

**ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA KEPERPUSTAKAAN
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
(Studi Di Kampus Universitas Ichsan Gorontalo)**

Oleh :

**VICKY DWINANDA KASIM
E.21.16.114**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

**ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA KEPERPUSTAKAAN
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
(Studi Di Kampus Universitas Ichsan Gorontalo)**

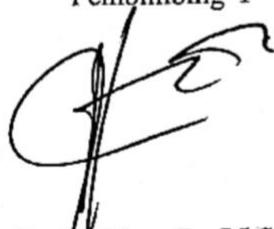
Oleh :

**VICKY DWINANDA KASIM
E.21.16.114**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana Dan
telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal

.....
Gorontalo,

Pembimbing I



Dr. H. Musafir.,M.Si
NIDN : 0928116901

Pembimbing II



Wiwin L. Husin,SE.,MM
NIDN : 0923088302

HALAMAN PERSETUJUAN

**Analisis sumber daya manusia keperpustakaan dalam
meningkatkan mutu pendidikan di universitas gorontalo**

OLEH :

Vicky dwinanda kasim
E21.16.114

SKRIPSI

**Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Di Universitas Ichsan Gorontalo**

1. DR.Rahmisyari,SE.,MM
2. Agus Susanto,SE.,M.Si
3. Sri meike Jusup,SE.,MM
4. DR. Musafir,SE.,M.Si
5. Wiwin L. Husin,SE.,MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

DR. Musafir., SE.,M.Si
NIDN: 0928116901

Ketua Program Studi

Syamsul,SE.,M.Si
NIDN: 0921108502



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri dengan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Skripsi tidak terdapat karya yang telah publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 2021



Vicky Dwinanda Kasim
E.21.16.114

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “Analisis Sumber Daya Manusia Keperpustakaan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Kampus Universitas Ichsan Gorontalo” penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Dalam menyusun penelitian ini, penulis mengalami berbagai kesulitan dan hambatan, namun berkat Rahmat dan petunjuk dari Allah SWT serta dukungan dan sumbangsih pemikiran dari segenap pihak, terutama bimbingan dari dosen pembimbing serta dorongan dan doa dari kedua orang tua, maka semua kesulitan dan hambatan tersebut dapat teratasi.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Tehnologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. H.Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. H. Musafir.,SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan selaku pembimbing I, Bapak Syamsul,SE.,M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Wiwin L. Husin,SE.M.M selaku pembimbing II serta rekan-rekan mahasiswa Jurusan Manajemen yang tidak dapat disebut namanya satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi dalam proses penyusunan penelitian ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan,bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amiiin.

Gorontalo..... 2021

Penulis

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”(QS.Ar Ra’d : 11)

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”(QS.An Najm : 39)

“Jangan mencari arti hidup. Cukup hadir untuk orang yang anda cinta”

(Maxime Lagace)

(VICKY DWINANDA KASIM)

PERSEMBAHAN :

Teriring rasa syukur kepada sang maha pencipta Yang Maha Kuasa Allah SWT dan Pencerahan hidup Nabi Muhammad SAW yang selalu melimpakan kebahagian bagi semua umatnya.

Bismillahirrahmanirrahim

Ku persembahkan Karya Kecilku ini untuk :

KEDUA ORANG TUAKU

“Bapak **Drs. HAVID KASIM** dan Ibu
HERLINA MAMONTO”

Sebagai tanda baktiku dan cintaku kepada
kalian serta terima kasih untuk setiap doa,
kasih sayang, motivasi, dan pengorbanan
yang selalu kalian berikan padaku.

Tanpa doa dan restu kalian, aku tidak dapat
sampai di titik ini.

KAKAK dan ADIKKU

MOH. REZKY KASIM dan **SURYA TRIANSYAH KASIM**

Yang selama ini menantikan keberhasilan studiku

KELUARGA

Yang selalu mendoakan, memotivasi, dan
mendukung dalam berbagai hal.

MEREKA YANG SELALU ADA

“Sahabatku dan teman-teman kosentrasi
Manajemen Sumber Daya Manusia 2016”
“Dosen pembimbing dan Dosen Penguji yang
sangat berjasa”

ALMAMATERKU TERCINTA UNIVERSITAS
ICHSAN GORONTALO
TEMPAT AKU MENIMBA ILMU 2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Analisis Sumber Daya Manusia Keperpustakaan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Di Kampus Universitas Ichsan Gorontalo)”. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, menggunakan metode survei. Menggunakan informan dan wawancara sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kompetensi professional, pustakawan di Universitas Ichsan Gorontalo memiliki pengetahuan dan ketrampilan serta manejemen dalam pengelolaan perpustakaan, walaupun tidak memiliki pendidikan perpustakaan dan tidak memiliki sertifikat nasional sebagai pustakawan profesional. Kompetensi personal pustakawan dengan kepuasan pengguna pada layanan referensi pengguna puas dengan fasilitas dan koleksi di ruang referensi, karena referensi yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pengguna

Kata kunci : Kompetensi,Kepustakawan dan Mutu Pendidikan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the Human Resources of Libraries in Improving the Quality of Education (Studies at the Ichsan University Campus Gorontalo)”. This type of research is a qualitative research, using a survey method. Using informants and interviews as the main data collection tools. The results showed that professional competence, librarians at Ichsan University Gorontalo have knowledge and skills as well as management in library management, even though they do not have library education and do not have national certificates as professional librarians. Personal competence of librarians with user satisfaction in reference services. Users are satisfied with the facilities and availability of collections in the reference room, because the information available in the reference room is in accordance with the wishes of the user.

Keywords: Competence, Librarianship and Quality of Education

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	6
2.1. Kajian Pustaka.....	6
2.1.1 Pengertian Perpustakaan	6
2.1.2 Fungsi Perpustakaan	7
2.1.3 Pengertian Pustakawan	8
2.1.4 Kompetensi Pustakawan	9
2.1.5 Pengertian SDM Perpustakaan.....	14
2.1.6 Pengembangan SDM Perpustakaan	18
2.1.7 Penelitian Terdahulu	24
2.2 Kerangka Pemikiran.....	25
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	27
3.1.Objek Penelitian	27
3.2. Metode Penelitian	27

3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	27
3.2.2 Operasional Variabel Penelitian.....	28
3.2.3 Informan Penelitian.....	28
3.2.4 Jenis dan Sumber Data	29
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.2.6 Metode Analisis Data.....	30
3.2.7 Keabsahan Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	33
4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian.....	33
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Universitas	35
4.1.3 Struktur Organisasi Universitas	35
4.2. Hasil Penelitian	37
4.2.1 Kompetensi Profesional	37
4.2.2 Kompetensi Personal.....	43
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
5.1.Kesimpulan	51
5.2. Saran-saran	53
DAFTAR PUSTAKA	53

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Daftar Informan.....	23
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian	23

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	36

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan faktor penting dalam pendidikan pribadi manusia. Menyadari hal tersebut, pemerintah sangat serius terhadap pendidikan dan terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan, karena dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menghayati kehidupan masyarakat untuk perubahan bangsa yang terbaik dan negara. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, pada tahun 2005 pemerintah mengeluarkan Ordonansi RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Perda ini merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Menurut Sudradjad (2015:17) Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kapasitas atau kompetensi, baik akademik maupun profesional, berdasarkan kompetensi pribadi dan sosial, serta nilai-nilai moral yang luhur, yang semuanya merupakan kecakapan hidup. menghasilkan manusia seutuhnya (a complete human being) atau manusia dengan kepribadian yang utuh (integrated personality) yang mampu mengintegrasikan iman, ilmu pengetahuan dan cinta kasih.

Prayoga dkk (2015) untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi tersebut, perguruan tinggi harus melakukan perbaikan secara berkesinambungan di segala aspek melalui penerapan Manajemen Mutu Terpadu (MMT) dengan tujuan agar lulusan universitas memenuhi standar kualitas yang diperlukan agar mereka

dapat diadopsi oleh berbagai institusi dan pasar tenaga kerja. Dengan tersedianya lulusan yang berkualitas maka produktivitas, efisiensi dan efektivitas organisasi harus ditingkatkan, terutama dalam mewujudkan tujuan.

Salah satu aspek yang sering kurang diperhatikan oleh penyelenggara pendidikan tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah minimnya perhatian terhadap pengembangan perpustakaan sebagai pusat pembelajaran dan pusat informasi, oleh karena perpustakaan tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dalam kaitannya dengan keterbatasan sumber daya. yang. sumber daya, yang Anda miliki. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas luaran perguruan tinggi, perlu penguatan peran perpustakaan sebagai unsurpendukung dalam proses pendidikan, yang berperan sebagai pusat sumber belajar dan sumber informasi. Untuk itu diperlukan dukungan semua pihak dan sumber daya yang lebih banyak agar perpustakaan dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. (Saleh, 2017:51)

Upaya meningkatkan kualitas lulusan perguruan tinggi, perpustakaan bukan hanya sebagai sarana pelengkap. Namun lebih dari itu, perpustakaan merupakan motor penggerak bagi civitas akademika untuk mencapai prestasi akademik yang optimal. Perpustakaan merupakan media untuk 'mentransfer informasi' kepada civitas akademika. Dengan demikian, civitas akademika akan semakin mengasah keterampilan dan pengetahuannya untuk melakukan penelitian. Permasalahannya adalah perpustakaan seperti apa yang dibutuhkan oleh civitas akademika dalam rangka mendukung peningkatan kualitas proses pembelajaran yang pada gilirannya dapat menghasilkan output yang berkualitas.

Perpustakaan untuk perguruan tinggi / institut / universitas / organisasi adalah sarana pendukung yang serius dan serius. Meskipun merupakan lembaga penunjang, fungsi perpustakaan sangat penting bagi perguruan tinggi, seperti halnya jantung dalam tubuh manusia. Membangun perpustakaan yang mampu bekerja sama dengan perguruan tinggi dan civitas akademikanya membutuhkan sumber daya manusia, dalam hal ini pustakawan profesional yang memiliki moral tinggi, jujur, berkomitmen, dan loyal, serta memiliki kemauan dan kemampuan berdiri teguh untuk berkembang dan berkembang. tetap mencari. untuk pengetahuan sepanjang hidup mereka.

Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, Pustakawan adalah seseorang yang menyelenggarakan pendidikan dan/atau pelatihan perpustakaan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab menyelenggarakan penatausahaan dan pelayanan perpustakaan yang berfungsi bagi perpustakaan sebagai penyelenggara pendidikan, penelitian, pelestarian, Informasi dan rekreasi untuk meningkatkan kecerdasan dan pemberdayaan bangsa.

Kompetensi staf perpustakaan ditetapkan dalam Ordonansi no. 25 Tahun 2008 Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia tentang Peraturan Perlombaan Perpustakaan yang akan disajikan sebagai berikut; ke). Keterampilan kepemimpinan, b). Keterampilan manajemen informasi, c) keterampilan pendidikan, d). Kompetensi kepribadian, e). Kompetensi sosial f). Kompetensi dalam pengembangan profesional.

Penelitian dilakukan di Universitas Ichsan Gorontalo, berdasarkan dari observasi yang telah peneliti lakukan, peneliti menemukan bahwa semua pegawai perpustakaan tidak memiliki latar belakang pendidikan ilmu perpustakaan, tidak ada penambahan buku dalam dua tahun terakhir sebagai referensi terbaru termasuk penambahan buku mata kuliah. Perpustakaan belum selalu digunakan mahasiswa dan Dosen untuk menambah pengetahuan dan wawasan karena kekurang fasilitas seperti meja dan kursi serta tidak berfungsi computer sebagai sarana mencari informasi. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, pustakawan harus memiliki kompetensi standar sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 25 Tahun 2008. Selain itu saran dan prasarana harus dilengkapi terutama computer untuk referensi online dan buku referensi yang berhubungan jurusan.

Dari uraian di atas, disimpulkan bahwa perpustakaan adalah bagian dari tenaga kependidikan yang tugasnya tidak hanya mengelola perpustakaan, tetapi juga mendukung kegiatan pendidikan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perpustakaan yang memiliki keterampilan yang berkualitas dan manajemen yang efektif dan efisien serta pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka peneliti merumuskan judul penelitian dengan “Analisis Sumber Daya Manusia Keperpustakaan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Kampus Universitas Ichsan Gorontalo.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Analisis Sumber Daya Manusia Keperpustakaan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Kampus Universitas Ichsan Gorontalo.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Sumber Daya Manusia Keperpustakaan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Kampus Universitas Ichsan Gorontalo

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang hendak di capai adalah mengetahui dan mengnalisis Sumber Daya Manusia Keperpustakaan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Kampus Universitas Ichsan Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis untuk mempelajari tentang teori serta praktik tentang sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh Universitas Ichsan Gorontalo..

3. Manfaat Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti yang sejenis bagi mahasiswa fakultas ekonomi jurusan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia kepustakaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Perpustakaan

Perpustakaan adalah lembaga yang mengelola koleksi karya tulis, cetak, dan/atau rekam secara profesional dengan sistem standar untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, konservasi, informasi, dan rekreasi penggunanya. (UUD RI Nomor 43 Tahun 2007)

Perpustakaan adalah tempat untuk belajar, mencari dan mengembangkan informasi atau lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai instrumen pedagogis dalam pendidikan yang dikelola dengan cara ini. Perpustakaan berisi kumpulan buku, baik cetak maupun digital, yang dapat diakses melalui jaringan komputer. (Wiji. 2017:32).

Perpustakaan adalah kumpulan atau bangunan fisik sebagai tempat pengumpulan dan penataan buku-buku menurut sistem atau kebutuhan pengguna tertentu (Lasa, 2009:12). Perpustakaan merupakan gedung tersendiri yang berisi koleksi buku-buku yang disusun dan ditata sedemikian rupa sehingga pembaca dapat dengan mudah menemukannya setiap saat dan dapat digunakan pada saat dibutuhkan. Lebih khusus lagi, perpustakaan dapat dirumuskan sebagai satuan kerja suatu lembaga pendidikan berupa gudang koleksi buku perpustakaan untuk menunjang proses pendidikan (Sutarno NS, 2016:11).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa perpustakaan merupakan tempat berkembangnya informasi dan ilmu pengetahuan, yang dikelola oleh suatu lembaga pendidikan, sekaligus sebagai lembaga pendidikan yang

membantu mempermudah wawasan pendidik dan peserta didik dalam kegiatan mengajar. dan belajar .

2.1.2 Fungsi Perpuskawaan

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan menetapkan bahwa perpustakaan adalah lembaga yang mengelola koleksi karya tulis, cetak, dan/atau rekam secara profesional dengan sistem standar untuk menjamin kebutuhan pendidikan, penelitian, konservasi, informasi, dan rekreasi. . dari pengguna. Sulistyo Basuki (2015: 5559) menyatakan bahwa perpustakaan memiliki lima fungsi dalam masyarakat, yaitu:

Fungsi Save Works, perpustakaan berfungsi untuk menyimpan karya-karya yang dibuat oleh komunitas. Karya yang boleh disimpan di perpustakaan biasanya berupa karya cetak dan karya lain

- a. Fungsi informasi, perpustakaan harusnya mampu menyediakan info yang dibutuhkan pengguna. Masyarakat yang mengunjunginya dapat mencari sesuai kebutuhan dan memperoleh informasi yang lengkap. Perpustakaan juga harus sanggup menyediakan informasi yang memadai untuk kepentingan publik. Pengguna juga dapat menginformasikan kepada perpustakaan agar informasi tersebut dapat dibagikan kepada masyarakat lain.
- b. Fungsi pendidikan, keberadaan perpustakaan sesuai dengan Direktorat Pendidikan. Perpustakaan sangat bermanfaat untuk membantu dalam proses pembelajaran. Perpustakaan menyediakan sumber daya dan materi pembelajaran

- c. Fungsi rekreasi, perpustakaan juga mampu menyajikan informasi yang menghibur dan menghibur kepada penggunanya. Masyarakat yang datang ke perpustakaan dapat merasakan lingkungan yang nyaman dan situasi yang kondusif untuk memperoleh informasi yang mereka cari.
- d. Fungsi budaya adalah fungsi perpustakaan sebagai sarana untuk melestarikan budaya yang ada di masyarakat. Perpustakaan juga dapat dijadikan sebagai tempat pengembangan budaya itu sendiri. Informasi perpustakaan dapat digunakan untuk memberi nilai tambah pada tatanan sosial budaya yang sudah ada

2.1.3 Pengertian Pustakawan

Pustakawan adalah seseorang yang memiliki keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan perpustakaan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan penatausahaan dan pelayanan perpustakaan. (UUD RI nomor 43 tahun 2007). Pustakawan adalah orang yang menyediakan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan untuk melayani masyarakat sesuai dengan visi dan misi lembaga induknya (Sulistyo Basuki, 2015: 8)

Kemudian Poerwadarminta menambahkan dalam Aziz (2016:44) bahwa pustakawan adalah seorang pustakawan. Pustakawan dipahami dalam pengertian ini sebagai berpengetahuan luas perpustakaan, dokumentasi informasi. Lebih lanjut Aziz (2016:44) menambahkan: “Pustakawan adalah tenaga profesional di bidang informasi, khususnya informasi publik.

Intinya, pustakawan adalah seorang ahli di bidang perpustakaan yang dapat membantu orang menemukan buku, majalah, dan informasi lainnya, serta

mengelola dan menata dokumen atau laporan di perpustakaan. Pustakawan dapat memberikan layanan informasi lainnya, termasuk menyediakan komputer dan pelatihan, mengoordinasikan program publik, sumber daya untuk penyandang disabilitas, dan membantu mereka menemukan dan menggunakan sumber daya komunitas.

2.1.4 Kompetensi Pustakawan

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam persaingan pekerjaan di era globalisasi. Personel yang tidak memenuhi syarat dieliminasi dan digantikan oleh personel yang lebih berkualitas. Profesional adalah orang yang bekerja menurut standar kompetensi atau profesi mengajar.

Lasa (2016: 177) Kompetensi didefinisikan sebagai ukuran sejauh mana seseorang mampu menggunakan pengetahuan dan keterampilannya. Dan kompetisi merupakan kombinasi dari pengetahuan, sikap dan keterampilan. Mengingat kompetensi pustakawan itu sendiri adalah kemampuan seorang pustakawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya di perpustakaan. Dengan kompetensi pustakawan, penyediaan layanan berkualitas tinggi dapat dipastikan. Oleh karena itu, untuk menjadi seorang pustakawan harus ada syarat minimal dan setelah menjadi pustakawan harus berusaha untuk meningkatkan keterampilan tersebut. Kompetensi pustakawan harus terus ditingkatkan.

Kompetensi didefinisikan sebagai ukuran sejauh mana seseorang dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilannya. Ada dua jenis kompetensi yang harus dimiliki pustakawan, yaitu kompetensi profesional dan kompetensi individu (Salmubi, 2015). Kompetisi ini dibagi menjadi tiga kelompok: Pertama, kompetisi

sebagai mekanisme strategis. Kedua, kompetisi sebagai tindakan, yaitu kontrol atas produksi pengetahuan produk. Ketiga, persaingan sebagai budaya merupakan bentuk atau perilaku yang bereaksi terhadap pengaruh sistem pasar.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikendalikan seseorang dalam menjalankan profesionalisme. Tentu saja diperlukan sertifikasi untuk menegaskan bahwa pustakawan adalah jabatan fungsional. Sertifikat kepustakawan adalah sertifikat kompetensi perpustakaan yang dikeluarkan oleh instansi yang berwenang. Proses kebijakan dan implementasi penerbitan sertifikat bisa disebut sertifikasi.

Kismiyati, (2017: 46) membedakan kompetensi menjadi kompetensi profesional dan kompetensi personal/individu :

- a. Kompetensi professional, ialah terkait dengan pengetahuan pustakawan di bidang informasi manajemen penelitian serta pengetahuan tambahan seperti dasar untuk menyediakan perpustakaan dan informasi.
- b. Kompetensi pribadi, ialah terkait dengan keterampilan dan perilaku yang dimiliki oleh pustakawan sehingga mampu bekerja secara efektif, komunikator yang baik, senantiasa menambah pengetahuan, mampu mencermati nilai tambah, dan juga mampu bertahan pada perubahan dan perkembangan dalam dunia kerjanya

Undang undang Nomor 43 tahun 2007, tentang perpustakaan dinyatakan bahwa implementasi, manajemen, pengembangan perpustakaan mengacu pada peraturan nasional perpustakaan. Salah satu pasukan nasional perpustakaan adalah

staf perpustakaan standar, yang staf perpustakaan standar tersebut mencakup peringkat akademik, kompetisi, dan sertifikasi.

Sudarsono dan Blasius (2016) menjelaskan seorang pustakawan seharusnya memiliki kompetensi sebagai berikut :

1. Skill Manajemen Informasi, yang termasuk dalam Skill manajemen Informasi :
 - a. Mencari Informasi, mengenali beragam jenis penggunaan informasi oleh pemakai, menempatkan informasi yang dibutuhkan dalam suatu kerangka referensi
 - b. Menggunakan Informasi, Proses menggunakan informasi, menentukan nilai otoritatif, kebaruan dan kehandalan, relevansi dan kualitas.
 - c. Membuat dan menciptakan informasi. Output dari pembuatan informasi adalah produk yang bisa membantu pemakai dalam mengambil keputusan
 - d. Organisasi Informasi. Salah satu misi pustakawan adalah pemakai memanfaatkan informasi
 - e. Penyebaran informasi. Kemampuan menyampaikan dan mempromosikan (*marketing*) ide-ide secara jelas dalam berbagai bentuk (tertulis, oral, presentasi).
2. *Skill interpersonal*, yaitu bagi pustakawan yang berguna dalam berkomunikasi dengan pemakai dan sesama rekan kerja.
 - a. Kemampuan berkomunikasi secara efektif dan dapat mempengaruhi orang lain. Mampu mempresentasikan dengan jelas, komunikasi tertulis, dengan ejaan yang jelas dan konten struktural. Kontak interaktif dan mampu memberikan pandangan dari berbagai perspektif.

- b. Kemampuan pendengaran. Mampu mendengarkan dan mendiskusikan pendapat orang lain dari beberapa sudut pandang dan bisa mendapatkan ide dari pendapat orang lain. Dan mampu memberikan komentar yang konstruktif.
 - c. Kemampuan untuk menanggapi konflik dengan memberikan jawaban yang benar dalam berbagai situasi. Ini dapat memberikan alasan jika Anda tidak setuju dengan sesuatu, memahami posisi dan minat dalam konflik dan dapat menghasilkan solusi win-win.
 - d. Kemampuan untuk menggunakan mekanisme komunikasi formal dan informal untuk menjaga hubungan baik dengan staf kolega dan pengguna perpustakaan, seperti membahas diskusi analisis fokus, utang dan pengaduan.
 - e. Mampu membentuk tim dan memotivasi orang lain.
 - f. kemampuan belajar sendiri (*self learning skill*).
 - g. Kemampuan berinisiatif (*self initiation*)
 - h. Kemampuan untuk bekerja sama.
 - i. Cakap dan sangkup focus melaksanakan.
 - j. Memiliki jiwa entrepreneurship
3. Skill Teknologi Informasi. Kemampuan menggunakan berbagai perangkat Teknologi Informasi untuk membantu semua proses kerja. Beberapa skill TI yang diperlukan:
- a. Desain dan Manajemen database
 - b. *Data warehousing*

- c. Penerbitan elektronik
- d. Pengelolaan Hardware
- e. Arsitektur informasi
- f. Sumber informasi elektronik
- g. Integrasi Informasi
- h. Desain intranet dan ekstranet
- i. Aplikasi perangkat lunak
- j. Pemrograman
- k. Alur kerja
- l. *Text processing*
- m. Metadata
- n. Perangkat lunak untuk manajemen informasi (*information management tools*)

Skill Manajemen

- a. Administrasi. Mampu membuat system administrasi yang baik bagi berbagai kegiatan yang (akan) dilakukan
- b. Memahami proses kegiatan sebuah perpustakaan dan kegiatan lain yang terkait.
- c. Manajemen Perubahan. Mampu mengatur berbagai kemungkinan yang bisa timbul dari suatu perubahan.
- d. melakukan koordinasi dengan bagian lain yang terkait.
- e. Kepemimpinan. Mempunyai karakter kepemimpinan yang menonjol
- f. Pengukuran. Mampu melakukan pengukuran terhadap kinerja dan dampaknya terhadap layanan perpustakaan.

- g. Manajemen sumberdaya manusia
- h. Manajemen proyek. Mampu memimpin dan mengatur sebuah proyek.
- i. Relationship Management. Mampu menjaga hubungan baik dengan sesama pustakawan dan pemakai.
- j. Team Building. Mampu membangun tim kerja yang kompak dan bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- k. Manajemen Waktu
- l. Pelatihan dan pengembangan. Mampu menganalisis skill yang dibutuhkan dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- m. Mampu melakukan perencanaan-perencanaan strategis dan implementasinya.

Hernandono (2016:4) Peningkatan persyaratan pengguna untuk Penjelasan yang akurat, bernilai, relevan dan tepat waktu akan menghadapkan profesi pustakawan dengan tantangan yang lebih serius dan kompleks, Selama ini masih banyak keluhan kesulitan mendapatkan informasi yang benar, akurat, relevan, dapat dipasarkan dan tepat waktu. Hampir semua guru dan pengguna menginginkan sesuatu diperoleh dengan cepat, tepat, dengan tepat dan efisien, baik dari segi waktu maupun biaya. Tingkat kenyamanan pengguna untuk memanfaatkan informasi belum tercapai. Semua tantangan tersebut perlu segera dipertimbangkan dan dievaluasi sebagai model perluasan etos kerja dan kinerja pustakawan ke arah yang lebih “proaktif inovatif”.

Untuk mengatasi permasalahan dan tantangan yang semakin berat dan kompleks, dalam mendukung terwujudnya perguruan tinggi yang berkualitas,

pustakawan harus memiliki kompetensi profesional dan kompetensi pribadi. Dalam membangun kompetensi profesional, seorang pustakawan harus:

- a. Mengembangkan dan mengelola layanan informasi yang praktis, mudah diakses, hemat biaya, sesuai dengan arahan strategis lembaga/organisasi
- b. Memiliki keahlian dalam konten sumber berita, termasuk kemampuan untuk menilai secara kritis untuk menyaringnya
- c. Memiliki pengetahuan/keterampilan khusus di bidang tertentu, sesuai dengan lembaga/organisasi
- d. Memberikan pengajaran yang baik dan dukungan kepada pengguna layanan perpustakaan dan informasi
- e. Menilai kebutuhan pengguna, desain dan informasi nilai tambah pasar dan layanan untuk memenuhi kebutuhan
- f. Menggunakan teknologi informasi yang sesuai untuk perolehan, dan penyebarluasan informasi
- g. Gunakan pendekatan bisnis dan manajemen yang tepat untuk pentingnya layanan informasi bagi manajemen.
- h. Mengembangkan produk informasi khusus untuk digunakan di dalam di luar institusi / organisasi atau pengguna individu.
- i. Terus meningkatkan layanan informasi untuk memenuhi kebutuhan pengguna
- j. Jadilah anggota tim manajemen dan penasihat informasi yang efektif

Dalam membangun kompetensi pribadi, seorang pustakawan harus:

- a. Memiliki visi jauh dan luas ke depan

- b. Melayani pelanggan dengan baik, santun dan ramah
- c. Mencari tantangan dan peluang baru, baik di dalam maupun di luar perpustakaan
- d. Bekerja sama dan membuat beraliansi
- e. Menciptakan lingkungan yang saling percaya dan menghormati
- f. Memiliki kemampuan komunikasi yang efektif
- g. Bekerja sama dengan baik dengan anggota tim lain
- h. Memiliki sifat pemimpin
- i. Belajar secara kontinyu dan memiliki rencana karir pribadi
- j. Memahami harga solidaritas dan jaringan professional
- k. Bersikaplah fleksibel dan positif dalam menghadapi perubahan yang terus menerus

2.1.5 Pengetian Sumber Daya Manusia Kepustakaan

Sumber daya manusia perpustakaan merupakan faktor yang paling dominan bagi sebuah perpustakaan jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah insan yang dapat bergerak dan menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya lain seperti anggaran, koleksi, teknologi, infrastruktur adalah benda mati. Sumber daya tersebut akan efisien jika digerakkan dan dikelola oleh sumber daya manusia.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan menyebutkan bahwa Perpustakaan universitas sebagai suatu organisasi memiliki sumber daya secara keseluruhan, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya manusia yang memenuhi standar nasional perpustakaan dengan memperhatikan Standar Nasional Pendidikan.

Sumber daya manusia inilah yang berperan penting dalam administrasi perpustakaan dan sebagai keberhasilan perpustakaan universitas dalam pelaksanaan fungsi penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Sutarno (2016:115) Sutarno mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian dari tiang yang terpenting dan menentukan suatu perpustakaan dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu harus selalu dikembangkan sesuai dengan kebutuhan

Persyaratan perguruan tinggi untuk memiliki kualitas yang lebih tinggi mewajibkan perguruan tinggi untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk keperluan tersebut, y termasuk penyiapan sumber daya manusia perpustakaannya. Kualitas sumber daya manusia perpustakaan perguruan tinggi sangat menentukan kualitas pengelolaan perpustakaan , oleh karena itu harus dijadikan sebagai perpustakaan sumber daya manusia perguruan tinggi yang berkualitas. Salah satu upaya adalah dengan mengoptimalkan pengelolaan sumber daya perpustakaan universitas. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sulistyani (2016:10) bahwa untuk mendapat kondisi terbaik, perlu adanya manajemen terhadap SDM secara mumpuni agar terciptalah SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

2.1.6 Pengembangan SDM Kepustakaan

Sulistyani dan Rosidah, (2016:12) Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai organisasi, arahan dan pengawasan pengadaan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan penghentian untuk membantu organisasi, individu dan komunitas. Manajemen sumber daya manusia di perpustakaan universitas sangat diperlukan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan tersebut. tujuan pendidikan tinggi.

Beberapa upaya pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan untuk menghasilkan sumber daya perpustakaan akademik yang berkualitas dengan memaksimalkan fungsi pengelolaan dari sumber daya itu sendiri.

1. Dalam rekrutmen sumber daya manusia untuk perpustakaan yang lebih tinggi perlu memperhatikan kebutuhan staf/karyawan sesuai pembentukan kebutuhan, serta komposisi dan jumlah seleksi dengan mendefinisikan beberapa kualifikasi. Perencanaan dirancang untuk menjamin kebutuhan organisasi akan SDM dapat terpenuhi secara tepat. Pemilihan tidak hanya ditujukan untuk kategori pribadi, tetapi juga dapat untuk kategori Salah satu bentuk seleksi untuk kategori ini adalah lelang jabatan. Dengan sistem seleksi pada setiap kategori diharapkan perpustakaan universitas memperoleh sesuai kebutuhan dan kualitas yang unggul
2. Pengembangan sumber daya manusia perpustakaan perguruan tinggi. Pengembangan sumber daya manusia untuk pendidikan tinggi mutlak harus

dilakukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan SDM lebih diprioritaskan daripada peningkatan kapasitas, keterampilan, sikap, perilaku dan kepribadian.

- a. Meningkatkan pengetahuan dengan memberikan kesempatan dan sumber daya manusia perpustakaan akademik melalui pendidikan dan pendidikan formal dan pelatihan di bidang pekerjaannya dan pelatihannya
 - b. Meningkatkan kapasitas dengan melibatkan sumber daya manusia akademisi di bidang khusus yang diperlukan untuk mendukung staf perpustakaan
 - c. Meningkatkan keterampilan baik keterampilan teknis keterampilan umum sumber daya manusia perpustakaan universitas yang berpartisipasi dalam kursus, seminar, pelatihan, lokakarya dan lain-lain.
 - d. Untuk pengembangan sikap, perilaku, kepribadian(*attitude*) seluruh SDM perpustakaan perguruan tinggi sangat penting untuk mengikuti berbagai pelatihan.
3. Pemberian Kompensasi. Kompensasi berupa upah, gaji, tunjangan, insentif lainnya adalah salah satu imbalan yang diberikan oleh lembaga/organisasi kepada penyumbang manusia. Gaji yang tidak sesuai seringkali dipandang sebagai ketidakpuasan kerja yang utama, sehingga mengakibatkan loyalitas yang rendah.
 4. Integrasi. Mengintegrasikan hubungannya dengan manajemen SDM adalah kegiatan untuk mengintegrasikan SDM ke dalam organisasi agar terjalin

kerjasama yang baik yang pada akhirnya akan berhasil mencapai organisasi, juga mengandung pengendalian konflik-konflik tersebut terjadi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang berpotensi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja tentang pengetahuan, keterampilan dan kemampuan melalui mekanisme misalnya : pendidikan dan pelatihan, konseling, perencanaan karir, kinerja atau penilaian diri, penghargaan dan penghargaan lainnya. Pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam membangun kapasitas sumber daya manusia akademik dan dalam mencapai tujuan organisasi. (Rifngati 2016).

Pengembangan mutu sumber daya manusia mencakup: Keterampilan dan sikap mengutus yang besangkutan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan resmi dan informal di bidang pengembangan pekerjaan. kemudian dari segi jumlah lebih banyak berkaitan dengan keperluan, antara lain menambah dan mengurangi jumlah SDM di perpustakaan dalam rangka pengelolaan perpustakaan yang efektif dan efisien (Sutarno NS 2016).

Kemudian Zen (2016) menyatakan bahwa pengembangan kepustakawan dapat dilaksanakan melalui pendidikan, baik diklat formal kepustakawan, diklat informal di perpustakaan maupun diklat informal, yang lebih berkaitan dengan pengembangan diri pustakawan.

1. Pendidikan Formal, dapat ditempuh di lembaga-lembaga pendidikan tinggi dengan jenjang diploma, sarjana dan magister atau doktor di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi. Baik lembaga pendidikan dalam

maupun luar negri yang menyelenggarakan program bidang ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi.

2. Pendidikan Non Formal, dapat ditempuh dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), penataran (up grading), symposium, seminar, lokakarya, kursus, magang (on the job training), studi banding dan lain sebagainya yang tentunya bersifat pendidikan non-formal. Pendidikan non-formal merupakan salah satu jawaban bagi peningkatan kualitas bagi pustakawan apabila pendidikan formal tidak memungkinkan dilakukan untuk kegiatan pembinaan pustakawan
3. Pendidikan Informal, yang dapat dilakukan seperti belajar sendiri, terutama membaca dan belajar dari pengalaman diri sendiri serta orang lain atau sering melakukan diskusi secara informal dengan sesama pustakawan. Sedangkan kegiatan lainnya yang mampu menunjang pendidikan informal antara lain seperti berkarya wisata, bertukar pengalaman, kunjung mengunjungi antar sesama pustakawan atau kunjungan kerja pustakawan

Senada dengan Zen, Nugrahani (2016:4) menyatakan bahwa pengembangan SDM pustakawan dilakukan melalui berbagai kegiatan:

1. Perluasan ilmu pengetahuan terjadi melalui pendidikan formal dan informal, memberikan kemungkinan bagi pustakawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau mengirimkannya ke berbagai kegiatan pelatihan/lokakarya/seminar atau kegiatan akademik lainnya sesuai dengan fungsi setiap pustakawan.

2. Peningkatan kapasitas dibuat dengan mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan untuk mendukung kegiatan perpustakaan, seperti pelatihan desain web perpustakaan, pelatihan aplikasi manajemen perpustakaan, dll.
3. Peningkatakan hard skill dan softskill. Hard skill seperti kekuatan dalam penguasaan bhs asing, kekuatan pemanfaatan IT untuk menunjang tugas-tugas di perpustakaan. tetapi soft skill meliputi: ketrampilan menyampaikan pendapat, pemikiran, ide dalam wujud lisan dan tulisan; ketrampilan berkomunikasi; ketrampilan leadership, tim building, dll.

Pengembangan diri sendiri oleh pustakawan dapat dikerjakan oleh sesama pustakawan namun dapat dikerjakan pada pustakawan secara bersama,. Pengembangan diri ini dikerjakan bersama dengan saling sharing pengetahuan dari hasil seminar, workshop atau pelatihan dan dari buku-buku yang telah dibaca oleh pemustaka atau pustakawan. Dengan langkah ini pustakawan diharapkan dapat mengambil manfaat dan dapat mengembangkan pengetahuannya.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian yang menjadi rujukan pada penelitian adalah sebagai berikut :

1. Putra Nofirta, 2017. Pelaksanaan Manajemen Sdm Perpustakaan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Man Kota Sawahlunto. Variable penelitian Perencanaan SDM Perpustakaan, pengorganisasian SDM Perpustakaan, penggerakan SDM Perpustakaan. Metode analisis data yang digunakan metode regresi berganda, hasil penelitian menunjukan bahwa

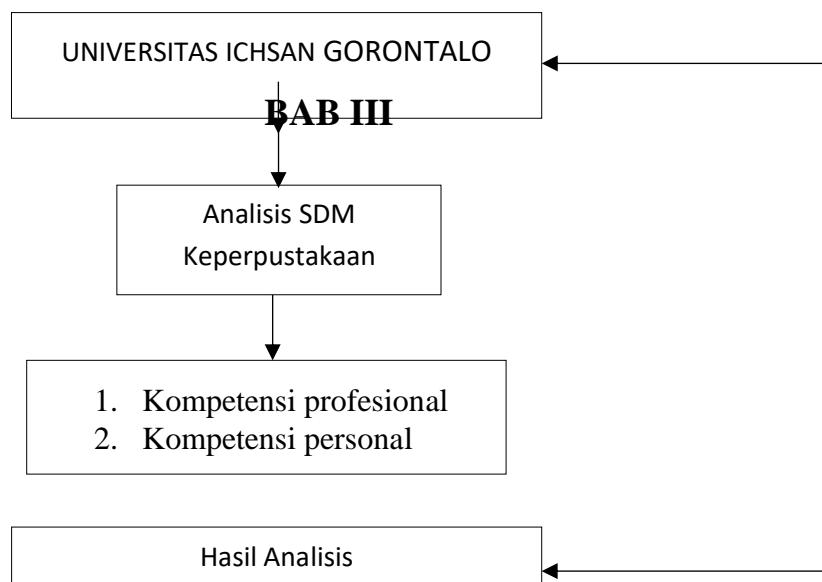
Perencanaan sumber daya manusia perpustakaan yang dilakukan adalah penunjukkan secara langsung kepala perpustakaan dari kepala madrasah. Pengorganisasian sumber daya manusia perpustakaan yang dilakukan MAN Kota Sawahlunto bisa dikatakan tidak aktif karena tidak adanya pembagian tugas dan pendeklasian wewenang Penggerakkan sumber daya manusia perpustakaan yang dilakukan MAN Kota Sawahlunto tidak berjalan efektif karena kedua staf perpustakaan tidak aktif.

2. Laksmi Dewi, 2014. Peran Perpustakaan dan Tenaga Perpustakaan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah. Variabel penelitian Pelatihan dan ketrampilan tenaga pengelolaan perpustakaan. Medote analisis data menggunakan *menggunakan analisis Pairet test. Hasil penelitian menunjukan bahwa* Masih terdapat banyak perpustakaan sekolah yang belum dikelolah secara baik.
3. Ulfah Rulli Hastuti, 2016. Peran Pustakawan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi Melalui Akreditasi Perpustakaan. Variabel penelitian Perencanaan tenaga pengelolaan perpustakaan. Metode analisis data *Analisis Deskriptif kualitastig. Hasil penelitian menunjukan bahwa* Perpustakaan, sebagai dan elemen pendukung dalam pendidikan memainkan peran penting dalam penyebaran pengetahuan. Dalam menjalankan fungsinya, perpustakaan harus mampu menunjukkan kualitas atau baik sumber daya manusianya maupun koleksi yang dimilikinya

4. Yooke Tjuparmah, 2012. Menejemen Sumber Daya Manusia Di Perpustakaan. Variabel penelitian Kompetensi pengelolaan perpustakaan. Metode analisis data *Analisis Deskriptif kualitastig. Hasil penelitian menunjukan bahwa* Perpustakaan sekolah/madrasah merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan mutu. Belajar. Untuk mewujudkan perpustakaan yang kondusif bagi minat belajar , harus dikelola secara profesional oleh sumber daya yang memiliki kompetensi untuk mengelola perpustakaan

2.2 Kerangka Pemikiran

Dari uraian latar belakang masalah dan tinjauan pustaka yang dikemukakan pada bab sebelumnya, untuk itu penulis mencoba mengembangkan suatu pemikiran tentang Analisis Sumber Daya Manusia Keperpustakaan Universitas Ichsan Gorontalo ke dalam suatu bagan pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Objek penelitian ditentukan berdasarkan tujuan penelitian yaitu Analisis Sumber Daya Manusia Keperpustakaan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, penelitian ini dilaksanakan Di Kampus Universitas Ichsan Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1. Metode Penelitian yang Digunakan

Nasution (2001:23) menjelaskan bahwa Desain Penelitian merupakan rencana tentang cara menghimpun dan menganalisis information sehingga bisa ditunaikan secara ekonomis dan juga sesuai dengan target penelitian. Desain penelitian berfungsi untuk berikan pegangan yang lebih jelas dan memberikan batasan serta memberikan gambaran yang jelas mengenai apa yang harus dilakukan peneliti dalam melakukan penelitiannya.

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kualitatif bersama pendekatan deskriptif. penelitian kualitatif adalah yang dilaksanakan untuk menyelidiki, menemukan, melukiskan, dan menerangkan mutu atau keistimewaan dari dampak sosial yang tidak sanggup dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kualitatif. (Sugiyono, 2016:15). Selain itu, (Nazir, 2016) mengatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, kondisi, pemikiran, serta peristiwa yang terjadi sekarang.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel.

Variabel yang diteliti perlu didefinisikan dalam bentuk rumusan yang lebih operaional, sehingga dapat dihindari interpretasi lain yang dimaksudkan. Berdasarkan kerangka pemikiran maka yang menjadi operasionalisasi sebagai berikut:

- a. Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang tentang informasi, teknologi, manajemen, dan penelitian, dan kebolehan memanfaatkan ilmu berikut sebagai basic untuk sediakan fasilitas perpustakaan dan informasi.

b. Kompetensi personal ialah kompetensi yang menjelaskan satu kesatuan keterampilan, prilaku dan nilai yang dimiliki pustakawan supaya dapat bekerja secara efektif, menjadi komunikator yang baik, senantiasa memperbaiki mutu pengetahuan, dapat mencermati nilai lebihnya, serta dapat bertahan terhadap pergantian dan pertumbuhan didalam dunia kerjanya

3.2.3 Informan Penelitian

Sugiyono, (2016:54) menyatakan informan (narasumber) penelitian yaitu seseorang yang mempunyai informasi berkenaan objek penelitian tersebut. Informan berasal dari penelitian ini berasal berasal dari wawancara langsung yang disebut sebagai narasumber. Agar peneliti mampu beroleh informan yang terlalu mencukupi syarat-syarat dan bila kudu menguji informasi yang diberikannya apakah benar atau tidak, penentu informan untuk penelitian kualitatif berfungsi untuk mendapatkan informasi yang maksimum. Berikut ini adalah daftar informan (narasumber) peneliti:

Tabel 3.1 Daftar Nama Informan

No	Nama	Fakultas	Keterangan
1	Pemy Kristaan, SE.,M.Si	Ekonomi	Informan kunci
2	Jamaris, SH.MH	Hukum	Informan kunci
3	Ariandi, SPd.,M.Pd	Sospol	Informan kunci
4	Syamsir,S.P.,M.Si	Pertanian	Informan kunci
5	Apriyanto Alhamad,M.Kom	Fikom	Informan kunci
6	Faridah S,Ars	Tehnik	Informan kunci

Sumber : Universitas Ichsan Gorontalo

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2016: 32) untuk kebutuhan suatu penelitian, jenis dan sumber data dikelompokkan sebagai berikut :

1. **Jenis Data**, Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - a. Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil wawancara langsung kepada informan.
 - b. Data Kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah seluk-beluk perusahaan termasuk visi dan misi.
2. **Sumber Data**, Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara kepada informan.
 - b. Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Tehnik Pengumplan Data

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, yang diperoleh dari Informan perpustakaan Universitas Ichsan Gorontalo, data sekunder yaitu data yang diperoleh berupa informasi – informasi tertulis yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti buku dan sumber informasi lain. Pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan peninjauan langsung ke lokasi penelitian atau survey lapangan. Peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap fenomena yang dilihat dilokasi penelitian.

2. Wawancara, teknik ini digunakan peneliti yaitu sebagai cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak terkait yang memiliki kaitan dengan masalah yang terjadi Universitas Ichsan Gorontalo yang terkait dengan perpustakaan.
3. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah guna untuk menghasilkan informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.6 Metode Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data ialah analisis kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Setelah kita mengumpulkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, dokumentasi yang ada di lokasi penelitian kita akan melakukan analisis data. Analisis data adalah proses pengelolaan data menjadi suatu informasi yang baru, mudah dimengerti dan dipahami sehingga dengan mudah untuk mengambil kesimpulan.

3.2.7 Keabsahan Data

Keabsahan data diperlukan untuk memberikan bukti penelitian yang dilakukan apakah betul-betul penelitian ilmiah, juga untuk menguji data yang telah diperoleh di lokasi penelitian, (Sugiyono, 2016:270). Agar data dalam penelitian kualitatif bisa dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah sangat penting untuk melakukan uji keabsahan data. Maka dari itu uji keabsahan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah Triangulasi.

Dalam pengujian kredibilitas triangulasi dapat diartikan pemeriksaan data-data dari bermacam-macam sumber Sugiyono, (2016:273) ada beberapa macam triangulasi, yaitu sebagai berikut:

1. Triangulasi Sumber , dalam pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara memeriksa data yang sudah diperoleh dari berbagai sumber. Selanjutnya data yang ada di analisis oleh peneliti sehingga dapat menghasilkan sebuah kesimpulan yang terakhir di minta kesepakatan dengan tiga sumber data (Sugiyono,2016:274).
2. Triangulasi Teknik, dalam pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara memeriksa data-data pada sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda, contohnya seperti memeriksa data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, apabila dengan menggunakan teknik pengujian kredibilitas data menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti diharuskan melakukan diskusi lebih lanjut pada sumber yang berhubungan untuk meyakinkan data yang mana dianggap betul (Sugiyono, 2016:274).
3. Triangulasi Waktu, Data yang diperoleh melalui teknik wawancara pada pagi hari saat narsumber masih dalam kondisi segar atau konsentrasi maka akan memberikan data- data yang benar. Kemudian melakukan pengecekan dengan observasi atau wawancara dalam situasi yang berbeda, apabila hasil uji memberikan data- data yang tidak sama, maka harus dilakukan berulang-ulang sampai didapatkan data yang benar (Sugiyono, 2016:274).
4. Menggunakan Bahan Referensi, Referensi adalah pendukung atau data penguat untuk membuktikan data yang ditemukan oleh peneliti. Misalnya dalam laporan

penelitian data yang ditemukan peneliti harus dilengkapi dengan foto-foto atau dokumen agar bisa dipercaya (Sugiyono, 2016:275).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Universitas Chsan Gorontalo didirikan pada tahun 2001 dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 84/D/O/2001. Dulunya Universitas Ichsan Gorontalo Ketika Universitas Ichsan Gorontalo didirikan, hanya tinggal di sebuah bangunan kecil di sebelah selatan pasar pusat dari kota gorontalo, namun seiring dengan perkembangannya, Universitas Ichsan Gorontalo memiliki kampus sendiri di Jalan Raden Saleh No. 17. Hingga saat ini Universitas Ichsan Gorontalo terus meningkatkan kualitas pendidikannya dengan terus menambah dosen dan staf untuk meningkatkan pelayanan mahasiswa

Saat ini, Universitas Ichsan telah menaungi 6 Fakultas yakni Fakultas Ilmu Komputer, Fakultas Ilmu Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Teknik, Fakultas Sospol dan Fakultas Pertanian dengan Program Studi sebanyak 12 Prodi. Jumlah dosen di Universitas Ichsan Gorontalo sekarang kurang lebih 135 dosen dengan jumlah staf sebanyak 45 orang.

4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Universitas Ichsan

1. Visi Universitas Ichsan

“Menjadi universitas rujukan dalam penyelenggaraan Tri Dharma perguruan tinggi yang berbasis Technopreneurship”

2. Misi Universitas Universitas Ichsan

1. Melenggarakan Pendidikan Tinggi melalui sistem pembelajaran yang bermutu dengan penekanan pada dimensi Technopreneurship dan menghasilkan lulusan yang memiliki integritas yang tinggi sesuai dengan tuntutan Masyarakat.
2. Mengembangkan Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan kepentingan Masyarakat dan bangsa yang berbasis Technopreneurship

3. Tujuan Universitas Universitas Ichsan

Universitas Ichsan mempunyai tujuan pendidikan sesuai dengan Visi dan Misi adalah mendidik para lulusan untuk menjadi tenaga trampil dalam bidang ilmunya yang memiliki kecerdasan, kreativitas dan daya saing dengan :

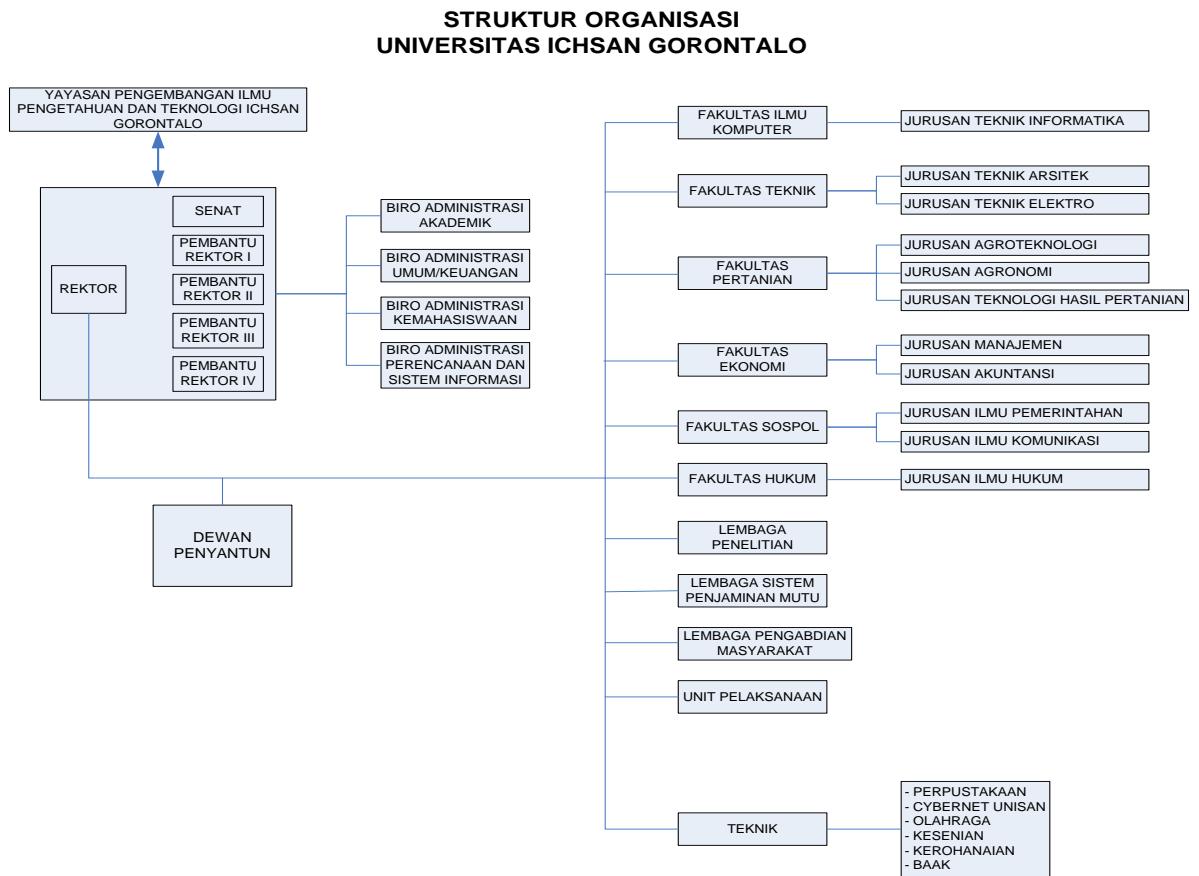
1. Melenggarakan pendidikan dan lingkungan belajar yang berkualitas guna meningkatkan Sumber Daya Manusia yang bermartabat dan berdaya saing dan berbasisi technopreneurship.
2. Menyediakan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional dan bermutu, regenerasi yang berkesinambungan, serta reward dan punishment system yang memotivasi kinerja

3. Memberdayakan sumber daya universitas serta membangun kerja sama dengan institusi pemerintah dan swasta untuk mengoptimalkan terselenggaranya Tri Dharma Perguruan Tinggi.

4.1.3 Struktur Orgainsasi

Struktur organisasi merupakan gambaran dan interaksi antar tiap-tiap anggota maupun kedudukan pada sebuah organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan aktivitas operasionalnya bersama maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu juga dapat menjelaskan pemisahan kegiatan berasal dari pekerjaan antara yang satu sama lainnya dan terhitung bagaimana interaksi antar kegiatan dan kegunaan dibatasi. Di dalam struktur organisasi yang baik perlu dapat menyatakan interaksi antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggungjawaban apa yang bakal di kerjakan. Itulah beberapa definisi struktur organisasi. Berikut gambar struktur organisasi lokasi penelitian.

5.1.1.2 Struktur Organisasi dan Job Deskripsi



Gambar 5.1 Struktur Organisasi

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Kompetensi Profesional

Kompetensi diartikan sebagai tolok ukur guna mengetahui sejauh mana kemampuan seseorang menggunakan pengetahuan dan kemampuannya. Seorang profesional beritikad mewujudkan kebijakan demi tegaknya kehormatan profesi, sehingga sangat mementingkan atau menghendaki imbalan upah materiil.

Pustakawan merupakan orang yang mempunyai keahlian yang didapat pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

Agung (2005:73), menyatakan bahwa “Profesional mampu diartikan sebagai suatu kekuatan dan keterampilan melaksanakan tugas sesuai bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut keselarasan (fitness) antara kekuatan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic competence) bersama dengan kebutuhan tugas (task-requirement).

Hasil wawancara dengan informan adalah sebagai berikut : Apakah seorang pustakawan harus mampu mengembangkan dan mengelola layanan informasi yang nyaman, mudah diakses, efektif dari segi biaya, yang sejalan dengan arahan strategis institusi/organisasi

Dijawab oleh informan (6 orang informan) ; Ya, pustakawan harus mampu mengembangkan dan mengelola layanan informasi yang nyaman, mudah diakses, efektif dari segi biaya, yang sejalan dengan arahan strategis institusi/organisasi, apalagi di era teknologi yang sangat canggih sekarang, seorang pustakawan dituntut harus bekerja secara professional.

Profesi adalah pelaksanaan tugas menuntut pendidikan keahlian intelektual tingkat tinggi dan tanggung jawab etis yang mandiri dalam prakteknya. Suatu

pekerjaan yang meminta persiapan spesialisasi yang relatif lama dan dikuasainya. Profesi sebagai “bidang aktivitas yang dilandasi pendidikan keahlian (seperti ketrampilan, kejuruan dan sebagainya) tertentu.” Dapat dipertegas bahwa profesi merupakan pekerjaan yang harus dikerjakan dengan bermodal keahlian, ketrampilan dan spesialisasi tertentu.

Selanjutnya Bagaimana dengan keahlian setiap pustakawan dalam mengaplikasikan teknologi informasi yang yang digunakan oleh Universitas? dan apakah mereka terus meningkatkan keahliannya dalam bekerja dibidangnya agar lebih handal.

Dijawab bahwa keahlian setiap pustakawan tentunya berbeda-beda namun pada saat mereka sudah mulai bertugas seiring dengan berjalannya waktu, rata-rata mereka itu bisa profesional di bidangnya masing-masing. Mereka terus meningkatkan keahliannya, karena tuntutan universitas juga seperti itu, kalau pustakawan yang tidak berupaya untuk meningkatkan keahliannya pasti posisi dari pekerjaannya akan tergeser.

Era digital membawa konsekuensi pada tingginya permintaan akan tenaga kerja profesional yang menguasai bidang teknologi informasi (TI) dan kecakapan komunikasi dalam dua bahasa atau lebih. Universitas spesialis berusaha rekrutmen profesional global. Globalisasi yang mencerminkan aspek dari teknologi informasi yang merupakan bagian dari IPTEK telah membawa bangsa Indonesia pada suatu perubahan peningkatan kualitas semua sektor baik ekonomi, sosial, serta politik.

Selanjutnya Setiap pustakawan dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kerja yang ditekuninya.

Iya pasti, meskipun kami disini memiliki kepribadian yang berbeda-beda, namun seiring dengan orientasi pekerjaan kemudian lingkungan yang mendidik yang ada di sekitarnya. Sehingga kami bisa memiliki kepribadian yang di butuhkan universitas.

Dewasa ini, pengembangan sumber daya manusia (SDM) memberikan perhatian dan kontribusi yang sangat nyata terhadap penguasaan kompetensi pustakawan di sebuah perpustakaan. Topik mengenai pentingnya kompetensi pustakawan di dunia kerja saat ini memang sedang hangat dibicarakan, kompetensi seorang pustakawan sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Hal ini menjadi acuan bagi universitas untuk mengetahui kemampuan kerja pustakawan.

Kompetensi sendiri merupakan landasan basic karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan suasana dan menopang untuk periode sementara yang lumayan lama. Faktor yang bisa pengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, karakteristik pribadi, motivasi, isu emosional, kebolehan intelektual, budaya organisasi (Spancer, 2003). Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang berupa internal atau eksternal bagi seorang individu yang memicu timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu suasana dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan keinginan tertentu guna menggapai obyek (Handoko, 2001).

Pengetahuan kompetensi sangat membantu universitas untuk mengetahui sejauh mana seorang pustakawan dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang sesuai dengan keinginan universitas. Apabila kompetensi atas diri seorang pustakawan telah diketahui maka universitas pun akan membantu mengembangkan kompetensi pustakawan dengan melakukan training dan pelatihan-pelatihan yang diperlukan oleh pustakawan guna meningkatkan kompetensinya.

Selanjutnya Setiap pustakawan harus mampu menyediakan pengajaran dan dukungan yang baik untuk pemakai perpustakaan dan layanan informasi

Ya, setiap pustakawan harus mampu menyediakan pengajaran dan dukungan yang baik untuk pemakai perpustakaan dan layanan informasi. namun bapak Apriyanto Alhamad, M.Kom. menjawab bahwa tidak setiap pustakawan harus mampu menyediakan pengajaran dan dukungan yang baik untuk pemakai perpustakaan dan layanan informasi

Peran pustakawan, makin berkembang dari waktu ke waktu. Kini pustakawan tidak hanya melayani sirkulasi buku, tetapi dituntut untuk bisa memberi tambahan Info secara cepat, tepat, akurat dan efisien dari segi waktu dan biaya. Pustakawan dituntut untuk mengembangkan kompetensi yang ada dalam dirinya kegunaan mendukung pelaksanaan program tridarma perguruan tinggi. Kompetensi dan peran pustakawan terlalu berperan dalam mendukung tercapainya visi perguruan tinggi. Dalam perihal yang mengenai bersama dengan kompetensi dan peranpustakawan dalam mendukung terwujudnya perguruan tinggi bertaraf internasional. Dijelaskan pula problem yang dihadapi pustakawan, pemikiran masalah, solusi dan juga usaha usaha yang kudu dikerjakan kegunaan menggapai tujuan dalam mendukung perguruan tinggi bertaraf internasional.

Perpustakaan bagi perguruan tinggi merupakan layanan nunjang yang udah semestinya diperhatikan dan ditangani bersama dengan serius. Walaupun merupakan layanan penunjang, faedah perpustakaan bagi perguruan tinggi, sangatlah vital, layaknya jantung di dalam tubuh manusia. Untuk membangun perpustakaan yang sanggup bersinergi bersama dengan perguruan tinggi dan sivitas akademikanya, dibutuhkan SDM di dalam hal ini pustakawan yang profesional, yang punya etos kerja yang tinggi, jujur, berdedikasi, loyal dan juga membawa hasrat dan kapabilitas untuk berkembang dan terus berupaya menimba ilmu.

Kemudian pertanyaan selanjutnya bahwa Seorang pustakawan harus mampu menilai kebutuhan pemakai.

Ya seharusnya seorang pustakawan harus mampu menilai kebutuhan pemakai.

Koleksi perpustakaan merupakan sumber nformasi yang tidak saja menggambarkan hasil karya manusia. Bila koleksi perpustakaan dikembangkan tidak mengikuti pertumbuhan pengetahuan dan teknologi, perpustakaan akan ditinggalkan pemustakanya sebab koleksi merupakan modal utama bagi sebuah perpustakaan. Pengembangan koleksi adalah permulaan dari pembinaan koleksi perpustakaan punya tujuan supaya koleksi tetap cocok bersama keperluan pemustaka dan kuantitas bahan pustaka tetap mencukupi. Mutu perpustakaan dibentuk oleh kegiatan pengembangan koleksi ini. Para Pustakawan mesti tahu keperluan para pemustakanya dan subyek-subyek yang jadi minatnya.

Selanjutnya apakah seorang pustakawan harus mampu menggunakan teknologi informasi yang tepat untuk pengadaan, pengolahan, dan penyebaran informasi.

Ya sebaiknya seorang pustakawan harus mampu menggunakan teknologi informasi yang tepat untuk pengadaan, pengolahan, dan penyebaran informasi.

Kehadiran perangkat teknologi informasi telah mengubah pola kerja termasuk di perpustakaan, yang semula pola kerja konvensional dan simpel menuntut berbasis otomatis dan lebih mutakhir. Dampak lain dari teknologi Info yaitu meledaknya beragam tipe tempat dan sumber Info yang ada atau yang akan di sediakan di perpustakaan demi memenuhi harapan yang tinggi dari pemustaka pada ketersedian informasi. Sekarang, teknologi Info udah memperoleh reputasi untuk memberikan seluruh Info yang di inginkan, pemustaka bisa mengakses katalog

perpustakaan, database online, dan sumber Info yang tak termasuk banyaknya dari mana saja dan kapan saja.

Pertanyaan berikutnya apakah seorang pustakawan harus mampu menggunakan pendekatan bisnis dan manajemen yang tepat untuk mengkomunikasikan pentingnya layanan informasi kepada fihak pimpinan. Dijawab oleh informan bahwa seorang pustakawan tidak harus mampu menggunakan pendekatan bisnis dan manajemen yang tepat untuk mengkomunikasikan pentingnya layanan informasi kepada fihak pimpinan.

Sebagaimana tujuan Perpustakaan sebagai suatu unit kerja yang berupa tempat mengumpulkan, menaruh dan pelihara koleksi bahan pustaka yang dikelola dan diatur secara sistematis dengan cara tertentu, untuk digunakan secara kontinu oleh pemakainya sebagai sumber informasi. Oleh sebab itu jelaslah bahwa perpustakaan adalah berbeda berasal dari suatu toko buku maupun penyewaan buku. Dimana tujuan berasal dari suatu perpustakaan tidak berupa melacak keuntungan ataupun berdagang. Meskipun manajemen suatu perpustakaan selalu dituntut agar dapat berperan secara profesional sebagai mana yang lazim diterapkan oleh perpustakaan penyewa yang melacak keuntungan. Misi yang disandang oleh perpustakaan tentunya adalah seiring dengan amanat berasal dari Undang-Undang Dasar 1945 yakni mencerdaskan kehidupan bangsa. Sehingga segenap unsur yang mengenai didalam service dan pelaksanaan perpustakaan harus bekerja keras agar dapat kiranya mendukung terwujudnya masyarakat Indonesia yang cerdas dan pada kelanjutannya dapat menciptakan masyarakat Indonesia yang sejahtera pula.

Pertanyaan berikutnya bahwa seorang pustakawan harus mampu secara terus menerus memperbaiki layanan informasi untuk merespon perubahan kebutuhan pemakai.

Ya, bahwa seorang pustakawan harus mampu secara terus menerus memperbaiki layanan informasi untuk merespon perubahan kebutuhan pemakai.

Mengingat perubahan yang begitu cepat bersama masalah kebutuhan Info masyarakat penggunanya yang makin kompleks dan dinamis. Demikian terhitung di sebuah perpustakaan sebagai organisasi yang bergerak di bidang Info dituntut untuk sanggup memenuhi kebutuhan Info pemustaka dan penunjang aktivitas akademik. Untuk sanggup memenuhi kebutuhan Info pemustaka pasti dibutuhkan sumber kekuatan manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian di bidang perpustakaan atau orang yang berkompetensi di bidangnya yaitu seorang pustakawan.

4.2.1 Kompetensi Personal

Pustakawan adalah seorang, tenaga kerja bidang perpustakaan yang udah punyai pendidikan ilmu perpustakaan, baik melalui pelatihan, kursus, seminar maupun bersama dengan aktivitas sekolah normal, agar seorang pustakawan harus punyai kompetensi yakni kewenangan (kekuasaan) untuk pilih (memutuskan) sesuatu, terutama di dalam service perpustakaan.

Kompetensi personal lebih terhadap kemampuan individu di dalam berkomunikasi dan bekerjasama untuk menciptakan nilai lebih dari penyelenggaraan perpustakaan, terutama di dalam pelayanannya.

Hasil wawancara dengan informan adalah sebagai berikut : Apakah seorang pustakawan harus memiliki pandangan jauh dan luas ke depan.

Dijawab oleh informan (6 orang informan) ; Ya, seorang pustakawan harus memiliki pandangan jauh dan luas ke depan.

Memahami bahwa pencarian informasi dan penggunaannya sebagai bagian dari proses kreatif bagi individu dan organisasi, perpustakaan dan layanan informasi sebagai bagian dari sebuah proses lebih besar dalam membuat keputusan.

Mengantisipasi arah gejala dan secara proaktif mengatur kembali perpustakaan dan layanan informasi untuk mengambil manfaat daripadanya.

Kemudian pertanyaan selanjutnya Apakah seorang pustakawan harus mampu melayani pengguna dengan baik, santun dan ramah.

Informan menjawab bahwa ya, seorang pustakawan harus mampu melayani pengguna dengan baik, santun dan ramah.

Mencari umpan balik kinerja dan menggunakan untuk perbaikan secara terus menerus. melakukan kajian pemakai secara rutin. Berbagi pengetahuan baru dengan orang lain dalam konferensi atau literatur profesional. Tetap bersikap santun dan ramah kepada pengguna walau, dalam kondisi yang melelahkan.

Kemudian pertanyaan selanjutnya Apakah Seorang pustakawan harus mampu mencari tantangan dan melihat peluang baru, baik di dalam maupun di luar perpustakaan

Informan menjawab bahwa ya, seorang pustakawan harus mampu mampu mencari tantangan dan melihat peluang baru, baik di dalam maupun di luar perpustakaan

Seorang harus menggunakan pengetahuan dan keahlian perpustakaan untuk memecahkan berbagai masalah-masalah informasi dalam arti luas. Ciptakan perpustakaan tanpa dinding (perpustakaan digital atau perpustakaan virtual).

Kemudian pertanyaan selanjutnya Apakah Seorang pustakawan harus mampu bekerja sama dan beraliansi

Informan menjawab bahwa ya, seorang pustakawan harus mampu mampu bekerja sama dan beraliansi

Seorang pustakawan harus menjalin aliansi dengan profesional sistem Info manajemen. Membangun kerja sama dengan perpustakaan atau sarana Info lain, baik di dalam maupun di luar organisasi untuk mengoptimalkan resource sharing. Menjalin aliansi dengan pemilik pangkalan knowledge dan penyedia Info lain untuk

menaikkan product dan layanan. Menjalin aliansi dengan peneliti fakultas pengetahuan perpustakaan dan Info untuk melaksanakan kajian-kajian yang terkait.

Kemudian pertanyaan selanjutnya Apakah Seorang pustakawan harus mampu menciptakan lingkungan yang saling mempercayai dan saling mengharga

Informan menjawab bahwa ya, seorang pustakawan harus mampu menciptakan lingkungan yang saling mempercayai dan saling mengharga

seorang pustakawan harus mampu menghargai kelebihan dan kemampuan orang lain. Mengenali kekuatan sendiri dan kekuatan orang lain dengan seimbang. Membantu orang lain untuk mengoptimalkan.

Kemudian pertanyaan selanjutnya Apakah Seorang pustakawan harus memiliki keahlian berkomunikasi yang efektif.

Informan menjawab bahwa ya, seorang pustakawan harus memiliki keahlian berkomunikasi yang efektif.

Seorang pustakawan harus memiliki kemampuan mempresentasikan gagasan secara jelas dan antusias. Menulis teks secara jelas dan mudah dimengerti. Menggunakan bahasa yang umum. Meminta umpan balik dalam keahlian berkomunikasi dan menggunakanya untuk perbaikan diri.

Kemudian pertanyaan selanjutnya Apakah Seorang pustakawan harus mempunyai sifat pemimpin.

Informan menjawab bahwa ya, seorang pustakawan harus mempunyai sifat pemimpin.

Seorang pustakawan harus memiliki kemampua mempelajari dan mengembangkan kualitas seorang pemimpin yang baik dan mengetahui cara untuk melatih kepemimpinan tersebut. Dapat membagi kompetensi kepemimpinan dengan yang lain dan memberikan kesempatan orang lain untuk berkompetensi sebagai pemimpin.

Kemudian pertanyaan selanjutnya Apakah Seorang pustakawan harus belajar terus menerus dan mempunyai perencanaan karir pribadi
Informan menjawab bahwa ya, seorang pustakawan harus belajar terus menerus dan mempunyai perencanaan karir pribadi

Seorang pustakawan yang profesional meniti karir dengan belajar secara terus menerus dan mengembangkan pengetahuan. Memiliki tanggung jawab pribadi untuk perencanaan karir jangka panjang dan mencari kesempatan untuk belajar dan memperkaya ilmu.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor paling perlu didalam hadapi kompetisi kerja di jaman globalisasi. Sumber daya manusia yang tidak memiliki kualitas akan tersingkir dan digantikan oleh sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Profesional merupakan orang yang bekerja atau mengajarkan profesi sesuai bersama dengan standar kompetensi.

Temuan penelitian ini menunjukan bahwa informan (pengelolah perpustakaan) Universitas Ichsan memiliki ilmu dan keterampilan dalam mengelola sarana informasi, akses informasi, teknologi, manajemen dan penelitian, dan juga mempunyai kemampuan dalam sedia kan sarana perpustakaan dan Info di masing-masing area. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa informa memiliki kompetensi profesional pustakawan.

Seorang pustakawan harus punya skill sebagai kekuatan keterampilan sementara diperintahkan oleh pimpinan untuk bisa melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pengetahuan dari seorang pustakawan terhadap pelaksanaan tugasnya bersama baik, seumpama seorang pustakawan bisa mobilisasi dan

mengerjakan tugas cocok bersama kewajibannya dan bisa diselesaikannya bersama baik dan tepat. Dilihat dari keterampilan yang dimiliki oleh seorang pustakawan bisa diamati dari cara kinerja pustakawan tersebut, bersama cara menambah mutu yang dimiliki oleh seorang pustakawan dalam bekerja serta kiat skill (keterampilan) pustakawan yang dapat pengaruh keahlian pustakawan dalam melaksanakan tugasnya. Terdapat penjelasan dari kiat skill (keterampilan) seorang pustakawan yaitu sikap dalam melaksanakan pekerjaannya dan cara skill (keterampilan) dalam tuntutan kerja.

Keterampilan amat memengaruhi cii-ciri pustakawan di dalam tingkat kesuksesan. Dengan terdapatnya keterampilan seorang pustakawan dapat menciptakan kehidupan yang lebih baik, dapat meningkatkan kepercayaan dirinya di dalam lingkungan pekerjaan, dapat terjalin dan bekerjasama bersama orang lain, dan juga dapat mengenal cii-ciri para pelanggannya. Keterampilan seorang pegawai di dalam dunia pekerjaan juga perlu sikap, layaknya : memiliki pengetahuan keahlian perihal isikan sumber-sumber informasi, juga kebolehan untuk mengevaluasi dan menyaring sumber-sumber tersebut secara kritis. memiliki pengetahuan perihal subjek khusus yang cocok bersama kegiatan organisasi pelanggannya.mengembangkan dan mengelola layanan Info bersama baik, accessable (dapat dibuka bersama mudah) dan cost-effective (efektif di dalam pembiayaan) yang bersamaan bersama ketetapan strategis organisasi. sedia kan bimbingan dan pertolongan terhadap pengguna layanan Info dan perpustakaan.memperkirakan type dan kebutuhan informasi, nilai menjual layanan Info dan produk-produk yang cocok kebutuhan yang diketahui.mengetahui dan

dapat pakai teknologi Info untuk pengadaan, pengorganisasian, dan penyebaran informasi.mengetahui dan dapat pakai pendekatan usaha dan manajemen untuk mengkomunikasikan perlunya layanan Info kepada manajemen senior. mengembangkan produk-produk Info khusus untuk digunakan di dalam atau di luar instansi atau oleh pelanggan secara individu.mengevaluasi hasil pemanfaatan Info dan menyelenggarakan penelitian yang terjalin bersama pemecahan masalah-masalah manajemen informasi.secara berkesinambungan memperbaiki layanan Info untuk merespon pergantian kebutuhan.menjadi anggota tim manajemen senior secara efisien dan menjadi konsultan organisasi di bidang informasi.

Penelitian ini juga menemukan bahwa semua informan tidak memiliki pendidikan kepustakan dan tidak memiliki sertifikat sebagai Standart Kompetensi yang harus dimiliki pustakawan professional. Semua pengelola perpustakaan diberi kewenangan untuk mengelola perpustakaan oleh pimpinan masing-masing fakultas tanpa mempertimbangkan latar belakang pendidikan yang harus dimiliki oleh pustakawan.

Terkait dengan Standart Kompetensi, pemerintah udah mengakibatkan sebuah standart kompetensi kerja Nasional di bidang Perpustakaan yang diadakan dan dibikin oleh Perpustakaan Nasional pada Tahun 2011. Adapun obyek berasal dari penetapan Standart kompetensi kerja Nasional di bidang perpustakaan adalah Meningkatkan profesionalisme pustakawan didalam menggerakkan perannya sebagai mediator dan fasilitator informasi, Menjadi tolak ukur kinerja pustakawan, Menghasilkan pengelompokan keahlian pustakawan cocok dengan

standardisasi yang udah divalidasi oleh instansi sertifikasi, dan Pustakawan punya standar dan kode etik didalam menggerakkan profesinya (Supriyo :2012).

Selain sebagai acuan dan pembinaan pustakawan keberadaan Standart Kompetensi kerja Nasional di bidang perpustakaan sebagai sinyal pengakuan bahwa seorang pustakawan membawa kompetensi dalam lakukan tugas yang diembannya dan siap lakukan kesibukan spesifik berdasarkan beberapa syarat sedikitnya yang tersedia dalam Standart Kompetensi Kerja Nasional yakni sebuah sertifikat Kompetensi

Kompetensi tersebut adalah untuk memenuhi keperluan pemustaka. Tuntutan pemustaka dapat keperluan informasi dari pas ke pas tambah meningkat, tidak kalau pemustaka terhadap perpustakaan perguruan tinggi, hal tersebut adalah merupakan tantangan bagi perpustakaan terhadap jaman saat ini dan jaman mendatang. Kemudian dalam rangka menambah minat baca, maka perpustakaan perguruan tinggi harus beri tambahan sarana yang optimal bersama dengan menambah proses sarana yang tersedia supaya keperluan informasi pemustakanya mampu dipenuhi bersama dengan cepat, tepat, efektif dan efisien.

Untuk menolong perpustakaan yang handal dan yang mampu menolong terciptanya budaya baca di perguruan tinggi, maka diperlukan pustakawan yang memiliki kompetensi baik kompetensi professional maupun kompetensi personal. Hal tersebut dapat mampu terwujud kalau penerapan standar kompetensi diberlakukan di perpustakaan perguruan tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Laksmi Dewi, 2014. Peran Perpustakaan dan Tenaga Perpustakaan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah. Variabel penelitian Pelatihan dan ketrampilan tenaga pengelolaan perpustakaan. Medote analisis data menggunakan *menggunakan analisis Pairet test. Hasil penelitian menunjukan bahwa* Masih terdapat banyak perpustakaan sekolah yang belum dikelolah secara baik.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Ulfah Rulli Hastuti, 2016. Peran Pustakawan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi Melalui Akreditasi Perpustakaan. Variabel penelitian Perencanaan tenaga pengelolaan perpustakaan. Metode analisis data *Analisis Deskriptif kualitastig.* *Hasil penelitian menunjukan bahwa* Perpustakaan sebagai unsur pendukung dalam pendidikan tinggi memegang peranan penting dalam penyebaran keilmuan. Dalam pelaksanaan tugasnya perpustakaan harus dapat menunjukkan kualitas atau mutu baik dalam sumber daya manusianya maupun koleksi yang dimiliki.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang kompetensi pustakawan pada Perpustakaan Universitas Ichsan Gorontalo, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi professional, pustakawan di Universitas Ichsan Gorontalo memiliki pengetahuan dan ketrampilan serta manejemen dalam pengelolaan perpustakaan, walaupun tidak memiliki pendidikan perpustakaan dan tidak memiliki sertifikat nasional sebagai pustakawan profesional.
2. Kompetensi personal pustakawan dengan kepuasan pengguna pada layanan referensi pengguna merasa puas terhadap fasilitas dan ketersediaan koleksi di ruang referensi, karena informasi yang tersedia di ruang referensi sesuai dengan keinginan pengguna,

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang kiranya perlu dipertimbangkan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi pustakawan diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang perpustakaan mengingat peran pustakawan penting dalam mewujudkan kualitas pelayanan. Diharapkan pustakawan dapat bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga pustakawan lebih memahami mengenai jenis koleksi buku dan tata letak yang ada di perpustakaan sehingga dapat dengan cepat menunjukkan koleksi buku

yang dibutuhkan pengguna.

2. Dalam rangka mendukung terwujudnya perpustakaan yang handal maka diperlukan pustakawan yang memiliki kompetensi yang tinggi baik kompetensi profesional dan kompetensi personal/individu dengan mengadakan pelatihan dan penulisan karya ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Saleh,2017. Membangun Perpustakaan Digital, (Jakarta: Sagung Seto).
- Ardianto, Elvinaro. (2011). Metode Penelitian untuk Public Relations.Bandung: Simbiosa Rekatama Media.
- Arikunto, 2001. Metodologi Penelitian. Jakarta : Gramedia
- Hari Suderadjat, 2005. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK, Bandung: Cipta Lekas Garafika
- Herman, S Rachmana, dan Zen, Zulfiakar. 2016. Etika Kepustakawan. Jakarta
- Hernandono. Kompetensi Pustakawan dan Teknologi Informasi untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Perpustakaan Nasional, dalam Visi Pustaka Vol.10 No.3 – Desember 2016.
- Kismiyati, Titik.(2017). Kompetensi pustakawan perguruan tinggi. Makalah disampaikan pada rapat kerja nasional FPPTI pada tanggal 21 Agustus 2017 di Bogor
- Lasa.Hs. 2016. *Kamus Kepustakawan Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Book Publisher.
- Laksmi Dewi, 2014. Peran Perpustakaan dan Tenaga Perpustakaan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah.
- Moh Nazir, 2016. Metode Penelitian. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia. Indonesia*
- Nugrahani, Romdha. 2017. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Perguruan Tinggi Untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas.” *Warta Perpustakaan Pusat Undip*
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 25 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga
- Poerwadarminta. 2015. Kerja Sama dan Jaringan Perpustakaan. Jakarta : Universitas Terbuka

- Putu Harianja Prayoga, 2015. Andy Malik dan Amanda Sembel, "Evaluasi Ketersediaan Prasarana dan Sarana Fasilitas Pendidikan Berdasarkan Pendekatan Teori Neighborhood Unit (Studi Kasus : Kecamatan Wenang)," *Jurnal Spasial* (online), Volume 1.
- Putra Nofirta, 2017. Pelaksanaan Manajemen Sdm Perpustakaan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Man Kota Sawahlunto.
- Rachman Hermawan S, and Zulfikar Zen. 2006. Etika Kepustakawan: Suatu Pendekatan Terhadap Profesi Dan Kode Etik Pustakawan Indonesia. Cetatakan 1. Jakarta: Sagung Seto.
- Rifngati, Endang. 2016. "Tantangan Pustakawan Perguruan Tinggi Dalam Memberikan Layanan Prima Dengan Berbasis Teknologi Informasi." *Dinamika Penelitian: Media Komunikasi Penelitian Sosial Keagamaan*
- Salmubi. 2015. Membangun kepustakawan Indone-sia: tugas dan tanggung jawab pustakawan professional pada era informasi. Makalah Rapat Kerja dan Seminar Ilmiah Nasional Ikatan Pustakawan Indonesia. Surakarta: 13-15 Nopember.
- Sudarsono, Blasius. 2016. Pendekatan Untuk Memahami Kepustakawan. *Kepustakawan Indonesia : Potensi dan Tantangan*. Jakarta : Kesaint
- Sutarno NS. 2016. Manajemen Perpustakaan Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Sagung Seto
- Sulistyo-Basuki. 2015. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia
- Suwarno, Wiji. 2017. *Perpustakaan & Buku: Wacana Penulisan & Penerbitan*. Jogjakarta
- Sutarno NS. 2006. *Manajemen Perpustakaan : Suatu pendekatan praktik*. Jakarta : Sagung Seto
- Sulistyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, teori dan pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono. 2016. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Ulfah Rulli Hastuti, 2016. Peran Pustakawan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi Melalui Akreditasi Perpustakaan
- Yooke Tjuparmah, 2012. Menejemen Sumber Daya Manusia Di Perpustakaan. Variabel penelitian Kompetensi pengelolaan perpustakaan

Draf Pertanyaan Penelitian (Kuesioner Penelitian)

Nama Informan : Faridah, S.Ars
 Fakultas : Teknik

No	Kompetensi	Jawaban	
		Ya	Tidak
A Kompetensi Profesional			
1	Seorang pustakawan harus mengembangkan dan mengelola layanan informasi yang nyaman, mudah diakses, efektif dari segala biaya, yang sejalan dengan arahan strategis institusi/organisasi	✓	
2	Seorang pustakawan harus memiliki keahlian tentang isi sumber-sumber informasi, serta mampu mengevaluasinya	✓	
3	Seorang pustakawan harus memiliki pengetahuan/keterampilan khusus dalam bidangnya	✓	
4	Seorang pustakawan harus mampu menyediakan pengajaran dan dukungan yang baik untuk pemakai perpustakaan dan layanan informasi	✓	
5	Seorang pustakawan harus mampu menilai kebutuhan pemakai	✓	
6	Seorang pustakawan harus mampu menggunakan teknologi informasi yang tepat untuk pengadaan, pengelahan, dan penyebaran informasi	✓	
7	Seorang pustakawan harus mampu menggunakan pendekatan bisnis dan manajemen yang tepat untuk mengkomunikasikan pentingnya layanan informasi kepada pihak pimpinan		✓
8	Seorang pustakawan harus mampu secara terus menerus memperbaiki layanan informasi untuk merespon perubahan kebutuhan pemakai	✓	
B Kompetensi Personal			
1	Seorang pustakawan harus mampu memiliki pandangan jauh dan luas kedepan	✓	
2	Seorang pustakawan harus mampu melayani pengguna dengan baik, santun dan ramah	✓	
3	Seorang pustakawan harus mampu mencari tantangan dan melihat peluang baru, baik di dalam maupun di luar perpustakaan		✓
4	Seorang pustakawan harus mampu bekerja sama dan beraliansi		✓
5	Seorang pustakawan harus mampu menciptakan lingkungan yang saling mempercayai dan saling menghargai	✓	
6	Seorang pustakawan harus memiliki keahlian berkomunikasi yang efektif	✓	
7	Seorang pustakawan harus mempunyai sifat pemimpin	✓	
8	Seorang pustakawan harus belajar terus menerus dan mempunyai perencanaan karir pribadi	✓	

Informan


 Faridah, S.Ars.....

Draf Pertanyaan Penelitian (Kuesioner Penelitian)

Nama Informan : Syamsir, SP, M.Si

Fakultas : Pertanian

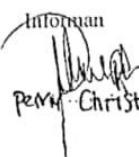
No	Kompetensi	Jawaban	
		Ya	Tidak
A Kompetensi Profesional			
1	Seorang pustakawan harus mengembangkan dan mengelola layanan informasi yang nyaman, mudah diakses, efektif dari segala biaya, yang sejalan dengan arahan strategis institusi/organisas	✓	
2	Seorang pustakawan harus memiliki keahlian tentang isi sumber-sumber informasi, serta mampu mengevaluasinya	✓	
3	Seorang pustakawan harus memiliki pengetahuan/keterampilan khusus dalam bidangnya	✓	
4	Seorang pustakawan harus mampu menyediakan pengajaran dan dukungan yang baik untuk pemakai perpustakaan dan layanan informasi	✓	
5	Seorang pustakawan harus mampu menilai kebutuhan pemakai	✓	
6	Seorang pustakawan harus mampu menggunakan teknologi informasi yang tepat untuk pengadaan, pengelahan, dan penyebaran informasi	✓	
7	Seorang pustakawan harus mampu menggunakan pendekatan bisnis dan manajemen yang tepat untuk mengkomunikasikan pentingnya layanan informasi kepada pihak pimpinan		✓
8	Seorang pustakawan harus mampu secara terus menerus memperbaiki layanan informasi untuk merespon perubahan kebutuhan pemakai	✓	
B Kompetensi Personal			
1	Seorang pustakawan harus mampu memiliki pandangan jauh dan luas kedepan	✓	
2	Seorang pustakawan harus mampu melayani pengguna dengan baik, santun dan ramah	✓	
3	Seorang pustakawan harus mampu mencari tantangan dan melihat peluang baru, baik di dalam maupun di luar perpustakaan	✓	
4	Seorang pustakawan harus mampu bekerja sama dan beraliansi	✓	
5	Seorang pustakawan harus mampu menciptakan lingkungan yang saling mempercayai dan saling menghargai	✓	
6	Seorang pustakawan harus memiliki keahlian berkomunikasi yang efektif	✓	
7	Seorang pustakawan harus mempunyai sifat pemimpin	✓	
8	Seorang pustakawan harus belajar terus menerus dan mempunyai perencanaan karir pribadi	✓	

Informan
Syamsir SP,M.Si

Draf Pertanyaan Penelitian (Koesioner Penelitian)

Nama Informan : Pemmy Kristaan, SE, M.Si
 Fakultas : Ekonomi

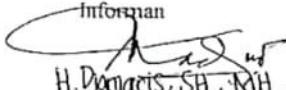
No	Kompetensi	Jawaban	
		Ya	Tidak
A	Kompetensi Profesional		
1	Seorang pustakawan harus mengembangkan dan mengelola layanan informasi yang nyaman, mudah diakses, efektif dari segala biaya, yang sejalan dengan arahan strategis institusi/organisasi	✓	
2	Seorang pustakawan harus memiliki keahlian tentang isi sumber-sumber informasi, serta mampu mengevaluasinya	✓	
3	Seorang pustakawan harus memiliki pengetahuan/keterampilan khusus dalam bidangnya	✓	
4	Seorang pustakawan harus mampu menyediakan pengajaran dan dukungan yang baik untuk pemakai perpustakaan dan layanan informasi		✓
5	Seorang pustakawan harus mampu menilai kebutuhan pemakai	✓	
6	Seorang pustakawan harus mampu menggunakan teknologi informasi yang tepat untuk pengadaan, pengelahan, dan penyebaran informasi	✓	
7	Seorang pustakawan harus mampu menggunakan pendekatan bisnis dan manajemen yang tepat untuk mengkomunikasikan pentingnya layanan informasi kepada pihak pimpinan		✓
8	Seorang pustakawan harus mampu secara terus menerus memperbaiki layanan informasi untuk merespon perubahan kebutuhan pemakai	✓	
B	Kompetensi Personal		
1	Seorang pustakawan harus mampu memiliki pandangan jauh dan luas kedepan	✓	
2	Seorang pustakawan harus mampu melayani pengguna dengan baik, santun dan ramah	✓	
3	Seorang pustakawan harus mampu mencari tantangan dan melihat peluang baru, baik di dalam maupun di luar perpustakaan		✓
4	Seorang pustakawan harus mampu bekerja sama dan beraliansi	✓	
5	Seorang pustakawan harus mampu menciptakan lingkungan yang saling mempercayai dan saling menghargai	✓	
6	Seorang pustakawan harus memiliki keahlian berkomunikasi yang efektif	✓	
7	Seorang pustakawan harus mempunyai sifat pemimpin	✓	
8	Seorang pustakawan harus belajar terus menerus dan mempunyai perencanaan karir pribadi		✓

Informan

 Pemmy Kristaan, SE, M.Si

Draf Pertanyaan Penelitian (Kuesioner Penelitian)

Nama Informan H. Djamaris, SH, MH
 Fakultas : Hukum

No	Kompetensi	Jawaban	
		Ya	Tidak
A Kompetensi Profesional			
1	Seorang pustakawan harus mengembangkan dan mengelola layanan informasi yang nyaman, mudah diakses, efektif dari segala biaya, yang sejalan dengan arahan strategis institusi/organisasi	✓	
2	Seorang pustakawan harus memiliki keahlian tentang isi sumber-sumber informasi, serta mampu mengevaluasinya	✓	
3	Seorang pustakawan harus memiliki pengetahuan/keterampilan khusus dalam bidangnya	✓	
4	Seorang pustakawan harus mampu menyediakan pengajaran dan dukungan yang baik untuk pemakai perpustakaan dan layanan informasi	✓	
5	Seorang pustakawan harus mampu menilai kebutuhan pemakai	✓	
6	Seorang pustakawan harus mampu menggunakan teknologi informasi yang tepat untuk pengadaan, pengelahan, dan penyebaran informasi	✓	
7	Seorang pustakawan harus mampu menggunakan pendekatan bisnis dan manajemen yang tepat untuk mengkomunikasikan pentingnya layanan informasi kepada pihak pimpinan	✓	
8	Seorang pustakawan harus mampu secara terus menerus memperbaiki layanan informasi untuk merespon perubahan kebutuhan pemakai	✓	
B Kompetensi Personal			
1	Seorang pustakawan harus mampu memiliki pandangan jauh dan luas kedepan	✓	
2	Seorang pustakawan harus mampu melayani pengguna dengan baik, santun dan ramah	✓	
3	Seorang pustakawan harus mampu mencari tantangan dan melihat peluang baru, baik di dalam maupun di luar perpustakaan	✓	
4	Seorang pustakawan harus mampu bekerja sama dan berafiliasi	✓	
5	Seorang pustakawan harus mampu menciptakan lingkungan yang saling mempercayai dan saling menghargai	✓	
6	Seorang pustakawan harus memiliki keahlian berkomunikasi yang efektif	✓	
7	Seorang pustakawan harus mempunyai sifat pemimpin	✓	
8	Seorang pustakawan harus belajar terus menerus dan mempunyai perencanaan karir pribadi	✓	

Informan

 H. Djamaris, SH, MH.....

Draf Pertanyaan Penelitian (Kuesioner Penelitian)

Nama Informan : Ariyandi S.Pd, M.Pd
 Fakultas : Sospol

No	Kompetensi	Jawaban	
		Ya	Tidak
A Kompetensi Profesional			
1	Seorang pustakawan harus mengembangkan dan mengelola layanan informasi yang nyaman, mudah diakses, efektif dari segala biaya, yang sejalan dengan arahan strategis institusi/organisasi	✓	✗
2	Seorang pustakawan harus memiliki keahlian tentang isi sumber-sumber informasi, serta mampu mengevaluasinya	✓	
3	Seorang pustakawan harus memiliki pengetahuan/keterampilan khusus dalam bidangnya	✓	
4	Seorang pustakawan harus mampu menyediakan pengajaran dan dukungan yang baik untuk pemakai perpustakaan dan layanan informasi	✓	
5	Seorang pustakawan harus mampu menilai kebutuhan pemakai	✓	
6	Seorang pustakawan harus mampu menggunakan teknologi informasi yang tepat untuk pengadaan, pengelohan, dan penyebaran informasi	✓	
7	Seorang pustakawan harus mampu menggunakan pendekatan bisnis dan manajemen yang tepat untuk mengkomunikasikan pentingnya layanan informasi kepada pihak pimpinan	✓	
8	Seorang pustakawan harus mampu secara terus menerus memperbaiki layanan informasi untuk merespon perubahan kebutuhan pemakai	✓	
B Kompetensi Personal			
1	Seorang pustakawan harus mampu memiliki pandangan jauh dan luas kedepan	✓	
2	Seorang pustakawan harus mampu melayani pengguna dengan baik, santun dan ramah	✓	
3	Seorang pustakawan harus mampu mencari tantangan dan melihat peluang baru, baik di dalam maupun di luar perpustakaan	✓	
4	Seorang pustakawan harus mampu bekerja sama dan beraliansi	✓	
5	Seorang pustakawan harus mampu menciptakan lingkungan yang saling mempercayai dan saling menghargai	✓	
6	Seorang pustakawan harus memiliki keahlian berkomunikasi yang efektif	✓	
7	Seorang pustakawan harus mempunyai sifat pemimpin	✓	
8	Seorang pustakawan harus belajar terus menerus dan mempunyai perencanaan karir pribadi	✓	

Informan

 ARIYANDI SAPUTRA.

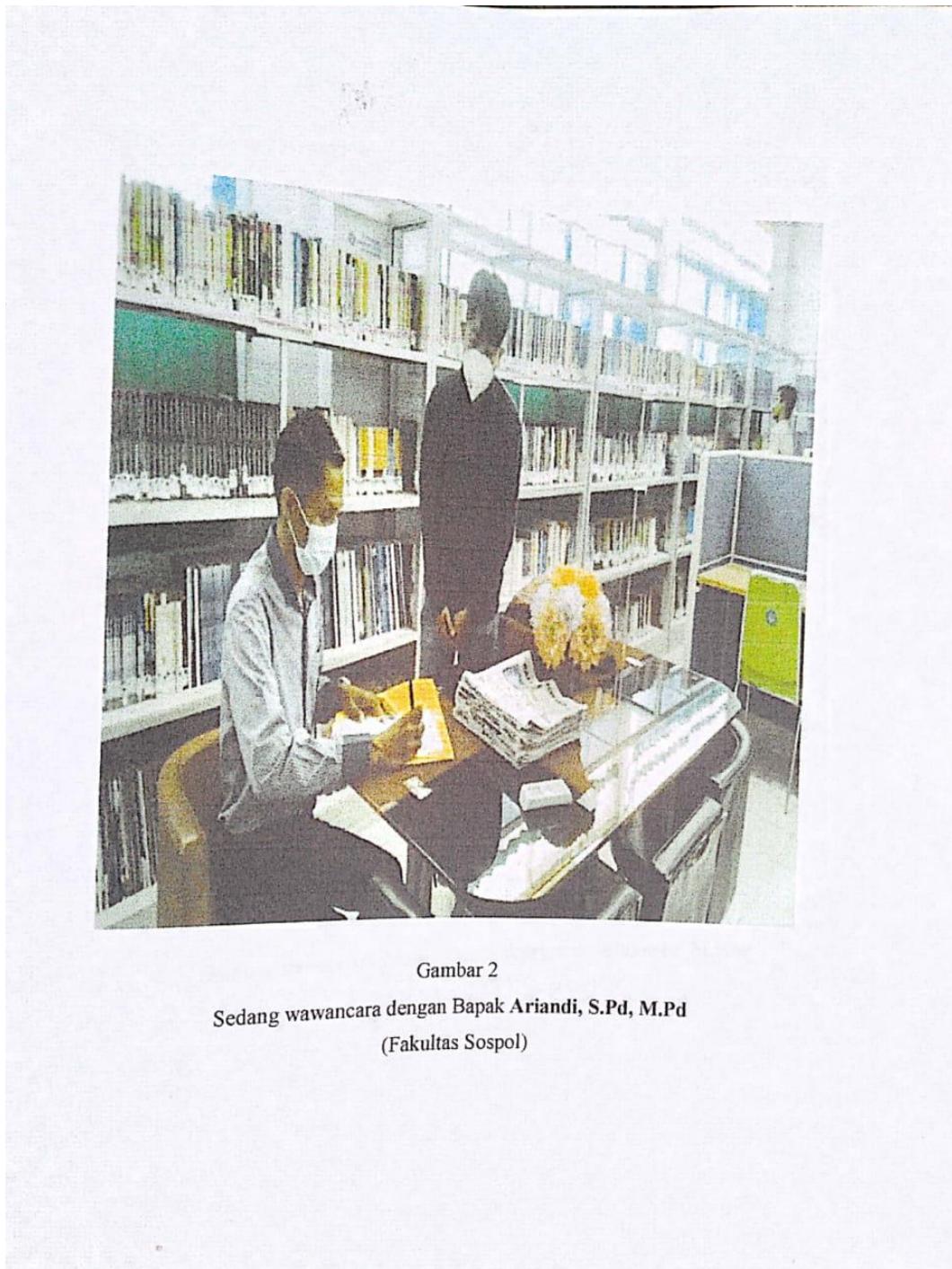


Gambar 1
Sedang wawancara dengan Ibu Faridah, S.Ars
(Fakultas Tehnik)



Gambar 3

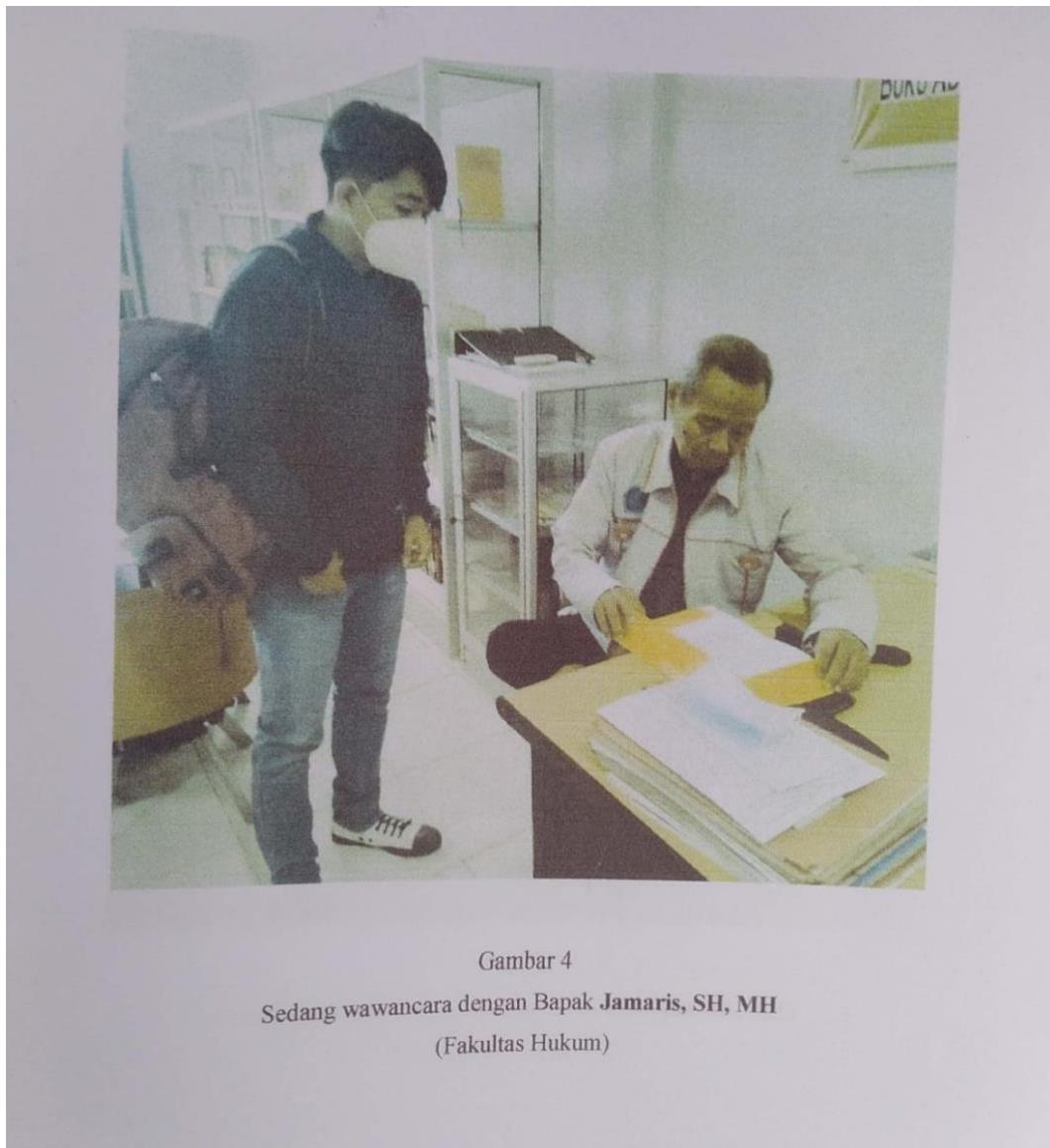
Sedang wawancara dengan Bapak Apriyanto Alhamad, M.Kom
(Fakultas Ilmu Komputer)



Gambar 2
Sedang wawancara dengan Bapak Ariandi, S.Pd, M.Pd
(Fakultas Sospol)



Gambar 5
Sedang wawancara dengan Ibu Pemy Kristaan, SE, M.Si
(Fakultas Ekonomi)



ABSTRAK

VICKY DWINANDA KASIM. E2116114. ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA KEPERPUSTAKAAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN (STUDI DI KAMPUS UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sumber daya manusia keperpustakaan dalam meningkatkan mutu pendidikan (Studi di Kampus Universitas Ichsan Gorontalo). Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode survei. Penelitian ini menggunakan informan dan wawancara sebagai alat pengumpulan data pokok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional pustakawan di Universitas Ichsan Gorontalo sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan serta manajemen dalam pengelolaan perpustakaan, walaupun dalam kondisi bahwa pustakawan tidak memiliki pendidikan dengan latar pendidikan kepustakaan dan tidak memiliki sertifikat nasional sebagai pustakawan profesional. Kompetensi personal pustakawan dengan kepuasan pengguna pada layanan referensi menunjukkan kepuasan pengguna terhadap fasilitas dan ketersediaan koleksi di ruang referensi. Hal itu karena informasi yang tersedia di ruang referensi sesuai dengan keinginan pengguna.

Kata kunci: kompetensi, perpustakaan, pustakawan, mutu pendidikan



ABSTRACT

VICKY DWINANDA KASIM. E2116114. HUMAN RESOURCES ANALYSIS OF LIBRARY IN IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION (STUDY AT THE CAMPUS OF UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO)

This study aims to analyze the human resources of libraries in improving the quality of education (Study at the Campus of Universitas Ichsan Gorontalo). This type of research in this study is qualitative research using a survey method. This study employs informants and interviews as a means of primary data collection. The results of the study indicate that the professional competence of librarians at the University of Ichsan Gorontalo has met the knowledge and skills as well as management in libraries, although in the condition that the librarians do not have an education with a library education background and do not have a national certificate of professional librarians. The librarian's competence with user satisfaction in reference services shows user satisfaction with the facilities and availability of collections in the reference room. This is because the information available in the reference room is following the wishes of the users.

Keywords: competence, library, librarian, quality of education



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**



LEMBAGA PENELITIAN
Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3136/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Perpustakaan Universitas Ichsan Gorontalo

di,-

Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D

NIDN : 0911108104

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Vicky Dwinanada Kasim

NIM : E2116114

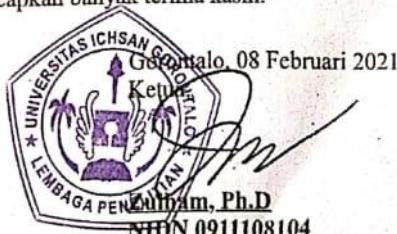
Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

Judul Penelitian : ANALISIS SDM KEPERPUSTAKAAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI R.I
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
UPT. PERPUSTAKAAN**

Surat Keputusan Mendiknas RI No. 84/D/O/2001
Jl. Ahmad Nadjamudin No. 17 Telp.(0435) 829975 Fax. (04350 829976)Gorontalo

SURAT KETERANGAN

Nomor: 12/ SKKI/ Perpus- PUSAT/ UNISAN/X/2021

Berdasarkan Surat dari Lembaga Penelitian (LEMLIT) Universitas Ichsan Gorontalo Nomor: 3136/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2021, maka dengan ini menerangkan:

Nama	:	Vicky Dwinanda Kasim
NIM	:	E2116114
Fakultas	:	Ekonomi
Program Studi	:	Manajemen

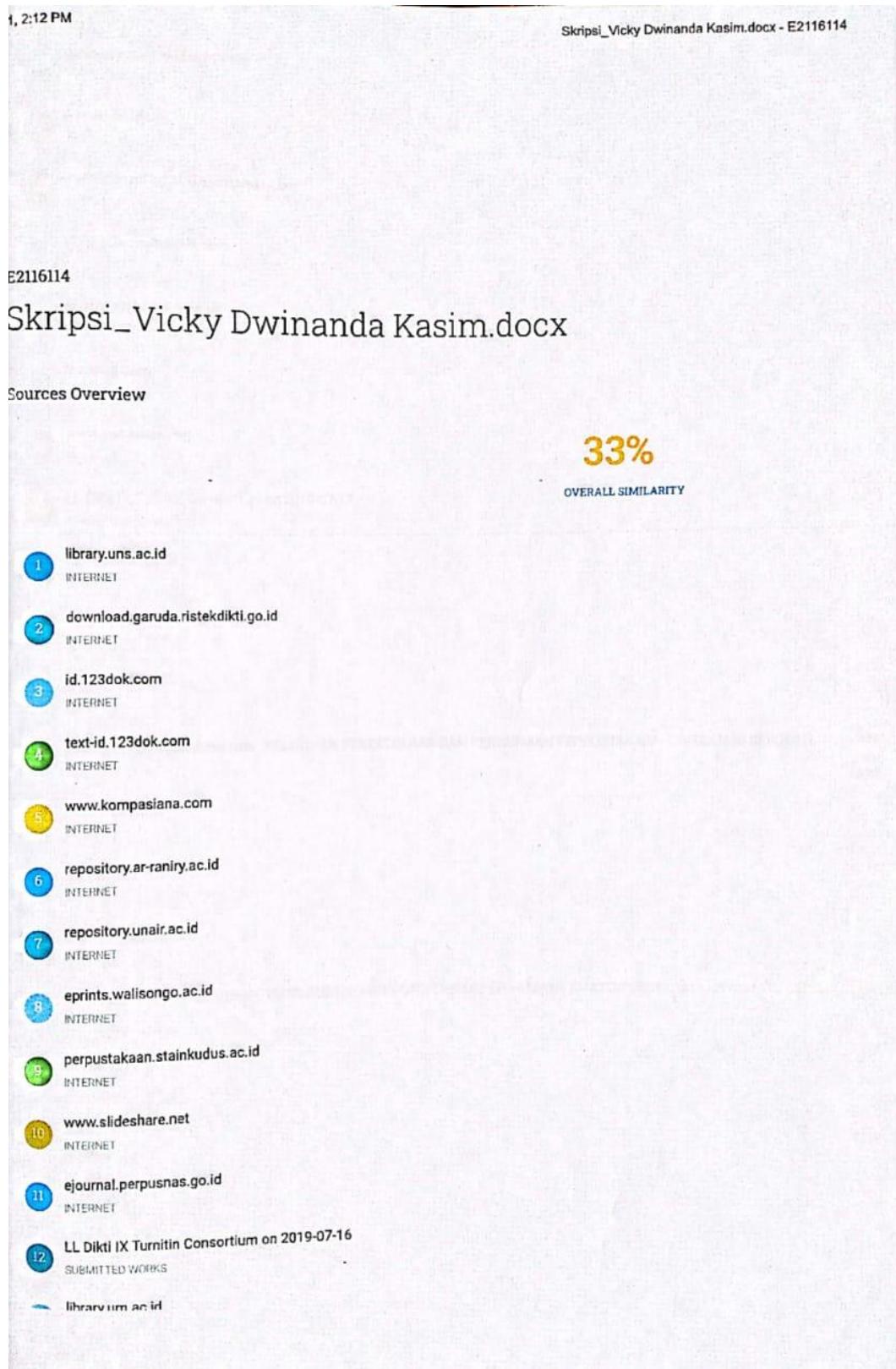
Benar- benar telah melakukan penelitian di Perpustakaan Universitas Ichsan Gorontalo dengan judul penelitian " Analisis SDM Keperpustakaan dalam Meningkatkanb Mutu Pendidikan"

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 5 Oktober 2021

Kepala Perpustakaan
Universitas Ichsan Gorontalo





1, 2:12 PM		Skripsi_Vicky Dwinanda Kasim.docx - E2116114
23	suherminasep.blogspot.com	INTERNET
24	unisan.ac.id	INTERNET
25	makalahnyafikri.files.wordpress.com	INTERNET
26	www.tribunnewswiki.com	INTERNET
27	journal.stainkudus.ac.id	INTERNET
28	fr.scribd.com	INTERNET
29	www.kombinasi.net	INTERNET
30	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17	SUBMITTED WORKS
31	jurnal.untan.ac.id	INTERNET
32	nurdewisetyowati.blogspot.com	INTERNET
33	repository.ung.ac.id	INTERNET
34	Anwar Ismail, Rijal Muharram. "PELATIHAN PENGELOLAAN DAN PENGUNAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH DI SEKOLAH DASAR NEGERI	CROSSREF
35	jimfeb.ub.ac.id	INTERNET
36	repository.helvetia.ac.id	INTERNET
37	kepk.fk.unpad.ac.id	INTERNET
38	Kurniasih Yuni Pratiwi. "KOMPETENSI PUSTAKAWAN UNIVERSITAS BRAWIJAYA YANG DIPERSYARATKAN MAMPU BERSAING DALAM	CROSSREF
39	emithree.blogspot.com	INTERNET
40	www.fpptma.or.id	INTERNET
41	repository.um.ac.id	INTERNET
42	singgiharyo.blogspot.com	INTERNET

11, 2:12 PM

repository.uin-suska.ac.id
INTERNET

rludifkunjani.wordpress.com
INTERNET

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

Excluded sources:

- None



**DAFTAR RIWAYAT HIDUP
(CURRICULUM VITAE)**

**DATA PRIBADI :**

Bahwa yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Lengkap	:	Vicky Dwinanda Kasim
Umur	:	21 Tahun
Tempat, Tanggal Lahir	:	Gorontalo 22-06-1997
Bangsa	:	Indonesia
Jenis Kelamin	:	Laki-Laki
Agama	:	Islam
Status	:	Belum Menikah
Tempat tinggal sekarang	:	Gorontalo /Kel.wumialo /Jl.Jeruk /Kec.Kota tengah
Email	:	vickyndnanda62@gmail.com
Nomor contac	:	085256252980

KEMAMPUAN

Mengoperasikan computer & mampu bekerja dengan team

RIWAYAT PENDIDIKAN :

- SD : SDN 88 KOTA SELATAN TAHUN 2009
- SMP : SMP NEGERI 6 KOTA GORONTALO TAHUN 2012
- SMA/SMK/MA : SMK NEGERI 5 KOTA GORONTALO TAHUN 2015

PENGALAMAN KERJA :

- Pernah bekerja di Perusahaan biro perjalanan (Travel) di bagian Reservasi dari tahun 2016 s/d 2017.

Gorontalo, september 2020
Saya Yang Bersangkutan

(Vicky Dwinanda Kasim)