

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PUSTAKAWAN DPAD PROVINSI JAMBI

Oleh Muhammad Rum  
e-mail : rummuhammad71@gmail.com

Jurusan Ilmu Perpustakaan FAH UIN STS Jambi

### Abstract

This study aims to determine and explain: the influence of satisfaction factors (reward, organizational climate and work motivation on job satisfaction; influence of job satisfaction on performance; influence of factors of job satisfaction (reward, organizational climate and work motivation on job satisfaction). This type of research used in this research is explanatory research with a quantitative approach. The variables in this study are reward, organizational climate and work motivation as independent variables, job satisfaction as a mediator variable and librarian performance as the dependent variable. This study uses data obtained from questionnaire by the respondent. Data analysis method used is descriptive analysis and path analysis. The results of the path analysis show that reward, organizational climate and work motivation have no significant effect on job satisfaction; job satisfaction has a significant and positive effect on performance librarian; reward, organizational climate and work motivation have no significant effect on employee librarian.

Keyword : *Reward, Organizational climate, Motivation , jobsatisfaction, employee performance.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan : pengaruh dari factor-faktor kepuasan (reward, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja; pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja; pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja (reward, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. variabel dalam penelitian ini adalah reward, iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel mediator dan kinerja pustakawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data yang didapatkan dari kuesioner oleh responden . Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa reward, iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pustakawan; reward, iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pustakawan.

Kata kunci: *Reward, Iklim Organisasi, Motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

### A. Pendahuluan

Memasuki era revolusi industry 4.0 yang menekankan pada aspek digitlaisasi dalam berbagai sendi kehidupan adalah merupakan suatu tuntutan untuk setiap lembaga atau organisasi untuk berlomba-lomba melakukan suatu terobosan yang lazim dikenal dengan istilah *disruptive innovation* yakni memperkenalkan pelanggan dengan sesuatu hal yang baru.

Sebagai lembaga yang bergerak dibidang pelayanan jasa dokumentasi informasi, perpustakaan harus mentransnformasikan diri dengan sistim pelayanan berbasis elektronik agar dapat menunjang sistim pelayanan informasi kepada pengguna (*user*) secara efektif dan efisien.

Konsep perpustakaan yang berbasis elektronik atau *electronic services* merupakan konsep pengembangan perpustakaan dalam upaya mendukung program pemerintah yakni bagaimana perpustakaan itu berperan dalam mewujudkan masyarakat literet agar bangsa Indonesia memiliki sumber daya manusia yang cerdas, mandiri dan inovatif. Namun demikian untuk mewujudkan perpustakaan demikian perpustakaan berhadapan dengan sumber daya manusia pengelola perpustakaan. Zulfikar Zen (2012 : 12) menyebutkan bahwa masalah sumber daya manusia pustakawan merupakan faktor yang urgen dalam mewujudkan perpustakaan yang berkualitas.

Menghadirkan sumber daya manusia yang professional dalam bekerja terkait dengan sistim pengelolaan perpustakaan yang berkualitas sesungguhnya bukan perkara gampang sebab akan berhadapan dengan berbagai factor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (pustakawan). Untuk itulah berbagai organisasi atau lembaga seringkali mengalami masalah dalam proses kegiatan industri karena tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang memadai.

Menurut Etta Mamang Sangadji dan Sopiah (2018 ; 352) bahwa ada tiga hal yang seringkali mempengaruhi tingkat kualitas kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkup organisasi atau lembaga adalah masalah reward, iklim organisasi dan motivasi kerja. Hal ini cukup beralasan sebab masalah reward, iklim organisasi dan motivasi kerja merupakan elemen yang harus dinternalisasi kepada seluruh pustakawan agar mereka menyadari bahwa mereka adalah pelayan masyarakat. Melalui reward, iklim organisasi dan motivasi kerja tinggi maka pustakawan akan melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan harapan. Faktor-faktor reward (imbalan), iklim organisasi dan motivasi kerja serta memiliki sikap tidak pernah bergantung pada orang lain, menerima apapun dari akibat perbuatannya, dengan kepuasan kerja yang dimilikinya mereka akan bertambah gairah dan percaya diri. Hal ini mampu mencerminkan kadar tinggi rendahnya kinerja pustakawan di lingkup perpustakaan.

Memiliki sumber daya manusia yang professional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya merupakan impian setiap organisasi atau lembaga. Dengan demikian menyadari bahwa sumber daya manusia adalah asset yang sangat berrarti yang menggerakkan seluruh roda pelayanan, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Dengan memiliki sumber dya manusia yang teruji kemampuannya setiap pada setiap institusi, bersemangat dalam memberikan pelayanan, niscaya perpustakaan akan tetap berada

dalam benak masyarakat yang menggunakannya, dan pada akhirnya akan memberikan timbal balik (*feedback*) berupa kesejahteraan kepada pustakawan itu sendiri.

Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) Provinsi Jambi sebagai institusi yang berorientasi terhadap jasa seharusnya unggul dalam memberikan akses informasi kepada masyarakat. Harapan ini tentu beralasan mengingat DPAD Provinsi Jambi sebagai institusi pemerintah yang berperan dalam melakukan pembinaan sumber daya manusia pustakawan sekaligus pusat pembinaan perpustakaan di wilayah provinsi Jambi. Namun faktanya harapan tersebut tidak berbanding lurus dengan kenyataan di lapangan yang masih menunjukkan adanya keluhan-keluhan dari pemustaka, diantaranya ; lambannya pelayanan, terlambatnya kenaikan pangkat jabatan fungsional pustakawan, kondisi kerja yang tidak kondusif, dan munculnya diskriminasi dikalangan pegawai.

Elemen-elemen tersebut di atas secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pustakawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pejabat profesional. Masalah-masalah tersebut jika dibiarkan secara terus menerus akan berdampak pada sistim pelayanan DPAD Provinsi Jambi sebagai pusat akses informasi masyarakat.

## **B. Kajian Teori**

Secara psikologis, pustakawan sama dengan pekerja profesi lain yang membutuhkan pengakuan dan apresiasi baik dari pimpinan maupun dari individu sekelilingnya agar mereka tetap bersemangat dalam menunaikan kewajibannya. Namun apa yang terjadi ketika pustakawan dihadapkan dengan kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung. Jelas akan berdampak pada kerja dan kinerja pustakawan, dan pada akhirnya berdampak pada sistim layanan informasi di perpustakaan. berkaitan dengan itu, ada beberapa elemen yang ditengarai mempengaruhi kerja dan kinerja pustakawan, antara lain :

### **1. Reward**

Menurut Nawawi (2005 : 319), reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal. Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002 : 317). Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Henri Simamora, 2004 : 514)

Menurut Nawawi (2005 : 319), “reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002 : 317).

### **Jenis-Jenis Reward**

Bruna Bruno & Marisa Faggini & Anna Parziale (2017) mengatakan bahwa reward merupakan bentuk apresiasi pimpinan terhadap pegawai yang telah menunjukkan dedikasinya terhadap lembaga. Menurut Mahsun bahwa Mahsun (2006 :112), pada dasarnya ada dua tipe reward :a) *Social reward* ; adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi, yang merupakan faktor extrinsic reward yang diperoleh dari lingkungannya, seperti financial materi, dan piagam penghargaan ; b) *Psychic Reward* ; adalah datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri), *selfsatisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai, *psychic reward* adalah intrinsic reward yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagian bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

### **Tujuan Reward**

Secara luas sistem penghargaan diciptakan untuk menarik, menahan, dan memotivasi kinerja karyawan. Namun tujuan yang lebih penting didalamnya adalah keadilan atas persamaan yang bias dicapai dengan setidaknya tiga dimensi berikut:

- a. Kesamaan Internal : berdasarkan harga dari apa yang diberikan karyawan bagi perusahaan.
- b. Kesamaan Eksternal : disesuaikan dengan pembayaran rata-rata perusahaan lainnya.
- c. Kesamaan Individual : pembayaran yang adil sesama individu yang melakukan pekerjaan yang sama atau serupa.

## **2. Iklim Organisasi**

Menurut Toulson dan Smith (1994) menjelaskan bahwa Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

### **Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi**

Menurut Asmar (1999), terdapat lima faktor yang memengaruhi iklim organisasi, yaitu sebagai berikut:

**a. Penempatan Personalia**

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan dan pengalaman watak.

**b. Pembinaan Hubungan Komunikasi**

Dalam hubungan organisasi bahwasanya tidak kuput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi yang dibangun bersifat formal dan non formal.

**c. Pendinaan dan penyelesaian konflik**

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan dalam hal ini yaitu membuat para personil/pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi. Untuk itu pimpinan perlu untuk menciptakan suatu kondisi yang dinamis dengan cara memberi kebebasan pada pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya dan merealisasikan ide-ide nya.

**3. Motivasi Kerja**

Motif adalah dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya adalah suatu kecenderungan yang menimbulkan perbuatan atau tingkah laku tertentu yang merupakan hasil dari suatu proses pemikiran. Misalnya sumber-sumber kepuasan kerja, motivator dalam bentuk harapan mendapatkan prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, penghargaan, pekerjaan itu 1. Motif 2. Harapan sendiri dan tanggung jawab dan faktor higienis adalah kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan antar pribadi, gaji dan kondisi kerja.

Teori-teori motivasi kerja banyak lahir dari pendekatan-pendekatan yang berbeda-beda, hal itu terjadi karena yang dipelajari adalah perilaku manusia yang kompleks. Jadi teori-teori ini perlu bagi organisasi dalam memahami karyawan (pegawai) dan mengarahkan karyawannya (pegawai) untuk melakukan sesuatu.

Motivasi seseorang akan ditentukan motivatornya, yang meliputi: prestasi (Achievement), penghargaan (Recognition), tantangan (Challenge), tanggungjawab (Responsibility), pengembangan (Development), keterlibatan (Involvement), dan kesempatan (Opportunity).

Dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

#### **4. Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2011:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara di dalam dan di luar pekerjaan. Faktor kompensasi mencakup faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja seperti pembayaran, upah/gaji. lingkungan kerja mencakup faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik, kelompok kerja dan supervisi. Sedangkan faktor karakteristik pekerjaan mencakup faktor jenis pekerjaan, kondisi pekerjaan, aspek intrinsik dan sosial dalam pekerjaan serta prospek pekerjaan dan kesempatan promosi.

Berdasarkan alasan tersebut peneliti memilih faktor kompensasi lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan sebagai variabel berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

#### **5. Kinerja Pustakawan**

Menurut Wibowo (2007:7) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja dibangun dan dipengaruhi oleh bagaimana karyawan tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya dengan kemampuan, keterampilan dan motivasi yang dimilikinya. Keseimbangan yang terbentuk dari beberapa elemen tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik begitu juga sebaliknya.

#### **C. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara sebuah penelitian terhadap rumusan masalah dalam penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan penelitian (Sugiyono, 2012:64). Berdasarkan latar belakang rumusan masalah dan uraian pada penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh signifikan variabel reward terhadap kepuasan kerja

H2 : Terdapat Pengaruh signifikan variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

H3 : Terdapat Pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja.

H4 : Terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan

H5 : Terdapat pengaruh signifikan variabel reward terhadap kinerja pustakawan

H6 : Terdapat pengaruh signifikan variabel iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan

H7 : Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan.

#### D. Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan atau *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode analisis jalur. Penelitian ini berfokus di DPAD Provinsi Jambi, dengan populasi seluruh pustakawan yang ada di DPAD Provinsi Jambi melalui sampel total sampling yang berjumlah 67 orang. Variabel dalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel bebas (*indnependent*), variabel mediator dan variabel tidak bebas (*depenendent*). Adapun variabel bebas mencakup ; reward (X1), iklim organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3), dan variabel dependent yaitu kepuasan kerja (Z) dan variable mediator yaitu kinerja karyawan (Y). Data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder, sementara instrument penelitian terdiri dari questioner dan pedoman wawancara. Data dianalisis melalui analisis deskriptif dan analisis deskriptif. Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti, distribus frekuens masing-masing variabel serta hasil penelitian yang ditabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun presentase. Analisis deskriptif bertujuan menjelaskan menjelaskan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah di set dalam angka baku atau Z-score (data yang di set dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Koefisieni jalur yang disatandarkan (*standardized path coefficient*) ini dipergunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi) variabel bebas (exogen) terhadap variabel yang diberlakukan sebagai variabel terikat (endogen).

#### E. Pengujian Hipotesis

##### 1. Persamaan jalur

Persamaan strukturanalisis jalur yaitu :

$$Z = Z_1 + Z_2 + Z_3 + 1$$

$$Y = Y_1 + Y_2 + Y_3 + YZ + 2$$

Keterangan :

$X_1$  = Reward

$X_2$  = iklim organisasi

$X_3$  = Motivasi pekerjaan

Z = Kepuasan pustakawan

1 = variable residu atau variable yang mempengaruhi  $Y_1$  tetapi tidak dibahas dalam penelitian

2 = variable residu atau variable yang mempengaruhi  $Y_2$  tetapi tidak dibahas dalam penelitian

##### 2. Hubungan Langsung

Menunjukkan terdapat hubungan langsung antara variable bebas yaitu varriabel reward, iklim organisasidan motivasi pekerjaan terhadap variable mediator yaitu kepuasan kerja dan variable terikat yaitu variable kinerja pustakawan. Menjelaskan hubungan langsung antara variable mediator yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan

### 3. Hubungan Tidak Langsung

Menjelaskan adanya hubungan tidak langsung antara variable terikat yaitu variable reward, iklim organisasidan motivasi kerja terhadap variable kinerja pustakawan dengan melalui variable kepuasan kerja sebagai mediator.

### 4. Ketepatan Model

ketepatan model dapat diketahui dengan mengukur koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari kedua persamaan.

## F. Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil Analisis Jalur

Adapun hasil perhitungan analisis jalur dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 1. Hasil Analisis Jalur**

variabel independen	Variabel dependen	Beta	$t_h$	Proabilitas	Keterangan
Reward	Kepuasan kerja	0,120	0,645	0,525	Tidak signifikan
iklim organisasi	Kepuasan kerja	0,060	0,306	0,766	Tidak signifikan
Motivasi kerja	Kepuasan kerja	0,174	0,960	0,341	Tidak signifikan
kepuasan kerja	Kinerja pustakawan	0,620	5,942	0,000	Signifikan
Reward	Kinerja pustakawan	0,039	0,241	0,810	Tidak signifikan
iklim organisasi	Kinerja pustakawan	-	-	0,322	Tidak signifikan
Motivasi kerja	Kinerja pustakawan	0,175	0,998		
Motivasi kerja	Kinerja pustakawan	0,146	1,003	0,325	Tidak signifikan

N = 66

Sumber : Data primer, 2018

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Persamaan Jalur

Persamaan structural dari hasil analisis jalur adalah sebagai berikut :

$$\text{Persamaan Z : } 0,125X_1 + 0,065X_2 + 0,174X_3 + 1$$

$$\text{Persamaan Y : } 0,039X_1 + (-0,175X_2) + 0,151X_3 + 0,620Y_1 + 2$$

### b. Hubungan Langsung

Pengaruh langsung variabel independen terhadap dependen adalah sebagai berikut:

Pengaruh variabel reward terhadap variabel kepuasan kerja :  $X_1$  ke  $Z = 0,125$

Pengaruh variabel iklim organisasiterhadap variabel kepuasan kerja :  $X_2$  ke  $Z = 0,065$

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja :  $X_3$  ke  $Z = 0,174$

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan:  $Z$  ke  $Y = 0,620$

Pengaruh variabel reward terhadap variabel kinerja pustakawan:  $X_1$  ke  $Y = 0,039$

Pengaruh variabel iklim organisasiterhadap variabel kinerja pustakawan:  $X_2$  ke  $Y = -0,175$

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan:  $X_3$  ke  $Y = 0,151$

### c. Hubungan Tidak Langsung

Pengaruh variabel reward terhadap variabel kinerja pustakawan melali kepuasan kerja

$$PZX_1 \times PYZ = (0,125 \times 0,620) = 0,078$$

Pengaruh variabel iklim organisasiterhadap variabel pustakawan melalui kepuasan kerja

$$PZX_2 \times PYZ = (0,065 \times 0,620) = 0,040$$

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pustakawan melalui kepuasan kerja

$$PZX_3 \times PYZ = (0,174 \times 0,620) = 0,108$$

### d. Ketepatan Model

Adapun perhitungan ketepatan model adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R^2 &= 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,109)(1 - 0,407) \\ &= 1 - (0,89)(0,59) \\ &= 1 - 0,525 \\ &= 0,475 \text{ atau } 47,5\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan model dalam penelitian ini adalah sebesar 47,5% yang menerangkan bahwa kontribusi model dalam hubungan structural variabel yang diteliti adalah 47,5% dan sisanya yaitu sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Pembahasan

Pembahasan mengenai pengujian statistik yang telah dilakukan akan dijabarkan sebagai berikut:

**a. Pengaruh Variabel Reward terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur, dapat diketahui bahwa variabel reward berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan pustakawan. Penelitian pada pustakawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi menunjukkan bahwa nilai koefisien beta ialah sebesar 0,125 yaitu variabel reward mempengaruhi kepuasan kerja pada pustakawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi sebesar 12,5% sedangkan 87,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel reward berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pustakawan.

Berdasarkan gambaran umum responden dapat diketahui bahwa pegawai / pustakawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi rata-rata telah bekerja pada pegawai / pustakawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi lebih dari 10 tahun. Jenjang pendidikan pustakawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi didominasi jenjang pendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa ekspektasi pustakawan atas kompensasi yang diberikan cukup tinggi mengingat kapasitas dan kualitas yang dimiliki oleh pustakawan.

Menurut Vroom (2015:108) dalam teori pengharapan atau ekspektasi bahwa intensitas kecenderungan untuk melakukan dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan pada daya tarik dari hasil kepada individu. Selanjutnya dikatakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tertentu.

**b. Pengaruh Variabel Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian pada pustakawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,65 yaitu variabel iklim organisasi pustakawan berpengaruh terhadap kepuasan pustakawan sebesar 6,5% dan 93,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan pustakawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi sangat rendah.

Berdasarkan rata-rata jawaban bahwa karyawan merasa iklim organisasi kurang mendukung bagi pustakawan sehingga pustakawan merasa kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian oleh Anjar Wibisno (2015) menunjukkan hubungan positif antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa apabila

pegawai berada dalam iklim kerja yang baik maka kepuasan pegawai akan meningkat. Dalam penelitian ini pustakawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi merasa kondisi iklim organisasinya kurang memberikan kenyamanan kerja bagi pustakawan sehingga pustakawan merasa iklim organisasinya memberikan kepuasan yang rendah bagi pustakawan.

**c. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,174 yaitu variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 17,4% sedangkan 82,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang rendah terhadap kepuasan kerja pustakawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pustakawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi merasa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui berdasarkan pernyataan *item* yang menunjukkan bahwa pustakawan dalam menunaikan pekerjaannya seringkali melakukan tugas-tugas yang tidak searah dengan tugas pokok sebagai pustakawan. DPAD tidak memberikan atau menugaskan pustakawan dalam melakukan tugas-tugas profesi pustakawan yang sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya, sebaliknya pustakawan lebih banyak melakukan tugas-tugas yang bersifat non teknis (administrasi).

**d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pustakawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,620 yaitu variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pustakawan sebesar 62% sedangkan 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar atas kinerja pustakawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. Menurut Barbara A. Fritzsche and Tiffany J Parrish (2005 : 180) bahwa kepuasan kerja sebagai variabel afektif yang merupakan hasil dari pengalaman kerja seseorang. Locke (1976) yang dikutip oleh Barbara bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penghargaan atas pekerjaan atau pengalaman seseorang. Berdasarkan dasar teori di atas maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pustakawan akan mendorong semangat pustakawan untuk meningkatkan kinerja pustakawan baik secara langsung maupun bertahap.

**e. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Pustakawan**

Penelitian pada pustakawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,039 yaitu sebesar 3,9% sedangkan 96,1%

dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa pengaruh reward terhadap kinerja pustakawan pada pustakawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi sangat rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Silfia Febriani, Mochammad al Musadieg, dan Arik Prasetyo (2014) bahwa rewar berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Reward tidak menjadi satu-satunya prioritas pustakawan dalam pekerjaannya. Hal tersebut dapat disebabkan karena pustakawan telah merasa terikat dengan organisasi. Pustakawan merasa telah memiliki ikatan dan berkomitmen dalam organisasi.

#### f. **Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menunjukkan nilai koefisien beta  $-0,175$  yaitu  $17,5\%$  iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pustakawan. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dalam pustakawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi memberikan pengaruh negatif sebesar  $17,5\%$  terhadap kinerja pustakawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. Berdasarkan jawaban responden tata letak ruangan dalam lingkungan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi kurang mendapatkan penilaian yang baik oleh pustakawan. Menurut Taylor dalam Griffin dan Ebert (2006:294) mengemukakan *time and motion studies* merupakan teknik yang diimplementasikan pada setiap aspek dan bagian dari pekerjaan yang dimaksudkan untuk efisiensi pekerjaan. Berdasarkan teori tersebut tata letak dalam iklim organisasi yang ideal adalah dapat memudahkan karyawan untuk leluasa bergerak dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### g. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pustakawan**

Penelitian ini menunjukkan nilai koefisien beta sebesar  $0,151$  yaitu variabel motivasi kerja berpengaruh  $15,1\%$  terhadap variabel kinerja pustakawan sedangkan  $84,9\%$  dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup rendah terhadap kinerja pustakawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Chandra, mulyanto dan Nugroho (2014) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pustakawan.

Pada penelitian ini juga didapatkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pustakawan. Berdasarkan hasil jawaban responden, karyawan menilai bahwa motivasi kerjaberpengaruh cukup rendah terhadap kinerja pustakawan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bagi pustakawan hanya sedikit mempengaruhi kinerja pustakawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

## G. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pustakawan. berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur, maka dapat diketahui:

1. Reward berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Reward berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pustakawan secara langsung. Reward berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pustakawan secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja.
2. Iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pustakawan secara langsung. Iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pustakawan secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pustakawan secara langsung. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pustakawan secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan.
5. Berdasarkan hasil koefisien determinasi  $R^2$  Pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (reward, iklim organisasi, motivasi kerja) dan dampaknya terhadap kinerja pustakawan berpengaruh sebesar 47,5% sedangkan 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung : 2002)
- Anjar Wibisno. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kepuasan Kerja (Studi tentang pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Turen Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 9 Nomor 3 – Mei 2011 Univerisitas Balikpapan – Kalimantan Timur
- Barbara A Fritzche and Tiffany J. Parrish. *Theories and Research on Job Satisfaction*” dalam Steven Douglas Brown and Robert William Lent, eds. *Carreer Development and Counseling : Putting Theory and Research to Work* (New Jersey : John Wiley & Son, Inc, 2005).
- Bilson, Simamora. *Riset Pemasaran* (Jakarta, Gramedia Utama : 2004)
- Bruna Bruno & Marisa Faggini & Anna Parziale. *Motivation, Incentives and Performance: An Interdisciplinary Review*. *International Journal of Business and Management*; Vol. 12, No. 12; 2017. ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119. Published by Canadian Center of Science and Education
- Clayton P., Alderfer. *The Practice of Organizational Diagnosis*. (New York:Oxford University Press. 2011)
- Denhardt Robert, B. and Janet V. Denhardt. *Public Administration:An Action Overview*, Fifth Edition, (Thomson Wadsworth, United States of America ; 2006)
- Ebert, R. J & Griffin, R. W. *Business* (terjemahan: Sitha Wardhani). (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006)
- Etta Mamang Sangadji dan Sopiah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Yogyakarta : ANDI, 2018)
- Hadari Nawawi. *Penelitian Terapan*. (Yogyakarta:Gajah Mada University Press, 2005)
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia* :Edisi revisi cetakan ke lima. (Jakarta : Binarupa Aksara, 2002)
- Mahsun, Mohamad. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 2006)
- P. Robbin Stephen. *Prilaku Organisasi* . (Jakarta : PT. Indeks Gramedia, 2003)
- Paul E. Spector. *Job Satisfaction : Application Assesment, Cause and Consequences*. (Thousand Oaks : Sage Publication, Inc 1997).
- Silfia Febriani, Mochammad al Musadieg, dan Arik Prasetyo (2014). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada*

Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*  
Vo. 12 No.1 Juli 2014 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. (Bandung ; Alfabeta, 2010)

Toulson, P. & Mike, Smith. *The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices*. *Journal of Public Personnel Management*. Vol. 23, Issue 3. 1994 (Fall). 453-469)

Wexley, K.N., Yuki G.A. *Organizational Behaviour and Personal Psychology*, Richard D. Irwin Inc, (Homewood, Illinois : 1997)

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta:PT.RajaGrafindoParsada, 2007)

Zulfikar Zen *Membangun Sumber Daya Manusia Pustakawan*. Workshop pada Pertemuan Asosiasi Dosen Ilmu Adab di Lingkungan PTKI se Indonesia di Jambi 2012

**PERAN IKATAN PUSTAKAWAN INDONESIA (IPI)  
PROVINSI JAMBI DALAM MENSOSIALISASIKAN PROFESI PUSTAKAWAN  
DI KALANGAN MASYARAKAT**

Oleh : Syamsuddin, S.Ag.,SIPI,MM.

[Syam.wid@gmail.com](mailto:Syam.wid@gmail.com)

Program Studi Ilmu Perpustakaan FAH UIN STS Jambi

**Abstract**

This paper aims to determine public attitudes towards the librarian profession as a profession engaged in the field of documentation and information. This research uses a qualitative method with a descriptive approach. While purposive sampling is used to solicit informants through the chairman of the Indonesian Librarian Association (IPI) as key informants, and the number obtained by 15 informants. Data collected through interviews, documentation and observation, and data analysis through domain, taxonomy and componential. The results of this study indicate that the socialization used by the IPI Jambi Province to the public about the librarian profession is in the form of collaboration with various agencies, establishing community libraries, supporting information literacy movements among ASNs through reading corner libraries in each office, conducting coaching in every library of educational institutions and government, Carrying out selection activities of exemplary librarian competition, Conducting village library competition, Publishing Magazines / Journals of libraries and Librarians. Obstacles; internal factors; Motivation of Management, Attitude of Leaders / General Chairmen, limited budget. External; support from related institutions and community institutions. Efforts are made to increase the budget and cooperate with the government and the community.

Key Words : *Socialization, Librarian, Community*

**Abstrak**

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui sikap masyarakat terhadap profesi pustakawan sebagai profesi yang bergerak dalam bidang dokumentasi dan informasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sementara purposive sampling digunakan untuk menjangkau informan melalui ketua Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) sebagai key informan, dan jumlah diperoleh sebanyak 15 informan. Data dikumpulkan melalui wawancara, dokumentasi dan observasi, dan analisis data melalui domain, taksonomi dan komponensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sosialisasi yang digunakan oleh IPI Provinsi Jambi ke masyarakat tentang profesi pustakawan berbentuk bekerjasama dengan berbagai Instansi, mendirikan perpustakaan komunitas, mendukung gerakan literasi informasi di kalangan ASN melalui perpustakaan sudut baca di setiap kantor, Melakukan pembinaan di setiap perpustakaan lembaga pendidikan dan pemerintah, melaksanakan kegiatan pemilihan lomba pustakawan teladan, melakukan lomba perpustakaan desa, menerbitkan Majalah / Jurnal perpustakaan dan Kepustakawanan. Hambatan-hambatan ; faktor internal ; motivasi Pengurus, sikap pimpinan / ketua umum, terbatasnya anggaran. Eksternal ; dukungan lembaga terkait dan sambutan masyarakat. Upaya yang dilakukan meningkatkan anggaran dan bekerjasama dengan pemerintah dan masyarakat.

Kata Kunci : *Sosialisasi, Pustakawan, masyarakat*

**A. Pendahuluan**

Profesi pustakawan merupakan profesi yang menfokuskan pada keahlian mengatur sumber-sumber ilmu pengetahuan (*knowledge management skill*) di perpustakaan atau pusat

dokumentasi dan informasi. Profesi pustakawan ini tentu membutuhkan skill, kompetensi dan pengetahuan yang mumpuni agar dapat meraih predikat sebagai pustakawan profesional. Profesi pustakawan yang sesungguhnya telah memiliki payung hukum yang sejajar dengan profesi lain.

Namun faktanya, di lapangan menunjukkan bahwa sebagian masyarakat tidak memahami bahkan tidak pernah mendengar profesi pustakawan. Maka adalah wajar kalau perkembangan profesi pustakawan menjadi lamban di Indonesia khususnya di lingkungan profesi Jambi. Ada beberapa presmis yang menyebabkan profesi pustakawan belum dikenali oleh masyarakat antara lain ; 1) peran ikatan pustakawan Indonesia khususnya IPI Provinsi Jambi belum melakukan kegiatan-kegiatan yang berorientasi pada pemahaman masyarakat mengenai eksistensi profesi pustakawan ; 2) kegiatan perpustakaan dan kepustakawanan selama ini, masyarakat lebih mengenal kalau kegiatan itu merupakan kegiatan perpustakaan dan tidak memiliki keterkaitan dengan profesi pustakawan ; 3) minimnya akses yang dimiliki oleh masyarakat mengenai profesi pustakawan.

Menurut Muhammad Rum (2018) bahwa seharusnya ada ruang yang dimiliki oleh IPI Provinsi Jambi di DPAD Provinsi Jambi untuk lebih optimal berperan dalam memperkenalkan profesi pustakawan kepada masyarakat. Misalnya kegiatan-kegiatan kepustakawanan di masyarakat atas nama organisasi IPI. Selama ini kegiatan-kegiatan kepustakawanan masyarakat lebih mengenal kegiatan tersebut dilakukan oleh DPAD baik Kota Jambi maupun Provinsi Jambi. Selanjutnya dikatakan oleh Zulfikar Zen (2010) bahwa beberapa potensi yang akan muncul jika profesi pustakawan belum dikenal masyarakat akan berdampak pada organisasi ini ke depan, sebab tantangan globalisasi akan semakin mudah masyarakat untuk berfikir secara pragmatis.

Berdasarkan konsep di atas adalah menarik untuk dikaji secara komprehensif agar menghasilkan konsep yang dapat dijadikan sebagai referensi dalam mensosialisasikan profesi pustakawan di kalangan masyarakat.

## **B. Pengertian Profesi Pustakawan**

### **1. Profesi Pustakawan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesi bahwa Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya) (1990 : 702). Menurut Sulsityo Basuki bahwa profesi merupakan sebuah pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari teori dan bukan saja praktek, diuji dalam bentuk ujian sebuah universitas atau lembaga yang berwenang memberikan hak kepada orang yang

bersangkutan untuk berhubungan dengan klien atau nasabah. (1991 : 147). Sedangkan professional adalah hal-hal yang berkaitan dengan profesi ; memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya ; mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.

Sutarno (1991 : 1) menguraikan ada 4 lemen mengenai profesi antara lain :

- a. Profesi yang ideal dicirikan dengan memberikan jasa yang amat penting bagi masyarakat
- b. Pendidikan dijadikan landasan dalam pencapaian kesuksesan profesi
- c. Karena pekerjaan memerlukan spesialisasi masyarakat mengakui hak profesi untuk memberikan jasa, serta kekuasaan untuk menerima anggota baru dengan mengevaluasi serta mengatur penampilan kerja dan perilaku anggotanya
- d. Pekerjaan profesi mencakup pengambilan keputusan dan pemecahan soal yang harus didasarkan kepada pengetahuan profesi serta kebutuhan masing-masing pemakai jasa.

Menurut Joseph (1991 : 19) pekerjaan profesional memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Memiliki pengetahuan khusus yang diperoleh melalui pendidikan formal.
- b. Memiliki hak otonomi, yaitu kebebasan untuk menentukan keputusan berdasarkan wewenang atau kepentingan yang dimiliki.
- c. Memiliki komitmen yang tinggi dan berminat terus dalam mengembangkan profesi, sehingga ahli pada profesi yang digelutinya.
- d. Memiliki tanggungjawab pada etika yang telah ditentukan profesi dalam menjalankan tugas.
- e. Memiliki tanggungjawab untuk menjalankan dan mempertahankan standar profesi yang berlaku.
- f. Memiliki kemampuan bersosialisasi dengan kelompok profesional lainnya.

## 2. Pengertian dan Kedudukan Pustakawan

Pustakawan, menurut pasal 1 angka 8 Undang-Undang No. 43 Tahun 2007 adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan (2010).

Eksistensi tenaga profesional pustakawan telah diakui pemerintah secara resmi dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Menteri Negara Penertiban Aparatur Negara No.18/MENPAN/1988 tentang Angka Kredit Bagi Jabatan Pustakawan. Para ahli atau pemerhati pustakawan pun secara jelas mengakui eksistensi pustakawan sebagai suatu profesi. Benge (1972 : 222) berpendapat bahwa kepustakawanan adalah suatu kata benda yang berarti suatu profesi atau suatu badan ilmu pengetahuan yang dapat dipelajari atau merupakan aplikasi ilmu pengetahuan terhadap kegiatan praktis. Kegiatan yang tercakup dalam kepustakawanan adalah :

- a. pengumpulan bahan pustaka
- b. Pelestarian bahan pustaka

- c. Pengorganisasian bahan pustaka
- d. Penyebaran sumber informai yang dikandung bahan pustaka

Menurut Steers (1991 : 180) aspek profesionalitas pustakawan tidak berbeda dengan profesi lainnya dengan tolok ukur sebagai berikut :

- a. Ketrampilan, kemampuan dan pengetahuan. Ketrampilan mengacu pada kualitas penampilan dalam pelaksanaan aktivitas kerja. Kemampuan menunjukkan ketajaman berpikir dalam mengemas dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. Pengetahuan berkaitan dengan wawasan di bidang perpustakaan serta bidang lainnya sebagai landasan terciptanya daya kreasi, gagasan atau prinsip-prinsip yang diperlukan dalam pekerjaan.
- b. Kedewasaan psikologis, berhubungan dengan kesiapan mental pustakawan dalam menghadapi tugas serta tanggungjawab atas hasil serta konsekuensi pekerjaannya, selalu bersikap terbuka dalam menerima masukan atau kritik yang konstruktif.

### **C. Sosialisasi Profesi Pustakawan**

#### **1. Pengertian Sosialisasi**

Pengertian sosialisasi menurut Charles R Wright yang dikutip oleh sutaryo adalah “Proses ketika individu mendapatkan kebudayaan kelompoknya dan menginternalisasikan sampai tingkat tertentu norma-norma sosialnya, sehingga membimbing orang tersebut untuk memperhitungkan harapan-harapan orang lain. (Sutaryo, 2004 : 156)

Sosialisasi merupakan suatu proses bagaimana memperkenalkan sebuah sistem pada seseorang dan bagaimana orang tersebut menentukan tanggapan serta reaksinya. Sosialisasi ditentukan oleh lingkungan sosial, ekonomi dan kebudayaan dimana individu berada, selain itu juga ditentukan oleh interaksi pengalaman-pengalaman serta kepribadiannya.

#### **2. Jenis Sosialisasi**

Sosialisasi apabila dikaitkan dengan prosesnya, terdapat jenis-jenis sosialisasi. Menurut Peter L Berger dan Luckman terdapat 2 jenis sosialisasi yaitu:

- a) Sosialisasi primer, sosialisasi pertama yang dijalani individu semasa kecil dengan belajar menjadi anggota masyarakat (keluarga). Sosialisasi ini berlangsung pada saat kanak-kanak
- b) Sosialisasi sekunder, adalah suatu proses sosialisasi lanjutan setelah sosialisai primer yang memperkenalkan individu kedalam kelompok tertentu dalam masyarakat.

Kedua proses tersebut berlangsung dalam institusi total, yaitu tempat tinggal dan tempat kerja. Dalam keduanya institusi tersebut, terdapat sejumlah individu dalam situasi yang sama, terpisah dari masyarakat luas dan jangka waktu tertentu, bersama-sama menjalani proses kehidupan dan diatur secara formal.

#### **3. Pola Sosialisasi**

Polasosialisasi adalah proses yang berlangsung lama dan rumit yang dihasilkan dari usaha saling mempengaruhi diantara kepribadian idividu dengan pengalaman-pengalaman yang relevan. Oleh karena itu, untuk mempermudah hasil proses sosialisasi dibentuklah pola sosialisasi yang diilustrasikan dalam sebuah gambar. Pembuatan pola tersebut dilakukan setelah proses sosialisasi berjalan yang akan berkaitan dengan unsur-unsur sebelumnya. Lebih lanjut Ramlan Subakti mengemukakan bahwa dari segi penyampaian pesan sosialisasi di bagi 2 yaitu: pendidikan merupakan suatu proses dialogika diantara pemberi dan penerima pesan melalui proses ini para anggota masyarakat mengenal dan mempelajari nilai-nilai, norma-norma dan simbol politik dari berbagai pihak dalam sistem politik. Indoktranisi proses sepihak ketika penguasa memobilisasi dan memanipulasi warga masyarakat untuk menerima nilai. Norma dan simbol yang dianggap pihak yang bersangkutan, sebagai ideal dan baik, melalui berbagai forum pengarahan yang penuh paksa psikologis dan latihan yang penuh disiplin. Salah satu dari agen sosialisasi dapat kelompok-kelompok kepentingan yang mempunyai tujuan untuk membolisasi masa dengan cara memberikan pendidikan mengenai nilai-nilai dan norma-norma. Harapan dari kelompok kepentingan adalah timbal balik dari warga masyarakat yang telah mendapatkan pendidikan politik untuk dapat berpartisipasi dalam mendukung pergerakan politik dan tujuan utama dari kelompok kepentingan. Dalam pola sosialisasi terdapat sarana sosialisasi, diantaranya yaitu metode periklanan, metode promosi, dan metode publisitas.

#### **a. Metode periklanan**

Iklan adalah sarana promosi yang digunakan oleh bank guna menginformasikan, segala sesuatu produk yang dihasilkan oleh bank. Informasi yang diberikan adalah manfaat produk, harga produk serta keuntungan-keuntungan produk dibandingkan pesaing. Tujuan promosi lewat iklan adalah berusaha untuk menarik, dan mempengaruhi calon nasabahnya. Terdapat paling tidak lima macam tujuan penggunaan iklan sebagai media promosi, yaitu:

- 1) Untuk memberikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan produk dan jasa bank yang dimiliki oleh suatu bank. Seperti peluncuran produk baru, manfaat produk atau di mana dapat diperoleh, keuntungan dan kelebihan suatu produk atau informasi lainnya.
- 2) Untuk meningkatkan kembali kepada nasabah tentang keberadaan atau keunggulan jasa bank yang ditawarkan.
- 3) Untuk menarik perhatian dan minat para nasabah baru dengan harapan akan memperoleh daya tarik dari para calon nasabah.

- 4) )Mempengaruhi nasabah agar berpindah ke bank yang mengiklankan. Dalam hal ini sasarannya adalah nasabah yang sudah mengerti dan sudah menjadi nasabah kita.e)Membangun citra perusahaan untuk jangka panjang, baik untuk produk yang dihasilkan maupun nama perusahaan.

#### **b. Metode Promosi**

Promosi merupakan fungsipemberitahuan, pembujukan dan pengimbasan keputusan pembelian konsumen. Dalam promosi terjadi proses penyajian pesan-pesan yang ditunjukkan untuk membantu penjualan barang atau jasa. promosi merupakan aktivitas pemasaran yang paling tentera dan mungkin paling controversial yang secara rutin dilaksanakan oleh sebuah perusahaan.Promosi juga merupakan kegiatan marketing mixyang terakhir. Dalam kegiatan ini setiap bank berusaha untuk mempromosikan seluruh produk dan jasa yang dimilikinya baik langsung maupun tidak langsung.Tanpa promosi jangan diharapkan nasabah dapat mengenal baik. Oleh karena itu promosi merupakan saranapaling ampuh untuk menarik dan mempertahankan nasabah. Salah satu tujuan promosi bank adalah menginformasikan segala jenis produk yang ditawarkan dan berusaha menarik calon nasabah baru. Kemudian promosi juga mempengaruhi nasabah untuk membeli dan akhirnya promosi juga akan meningkatkan citra bank dimata para nasabahnya.

#### **3) Metode publisitas**

Publisitas adalah penempatan berupa artik2el, tulisan, foto, atau layanan visual yang sarat nilai berita baik karena luar biasa, penting atau mengantung unsur-unsur emosional, kemanusiaan dan humor. Secara garis besar bertujuan untuk memusatkan perhatian terhadap satu tempat, orang atau suatu institusi yang biasanya dilakukan melalui penerbitan umum. Publisitas merupakan kegiatan promosi untuk memancing nasabah melalui kegiatan pameran, bakti sosial serta kegiatan lainnya. Kegiatan publisitas dapat meningkatkan pamor bank dimata para nasabahnya.

#### **D. Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian menfokuskan pada metode sosialisasi yang dilakukan oleh Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) Provinsi Jambi dalam memperkenalkan profesi pustakawan terhadap masysrakat ( ASN dan masyarakat). Penelitian ini mengunnakan purposive sampling, dan Ketua IPI Provinsi Jambi sebagai key informan. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 20 yang terdiri dari 10 pustakawan dari DPAD, 3 pustakawan dari perpustakaan UIN Sulthan Thaha Saifunddin Jamb,

4 pustakawan dari perpustakaan universitas Jambi, dan 3 dari perpustakaan DKP Kota Jambi. Metode pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi, observasi dan wawancara, sementara analisis data dengan domain taxonomi, dan komponensial.

#### **E. Model Sosialisasi Profesi Pustakawan**

Berbagai upaya yang dilakukan oleh oleh berbagai pihak dalam memperkenalkan profesi pustakawan sebagai salah satu profesi yang cukup menjanjikan termasuk dari pemerintah itu sendiri dengan melahirkan kebijakan tentang program impasing. Program ini merupakan program yang memberikan kemudahan dari kalangan aparat sipil Negara (ASN) untuk beralih ke profesi pustakawan. Selain itu, tunjangan jabatan fungsional pustakawan yang semakin membaik, dan program pengembangan kompetensi. Namun belum memberikan perbaikan positif. Berkaca dari demikian, beberapa hal yang dilakukan oleh Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) Provinsi Jambi dalam mensosialisasikan profesi pustakawan, antara lain :

##### **1. Bekerjasama dengan berbagai Instansi**

Hampir setiap Instansi pemerintah memiliki sumber akses informasi yang bertujuan untuk memfasilitasi pegawai yang ada untuk melek terhadap pekerjaan atau posisi jabatannya. Selain itu, upaya pegawai yang mencoba untuk beralih ke profesi pustakawan juga turut mewarnai eksistensi profesi pustakawan. Indikasi seperti ini terlihat dari bebrapa pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan melalui program calon pustakawan tingkat ahli (CPTA), program alih jalur dan lain-lain yang diselenggarakan oleh perpustakaan Nasional RI. Untuk itulah dibutuhkan kerjasama antara IPI dengan instansi untuk mengidentifikasi sekaligus memfasilitasi tersebut untuk mengikuti kegiatan tersebut. Adapun peran-peran ikatan pustakawan Indonesia (IPI) provinsi Jambi dalam hal ini, antara lain :

- a. Memberi konsultasi mengenai mekanisme untuk menjadi pustakawan
- b. Menyebarkan informasi kepada setiap kantor tentang informasi bimbingan teknis perpustakaan
- c. Melibatkan instansi dalam hal-hal kegiatan pengembangan perpustakaan. (wawancara, 2018).

Peran-peran tersebut merupakan bagian dari tanggung jawab pustakawan sebagai profesional informasi dalam upaya memperkenalkan mengenai pekerjaan pustakawan kepada masyarakat khususnya di lingkungan pegawai. Peran ini sesungguhnya telah dilakukan oleh beberapa pustakawan namun kegiatan ini masih dikoordinir oleh Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) Provinsi Jambi maupun perpustakaan Kota. Namun demikian bukan berarti

pustakawan tidak memperkenalkan diri sebagai bagian dari tanggung jawabnya. Pustakawanlah yang harus memainkan peran ini sebagai wujud dari kecintaan terhadap profesinya.(Wawancara, 2018).

## **2. Mendirikan perpustakaan komunitas.**

Perpustakaan komunitas (*Community library*) merupakan perpustakaan yang dikelola oleh pegiat perpustakaan, dan sekarang lebih dikenal sebagai pegiat literasi. Umumnya merupakan relawan dalam mewujudkan masyarakat yang gemar membaca, melek terhadap pengetahuan (literasi informasi), dan mewujudkan masyarakat kritis terhadap persoalan social (*social problem*). Tujuan yang mendasar perpustakaan masyarakat adalah menyelenggarakan pendidikan seumur hidup yang berusaha mewujudkan masyarakat yang cerdas dan mandiri.

Upaya mewujudkan masyarakat seperti diatas, maka salah bentuk dari dedikasinya adalah mendirikan perpustakaan masyarakat. Tujuan dari didirikannya perpustakaan masyarakat adalah, antara lain :

- a. Menyediakan akses informasi berupa sumber-sumber literature dalam berbagai jenis.
- b. Mendorong masyarakat agar menyadari betapa pentingnya ilmu pengetahuan yang dapat diperoleh melalui membaca
- c. Berpartisipasi dalam mewujudkan nilai-nilai luhur bangsa yakni ikut mencerdaskan bangsa
- d. Mengurangi perilaku negative anak-anak. Munculnya perpustakaan di tengah-tengah masyarakat akan mudah mengalihkan perhatian masyarakat khususnya pada anak-anak dari perilaku-prilaku negative.
- e. Untuk menjalin hubungan silaturrahi dengan masyarakat, maupun sesama warga.(Wawancara, 2018).

Peran-peran tersebut tersebut terus dijaga dan dikembangkan agar pemahaman masyarakat terhadap profesi pustakawan semakin dikenal dan diterima. Membangun image merupakan hal yang urgen sekaligus sebagai kewajiban dalam menjadikan profesi yang lebih baik.

## **3. Mendukung gerakan literasi informasi di kalangan ASN melalui perpustakaan sudut baca di setiap kantor**

Gerakan Literasi Masyarakat adalah program Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang menjadi bagian dari Gerakan Literasi Nasional. Gerakan Literasi Masyarakat ini dikembangkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (Ditjen PAUD Dikmas) sebagai tindak lanjut dari program pemberantasan buta aksara yang mendapatkan penghargaan UNESCO pada tahun 2012.

Salah satu partisipasi pustakawan dalam mendukung gerakan literasi di kalangan aparat sipil negara adalah membantu setiap instansi membuat pojok baca, metode pengelolaan dan manajemen pelayanannya. Selama tahun 2018, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi telah melakukan serangkaian kegiatan pembinaan pengelolaan perpustakaan pojok di setiap instansi dengan melibatkan para pustakawan dan akademisi sebagai narasumber. Kegiatan ini tidak hanya diikuti oleh pojok baca di kantor kecamatan dan kelurahan akan tetapi juga pengelola perpustakaan masyarakat (*community library*) dan taman baca yang ada di wilayah Kota Jambi. Tujuan kegiatan ini adalah mendorong masyarakat untuk berbudaya baca dengan memanfaatkan perpustakaan yang ada.

Dengan demikian bahwa dengan kegiatan ini akan berdampak positif dalam memperkenalkan profesi pustakawan kepada masyarakat. (wawancara, 2018). Selain itu, program gerakan literasi juga menjadi salah bentuk skill atau kompetensi yang dimiliki oleh pustakawan sebagai profesional informasi (*information professional*).

#### **4. Melakukan pembinaan di setiap perpustakaan lembaga pendidikan dan pemerintah.**

Peran pustakawan tidak terlepas dari kegiatan kepustakawanan baik di lingkungan lembaganya sendiri maupun diluar lembaga. Peran ini merupakan wujud dari kewajiban pustakawan dalam menunaikan tugas pokoknya. Salah satu tugas dalam hal ini melatih pengelola perpustakaan yang ada di setiap instansi pemerintah maupun perpustakaan sekolah. Beberapa bentuk pembinaan yang telah dilakukan di setiap perpustakaan instansi dan sekolah antara lain :

No	Nama Kegiatan	Tempat
1.	Katalog dan klasifikasi untuk Perpustakaan Sekolah Dasar	Hotel Mega
2.	Manajemen pengelolaan Koleksi	DPAD Provinsi
3.	Sistim Layanan	DPAD Provinsi

*Sumber : IPI Provinsi Jambi 2018*

Selain pembinaan teknis yang dilakukan, pihak pustakawan IPI Provinsi juga melakukan pembinaan karir khususnya menyangkut masalah kenaikan pangkat bagi pustakawan di daerah. Tujuannya adalah jabatan dan karir pustakawan naik tepat pada waktunya.

#### **5. Melaksanakan kegiatan pemilihan lomba pustakawan teladan**

Satu hal yang menarik dan bergengsi kegiatan pustakawan adalah memilih pustakawan berprestasi melalui kegiatan lomba pustakawan teladan tingkat Provinsi. Kegiatan ini

merupakan agenda tahunan dengan melibatkan semua pustakawan yang ada di Provinsi Jambi untuk berpartisipasi. Selain merupakan agenda tahunan, kegiatan ini juga merupakan kegiatan nasional yang diselenggarakan oleh Perpustakaan Nasional RI. Acara ini merupakan kegiatan yang paling besar pengaruhnya terhadap upaya pengenalan profesi pustakawan di kalangan masyarakat.

Beberapa dampak positif dalam kegiatan ini antara lain : 1) menarik simpati dari beberapa pegawai ASN untuk beralih ke fungsional pustakawan. Kecendrungan untuk beralih juga didorong oleh kondisi lingkungan kerja yang cenderung monoton, kondisi lingkungan kerja, dan keinginan untuk mengembangkan karirnya ; 2) kegiatan IPI Provinsi Jambi terus berjalan secara dinamis, meskipun harus diakui belum maksimal sebab masih dibawah kendali DPAD Provinsi ; 3) beberapa pengelola perpustakaan dari perguruan tinggi swasta dan sekolah juga mendapat ruang untuk menunjukkan kecintaannya terhadap profesi pustakawan. (Wawancara, 2018). Dengan demikian bahwa kegiatan lomba pustakawan merupakan upaya untuk memperkenalkan segenap masyarakat agar pemerintah dan masyarakat semakin memahami “*profesi pustakawan*” secara komprehensif dan utuh.

#### **6. Melakukan lomba perpustakaan desa**

Salah satu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh IPI Provinsi Jambi adalah melakukan lomba kegiatan perpustakaan Desa dengan bekerjasama dengan DPAD Provinsi Jambi. Kegiatan ini bermula dari keinginan masyarakat desa untuk memiliki tempat atau wadah untuk membaca anak-anak di waktu sore hari atau di hari libur agar anak-anak lebih membiasakan diri dengan aktivitas positif. Selain itu, adanya upaya pemerintah untuk melakukan gerakan literasi di setiap desa dengan mendirikan perpustakaan desa.

Melalui kegiatan ini, masyarakat dapat memahami bagaimana profesi pustakawan dapat berkontribusi terhadap masyarakat. Sikap profesional dan kemandirian yang ditunjukkan merupakan bentuk membentuk image positif kepada masyarakat. Beberapa hasil positif yang diterima dari kegiatan ini antara lain ; 1) adanya upaya pemerintah untuk menempatkan sumber daya manusia pustakawan dalam mengelola perpustakaan desa ; 2) profesi pustakawan memiliki bukti langsung mengenai karya nyata ke masyarakat ; 3) mendorong masyarakat untuk mengenali lebih jauh mengenai profesi pustakawan. (Wawancara, 2018).

#### **7. Menerbitkan Majalah / Jurnal perpustakaan dan Kepustakawanan**

Salah satu langkah yang dilakukan oleh pustakawan dalam memperkenalkan profesi pustakawan ke masyarakat adalah memalui karya publikasi yakni majalah. Tujuannya sebagai

media untuk mendukung kegiatan akademis pustakawan juga sebagai media yang untuk memperkenalkan berbagai kegiatan kepastakawanan pustakawan. Beberapa manfaat yang dirasakan melalui terbitan majalah antara lain ; 1)

## **F. Hambatan-Hambatan dalam Melakukan Sosialisasi Profesi Pustakawan di Kalangan Masyarakat**

### **1. Internal**

#### **a. Motivasi Pengurus**

Salah satu kelemahan yang dialami oleh pengurus Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) Provinsi Jambi dalam melakukan sosialisasi profesio pustakawan ke masyarakat adalah motivasi dari pengurus itu sendiri. Umumnya pengurus sudah dihadapkan dengan kondisi social dimana setiap pengurus lebih memilih berkonsentrasi terhadap aktivitas di tempat pekerjaannya ketimbang harus beraktivitas di organisasinya.

Selain kondisi di atas, hubungan social antara satu pengurus dengan pengurus lain begitu juga hubungan antara pimpinan dengan anggota juga kurang komunikatif menyebabkan sebagi besar pengurus tidak memiliki tanggung jawab untuk membesarkan organisasi.

#### **b. Sikap Pimpinan / Ketua Umum**

Salah satu factor penyebab organisasi IPI tidak begitu berkembang lebih disebabkan karena pimpinan (ketua) yang terpilih merupakan figure yang tidak berhubungan dengan kegiatan perpustakaan. figur yang muncul lebih disebabkan karena adanya kepentingan politik dan pribadi.

#### **c. Anggaran**

Masalah klasik yang dihadapi oleh ikatan pustakawan Indonesia (IPI) provinsi Jambi adalah terbatasnya dana dalam melakukan kegiatan sosialisasi terhadap masyarakat. Dana yang diperoleh bersumber dari bantuan pusat (Perpustakaan Nasional RI) yang hanya berjumlah 10 juta per tahun. Dana ini hanya dapat digunakan untuk kegiatan pembinaan di daerah. Anggaran merupakan asupan utama sebuah kebijakan dan program menuju tujuan substantif kebijakan itu sendiri. Sebaik apapun kepemimpinan dan manajemen dalam sebuah organisasi, jika anggaran bermasalah atau anggaran sangat minim, kecil kemungkinan akan terjadi perubahan dan pembangunan dalam sebuah organisasi. Karena itu, pihak Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) Provinsi Jambi melalui Dinas Perpustakaan dan Arsipa Daerah Provinsi Jambi harus mengusulkan ke pusat mengenai jumlah anggaran kegiatan pustakawan di daerah.

### **2. Eksternal**

#### **a. Dukungan Lembaga Terkait**

Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) sebagai organisasi yang mewadahi profesi pustakawan seharusnya diharapkan lebih banyak berbuat untuk menarik simpatisan dari lembaga pemerintah dan swasta. Tujuannya adalah agar profesi pustakawan lebih dikenali dan dipandang sebagai profesi yang marketebel dan memiliki daya saing. Di beberapa daerah di Indonesia peran organisasi pustakawan sudah ditunjukkan melalui kegiatan-kegiatan social dan pendidikan misalnya kegiatan pengembangan budaya literasi masyarakat, pemberantasan buta aksara dan pengembangan perpustakaan masyarakat berbasis partisipasi masyarakat. Kehadiran kegiatan-kegiatan tersebut justru menarik simpatisan dari masyarakat dan pemerintah.

Berbeda dengan kondisi di Provinsi Jambi, hamper Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) Provinsi Jambi tidak begitu kelihatan partisipasinya, sebab factor kesamaan pandangan dari pengurus masih sering menimbulkan polemic. Disamping itu, ketua / pimpinan organisasi seringkali terpilih berdasarkan kepentingan politik. Akibatnya, seringkali kegiatan-kegiatan perpustakaan tidak mendapat dukungan dari institusi pemerintah dan masyarakat.

#### **b. Sambutan Masyarakat**

Masyarakat merupakan elemen yang menjadi target bagi organisasi Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) Provinsi Jambi dalam memperkenalkan organisasi IPI sebagai organisasi profesi. Namun seringkali masyarakat tidak begitu antusias terhadap setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi ini. factor penyebab kurangnya sambutan masyarakat terhadap kegiatan sosialisasi profesi pustakawan oleh ikatan pustakawan Indonesia (IPI) provinsi Jambi antara lain ; 1) model sosialisasi lebih menonjolkan aspek teknik tidak memperkenalkan secara substantive dari makna profesi pustakawan, sehingga masyarakat lebih memandang profesi ini sebagai profesi non profesional ; 2) model sosialisasi lebih menggosur kepada masyarakat tertentu, tidak diperkenalkan secara luas ; 3) seringkali sosialisasi dilakukan secara temporal dan tidak kontinuitas, sehingga masyarakat seringkali menganggap profesi ini kurang familiar, dan masyarakat kurang akses terhadap setiap kegiatan-kegiatan pustakawan.

Berdasarkan kelemahan-kelemahan ini, ikatan pustakawan Indonesia (IPI) Provinsi Jambi dalam kurung 10 tahun belum banyak dilakukan secara positif dalam memperkenalkan profesi pustakawan terhadap publik.

#### **G. Harapan Terhadap Pengembangan Profesi Pustakawan di Provinsi Jambi**

Beberapa harapan yang diharapkan oleh Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) Provinsi Jambi terhadap pengembangan profesi pustakawan ke masyarakat antara lain ; 1) perlu dukungan moril dari pemerintah dalam mendukung kegiatan perpustakaan dan pustakawan dalam memperkenalkan profesi pustakawan sebagai organisasi profesional. Dalam hal ini, pemerintah membuat regulasi secara tertulis

mengenai eksistensi profesi pustakawan di daerah ; 2) pemerintah diharapkan dapat mendukung kegiatan profesi pustakawan berupa dukungan materi sehingga dapat mempercepat akses masyarakat terhadap profesi pustakawan. ; 3) Anggaran dari pusat yang hanya 10 Juta per tahun untuk kegiatan pustakawan di daerah dapat ditingkatkan secara proporsional agar dapat mendukung kegiatan pustakawan secara luas ; 4) partisipasi semua elemen khususnya dari pemerintah dan masyarakat dalam setiap kegiatan Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) Provinsi Jambi dan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi dapat lebih dipahami sebagai profesi yang menjanjikan ; 5) Para pengurus IPI Provinsi Jambi diharapkan dapat bekerja secara maksimal agar eksistensi organisasi ini dapat berkembang secara baik dan meluas sehingga secara langsung profesi pustakawan dapat dikenali oleh masyarakat.

Harapan-harapan tersebut merupakan upaya yang telah dilakukan oleh pengurus IPI Provinsi Jambi dapat membawa organisasi lebih baik. Setiap organisasi yang ingin mendapat apresiasi dari masyarakat paling dibutuhkan dua hal yakni keseriusan dan keikhlasan dalam bekerja mengingat organisasi yang berbasis *non profit oriented*. Organisasi pustakawan merupakan organisasi yang bergerak pada aspek social yang mencerminkan sebagai organisasi yang lebih dekat dengan masyarakat.

#### **H. Kesimpulan**

Berdasarkan penjabaran di atas bahwa kehadiran organisasi Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) Provinsi Jambi diharapkan dapat berperan lebih besar dalam upaya menarik simpatisan dan minat masyarakat untuk lebih mengenali organisasi profesional ini. semakin tinggi minat masyarakat (publik) untuk memilih profesi pustakawan akan semakin berpotensi organisasi ini akan semakin membaik. Kontribusi baik dari pengurus IPI itu sendiri maupun dari masyarakat secara keseluruhan berupa dikiran, moril dan materi diharapkan dapat mewujudkan masyarakat yang literet melalui kegiatan-kegiatan perpustakaan dan kepustakwanan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Benge, Ronald C. *Libraries and Cultural Change*. (USA : The Shoe String Press, 1972)
- Goode, William J. *The Librarian : from Occupation to Profession : Teachers, Nurse, Social Worker*. (New York : The Free Press, 1996)
- Kast, Fremont E. *Organisasi dan Manajemen*. (Jakarta : Bumi Aksara, 1990)
- Muhammad Rum. *Model Penerapan Literasi Informasi di Lingkungan Kantor Kelurahan Kota Jambi*. Artikel Workshop Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi, 2018.
- Pendit, Putu Laxman. *Kelompok Profesional atau Gerombolan Tukang?* Majalah Perpustakaan & Informasi, 1(1) : 3-5. Tahun 1991
- Steers, Richard M. and Porter, Lyman W. *Motivation and Work Behavior*. (New York : McGraw-Hill. 1991)
- Sudarsono, Blasius. *Peran Pustakawan dalam Pembangunan Nasional Indonesia*. Majalah Ikatan Pustakawan Indonesia. Vol. 16, Nomor 1-2. Tahun 1994
- Sulistyo-Basuki. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. (Jakarta : Gramedia, 1991)
- Tjitropranoto, Prabowo. *Kriteria Sumber Daya Manusia di Perpustakaan*. Jurnal Perpustakaan Pertanian. Vol. IV (2). Tahun 1995
- Wirawan. *Profesi Pustakawan Indonesia dalam Era Globalisasi*. Makalah pada Semiloka Perpustakaan Lembaga Pendidikan Tinggi Swasta 11-14 Nopember 1996 di Jakarta.1996
- .