

**DAMPAK PERUBAHAN MANAJEMEN PERPUSTAKAAN
BERSTANDAR ISO 9001:2008 TERHADAP KESIAPAN
PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SYIAH
KUALA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

SITI SURYANTI

**Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Prodi Studi S1 Ilmu Perpustakaan
NIM: 531202927**



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
1437 H / 2016 M**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Strata Satu (S1) Ilmu Perpustakaan**

Oleh:

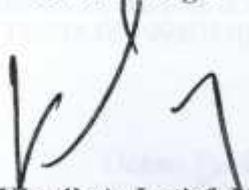
SITI SURYANTI

**Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Program Strata Satu (S1) Ilmu Perpustakaan**

NIM: 531202927

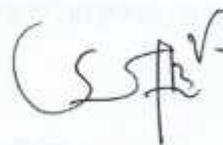
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



**(Drs. Khatib A. Latief, M.LIS)
NIP. 19650211197031002**

Pembimbing II



**(Suraiva, M.Pd)
NIP. 197511022003122002**

**Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Dan Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program
Sarjana S-1
Dalam Ilmu Perpustakaan**

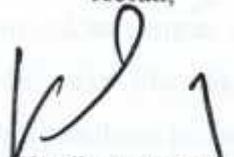
Pada Hari/Tanggal:

Jum'at, 19 Agustus 2016 M
16 Dzulhijjah 1437 H

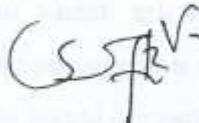
Di Darussalam-Banda Aceh

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,


(Drs. Khatib A. Latief, M.LIS)
NIP. 19650211197031002

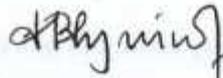
Sekretaris,


(Suraiya, M.Pd)
NIP. 197511022003122002

Penguji I,


(Abdul Manar, S. Ag. S.IP, M.Hum)
NIP. 196906051998031005

Penguji II,


(Nurhayati Ali Hasan, M.LIS)
NIP. 197307281999032002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Darussalam-Banda Aceh




(Swariddin, MA., Ph.D)
NIP. 197001011997031005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Suryanti

NIM : 531202927

Prodi/Jurusan : S1-Ilmu Perpustakaan

Judul Skripsi : Dampak Perubahan Manajemen Perpustakaan Berstandar ISO 9001:2008 Terhadap Kesiapan Pustakawan di Perpustakaan Universitas Syiah Kuala.

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

Banda Aceh, 12 Agustus 2016

Yang membuat pengakuan,



(Siti Suryanti)

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan hanya kepada Allah SWT, pemilik seluruh alam raya, yang atas limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, segenap keluarga, para sahabat, serta orang-orang yang mengikuti ajarannya hingga akhir kelak.

Inilah skripsi dengan judul ***“Dampak Perubahan Manajemen Perpustakaan Berstandar ISO 9001:2008 Terhadap Kesiapan Pustakawan di Perpustakaan Universitas Syiah Kuala”*** yang penulis susun untuk memenuhi dan melengkapi kewajiban akademis dan syarat akhir dalam menyelesaikan program studi S1 Ilmu Perpustakaan pada Fakultas dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Terimakasih penulis sampaikan kepada kepada Ayahanda Susiyanto dan Alm. Ibunda Sapiah yang telah b banyak memberikan do'a, nasehat, kasih sayang, dan dukungan baik secara moril maupun materi kepada penulis sejak perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini sehingga dapat berjalan dengan baik. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Adik Nurul Ulfa, Adik M.Hafiffuddin Zuhri, Adik Salsa Bila, dan Adik Fatih Muammar yang telah memberikan semangat, dorongan dan motivasi kepada penulis.

Ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada Bapak Drs. Khatib A. Latief, M.LIS selaku pembimbing I juga sebagai pembimbing akademik dan Ibu Suraiya, M.Pd selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan dan saran-saran kepada penulis selama penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan arahan dan petunjuk dari beliau.

Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada Bapak Syarifuddin, MA, Ph.D selaku Dekan Fakultas Adab dan Humaniora beserta jajarannya, serta para dosen penguji Bapak Abdul Manar, S. Ag.S.IP,M.Hum dan Ibu Nurhayati Ali Hasan, M.LIS, Dosen serta para akademisi dan pegawai prodi S1 Ilmu Perpustakaan yang telah membantu dan memberikan penulis pengajaran dengan berbagai disiplin ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat serta menjadi bekal untuk penulis dalam melanjutkan masa depan.

Terimakasih juga penulis ucapkan kepada Kepala Perpustakaan Universitas Syiah Kuala kepada Bapak Dr. Taufiq Abdul Gani, M.Eng.Sc, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di perpustakaan tersebut. Penulis juga menyampaikan terimakasih kepada Bapak Baihaqi, S.IP, Ibu Rohani, S.IP, Ibu Sitti Hajar, S.IP yang telah bersedia dan membantu penulis dalam pengumpulan data selama melakukan penelitian di UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala.

Terimakasih juga untuk para sahabat, dan teman-teman S1-Ilmu Perpustakaan 2012, khususnya untuk unit 03 yang luar biasa terutama untuk

Nur'aini, Wahyu Diana, Kurnia safitri, Khairunnisa serta kakak-kakak yang ada di lingkungan taman baca Fakultas Adab dan Humaniora khususnya Sri Hardianty, S.IP dan Wandi Syaputra, S.IP. Terimakasih juga kepada semua pihak yang penulis tidak sebutkan yang telah banyak membantu..

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dalam perbaikan penulisan selanjutnya. Semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Aamiin.

Banda Aceh, 16 Agustus 2016

Penulis,

Siti Suryanti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Penjelasan Istilah	8
BAB II: KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka	11
B. Manajemen Perpustakaan	13
1. Pengertian Manajemen Perpustakaan Berstandar ISO 9001:2008.....	14
2. Manajemen Perpustakaan Dalam Bentuk Visi dan Misi	17
C. Kesiapan Pustakawan	22
1. Pengertian Kesiapan Pustakawan.....	22
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Pustakawan.....	26
D. Manajemen Perpustakaan Berstandar ISO9001:2008 dan Dampaknya Terhadap Kesiapan Pustakawan	28
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian.....	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Fokus Penelitian.....	33
D. Asumsi Penelitian	34
E. Kredibilitas.....	35
F. Teknik Pengumpulan Data.....	35
G. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	39
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Perpustakaan Universitas Syiah Kuala	41
B. Hasil Penelitian	45
C. Pembahasan	62

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	67
B. Saran-Saran	68

DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

- Tabel 4.1 Pendapat informan mengenai keharusan berubah pada perpustakaan
- Tabel 4.2 Pengetahuan pustakawan mengenai visi misi perpustakaan
- Tabel 4.3 Pendapat informan mengenai dorongan positif terhadap perubahan visi dan misi perpustakaan
- Tabel 4.4 Pendapat informan tentang strategi pencapaian visi dan misi sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai
- Tabel 4.5 Pendapat informan tentang program perpustakaan mendukung visi dan misi perpustakaan
- Tabel 4.6 Pendapat informan tentang perbaikan visi dan misi UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala
- Tabel 4.7 Pendapat informan tentang perubahan yang signifikan mengenai budaya kerja sebelum dan setelah ISO 9001:2008
- Tabel 4.8 Pendapat informan tentang tugas yang menantang yang diberikan oleh perpustakaan
- Tabel 4.9 Pendapat informan tentang kesesuaian gaji dan beban kerja yang diberikan
- Tabel 4.10 Pendapat informan tentang pemanfaatan waktu luang untuk meningkatkan keahlian dibidang perpustakaan
- Tabel 4.11 Pendapat informan tentang penghargaan yang diberikan perpustakaan kepada pustakawan
- Tabel 4.12 Pendapat informan tentang hubungan sosial dan komunikasi antar sesama pustakawan

DAFTAR LAMPIRAN SKRIPSI

Lampiran 1. Angket Penelitian

Lampiran 2. Pedoman Wawancara

Lampiran 3. Surat Keputusan Pengangkatan Pembimbing dari Prodi S1 Ilmu Perpustakaan

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian Dari Dekan Fakultas Adab Dan Humaniora UIN Ar-Raniry

Lampiran 5. Surat Izin Penelitian Dari UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala

Lampiran 6. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari UPT Perpustakaan

Universitas Syiah Kuala

Lampiran 7. Dokumen Perubahan Visi dan Misi Perpustakaan Unsyiah

Lampiran 8. Dokumen Peraturan Chek in

Lampiran 9. Dokumen Data Pustakawan Unsyiah

Lampiran 10. Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Dampak Perubahan Manajemen Perpustakaan Berstandar ISO 9001:2008 Terhadap Kesiapan Pustakawan Pada Perpustakaan Universitas Syiah Kuala”. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana dampak perubahan visi dan misi perpustakaan berstandar ISO 9001:2008 terhadap kesiapan pustakawan pada UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dampak perubahan visi misi perpustakaan berstandar ISO 9001:2008 terhadap kesiapan pustakawan pada UPT perpustakaan Universitas Syiah Kuala. Peneliti menggunakan metode *kualitatif dengan pendekatan deskriptif*. Teknik pengumpulan data dengan cara dokumentasi, wawancara dan angket. Informan dalam penelitian ini berjumlah 23 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan perubahan visi dan misi perpustakaan belum berdampak secara utuh terhadap kesiapan pustakawan. Perubahan manajemen perpustakaan berstandar ISO 9001:2008 sudah terlaksana dengan baik namun pustakawan dikategorikan belum sepenuhnya siap dalam menghadapi perubahan tersebut.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara umum manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja.¹ Tidak ada organisasi yang berjalan tanpa adanya manajemen, sebab manajemen adalah landasan utama untuk membangun sebuah organisasi.

Secara operasional manajemen adalah proses mengkoordinasikan (*Coordination, integration, simplification, synchronization sumber daya manusia, material, dan metode (men, materials, methods)*) dengan cara menerapkan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.² Apabila fungsi-fungsi manajemen telah terlaksana dengan optimal, maka semua kegiatan dalam perpustakaan perguruan tinggi akan berjalan dengan baik.

Salah satu bagian penting perpustakaan perguruan tinggi adalah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu perpustakaan harus memberikan layanan informasi untuk keperluan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk mendukung kegiatan perguruan tinggi

¹ Yayat M. Herujito, *Dasar-dasar manajemen*, (Yogyakarta: Grasindo, 2001), hlm. 2.

² Zulkifli Amsyah, *Manajemen sistem informasi*, (Jakarta : Gramedia pustaka Utama, 2005), hlm. 60.

tersebut, Perpustakaan harus menciptakan visi dan misi yang baik guna mencapai tujuan perpustakaan dan perguruan tinggi dalam kurun waktu tertentu.

Seperti pada penjelasan pada kutipan berikut:

Dalam melakukan perencanaan, visi sangat diperlukan sejak awal perencanaan, visi itu kemudian dituangkan dalam wujud misi sehingga terciptalah program-program dari misi tersebut. Dalam Islam, visi adalah sesuatu yang sangat jelas, visi yang bersifat abadi selalu menempel pada setiap diri. Visi abadi itu adalah menjadikan semua potensi yang kita miliki sebagai sebuah kekuatan yang dikelola dengan baik dan bermanfaat.³

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa visi dan misi dalam organisasi perpustakaan merupakan landasan utama dalam sebuah perpustakaan, dan bertujuan untuk mengembangkan kinerja, proses dan sumber daya dalam melakukan peningkatan secara terus menerus, agar perpustakaan dapat berkembang menjadi lembaga pengelola informasi yang lebih maju sesuai dengan perkembangan informasi dan kebutuhan pengguna.

Upaya untuk memberikan mutu atau kualitas yang terbaik kepada pengguna maka diperlukan penjamin mutu, yang bertujuan untuk memberikan keyakinan bahwa produk atau jasa yang dihasilkan perpustakaan memenuhi persyaratan pengguna, yang telah melalui proses pelaksanaan audit, pelatihan, analisis kerja teknis, dan petunjuk teknik untuk peningkatan mutu.⁴ Salah satu standar sistem manajemen mutu yang paling populer adalah ISO 9001:2008, standar ini bersifat sangat umum sehingga dapat diterapkan pada semua jenis perpustakaan dan organisasi. ISO 9001: 2008 adalah sistem manajemen mutu ISO

³Didin hafidhuddin, *Manajemen syariah dalam praktik* (Jakarta: gema insani press, 2003), hlm.92.

⁴Hadiwardjo, Bambang, *Masuki Pasar Internasional Dengan ISO 9000 Sistem Manajemen Mutu*. (Jakarta: Ghalia Indonesia)

9001 hasil revisi tahun 2008 yang menetapkan persyaratan-persyaratan dan rekomendasi untuk desain dan penilaian dari suatu sistem manajemen kualitas, yang bertujuan untuk menjamin bahwa organisasi memberikan produk (barang/jasa) yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan.⁵

Perpustakaan Universitas Syiah Kuala (Unsyiah) adalah perpustakaan perguruan tinggi pertama di Aceh yang berhasil meraih sertifikat ISO 9001:2008, pada tanggal 10 Juli 2015.⁶ Untuk mempertahankan pencapaian *The International Organization for Standardization* (ISO) perpustakaan Universitas Syiah Kuala meningkatkan kualitas pelayanan, baik dalam pelayanan pustakawan dan pelayanan jam kunjung perpustakaan sehingga banyak manajemen perpustakaan yang dirubah untuk mempertahankan ISO tersebut, dan yang paling mendasar adalah perubahan visi dan misi pada perpustakaan Universitas Syiah Kuala.

Perubahan telah menjadi kebutuhan primer bagi kehidupan organisasi, perubahan merupakan salah satu aspek yang paling kritis untuk menciptakan manajemen yang efektif.⁷ Perubahan manajemen akan sangat mempengaruhi kesiapan pustakawan di mana pustakawan merupakan salah satu unsur SDM penunjang utama dalam penyelenggaraan visi dan misi perpustakaan. Pustakawan

⁵Gaspersz, Vincent, *ISO 9001: 2000 and Continual Quality Improvement*. (Jakarta: Gramedia pustaka utama, 2002), hlm.1.

⁶Bakri, *Pustaka Unsyiah raih ISO*, akses melalui <http://aceh.tribunnews.com/2015/07/13/pustaka-unsyiah-raih-iso>, pada tanggal 17 Desember 2015

⁷Zulkarnain, Sherry Hadiyani. *Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah*. Jurnal Psikologi Vol,41 No.1. Juni 2014: 17-33, akses melalui http://jurnal.psikologi.ugm.ac.id/index.php/fpsi/article/download/186/pdf_39, pada 5 februari 2016

juga merupakan tenaga profesional (*brainware*) yang bertugas menunjang perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran di perguruan tinggi.

Kesiapan adalah kepercayaan pustakawan bahwa mereka mampu melaksanakan perubahan yang diusulkan (*self efficacy*), perubahan yang diusulkan tepat untuk dilakukan organisasi (*appropriateness*), pemimpin berkomitmen dalam perubahan yang diusulkan (*management support*), dan perubahan yang diusulkan akan memberikan keuntungan bagi anggota organisasi (personal benefit).⁸ Seorang yang dinyatakan siap untuk berubah akan menunjukkan perilaku manerima, merangkul, dan mengadopsi rencana perubahan yang dilakukan. Kesiapan juga berkaitan dengan sejauh mana karyawan siap secara mental, fisik, sedia untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan dan perubahan organisasi.

Perubahan perpustakaan tidak akan berhasil tanpa mengubah individunya. Mengelola perubahan organisasi sesungguhnya adalah mengelola karyawan yang terlibat dalam proses perubahan perpustakaan karena pustakawan merupakan sumber dan alat dalam perubahan.⁹ Sebegitu besarnya peran pustakawan, maka pustakawan hendaknya selalu membuat peningkatan terus menerus, baik dalam segi kompetensi maupun kinerjanya di perpustakaan perguruan tinggi dalam melayani pemustaka.

⁸Holt. *Readiness for Organizational Change The Systematic Development of a Scale*. *Journal of Applied Behavioral Science*. The journal of applied behavioral science, June 2007 vol. 43 no. 2 232-255. akses melalui <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/46169/3/Chapter%20II.pdf>. Pada tanggal 5 Februari 2016

⁹hasan-achmad, *Buku kesehatan organisasi*, akses melalui <http://dokumen.tips/documents/buku-kesehatan-organisasi.html>, Pada tanggal 9 Februari 2016.

Dalam pekerjaan terdapat beberapa faktor yang dapat menghalangi profesionalisme seseorang dalam bekerja baik secara psikis ataupun psikologis di antaranya adalah perasaan tidak puas hati, pengetahuan, kurang puas dalam bekerja, tekanan kerja dan kebosanan yang diakibatkan oleh kesalahan dalam memilih pekerjaan, penilaian prestasi yang tidak adil, dan kurang latihan, serta pembangunan diri dari pekerja.¹⁰ Kepentingan pekerjaan dapat dilihat oleh manusia itu sendiri, manusia membutuhkan berbagai keperluan baik secara fisikal ataupun secara psikologikal seperti tempat tinggal, kebahagiaan, keluarga, teman, pendidikan dan sebagainya.

Dalam penelitian ini peneliti akan mengkaji mengenai kesiapan pustakawan untuk menjalankan perubahan manajemen perpustakaan Universitas Syiah Kuala berstandar ISO 9001: 2008. Perpustakaan sebagai salah satu lembaga organisasi yang bergerak dalam bidang informasi sangat membutuhkan pustakawan yang profesionalisme dalam bidangnya di mana pustakawan sebagai karyawan pada perpustakaan Universitas Syiah Kuala.

Dari penelitian awal di lapangan bahwa pencapaian ISO dan perubahan manajemen perpustakaan terutama pada visi dan misi dari perpustakaan, menuntut pustakawan di perpustakaan Universitas Syiah Kuala untuk lebih bekerja ekstra dan melakukan peningkatan terus menerus serta memberikan pelayanan prima demi kepuasan pengguna dan mempertahankan akreditasi ISO yang telah diraih beberapa waktu lalu.

¹⁰Ishak Bin Mad Shah. *Pengenalan Industri dan Organisasi*. (Johor Darul Ta'zim: Universitas Teknologi Malaysia, 2002), hlm.1.

Untuk menjalankan kegiatan tersebut kegiatan pelayanan di perpustakaan di tingkatkan, sebagai pengelola informasi pustakawan harus melayani kegiatan tersebut sampai waktu yang telah ditentukan, sistem loker tidak diberlakukan lagi, sehingga pustakawan memiliki tugas tambahan di perpustakaan, yaitu memperketat sistem keamanan dengan cara pemeriksaan barang bawaan pengunjung satu persatu sebelum masuk dan setelah keluar dari perpustakaan.

Berangkat dari hal tersebut, penulis tertarik penulis merasa perlu melakukan penelitian lebih lanjut mengenai perubahan manajemen perpustakaan berstandar ISO 9001:2008 UPT Perpustakaan Unsyiah. Penelitian ini berjudul: **“Dampak Perubahan Manajemen Perpustakaan Berstandar ISO 9001:2008 Terhadap Kesiapan Pustakawan Pada Perpustakaan Universitas Syiah Kuala”**.

B. Rumusan Masalah

Beranjak dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana dampak perubahan visi dan misi perpustakaan berstandar ISO 9001:2008 terhadap kesiapan pustakawan pada perpustakaan Unsyiah?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk: Mengetahui dampak perubahan manajemen berstandar ISO 9001:2008 terhadap kesiapan pustakawan pada perpustakaan Unsyiah.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis ataupun praktis:

a. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai motivator kegiatan penelitian dan pengembangan pengetahuan baru dalam bidang Ilmu Perpustakaan.

b. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pengguna perpustakaan Universitas Syiah Kuala mengenai pentingnya manajemen perencanaan, khususnya pada visi dan misi terhadap psikologi pustakawan. Hasil penelitian ini juga akan memberikan bahan

referensi pendukung bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian serupa dalam konteks yang berbeda.

D. Penjelasan istilah

Berikut ini, beberapa istilah penting yang terdapat pada judul penelitian.

Adapun istilah tersebut di antaranya:

1. Dampak

Dampak adalah benturan, pengaruh kuat yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah suatu keadaan di mana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi.¹¹ Maksud dampak dalam penelitian ini adalah dampak antara variabel perubahan manajemen perpustakaan berstandar ISO 9001:2008 terhadap variabel kesiapan pustakawan. Perubahan manajemen dianggap dapat mempengaruhi kesiapan pustakawan.

2. Perubahan Manajemen Perpustakaan Berstandar ISO 9001:2008

Perubahan manajemen perpustakaan berstandar ISO 9001:2008 adalah perubahan manajemen perpustakaan berstandar Internasional yang lebih mengatur kepada sistem manajemen mutu (Quality Management System) sebuah perpustakaan, yang di dalamnya terdapat *Standar Operating Procedure* (SOP), instruksi kerja (*work instruction*), tujuan dan sasaran mutu (*Quality objective*), dan juga program mutu (*quality program*).

¹¹Akses melalui <http://kbbi.web.id/dampak>. Pada tanggal 25 Desember 2015.

Perubahan manajemen perpustakaan berstandar ISO bertujuan untuk menjamin bahwa organisasi akan memberikan produk (barang/jasa) yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan.¹²

Perubahan manajemen berstandar ISO 9001:2008 yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perubahan manajemen yang sebelumnya belum mendapatkan standar menjadi manajemen berstandar internasional. Pada penelitian ini manajemen yang mendasar yaitu perubahan visi dan misi perpustakaan yang menuntut pustakawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perpustakaan dari segi perubahan visi dan misi tersebut.

3. Kesiapan pustakawan

Kesiapan pustakawan diartikan sebagai suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa mengalami kesulitan, hambatan, dengan hasil maksimal, dan target yang telah ditentukan.¹³ Kesiapan pustakawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesiapan yang merupakan suatu kemampuan dan perilaku seseorang yang diperlukan pada setiap pekerjaan yang berhubungan dengan perpustakaan terutama bagi pustakawan pada perpustakaan Universitas Syiah Kuala, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan Perpustakaan Universitas Syiah Kuala.

¹² Gaspersz, Vincent. *ISO 9001:2000 and continual quality improvement*, (Jakarta: Gramedia pustaka utama, 2002). hlm. 17

¹³ Agus Fitri Yanto, *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*, (Jakarta: Dinamika Cipta, 2006), hlm. 9

Kesiapan pustakawan dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Selain itu kesiapan juga dapat dilihat dari perilaku pustakawan, yang meliputi etos kerja, integritas, keterbukaan, maupun peran sosial di masyarakat.¹⁴

¹⁴ Sugrng wahyuntini, *Kesiapan pustakawan Indonesia Menyongsong MEA 2015*, diakses melalui <http://pustakawan.perpusnas.go.id/jurnal/2015/Kesiapan%20Pustakawan%20Indonesia%20Menyongsong%20MEA%202015.pdf>, tanggal 26 Juni 2016

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran penulis yang pernah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa penelitian sejenis ini yang pernah dilakukan sebelumnya. Meskipun pada penelitian tersebut memiliki beberapa kemiripan dengan penelitian yang penulis lakukan namun dalam penelitian tersebut juga memiliki beberapa perbedaan dalam hal variabel, fokus penelitian, tempat serta waktu.

Penelitian Masitah mengenai *Ketersediaan Koleksi Berdasarkan ISO 11620:2008 dan Kaitannya Dengan Efektivitas Pelayanan Di UPT Perpustakaan Unsyiah*. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui ketersediaan koleksi prodi Bahasa Indonesia berdasarkan ISO dan kaitannya dengan efektivitas pelayanan perpustakaan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui angket, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketersediaan koleksi prodi Bahasa Indonesia masih kurang tersedia dan kurang sesuai dengan kurikulum perkuliahan prodi Bahasa Indonesia, dan dari segi pelayanan yang tersedia di perpustakaan sudah efektif dalam proses penelusuran koleksi dan pemenuhan kebutuhan informasi yang diberikan oleh pustakawan.¹

¹Masitah, *Ketersediaan koleksi Berdasarkan ISO 11620:2008 dan Kaitannya dengan Efektivitas Pelayanan Di UPT Perpustakaan Unsyiah*, (Skripsi tidak dipublikasi), (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2015), hlm. 53.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Asyra Sulistina dengan judul, *Evaluasi Kinerja Layanan Perpustakaan Universitas Sumatra Utara Menggunakan Standar ISO 11620*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja layanan perpustakaan USU menggunakan standar ISO 11620. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Pengukuran masing-masing indikator dihitung dengan menggunakan rumus standar ISO 11620. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengamatan studi kepustakaan. Ketersediaan judul/dokumen dikategorikan sangat baik yaitu (71,42%). Hasil penelitian menunjukkan indikator kinerja memiliki tingkat persentase sangat tinggi atau diatas batas skala yang ditetapkan.

Hal ini berarti bahwa kinerja pustakawan di Perpustakaan USU telah dimanfaatkan dengan baik oleh penggunanya. Layanan umum (Persentase target populasi yang dicapai mengatakan sangat berhasil dengan persentase 100%).²

Penelitian Robi'atul Chalimah mengenai *Implementasi Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2008 Di Perpustakaan Universitas Sanata Dharma*. Penelitian tersebut bertujuan untuk: (1) mengetahui implementasi sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 di Perpustakaan Universitas Sanata Dharma (PUSD); (2) mengetahui faktor pendukung dan kendala dalam implementasi sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 di PUSD; (3) mengetahui manfaat dalam sistem manajemen ISO 9001:2008 di PUSD. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, observasi, dan wawancara mendalam.

²Asyra Sulistina, "Evaluasi Kinerja Layanan Perpustakaan Universitas Sumatera Utara Menggunakan Standar ISO 11620", (Skripsi online). Diakses melalui situs <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/18/08/7>, pada tanggal 17 Juni 2016

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Perpustakaan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta mengimplementasikan sistem manajemen sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 diawali dengan proses transformasi ISO 9001:2000 ke ISO 9001:2008, melakukan tahapan-tahapan implementasi sistem manajemen mutu ISO:2008 serta menginterpretasikan semua klausul yang ada di klausul ISO 9001:2008. Lima pilar utama klausul ISO 9001:2008 yaitu: (a) Sistem manajemen mutu; (b) Tanggung jawab manajemen; (c) Manajemen sumber daya; (d) Realisasi Produk; dan Analisis, pengukuran dan peningkatan.³

Ketiga penelitian diatas memiliki ruang lingkup yang sama dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Penelitian pertama fokus pada ketersediaan koleksi berdasarkan ISO 11620:2008, penelitian kedua fokus pada evaluasi kinerja layanan perpustakaan menggunakan standar ISO 11620, penelitian ketiga fokus pada implementasi sistem manajemen mutu ISO 9001:2008, sedangkan penelitian yang penulis lakukan berfokus kepada perubahan manajemen berstandar ISO 9001:2008 yang lebih terfokus pada visi dan misi terhadap kesiapan pustakawan.

B. Manajemen Perpustakaan Berstandar ISO 9001:2008

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2014 tentang perpustakaan, pasal 1 butir 2 disebutkan: “Standardisasi adalah proses merumuskan, menetapkan, menerapkan, dan merevisi standar yang dilaksanakan secara tertib dan bekerja sama dengan semua pihak terkait”. Untuk merumuskan, dan

³ Robi'atul Chalimah, “*Implementasi sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Di Perpustakaan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*”, (skripsi online) Diakses melalui situs <http://digilib.uin-suka.ac.id/5891/>, pada tanggal 11 Desember 2015

menetapkan standar tersebut diperlukan akreditasi demi mencapai suatu standarisasi, seperti yang disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Pasal 1 butir 3 disebutkan bahwa “Akreditasi adalah rangkaian kegiatan proses pengakuan formal oleh lembaga akreditasi yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk melakukan kegiatan sertifikasi tertentu”.⁴

Implementasi *Total Quality Management* membuat organisasi harus memelihara standar mutu di segala aspek bisnis organisasi. Standar sistem manajemen mutu (SMM) yang telah berkembang dan tepat untuk dunia pendidikan adalah ISO 9001, alat pencapaian tujuan mutu yang diharapkan mampu menjawab tantangan globalisasi dengan cara meningkatkan efisiensi dan efektifitas untuk memuaskan para *stakeholder*.⁵

1. Pengertian Manajemen Perpustakaan Berstandar ISO 9001:2008

Manajemen perpustakaan berarti seni dan teknik mengorganisasikan semua sumber daya yang ada di perpustakaan, yang meliputi informasi dan sumber-sumber informasi, baik dalam bentuk tercetak maupun dalam bentuk

⁴ Fitri, *PP no. 24 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan UU tentang Perpustakaan*, akses melalui <http://www.kopertis12.or.id/2014/05/13/pp-no-24-tahun-2014-tentang-pelaksanaan-uu-tentang-perpustakaan.html>, tanggal 26 Maret 2016

⁵ Dony Hendartho, “Analisis Implementasi Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2008 Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mandala Indonesia”, diakses melalui situs http://www.stiami.ac.id/jurnal/detail_jurnal/20/121-analisis-implementasi-sistem-manajemen, pada tanggal 15 Juni 2016

noncetak, dengan tujuan untuk pemanfaatan secara optimal bagi penggunaannya.⁶

Manajemen pada perpustakaan juga merupakan suatu pendelegasian tanggung jawab dan wewenang kepada seluruh pustakawan dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi tim kerja multidisipliner untuk berperan aktif dalam merancang dan memperbaiki produk, jasa, proses, sistem dalam lingkungan perpustakaan.⁷

Untuk menciptakan lingkungan yang kondusif perpustakaan memerlukan perubahan secara spesifik, melalui perubahan manajemen perpustakaan yang memadai, guna melakukan perubahan organisasi. Manajemen yang memadai akan membuat seluruh aktifitas lembaga akan mengarah pada tujuan lembaga yang telah ditetapkan, sehingga seluruh elemen dalam suatu lembaga akan berusaha menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan organisasi perpustakaan.

Terdapat suatu standar untuk sistem yang diterapkan oleh manajemen, semakin baik sistem yang diterapkan manajemen dalam organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi untuk mendapatkan standar Internasional bagi penerapan sistem manajemen di dalam organisasinya. ISO 9001 merupakan standard International yang mengatur tentang sistem management Mutu (*Quality Management System*), oleh karena itu seringkali disebut sebagai “ISO 9001, QMS” adapun tulisan 2008 menunjukkan tahun revisi, maka ISO

⁶ Pawit M. Yusup, *Perspektif Manajemen Pengetahuan, Informasi, Komunikasi, Pendidikan dan Perpustakaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 433

⁷ Qolyubi, Syihabuddin dkk. *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, (Yogyakarta: Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2003), hlm. 202

9001:2008 adalah sistem manajemen mutu ISO 9001 hasil revisi tahun 2008 sebagai bentuk penyempurnaan atas revisi tahun 2000. Pengelolaan sistem manajemen mutu versi 2008 adalah versi terbaru yang diterbitkan pada Desember 2008.⁸

Sistem ISO 9001:2008 fokus pada efektifitas proses *continual improvement* dengan pilar utama pola berpikir PDCA, di mana dalam setiap proses senantiasa melakukan perencanaan yang matang, implementasi yang terukur dengan jelas, dilakukan evaluasi dan analisis data yang akurat serta tindakan perbaikan yang sesuai dan pengawasan pelaksanaannya agar benar-benar bisa menuntaskan masalah yang terjadi di organisasi. Pilar berikutnya yang digunakan demi menyesuaikan proses implementasi ISO 9001, maka ditetapkan 8 prinsip manajemen mutu yang bertujuan untuk mengimprovisasi kinerja sistem agar proses berlangsung sesuai dengan fokus utama yaitu efektifitas *continual improvement*. 8 prinsip tersebut adalah:⁹

- 1) *Customer Focus*: Semua aktifitas perencanaan dan implementasi sistem semata-mata untuk memuaskan customer.
- 2) *Leadership*: Top Management berfungsi sebagai *leader* dalam mengawal implementasi sistem bahwa semua gerak organisasi selalu terkontrol dalam suatu komando dengan komitmen yang sama dengan gerak yang sinergi pada setiap gerak organisasi.
- 3) Keterlibatan semua orang: Semua elemen dalam organisasi terlibat dan *concern* dalam implementasi sistem manajemen mutu sesuai fungsi kerjanya masing-masing, bahkan hingga *office boy* sekalipun hendaknya senantiasa melakukan yang terbaik dan membuktikan kinerjanya layak serta berkualitas, pada bidangnya.
- 4) Pendekatan proses: Aktifitas manajemen sistem selalu mengikuti alur proses yang terjadi dalam organisasi pendekatan pengelolaan proses dipetakan melalui *business process*.

⁸Wawan Setyawan, *Prinsip Dasar ISO 9001:2008*, diakses dari situs <http://www.infometrik.com/wp-content/uploads/2009/06/PRINSIP-DASAR-ISO-9001.pdf>, tanggal 27 Maret 2016

⁹ *Ibid.*,

- 5) Pendekatan sistem ke manajemen: Implementasi sistem mengedepankan pendekatan pada cara pengelolaan (managemen) proses bukan sekedar menghilangkan masalah yang terjadi.
- 6) Perbaikan berkelanjutan: Improvement, adalah roh implementasi ISO 9001:2008
- 7) Pendekatan fakta sebagai dasar pengambilan keputusan: Setiap keputusan dalam implementasi sistem selalau didasarkan pada fakta dan data.
- 8) Kerjasama yang saling menguntungkan dengan pemasok: Suplier bukanlah pembantu, tetapi mitra usaha, *business partner* karena itu harus terjadi pola hubungan saling menguntungkan.

2. Manajemen Perpustakaan Dalam Bentuk Visi dan Misi

Fungsi keberadaan suatu perpustakaan adalah untuk mencapai suatu tujuan. Untuk itu tujuan perlu dideskripsikan secara jelas untuk menjadi tolak ukur keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian tersebut.¹⁰ Tujuan merupakan hasil dari sasaran khusus yang diharapkan dapat dicapai. Sebuah rencana merupakan pernyataan dari apa yang dibutuhkan untuk dilakukan sehingga mencapai tujuan.

Menurut Robbins dan Coulter dalam buku *Pengantar Manajemen* mendefenisikan “perencanaan sebagai sebuah proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi, menentukan strategi untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut secara menyeluruh, serta merumuskan sistem perencanaan yang menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi hingga tercapainya tujuan organisasi”.

Perencanaan merupakan pijakan lebih lanjut dari tahapan tugas-tugas manajerial yaitu pengorganisasian (*Organizing*)– mengalokasikan dan mengatur sumber-sumber produksi untuk mencapai tugas-tugas pokok;

¹⁰ Wibowo. *Manajemen Perubahan Edisi Ketiga*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 67

pengarahan (*Leading*) -mengarahkan usaha sumber daya manusia untuk menjamin tercapainya penyelesaian tugas dengan sempurna, dan pengawasan (*Controlling*)–memonitor tercapainya tugas dan mengambil tindakan koreksi yang diperlukan.¹¹ Perencanaan mengembangkan “fokus” dan “fleksibilitas”. Perpustakaan yang memiliki fokus akan mengetahui apa yang terbaik, mengetahui apa yang dibutuhkan oleh pengunjungnya dan mengetahui bagaimana melayani pengguna dengan baik.

Aktivitas perencanaan dapat bervariasi dari prosedur formal dan kompleks sampai pada yang sederhana dan informal, namun demikian substansi aktivitas perencanaan tetaplah sama. Rencana dan perencanaan selalu melibatkan tujuan, tindakan, sumberdaya dan implementasi yang diarahkan menuju peningkatan performa organisasi dimasa datang.¹² Sebuah rencana yang efektif akan memberikan tujuan yang baik untuk organisasi secara keseluruhan maupun untuk masing-masing bagian dari organisasi.

Banyak pendapat yang membahas tentang perencanaan, menurut Gibson “Perencanaan berfokus pada masa depan: apa yang harus dicapai dan bagaimana. Fungsi perencanaan termasuk aktifitas manajerial yang menetapkan tujuan-tujuan untuk masa depan dan sarana yang tepat untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut”.¹³ Sedangkan Robbins dan Coulter berpendapat dalam buku *Pengantar Manajemen* “terdapat empat fungsi dari perencanaan, yaitu perencanaan berfungsi sebagai arahan, perencanaan

¹¹ John R. Schermerhorn, *Manajemen – Buku I*, (Yogyakarta: Andi, 1997), hlm.150

¹² James L. Gibson, James H. Donnelly, *Manajemen*, Ed.9 (Jakarta: Erlangga.1996), hlm.

¹³ *Ibid*, hlm. 172

meminimalkan dampak dari perubahan, perencanaan meminimalkan pemborosan dan kesia-siaan serta perencanaan menetapkan standar dalam kualitas”.¹⁴

Perencanaan adalah segala bentuk konsep dan dokumentasi yang menggambarkan bagaimana tujuan akan dicapai dan bagaimana sumberdaya perpustakaan akan dialokasikan, penjadwalan dari proses pencapaian tujuan, hingga segala hal yang terkait dengan pencapaian tujuan. Dari segi keluasan dan waktu pencapaian tujuan dapat dibedakan menjadi tiga yaitu:

- 1) Tujuan Strategis, yaitu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam jangka waktu yang relative lama antara 3-5 tahun atau lebih.
- 2) Tujuan Tektis, yaitu tujuan yang ingin dicapai oleh perpustakaan dalam jangka waktu menengah, biasanya dalam jangka waktu antara 1-3 tahun.
- 3) Tujuan Operasional, yaitu tujuan yang ingin dicapai dalam satu periode perpustakaan, biasanya antara 6 bulan hingga 1 tahun.¹⁵

Dari ketiga jenis pencapaian tujuan tersebut terdapat keterkaitan antara satu dengan yang lain. Tujuan operasional akan mendukung tercapainya tujuan teknis, dan tujuan teknis akan mendukung tercapainya tujuan strategis, tujuan strategis inilah yang kemudian menjadi indikator tercapainya perencanaan dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Perencanaan juga harus lebih didasarkan atas pemikiran yang realistis dan fakta-fakta yang sebenarnya tentang persyaratan-persyaratan yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran dibanding sarana pribadi membuat rencana. Agar tercapai perencanaan tersebut, proses pemikiran harus

¹⁴ Ernie Tisnawati S dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*. Ed.1, (Jakarta: Kencana.2010), hlm. 97

¹⁵ *Ibid.*, hlm.101

didasarkan atas pemikiran objektif dan dituangkan dalam sebuah visi atau tujuan masa depan yang akan kita raih.¹⁶

Setiap perencanaan pada organisasi perlu membuat visi dan misi untuk memulai sebuah organisasi, termasuk pada organisasi perpustakaan. Visi mendeskripsikan cara memandang dunia perpustakaan, sedangkan misi mendeskripsikan tujuan perpustakaan. Visi dan misi akan dipresentasikan dalam bagian visi dan misi dalam bagian rencana perpustakaan.

Visi adalah cara memandang tentang kondisi dan situasi masa depan, visi juga dapat diartikan sebagai gambaran keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dan secara rasional dapat diwujudkan. Visi perpustakaan perguruan tinggi tidak lepas dari pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi, yakni pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.¹⁷

Sebuah pernyataan visi yang ideal harus memenuhi kriteria sebagai berikut:¹⁸

- a. Singkat; idealnya satu kalimat dan paling panjang tidak lebih dari satu paragraph.
- b. *To the point*; tidak berputar-putar.
- c. Fokus kepada satu pemikiran atau satu topic.
- d. Memiliki pandangan ke depan yang cukup jauh dan konsep “besar” yang tidak dapat diukur.
- e. Menyajikan fokus dan arah tertentu untuk diikuti oleh sebuah perpustakaan.

¹⁶ T. Hani Handoko. *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1997), hlm.104

¹⁷ Wiji Suwarno. *Pengetahuan Dasar Perpustakaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 82

¹⁸ Michael Miller. *Alpha Teach Yourself: Bussines Plans dalam 24 Jam*, (Jakarta: Prenada, 2008), hlm.178

Visi akan tetap menjadi visi atau visi akan tidak lebih dari sekedar angan-angan apabila tidak bias direalisasikan kedalam aktivitas-aktivitas yang bias mendukung tercapainya tujuan, sehingga untuk merealisasikan visi tersebut diperlukan usaha formal yang tegambar dalam bentuk misi.

Misi merupakan penjabaran dari visi. Visi merupakan suatu yang filosofis, idealis dan realistis, sementara misi merupakan pokok-pokok penjabaran kegiatan yang harus dirumuskan agar lebih realistis dalam pencapaiannya.¹⁹

Pernyataan misi yang ideal memiliki kriteria sebagai berikut:²⁰

- a. Ringkas, idealnya satu kalimat dan tidak lebih dari satu paragraf.
- b. Menyajikan arah yang jelas bagi perpustakaan.
- c. Harus menentukan parameter bagi perpuatakaan
- d. Pernyataan misi harus dapat diterima
- e. Pernyataan misi harus diukur dalam istilah umum.

Misi sebuah organisasi adalah tujuan dan alasan mengapa organisasi tersebut ada. Misi akan memberikan arah sekaligus batasan proses pencapaian tujuan. Misi sebenarnya hanya sekedar usaha formal untuk memperjelas apa yang dikehendaki oleh sebuah organisasi ketika pertama kali mendirikan organisasi tersebut.²¹

Misi di dalam organisasi menjadi sesuatu yang penting dan ada beberapa alasan mengapa misi dikatakan penting:²²

- a. Membantu untuk lebih memfokuskan usaha pencapaian tujuan.
- b. Membantu mencegah terjadinya konflik dalam organisasi.

¹⁹ *Ibid.*, hlm.179

²⁰ Wiji Suwarno, *Pengetahuan....*, hal. 83

²¹ Corwn Dirgantoro. *Manajemen Stratejik: Konsep, Kasus, dan Implementasi*, (Jakarta: Grasindo, 2001), hlm.28

²² *Ibid.*, hlm.30

- c. Memberikan dasar bagi pengalokasian sumberdaya.
- d. Menetapkan kerangka tanggung jawab dalam organisasi.
- e. Sebagai dasar bagi pengembangan tujuan organisasi.

Dalam *statement* misi banyak informasi yang bisa kita dapatkan tentang organisasi. Seluruh informasi tersebut bersifat spesifik dan langsung berhubungan dengan organisasi yang bersangkutan. Beberapa informasi dasar biasanya tersebut biasanya adalah;

- a. *Costomer*
- b. Produk atau jasa organisasi
- c. Pasar
- d. Teknologi
- e. Tujuan/*objective*
- f. Filosofi organisasi
- g. *Concern* untuk pertumbuhan, keuntungan, *servive*
- h. *Concern* terhadap karyawan
- i. *Image*

Visi dan misi biasanya dinyatakan dalam sebuah *statement*, secara sederhana bisa dikatakan bahwa *statement* misi lebih ditujukan untuk menjawab pertanyaan, “*Whats is our business*”, sedangkan *statement* visi untuk menjawab pertanyaan, “*What do we want to become*”.

C. Kesiapan Pustakawan

1. Pengertian Kesiapan Pustakawan

Kesiapan menurut kamus psikologi adalah “tingkat pengembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu”.²³ Menurut Holt, Armenakis dalam skripsi Annisyafitri Saphira Dewi “kesiapan didefenisikan sebagai sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi (apa yang

²³ Chaplin, J.P. *Kamus Lengkap Psikologi: Kartini Kartono*, Trans, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 419

berubah), proses (bagaimana perubahan diimplementasikan), konteks (lingkungan dimana perubahan terjadi), dan individu (karakteristik individu yang diminta untuk berubah) yang terlihat di dalam suatu perubahan”.²⁴

Sejalan dengan itu Madsen, Miller & John dalam Skripsi Annisyafitri Saphira Dewi menjelaskan kesiapan sebagai sebuah kumpulan dari pikiran-pikiran dan intensi-intensi terhadap usaha kearah perubahan yang jelas. Menurutnya kesiapan untuk berubah lebih dari hanya sekedar memahami dan mempercayai perubahan itu. Kesiapan untuk berubah akan meningkatkan potensi bagi efektivitas usaha perubahan.²⁵

Kesiapan (*readiness*) adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada atau kecendrungan untuk memberikan respon.²⁶

Kesiapan masih merupakan sikap atau kesediaan untuk bertindak, bukan pelaksanaan motif tertentu. Dengan kata lain bahwa kesiapan atau sikap itu belum merupakan tindakan atau aktivitas, tetapi merupakan suatu

²⁴ Annisyafitri Saphira Dewi, *Pengaruh Tipe Kepribadian Big Fivedan Faktor Demografis Terhadap Kesiapan Untuk Berubah (Readiness For Change) Pada Karyawan PT. XI Axiata*, akses pada http://www.academia.edu/11214408/Pengaruh_Tipe_Kepribadian_Big_Five_dan_Faktor_Demografis_Terhadap_Kesiapan_Untuk_Berubah_Readiness_For_Change_Pada_Karyawan_Pt._XI_Axiata, pada tanggal 19 Juni 2016

²⁵ *Ibid.*, diakses tanggal 19 Juni 2016

²⁶ Slameto, *Belajar dan Faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Raja Grafindo, 1995), hlm.113

kecendrungan (predisposisi) untuk bertindak terhadap objek di lingkungan tertentu sebagai suatu penghayatan terhadap objek tersebut.²⁷

Kesiapan kerja merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa mengalami kesulitan, hambatan, dengan hasil maksimal, dan target yang telah ditentukan.²⁸ Dengan kata lain seseorang mempunyai kesiapan kerja, mereka akan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai harapan tanpa mengalami kesulitan dan hambatan sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Kesiapan merupakan sikap atau kesediaan untuk bertindak yang menjadi predisposisi tindakan suatu perilaku, bukan pelaksanaan suatu motif tertentu. dimana sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap objek di lingkungan tertentu sebagai suatu penghayatan terhadap objek.²⁹

Sikap adalah determinan perilaku, karena mereka berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Sebuah sikap merupakan keadaan suatu mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas timbulnya reaksi seseorang terhadap orang-orang, objek-objek, dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan.³⁰

Komponen sikap yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan kerja seperti misalnya desain pekerjaan, kebijaksanaan

²⁷ Sunaryo, *Psikologi Untuk Keperawatan*, (Jakarta: EGC, 2004), hlm.196

²⁸ Joko Sutrisno, *Jalan Panjang Membalik Rasio*, (Jakarta: Tempo, 2007), hlm.4

²⁹ Heri D.J. Maulana, *Promosi Kesehatan*, (Jakarta: EGC, 2009), hlm. 197

³⁰ J. Winardi. *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2004), hlm.211

kebijaksanaan organisasi, dan imbalan-imbalan tambahan diluar gaji. Stimuli tersebut menimbulkan suatu reaksi yang bersifat afektif atau emosional, kognitif (pemikiran) dan yang mempengaruhi perilaku. Disonansi kognitif (teori dalam psikologi sosial yang membahas mengenai perasaan ketidaknyamanan seseorang akibat sikap, pemikiran, dan perilaku yang saling bertentangan dan memotivasi seseorang untuk mengambil langkah demi mengurangi ketidaknyamanan tersebut), disonansi tersebut menyebabkan timbulnya dampak organisasi penting. Pertama, ia membantu menerangkan pilihan-pilihan yang dilakukan oleh individu-individu apabila terdapat ketidakkonsistenan sikap. Kedua, teori disonansi kognitif dapat membantu memprediksi kecenderungan seseorang terhadap perubahan sikap.³¹

Berbagai macam pendapat di atas maka dapat dirangkum bahwa kesiapan kerja adalah kondisi seseorang yang sudah siap berdasarkan tingkat perkembangan kedewasaan untuk melakukan aktivitas dan mampu memberikan tanggapan dengan cara tertentu dalam suatu situasi tertentu. Selain itu juga merupakan kondisi yang serasi antara kematangan fisik, mental serta pengalaman pustakawan sehingga pustakawan mampu melaksanakan suatu kegiatan atau tingkah laku tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan.

³¹ *Ibid.*, hlm.214

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Pustakawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan mencakup tiga aspek,

yaitu:

1. Kondisi fisik, mental dan emosional
2. Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan
3. Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari

Ketiga aspek tersebut akan mempengaruhi kesiapan seseorang untuk berbuat sesuatu.³²

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja, diantaranya:

1. Faktor-faktor yang bersumber pada diri individu, yang meliputi:
 - a. Kemampuan intelenjensi
Setiap orang memiliki kemampuan intelegensi berbeda-beda, di mana orang yang memiliki taraf intelegensi berbeda-beda, di mana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah.
 - b. Bakat
Bakat adalah suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu tersebut untuk berkembang pada masa mendatang.
 - c. Minat
Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut, dan kecenderungan-kecenderungan lain untuk bias mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu.
 - d. Motivasi
Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.
 - e. Sikap
Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu.
 - f. Kepribadian
Kepribadian seseorang memiliki peranan penting yang berpengaruh terhadap penentuan arah pilih jabatan dan kesiapan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.
 - g. Nilai

³² Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 113

- Nilai-nilai yang dianut oleh individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya dan prestasi dalam pekerjaan sehingga menimbulkan kesiapan dalam dirinya untuk bekerja.
- h. Hobi atau kegemaran
Hobi adalah kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan individu karena kegiatan tersebut merupakan kegemarannya atau kesenangannya.
 - i. Prestasi
Penguasaan terhadap materi pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditekuninya oleh individu berpengaruh terhadap kesiapan kerja individu tersebut.
 - j. Keterampilan
Keterampilan adalah kecakapan dalam melakukan sesuatu.
 - k. Penggunaan waktu senggang
Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh seseorang di luar jam kerjanya digunakan untuk menjang hobinya atau untuk rekreasi.
 - l. Aspirasi dan pengetahuan sekolah atau pendidikan sambungan
Aspirasi dengan pendidikan sambungan yang diinginkan yang berkaitan dengan perwujudan dari cita-citanya.
 - m. Pengetahuan tentang dunia kerja
Pengetahuan yang sementara ini dimiliki seseorang, termasuk dunia kerja, persyaratan, kualifikasi, jabatan struktural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, tempat pekerjaan itu berada, dan lain-lain.
 - n. Pengalaman kerja
Pengalaman kerja yang pernah dialami individu dari tempat sebelumnya.
 - o. Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah
Kemampuan fisik misalnya badan kekar, tinggi dan tampan, badan yang kurus dan pendek, penampilan yang tidak sesuai etika dan kasar.
 - p. Masalah dan keterbatasan pribadi
Masalah adalah problema yang timbul dan bertentangan dalam diri individu.
2. Faktor sosial, yang meliputi bimbingan keluarga, keadaan teman sebaya, keadaan masyarakat sekitar dan lain-lain.³³

³³ Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*, (Jakarta: Erlangga, 1994), hlm.44

D. Manajemen Perpustakaan Berstandar ISO 9001:2008 dan Dampaknya Terhadap Kesiapan

Faktor utama dalam pekerjaan adalah kekuatan (*power*) dan sumber daya manusia. Cara karyawan (manajer, teknisi, dan staf spesialis) bekerja, berfikir, dan berperilaku menentukan arah dan keberhasilan dari suatu perpustakaan.³⁴ Agar dapat mencapai arah dan keberhasilan suatu organisasi maka sebuah perpustakaan harus melakukan perubahan terutama pada manajemen perpustakaan.

Menurut Cummings dan Worley dalam buku *Komitmen Pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi* yang ditulis oleh Kusumaputri, perubahan manajemen disebabkan oleh permasalahan atau munculnya ketidakwajaran yang menuntut organisasi untuk berubah. Penyebab perubahan itu diantaranya adalah:

1. kebutuhan proses
2. Perubahan struktur industri atau struktur pasar
3. Perubahan persepsi
4. Perubahan peraturan
5. Pengetahuan baru yang menimbulkan makna baru
6. Inovasi³⁵

Tujuan pembenahan itu adalah agar organisasi mampu mengembangkan diri. Selain itu faktor teknologi juga berperan dalam mendorong terjadinya perubahan, kompetisi yang tinggi, dan tuntutan para pengguna jasa yang semakin meningkat.³⁶

³⁴ John M. Ivancevich, dkk, *Prilaku dan Manajen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2005), hlm.5

³⁵ Kusumaputri, *Komitmen Pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hlm.1

³⁶ *Ibid.*, hlm.1

Menurut Holt, dalam tesis Garnis Triwulan Yuni, mengarahkan perpustakaan untuk menuju perubahan membutuhkan dukungan manajemen dan seluruh pustakawan. Senada dengan Holt, Hechanova juga menjelaskan manajemen perubahan yang efektif ditandai dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam penyampaian manfaat, tujuan dan dampak yang terjadi akibat adanya perubahan. Keberhasilan perubahan dapat ditunjukkan dengan adanya partisipasi aktif dari karyawan berupa keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan perubahan. Sedangkan kegagalan perubahan dilihat dari adanya penolakan karyawan terhadap perubahan.³⁷

Selanjutnya, menurut Guy dan Beaman, dalam Jurnal Psikologi, Zulkarnain dan Sherry Hadiani mengatakan bahwa, kunci bagi manajemen perubahan yang sukses adalah kompetensi organisasi, *alignment* dan *engagement* serta tekanan yang bersifat kompetitif. Guy dan Beaman juga menekankan bahwa *alignment* dan *engagement* sebagai salah satu dari tiga kategori utama untuk menghasilkan manajemen perubahan yang sukses. Sejalan dengan hal tersebut Marciano (2010) dalam jurnal psikologi Zulkarnain dan Sherry hadiani, Marciano menjelaskan ada lima dimensi mengenai *employee engngement* antara lain:

1. Dimensi organisasi yaitu karyawan merasa bangga terhadap organisasi tempat mereka bekerja dan menghormati/menghargai sesama pekerja. Visi, misi, nilai-nilai, tujuan, kebijakan dan tindakan organisasi menggambarkan kepedulian terhadap karyawan.

³⁷ Garnis Triwulan Yuni, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kesiapan Berubah dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemoderasi Studi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta*, diakses dari situs http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jR1kQJebHHoJ:etd.repository.ugm.ac.id/index.php%3Fact%3Dview%26buku_id%3D80776%26mod%3Dpenelitian_detail%26sub%3DpenelitianDetail%26typ%3Dhtml+&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id, pada tanggal 19 Juni 2016

2. Dimensi kepemimpinan yaitu karyawan merasa bahwa atasannya siap sedia untuk menghadapi pimpinan tertinggi demi kebaikan tim dan organisasi dan mampu melakukan advokasi terhadap bawahan.
3. Dimensi anggota kelompok yaitu karyawan dapat menghargai rekan kerja, mereka juga akan meningkatkan usahanya.
4. Dimensi pekerjaan yaitu karyawan mendapatkan pekerjaan yang menantang, bermakna dan memberikan hasil. Semakin tinggi tingkat kesulitan pekerjaan menuntut karyawan menggunakan keterampilannya. Keberhasilan menyelesaikan tugas yang menantang memberikan perasaan bangga. Semakin sejalan tugas seorang karyawan dengan tujuan perpustakaan maka pekerjaan tersebut semakin memberikan makna.
5. Dimensi individual yaitu karyawan merasa dihargai, dihormati dan dianggap penting. Karyawan ingin bekerja pada organisasi yang jujur, diperlakukan secara adil dan hormat serta penuh pertimbangan.³⁸

Dalam Islam, perubahan diartikan sebagai suatu keniscayaan, karena organisasi tidak terbebas dari pengaruh lingkungan sekitar. Islam sebagai agama penyempurna dari sekian banyak kepercayaan tauhid memberikan *guidance or the way of life* yang memandu manusia kejalan yang benar yaitu Allah SWT, bahkan meminta umat manusia untuk menyeimbangkan duniawi dan kehidupan akhirat. Hal ini secara jelas tercantum dalam surat Al-Qashash ayat 77, yang artinya:³⁹

“Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dan dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagai mana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

³⁸ Zulkarnain, Sherry Hadiani, *Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah*, (jurnal online) diakses dari situs <http://www.e-jurnal.com/2015/09/peranan-komitmen-organisasi-dan.html#more>, pada tanggal 21 Juni 2016

³⁹ Kusumaputri, *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hlm.5

Perubahan terjadi secara universal, tidak terhindarkan, dan fenomena yang memang diperlukan. Perubahan adalah *endemic*, karena itu baik organisasi sebagai bagian dari sistem masyarakat tidak terhindarkan dari perubahan. Islam memandang perubahan sebagai bagian tidak terpisahkan (*inseperable part*) dari kehidupan seharusnya terjadi pada kehidupan alamiah baik tingkat individu dan organisasi.

Terdapat keunikan dari Islam dalam memandang perubahan, yaitu Islam menyetujui keharusan, keniscayaan, keabadian dan *universality* perubahan. Keunikan lain, yang menunjukkan visi Islam adalah cara bagaimana Islam mempresentasikan sifat alamiah perubahan. Setiap perubahan pada individu akan menyebabkan perubahan-perubahan di tingkatan lain. Islam menekankan perubahan dari aspek-aspek dalam diri (*inner change*), diantaranya, kesadaran dan pengetahuan, sikap, keyakinan, motivasi, moralitas, dan spiritualitas.⁴⁰

⁴⁰*Ibid.*, hlm. 8

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.¹ Adapun pendekatan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif atau suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.²

Peneliti memilih pendekatan induktif karena dalam penelitian ini peneliti akan meneliti masalah manusia yaitu mengenai kesiapan pustakawan UPT Perpustakaan Unsyiah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat dampak perubahan manajemen perpustakaan berstandar ISO 9001:2008 dan kesiapan pustakawan terhadap perubahan tersebut.

¹. Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.9

² Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Jaakarta: Kencana, 2011), hlm.34

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPT Perpustakaan Unsyiah yang beralamat di Jl. T.Nyak Arief Kampus Unsyiah Darussalam–Banda Aceh. Penulis memilih lokasi penelitian ini dengan pertimbangan UPT Perpustakaan Unsyiah melakukan perubahan visi dan misi sehingga kesiapan pustakawan harus disesuaikan dengan perubahan tersebut. Adapun waktu penelitian dihitung dari observasi awal perancangan penelitian sejak Februari sampai dengan Juli 2016.

C. Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian mempunyai makna batasan penelitian, karena dalam lapangan penelitian banyak gejala yang menyangkut tempat, perilaku dan seluruh aktivitas yang akan diteliti. Untuk menentukan pilihan penelitian maka harus membuat batasan yang dinamakan fokus penelitian.³ Adapun yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini adalah perubahan manajemen berstandar ISO 9001:2008, adapun yang difokuskan pada perubahan manajemen ini adalah perubahan visi dan misi perpustakaan yang menuntut pustakawan untuk mengubah segala kegiatan dan rutinitas di perpustakaan yang berdampak pada kesiapan pustakawan. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah pustakawan pada Perpustakaan Universitas Syiah Kuala yang berjumlah 23 orang.⁴ Beranjak

³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.9.

⁴ Libriana Post, *Tingkatkan Pengetahuan Pustakawan, UPT. Perpustakaan Unsyiah Adakan Pelatihan Analisis Subjek*, diakses pada <http://library.unsyiah.ac.id/tingkatkan->

dari fokus utama tersebut, maka fokus penelitian ini selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub-fokus sebagai berikut:

- Mendeskripsikan dampak perubahan visi dan misi perpustakaan terhadap kesiapan pustakawan.
- Mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan kesiapan pustakawan di Perpustakaan Universitas Syiah Kuala.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi adalah pernyataan yang dapat diuji kebenarannya secara empiris berdasarkan pada penemuan, pengamatan dan percobaan dalam penelitian yang dilakukan sebelumnya. Jika kita berbicara mengenai asumsi, maka tidak terlepas keterkaitan antara asumsi, postulat dan prinsip. Postulat adalah pernyataan yang kebenarannya tidak perlu diuji sebab sudah diterima oleh umum. Prinsip adalah pernyataan yang berlaku umum bagi gejala tertentu dan mampu menjelaskan kejadian yang telah terjadi.⁵

Anggapan dasar yang dapat dirumuskan antara lain:

1. Perubahan visi dan misi berstandar ISO berdampak pada kesiapan pustakawan pada perpustakaan Unsiyah.

pengetahuan-pustakawan-upt-perpustakaan-unsyah-adakan-pelatihan-analisis-subjek/ tanggal 26 Juni 2016

⁵DMCA, *Pengertian Asumsi dalam Penelitian*,
http://www.informasi ahli.com/2015/07/pengertian-asumsi-dalam-penelitian.html#_ di akses 21 Desember 2015

2. Perubahan visi dan misi berstandar ISO tidak berdampak pada kesiapan pustakawan pada perpustakaan Unsiyah.

E. Kredibilitas

Uji keabsahan data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan:

- a. Perpanjangan pengamatan
- b. Peningkatan ketekunan
- c. Triangulasi
- d. Diskusi dengan teman sejawat
- e. Analisis kasus negatif
- f. Memberchek⁶

Uji kredibilitas yang digunakan Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis kredibilitas triangulasi dan teman sejawat.

Uji keabsahan data yang digunakan pada penelitian kualitatif yaitu dengan menggunakan jenis kredibilitas triangulasi dan diskusi teman sejawat. Adapun yang dimaksud dengan triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara kualitatif yaitu melakukan observasi, dokumentasi, angket dan melakukan wawancara dengan objek yang akan diteliti

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 270

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang memiliki ciri spesifik yaitu dengan metode wawancara dan kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berhubungan dengan manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila informan yang diamati tidak terlalu besar.⁷ Peneliti menggunakan teknik observasi terfokus, yaitu suatu observasi yang telah dipersempit untuk difokuskan pada aspek tertentu, yaitu pada kemampuan pekerja dan mental pustakawan. Mental pustakawan yang diobservasi dapat dilihat dari segi loyalitas, kerja lebih profesional, dan menghargai sebuah usaha. Observasi dilakukan selama dua bulan, yakni pada bulan Februari sampai dengan Maret. Peneliti menggunakan data observasi sebagai data skunder.

2. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada informan untuk dijawabnya. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang bisa diharapkan dari informan.⁸ Jenis data yang dikumpulkan melalui angket adalah jenis data yang

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 231

⁸ *Ibid.*, hlm.142

akan dijelaskan dalam bentuk pendeskripsian kualitatif atau dengan kata lain tidak menggunakan perhitungan dalam statistik.

Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang dirancang sedemikian rupa untuk merekam data tentang keadaan yang dialami informan sendiri, semua alternatif jawaban telah tertera di dalam angket tersebut.⁹ Dalam penelitian ini angket disebarakan kepada seluruh pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala yang berjumlah 29 orang.

Angket dalam penelitian ini mencakup 12 butir pertanyaan yang diambil dari dua variabel yang merupakan perubahan manajemen perpustakaan berstandar ISO 900:2008 dan kesiapan pustakawan. Angket dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari data fokus pada perubahan manajemen perpustakaan berstandar ISO 9001:2008 dan kesiapan pustakawan di UPT Perpustakaan Unsyiah. Peneliti menyebarkan angket selama 2 hari dan langsung diedarkan setiap harinya, angket diisi dan dikembalikan saat itu juga. Hal ini dilakukan agar menghindari kehilangan angket karena tidak dikembalikan. Peneliti menggunakan hasil data angket sebagai sumber data primer.

Langkah-langkah yang peneliti lakukan dalam penyebaran angket kepada informan yaitu:

- 1) Angket dibagikan kepada informan pada saat informan berada di dalam perpustakaan.

⁹ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm.137

- 2) Meminta persetujuan kepada informan secara lisan.
- 3) Memberi angket kepada informan dan memintanya untuk mengisi. Peneliti dapat menjelaskan maksud pertanyaan atau pertanyaan yang kurang jelas kepada informan tetapi bukan untuk mengarahkan jawaban.
- 4) Mengumpulkan kembali angket yang telah diisi oleh informan.

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam dan jumlah informannya sedikit/kecil. Data yang diperlukan dari wawancara ini adalah informasi mengenai perubahan manajemen berstandar ISO 9001:2008 yang terfokus pada perubahan visi dan misi perpustakaan dan kesiapan pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala.

Adapun wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin, yaitu kombinasi antara wawancara bebas dan wawancara terpimpin.¹⁰ Dalam melaksanakan wawancara, penulis membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan. Wawancara pada penelitian ini diajukan kepada

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 233

Kepala Perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala. Peneliti menggunakan data wawancara sebagai data primer.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara mengumpulkan data-data tertulis yang diambil dari perpustakaan Universitas Syiah Kuala.¹¹ Data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu dokumentasi yang dimiliki oleh Perpustakaan Universitas Syiah Kuala yang berupa informasi perubahan visi dan misi perpustakaan, program kerja yang dilakukan oleh pustakawan sebelum dan setelah adanya ISO.

G. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Mengolah atau menganalisis data merupakan bagian penting dalam metode ilmiah, untuk memecahkan masalah penelitian. Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi dan bahan lainnya, sehingga dapat dengan mudah diperoleh dan dipahami serta temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.¹²

Analisis data penelitian ini dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif yang menghasilkan data deskriptif analisis yang dinyatakan

¹¹ Deddy Mulyana, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm.180

¹² Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.334

informan baik secara tertulis maupun lisan yang dipelajari dan diteliti sebagai suatu kesatuan utuh. Sehingga dapat diperoleh hasil analisis yang lebih objektif untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian kualitatif ini dilakukan untuk menganalisis data menurut kualitas sumber data yang diperoleh. Berikut ini merupakan gambaran hubungan variable, indikator, instrumen, dan bentuk data (skala pengukuran).

Hubungan Variabel, Indikator, Instrumen, dan Bentuk Data

Variabel	Indikator	Intrumen	Bentuk data
Perubahan visi dan misi Perpustakaan Berstandar ISO	Singkat, tidak berputa-putar, fokus pada satu pemikiran, menyajikan fokus, dan memiliki pandangan kedepan. ¹³	Observasi, dokumentasi, dan wawancara.	Nominal
Kesiapan Pustakawan	Kompetensi pustakawan, kepribadian pustakawan, motivasi pustakawan. ¹⁴	Observasi, dokumentasi, angket, dan wawancara.	Nominal

¹³ Michael Miller. *Alpha Teach Yourself: Bussines Plans dalam 24 Jam*, (Jakarta: Prenada, 2008), hlm.178

¹⁴ Sugeng wahyuntini, *Kesiapan pustakawan Indonesia Menyongsong MEA 2015*, diakses melalui <http://pustakawan.perpusnas.go.id/jurnal/2015/Kesiapan%20Pustakawan%20Indonesia%20Menyongsong%20MEA%202015.pdf>, pada tanggal 26 Juni 2016

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum UPT Pustaka Unsyiah Kuala

1. Sejarah Singkat

Perpustakaan Universitas Syiah Kuala didirikan pada tahun 1970 dan pada saat itu masih menggunakan gedung Fakultas Ekonomi. Sejak tahun 1970 sampai dengan sekarang perpustakaan telah mengalami beberapa kali pergantian pimpinan. Dalam 44 tahun telah mengalami beberapa kali pergantian pimpinan yaitu:

- 1) Prof. Bahren T Sugehen, MBA: Periode 1970 - 1978
- 2) Dra. Jang Jahyadi, MA: Periode 1978 - 1989
- 3) Drs. Wamad Abdullah, MA: Periode 1989 - 1992
- 4) Prof. Drh.Damrin Lubis, M.V.Sc.: Periode 1992 - 1997
- 5) Drs. Sofyan A. Gani, MA: Periode 1997 - 2000
- 6) Sanusi Bintang, S.H., M.L.I.S.,LLM.: Periode 2000 - 2009
- 7) Drs. Zunaimar: Periode 2009 - 2012
- 8) Dr. Taufiq Abdul Gani M.Eng, Sc.: Periode 2012 - sekarang.

UPT Perpustakaan Unsyiah memiliki koleksi sebanyak 75.114 judul atau 136.925 eksamplar: meliputi buku teks, jurnal, laporan akhir, skripsi, tesis, disertasi, majalah, buku referensi, laporan penulisan, CD-ROM, dan dokumentasi. Koleksi pada perpustakaan juga tidak hanya terbatas pada koleksi tercetak saja, namun

perpustakaan juga telah melanggan *E-Book* dan *E-Journal* pada bebrapa penerbit Internasional.

2. Visi dan Misi

1) Visi UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala

“Menjadi Pusat Informasi Ilmiah Terkemuka dan Berdaya Saing di Asia Tenggara Pada Tahun 2018”.

2) Misi:

- a. Menyediakan kebutuhan koleksi yang relevan dengan kebutuhan pengguna.
- b. Mengembangkan pusat repository local konten (deposit) yang open acces.
- c. Menyelenggarakan pelayanan prima yang memenuhi standar pelayanan minimum
- d. Mengembangkan sistem otomasi perpustakaan yang standar
- e. Mengembangkan kompetensi kepustakawanan yang bersertifikasi
- f. Mengembangkan total quality manajemen dalam pengelolaan perpustakaan yang terakreditasi.¹

3. Layanan Perpustakaan

Sistem pelayanan UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala menggunakan pelayanan terbuka, namun khusus untuk koleksi karya ilmiah perpustakaan menggunakan pelayanan tertutup. UPT Perpustakaan Unsyiah mendapatkan akreditasi A dari Perpustakaan Nasional sejak tahun 2012 dan pada bulan juni tahun 2015 juga telah berhasil mendapatkan sertifikat ISO 9001:2008 dalam hal pelayanan perpustakaan.²

¹ UPT.Perpustakaan Universitas Syiah Kuala (2014), diakses melalui:<http://Library.unsyiah.ac.id/stuktur/sejarah/> pada tanggal 28 juni 2016

²Profil UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh tahun 2015.

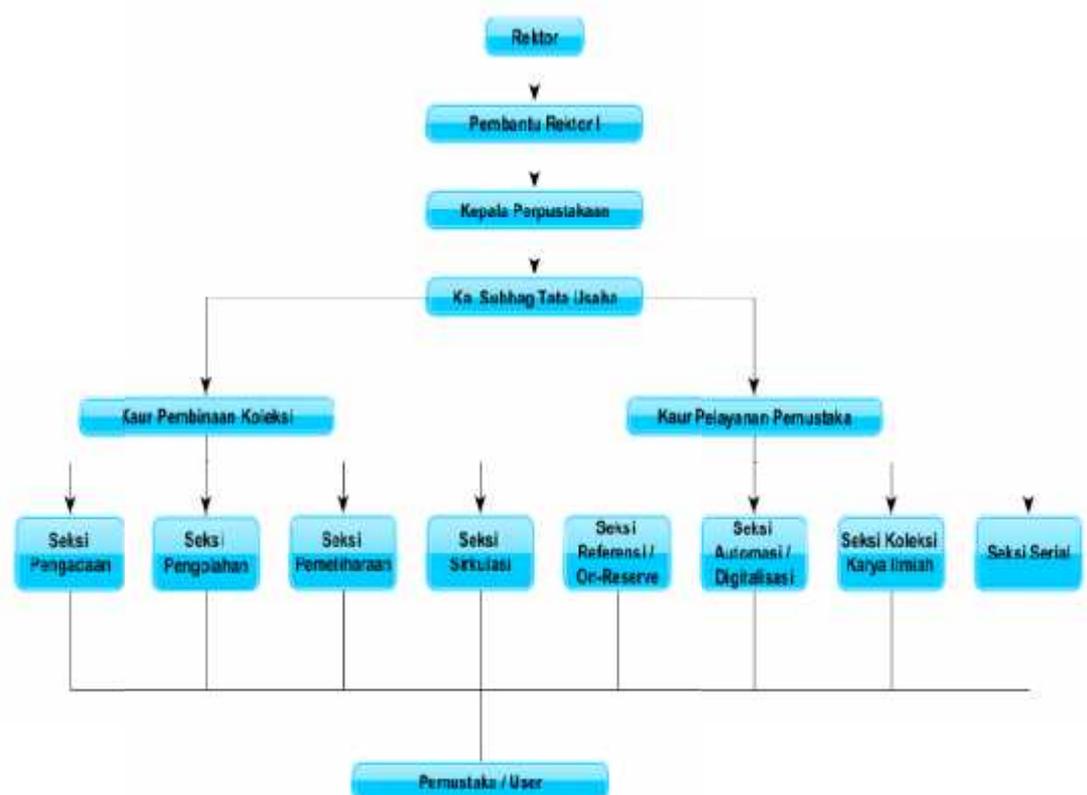
Jenis-jenis layanan yang ada di UPT Perpustakaan Unsyiah antara lain:

- a. Layanan Loker
- b. Layanan Chek In
- c. Layanan Foto Copy
- d. Layanan Sirkulasi
- e. Layanan Serial
- f. Layanan Elektronik (Portal Aplikasi Perpustakaan)
- g. Layanan Digital Corner yaitu layanan yang diberikan kepada pengguna dalam usaha mencari sumber-sumber informasi melalui teknologi informasi
- h. Layanan Refrensi yaitu layanan yang menyediakan koleksi-koleksi rujukan seperti Kamus, Ensiklopedi, dan lain-lain.
- i. Layanan KKI yaitu layanan yang menyediakan karya ilmiah, Skripsi, Disertasi, serta hasil penulisan dosen dan laporan.
- j. Layanan Online Public Access Catalog layanan dalam mencari koleksi yang dengan bantuan internet yang terhubung dengan sistem otomasi.

Waktu layanan yang diberikan diantaranya layanan hari kerja mulai dari hari Senin sampai dengan hari Kamis pada pukul 08:45 sampai 17:00 WIB. Jumat pukul 08:45 sampai dengan 17:30 WIB. Layanan sore dan malam (Jam Lembur) hari Senin sampai dengan

hari Kamis pukul 17:00 sampai 22:30. Jumat pukul 17:30 sampai 22:30 WIB. Hari libur dibuka hari Sabtu pukul 08:30 sampai 13:00 WIB.³

4. Struktur Organisasi Perpustakaan



³ Hasil Wawancara dengan Ibu Huriyah S.I, staf penjamin mutu di UPT Perpustakaan Unyah, pada tanggal 15 juli 2016 pukul 11.20 WIB.

B. Hasil Penelitian

Untuk mendapatkan data yang signifikan dalam melengkapi data penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan Kepala Perpustakaan Universitas Syiah Kuala dan membagikan angket kepada pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala sebanyak 23 informan. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan perubahan manajemen perpustakaan berstandar ISO 9001:2008 dan dampaknya dengan kesiapan pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala.

Perpustakaan pada umumnya adalah sebagai pusat informasi dimana perpustakaan adalah jantungnya sebuah lembaga universitas, begitu juga dengan Perpustakaan Universitas Syiah Kuala. Perpustakaan sebagai lembaga pengelola informasi dikelola oleh pustakawan sebagai orang yang bertugas mengelola perpustakaan, khususnya di Perpustakaan Universitas Syiah Kuala, pustakawan harus memiliki kesiapan dalam menjalankan segala aktivitas yang berhubungan dengan perpustakaan tempat mereka bekerja,

Pustakawan yang memiliki kesiapan kerja akan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, dan mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan. Kesiapan pustakawan juga merupakan kondisi yang serasi antara fisik, mental serta pengalaman pustakawan, sehingga pustakawan mampu

melaksanakan kegiatan atau tingkah laku tertentu yang sesuai dengan pekerjaan.

Untuk mengetahui bagaimana dampak perubahan manajemen perpustakaan berstandar ISO 9001:2008 terhadap kesiapan pustakawan, dapat dilihat dalam table hasil penelitian di lapangan berikut ini:

Tabel 4.1 Pendapat informan mengenai keharusan berubah pada perpustakaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	Sangat setuju	14	60.87
2	Setuju	7	30,43
3	Netral	2	8,70
4	Tidak setuju	-	-
Total		23	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa perpustakaan harus selalu mengadakan perubahan, hal ini sesuai dengan pernyataan 14 orang pustakawan yang dipersentasekan menjadi (60.87%) pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala sangat setuju dengan keharusan perubahan pada perpustakaan, sedangkan pustakawan yang setuju berjumlah (30,43%) pustakawan dan yang berpendapat netral sejumlah (8.70%).

Tidak dapat dipungkiri lagi, bahwa perubahan merupakan keharusan dalam setiap lembaga organisasi karena pada dasarnya tujuan pembenahan (perubahan) itu adalah agar organisasi mampu mengembangkan diri. Selain itu faktor teknologi juga berperan dalam

mendorong terjadinya perubahan, kompetisi yang tinggi, dan tuntutan para pengguna jasa yang semakin meningkat.⁴ Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan Kepala UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala yang mengatakan bahwa Perpustakaan Universitas Syiah Kuala akan terus melakukan perubahan dari waktu ke waktu guna memenuhi kebutuhan mahasiswa Universitas Syiah Kuala.⁵ Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pustakawan dan Kepala perpustakaan juga berpendapat bahwa perubahan adalah suatu keharusan pada sebuah perpustakaan.

Tabel 4.2 Pengetahuan pustakawan mengenai visi dan misi perpustakaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	Sangat setuju	14	60.87
2	Setuju	5	21.73
3	Netral	4	17.40
4	Tidak setuju	-	-
Total		23	100%

Data di atas menunjukkan bahwa pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala mengetahui visi dan misi perpustakaan Universitas Syiah Kuala, hal ini terbukti dengan 14 orang (60.87%) pustakawan sangat setuju, 5 orang (21,73%) pustakawan setuju sedangkan 4 orang (17,40%) menjawab netral dalam hal pengetahuan tentang visi dan misi UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala.

⁴ Kusumaputri, *Komitmen Pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hlm.1

⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Taufik Abdul Gani, Kepala UPT Perpustakaan Unsyiah, 25 Juli 2016, Pukul 10.40 WIB

Terkait dengan pengetahuan pustakawan akan visi dan misi perpustakaan, dapat menggambarkan kesiapan pustakawan dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pustakawan, dimana untuk mencapai kesuksesan dalam perubahan tersebut diperlukan dimensi organisasi yaitu karyawan merasa bangga terhadap organisasi tempat mereka bekerja dan menghormati/menghargai sesama pekerja. Visi, misi, nilai-nilai, tujuan, kebijakan dan tindakan organisasi menggambarkan kepedulian terhadap karyawan.⁶

Penulis jugamewawancarai Kepala Perpustakaan Universitas Syiah Kuala, dari hasil wawancara tersebut beliau menjelaskan bahwa pustakawan mendapatkan pemahaman mengenai visi dan misi perpustakaan dengan cara sosialisasi khusus kepada pustakawan dan motivasi training yang berkaitan dengan perubahan manajemen perpustakaan, khususnya perubahan visi dan misi perpustakaan setelah mendapatkan sertifikasi ISO 9001:2008.⁷

Dengan demikian, penulis berpendapat bahwa setiap jajaran perpustakaan baik Kepala Perpustakaan ataupun pustakawan UPT Perpustakaan Univeristas Syiah Kuala berupaya untuk mengetahui dan memahami visi dan misi perpustakaan, baik dari kesadaran diri sendiri maupun dari program-program pendukung pemahaman visi dan misi perpustakaan.

⁶Zulkarnain, Sherry Hadiani, *Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah*, (jurnal online) diakses dari situs <http://www.e-jurnal.com/2015/09/peranan-komitmen-organisasi-dan.html#more>, pada tanggal 21 Juni 2016

⁷Hasil Wawancara dengan Bapak Taufik Abdul Gani, Kepala UPT Perpustakaan Unsyiah, 25 Juli 2016, Pukul 10.40 WIB

Tabel 4.3 Pendapat informan mengenai dorongan positif terhadap perubahan visi dan misi perpustakaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	Sangat setuju	12	52,18
2	Setuju	10	43,48
3	Netral	1	4,34
4	Tidak setuju	-	-
Total		23	100%

Dari tabel di atas didapatkan bahwa pustakawan setuju dengan dorongan positif akibat perubahan visi dan misi UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala, hal ini ditunjukkan dengan 12 orang (52,18%) pustakawan sangat setuju, dan 10 orang (43,48%) pustakawan setuju dengan hal tersebut, sedangkan 1 orang (4,43%) pustakawan berpendapat netral.

Pada dasarnya, dorongan positif timbul dari individu dan didukung oleh perpustakaan dimanavisi mendeskripsikan cara memandang dunia perpustakaan, sedangkan misi mendeskripsikan tujuan perpustakaan. Visi dan misi akan dipresentasikan dalam bagian visi dan misi dalam bagian rencana perpustakaan. Visi adalah cara memandang tentang kondisi dan situasi masa depan, visi juga dapat diartikan sebagai gambaran keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dan secara rasional dapat diwujudkan. Visi perpustakaan perguruan tinggi tidak lepas dari pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi, yakni pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada

masyarakat.⁸ Jika perpustakaan telah mendeskripsikan visi dan misi sesuai dengan kebutuhan pengguna dan visi dan misi juga menggambarkan hal-hal yang kiranya mampu untuk dicapai, maka perubahan akan dapat dijalankan dan diterima dengan baik oleh semua pihak perpustakaan.

Dari penjelasan di atas peneliti berpendapat bahwa perubahan visi dan misi perpustakaan memberikan gambaran keadaan yang lebih baik untuk perpustakaan, keadaan tersebut juga harus disesuaikan dengan kondisi dan situasi dimasa depan. Perubahan visi dan misi juga akan membentuk pustakawan yang lebih baik untuk lembaga perpustakaan tempatnya bekerja. Sejalan dengan hasil dari tabel 4.3 pustakawan setuju dengan adanya dorongan positif (tumbuhnya inspirasi, semangat, dan komitmen perpustakaan) yang diakibatkan oleh perubahan visi dan misi perpustakaan, sehingga pustakawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menjalankan komitmen yang telah dibentuk oleh perpustakaan.

Tabel 4.4 Pendapat informan tentang strategi pencapaian visi dan misi sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	Sangat setuju	14	60,87
2	Setuju	9	39,13
3	Netral	-	-
4	Tidak setuju	-	-
Total		23	100%

⁸ Wiji Suwarno. *Pengetahuan Dasar Kepustakaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm.

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa strategi pencapaian visi dan misi perpustakaan sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai oleh UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala, hal ini sejalan dengan hasil tabel di atas yaitu 14 orang (60,87%) pustakawan sangat setuju, dan 9 orang (39,13%) pustakawan setuju dengan kesesuaian strategi dan sasaran yang ingin dicapai oleh perpustakaan.

Strategi visi dan misi yang dirumuskan didasari analisis kondisi yang komprehensif, menggunakan metode dan instrumen yang sah dan andal, sehingga menghasilkan landasan langkah-langkah pelaksanaan dan kinerja yang urut-urutannya sistematis, saling berkontribusi dan berkesinambungan. Strategi serta keberhasilan pelaksanaannya diukur dengan ukuran-ukuran yang mudah difahami seluruh pemangku kepentingan. Keberhasilan pelaksanaan misi menjadi cerminan pewujudan visi. Keberhasilan pencapaian tujuan dengan sasaran yang memenuhi syarat rumusan yang baik, menjadi cerminan keterlaksanaan misi dan strategi dengan baik sesuai dengan target. Dengan demikian, rumusan visi, misi, tujuan dan strategi merupakan satu kesatuan wujud cerminan integritas yang terintegrasi dari perpustakaan yang bersangkutan.⁹

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara Kepala UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala, beliau mengatakan bahwa untuk mengukur visi

⁹*Satuan Penjamin Mutu ITB*, diakses dari situs <http://www.spm.itb.ac.id/language/id/penjaminan-mutu-eksternal/akreditasi-nasional-ban-pt/informasi-bagi-prodi-di-itb-yang-akan-mengajukan-akreditasi-re-akreditasi/standar-dan-elemen-penilaian-akreditasi-ban-pt/standar-1-visi-misi-tujuan-dan-sasaran-serta-strategi-pencapaian/>, pada tanggal 3 Agustus 2016

dan misi perpustakaan yaitu dengan menggunakan sasaran mutu yang telah di dapatkan yaitu sasaran mutu ISO 9001:2008. Dari penjelasan berikut penulis berpendapat bahwa pustakawan setuju dengan pencapaian visi dan misi UPT Perpustakaan sejalan dengan sasaran yang ingin dicapai, yang diukur menggunakan sasaran mutu.¹⁰

Tabel 4.5Pendapat informan tentang program perpustakaan mendukung visi dan misi perpustakaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	Sangat setuju	14	60,87
2	Setuju	7	30,43
3	Netral	2	8,70
4	Tidak setuju	-	-
Total		23	100%

Data diatas menunjukkan bahwa 14 orang (60,87%) pustakawan sangat setuju dengan program perpustakaan yang mendukung visi dan misi perpustakaan, 7 orang(30,43%) sangat setuju sedangkan2 orang (8,70%) berpendapat netral mengenai hal tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pustakawan UPT Perpustakaan Unsyiah setuju dengan program perpustakaan yang mendukung visi dan misi perpustakaan.

Sebagai salah satu lembaga organisasi, perpustakaan harus memiliki visi dan misi terpisah yang tentunya masih berkaitan dengan visi

¹⁰Hasil Wawancara dengan Bapak Taufik Abdul Gani, Kepala UPT Perpustakaan Unsyiah, 25 Juli 2016, Pukul 10.40 WIB

dan misi yang dimiliki instansi atau lembaga atau organisasi yang menaungi, ini dikarenakan karena fungsi perpustakaan yang pada dasarnya berbeda namun tetap mendukung berjalannya kegiatan pada instansi atau lembaga yang mengelola perpustakaan tersebut.¹¹

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa visi dan misi perpustakaan harus mendukung kegiatan yang ada di perpustakaan, termasuk program-program yang ada di perpustakaan, dari data tabel 4.5 bahwa pustakawan sangat setuju dengan kesesuaian antara program perpustakaan dan misi, misi perpustakaan, hal ini sejalan dengan informasi yang didapat dari Kepala UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala yang mengatakan bahwa visi dan misi perpustakaan diukur dengan sasaran mutu, sehingga setiap programnya telah sesuai dengan sasaran mutu tersebut.¹²

Tabel 4.6 Pendapat responden tentang perbaikan Visi dan misi UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	Sangat setuju	2	8,70
2	Setuju	5	21,74
3	Netral	9	39,13
4	Tidak setuju	7	30,43
Total		23	100%

¹¹Syaifil Imran, *Visi dan Misi Perpustakaan*, diakses dari situs [http://ilmu-
pendidikan.net/pustaka/perpustakaan/visi-dan-misi-perpustakaan](http://ilmu-
pendidikan.net/pustaka/perpustakaan/visi-dan-misi-perpustakaan), pada tanggal 3 Agustus 2016

¹²Hasil Wawancara dengan Bapak Taufik Abdul Gani, Kepala UPT Perpustakaan Unsyiah, 25 Juli 2016, Pukul 10.40 WIB

Data tabel diatas menunjukkan bahwa 2 orang (8,70%) pustakawan sangat setuju dengan perbaikan visi dan misi UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala, 5 orang (21,74%) pustakawan setuju dengan perbaikan visi dan misi, 9 orang (39,14%) menjawab netral sedangkan 7 orang (30,43) tidak setuju dengan perbaikan visi dan misi tersebut.

Visi dan misi sangatlah perlu untuk dievaluasi karena perubahan merupakan sesuatu yang pasti terjadi dan tidak dapat dihindari. Oleh karena itu, adanya penyesuaian organisasi terhadap perubahan merupakan suatu hal yang mutlak. Ada beberapa sumber yang dapat menyebabkan perubahan, antara lain persaingan, regulasi, konsumen, teknologi, ekonomi, siklus hidup organisasi, akuisisi dan merger.¹³ Dari penjelasan tersebut jelas bahwa perubahan atau perbaikan pada perpustakaan sangat diperlukan, termasuk perbaikan pada visi dan misi perpustakaan.

Dari data tabel 4.6 penulis mengambil kesimpulan bahwa pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Syiah kuala berpendapat visi dan misi perpustakaan tidak perlu mengalami perubahan. Hal ini berbanding terbalik dengan data pada tabel 4.1 di mana pustakawan berpendapat bahwaperubahan pada organisasi perpustakaan sangat diperlukan.

¹³Northa Idaman, *Evaluasi Visi dan Misi Organisasi, diakses melalui* <https://www.linkedin.com/pulse/evaluasi-visi-dan-misi-organisasi-magna-transforma-consulting-group>, pada tanggal 3 Agustus 2016

Tabel 4.7 Pendapat informan tentang perubahan yang signifikan mengenai budaya kerja sebelum dan setelah adanya ISO 9001:2008

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	Sangat setuju	16	69,57
2	Setuju	6	26,09
3	Netral	1	4,34
4	Tidak setuju	-	-
Total		23	100%

Data tabel diatas menjelaskan bahwa pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala merasakan perubahan yang signifikan mengenai budaya kerja sebelum dan setelah adanya ISO 9001:2008, hal ini dapat dilihat dari hasil tabel diatas yang menunjukkan bahwa 16 orang (69,57%) pustakawan berpendapat sangat setuju dan 6 orang (26,09%) setuju sedangkan yang menjawab netral 1 orang (4,34%) pustakawan.

Perubahan manajemen perpustakaan berstandar ISO bertujuan untuk menjamin bahwa organisasi akan memberikan produk (barang/jasa) yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan.¹⁴ Perubahan tersebut merubah syarat dan ketentuan perpustakaan sesuai dengan target perpustakaan, sehingga banyak kegiatan-kegiatan yang diubah demi memenuhi target tersebut.

Hasil tabel 4.7 sejalan dengan hasil wawancara Kepala Perpustakaan Universitas Syiah Kuala yang mengatakan bahwa

¹⁴Gaspersz, Vincent. *ISO 9001:2000 and continual quality improvement*, (Jakarta: Gramedia pustaka utama,2002).hal.17

perubahan visi dan misi perpustakaan memberikan dampak yang signifikan terhadap kesiapan pustakawan, hal ini dibuktikan dengan diadakannya training-training untuk pustakawan terutama dalam hal pengelolaan perpustakaan guna menanamkan kesadaran perubahan kepada pustakawan.¹⁵

Tabel 4.8 Pendapat responden tentang tugas yang menantang yang diberikan oleh perpustakaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	Sangat setuju	2	8,70
2	Setuju	14	60,86
3	Netral	2	8,70
4	Tidak setuju	5	21,74
Total		23	100%

Data tabel diatas menunjukkan bahwa 2 orang (8,70%) sangat setuju dan 14 orang (60,86%) pustakawan setuju dengan tugas yang menantang yang diberikan oleh UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala, sedangkan 2 orang (8,70%) pustakawan menjawab netral dan 5 orang (21,74%) menjawab tidak setuju dengan hal tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala merasa tugas yang diberikan termasuk tugas-tugas yang menantang.

Tugas-tugas yang diberikan oleh perpustakaan menggambarkan kesiapan pustakawan dalam menjalankan tugasnya. Kesiapan kerja

¹⁵Hasil Wawancara dengan Bapak Taufik Abdul Gani, Kepala UPT Perpustakaan Unsyiah, 25 Juli 2016, Pukul 10.40 WIB

merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa mengalami kesulitan, hambatan, dengan hasil maksimal, dan target yang telah ditentukan.¹⁶ Sehingga dapat dikatakan pustakawan yang siap adalah pustakawan yang menerima dengan senang hati setiap pekerjaan yang diberikan oleh perpustakaan, tanpa ada merasa terbebani dengan tugas-tugasnya.

Data dari tabel 4.8 bertolak belakang dengan hasil wawancara Kepala UPT Perpustakaan Universitas Syiah kuala yang mengatakan bahwa perpustakaan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan kompetensi pustakawan dengan cara mengadakan pelatihan untuk pustakawan guna meningkatkan kompetensi pustakawan.¹⁷

Tabel 4.9 Pendapat responden tentang kesesuaian gaji dan beban kerja yang diberikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	Sangat setuju	8	34,78
2	Setuju	11	47,82
3	Netral	4	17,40
4	Tidak setuju	-	-
Total		23	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa 8 orang (34,78%) sangat setuju dan 11 orang (47,82%) setuju dengan kesesuaian antara gaji dan beban

¹⁶ Joko Sutrisno, *Jalan Panjang Membalik Rasio*, (Jakarta: Tempo, 2007), hlm.4

¹⁷Hasil Wawancara dengan Bapak Taufik Abdul Gani, Kepala UPT Perpustakaan Unsyiah, 25 Juli 2016, Pukul 10.40 WIB

kerja yang diberikan oleh UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala, sedangkan 4 orang (17,40%) pustakawan menjawab netral.

Beban kerja dan upah yang diberikan oleh perpustakaan berpengaruh terhadap kesiapan pustakawan. Karena faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan mencakup tiga aspek, yaitu:

1. Kondisi fisik, mental dan emosional
2. Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan
3. Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari¹⁸

Ketiga aspek tersebut akan mempengaruhi kesiapan seseorang untuk berbuat sesuatu.

Dari faktor-faktor tersebut jelas bahwa kebutuhan pustakawan merupakan salah satu alasan mengapa individu dikategorikan siap, karena apabila kebutuhannya, dalam hal ini kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan akan material (upah) terpenuhi sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka pustakawan semakin siap untuk menjalankan tugasnya di perpustakaan.

Berangkat dari hal tersebut, dan dari hasil data tabel 4.9 penulis berpendapat bahwa beban kerja dan gaji yang diberikan oleh UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala telah sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada pustakawan.

¹⁸ Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm.113

Tabel 4.10 Pendapat responden tentang pemanfaatan waktu luang untuk meningkatkan keahlian dibidang kepustakaan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	Sangat setuju	5	21,74
2	Setuju	11	47,83
3	Netral	7	30,43
4	Tidak setuju	-	-
Total		23	100%

Data dari tabel di atas menjelaskan bahwa 5 orang (21,74%) pustakawan sangat setuju dan 11 orang (47,83%) setuju mengenai waktu luang yang biasanya dimanfaatkan untuk meningkatkan keahlian dibidang kepustakaan, sedangkan 7 orang (30,43%) pustakawan menjawab netral. Pustakawan yang dikatan siap adalah pustakawan yang dapat memanfaatkan waktu luang dan menggunakan waktu senggang untuk kegiatan-kegiatan yang bermanfaat dan berfungsi untuk menunjang hobinya atau untuk rekreasi.¹⁹

Oleh karena itu pustakawan dapat dikatakan siap apabila pustakawan dapat memanfaatkan waktunya, tidak hanya waktu ketika jam kerja namun juga diluar jam kerjanya sebagai penunjang kemampuannya sebagai pustakawan. Hasil tabel 4.10 menggambarkan bahwa pustakawan memanfaatkan waktu luang untuk meningkatkan keahlian terutama dibidang kepustakaan.

¹⁹ Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*, (Jakarta: Erlangga, 1994), hlm.44

Tabel 4.11 Pendapat responden tentang penghargaan yang diberikan perpustakaan kepada pustakawan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	Sangat setuju	8	34,79
2	Setuju	12	52,17
3	Netral	3	13,04
4	Tidak setuju	-	-
Total		23	100%

Berdasarkan hasil tabel di atas 8 orang (34,79%) pustakawan sangat setuju dan 12 orang (52,17%) pustakawan setuju dengan penghargaan yang diberikan oleh UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala, sedangkan 3 orang (13,04) pustakawan berpendapat netral dalam hal tersebut. Demi mendukung perubahan visi dan misi perpustakaan, pustakawan memerlukan penerimaan dari perubahan tersebut, seperti penerimaan individual dimana pustakawan merasa dihargai, dihormati dan dianggap penting. Pustakawan ingin bekerja pada organisasi yang jujur, diperlakukan secara adil dan hormat serta penuh pertimbangan.²⁰

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perpustakaan memberikan penghargaan untuk pustakawan telah mendukung perubahan dari segi individual pustakawannya, karena semakin seseorang diterima di sebuah perpustakaan maka pustakawan semakin dapat menerima perubahan dengan baik. Tabel 4.11 menggambarkan bahwa UPT

²⁰ Zulkarnain, Sherry Hadiani, *Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah*, (jurnal online) diakses dari situs <http://www.e-jurnal.com/2015/09/peranan-komitmen-organisasi-dan.html#more>, pada tanggal 21 Juni 2016

Perpustakaan Universitas Syiah Kuala telah memberikan penghargaan kepada pustakawan guna memberikan motivasi dalam bekerja dan menjadikan pustakawan semakin siap untuk menuju perubahan.

Tabel 4.12 Pendapat respon tentang hubungan sosial dan komunikasi antar sesama pustakawan terjalin dengan sangat baik.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	Sangat setuju	13	56,52
2	Setuju	8	34,78
3	Netral	2	8,70
4	Tidak setuju	-	-
Total		23	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa 13 orang (56,52%) pustakawan sangat setuju dan 8 orang (34,78%) pustakawansetuju dengan hubungan sosial dan komunikasi antar sesama pustakawan terjalin dengan baik, sedangkan 2 orang (8,70%) menjawab netral.

Pustakawan memerlukan hubungan komunikasi yang baik, terutama pada lingkungan perpustakaan. Tujuan dari komunikasi tersebut adalah untuk memberikan informasi baik kepada pihak luar maupun pihak dalam, memanfaatkan umpan balik dalam rangka proses pengendalian manajemen, mendapatkan pengaruh, alat untuk memecahkan persoalan untuk pengambilan keputusan, mempermudah perubahan-perubahan yang akan dilakukan.²¹ Dengan demikian apabila komunikasi dapat disampaikan dengan baik kepada pihak perpustakaan maka pustakawan

²¹ Husein Umar, *Riset SDM Dalam Organisas*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), hlm. 27.

dapat dengan mudah menerima perubahan visi dan misi yang terjadi pada perpustakaan.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara Kepala UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala yang mengatakan bahwa dalam membangun hubungan komunikasi yang efektif dengan para pustakawan yaitu dengan cara rapat reguler, komunikasi harian, dan melakukan penyampaian pesan ISO kepada pustakawan.²²

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa perubahan manajemen perpustakaan berstandar ISO 9001:2008 sudah terlaksana dengan baik dan pustakawan juga telah dikategorikan belum sepenuhnya siap dalam menghadapi perubahan tersebut. Hal ini terlihat dari jawaban angket yang menyatakan 30,1% (sebagian kecil) responden menyatakan setuju dengan visi dan misi UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala perlu diperbaiki lagi, hal ini bertolak belakang dengan jawaban informan yang menyatakan bahwa 91,3% (pada umumnya) responden menyatakan setuju dengan perubahan, karena perubahan merupakan suatu keharusan dalam suatu organisasi perpustakaan, begitu juga yang disampaikan oleh Kepala UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala yang menyatakan bahwa perpustakaan telah melakukan upaya untuk membekali diri pustakawan dalam persiapan menuju perubahan visi dan misi

²²Hasil Wawancara dengan Bapak Taufik Abdul Gani, Kepala UPT Perpustakaan Unsyiah, 25 Juli 2016, Pukul 10.40 WIB

perpustakaan yang berstandar ISO berpartisipasi dalam proses perubahan dan tetap melakukan perubahan secara terus menerus.²³

Pendapat lain 69,56% (sebagian besar) informan menjawab setuju dengan tugas yang diberikan oleh UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala kepada pustakawan adalah tugas-tugas yang menantang keahlian pustakawan. Hal ini bertolak belakang dengan hasil wawancara Kepala UPT Perpustakaan yang menyatakan bahwa perpustakaan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan kompetensi pustakawan, perpustakaan juga mengadakan pelatihan untuk pustakawan guna meningkatkan kompetensi bagi pustakawan. Kesiapan pustakawan juga merupakan keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada atau kecenderungan untuk memberikan respon.²⁴

Dengan demikian, pustakawan dikatakan siap dari aspek kepribadian diri dan motivasi pustakawan, namun tidak sepenuhnya siap dalam hal kompetensi. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menjelaskan bahwa pendapat pustakawan kurang menggambarkan pemahaman akan perubahan itu sendiri.

Ketidak siapan pustakawan dalam menghadapi perubahan akan berdampak pada perubahan manajemen perpustakaan, di mana kesiapan

²³Hasil Wawancara dengan Bapak Taufik Abdul Gani, Kepala UPT Perpustakaan Unsyiah, 25 Juli 2016, Pukul 10.40 WIB

²⁴ Slameto, *Belajar dan Faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Raja Grafindo, 1995), hlm.113

akan mempengaruhi program-program dan tugas-tugas pustakawan dalam memberikan pelayanan kepada pemustaka. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara Kepala UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala yang menyatakan bahwa beberapa kendala yang dialami oleh perpustakaan untuk mempertahankan kualitas kerja pustakawan sesuai dengan tuntutan ISO 9001:2008 diantaranya adalah meningkatkan pelayanan perpustakaan, infrastruktur dan dana perpustakaan.

Kesiapan pustakawan dalam menjalankan sebuah organisasi dapat dilihat dari berbagai faktor, yaitu

1. Faktor-faktor yang bersumber pada diri individu, yang meliputi:
 - a. Kemampuan intelegenji
Setiap orang memiliki kemampuan intelegenji berbeda-beda, di mana orang yang memiliki taraf intelegenji berbeda-beda.
 - b. Bakat
Bakat adalah suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu tersebut untuk berkembang pada masa mendatang.
 - c. Minat
Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut, dan kecenderungan-kecenderungan lain untuk bias mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu.
 - d. Motivasi
Motivasi adalah perubahan energy dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.
 - e. Sikap
Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu.
 - f. Kepribadian
Kepribadian seseorang memiliki peranan penting yang berpengaruh terhadap penentuan arah pilih jabatan dan kesiapan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.
 - g. Nilai
Nilai-nilai yang dianut oleh individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya dan prestasi dalam pekerjaan sehingga menimbulkan kesiapan dalam dirinya untuk bekerja.

- h. Hobi atau kegemaran
Hobi adalah kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan individu karena kegiatan tersebut merupakan kegemarannya atau kesenangannya.
 - i. Prestasi
Penguasaan terhadap materi pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditekuninya oleh individu berpengaruh terhadap kesiapan kerja individu tersebut.
 - j. Keterampilan
Keterampilan adalah kecakapan dalam melakukan sesuatu.
 - k. Penggunaan waktu senggang
Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh seseorang di luar jam kerjanya digunakan untuk menunjang hobinya atau untuk rekreasi.
 - l. Aspirasi dan pengetahuan sekolah atau pendidikan sambungan
Aspirasi dengan pendidikan sambungan yang diinginkan yang berkaitan dengan perwujudan dari cita-citanya.
 - m. Pengetahuan tentang dunia kerja
Pengetahuan yang sementara ini dimiliki seseorang, termasuk dunia kerja, persyaratan, kualifikasi, jabatan struktural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, tempat pekerjaan itu berada, dan lain-lain.
 - n. Pengalaman kerja
Pengalaman kerja yang pernah dialami individu dari tempat sebelumnya.
 - o. Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah
Kemampuan fisik misalnya badan kekar, tinggi dan tampan, badan yang kurus dan pendek, penampilan yang tidak sesuai etika dan kasar.
 - p. Masalah dan keterbatasan pribadi
Masalah adalah problema yang timbul dan bertentangan dalam diri individu.
2. Faktor sosial, yang meliputi bimbingan keluarga, keadaan teman sebaya, keadaan masyarakat sekitar dan lain-lain.²⁵

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perubahan manajemen perpustakaan terutama pada visi dan misi perpustakaan sangat ditentukan oleh kesiapan pustakawan dalam berbagai aspek, apabila salah satu aspek yang mempengaruhi kesiapan pustakawan tidak berjalan dengan baik maka perubahan juga tidak dapat dikatakan sepenuhnya berubah. Hal

²⁵ Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*, Jakarta: Erlangga, 1994), hlm.44

ini juga berkaitan dengan kesiapan kerja pustakawan yang merupakan suatu kemampuan pustakawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa mengalami kesulitan, hambatan, dengan hasil maksimal, dan target yang telah ditentukan. Dengan kata lain pustakawan mempunyai kesiapan kerja, mereka akan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai harapan tanpa mengalami kesulitan dan hambatan sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Kesiapan pustakawan adalah kekuatan utama dalam sebuah perpustakaan, dimana cara pustakawan bekerja, berfikir, dan berperilaku akan mengarahkan keberhasilan sebuah perpustakaan terutama pada tujuan manajemen perpustakaan yang telah dirumuskan dalam bentuk visi dan misi.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang berjudul “Dampak Perubahan Manajemen Perpustakaan Berstandar ISO 9001:2008 Terhadap Kesiapan Pustakawan Pada Perpustakaan Universitas Syiah Kuala” yang dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kesiapan pustakawan dalam menghadapi perubahan manajemen perpustakaan berstandar ISO 9001:2008 sudah terlaksana dengan baik, namun ada indikator dari kesiapan pustakawan yang dapat dikatakan kurang baik, yaitu indikator kesiapan pustakawan dalam hal kompetensi mengenai kesiapan itu sendiri. Pustakawan kurang siap dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap. Hal ini terlihat dari jawaban angket serta wawancara dengan kepala UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala yang masih bertolak belakang antara jawaban pustakawan dengan pernyataan kepala perpustakaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh serta pembahasan tentang hasil tersebut, maka penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala perpustakaan sebagai pimpinan perpustakaan hendaknya lebih mengoptimalkan kompetensi pustakawan tentang kesiapan untuk berubah, khususnya pada perubahan visi dan misi perpustakaan.
2. Kepala perpustakaan hendaknya melakukan evaluasi berkala kepada pustakawan agar pustakawan lebih bisa meningkatkan kesiapannya dalam menjalankan visi dan misi perpustakaan.
3. Pustakawan hendaknya lebih memperhatikan tugas dan fungsi pustakawan di perpustakaan, serta terus menjalankan pekerjaan sebagai pustakawan sesuai dengan tugas dan jabatan yang telah ditentukan oleh kepala perpustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyra Sulistina, *Evaluasi Kinerja Layanan Perpustakaan Universitas Sumatera Utara Menggunakan Standar ISO 11620*, (Skripsi online). Dari <<http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/18/08/7>>
- Annisyafitri Saphyra Dewi, *Pengaruh Tipe Kepribadian Big Fivedan Faktor Demografis Terhadap Kesiapan Untuk Berubah (Readiness For Change) Pada Karyawan PT. Xl Axiata*, dari <http://www.academia.edu/11214408/Pengaruh_Tipe_Kepribadian_Big_Five_dan_Faktor_Demografis_Terhadap_Kesiapan_Untuk_Berubah_Readiness_For_Change_Pada_Karyawan_Pt._Xl_Axiata>
- Bakri, *Pustaka Unsyiah raih ISO*, dari <<http://aceh.tribunnews.com/2015/07/13/pustaka-unsyiah-raih-iso>>
- Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Chaplin, J.P. *Kamus Lengkap Psikologi: Kartini Kartono, Trans*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Corwn Dirgantoro. *Manajemen Stratejik: Konsep, Kasus, dan Implementasi*, Jakarta: Grasindo, 2001.
- DMCA, *Pengertian Asumsi dalam Penelitian*, dari <<http://www.informasiahli.com/2015/07/pengertian-asumsi-dalam-penelitian.html#>>
- Deddy Mulyana, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*, Jakarta: Erlangga, 1994.
- Didin hafidhuddin, *Manajemen syariah dalam praktik*, Jakarta: gema insani press, 2003.
- Dony Hendartho, *Analisis Implementasi Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2008 Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mandala Indonesia*, dari <http://www.stiami.ac.id/jurnal/detail_jurnal/20/121-analisis-implementasi-sistem-manajemen>
- Ernie Tisnawati S, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen. Ed.1*, Jakarta: Kencana.2010.

- Fitri, PP no. 24 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan UU tentang Perpustakaan, dari <<http://www.kopertis12.or.id/2014/05/13/pp-no-24-tahun-2014-tentang-pelaksanaan-uu-tentang-perpustakaan.html>>
- Garnis Triwulan Yuni, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kesiapan Berubah dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemoderasi Studi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta*, dari <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jR1kQJebHHoJ:etd.repository.ugm.ac.id/index.php%3Fact%3Dview%26buku_id%3D80776%26mod%3Dpenelitian_detail%26sub%3DPenelitianDetail%26typ%3Dhtml+%&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>
- Gaspersz, Vincent, *ISO 9001: 2000 and Continual Quality Improvement*. Jakarta: Gramedia pustaka utama, 2002.
- Hadiwiardjo, Bambang, *Masuki Pasar Internasional Dengan ISO 9000 Sistem Manajemen Mutu*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Heri D.J. Maulana, *Promosi Kesehatan*, Jakarta: EGC, 2009
- Hasan Achmad, dari <<http://www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-sistem-manajemen-mutu.html>>
- Holt. Readiness for Organizational Change The Systematic Development of a Scale *Journal of Applied Behavioral Science. The journal of applied behavioral science*, June 2007 vol. 43 no. 2 232-255. Dari <<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/46169/3/Chapter%20II.pdf>>
- Husein Umar, *Riset SDM Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- Ishak Bin Mad Shah. *Pengenalan Industri dan Organisasi*. Johor Darul Ta'zim: Universitas Teknologi Malaysia, 2002.
- Joko Sutrisno, *Jalan Panjang Membalik Rasio*, Jakarta: Tempo, 2007.
- John M. Ivancevich, dkk, *Prilaku dan Manajen Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2005.
- J. Winardi. *Manajemen Prilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2004.
- Juliansyah Noor, *Metodelogi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2011.

- Kusumaputri, *Komitmen Pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*, Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Libriana Post, *Tingkatkan Pengetahuan Pustakawan, UPT. Perpustakaan Unsyiah Adakan Pelatihan Analisis Subjek*, dari <<http://library.unsyiah.ac.id/tingkatkan-pengetahuan-pustakawan-upt-perpustakaan-unsyiah-adakan-pelatihan-analisis-subjek/>>
- Masitah, *Ketersediaan koleksi Berdasarkan ISO 11620:2008 dan Kaitannya dengan Efektivitas Pelayanan Di UPT Perpustakaan Unsyiah*, (Skripsi tidak dipublikasi), Banda Aceh: Universitas Islam Negri Ar-Raniry, 2015.
- Michael Miller. *Alpha Teach Yourself: Bussines Plans dalam 24 Jam*, Jakarta: Prenada, 2008.
- Northa Idaman, *Evaluasi Visi dan Misi Organisasi*, dari <<https://www.linkedin.com/pulse/evaluasi-visi-dan-misi-organisasi-magna-transforma-consulting-group>>
- Robi'atul Chalimah, *Implementasi sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Di Perpustakaan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*, (skripsi online) dari <<http://digilib.uin-suka.ac.id/5891/>>
- Pawit M. Yusup, *Perspektif Manajemen Pengetahuan, Informasi, Komunikasi, Pendidikan dan Perpustakaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Qolyubi, Syihabuddin dkk. *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Yogyakarta: Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2003.
- Satuan Penjamin Mutu ITB, dari <<http://www.spm.itb.ac.id/language/id/penjaminan-mutu-eksternal/akreditasi-nasional-ban-pt/informasi-bagi-prodi-di-itb-yang-akan-mengajukan-akreditasi-re-akreditasi/standar-dan-elemen-penilaian-akreditasi-ban-pt/standar-1-visi-misi-tujuan-dan-sasaran-serta-strategi-pencapaian/>>
- Slameto, *Belajar dan Faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Raja Grafindo, 1995.
- Sunaryo, *Psikologi Untuk Keperawatan*, Jakarta: EGC, 2004
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010

- Sugeng wahyuntini, *Kesiapan pustakawan Indonesia Menyongsong MEA 2015*, dari
<<http://pustakawan.perpusnas.go.id/jurnal/2015/Kesiapan%20Pustakawan%20Indonesia%20Menyongsong%20MEA%202015.pdf>>
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Syaifil Imran, *Visi dan Misi Perpustakaan*, dari <<http://ilmu-pendidikan.net/pustaka/perpustakaan/visi-dan-misi-perpustakaan>>
- T. Hani Handoko. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1997
- Wawan Setyawan, *Prinsip Dasar ISO 9001:2008*, dari
<<http://www.infometrik.com/wp-content/uploads/2009/06/PRINSIP-DASAR-ISO-9001.pdf>>
- Wibowo. *Manajemen Perubahan Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Wiji Suwarno. *Pengetahuan Dasar Kepustakaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Yayat M. Herujito, *Dasar-dasar manajemen*, Yogyakarta: Grasindo, 2001
- Zulkifli Amsyah, *Manajemen sistem informasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Zulkarnain, Sherry Hadiyani. *Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. Jurnal Psikologi Vol,41 No.1. Juni 2014: 17-33.* dari
<http://jurnal.psikologi.ugm.ac.id/index.php/fpsi/article/download/186/pdf_39>



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA

Jl. Syeikh Abdul Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552922 Situs : www.adab.ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY
NOMOR: Un.08/FAH/KP.004/ 461/2016

TENTANG

PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY
DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran Ujian Skripsi Mahasiswa pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry di pandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut
b. Bahwa saudara-saudara yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003; tentang sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen serta Standar Nasional Pendidikan;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 89 tahun 1963, Tentang berdiri IAIN Ar-Raniry;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, tentang Kepegawaian;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 385 s/d 398 Tahun 1993 tentang Susunan dan tata kerja IAIN Se-Indonesia;
8. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 40 Tahun 2008, tentang Statuta UIN Ar-Raniry
9. DIPA BLU UIN Ar-Raniry Nomor : SP DIPA-025.04.2.423925/2016 tanggal 7 Desember 2015
- M E M U T U S K A N**
- Pertama : Menunjuk saudara :
1). Drs. Khatib A. Latief, M.LIS (Pembimbing Pertama)
2). Suraiya, M.Pd (Pembimbing kedua)
Untuk membimbing Skripsi mahasiswa
Nama : Siti Suryanti
Nim : 531202927
Jurusan : SI Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry
Judul : Dampak Perubahan Manajemen Perpustakaan Berstandar ISO 9001:2008 Terhadap Kesiapan Pustakawan di Perpustakaan Universitas Syiah Kuala
- Kedua : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini.

Ditetapkan di Banda Aceh

Pada Tanggal: **08 Maret 2016 M**

28 Jumadil Awal 1437 H



H. Misri A Muchsin, M.Ag

06503021994031001

Tembusan :

1. Rector UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh;
2. Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry;
3. Ketua Jurusan APK Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry;
4. Kepala Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara di Banda Aceh;
5. Kepala Bagian Keuangan UIN Ar-Raniry;
6. Yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;
7. Arsip

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

1. Nama : Siti Suryanti
2. Tempat/Tgl. Lahir : Tanjung Lipat 1/ 26 Desember 1994
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/Suku : Indonesia
6. Status : Belum Kawin
7. Alamat : Lr. Anggur No.36 Desa Lambaro
SkepKec.Kuta Alam,.Banda Aceh
8. Pekerjaan/ NIM : Mahasiswi/531202927
9. No Telp/ HP : 085260388839
10. Pendidikan
 - a. SDN Kampung Mesjid : Lulus Tahun 2006
 - b. SMP N 1 Bendahara : Lulus Tahun 2009
 - c. SMA N 1 Bendahara : Lulus Tahun 2012
 - d. Perguruan Tinggi : Jurusan Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh masuk tahun 2012 s/d 2016
11. Nama Ayah : Susiyanto
 - Pekerjaan : PNS
12. Nama Ibu : Alm. Sapiah
 - Pekerjaan : -
13. Alamat Orang Tua : Dsn. Meunasah, Desa Tanjung Lipat Satu
Kec.Bendahara, Aceh Tamiang.

Banda Aceh, 15 Agustus 2016

Penulis,

(Siti Suryanti, S.IP)

NIM.531202927