

**ANALISIS KEBIJAKAN PENGURANGAN TENAGA PERPUSTAKAAN  
TERHADAP LAYANAN DI UPT PERPUSTAKAAN  
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh :

**UCI ELISA PITRI**  
**NIM. 150503060**  
Prodi S1 Ilmu Perpustakaan



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM - BANDA ACEH  
2019**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry  
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu  
Beban Studi Program Sarjana (S-1)**

**Diajukan Oleh:**

**UCI ELISA PITRI**

**Mahasiswi Fakultas Adab dan Humaniora**

**Prodi Ilmu Perpustakaan**

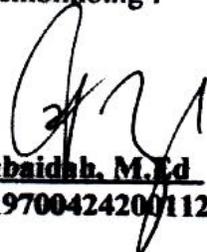
**NIM: 150503060**

**Disetujui Oleh:**

جامعة الرانيري

AR-RANIRY

**Pembimbing I**



**Zubaidah, M.Ed**

**NIP. 1970042420071122001**

**Pembimbing II**



**Suraiva, S.Ag., M.Pd**

**NIP. 19751102200312202**

**SKRIPSI**

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan  
Lulus dan Diterima Sebagai Tugas Akhir Penyelesaian  
Program Strata Satu (S1) Ilmu Perpustakaan**

**Pada Hari/Tanggal:**

**Rabu, 15 Januari 2020  
19 Jumadil Awal 1441**

**Di Darussalam-Banda Aceh  
PANITIA SIDANG MUNAQASYAH**

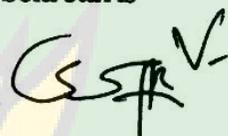
**Ketua**

  
**Zubaidah, M.Ed  
NIP.197004242001122001**

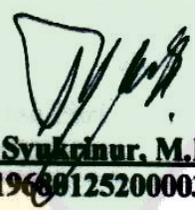
**Penguji I**

  
**Dr. Fauzi Ismail, M.Si  
NIP.196805111994021001**

**Sekretaris**

  
**Suraiva, S.Ag., MPd  
NIP.197511022009122002**

**Penguji II**

  
**Drs. Syukri Nur, M.LIS  
NIP 196801252000031002**

**Mengetahui**

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



  
**Dr. Fauzi Ismail, M.Si  
NIP.196805111994021001**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Uci Elisa Pitri

NIM : 150503060

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Jurusan/Prodi : Ilmu Perpustakaan

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 10 Januari 2020

Yang Menyatakan,



*Uci Elisa Pitri*

Uci Elisa Pitri  
NIM. 150503060

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat dan nikmat-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan sebuah skripsi yang berjudul **“Analisis Kebijakan Pengurangan Tenaga perpustakaan terhadap Pelayanan di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh”**. Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta sahabat dan keluarganya yang telah menuntun umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang berilmu pengetahuan.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Perpustakaan pada UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari banyak terdapat kesalahan baik dari segi penulisan maupun dari segi pengumpulan dan pengolahan data yang penulis lakukan. Namun demikian dalam menyelesaikan skripsi ini penulis selalu mendapatkan arahan dan bantuan dari dosen pembimbing.

Ucapan terimakasih yang teristimewa kepada Ayahanda Buyamin dan Ibunda Supriati yang telah membesarkan, memberikan pendidikan dan kasih cinta yang tidak henti-hentinya kepada Penulis. Terimakasih yang tak terhingga kepada Kedua adik

saya, Nadia Wulan Sari dan Dava Kerry Lutfi serta famili besar yang telah membantu memberi dukungan secara material dan moril.

Terimakasih kepada Ibu Zubaidah, M.Ed selaku pembimbing I dan ibu Suraiya, M.Pd selaku pembimbing II sekaligus dosen penasehat akademik saya yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi. Ucapan terimakasih kepada juga ibu Yusrawati, ibu Sri Wahyuni, ibu Ina, ibu Zikra Yanti, ibu Nurul Rahmi, bapak Zacki, bapak Khatib, bang Wandu, bang Arkin, dan bang Fikri. Terimakasih pula kepada Bapak Dr. Fauzi Ismail M.Si selaku Dekan Fakultas Adab dan Humaniora, dan seluruh dosen Prodi S1 Ilmu Perpustakaan yang telah membagi ilmu pengetahuan dengan penulis dan kepada seluruh Civitas Akademika Fakultas Adab dan Humaniora yang telah banyak memberi bantuan kepada penulis selama proses perkuliahan.

Terimakasih kepada pihak Biro Administrasi Umum Perencanaan dan Kepegawaian (AUPK) UIN Ar-raniry yang telah bersedia menjadi informan dalam penelitian yang penulis lakukan dan terimakasih kepada UPT. Perpustakaan UIN Ar-RAniry, khususnya untuk Bapak Drs.Khatib A. Latief, M.LIS sebagai kepala perpustakaan yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian.

Terimakasih pula kepada Ibu Yusrawati, S.IPI , M.IP, Bapak Alrizki Istighfar Ekatama Hidayat, Ibu Marlina, S.Kom, Ibu Maryana, S. Ag, Ibu Nurhabibah, S. Ag. S.IPI, Ibu Nur Asiah, S.IP dan Ibu Verawati, S.IP yang telah bersedia menjadi informan dalam penelitian yang penulis lakukan.

Ucapan terimakasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada seluruh mahasiswa S1 Ilmu Perpustakaan angkatan 2015 khususnya teman-teman angkatan 2015 yang banyak membantu penulis dalam perkuliahan Eliza Refki, Ulfah Khairah, Rahmad Ariadi Saputra, Rijalul Haq, Nuri Ifka Bengi, Selly Syafitri, dan Lisawati. Terimakasih kepada sahabat jak wet wet tercinta Ira Novita, Jodi Pratiwi, Yuliani, Al Maizar, Anggia Fitra Hutapea, Ernawati, Zulfahmi, Mushawir Ahmad Mudarso, Ridha Naufal Hanra, Nova Aprianti, dan Muhammad Rafi yang sudah memberi penulis semangat dan bantuan dengan ikhlas dan tanpa pamrih dari awal perkuliahan sampai selesainya tugas akhir ini.

Kebenaran selalu datang dari Allah SWT dan kesalahan itu datang dari penulis sendiri, untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Demikian harapan penulis semoga skripsi ini memberikan manfaat kepada semua pembaca dan khususnya bagi penulis sendiri.

جامعة الرانري

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 8 Januari 2020

Uci Elisa Pitri

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Penjelasan Istilah .....	5
<b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI</b> .....	8
A. Kajian Pustaka .....	8
B. Kebijakan .....	11
1. Urgensi Implementasi kebijakan di suatu Lembaga/Organisasi .....	12
2. Tahapan Perumusan Kebijakan .....	13
C. Tenaga Perpustakaan .....	16
1. Pengertian Tenaga Perpustakaan .....	16
2. Sistem Rekrutmen/Pengadaan Tenaga Perpustakaan .....	18
3. Sistem Pemberhentian Tenaga Perpustakaan .....	22
4. Alasan Pemberhentian Tenaga Kerja .....	26
D. Pelayanan Perpustakaan .....	28
1. Pengertian Pelayanan Perpustakaan .....	28
2. Tujuan Layanan Perpustakaan .....	30
3. Jenis-jenis layanan perpustakaan .....	31
4. Unsur-Unsur layanan Perpustakaan .....	34
5. Sistem layanan Perpustakaan .....	37
E. Dampak Pengurangan Perpustakaan Terhadap Layanan Perpustakaan .....	41
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b> .....	44
A. Rancangan Penelitian .....	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	46
C. Fokus Penelitian .....	46
D. Subjek dan Objek Penelitian .....	47
E. Kredibilitas .....	48
F. Teknik Pengumpulan Data .....	49
G. Teknik Analisis Data .....	52
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN</b> .....	55
A. Gambaran umum UPT Perpustakaan UIN Ar-raniry .....	55
B. Profil Staf Pustakawan UPT.Perpustakaan UIN Ar-raniry .....	58

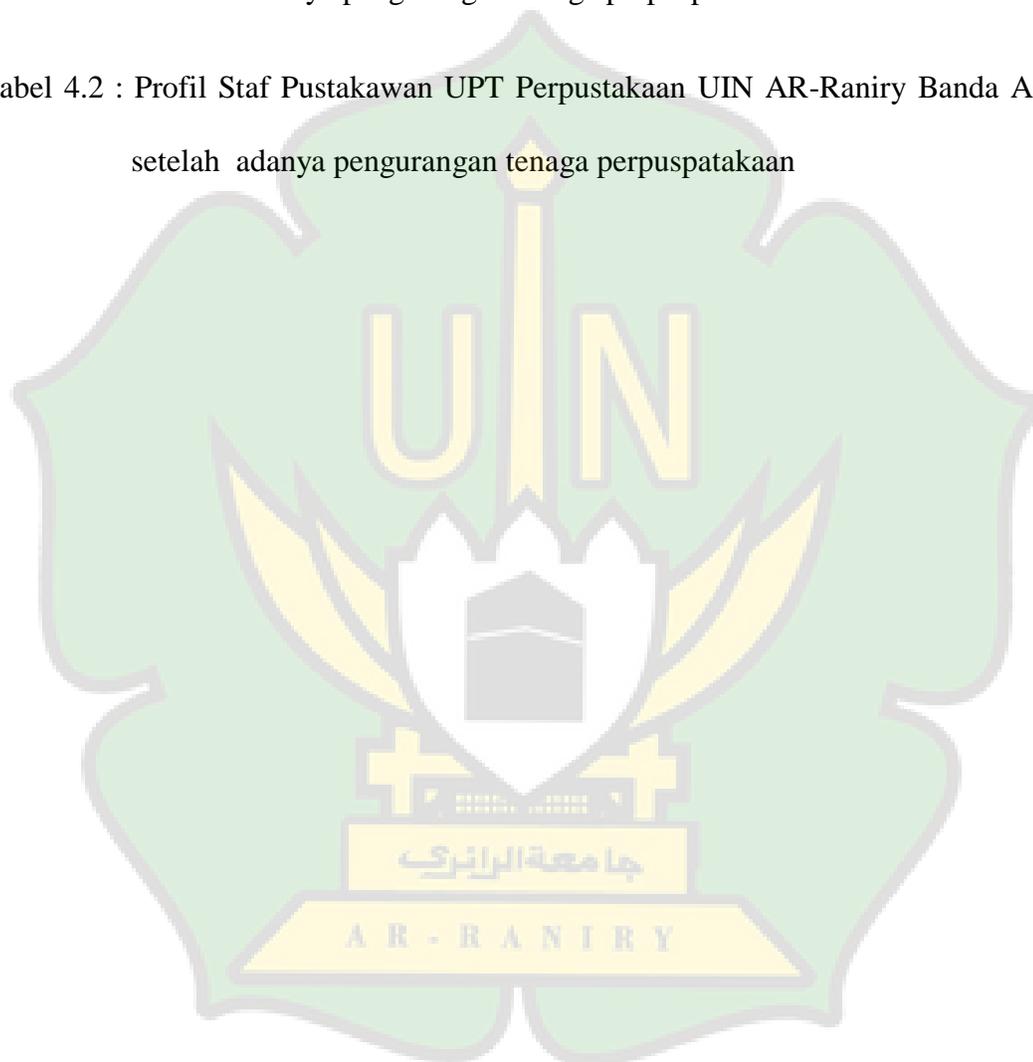
C. Hasil penelitian .....	60
<b>BAB V: PENUTUP</b> .....	68
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	70



## DAFTAR TABEL

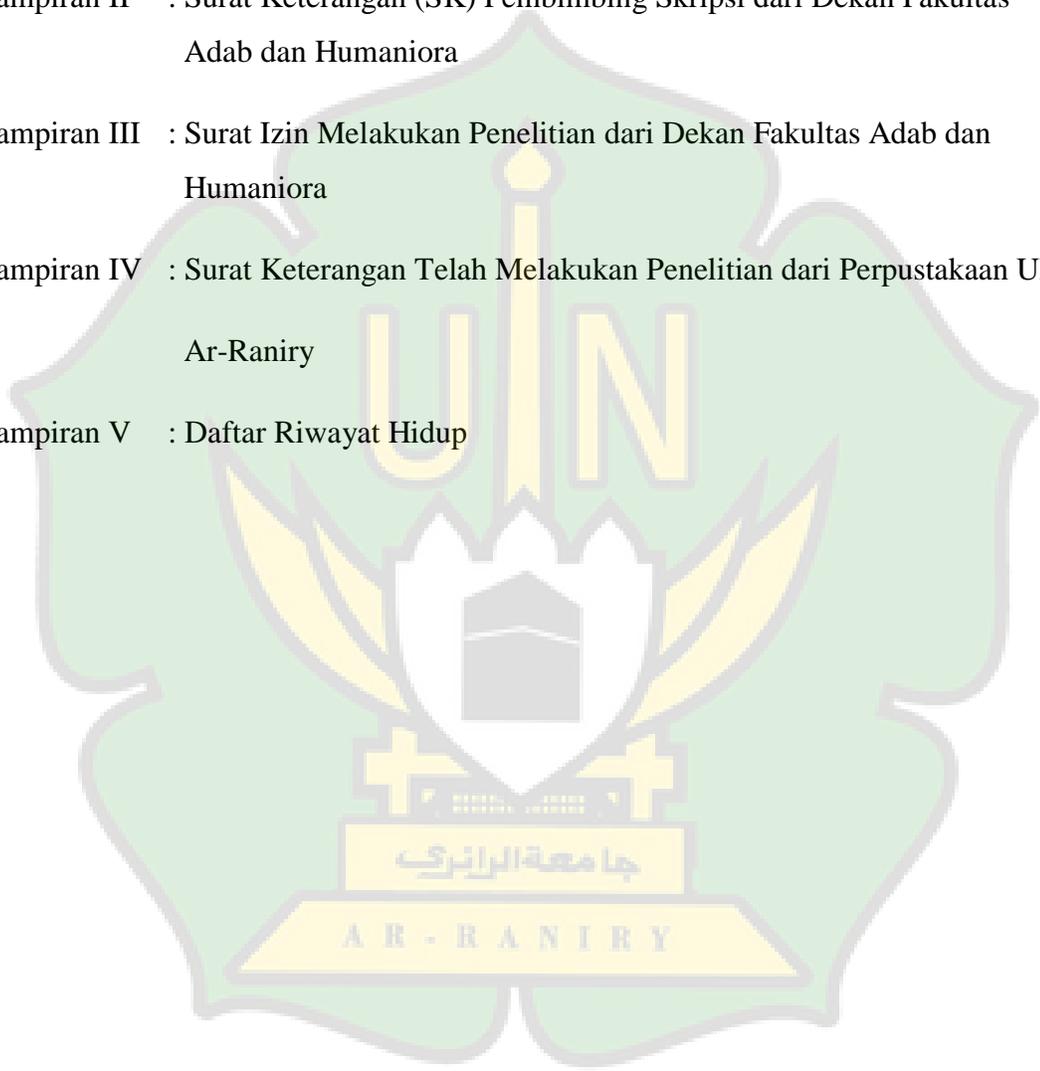
Tabel 4.1 : Profil Staf Pustakawan UPT Perpustakaan UIN AR-Raniry Banda Aceh  
sebelum adanya pengurangan tenaga perpustakaan

Tabel 4.2 : Profil Staf Pustakawan UPT Perpustakaan UIN AR-Raniry Banda Aceh  
setelah adanya pengurangan tenaga perpustakaan



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Pedoman Wawancara
- Lampiran II : Surat Keterangan (SK) Pembimbing Skripsi dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora
- Lampiran III : Surat Izin Melakukan Penelitian dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora
- Lampiran IV : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari Perpustakaan UIN Ar-Raniry
- Lampiran V : Daftar Riwayat Hidup



## ABSTRAK

Setiap organisasi/lembaga tentu mempunyai suatu tujuan yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga/organisasi, diperlukan beberapa strategi/kebijakan yang dibuat oleh lembaga/organisasi itu sendiri. Sama halnya dengan perpustakaan, untuk menjalankan fungsi dan tujuannya yaitu memberikan pelayanan yang prima, maka dikeluarkan suatu kebijakan terkait sumber daya manusia sebagai pengelola yang menyediakan informasi yang dibutuhkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan di UPT Perpustakaan UIN Ar-raniry dan untuk mengetahui pengaruh kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan terhadap pelayanan di UPT Perpustakaan UIN Ar-raniry. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menghasilkan data deskriptif. Adapun fokus penelitian ini adalah latar belakang dikeluarkannya kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan dan akibatnya terhadap pelayanan terhadap pelayanan di UPT perpustakaan UIN Ar-raniry. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan observasi. Adapun informan dalam penelitian ini terdiri dari Mantan Kepala Biro Administrasi Umum Perencanaan dan Kepegawaian (AUPK) UIN Ar-raniry, Kepala Kepegawaian UIN Ar-raniry, dan Kepala UPT Perpustakaan UIN Ar-raniry dan juga 15 tenaga perpustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan dilakukan karena jumlah tenaga perpustakaan dan hasil kemampuan kerja tenaga kontrak yang tidak maksimal. Hal ini sangat berdampak pada proses pelayanan di perpustakaan karena beban kerja tenaga perpustakaan menjadi bertambah dan menghambat pekerjaan dan proses pemberian pelayanan di perpustakaan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya semua perpustakaan merupakan suatu instansi yang memiliki proses kerja yang sama, yaitu memberikan pelayanan informasi kepada pemustaka. Namun dalam perkembangannya setiap perpustakaan memiliki kebijakan tertentu demi terciptanya situasi yang efisien untuk para pemustaka serta staf perpustakaan. Kebijakan di perpustakaan ini dapat mengenai pengembangan koleksi, manajemen perpustakaan ataupun tenaga perpustakaan. Salah satu kebijakan yang di ambil yaitu pengurangan tenaga perpustakaan.

Pengurangan tenaga kerja biasa juga disebut dengan kata lain yaitu pemutusan hubungan tenaga kerja. Pemutusan hubungan kerja berdasarkan pada Pasal 1 butir 25 UU No 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>1</sup> Pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan kedua belah pihak, baik pengusaha ataupun pekerja. Penyebab yang berasal dari pekerja antara lain sikap pekerja yang tidak memuaskan dan hasil pekerjaan yang tidak memenuhi kualifikasi yang diharapkan, sedangkan bagi seorang pengusaha harus ada efisiensi dalam pengoperasian perusahaannya agar dapat menghasilkan keuntungan.

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

Alasan pemutusan hubungan kerja ini didukung oleh Pasal 164 butir 3 UU NO 13/2003 tentang Ketenaga kerjaan yang berisi bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi.<sup>2</sup>

Kebijakan pemberhentian tenaga kerja ini juga dilakukan pada perpustakaan UIN Ar-Raniry. Kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan ini dilakukan oleh yang berwenang yaitu Bapak Khatif Al-latif, sebagai Kepala Perpustakaan. Hal ini dilakukan atas perintah atasan yaitu Biro Rektorat.<sup>3</sup> Kebijakan pengurangan tenaga kerja ini berdasarkan Undang-Undang perpustakaan yaitu Undang-Undang tentang Tenaga Perpustakaan, Pendidikan, dan Organisasi Perpustakaan No 43 tahun 2007 pasal 29 Ayat 5 “ Ketentuan mengenai tugas, tanggung jawab, pengangkatan, pembinaan, promosi, pemindahan tugas dan pemberhentian tenaga perpustakaan yang berstatus nonpegawai negeri sipil dilakukan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh penyelenggara perpustakaan yang bersangkutan”.<sup>4</sup>

Pemberhentian tenaga kerja ini di lakukan pada bulan Januari 2018 lalu, adapun tenaga kerja yang telah diberhentikan berjumlah 8 orang tenaga perpustakaan dari jumlah keseluruhan 23 tenaga perpustakaan. Sedangkan standar untuk jumlah tenaga kerja perpustakaan perguruan tinggi perpustakaan dikelola oleh tenaga

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>3</sup> Hasil wawancara dengan Khatib Al-latif, Kepala UPT Perpustakaan UIN Ar-raniry, tanggal 1 Desember 2018.

<sup>4</sup> Undang Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan.

perpustakaan paling kurang 2 pustakawan, untuk 500 mahasiswa pertama: 1 pustakawan dan 1 orang staf, dan untuk setiap penambahan 200 mahasiswa ditambah 1 orang pustakawan.<sup>5</sup> Kebijakan ini menyebabkan pelayanan di perpustakaan tidak maksimal. Sementara itu suatu perpustakaan berkembang dapat dilihat dari segi pelayanan yang merupakan tujuan akhir yang ingin di capai oleh perpustakaan. Salah satu hal yang dapat mendukung peningkatan pelayanan perpustakaan adalah SDM (sumber daya manusia) yang diantara beberapa pegawai berlatar belakang ilmu perpustakaan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, honorer dan juga tenaga kontrak.

Kondisi UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry pada awalnya berjalan sebagaimana fungsinya yaitu sebagai sarana penyedia informasi, pemenuhan kebutuhan pemustakapun terpenuhi dan layanan yang didapatkan juga maksimal, hal ini dikarena jumlah pustakawan yang mencukupi walaupun tidak memenuhi standar jumlah tenaga perpustakaan. Kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan ini menyebabkan pelayanan diperpustakaan berkurang, seperti layanan jurnal hingga sekarang tidak ada petugas yang menjaga dan mengelola layanan jurnal ini. Kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan ini juga sangat berpengaruh pada bagian pelayan sirkulasi, yang awalnya ada 3 orang tenaga perpustakaan yang bertugas dibagian sirkulasi ini, sekarang hanya ada 1 orang tenaga perpustakaan yang bertugas. Tidak hanya itu koleksi yang tersusun di rak juga tidak begitu rapi hal ini dikarenakan

---

<sup>5</sup> Darwanto,dkk. *Pedoman Pengelenggara Perpustakaan Perguruan Tinggi* . ed.1 cet.1,( Jakarta: Perpustakaan RI, 2015), hlm 20.

pustakawan sibuk merangkap tugas tenaga perpustakaan yang di telah diberhentikan.

Berdasarkan masalah mengenai pemberhentian tenaga kerja yang di lakukan pada Januari 2018 lalu dan jumlah tenaga kerja yang tidak mencapai standar jumlah tenaga kerja di perguruan tinggi, maka penulis tertarik untuk melakukan dengan judul **“Analisis Kebijakan Pengurangan Tenaga perpustakaan terhadap Pelayanan di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apa yang melatarbelakangi keluarnya kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan terhadap pelayanan di UPT Perpustakaan UIN Ar-raniry?
2. Bagaimana pengaruh kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan terhadap pelayanan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-raniry?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. untuk mengetahui latarbelakang kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan terhadap pelayanan di perpustakaan di UPT Perpustakaan UIN Ar-raniry.

2. Untuk mengetahui pengaruh kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan terhadap pelayanan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-raniry.

#### **D. Manfaat dan Kegunaan**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Hasil penulisan ini diharapkan dapat menambah khazanah baru terhadap ilmu pengetahuan ilmu perpustakaan. Karya ilmiah ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan sumber rujukan bagi peneliti selanjutnya.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat member masukan bagi untuk pengembangan perpustakaan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan diperpustakaan khususnya yang berkaitan dengan pemberhentian tenaga perpustakaan.

#### **E. Penjelasan Istilah**

Untuk menghindari dualistik pemahaman, maka penulis perlu menjelaskan istilah-istilah yang ada dalam penelitian ini. Adapun istilah-istilah tersebut adalah:

## 1. Kebijakan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kebijakan merupakan konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak.<sup>6</sup> Kebijakan berbentuk surat keputusan yang ditujukan untuk suatu organisasi. Unsur kebijakan merupakan serangkaian konsep yang dibangun pemimpin berdasarkan rencana yang telah memenuhi syarat.

Sementara itu kebijakan dalam istilah ilmu Administrasi Negara disebut “dekresi”, biasanya dikeluarkan oleh mereka yang memiliki otoritas dan kewenangan untuk itu. Kebijakan bersifat situasional dan untuk mengatasi atau menyelesaikan hal-hal yang bersifat mendesak. Dalam keadaan yang normative (biasa) segala sesuatunya telah diatur didalam berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk resiko atau sanksi jika terjadi pelanggaran.<sup>7</sup>

Kebijakan yang penulis maksudkan ini adalah suatu keputusan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dalam hal pemberhentian tenaga perpustakaan di UPT perpustakaan UIN Ar-Raniry.

---

<sup>6</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed.3,(Jakarta:Balai Pustaka), hlm 149.

<sup>7</sup> Andi Mutmainna.M, *Analisis Kebijakan Digitalisasi Tesis di Perpustakaan Universitas Patra Artha*, Skripsi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Alauddin Makassar, 2017, hlm 10.

## 2. Tenaga Perpustakaan

Dalam Undang-Undang No.43 Thn. 2007 pasal 29 ayat 1 dijelaskan bahwa tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan.<sup>8</sup> Pustakawan adalah seseorang yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan yang ditujukan untuk memberikan layanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan. Sedangkan Tenaga nonpustakawan yang secara teknis mendukung pelaksanaan fungsi perpustakaan, misalnya tenaga teknis komputer, audiovisual, dan ketatausahaan.<sup>9</sup>

## 3. Pelayanan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah pelayanan mengandung pengertian “usaha melayani kebutuhan orang lain dengan memperoleh imbalan”.<sup>10</sup>

Layanan perpustakaan merupakan aktivitas dan fasilitas dalam perpustakaan dalam memberikan jasa kepada pengguna perpustakaan atau pemustaka, khususnya kepada anggota perpustakaan. Jumlah macam atau jenis layanan perpustakaan sebenarnya cukup banyak. Semua layanan

---

<sup>8</sup> Undang-Undang No.43 Thn. 2007 tentang Perpustakaan

<sup>9</sup> Ade Khoer Afandi, *Pengadaan dan Pembinaan Tenaga Perpustakaan di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kabupaten Karawang*, Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2012. hlm 25.

<sup>10</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus. Kamus Besar Bahasa Indonesia ed.2 cet.9*, (Jakarta:Balai Puataka, 1997), hlm. 646.

tersebut penyelenggaraannya disesuaikan dengan kondisi tenaga perpustakaan dan kebutuhan pemustakanya.<sup>11</sup>

Layanan perpustakaan adalah proses penyebarluasan segala macam informasi kepada pengguna perpustakaan secara langsung maupun tidak langsung. Layanan ini meliputi beberapa bentuk layanan, seperti layanan sirkulasi, referensi, jurnal, karya ilmiah dan layanan jam buka perpustakaan.



---

<sup>11</sup> Himayah, “*Layanan dan Pelayanan Perpustakaan: Menjawab Tantangan Era Teknologi Informasi*”, *Khizanah Al-Hikmah*, Vol. 1 No.1 Januari- Juni 2013. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/khizanah-al-hikmah/article/view/38/17> di akses pada 2 April 2019

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

Berdasarkan hasil penelusuran yang penulis lakukan terhadap penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa penelitian yang memiliki kemiripan dengan skripsi ini, namun juga terdapat beberapa perbedaan dari segi variabel, subjek penelitian, metode yang digunakan, fokus penelitian, waktu serta tempat penelitian. Beberapa penelitian tersebut antara lain:

Penelitian pertama berjudul “Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Sebab (Studi Komparatif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam” yang ditulis oleh Lailatunikhmah, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Institut Agama Islam Negeri Tulungagung pada tahun 2017. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan dan menganalisis pemutusan hubungan kerja tanpa sebab berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *library research* atau telaah pustaka yang meliputi: pengidentifikasi secara sistematis, analisis dokumen-dokumen yang memuat informasi yang berkaitan dengan masalah kajian. Hasil dari penelitian tersebut adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memandang pemutusan hubungan kerja tanpa sebab merugikan pihak pekerja/buruh dan tidak sesuai dengan pasal 151, 152, 153,

155, sehingga dengan adanya pemutusan hubungan kerja tanpa sebab pekerja/buruh akan kehilangan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dalam pasal 156 karena pemutusan hubungan kerja tanpa sebab tidak tergolong dalam jenis-jenis pemutusan hubungan kerja yang dapat dilakukan oleh pihak pengusaha/majikan.<sup>12</sup>

Penelitian kedua berjudul “Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 pada PT Hero Supermarket Tbk (GIANT) di Kota Makassar .” oleh Nur Qadri, mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum Pada Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar pada tahun 2016. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ketentuan hukum dan Perundang-Undangan tentang Ketenagakerjaan, dan untuk mengetahui pelaksanaan pemutusan hubungan kerja pada PT Hero Supermarket Tbk (GIANT) di Kota Makassar. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis kualitatif dengan langsung turun lapangan dan melakukan wawancara kepada pihak perusahaan mengenai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pemutusan hubungan kerja tidak bertentangan dari peraturan dan berlandaskan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan diri sendiri sesuai dengan ketentuan Pasal 162 ayat 3 yang selanjutnya akan mendapatkan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat 4

---

<sup>12</sup>Lailatunikhmah, *Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Sebab (Studi Komparatif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, Skripsi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2017, hlm 181.

serta akan mendapatkan uang pisah dari perusahaan jika mengikuti prosedur berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan, yang selanjutnya di jelaskan hal yang dapat menyebabkan terjadinya PHK.<sup>13</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada subjek penelitiannya yaitu membahas tentang pemutusan hubungan kerja disuatu lembaga/orgaisasi berdasarkan Pasal 1 Ayat 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Disisi lain kedua penelitian sebelumnya juga membahas hal-hal yang ditimbulkan dari pemberhentian karyawan/tenaga kerja terhadap lembaga/organisasi.

Adapun perbedaan antara kedua penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada fokus penelitiannya. Jika kedua penelitian sebelumnya membahas mengenai bagaimana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja disuatu lembaga/organisasi, maka penelitian ini berfokus pada kebijakan yang dikeluarkan oleh sebuah perpustakaan perguruan tinggi terkait dengan pengurangan tenaga perpustakaan dan dampaknya terhadap layanan perpustakaan tersebut.

---

<sup>13</sup> Nur Qadri, *Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 pada PT Hero Supermarket Tbk (GIANT) di Kota Makassar*, Skripsi Ilmu Hukum Pada Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, 2016, hlm x.

## B. Kebijakan

Setiap organisasi/lembaga tentu mempunyai suatu tujuan yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga/organisasi, diperlukan beberapa strategi/kebijakan yang dibuat oleh lembaga/organisasi itu sendiri. Dalam mencapai tujuan itu sering kali muncul berbagai masalah baik itu berasal dari dalam maupun dari luar. Untuk menyelesaikan permasalahan/fenomena yang muncul, biasanya suatu lembaga/organisasi menetapkan suatu kebijakan yang tertuang dalam bentuk surat keterangan (SK).

Kebijakan merupakan konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak.<sup>14</sup> Istilah kebijakan seringkali penggunaan saling dipertukarkan dengan istilah tujuan, program, keputusan, Undang-Undang, peraturan-peraturan, usulan-usulan, dan rancangan-rancangan besar.<sup>15</sup>

Kebijakan setiap organisasi berbeda-beda dikarenakan permasalahan pada setiap organisasi yang tentunya berbeda pula. Untuk itu, kebijakan yang dibuat di sesuaikan dengan kebutuhan organisasi tersebut guna keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan. seperti halnya dengan perpustakaan yang didirikan tentunya memiliki tujuan yang harus dicapai. Dalam mencapai tujuan perpustakaan yaitu memberikan pelayanan yang prima, perpustakaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat

---

<sup>14</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed.3, (Jakarta:Balai Pustaka), hlm 149.

<sup>15</sup> Ismail, "Konsep dan Kajian Teori Perumusan Kebijakan Publik", *Jurnal Review Politik*, Volume 06 No 2. Desember 2016. <http://jurnalpolitik.uinsby.ac.id/index.php/jrp/article/download/90/80/> diakses pada 24 Oktober 2019

memberikan layanan atau jasa tersebut. Sumber daya manusia ini merupakan salah satu unsur penting dalam perpustakaan perpustakaan.

Sumber daya manusia ini merupakan salah satu unsur penting dalam perpustakaan. Sumber daya manusia dapat dari dua sudut yaitu dari sisi pekerjaannya dan dari sisi pekerja itu sendiri. Dari isi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Dan dari sisi pekerja meliputi kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.<sup>16</sup>

#### 1. Urgensi Implementasi Kebijakan di Suatu Lembaga/Organisasi

Implementasi kebijakan merupakan tindakan yang dilakukan oleh organisasi pemerintah dan swasta baik secara individu maupun secara kelompok yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan.<sup>17</sup> Implementasi kebijakan merupakan aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkannya pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang mengelola input dan untuk menghasilkan output atau outcomes bagi masyarakat.<sup>18</sup>

Implementasi kebijakan perlu dilakukan karena pada tahap inilah dapat dilihat “kesesuaian” berbagai faktor determinan keberhasilan implementasi kebijakan atau program. Keefektifan kebijakan atau program

---

<sup>16</sup> Sri Zuhartati, “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan”, *Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol 1. No.1. April 2010. <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/download/382/385> di akses 15 Oktober 2019

<sup>17</sup> Wibawa, Samodra. *Kebijakan Publik*, (Jakarta: Intermedia, 1994), hlm 15.

<sup>18</sup> Haedar Akib, “Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa, dan Bagaimana”, *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 1 No. 1 Thn. 2010. <https://media.neliti.com/media/publications/97794-ID-implementasi-kebijakan-apa-mengapa-dan-b.pdf> diakses pada 2 Juli 2019

tergantung pada tingkat kesesuaian antara program dengan manfaat, kesesuaian program dengan organisasi pelaksana dan kesesuaian program kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana. Selain alasan tersebut, Implementasi dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara implementasi kebijakan dengan faktor-faktor lain.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan perlu dilakukan untuk melihat perkembangan suatu organisasi. Hal ini dapat dilihat dari kesesuaian program dengan manfaat yang didapatkan dari program ataupun kebijakan yang diterapkan.

## 2. Tahapan Perumusan Kebijakan

Dalam merumuskan suatu kebijakan yang disusun oleh suatu lembaga ataupun organisasi tentunya dilakukan melalui beberapa tahapan terlebih dahulu. Adapun tahap-tahap dalam proses kebijakan menurut William N Dunn dimulai dari penyusunan agenda dan formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan. Perumusan kebijakan adalah langkah yang paling awal dalam proses kebijakan secara menyeluruh.<sup>19</sup> Pada fase ini sangat menentukan berhasil atau tidaknya kebijakan yang dibuat pada masa yang akan datang. Fase yang perlu diperhatikan pertama kali yaitu pada tahapan perumusan kebijakan.

---

<sup>19</sup> William N. Dunn, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2003), hlm. 24-25.

Tahapan perumusan kebijakan merupakan tahap kritis dari sebuah kebijakan. Hal ini terkait dengan proses pemilihan alternatif kebijakan oleh pembuat kebijakan yang biasanya mempertimbangkan pengaruh langsung yang dapat dihasilkan dari pilihan alternatif tersebut. Proses ini biasanya akan mengekspresikan dan mengalokasikan kekuatan dan tarik menarik diantara berbagai kepentingan. Tahapan perumusan kebijakan melibatkan aktivitas identifikasi dan atau merajut seperangkat solusi tersebut sebagai persiapan dalam penentuan kebijakan akhir.<sup>20</sup>

Perumusan kebijakan perlu mempertimbangkan sejumlah hal yang dapat meningkatkan peluang berhasilnya proposal yang dirumuskannya. Sejumlah hal tersebut adalah model-model perumusan kebijakan, model sistem politik, model rasional komprehensif, model inkrementalis dan model penyelidikan campuran.<sup>21</sup>

Membuat ataupun merumuskan kebijakan bukanlah suatu proses yang sederhana dan mudah. Hal ini disebabkan banyak faktor atau kekuatan-kekuatan yang berpengaruh terhadap proses pembuatan kebijakan tersebut. Perumusan kebijakan akan lebih mudah dimengerti apabila menggunakan model atau pendekatan tertentu.

Ada banyak model perumusan kebijakan yang dipaparkan oleh para ahli, seperti model sistem-politik, model inkrementalis, model rasional

---

<sup>20</sup> Sidney. *Perumusan Kebijakan Publik*. Diterjemahkan oleh Amidjaya. (Jakarta: BNSP, 2007), hlm 79.

<sup>21</sup> Anderson, James E. *Public Policy Making*. (Boston: Houghton Mifflin, 2006), hlm 104.

komprehensif, dan model penyelidikan campuran.<sup>22</sup> Pada penelitian ini, penulis lebih fokus menggunakan model rasional komprehensif.

Model rasional komprehensif merupakan model yang paling banyak dikenal dan paling luas juga diterima oleh pengkaji kebijakan. Model teori ini mengedepankan gagasan bahwa kebijakan sebagai *maximum social gain* yang berarti pemerintah sebagai pembuat kebijakan harus memilih kebijakan yang memberi manfaat optimum bagi masyarakat. Model ini mengatakan bahwa prose penyusunan kebijakan harus didasarkan pada kebutuhan yang sudah diperhitungkan rasionalitasnya. Rasionalitas yang diambil adalah perbandingan antara pengorbanan dan hasil yang dicapai.

Cara memformulasikan atau merumuskan kebijakan sesuai urutannya adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui preferensi publik dan kecenderungannya
- b. Menemukan pilihan-pilihan
- c. Menemukan konsekuensi masing-masing pilihan
- d. Menilai rasio nilai sosial yang dikorbankan
- e. Memilih kebijakan yang paling efisien.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Ahmad Sofwani, Ismail MH, Sholih Muadi. "Konsep dan Kajian Teori Perumusan Kebijakan Publik". *Jurnal Review Politik*, Vol. 06, No. 02, Desember 2016. <http://jurnalpolitik.uinsby.ac.id/index.php/jrp/article/download/90/80/> di akses pada 22 Juni 2019

<sup>23</sup> Ahmad Sofwani, Ismail MH, Sholih Muadi. "Konsep dan Kajian Teori Perumusan Kebijakan Publik". *Jurnal Review Politik*, Vol. 06, No. 02, Desember 2016. <http://jurnalpolitik.uinsby.ac.id/index.php/jrp/article/download/90/80/> di akses pada 16 September 2019

Dari penjelasan di atas mengindikasikan bahwa dalam proses perumusan kebijakan harus kebijakan yang dapat memberikan manfaat secara optimal dan proses dalam merumuskan kebijakan berdasarkan urutan yang telah ditentukan.

## **B. Tenaga Kerja Perpustakaan**

### **1. Pengertian Tenaga Perpustakaan**

Pada dasarnya perpustakaan merupakan suatu organisasi yang memiliki fungsi dan tujuan yaitu memberikan pelayanan yang prima yang sesuai dengan kebutuhan pemustaka. Dalam mencapai tujuan tersebut maka perpustakaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat memberikan layanan atau jasa tersebut. Sumber daya manusia ini merupakan salah satu unsur penting dalam perpustakaan perpustakaan.

Sumber daya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan ekstensinya. Agar dapat memberikan layanan yang baik sesuai dengan fungsinya, perpustakaan memerlukan tenaga yang memadai baik dari jumlah maupun dari kualitas yang harus dimilikinya.

Dalam Undang-Undang No.43 Thn. 2007 pasal 29 ayat 1 dijelaskan bahwa tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan. Pustakawan adalah seseorang yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan yang ditujukan untuk memberikan layanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya. Sedangkan Tenaga

nonpustakawan yang secara teknis mendukung pelaksanaan fungsi perpustakaan, misalnya tenaga teknis komputer, audiovisual, dan ketatausahaan.<sup>24</sup>

Menurut Sulistyio Basuki pustakawan ialah orang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan visi dan misi lembaga induknya.<sup>25</sup> Pustakawan juga tenaga kerja dibidang perpustakaan yang memiliki pendidikan ilmu manajemen perpustakaan, baik melalui pendidikan, seminar, maupun kegiatan formal yang bertanggung jawab terhadap gerak maju suatu perpustakaan.<sup>26</sup>

Dari beberapa pengertian pustakawan yang telah di paparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seseorang yang ahli dalam bidang perpustakaan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan diperpustakaan dan dapat membantu pemustaka dalam menemukan informasi yang dibutuhkan.

## 2. Sistem Rekrutmen/Pengadaan Tenaga Perpustakaan

Dalam suatu organisasi pastinya ada istilah manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia). Dalam manajemen sumber daya manusia mencakup proses perencanaan, pengadaan dan pembinaan, promosi dan

---

<sup>24</sup> Undang-Undang No.43 Tahun 2007 Pasal 29 tentang Perpustakaan

<sup>25</sup> Sulistyio Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta:Gramedia Pustaka, 1993), hlm 8.

<sup>26</sup> Wiji Suwarno, *Perpustakaan dan Buku: Wacana Penulisan dan Penerbitan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media,2011), hlm 33.

mutasi, pemberhentian dan pemberian kompensasi/penghargaan kepada orang yang tergabung didalamnya.<sup>27</sup> Proses pengadaan karyawan baru dalam suatu organisasi biasa disebut rekrutmen. Tujuan dari rekrutmen ini yaitu untuk mengisi lowongan kerja yang membutuhkan tenaga kerja baru sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi atau lembaga tersebut.<sup>28</sup>

Seperti halnya pada perpustakaan, proses pengadaan tenaga perpustakaan yang berkualitas juga perlu dilakukan guna mencukupi kebutuhan pelayanan di perpustakaan.<sup>29</sup> Pengadaan tenaga perpustakaan tidak bisa dilaksanakan secara sembarangan, tenaga perpustakaan harus bisa memenuhi kualifikasi sebagai tenaga perpustakaan. Proses pelaksanaan rekrutmen/pengadaan tenaga kerja biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan. Dibawah ini adalah langkah-langkah yang biasa dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen:<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Murni, *Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan*, *Jurnal Intelektualita*, Vol5. No 02 2017 <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://jurnal.arraniry.ac.id/index.php/intel/article/viewFile/4445/2926> diakses pada 16 Oktober 2019

<sup>28</sup> Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung:Pustaka Setia,2014), hlm 68.

<sup>29</sup> Yooke Tjuparmah ,S. Komaruddin,Laksmi Dewi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia di Perpustakaan*” *EduLib*, Vol 2, No. 2 November 2012 <http://ejournal.upi.edu/index.php/edulib/article/download/10049/6241> diakses pada 24 Oktober 2019

<sup>30</sup> Baiq Setiani,” *Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan*” *Jurnal Ilmiah Widya*, Vol 1, No 01Mei-Juni 2013 <http://ejournal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnal-ilmiah/article/download/106/93> diakses pada 23 Oktober 2019

- a. Mengidentifikasi jabatan yang kosong dan beberapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.
- b. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
- c. Menentukan dimana kandidat yang tepat harus dicari
- d. Memilih metode rekrutmen yang tepat
- e. Memanggil kandidat yang memenuhi syarat
- f. Menyaring/menyeleksi kandidat
- g. Membuat penawaran kerja
- h. Mulai bekerja.

Pada tahap menyaring/menyeleksi kandidat atau tenaga kerja, biasanya dimulai dengan wawancara pendahuluan, langkah berikutnya pelamar melengkapi formulir lamaran atau memberikan *resume*. Proses tersebut berlanjut keserangkaian tes seleksi, satu wawancara kerja atau lebih, serta saringan prakerja meliputi pemeriksaan latar belakang dan referensi. Manager yang merekrut karyawan kemudian menawarkan pekerjaan kepada pelamar yang dinyatakan berhasil dan memenuhi syarat dan kualifikasi yang diberikan.<sup>31</sup>

Dalam pengadaan tenaga perpustakaan harus memenuhi kualifikasi berdasarkan Undang-Undang No. 43 tentang Perpustakaan pasal 33 ayat 1

---

<sup>31</sup> Devira Pusparani, "Analisis Proses Pelaksanaa Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 58, No 2 Mei 2018. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2436/2832> di akses pada 24 Oktober 2019

dijelaskan Pustakawan memiliki kualifikasi pendidikan akademik paling rendah diploma dua (D-II) dalam bidang perpustakaan dari perguruan tinggi yang terakreditasi. Dalam ayat 2 dijelaskan setiap orang yang memiliki kualifikasi akademik paling rendah diploma dua (D-II) di luar bidang perpustakaan dari perguruan tinggi yang terakreditasi dapat menjadi pustakawan setelah lulus pendidikan dan pelatihan bidang perpustakaan.<sup>32</sup>

Secara umum, sumber rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis yaitu sumber dari dalam (*internal*) dan sumber dari luar (*eksternal*).<sup>33</sup> Berikut merupakan penjelasan kedua sumber rekrutmen tersebut:

a. Sumber dari dalam (*internal*)

Sumber internal diambil dari lingkungan organisasi sendiri dan memiliki banyak keuntungan. Hal ini dikarenakan sumber dari dalam adalah sumber yang baik, sebab telah mengetahui dan mengerti kondisi organisasi, lebih berkomitmen dalam bekerja dan lebih sedikit memerlukan pelatihan. Biasanya kebijakan kepegawaian memberikan kesempatan lebih dahulu kepada pegawai yang ada daripada menerima pegawai baru. Adapun sumber internal terdiri atas karyawan yang ada dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan, dirotasi

---

<sup>32</sup> Undang-Undang No 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan

<sup>33</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Graha Ilmu,2013), hlm 103.

tugasnya, atau memanggil kembali mantan karyawan yang pernah bergabung dalam organisasi tersebut.<sup>34</sup>

Adapun keuntungan penarikan dari sumber internal yaitu semangat kerja yang lebih baik, penilaian kemampuan yang lebih baik, biaya lebih rendah untuk lowongan tertentu, motivasi yang tinggi untuk berkinerja lebih baik, dan pengisian lowongan lebih cepat. Dan kerugiannya adalah rasa lekat pada lingkungan lama sudah diakrabi, menimbulkan masalah semangat kerja masi yang tidak dipromosikan dan menghambat ide-ide baru.<sup>35</sup>

b. Sumber dari luar (*eksternal*)

Sumber internal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari luar organisasi/instansi. Manfaat terbesar rekrutmen eksternal adalah mendapatkan pelamar yang lebih banyak. Hal ini tentunya mengarah pada kepada kelompok pelamar yang lebih besar daripada yang normalnya dapat direkrut secara internal. Adapun sumber eksternal terdiri dari sekolah, perguruan tinggi, organisasi/instansi lain dan orang yang belum bekerja.<sup>36</sup>

Keuntungan penarikan dari sumber eksternal yaitu “darah baru” perspektif baru, biaya lebih rendah daripada melatih seseorang

---

<sup>34</sup> Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung:Pustaka Setia,2014), hlm 71.

<sup>35</sup> *Ibid*, hlm 72-73.

<sup>36</sup>Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2013), hlm 104.

professional, dan membantu memenuhi kebutuhan kesempatan kerja. Kerugian penarikan dari sumber eksternal yaitu kemungkinan membawa perilaku lama yang tidak cocok, penyesuaian dan orientasi memerlukan waktu yang sama dan kemungkinan memilih orang yang tidak cocokakan menimbulkan masalah semangat kerja bagi calon karyawan internal yang tidak terpilih.<sup>37</sup>

Maka dari itu perlu adanya pertimbangan saat akan merekrut tenaga perpustakaan baru, karena perpustakaan dapat berkembang dan memiliki kualitas pelayanan yang baik dikarenakan dikelola oleh tenaga kerja yang berkualitas pula.

### 3. Sistem Pemberhentian Tenaga Perpustakaan

Dalam suatu organisasi seperti perpustakaan, sumber daya manusia (tenaga perpustakaan) adalah salah satu faktor pendukung yang sangat penting dalam upaya untuk tetap menjalankan operasional dan tujuan perpustakaan. Dalam pencapaian tujuan tidaklah selalu berjalan lancar seperti yang di targetkan. Permasalahan-permasalahan yang bermunculan bisa saja berasal dari jumlah koleksi, pelayanan, atau berasal dari tenaga perpustakaan. Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia di perpustakaan perguruan tinggi sangat diperlukan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar guna mencapai tujuan perpustakaan.

---

<sup>37</sup> Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung:Pustaka Setia,2014), hlm 75.

Adapun upaya manajemen sumber daya manusia guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat mengelola perpustakaan dengan baik yaitu melakukan proses pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan manajemen sumber daya manusia (pemberhentian/pemutusan hubungan kerja).<sup>38</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberhentian atau pemutusan hubungan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha.<sup>39</sup> Istilah pemutusan hubungan kerja dapat diartikan dalam beberapa pengertian, yaitu:<sup>40</sup>

- a. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontak bilamana tidak ada kesepakatan antara karyawan dan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya.
- b. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, karyawan melakukan kesalahan-kesalahan seperti mengkomsumsi

---

<sup>38</sup>R.Nugrahani, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Perguruan Tinggi Untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas," *Warta Perpustakaan Pusat Undip*, Vol. 10, No.2. November 2017. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/wp/article/view/1776> Diakses pada 15 Oktober 2017

<sup>39</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>40</sup> Sri Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", *Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol 1. No.1. April 2010. <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/download/382/385> di akses pada 12 Juli 2019

alkohol atau obat-obatan psikotropika. Madat, melakukan tindak kejahatan.

- c. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin dengan berteknologi baru, seperti: penggunaan robot-robot industri, penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu orang yang menggantikan sejumlah tenaga kerja. Hal ini berdampak pada pengurangan tenaga kerja.
- d. *Rentrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resensi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.

Pemberhentian tenaga kerja ada beberapa jenis, diantaranya yaitu pengunduran diri (*Resignation*) dan pensiunan (*Retirement*).

- a. Pengunduran diri (*Resignation*) yaitu pemutusan hubungan kerja yang diawali dari pihak karyawan. Apabila hal ini terjadi pada masa percobaan, tidak menimbulkan beban kewajiban, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Lain halnya, ikatan kerja berdasarkan atas perjanjian (kontrak) tertentu yang memungkinkan pihak perusahaan menuntut ganti rugi biaya-biaya seleksi, pelatihan dan lainnya.
- b. Pensiunan (*retirement*), pensiunan terjadi sebagai suatu pemutusan hubungan kerja bila karyawan mencapai umur yang ditentukan

perusahaan. Perusahaan mempunyai kewajiban berupa tunjangan pensiun.

Pemutusan hubungan kerja diluar konteks pensiun dapat menjadi 3 kategori, yaitu:<sup>41</sup>

- a. *Lay off*, keputusan ini akan menjadi kenyataan ketika seorang karyawan yang benar-benar memiliki kualifikasi yang membanggakan harus dipurnatugaskan karena tidak lagi dibutuhkan sumbangan jasanya.
- b. *Out Placement*, kegiatan pemutusan hubungan kerja disebabkan perusahaan ingin mengurangi banyak tenaga kerja baik tenaga professional, manajerial, maupun tenaga pelaksana biasa.
- c. *Discharge*. Kegiatan ini merupakan kegiatan yang menimbulkan perasaan paling tidak nyaman di antara beberapa metode pemutusan hubungan kerja yang ada.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberhentian tenaga kerja merupakan suatu tindakan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan karena suatu hal tertentu. Sistem pemberhentian ini juga berlaku di perpustakaan, di mana tenaga perpustakaan mengakhiri hubungan kerja

---

<sup>41</sup> Sri Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", *Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol 1. No.1. April 2010. <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/download/382/385> di akses pada 12 Juli 2019

atas dasar beberapa hal salah satunya disebabkan oleh permintaan diri sendiri, batas usia pensiun, penyederhanaan organisasi dan lain-lain.<sup>42</sup>

#### 4. Alasan Pemberhentian Tenaga Perpustakaan

Pemberhentian tenaga kerja dalam suatu organisasi/instansi tentunya telah melalui beberapa pertimbangan dan memiliki alasan tertentu. Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau memutuskan hubungan kerjanya dengan perusahaan. Ada yang bersifat karena peraturan perundang-undangan ada juga atas keinginan pengusaha/perusahaan. Agar tidak terjadi hal yang semena-mena yang dilakukan pengusaha, maka pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan pemberhentian karyawan.<sup>43</sup>

Hal ini juga berlaku di perpustakaan, pemberhentian tenaga perpustakaan merujuk berdasarkan Undang-Undang tentang Tenaga Perpustakaan, Pendidikan, Organisasi Perpustakaan No. 43 tahun 2007 pasal 29 “ ketentuan mengenai tugas, tanggung jawab, pengangkatan, pembinaan, promosi, pemindahan tugas, dan pemberhentian tenaga perpustakaan yang

---

<sup>42</sup>Hartati Sukirman, dkk. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta:UNY Press, 2008), hlm 25.

<sup>43</sup> Sei Zuhartati, “ Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan” *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol. 1 No.1 2013. <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/download/382/385> di akses pada 19 April 2019

berstatus non pegawai negeri sipil dilakukan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh penyelenggara perpustakaan yang bersangkutan.<sup>44</sup>

Ada 3 penyebab yang mengakibatkan timbulnya pemberhentian personal dari hubungan kerja, yakni karena keinginan perusahaan, keinginan karyawan dan sebab-sebab lain.<sup>45</sup>

a. Keinginan perusahaan. Pemberhentian personal dari hubungan kerja yang disebabkan: keinginan perusahaan ada berbagai macam, antara lain:

- 1) Tidak cakap dalam masa percobaan
- 2) Alasan mendesak
- 3) Kemangkiran atau ketidakcakapan
- 4) Penahanan karyawan oleh alat Negara
- 5) Terkena hukuman oleh keputusan hakim
- 6) Sakit yang berkepanjangan
- 7) Usia lanjut
- 8) Penutupan badan usaha atau pengurangan tenaga

b. Keinginan karyawan. Pemberhentian karena keinginan karyawan itu sendiri dengan berbagai macam alasan, yaitu:

---

<sup>44</sup> Undang-Undang Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan

<sup>45</sup> Sei Zuhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan" *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol. 1 No.1 2013. <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/download/382/385> di akses pada 19 April 2019

- 1) Ketidaktepatan pemberian tugas. Karyawan, khususnya pada masa percobaan.
  - 2) Alasan mendesak
- c. Sebab-sebab lainnya. Dalam hal ini sebab-sebabnya bukan karena kesalahan pihak perusahaan sehingga perusahaan merasa berhak untuk merasa tidak memberi pesangon atau jasa apapun.

Selain karena keinginan perusahaan ataupun keinginan tenaga kerja sendiri, penyebab berhentinya hubungan kerja ini dapat bentuk hal yang lain seperti meninggal dunia dan habisnya masa hubungan kerja. Dalam hal semacam ini perusahaan berhak untuk tidak memberikan uang ganti rugi kepada tenaga kerja, hal ini dikarenakan telah didasarkan kesepakatan bersama. Lain halnya dengan tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum habis masa kerja, perusahaan berkewajiban memberikan ganti rugi sepentasnya.

#### **D. Pelayanan Perpustakaan**

##### **1. Pengertian Pelayanan Perpustakaan**

Pada prinsipnya semua kegiatan yang dilakukan perpustakaan ditujukan untuk pemustaka. Kegiatan perpustakaan merupakan kegiatan pelayan atau jasa. Istilah pelayanan dalam bahasa Inggris adalah *service*. Pelayanan dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan tertentu dimana tingkat pemasannya

hanya dapat dirasakan oleh yang melayani atau dilayani, tergantung kepada kemampuan penyedia jasa dalam memenuhi harapan pengguna.<sup>46</sup>

Secara umum pelayanan perpustakaan merupakan aktivitas perpustakaan dalam memberikan pelayanan dalam kebutuhan informasi pemustaka. Pelayanan perpustakaan juga dapat diartikan sebagai ikhtiar yang dilakukan oleh perpustakaan sebagai lembaga, institusi atau unit kerja dengan tujuan memberikan kemudahan para pemustaka dalam mengakses informasi memberdayakan bahan perpustakaan dari semua jenis karya cetak maupun karya rekam yang menjadi koleksi perpustakaan.<sup>47</sup>

Hal terpenting yang harus diutamakan perpustakaan perpustakaan dalam memberikan suatu layanan berupa jasa kepadapemustaka agar untuk memenuhi harapanatau tuntutan pemustaka, serta untuk mengetahui layanan diberikan memiliki suatu kualitas yaitu dengan melakukan survei kepada para pemustaka dengan menggunakan dimensi-dimensi kualitas layanan. Adapaun dimensi kualitas layanan ada 5, yaitu:<sup>48</sup>

- a. *Tangible* (bukti fisik) yaitu, berhubungan dengan fasilitas fisik, dan sarana prasarana yang disediakan serta komponen-komponen utama kualitas pelayanan.

---

<sup>46</sup> Moenir, H.A.S. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara,2002), hlm.26

<sup>47</sup> Mustika Hayati, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pemustaka*.Tesis. Program S2 Megister Manajemen. Bada Aceh, 2011,hlm. 12

<sup>48</sup> Haning Tri Novianti, dkk, *pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pemustaka (Studi pada Perpustakaan Umum dan Arsip Kota Malang)*, *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* Vol. 3. No.5 <https://media.neliti.com/media/publications/81806-ID-pengaruh-kualitas-pelayanan-terhadap-kep.pdf> di akses pada 3 November 2019

- b. *Reability* (keandalan) yaitu, mampu memberikan layanan secara akurat dan dapat dipercaya
- c. *Responsivennes* (daya tanggap), yaitu keinginan membantu dan merespon permintaan secara tepat dan tepat
- d. *Assurance* (jaminanan), yaitu meliputi kesopanan karyawan, keamanan dan pengetahuan karyawan
- e. *Emphaty* (empati), yaitu berhubungan dengan karyawan mampu memahami permasalahan dan mengatasi keluhan.

## 2. Tujuan Layanan Perpustakaan

Pada dasarnya semua perpustakaan merupakan suatu lembaga yang memiliki proses kerja yang sama, yaitu memberikan pelayanan kepada pemustaka. Layanan perpustakaan adalah pemenuhan kebutuhan dan keperluan kepada pengguna jasa perpustakaan dengan mudah, cepat dan tepat. Maka dari itu tujuan layanan perpustakaan adalah melayani pengunjung dan pemustaka.<sup>49</sup> Tujuan perpustakaan memberikan bahan pustaka kepada pemustaka adalah agar bahan pustaka yang dimiliki oleh perpustakaan dimanfaatkan sebaik-baiknya.

Sementara itu fungsi layanan harus sejalan dan tidak menyimpang dengan tujuan perpustakaan. layanan perpustakaan berfungsi mempertemukan pembaca dengan bahan pustaka yang dibutuhkan.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Nurhamiyah, Muhammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2015), hlm.42

<sup>50</sup> Ibid, hlm.167

### 3. Jenis-Jenis Layanan Perpustakaan

Inti kegiatan layanan perpustakaan adalah membantu memenuhi kebutuhan informasi bagi pemustaka. Untuk mempermudah pustakawan dalam member pelayanan, maka layanan perpustakaan dapat dibagi beberapa jenis layanan. Jenis-jenis layanan yang diberikan kepada pemustaka dengan pertimbangan sarana yang dimiliki perpustakaan, jumlah staf, ataupun pustakawan yang dimiliki, luas sempitnya cakupan koleksi yang ada, serta kebutuhan pemustaka akan jenis layanan tertentu.<sup>51</sup> Adapun jenis layanan perpustakaan adalah sebagai berikut:

#### a. Layanan sirkulasi

Layanan perpustakaan terbagi menjadi beberapa jenis, salah satunya adalah layanan sirkulasi. Layanan sirkulasi berasal dari bahasa Inggris “*Circulation*” yang berarti perputaran, peredaran, seperti pada “sirkulasi udara” sirkulasi uang dan sirkulasi lainnya. Dalam ilmu perpustakaan sirkulasi sebenarnya adalah mencakup semua bentuk pencatatan yang berkaitan dengan pemanfaatan, penggunaan koleksi perpustakaan dengan tepat guna dan tepat waktu untuk kepentingan pengguna jasa perpustakaan.<sup>52</sup>

Salah satu kegiatan utama atau jasa utama perpustakaan adalah peminjaman koleksi dan materi lainnya. Kegiatan peminjaman ini biasa

---

<sup>51</sup> Purwani Istiana, *Layanan Perpustakaan*, (Yogyakarta:Ombak,2014),hlm 18.

<sup>52</sup> Lasa HS, *Jenis-Jenis Pelayanan Informasi Perpustakaan*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993), hlm 1.

dikenal dengan nama sirkulasi artinya peminjaman. Bagian ini, terutama meja sirkulasi, seringkali jadi ujung tombak jasa perpustakaan karena bagian inilah yang pertama kali berhubungan dengan pemustaka dan yang paling sering digunakan pemustaka, karena untuk kerja staf sirkulasi dapat berpengaruh terhadap citra perpustakaan.<sup>53</sup>

b. Layanan referensi

Berbeda dengan layanan sirkulasi yang telah dijelaskan di atas, pada dasarnya pelayanan referensi merupakan pemberi bantuan oleh pustakawan referensi kepada pemustaka dalam menelusur, merujuk informasi dalam berbagai subjek. Layanan referensi adalah suatu kegiatan untuk membantu untuk pengguna perpustakaan dalam menemukan informasi yaitu dengan cara menjadi koleksi referensi, serta memberikan bimbingan untuk menemukan dan mekai koleksi itu.<sup>54</sup>

Layanan referensi atau layanan rujukan merupakan salah satu kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan perpustakaan. perpustakaan mempunyai peran penting dalam perpustakaan karena melalui dialog dan komunikasi dapat membantu pemustaka menemukan informasi yang dicari. Layanan referensi adalah layanan informasi dengan menggunakan buku referensi sebagai sumber rujukan. Sebagai

---

<sup>53</sup>Sulistyo Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1994) Hlm 257.

<sup>54</sup> Hanisatul Husna, Elva Rahmah, "Evaluasi Layanan Referensi di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Sumatera Barat" *Ilmu Informai Perpustakaan dan Kearsipan*. Vol. 4, No. 1, September 2015 <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/iipk/article/download/6172/4796> di akses pada 17 Juli 2019.

mana yang telah disebutkan sebelumnya buku referensi merupakan buku yang berisi informasi tertentu yang dapat ditujuk dengan cepat. Dan untuk layanan ini koleksi yang tersedia tidak dapat dipinjam untuk dibawa pulang melainkan hanya untuk dibaca ditempat.

c. Layanan ruang baca

Layanan ruang baca adalah layanan yang menyediakan tempat bagi pemustaka yang ingin membaca koleksi perpustakaan. layanan ini diberikan kepada pemustaka yang tidak ingin meminjam koleksi perpustakaan untuk dibawa pulang, tetapi memanfaatkannya di perpustakaan.

d. Layanan audiovisual

Yaitu layanan penyedia koleksi audio visual (pandang dengar) seerti VCD,DVD,CD Audio atau video. Biasanya juga perpustakaan menyediakan fasilitas dan ruangan untuk pemutaran film cerita, film documenter atau film pengetahuan.

4. Unsur-Unsur layanan Perpustakaan

Kegiatan layanan perpustakaan mempunyai beberapa unsur yang terkait satu dengan yang lain agar fungsi da tujuan perpustakaan tersebut dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan kebutuhan pemustaka. Adapun layanan perpustakaan adalah sebagai berikut:

a. Staf perpustakaan atau pustakawan

Pustakawan merupakan unsur penggerak dan penyelenggaraan kegiatan layanan. Tanpa adanya pustakawan yang mengatur memberikan layanan, niscaya tidak akan ada layanan di perpustakaan. pustakawan dibagian layanan dituntut cekatan, terampil, ramah, berwawasan luas, rajin, cepat tanggap dan siap membantu pemustaka dalam menemukan informasi yang dibutuhkan.<sup>55</sup>

Kegiatan layanan dilakukan oleh staf perpustakaan atau pustakawan. Pemustaka menginginkan mendapatkan layanan yang baik. Oleh karena itu, perlu disiapkan staf yang memiliki beberapa kecakapan atau kemampuan. Disamping itu diperlukan juga jumlah staf perpustakaan yang memadai, sehingga kegiatan layanan berjalan lancar.<sup>56</sup>

b. Koleksi atau sumber informasi

Koleksi atau sumber informasi merupakan bahan pokok yang meliputi sebuah koleksi yang ada di perpustakaan maupun yang diluar perpustakaan, dimana perpustakaan berkemampuan untuk mengakses sumber informasi tersebut. Jenis koleksi perpustakaan antara lain: buku

---

<sup>55</sup> Hartono, *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2016), hlm 185-186.

<sup>56</sup> Purwani Istiana, *Layanan Perpustakaan*, (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014), hlm 8.

teks, buku referensi, majalah, surat kabar, laporan penelitian, makalah, kaset, film, *database*, dan sebagainya.<sup>57</sup>

Koleksi perpustakaan merupakan unsur utama dalam penyelenggaraan layanan perpustakaan. keberadaan koleksi dilayanan harus dibina, dirawat, diatur secara tepat sehingga memudahkan pemustaka dalam mencari koleksinya. Isi koleksi disesuaikan dengan tujuan layanan. Jumlah koleksi harus selalu dikembangkan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Dengan demikian, informasi yang ada dalam koleksi tidak ketinggalan zaman dan dapat dimanfaatkan oleh pemustaka secara maksimal.<sup>58</sup>

c. Sarana dan prasarana

Sarana merupakan ruangan, rak buku, meja layanan, meja, dan kursi baca, telepon, mesin fotocopy, mesin cetak, computer, serta peralatan lain yang dibutuhkan. Ruangan yang dibutuhkan perpustakaan tergantung dari masing-masing perpustakaan. ruangan yang disediakan tergantung layanan dan fasilitas yang akan disediakan oleh setiap perpustakaan. Prasarana meliputi tata tertib perpustakaan dan prosedur layanan yang akan dilakukan. Tata tertib disusun disesuaikan dengan kondisi masyarakat yang dilayani dan kebutuhan perpustakaan agar dapat melaksanakan kegiatan layanan dengan nyaman dan tertib.

---

<sup>57</sup> Purwani Istiana, *Layanan Perpustakaan*, (Yogyakarta:Penerbit Ombak, 2014),hlm 8.

<sup>58</sup> Hartono , *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, (Yogyakarta:Ar-ruzz Media,2016),hlm 185-

Prosedur layanan sebaiknya disusun sederhana, sehingga tidak terkesan mempersulit akses terhadap fasilitas dan koleksi perpustakaan.<sup>59</sup>

#### d. Pemustaka

Perpustakaan menyediakan informasi agar dapat digunakan oleh pengguna perpustakaan. pengguna perpustakaan biasa disebut sebagai pemustaka. Pemustaka merupakan unsur pendukung dan penentu dalam layanan. Pemustaka berasal dari latar belakang yang berbeda-beda. Oleh karena itu pustakawan harus mengenali kebutuhan pemustakanya. Pihak perpustakaan harus mau bersusah payah mencari bahan pustaka yang dikehendaki oleh pemustakanya, walaupun harus melakukan silang layan dengan perpustakaan lain.<sup>60</sup>

Tanpa pemustaka, layanan yang diselenggarakan tidak akan ada artinya. Karakteristik pemustaka yang dilayani perlu diketahui sehingga perpustakaan dapat memperoleh gambaran tentang kebutuhan informasinya.<sup>61</sup> Semua pemustaka tanpa terkecuali menghendaki untuk dilayani dengan baik. Dengan demikian, kepuasan pemustaka merupakan target utama yang harus dicapai dalam layanan perpustakaan.

### 5. Sistem layanan Perpustakaan

Dalam menjalankan visi dan misi perpustakaan dalam memberikan pelayanan kepada pemustaka. Maka layanan perpustakaan harus tersistem

---

<sup>59</sup> Purwani Istiana, *Layanan Perpustakaan*, (Yogyakarta:Ombak,2014), hlm 9.

<sup>60</sup> Hartono, *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media,2016), hlm 186.

<sup>61</sup> Purwani Istiana, *Layanan Perpustakaan*, (Yogyakarta:Ombak,2014), hlm 10

dengan baik. Sistem berasal dari bahasa Latin (*systema*) dan bahasa Yunani (*sustema*) yaitu suatu kesatuan yang terdiri dari komponen dan elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan. Dalam sebuah layanan perpustakaan pun diperlukan sebuah sistem yang baik untuk mengelola dan mengatur sebuah perpustakaan dengan baik dan efisien.

Layanan yang baik menggunakan sistem tertentu. Sistem ini dipilih dengan berbagai pertimbangan. Hal ini disebabkan masing-masing sistem layanan memiliki kekurangan dan kelebihan. Adanya berbagai sistem layanan, memberikan keleluasaan bagi pengelola perpustakaan untuk menentukan pilihan sesuai situasi dan kondisi perpustakaan dengan tetap memperhatikan kepuasan pemustaka.<sup>62</sup>

Secara umum perpustakaan mengenal 2 sistem yang berbeda, yaitu layanan tertutup (*Closed Access*) dan layanan terbuka (*Open Access*).<sup>63</sup> Dari kedua layanan tersebut kemudian dikembangkan menjadi 3 akses layanan yaitu diantaranya:

a. Layanan tertutup

Pada akses layanan tertutup, pengguna tidak bisa mengambil sendiri bahan pustaka yang diperlukannya. Pengguna menunjukkan data buku yang diperlukannya kepada petugas, lalu petugas akan

---

<sup>62</sup> *Ibid*, hlm 13.

<sup>63</sup> Kementerian Pendidikan Nasional, *Manajemen Layanan Perpustakaan Sekolah*, (Jakarta: Tut Wuri Handayani, 2010), hlm 8.

mengambilkannya. Keuntungan dari sistem ini koleksi perpustakaan tetap tertata rapi dan bisa meminimalisir kehilangan.<sup>64</sup>

Adapun kelebihan dari sistem layanan tertutup adalah sebagai berikut:

- 1) Kecil kemungkinan jajaran koleksi salah letak karena petugas perpustakaan sendiri yang mengambil dan mengembalikan pada rak.
- 2) Kemungkinan kehilangan koleksi sangat kecil.
- 3) Bagi pemustaka pemula sistem tertutup memudahkan menemukan dengan cepat koleksi yang diinginkan karena dibantu oleh petugas.<sup>65</sup>

Adapun kekurangan dari sistem tertutup adalah sebagai berikut:

- 1) Pemustaka terkadang merasa tidak puas jika tidak memilih dan mengambil sendiri koleksi yang diinginkan.
- 2) Tidak semua koleksi dimanfaatkan pemustaka, walaupun sebenarnya ada bagian-bagian dari suatu buku tersebut sesuai dengan topic yang dicari.
- 3) Petugas lebih sibuk karena harus mengambilkan koleksi yang akan dipinjam.

---

<sup>64</sup> *Ibid*, hlm 8.

<sup>65</sup> Purwani Istiana, *Layanan Perpustakaan*, (Yogyakarta:Ombak,2014),hlm 16.

## b. Layanan terbuka

Pada akses layanan terbuka, pengguna mencari sendiri buku yang diminati di rak untuk dipinjam ataupun dibaca ditempat. Memang dengan cara ini tatanan buku di rak akan mudah berubah, tidak rapi dan resiko kehilangan cukup besar tapi dengan adanya kebebasan melihat bentuk, isi atau ilustrasi pemustaka akan lebih tertarik untuk membaca. Petugas sirkulasi tidak perlu lagi mengambilkan buku bagi pemustaka, kecuali jika diperlukan, tapi hanya melayani peminjam.<sup>66</sup>

Kelebihan menggunakan sistem layanan terbuka adalah sebagai berikut:

- 1) Pemustaka memperoleh kebebasan untuk memilih sendiri koleksi yang diinginkan, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada pemustaka.
- 2) Pemustaka tidak harus menggunakan katalog karena dapat langsung menuju rak.
- 3) Pemustaka dapat memperoleh alternatif koleksi lain jika koleksi yang diinginkan tidak tersedia.
- 4) Memberikan semua peluang koleksi untuk dimanfaatkan oleh pemustaka.
- 5) Petugas tidak perlu mengambilkan koleksi

---

<sup>66</sup> *Ibid*, hlm 16.

- 6) Tidak ada kecurigaan pemustaka kepada petugas jika koleksi yang diinginkan tidak tersedia karena sedang dipinjam.

Kekurangan menggunakan sistem layanan terbuka adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak semua pemustaka mengerti cara menemukan koleksi yang diinginkan, sehingga bagi pemustaka pemula cukup kesulitan.
- 2) Susunan jajaran koleksi di rak lebih seing salah letak.
- 3) Diperlukan petugas ataupun pustakawan yang selalu siap untuk memperbaiki susunan koleksi pada jajaran rak.
- 4) Kemungkinan kehilangan koleksi perpustakaan lebih besar, sehingga perlu pengawasan cermat keluar masuk perpustakaan.

#### c. Layanan Campuran

Pada akses layanan campuran dapat menerapkan dua sistem layanan sekaligus (layanan terbuka dan layanan tertutup). Perpustakaan yang menggunakan sistem layanan campuran biasanya memberikan layanan secara tertutup untuk koleksi skripsi, tesis, dan referensi. Sementara untuk koleksi lainnya menggunakan akses layanan terbuka. Akses layanan terbuka biasanya diterapkan di perpustakaan perguruan tinggi dan perpustakaan sekolah yang ruang koleksi dan ruang bacanya terbatas.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Hartono, *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hal 187.

## E. Dampak Pengurangan Tenaga Perpustakaan Terhadap Layanan Perpustakaan

Perpustakaan Perguruan Tinggi merupakan Unit Pelayanan Teknis (UPT) perguruan tinggi, yang bersama-sama dengan unit lain turut melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan cara memilih, menghimpun, mengolah, merawat serta melayani sumber informasi kepada lembaga induknya pada khususnya dan masyarakat akademis pada umumnya.<sup>68</sup>

Dalam pencapaian tujuan yang sempurna harus didukung juga dengan fungsinya. Selain itu, untuk mewujudkan Perpustakaan Perguruan Tinggi yang berkualitas sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, faktor Sumber Daya Manusia/Pemustaka perlu mendapat perhatian yang serius, dimana para pengelola perpustakaan mulai dari pimpinan, staf dan karyawan di Perpustakaan hendaknya diserahkan kepada tenaga ahli yang memiliki latar belakang keilmuan di bidang perpustakaan agar pengembangan perpustakaan termasuk pengembangan koleksi benar-benar sesuai dengan tujuan perpustakaan Perguruan Tinggi.<sup>69</sup> Untuk memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan pemustaka, ada banyak layanan yang disediakan di perpustakaan seperti layanan sirkulasi, referensi dan sebagainya. Maka

---

<sup>68</sup>Mubasyaroh, “,”*Pengaruh perpustakaan bagi peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi*”, *Libraria*, Vol. 4, No. 1, Juni 2016  
<http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/Libraria/article/download/1246/pdf> di akses pada 11 Juli 2019

<sup>69</sup> Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan

perpustakaan perguruan tinggi harus mencukupi standar jumlah tenaga perpustakaan untuk mengelola setiap jenis layanan.

Jumlah tenaga perpustakaan diperlukan berdasarkan perbandingan satu pustakawan, dua tenaga teknis perpustakaan dan satu tenaga administrasi. Adapun Standar untuk jumlah tenaga kerja perpustakaan perguruan tinggi perpustakaan dikelola oleh tenaga perpustakaan paling kurang 2 pustakawan, untuk 500 mahasiswa pertama: 1 pustakawan dan 1 orang staf, dan untuk setiap penambahan 200 mahasiswa ditambah 1 orang pustakawan.<sup>70</sup>. Apabila jumlah tenaga perpustakaan tidak sesuai dengan standar jumlah yang telah ditentukan, maka akan berpengaruh pada kualitas pelayanan di perpustakaan.

Hal ini seperti yang dihadapi oleh UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry, Sebelum adanya kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan, proses pelayanan berjalan lancar tidak banyak kendala dalam proses pelayan di perpustakaan. Meskipun jumlah tenaga perpustakaan dapat dikatakan tidak relative lebih. Dengan jumlah tenaga yang ada, mudah dalam pembagian tugas baik di bidang pelayanan, pengolahan, pengadaan dan lainnya. Pembagian tugas ini juga berlaku pada proses selving atau menyusun kembali buku-buku atau koleksi pada rak. Tidak hanya itu, dengan jumlah tenaga yang tergolong mencukupi ini, banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan cepat tanpa perlu ditunda terlebih dahulu. Seperti halnya proses pembuatan kartu anggota, surat bebas

---

<sup>70</sup> Darwanto,dkk. *Pedoman Penyelenggara Perpustakaan Perguruan Tinggi* . ed.1 cet.1, ( Jakarta: Perpustakaan RI, 2015), hlm 20.

perpustakaan dan juga proses peminjaman dan pengembalian buku pada layanan sirkulasi juga tidak terjadi hambatan karena pada saat itu layanan sirkulasi ini di kelola oleh 3 petugas perpustakaan sehingga mudah membagi pekerjaan dan tidak perlu ditunda untuk menyelesaikannya.

Setelah adanya kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan, proses pelayanan di UPT. Perpustakaan mengalami banyak kendala. Hal ini dikarena jumlah tenaga perpustakaan yang dikurangi tergolong banyak yaitu 8 orang tenaga perpustakaan dari jumlah keseluruhan 23 tenaga perpustakaan. Dengan jumlah 15 orang tenaga perpustakaan, ini menyebabkan proses pelayanan di perpustakaan kurang maksimal seperti sebelum adanya kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan.

Proses pembagian tugas juga menjadi sedikit terkendala, yaitu pada bagian pengolahan, pengadaan, pelayanan dan lainnya. Yang paling berdampak yaitu pada layanan sirkulasi yang dulunya dikelola oleh 3 orang sekarang hanya 1 orang tenaga perpustakaan. 1 orang tenaga perpustakaan ini melakukan banyak tugas seperti pelayanan bebas perpustakaan, uang denda, peminjaman dan pengembalian buku. Melakukan pekerjaan seperti itu sendirian bukanlah hal yang mudah. Petugas harus pandai membagi waktu mana yang harus diselesaikan. Untuk menutupi kekurangan ini, petugas dari bidang lain ikut membantu ke bagian pelayanan sirkulasi. Pada saat membantu petugas di layanan sirkulasi ini, maka petugas harus meninggalkan tugas pokok pada bidangnya. Hal ini menyebabkan pekerjaan di bidang lain juga ikut terhambat dalam proses penyelesaiannya. Begitupun dengan proses selving buku, biasanya dilakukan

pembagian tugas yaitu 2 rak perorang sekarang harus dibagi menjadi 6 atau lebih rak yang harus di susun rapi oleh setiap tenaga perpustakaan. selving biasanya dilakukan pada pagi dan sore setelah perpustakaan ditutup.



### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan (*field research*) adalah penelitian yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk menggali dan meneliti hal-hal yang berkaitan dengan rumusan masalah.<sup>71</sup> Sedangkan jenis penelitiannya adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang bersifat alamiah.<sup>72</sup>

Selain itu, Djam'am Satori mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkapkan situasi sosial dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar yang terbentuk dari kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah.<sup>73</sup> Jadi, dalam hal ini penulis mengungkapkan situasi yang terjadi di perpustakaan khususnya dibidang pelayanan terhadap perpustakaan setelah adanya kebijakan pengurangan tenaga kerja di perpustakaan berdasarkan data-data yang telah diperoleh.

---

<sup>71</sup>Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik penyusunan skripsi*, (Jakarta:Rineka Cipta,2006), hlm 96.

<sup>72</sup> Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta,2013), hlm 1.

<sup>73</sup> Djam'an Sotari, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm 25.

Bogdan dan Taylor mengatakan bahwa metode kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang yang diamati dilapangan.<sup>74</sup> Dalam penelitian ada 2 sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, tetapi melihat orang lain atau dokumen.<sup>75</sup> Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara Mantan Kepala Biro Administrasi Umum Perencanaan dan Kepegawaian (AUPK) UIN Ar-raniry, Kepala Kepegawaian UIN Ar-raniry, Kepala UPT Perpustakaan UIN Ar-raniry dan 15 orang tenaga perpustakaan UIN Ar-raniry, sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah hasil dokumentasi maupun surat keterangan.

Alasan penulis menggunakan metode kualitatif dikarenakan penulis ingin menganalisis, menelaah tentang alasan dikeluarkannya kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan terhadap pelayanan perpustakaan di UPT perpustakaan UIN Ar-raniry.

## B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPT Perpustakaan UIN Ar-raniry Banda Aceh, yang beralamat di Kopelma Darussalam, Jl. Syeikh Abdul Rauf, Syiah Kuala

---

<sup>74</sup> Bogdan, Taylor (1992), hlm 4; dikutip dari Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta:Rineka Cipta,2008), hlm 1.

<sup>75</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.225.

Banda Aceh. Alasan penulis mengambil keputusan melakukan penelitian di perpustakaan tersebut karena jarak tempuh yang tidak jauh dan UPT Perpustakaan UIN Ar-raniry merupakan perpustakaan yang belum lama ini tepatnya Januari 2018 menerapkan sebuah kebijakan pengurangan beberapa tenaga perpustakaan. Waktu penelitian ini yaitu pada bulan Desember 2018 hingga 8 Januari 2020.

### C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah pemusatan konsentrasi pada tujuan dari penelitian yang dilakukan.<sup>76</sup> Fokus penelitian ini bertujuan untuk membatasi penulis sehingga terhindar dan tidak terjebak dalam pengumpulan data pada bidang yang sangat umum dan luas atau kurang relevan dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian. Adapun yang menjadi fokus atau target dalam penelitian ini adalah latar belakang dikeluarkannya kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan dan akibatnya terhadap pelayanan terhadap pelayanan di UPT perpustakaan UIN Ar-raniry

### D. Subjek dan Objek Penelitian

#### 1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian sebagian dari jumlah populasi yang dipilih menjadi sumber data.<sup>77</sup> Subjek dalam penelitian ini adalah individu, benda atau

---

<sup>76</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.32.

<sup>77</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Renika Cipta, 1997), hlm. 246.

organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian. Istilah lain yang digunakan untuk menyebutkan subjek penelitian adalah responden, yaitu orang yang memberikan respon atas suatu perlakuan yang diberikan padanya, dan istilah responden atau subjek penelitian disebut dengan informan, yaitu orang yang memberikan informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan.<sup>78</sup> Dalam hal ini yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Mantan Kepala Biro Administrasi Umum Perencanaan dan Kepegawaian (AUPK) UIN Ar-raniry, Kepala Kepegawaian UIN Ar-raniry, Kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-raniry dan 15 orang Pustakawan UIN Ar-raniry.

## 2. Objek Penelitian

Objek penelitian yaitu bagian dari jumlah situasi sosial yang ingin diteliti.<sup>79</sup> Menurut Anto Dajan objek penelitian adalah pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah.<sup>80</sup> Dengan demikian yang menjadi objek penelitian adalah kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan terhadap pelayanan perpustakaan.

## E. Kredibilitas

Uji kredibilitas data yaitu pengujian keabsahan data penelitian dengan melakukan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi,

---

<sup>78</sup> Sharif Hidayat, *Teori dan Prinsip Pendidikan*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm.78.

<sup>79</sup> *Ibid*, hlm.78.

<sup>80</sup> Anto Dajan, *Pengantar Metode Statistik*, (Solo: TS Rahma Solo, 2010), hlm. 122

diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negative, menggunakan penelusuran bahan referensi dan *member check*.<sup>81</sup>

Secara defenisi *member check* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang di peroleh dan sesuai atau tidak data yang di berikan oleh pemberi data. Apabila data yang diperoleh telah disepakati oleh para pemberi data maka berarti data itu valid, sehingga dapat di percaya/kredibel. Begitupun sebaliknya.<sup>82</sup>

Dalam penelitian ini proses *member check* yang peneliti lakukan dengan cara memastikan kembali data yang telah peneliti dapatkan dari Mantan Kepala Biro Adminstrasi Umum Perencanaan dan Kepegawaian (AUPK) UIN Ar-raniry, Kepala Kepegawaian UIN Ar-raniry, Kepala Perpustakaan UIN Ar-raniry dan 15 orang Pustakawan sudah benar dan sesuai atau tidak dengan data yang diberikan, apabila data yang didapatkan sudah benar maka hasil penelitian dianggap valid dan datanya terpercaya. Alasan penulis menggunakan metode tersebut karena hendak memasikan apakah informasi yang penulis dapatkan sudah sesuai dengan yang dimaksud oleh pe,beri informasi.

---

<sup>81</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cet.27 (Bandung: Alfabeta, 2018),hlm. 368

<sup>82</sup> *Ibid*, hlm 129

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian. Untuk memperoleh data lapangan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik wawancara dan observasi.

### 1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang pelaksanaannya dilakukan secara langsung berhadapan langsung dengan yang diwawancarai.<sup>83</sup> Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam topik tertentu.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara mendalam (*in-depth interview*), yang merupakan metode pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif. *In-depth interview* adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif

---

<sup>83</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2005), hlm.51

lama.<sup>84</sup> Pedoman wawancara yang peneliti gunakan adalah pertanyaan-pertanyaan yang sebelumnya sudah dipersiapkan.

Wawancara dilakukan dengan Mantan Kepala Biro Administrasi Umum Perencanaan dan Kepegawaian (AUPK) UIN Ar-raniry, Kepala Kepegawaian UIN Ar-raniry, dan Kepala UPT Perpustakaan UIN Ar-raniry untuk mendapatkan jawaban tentang alasan adanya kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan. Penulis juga melakukan wawancara dengan 15 orang tenaga perpustakaan guna mengetahui dampak kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan terhadap pelayanan di UPT perpustakaan UIN Ar-raniry.

Dalam proses wawancara penulis menggunakan alat sound recorder untuk merekam, buku catatan dan kamera. Penulis membatasi waktu wawancara yaitu 10-15 menit per orang sehingga informan tidak terlalu lama dalam memberikan jawaban. Jika informasi yang diperlukan belum didapatkan maka dilakukan perpanjangan waktu kepada informan agar jawaban yang penulis inginkan dapat diperoleh.

---

<sup>84</sup> Mega Linarwati, Azis Fathoni, *studi deskriptif pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia serta penggunaan metode behavioral event interview dalam merekrut karyawan baru di bank mega cabang kudas Journal of Management Vol.2 No.2 , Maret 2016 file:///D:/Downloads/604-1186-1-SM.pdf* di akses pada 19 Desember 2019

## 2. Observasi

Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap subjek penelitian. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.<sup>85</sup> Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis observasi nonpartisipatif. Adapun observasi nonpartisipatif yaitu penulis tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.<sup>86</sup> Penulis melakukan pengamatan terhadap proses pelayanan yang diberikan oleh tenaga perpustakaan kepada pemustaka, dalam hal memenuhi kebutuhan pemustaka setelah adanya kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan.

Penulis menggunakan metode tersebut karena dengan menggunakan metode observasi nonpartisipatif dapat menjadi metode bantu untuk mendapatkan kejelasan dan memberikan keyakinan tentang data dan data yang diperoleh dari observasi nonpartisipatif dapat menunjang data yang diperoleh dari metode lain. Dan data yang didapatkan sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditentukan sebelumnya yaitu tentang kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan terhadap layanan perpustakaan.

---

<sup>85</sup> S.Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta,1996), hlm. 158

<sup>86</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 204.

## G. Teknik Analisis Data

Tahap analisis data merupakan tahapan yang sangat penting dalam suatu penelitian karena pada tahap ini penulis dapat meruuskan hasil-hasil penelitian dengan memeriksa, mengatur dan mengelompokkan data-data yang diperoleh. Tahap analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat dipahami dengan mudah dan hasilnya dapat diceritakan kepada orang lain. Analisis data dapat dilakukan dengan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola, memilih mana yang perlu dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.<sup>87</sup> Tujuan utama dari analisis data adalah untuk meringkaskan data dalam bentuk yang mudah di pahami dan mudah ditafsirkan.<sup>88</sup>

Penelitian ini menggunakan teknis analisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam menggunakan analisis kualitatif, menginterpretasikan terhadap apa yang ditemukan dan penarikan kesimpulan akhir dengan menggunakan logika atau penalaran sistematis. adapun tahapan dalam menganalisis data yaitu:

---

<sup>87</sup> Sugiono, *Metode Penelitian : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 92.

<sup>88</sup> Mohammad Kasiram, *Metodologi Penelitian : Refleksi Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), hlm. 128

a) Reduksi data

Reduksi data juga dapat diartikan sebagai merangkum, memilah hal pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari pola dan temanya.<sup>89</sup> Data yang akan direduksi ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh selama wawancara (data mentah) di lapangan akan dicatat dan direkam menggunakan alat bantu seperti alat tulis dan *handphone*. Reduksi data meliputi: (1) meringkas data, (2) mengkode, (3) menelusur tema, (4) membuat gugus. Adapun caranya yaitu seleksi ketat atas data, ringkasan atau uraian singkat, dan menggolongkannya ke dalam pola yang lebih luas.<sup>90</sup>

Dengan mereduksi data akan mendapat gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data selanjutnya. Proses reduksi berlangsung terus selama pelaksanaan penelitian bahkan peneliti memulai sebelum pengumpulan data dilakukan dan selesai sampai akhir penelitian.

b) Penyajian data

Sugiono mengatakan bahwa penelitian kualitatif penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sebagainya. Sajian ini merupakan kalimat yang telah disusun secara logis dan sistematis, sehingga saat dibaca mudah dipahami berbagai

---

<sup>89</sup> Sugiono, *Metode Penelitian : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 92.

<sup>90</sup> Ahmad Rijali, *Analisis data kualitatif*, *Jurnal Alhadharah* Vol.17 No. 33 Januari-Juni 2018 [https://www.researchgate.net/publication/331094976\\_ANALISIS\\_DATA\\_KUALITATIF](https://www.researchgate.net/publication/331094976_ANALISIS_DATA_KUALITATIF) diakses pada 15 Desember 2019

hal yang terjadi dan memungkinkan peneliti untuk berbuat sesuatu pada analisis ataupun tindakan lain.

Penyajian data dilakukan dengan menyajikan data dalam bentuk teks naratif. Dalam penelitian ini data yang telah didapatkan melalui wawancara dan observasi akan disajikan dalam bentuk teks narasi. Sehingga mudah untuk dipahami.

c) Penarikan kesimpulan

Langkah ketiga dalam menganalisis data adalah pengambilan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak dikemukakan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahanan pengumpulan data berikutnya.<sup>91</sup> Pada penelitian ini, penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan secara berkala sesuai dengan keadaan dilapangan sampai penyusunan laporan akhir. Penarikan kesimpulan dilakukan setelah melalui proses reduksi data dan penyajian data, tujuannya supaya data yang penulis sajikan lebih mudah dipahami oleh pembaca.

---

<sup>91</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta,2012),hlm 99.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Profi UPT. Perpustakaan UIN Ar-raniry.**

UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry resmi berdiri bersamaan dengan resminya berdiri IAIN Ar-Raniry, yaitu pada tanggal 5 Oktober 1963. Sebelum resmi berdiri, pada tanggal 2 September 1960 di Banda Aceh, terlebih dahulu berdiri Fakultas Syari'ah yang merupakan Fakultas cabang dari IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan SK. Menteri agama RI.No.40 tahun 1960. Perpustakaan pada waktu itu adalah perpustakaan Fakultas Syari'ah yang dikepalai oleh Abdullah Arif. Lokasi perpustakaannya berada di salah satu ruang di lantai II kompleks Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala milik pemerintah daerah. Perpustakaan Fakultas Syari'ah merupakan cikal bakal menjadi UPT. Perpustakaan IAIN Ar-Raniry.

Pada tanggal 5 Oktober 1963, Fakultas Syari'ah di Banda Aceh berubah status menjadi IAIN yang berdiri sendiri dengan nama IAIN Jami'ah Ar Raniry Darussalam Banda Aceh sebagai IAIN yang ketiga di Indonesia setelah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan IAIN Syarif Hidayatullah di Jakarta dengan SK Menteri Agama RI No. 89 tahun 1963. IAIN Ar-Raniry waktu itu terdiri dari tiga Fakultas yaitu: Syari'ah, Tarbiyah, Ushuluddin. Ketika itu perpustakaan Fakultas Syari'ah berubah status menjadi perpustakaan IAIN Ar-Raniry dengan jumlah

koleksi yang masih terbatas dan kepala perpustakaan pada saat itu adalah Drs. Said Mahmud AR.

Pada tahun 1994, pusat perpustakaan IAIN Ar-Raniry menempati gedung baru yang sangat strategi karena lokasinya berdekatan dengan tempat perkuliahan dan rektorat IAIN Ar-Raniry. Luas bangunannya gedung yang baru dibangun 2000 meter dari luas seluruhnya yang direncanakan 4000 meter. Luas area tersebut hampir memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh teori ilmu perpustakaan, bahwa luas gedung perpustakaan perguruan tinggi dengan jumlah mahasiswa 5000 orang lebih dari 1 meter untuk setiap mahasiswa, dan apa bila mahasiswa belum mencapai 5000 orang, maka gedung perpustakaan 0,75 meter permahasiswa.

Pada tahun 2007, perpustakaan IAIN Ar-Raniry mengirim 1 orang staf nya untuk mengikuti Diklat Calon Pustakawan Tingkat Ahli (CPTA) ke Perpunas Jakarta dan pada tahun 2009 perpustakaan IAIN Ar-Raniry mengirim lagi 2 (dua) orang staf perpustakaan untuk mengikuti Diklat Calon Pustakawan Tingkat Ahli (CPTA) ke Perpustakaan Nasional Jakarta yang didanai oleh Kementerian Agama Republik Indonesia.

Sebelum berdirinya UPT. Perpustakaan, dulunya setiap fakultas memiliki perpustakaan masing-masing termasuk perpustakaan pascasarjana, dan Perpustakaan Induk, karena pada saat itu berlaku sistem desentralisasi perpustakaan. Sejak tahun 1994, sistem desentralisasi perpustakaan berubah menjadi sistem sentralisasi perpustakaan, dimana semua perpustakaan fakultas, kecuali perpustakaan pascasarjana, dilebur menjadi satu perpustakaan saja, dengan

sebutan Perpustakaan Induk. Sejak diberlakukannya sistem sentralisasi, UIN Ar-Raniry hanya memiliki satu perpustakaan, yaitu 42 Perpustakaan Induk. Dengan demikian, semua koleksi perpustakaan yang disetiap fakultas diserahkan/dikumpulkan di satu perpustakaan yaitu Perpustakaan Induk UIN Ar-Raniry. Sebutan Perpustakaan Induk, kemudian berubah menjadi UPT. Perpustakaan. Dengan keluarnya PMA (Peraturan Menteri Agama) Republik Indonesia yang baru, maka pada tahun 2013 sebutan UPT. Perpustakaan pun berubah menjadi Pusat Perpustakaan. Pada November 2014 sebutan Pusat Perpustakaan berubah lagi menjadi UPT. Perpustakaan, Peraturan Menteri Agama RI tahun 2014 tentang ORTAKER UIN Ar-Raniry.

Saat ini, meskipun secara ketentuan dalam STATUTA bahwa tidak ada lagi perpustakaan fakultas, namun secara mandiri setiap fakultas atau bahkan prodi memiliki perpustakaan/ruang baca masing-masing untuk memenuhi dan melengkapi kebutuhan bahan bacaan di setiap fakultas untuk mahasiswa dan dosen. Jika dilihat dari segi pemenuhan kebutuhan dasar terhadap informasi, keberadaan perpustakaan/ruang baca tersebut sangat bermanfaat dan membantu mahasiswa dan dosen, karena keterbatasan koleksi yang dimiliki oleh UPT. Perpustakaan. Sehingga, keberadaan UPT. Perpustakaan dan ruang baca di setiap fakultas bisa saling melengkapi.

B. Profil Staf Pustakawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry sebelum dan setelah kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan

Adapun profil staf perpustakaan UPT Perpustakaan UIN AR-Raniry setelah adanya kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan sebagai berikut :

Tabel 4.1 : Profil Staf Pustakawan UPT Perpustakaan UIN AR-Raniry Banda Aceh sebelum adanya pengurangan tenaga perpuspatakaan

No.	Nama	Golongan	Jabatan
1	Drs. Khatib A. Latief, M.LIS	Lektor III/d	Kepala Perpustakaan
2	Dra. Quddusisara, S.IPI	Pembina (IV/b)	Pustakawan Madya
3	Abdul Manar, S.Ag., S.IP, M.Hum	Pembina (IV/b)	Pustakawan Madya
4	Nurhabibah, S. Ag. S.IPI	Pembina (IV/b)	Pustakawan Madya
5	Maryana, S. Ag.	Pembina (IV/b)	Pustakawan Madya
6	Muslina , S.Ag.,S.IP.,M.Agm.LIS	Penata Tingkat I (III/d)	Pustakawan Madya
6	Yusrawati, S.IPI , M.IP	Pembina (IV/a)	Pustakawan Madya
7	Dra. Zulaikha	Penata (III/c)	Pustakawan Muda
8	Marlini, S.Kom	Penata Tingkat I (III/d)	Pustakawan Muda
9	Rosmaidar, SE	Penata Muda(III/a)	Pustakawan Muda
9	Mutmainnah, S.Ag., M.Ag	Penata (III/c)	Pustakawan Muda
10	Hasanuddin, S.Pd.I	Penata (III/c)	Pustakawan Muda
11	Arfiandi, S.Ag	Penata (III/b)	Pustakawan Muda
12	Nur Asiah, S.IP	Penata Muda (III/a)	Pustakawan Pertama
13	Darlina	Pengatur III/c	Pustakawan Muda
14	Muhammad Arzi	Pengatur (II/c)	JFU (Administrasi)
15	Syairadhi	Pengatur (II/c)	JFU (Administrasi)

16	Riza Umami, S.IP	Kontrak (SK-Rektor)	JFU (Administrasi)
17	Verawati, S.IP	Kontrak (SK-Rektor)	JFU (Administrasi)
18	Munawar, S.Ag	Penata (III/c)	JFU (Administrasi)
19	Fatria Yulita, S.IP	Kontrak	
20	Nurul Hadi, S.Ag	Kontrak	
21	Saifullah, S.Pd.I	Kontrak	
22	Hera Masroni, S.IP	Sukarela	
23	Desi Yuliana, S.IP	Sukarela	
24	Sulfi Ayu, SH	Sukarela	
25	Amira Fadhliana, S.IP	Sukarela	

Adapun profil staf perpustakaan UPT Perpustakaan UIN AR-Raniry setelah adanya kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan sebagai berikut :

Tabel 4.2 : Profil Staf Pustakawan UPT Perpustakaan UIN AR-Raniry Banda Aceh setelah adanya pengurangan tenaga perpuspatakaan

No.	Nama	Golongan	Jabatan
1	Drs. Khatib A. Latief, M.LIS	Lektor III/d	Kepala Perpustakaan
2	Abdul Manar, S.Ag., S.IP, M.Hum	Pembina (IV/b)	Pustakawan Madya
3	Nurhabibah, S. Ag. S.IPI	Pembina (IV/b)	Pustakawan Madya
4	Maryana, S. Ag.	Pembina (IV/b)	Pustakawan Madya
5	Yusrawati, S.IPI, M.IP	Pembina (IV/a)	Pustakawan Madya
6	Dra. Zulaikha	Penata (III/c)	Pustakawan Muda
7	Marlini, S.Kom	Penata Tingkat I (III/d)	Pustakawan Muda
8	Mutmainnah, S.Ag., M.Ag	Penata (III/c)	Pustakawan Muda
9	Hasanuddin, S.Pd.I	Penata (III/c)	Pustakawan Muda

10	Arfiandi, S.Ag	Penata (III/b)	Pustakawan Muda
11	Nur Asiah, S.IP	Penata Muda (III/a)	Pustakawan Pertama
12	Syairadhi	Pengatur (II/c)	JFU (Administrasi)
13	Munawar, S.Ag	Penata (III/c)	JFU (Administrasi)
14	Verawati, S.IP	Kontrak (SK-Rektor)	JFU (Administrasi)
15	Alrizki Istighfar Ekatama Hidayat	Kontrak (SK-Rektor)	IT Spesialis

### C. Hasil penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam rangka menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang telah diuraikan pada latar belakang masalah sebelumnya mengenai Analisis Kebijakan Pengurangan Tenaga perpustakaan terhadap pelayanan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

#### 1. Latar belakang kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan di UPT perpustakaan UIN Ar-raniry

Kebijakan pemberhentian tenaga kerja ini dilakukan pada perpustakaan UIN Ar-Raniry. Kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan ini dilakukan oleh pihak yang berwenang yaitu Bapak Khatif Al-latif, yang bertindak sebagai Kepala Perpustakaan. Hal ini dilakukan atas perintah atasan yaitu Biro Rektorat UIN Ar-raniry.<sup>92</sup> Pemberhentian tenaga kerja ini di lakukan pada bulan Januari 2018 lalu, adapun tenaga kerja yang telah diberhentikan berjumlah 8 orang tenaga perpustakaan dari jumlah keseluruhan 23 tenaga perpustakaan dengan sisa tenaga

<sup>92</sup>Hasil obsevasi awal wawancara dengan Kepala UPT Perpustakaan UIN Ar-raniry (Khatib A. latief M.LIS) , pada tanggal 1 Desember 2018.

kerja sekarang yaitu 15 orang. Dengan jumlah 15 tenaga perpustakaan ini, pihak perpustakaan dan pihak Biro Biro Adminstrasi Umum Perencanaan dan Kepegawaian (AUPK) UIN Ar-raniry menganggap bahwa jumlah ini mencukupi. Namun hal ini bertolak belakang dengan standar jumlah tenaga perpustakaan perguruan tinggi yaitu perpustakaan dikelola oleh tenaga perpustakaan paling kurang 2 pustakawan, untuk 500 mahasiswa pertama: 1 pustakawan dan 1 orang staf, dan untuk setiap penambahan 200 mahasiswa ditambah 1 orang pustakawan.<sup>93</sup> Berdasarkan angka rasio tersebut jumlah tenaga perpustakaan seharusnya lebih dari 50 tenaga perpustakaan yang bertugas untuk melayani kebutuhan informasi mahasiswa UIN Ar-raniry yang berjumlah 26.000 orang mahasiswa.

Kebijakan pemberhentian ini berupaya untuk mengoptimalkan kembali menyesuaikan jumlah tenaga perpustakaan berdasarkan kebutuhan kerja di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.<sup>94</sup> Penyesuaian ini dilakukan atas dasar pengajuan dari pihak perpustakaan kepada Biro Adminstrasi Umum Perencanaan dan Kepegawaian (AUPK) UIN Ar-raniry bahwa hasil dari analisis beban kerja yang dilakukan oleh Kepala Perpustakaan. Kepala Perpustakaan juga melakukan evaluasi lalu berdasarkan hasil kemampuan kerja tenaga kontrak belum maksimal, oleh karena itu yang tidak mencapai standar kerja akan di kurangi atau

---

<sup>93</sup>Darwanto,dkk. *Pedoman Pengelenggara Perpustakaan Perguruan Tinggi* . ed.1 cet.1, ( Jakarta: Perpustakaan RI, 2015), hlm 20.

<sup>94</sup>Hasil wawancara dengan Kabag bagian Organisasi dan Kepegawaian Biro AUPK UIN Ar-Raniry (Marzuki, S.Ag) pada tanggal 30 Desember 2019

diberhentikan.<sup>95</sup> Namun hal ini tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan, dengan pengurangan tenaga perpustakaan maka tingkat beban kerja tenaga perpustakaan justru makin bertambah dan menghambat pekerjaan yang harus diselesaikan.

Berdasarkan data tersebut pihak AUPK melakukan analisis jabatan untuk dapat melihat kesesuaian jumlah tenaga dengan porsi dan beban kerja di perpustakaan. sehingga dapat dikeluarkannya keputusan mengenai pengurangan tenaga perpustakaan baik itu di berhentikan ataupun di pindahkan/dimutasikan ke unit kerja lain.<sup>96</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan ini disebabkan oleh banyaknya jumlah tenaga perpustakaan sehingga perlu di lakukannya pengurangan yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja di perpustakaan namun hal ini sangat tidak sesuai dengan standar jumlah tenaga perpustakaan Perguruan Tinggi yang telah ditentukan.

## 2. Proses analisis jabatan tenaga Perpustakaan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Dalam menganalisis jabatan tidak serta merta dilakukan secara langsung tanpa melalui proses yang panjang. Analisis jabatan ini dilakukan pada akhir tahun 2017 dan selesai pada Januari 2018.

Adapun tahapan dari menganalisis jabatan yaitu bermula dari pihak AUPK membentuk tim khusus dan memberikan pengajuan kepada pihak unit kerja untuk

---

<sup>95</sup> Hasil observasi awal wawancara dengan Kepala UPT Perpustakaan UIN Ar-raniry (Khatib A. latief M.LIS) , pada tanggal 3 Januari 2018.

<sup>96</sup>Hasil wawancara dengan Kasubag penataan mutasi dan pengembangan kepegawaian UIN Ar-raniry (Saifuddin) pada tanggal 30 Desember 2019

memanggil perwakilan dari setiap unit yang ada di UIN Ar-Raniry, salah satunya yaitu UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Hal ini bertujuan untuk mengevaluasi jumlah pegawai yang berkerja. Dan pada saat melakukan evaluasi, pihak perpustakaan mengatakan telah dilakukan analisis beban kerja dan hasil dari analisis ini yaitu tenaga perpustakaan relative tidak lebih namun dari hasil evaluasi kemampuan tenaga kontrak masih belum mencapai maksimum. Maka dari itu, pihak perpustakaan mengajukan untuk memberhentikan beberapa tenaga kontrak.<sup>97</sup>

Dari hasil evaluasi itulah tim mulai meninjau kembali kesesuaian jumlah tenaga dengan beban kerja. Setelah itu tim melakukan pengurangan jumlah tenaga perpustakaan dari jumlah awal, tenaga kontrak akan di keluarkan/diberhentikan dan bagi Pegawai Negeri Sipil di pindahkan/mutasi ke unit yang kekurangan tenaga. Dari semua tenaga yang di berhentikan, ada yang di pertahankan ada yang di berhentikan dengan melibatkan pihak perpustakaan dan juga menerima masukan dari pihak perpustakaan terutama dari pihak kepala perpustakaan. Dan untuk mempertahankan tenaga kontrak tersebut maka akan dilakukan sebuah tes untuk melihat kemampuan atau uji kompetensi dari setiap tenaga kontrak tersebut. Namun dari hasil tes tersebut tidak semua mampu memenuhi nilai dan hanya ada satu tenaga kontak yang mempunyai hasil nilai tercukupi. Sehingga dipertahankan untuk tetap bekerja di UPT. Perpustakaan Uin Ar-raniry.

---

<sup>97</sup>Hasil wawancara dengan Kasubag penataan mutasi dan pengembangan kepegawaian UIN Ar-raniry (Saifuddin) pada tanggal 30 Desember 2019

3. Tanggapan tenaga perpustakaan mengenai pelayanan diperpustakaan sebelum dan sesudah adanya kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan.

Kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan ini tentunya sangat berpengaruh terhadap pelayanan dan beban kerja di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Sebelum adanya kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan, pelayanan diperpustakaan berjalan lancar. Hal ini dikarenakan jumlah tenaga perpustakaan masih mencukupi dalam menjalankan tugas dan fungsi perpustakaan. Hal ini disampaikan berdasarkan tanggapan dari tenaga perpustakaan yang bertugas di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Adapun tanggapan tenaga perpustakaan yaitu sebagai berikut:

Hasil wawancara dengan petugas pada bagian pengolahan, mengatakan bahwa “Alhamdulillah pelayanan di perpustakaan tetap berjalan meskipun tersendat-sendat, kami kan sekarang tinggal sedikit jadi kami harus saling menutupi dan itu sangat terasa melelahkan, karena dibagian lain juga kan tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pemustaka”. Beliau juga mengatakan bahwa “ kalau dibilang pustakawannya mencukupi atau tidak, pastinya belum mencukupi, contohnya seperti ruang pelayanan lainnya jumlah tenaga yang mengelola hanya 1 orang, dan di ruang pengolahan ini hanya 3 orang, dengan jumlah sekian banyak buku yang mesti di olah tentunya sangat membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikannya. Pustakawan juga kewalahan pada saat melakukan selfing buku ke rak, yang biasanya dilakukan dengan pembagian shift. Namun sekarang harus dilakukan oleh tenaga perpustakaan yang tersisa dan

untuk melakukan selfing membutuhkan waktu yang lama. Tidak hanya itu, pustakawan seringkali harus menutupi kekurangan dibidang pelayanan sirkulasi karena dibagian sirkulasi hanya ada 1 petugas untuk melayani pemustaka yang datang datang ke perpustakaan. Hal ini juga menyebabkan pekerjaan di bidang pengolahan menjadi terhambat”.<sup>98</sup>

Dari hasil wawancara dengan petugas bagian referensi perpustakaan, beliau mengatakan

”sebelum adanya kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan mudah dalam pembagian tugas dan banyak pekerjaan yang dapat dikejakan secara langsung tanpa di tunda terlebih dahulu. Namun setelah adanya pengurangan tenaga perpustakaan pekerjaan sedikit terhambat, hal ini dikarenakan perpustakaan harus pandai membagi waktu antara pekerjaan satu dengan pekerjaan lainnya. Dengan adanya pengurangan ini terdapat juga beberapa hal positif seperti tenaga perpustakaan lebih pandai mengatur waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya meskipun harus merangkap beberapa tugas yang harus dikerjakan”.<sup>99</sup>

Sedangkan dari hasil wawancara dengan petugas bagian pelayanan audiovisual, beliau mengatakan bahwa sebelum adanya pengurangan tenaga perpustakaan, pekerjaan masih terasa ringan karena apapun tugas jika dikerjakan secara bersama-sama maka tidak akan terasa banyak dan melelahkan. Namun setelah adanya pengurangan tenaga perpustakaan banyak pekerjaan terbengkalai terutama pada saat melakukan selfing buku. Karena yang di tuntutan oleh pemustaka

---

<sup>98</sup>Hasil wawancara dengan petugas bagian pengolahan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry pada tanggal 31 Desember 2019

<sup>99</sup>Hasil wawancara dengan petugas bagian pelayanan referensi di UPT. Perpustakaan UIN Ar-raniry pada tanggal 31 Desember 2019

yaitu menemukan buku pada rak yang tersusun rapi sehingga mudah dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan.<sup>100</sup>

Tidak berbeda dari beberapa penjelasan di atas, hasil wawancara dengan petugas bagian sirkulasi, beliau mengatakan bahwa sebelum adanya pengurangan tenaga perpustakaan, proses pelayanan sirkulasi berjalan lancar. Hal ini dikarenakan jumlah tenaga yang bertugas di layanan ini berjumlah 3 orang sehingga mudah dalam pembagian tugas. Adapun tugas di bagian sirkulasi yaitu tempat peminjam dan pengembalian buku, denda dan surat bebas pustaka.<sup>101</sup>

Namun setelah adanya pengurangan tenaga perpustakaan, pelayanan sirkulasi menjadi kurang lancar seperti biasanya. Hal ini dikarenakan sekarang hanya ada 1 orang tenaga yang bertugas dilayanan sirkulasi ini. Dan petugas harus melakukan pekerjaan sendiri seperti membuat kartu bebas pustaka, melayani peminjaman dan pengembalian buku serta mengurus denda buku. Untuk menutupi kekurangan ini, maka tenaga yang bertugas dibagian lain harus membantu petugas bagian sirkulasi untuk memberikan pelayanan kepada pemustaka yang datang ke perpustakaan. Namun ini juga membuat tugas pokok petugas dibidang lain menjadi terhambat karena harus menutupi kekurangan dibidang sirkulasi ini.

Dari hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan sangat berpengaruh kepada pelayanan karena jumlah tenaga

---

<sup>100</sup>Hasil wawancara dengan petugas bagian pelayanan audiovisual di UPT. Perpustakaan UIN Ar-raniry pada tanggal 31 Desember 2019

<sup>101</sup>Hasil wawancara dengan petugas bagian pelayanan sirkulasi di UPT. Perpustakaan UI Ar-raniry pada tanggal 31 Desember 2019

yang tidak tercukupi. Sehingga tenaga yang bertugas harus menutupi setiap kekurangan yang ada. Hal ini menyebabkan pekerjaan di perpustakaan menjadi terhambat dan kualitas layanan di perpustakaan juga kurang maksimal.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai Analisis Kebijakan Pengurangan Tenaga perpustakaan terhadap Pelayanan di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh dapat disimpulkan bahwa:

1. Alasan dari pihak kepala perpustakaan adanya kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan ini yaitu karena hasil evaluasi kemampuan kerja tenaga perpustakaan yang belum maksimum dan tidak mencapai nilai yang diinginkan. Menurut Biro Adminstrasi Umum Perencanaan dan Kepegawaian (AUPK) UIN Ar-raniry ada kelebihan jumlah tenaga perpustakaan khususnya tenaga kontrak. Pengurangan tenaga perpustakaan ini menyalahi standar jumlah tenaga perpustakaan yang seharusnya yaitu jumlah tenaga kerja perpustakaan perguruan tinggi perpustakaan dikelola oleh tenaga perpustakaan paling kurang 2 pustakawan, untuk 500 mahasiswa pertama: 1 pustakawan dan 1 orang staf, dan untuk setiap penambahan 200 mahasiswa ditambah 1 orang pustakawan.
2. Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti dengan tenaga perpustakaan UIN Ar-raniry yaitu Kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan ini sangat berpengaruh kepada pelayanan karena jumlah tenaga yang tidak mencukupi standar. Sehingga tenaga perpustakaan yang bertugas

harus menutupi setiap kekurangan yang ada. Hal ini menyebabkan pekerjaan di perpustakaan menjadi terhambat dan kualitas layanan dipergustakaan juga kurang maksimal. Dan yang paling berdampak yaitu pada layanan sirkulasi, layanan jurnal, bagian pengadaan dan pengolahan di UPT. Perpustakaan.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran-saran sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diharapkan bagi pihak yang berwenang atas pengurangan tenaga perpustakaan ini, kedepannya agar lebih bijak dalam mempertimbangkan dampak baik dan buruknya dari apa yang menjadi keputusan akhir.
- b. Diharapkan juga diadakannya perekrutan tenaga perpustakaan yang baru untuk meringankan sedikit beban kerja tenaga perpustakaan khususnya yang bertugas di bagian administrasi dan pelayanan sirkulasi.
- c. Bagi tenaga perpustakaan yang masih bertugas di perpustakaan hingga saat ini diharapkan untuk dapat bersikap lebih dewasa dalam menyikapi setiap permasalahan dan hambatan yang di hadapi dalam proses pelayanan kepada pemustaka yang datang ke perpustakaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik penyusunan skripsi*, (Jakarta:Rineka Cipta,2006)
- Ade Khoer Afandi, *Pengadaan dan Pembinaan Tenaga Perpustakaan di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kabupaten Karawang*, Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2012.
- Ahmad Sofwani,Ismail MH,Sholih Muadi.” Konsep dan Kajian Teori Perumusan Kebijakan Publik”. *Jurnal Review Politik*, Vol. 06, No. 02, Desember 2016.
- Andi Mutmainna.M, *Analisis Kebijakan Digitalisasi Tesis di Perpustakaan Universitas Patra Artha*, Skripsi, Makassar: Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Alauddin Makassar, 2017).
- Anderson, James E. *Public Policy Making*. (Boston: Houghton Mifflin, 2006).
- Anto Dajan, *Pengantar Metode Statistik*, (Solo: TS Rahma Solo, 2010).
- Baiq Setiani,”*Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan*” *Jurnal Ilmiah Widya*, Vol 1, No 01Mei-Juni 2013
- Bogdan, Taylor (1992), hlm 4; dikutip dari Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta:Rineka Cipta,2008).
- Djam’an Sotari, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Darwanto,dkk. *Pedoman Pengelenggara Perpustakaan Perguruan Tinggi* . ed.1 cet.1,( Jakarta: Perpustakaan RI, 2015).
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus. Kamus Besar Bahasa Indonesia* ed.2 cet.9, (Jakarta:Balai Puataka, 1997).
- Devira Pusparani, “*Analisis Proses Pelaksanaa Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan*”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 58, No 2 Mei 2018.
- Haedar Akib,” *Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa, dan Bagaimana*”, *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 1 No. 1 Thn. 2010.

- Haning Tri Novianti, dkk, *pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pemustaka (Studi pada Perpustakaan Umum dan Arsip Kota Malang)*, *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* Vol. 3. No.5
- Hanisatul Husna, Elva Rahmah, "Evaluasi Layanan Referensi di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Sumatera Barat" *Ilmu Informai Perpustakaan dan Kearsipan*. Vol. 4, No. 1, September 2015
- Hartono, *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media,2016).
- Hartati Sukirman, dkk. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta:UNY Press, 2008).
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2013).
- Himayah, "Layanan dan Pelayanan Perpustakaan: Menjawab Tantangan Era Teknologi Informasi", *Khazanah Al-Hikmah*, Vol. 1 No.1 Januari- Juni 2013.
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2005)
- Ismail, "Konsep dan Kajian Teori Perumusan Kebijakan Publik", *Jurnal Review Politik*, Volume 06 No 2. Desember 2016.
- Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalialia*, (Bandung:Pustaka Setia,2014), hlm 68.
- Lailatunikmah, *Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Sebab (Studi Komparatif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, Skripsi, (Tulungagung: Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2017)
- Lasa HS, *Jenis-Jenis Pelayanan Informasi Perpustakaan*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993).
- Mubasyaroh, "Pengaruh perpustakaan bagi peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi", *Libraria*, Vol. 4, No. 1, Juni 2016
- Murni, *Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan*, *Jurnal Intelektualita*, Vol5. No 02 2017

- Mustika Hayati, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pemustaka*. Tesis. Program S2 Megister Manajemen. Bada Aceh, 2011.
- Moenir, H.A.S. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002).
- Nurhamiyah, Muhammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2015).
- Nur Qadri, *Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 pada PT Hero Supermarket Tbk (GIANT) di Kota Makassar*, Skripsi (Makassar: Ilmu Hukum Pada Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, 2016)
- Purwani Istiana, *Layanan Perpustakaan*, (Yogyakarta: Ombak, 2014), hlm 18.
- R. Nugrahani, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Perguruan Tinggi Untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas," *Warta Perpustakaan Pusat Undip*, Vol. 10, No. 2. November 2017.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. 3, (Jakarta: Balai Pustaka).
- Sidney. *Perumusan Kebijakan Publik*. Diterjemahkan oleh Amidjaya. (Jakarta: BNSP, 2007).
- Sri Zulkhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", *Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol 1. No. 1. April 2010.
- Sulistyo Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1993).
- Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Renika Cipta, 1997)
- Sharif Hidayat, *Teori dan Prinsip Pendidikan*, (Jakarta: Erlangga, 2008)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

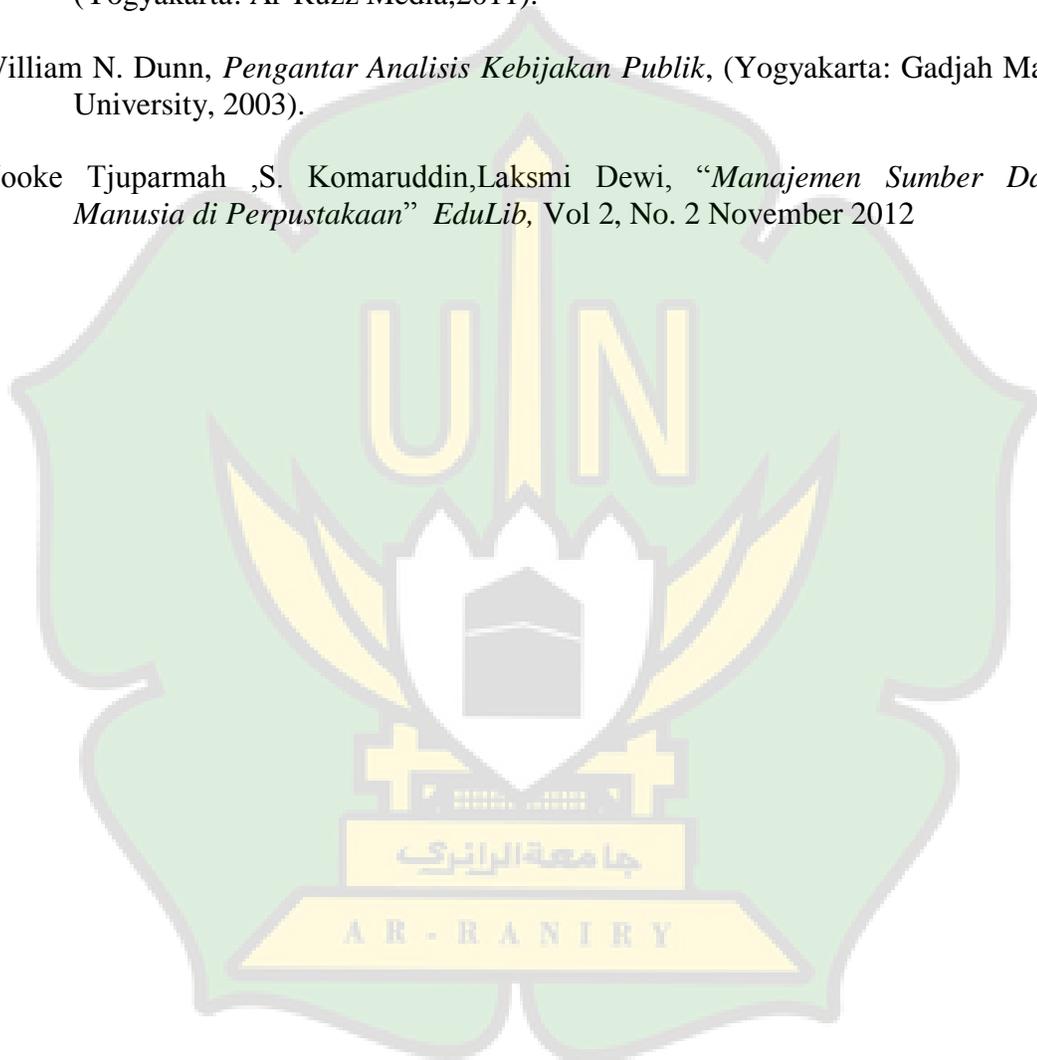
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan.

Wibawa, Samodra. *Kebijakan Publik*, (Jakarta: Intermedia, 1994), hlm 15.

Wiji Suwarno, *Perpustakaan dan Buku: Wacana Penulisan dan Penerbitan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011).

William N. Dunn, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2003).

Yooke Tjuparmah ,S. Komaruddin, Laksmi Dewi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia di Perpustakaan*” *EduLib*, Vol 2, No. 2 November 2012





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA**  
 Jl. Syekh Abdul Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
 Telp. 0651-7552922 Situs : [www.fah.uin.ar-raniry.ac.id](http://www.fah.uin.ar-raniry.ac.id)

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY**  
**NOMOR: 490/Un.08/FAH/KP.004/03/2019**  
**TENTANG**

**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI**  
**BAGI MAHASISWA FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH;

- 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 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. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
  3. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
  5. Peraturan Presiden RI No. 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
  6. Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
  7. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry tentang pengangkatan pembimbing skripsi bagi mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry.

**Pertama** : Menunjuk saudara :

1. Zubaidah, M.Ed (Pembimbing Pertama)
2. Suraiya, M.Pd (Pembimbing Kedua)

Untuk membimbing skripsi mahasiswa

**Nama** : Uci Elisa Pitri  
**NIM** : 150503060  
**Prodi** : S1 Ilmu Perpustakaan  
**Judul** : Analisis Kebijakan Pengurangan Tenaga Perpustakaan terhadap Pelayanan di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

**Kedua** : Surat Keputusan ini mulai 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 : 11 Maret 2019  
 04 Rajab 1440 H

Dekan

  
 Fauzi Ismail

**TAMBAHAN**

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry;
3. Ketua Prodi S1 Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry;
4. Yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
5. Arsip



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telp/ fax : 0651-7552921 - 7552922

Situs: [www.ar-raniry.ac.id](http://www.ar-raniry.ac.id) E-mail: [uin@ar-raniry.ac.id](mailto:uin@ar-raniry.ac.id)

Nomor : B-14356/Un.08/B.II/PP.00.9/12/2019

30 Desember 2019

Lamp : -

Hal : Izin Penelitian

Yth.  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan  
Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry  
di -

Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Menyikapi surat Saudara Nomor : B-225/Un.08/FAH.I/PP.00.9/04/2019 tanggal 2 April 2019 tentang mohon Izin Penelitian untuk pengambilan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Analisis Kebijakan Pengurangan Tenaga Perpustakaan terhadap Pelayanan di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh", maka kami tidak keberatan memberikan data yang dibutuhkan untuk Penelitian dimaksud kepada :

Nama : Uci Elisa Pitri  
Fakultas : Adab dan Humaniora  
Prodi : Ilmu Perpustakaan  
Nim : 150503060

Demikian, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Rektor,  
Kepala Biro Administrasi Akademik  
Kemahasiswaan dan Kerjasama,

*[Signature]*  
Sunaidi W

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
2. Saudara Uci Elisa Pitri (Nim.150503060);
3. Arsip.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

**UPT. PERPUSTAKAAN**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651-7552921, 7551857 Fax. 0651 - 7552922  
Situs : [www.ar-raniry.ac.id](http://www.ar-raniry.ac.id) e-mail: [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : B-2019/Un.08/UPT.1/PP.009/01/2020

Kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry menerangkan bahwa :

Nama : Uci Elisa Pitri  
NIM : 150503060  
Jurusan : S1-IP  
Alamat : Rukoh  
JudulSkripsi : **Analisis Kebijakan Pengurangan Tenaga Perpustakaan terhadap Pelayanan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

Telah melakukan penelitian di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry mulai dari tanggal 30 Desember 2019 s/d 08 Januari 2020.

Banda Aceh, 08 Januari 2019



NIK 41906302111997031002

## PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pertanyaan yang akan diajukan sebagai pedoman untuk melakukan wawancara terhadap Mantan Kepala Biro Administrasi Umum Perencanaan dan Kepegawaian (AUPK) Uin Ar-raniry, Kepala Kepegawaian Uin Ar-raniry, Kepala Perpustakaan dan 15 Tenaga Perpustakaan.

a. Pedoman wawancara untuk kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan.

Standar untuk jumlah tenaga kerja perpustakaan perguruan tinggi perpustakaan dikelola oleh tenaga perpustakaan paling kurang 2 pustakawan, untuk 500 mahasiswa pertama: 1 pustakawan dan 1 orang staf, dan untuk setiap penambahan 200 mahasiswa ditambah 1 orang pustakawan. Namun setahun lalu tepatnya Januari 2018 perpustakaan mengeluarkan kebijakan sebuah kebijakan pemberhentian tenaga perpustakaan, adapun tenaga kerja yang telah diberhentikan berjumlah 8 orang tenaga perpustakaan dari jumlah keseluruhan 24 tenaga perpustakaan. Berdasarkan data di atas, maka penulis mengetahui beberapa hal:

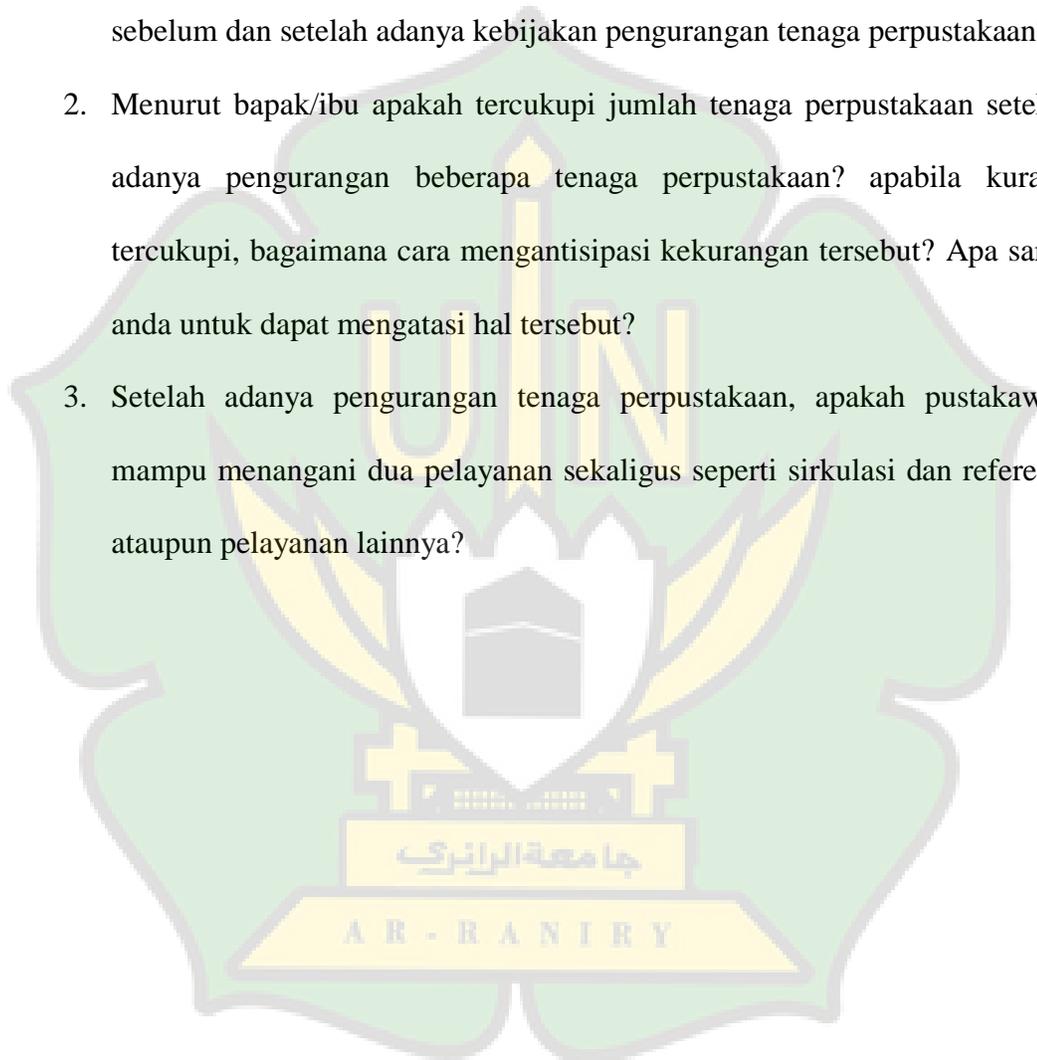
1. Apa yang melatarbelakangi adanya kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan di UPT perpustakaan UIN Ar-raniry?
2. Apakah sebelum dilakukan pengurangan tenaga perpustakaan tersebut ada dilakukan analisis jabatan?
3. Siapa yang melakukan analisis jabatan?

4. Kapan dilakukannya analisis jabatan tersebut?
5. Apakah kesimpulan dari analisis jabatan tersebut?
6. Apakah ada bukti telah dilakukan analisis jabatan?



b. Pedoman wawancara untuk mengetahui pelayanan perpustakaan di UPT Perpustakaan UIN Ar-raniry.

1. Bagaimana tanggapan bapak/ibu mengenai pelayanan diperpustakaan sebelum dan setelah adanya kebijakan pengurangan tenaga perpustakaan?
2. Menurut bapak/ibu apakah tercukupi jumlah tenaga perpustakaan setelah adanya pengurangan beberapa tenaga perpustakaan? apabila kurang tercukupi, bagaimana cara mengantisipasi kekurangan tersebut? Apa saran anda untuk dapat mengatasi hal tersebut?
3. Setelah adanya pengurangan tenaga perpustakaan, apakah pustakawan mampu menangani dua pelayanan sekaligus seperti sirkulasi dan referensi ataupun pelayanan lainnya?



## PEDOMAN OBSERVASI

No	Aspek yang di amati	Ya	Tidak	Deskripsi Kegiatan
1	Pustakawan dapat menangani beberapa layanan sekaligus			
2	Pustakawan mampu memberikan layanan secara akurat dan dapat dipercaya.			
3	Pustakawan memiliki kemauan membantu dan memberikan respon secara tepat dan cepat.			
4	Pustakawan mampu mengatasi permasalahan dan mengatasi keluhan pemustaka yang datang ke perpustakaan.			

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Uci Elisa Pitri  
Tempat/Tanggal Lahir : Desa Baru / 29 Agustus 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kebangsaan : Indonesia  
Status : Belum Kawin  
Alamat : Kampung Baru KM 76 Kec. Timang Gajah, Kab.  
Bener Meriah  
Pekerjaan : Mahasiswa
2. Nama Orang Tua
  - a. Ayah : Buyamin
  - b. Ibu : SupriatiPekerjaan
  - a. Ayah : PNS
  - b. Ibu : PNS
3. Riwayat Pendidikan
  - a. SD Negeri 2 Lampahan
  - b. MTsN Lampahan
  - c. SMA Negeri 3 Timang Gajah

AR-RANIRY

Banda Aceh, 9 Januari 2020

Uci Elisa Pitri