adalah dalam bentuk pelatihan dan bimtek. Hambatan dalam pengembangan SDM antara lain kurangnya SDM baik pustakawan maupun arsiparis dan tidak sesuai dengan bidang keilmuannya, dana masih kurang dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM serta belum ada penghargaan/reward atau pendiidkan lebih lanjut bagi pegawai yang berprestasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa startegi pengembangan SDM belum maksimal serta masih dijumpai banyak tantangan dalam pengembangan SDM.

**Kata Kunci** : *Strategi, Tantangan, Pengembangan SDM*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Informasi akan semakin menentukan tingkat kemajuan suatu bangsa, karenanya penguasaan informasi harus diusahakan secara maksimal. Dalam hal ini kehadiran pustakawan sangat berperan penting untuk menghimpun berbagai sumber, mengolah, menyimpan dan menyebarkanluaskannya kepada masyarakat. Pustakawan adalah “garda pengetahuan” (*the guardian knowledge*). Tidak dapat dibayangkan, bagaimana manusia sampai kepada kemajuan yang tinggi saat ini, tanpa kehadiran pustakawan yang menjaga kesinambungan pengetahuan dari generasi ke generasi.<sup>1</sup>

Hal tersebut dikarenakan tugas pokok seorang pustakawan yaitu memberikan layanan dan informasi kepada masyarakat. Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, pustakawan harus mengembangkan sikap-sikap diantaranya mengenal pengguna perpustakaan, luwes dalam melayani, mengetahui kemauan pengguna, mempromosikan produk layanan, melayani sampai tuntas tidak memaksakan kehendak, melayani dengan wajah ceria, menjamin kerahasiaan, mau mendengarkan keluhan, tidak berprasangka negatif, dan mengucapkan terima kasih.<sup>2</sup>

Untuk mendukung kinerja Dinas Perpustakaan dan kearsipan sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM)

---

<sup>1</sup> Hermawan S, Rachman dan Zen, Zulfikar. *Etika Kepustakawanan* (Jakarta: Sagung Seto, 2016), hal. 4-5.

<sup>2</sup> Ibid, hal. 129.

adalah strategi dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian sumber manusia adalah sumber daya berupa tenaga kerja yang mempunyai kemampuan untuk bisa positif dalam suatu kegiatan organisasi.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan sebuah organisasi. Sebagai sebuah organisasi, perpustakaan meniscayakan adanya SDM pustakawan yang berkompeten sehingga tujuan diselenggarakannya perpustakaan bisa dicapai. Hadirnya SDM yang berkualitas menjadi ujung tombak kemajuan perpustakaan. Perubahan lingkungan yang begitu cepat karena pengaruh perkembangan teknologi dan informasi yang bergerak cepat, dan tuntutan pemustaka yang selalu menghadirkan layanan yang serba cepat dan tepat menuntut SDM untuk cerdas mengantisipasi perubahan tersebut. Di sinilah diperlukan kompetensi, ketangguhan, dan keuletan sehingga mampu mengimbangi pergerakan kemajuan itu agar secara individu mampu bersaing.<sup>4</sup>

Kualitas kinerja Dinas Perpustakaan dan Peprustakaan dan kearsipan bergantung pada mutu SDM yang didapatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pustakawannya. Baik organisasi apapun kecil atau besar sama-sama membutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten. Kebutuhan ini dirasa semakin kuat ketika organisasi bergulat dengan tantangan- tantangan yang semakin mengglobal, bergerak cepat semakin dinamis. Memiliki SDM

---

<sup>3</sup> Deddy Mulyana, Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar (Bandung: Rosdakarya, 2018), hal. 81.

<sup>4</sup> Suwarno, Wiji. 2016. "Mengembangkan SDM Perpustakaan Dalam Rangka Menuju World Class University." *LIBRARIA: Jurnal Perpustakaan* Volume 4, No. 1 hal. 16.

pustakawan yang kompeten tentunya memerlukan pengembangan yang tepat untuk diterapkan pada karyawan.<sup>5</sup>

Pengembangan SDM dapat diartikan sebagai penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam waktu jangka panjang.<sup>6</sup>

Strategi pengembangan sumber daya manusia di perpustakaan yaitu harus melakukan berbagai upaya agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat menggerakkan seluruh kegiatan perpustakaan, baik itu dalam hal pelayanan, pengolahan maupun kegiatan lainnya yang ada pada perpustakaan.<sup>7</sup> Tanpa adanya reorientasi pengembangan pustakawan, perpustakaan tidak akan mampu untuk memenuhi secara maksimal tuntutan pemustaka, bahkan tidak mungkin perpustakaan akan ditinggalkan begitu saja. Inilah pentingnya strategi pengembangan pustakawan sesuai dengan kebutuhan yang ada<sup>8</sup>. Gambaran pustakawan ideal di era teknologi informasi mencakup antara lain meliputi

---

<sup>5</sup> Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perspektif dan Kolektivitas* (Jakarta: Oryza, 2010), hal. 19.

<sup>6</sup> Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2015), hal. 133.

<sup>7</sup> I Ketut, Sudiarta, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan* (Kediri: Perpustakaan IAIN Kediri, 2020), hal. 86.

<sup>8</sup> Sutarno NS. *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktek*. 1st ed. (Jakarta: Sagung Seto, 2020), hal. 56.

profesional, menguasai IT, penampilan yang bagus dan menarik, memiliki kemampuan inovatif dan kreatif, mampu melaksanakan manajemen informasi perpustakaan, berorientasi kepada pengguna, komunikator yang baik, santun dan tegas terhadap pelanggaran, pandai dalam menggalang dana, terakhir dirindukan oleh pengguna dan masyarakat sekitarnya <sup>9</sup>.

Potret pustakawan ideal di atas tidak hanya terbatas pada hard skill tetapi juga *soft skill* (sikap, perilaku, kepribadian) seperti kemampuan berkomunikasi dengan baik, mampu mencari jalan keluar atas persoalan pelanggaran, dan bisa menjadi mitra yang baik bagi konsumennya. Sedangkan tujuan pengembangan SDM pustakawan adalah agar individu, dalam situasi kerja, dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara baik, dan juga memiliki kompetensi yang lain disamping kompetensi standar pada tugas teknis kepustakawan, meningkatkan kinerja organisasi perpustakaan, mengantisipasi keterusangan ketrampilan, dan mempersiapkan pekerja sehingga ke depan dapat menjalankan tugas atau pekerjaan yang lebih tinggi jenjangnya.<sup>10</sup>

Memperhatikan tujuan di atas sudah selayaknya perpustakaan merencanakan pengembangan SDM pustakawan dengan baik sehingga kinerja perpustakaan semakin meningkat karena SDM yang ada telah disiapkan untuk mengantisipasi perkembangan organisasi dan tantangan perkembangan eksternal yang berjalan sangat cepat seiring dengan perkembangan teknologi informasi. pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang dilakukan

---

<sup>9</sup> Laila, Rahmawati. 2012. "Peran Pustakawan Perguruan Tinggi Dalam Era Informasi Dan Digitalisasi." *Jurnal Ta'lim*. Vol. 2. No. 2, hal. 105.

untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan melalui pendidikan atau pelatihan yang berkelanjutan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Pustakawan merupakan unsur perpustakaan. Pustakawan harus diarahkan dan dikembangkan seperti perpustakaan. Pengembangan pustakawan dilakukan secara berkelanjutan dan terencana.<sup>11</sup>

Pengembangan kualitas sumber daya manusia meliputi: keterampilan dan sikap, dengan mengirimkan mereka untuk mengikuti pendidikan formal maupun non formal serta pelatihan dalam pengembangan jabatan. Sedangkan dalam hal kuantitas lebih mengacu kepada kebutuhan meliputi penambahan dan pengurangan jumlah sumber daya manusia di perpustakaan yang berkaitan dengan efektif dan efisien dalam mengelola perpustakaan. Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia di perpustakaan merupakan sebuah proses menciptakan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dengan cara peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pustakawan melalui pendidikan atau pelatihan dalam mencapai tujuan organisasi. Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia di perpustakaan sama seperti pembinaan dan pengembangan perpustakaan maupun koleksi dan dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan serta mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mengacu kepada efektif dan efisien dalam mengelola perpustakaan.<sup>12</sup>

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh pada tanggal 29 September 2023, didapatkan

---

<sup>11</sup> Hermawan S, Rachman, Zen, Zulfikar. *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan Terhadap Profesi Dan Kode Etik Pustakawan Indonesia*. Cet. 1. (Jakarta: Sagung Seto. 2016), hal. 153

<sup>12</sup> Perpustakaan Nasional RI. *Standar Nasional Perpustakaan*. Jakarta: SNP. 2018), hal. 29

beberapa temuan permasalahan terkait dengan strategi dan tantangan pengembangan sumber daya manusia Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh. Dari total 35 pegawai hanya 5 orang dari latar belakang ilmu perpustakaan, 4 orang ilmu hukum, 3 orang pertanian, 3 orang ilmu komunikasi, 1 orang kesehatan masyarakat, 1 orang dokter hewan, 1 orang teknik sipil, 3 orang ekonomi, 1 orang ilmu sosial, 8 orang lulusan diploma dan 6 orang lainnya dengan lulusan SMA. Bahwasanya Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh mempunyai SDM pustakawan yang kurang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Musnahayati, S.Pd.I (pustakawan ahli pertama) didapatkan hasil bahwa terkadang juga terjadi perpindahan pegawai perpustakaan ke bidang-bidang lain sehingga pegawai perpustakaan banyak yang bukan berlatar belakang ilmu perpustakaan. Selain kekurangan SDM pustakawan juga kadang kadang terjadi pemberian tugas tidak sesuai dengan tupoksi pustakawan sehingga menurunkan kinerja. Tenaga pustakawan sejak tahun 2006 sampai sekarang tidak ada penambahan SDM sama sekali. kebutuhan sarana dan prasarana yang belum memadai, salah satunya tempat duduk untuk pemustaka masih terbatas, demikian halnya dengan pengunjung sehingga tidak nyaman dalam memberikan pelayanan.<sup>13</sup>

Fenomena permasalahan lain terkait dengan program pengembangan SDM pustakawan melalui berbagai kegiatan, di antaranya mengirimkan mereka untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan Calon Pustakawan Tingkat Ahli (CPTA), *Development of Library System Management* (DELSMA) dan kegiatan-kegiatan pendidikan lainnya masih terbilang jarang dan tidak secara berkelanjutan. Selain

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Musnahayati, S.Pd.I tanggal 29 September 2023 jam 10.15 Wib

itu strategi pengembangan sumber daya manusia pustakawan dapat dilakukan melalui pendidikan, baik pendidikan formal bidang ilmu perpustakaan, non-formal tentang bidang perpustakaan serta informal yang lebih kepada pengembangan diri sendiri pustakawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pustakawan bahwa selama ini pengembangan SDM dari segi formal seperti mendapatkan pengembangan sumber daya manusia pustakawan melalui pendidikan lanjutan belum pernah ada dilakukan, hanya pengembangan pendidikan non-formal dapat ditempuh dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) atau seminar itupun jarang. Terkait Pendidikan Informal yaitu melalui seperti berkarya wisata, bertukar pengalaman, kunjung mengunjungi antar sesama pustakawan atau kunjungan kerja pustakawan juga jarang.

Dengan adanya permasalahan-permasalahan seperti ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Strategi dan Tantangan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi pengembangan SDM di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh?
2. Apa saja tantangan yang dihadapi dalam melakukan strategi pengembangan SDM di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui strategi pengembangan SDM di Dinas Perpustakaan dan kearsipan Kota Banda Aceh
2. Untuk mengetahui tantangan yang dihadapi dalam melakukan pengembangan SDM di Dinas Perpustakaan dan kearsipan Kota Banda Aceh

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan, selain itu bisa digunakan sebagai rujukan ataupun masukan kepada Dinas Perpustakaan dan kearsipan Kota Banda Aceh terkait dengan strategi pengembangan sumber daya manusia.

#### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi di Dinas Perpustakaan dan kearsipan Kota Banda Aceh dalam memahami dan mengatasi permasalahan terkait strategi dan tantangan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

### **E. Penjelasan Istilah**

Penjelasan istilah dalam skripsi ini bertujuan untuk memberi keterangan dan gambaran dari judul yang dipilih agar tidak terjadi kesalahan dalam menafsirkan maksud yang sebenarnya.

## 1. Strategi

Kata strategi berasal dari kata Strategos dalam bahasa Yunani merupakan gabungan dari Stratos atau tentara dan ego atau pemimpin. Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan. <sup>14</sup>Menurut Marrus strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Selanjutnya<sup>15</sup>Menurut Quinn, mengartikan strategi adalah suatu bentuk atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-kebijakan dan rangkaian tindakan dalam suatu organisasi menjadi suatu kesatuan yang utuh. Strategi diformulasikan dengan baik akan membantu penyusunan dan pengalokasian sumber daya yang dimiliki perusahaan menjadi suatu bentuk yang unik dan dapat bertahan.

Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditujukan untuk mencapai tujuan (goal) dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya. Strategi juga bisa dikatakan sebagai pendekatan secara menyeluruh berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Strategi yang baik mencakup koordinasi tim kerja, bertema, identifikasi faktor

---

<sup>14</sup> Marrus 2002 Desain Penelitian Manajemen Strategik .Rajawali. Press,hal 31

<sup>15</sup> [Robert E. Quinn](#) E., CS., 1990, Becoming A Master Manager, A Competency Framework, New York: John Wiley

pendukung pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien, dan terencana dengan baik.<sup>16</sup>

Strategi yang dimaksud dalam penelitian ini "Strategi" adalah rencana atau upaya yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan jangka panjang atau menghadapi situasi yang rumit. Hal ini dapat dilakukan oleh banyak orang, dari pengusaha dan militer hingga orang yang melakukan penyerangan dan pekerjaan. pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah sehingga menjadi solusi dari masalah-masalah yang ada.

## 2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah perencanaan, penentu dan pelaku terwujudnya tujuan organisasi serta berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi<sup>17</sup>. Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset dari organisasi yang dapat di hitung jumlahnya dan berperan sebagai penggerak organisasi.<sup>18</sup>

Menurut pendapat penulis sumber daya manusia adalah orang atau karyawan dari suatu organisasi yang melaksanakan tujuan dari organisasi dan sangat berperan penting.

Sumber daya Manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Perpustakaan dan Peprustakaan dan

---

<sup>16</sup> Kuncoro, Mudrajad. 2006. Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif. Jakarta: Erlangga

<sup>17</sup> Suwatno, Priansa. (2020). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, hal. 108.

<sup>18</sup> Jimmy L, Gaol (2019). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo, hal. 76.

kearsipan Kota Banda Aceh yang menjadi fokus dan aset dari instansi untuk mencapai tujuan.

