

**MOTIVASI KERJA PUSTAKAWAN LULUSAN NON ILMU  
PERPUSTAKAAN DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN  
KABUPATEN TAKALAR**

**Ayu Trysnawati<sup>1</sup>, Alda Asmiranda<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>[ayu.trysnawati@uin-alauddin.ac.id](mailto:ayu.trysnawati@uin-alauddin.ac.id), <sup>2</sup>[aldaasmiranda2@gmail.com](mailto:aldaasmiranda2@gmail.com),

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

**Abstract**

This article examines the work motivation of non-library science graduate librarians at the Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar. The purpose of this study is to determine the factors that drive the work motivation of non-library science graduate librarians and to find out the obstacles faced by non-library science graduate librarians at the Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar in increasing work motivation. The type of research used is descriptive with qualitative methods. The results showed that the motivating factors for librarian motivation in working at the Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar were salary, job security, social conditions, awards and opportunities to work. While the obstacles faced by non-library science graduate librarians in increasing work motivation are obstacles to dealing with users, obstacles to working as a librarian, obstacles to technology, and constraints to library collections.

**Keywords:** Motivation; non-library science librarian.

**Abstrak**

Artikel penelitian ini mengkaji tentang motivasi kerja pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor yang mendorong motivasi kerja pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan dan mengeahui kendala yang dihadapi pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar dalam meningkatkan motivasi kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendorong motivasi pustakawan dalam bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar yaitu adanya gaji, keamanan kerja, kondisi sosial, penghargaan dan kesempatan untuk bekerja. Sedangkan kendala yang dihadapi pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan dalam meningkatkan motivasi kerja adalah kendala menghadapi pemustaka, kendala bekerja sebagai seorang pustakawan, kendala terhadap teknologi, dan kendala terhadap koleksi perpustakaan.

**Kata Kunci:** Motivasi; Pustakawan Non Ilmu Perpustakaan

## A. Pendahuluan

Perpustakaan sebagai pusat informasi berperan untuk mengatur, mengelola, menyimpan, dan mengumpulkan koleksi bahan pustaka yang beragam, terpercaya, dan menarik agar dapat memenuhi kebutuhan informasi pemustakanya.<sup>1</sup> Selain itu perpustakaan juga dapat diartikan sebagai gedung yang digunakan untuk menyimpan buku dan terbitan lain yang disimpan untuk digunakan oleh pemustaka dalam pengaturan tertentu dan bukan untuk dijual.<sup>2</sup> Perpustakaan memiliki banyak jenis salah satunya adalah perpustakaan umum. Perpustakaan Umum diibaratkan sebagai universitas masyarakat yang artinya perpustakaan umum adalah lembaga pendidikan yang demokratis, menyediakan sumber informasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat tanpa membedakan pekerjaan, pendidikan dan sebagainya.<sup>3</sup>

Pustakawan merupakan seseorang yang telah menempuh pendidikan dan memiliki kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dan mengikuti latihan kepustakawan sehingga mempunyai kemampuan di bidang kepustakawanan, memiliki tanggung jawab mengelola dan melayani pemustaka. Pustakawan juga harus mempunyai dorongan bekerja agar kegiatan utama perpustakaan dapat berjalan dengan baik dan normal. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam hati seseorang disengaja atau tidak disengaja untuk melakukan suatu kegiatan dan bertujuan untuk bergerak dan melakukan sesuatu agar bisa dicapai dengan tujuan yang diinginkan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reni Puspita, “ Motivasi Kerja di Perpustakaan Bagi Pustakawan Non Ilmu Perpustakaan: Studi Kasus Perpustakaan Kementerian Kesehatan RI ”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

---

<sup>1</sup>Wiji Suwarno, *Dasar-dasar Ilmu Perpustakaan: Sebuah pendekatan Praktis*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2007 M), h.17.

<sup>2</sup>Hartono, *Dasar-dasar Manajemen Perpustakaan Dari Masa ke Masa*. (UIN Maliki Press, 2015 M), h.26.

<sup>3</sup>Sutarno NS, 2004. *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta:Sagung Seto, 2004 M), h.32.

motivasi pustakawan merupakan motivasi intrinsik yaitu keinginan dari dalam dirinya sebagai pengabdian kepada aparatur negara, pengembangan intelektual bidang perpustakaan dan sebagai penjenjang karir. Persamaan dengan penelitian ini membahas tentang fakto-faktor pendorong motivasi kerja dan perbedaannya, penulis membahas tentang kendala yang dihadapi pustakawan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Sedangkan artikel Ilmiah yang relevan dengan penelitian ini berjudul “Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Politeknik Pertanian Universitas Andalas Payakumbuh” yang di susun oleh Erik Septian Chandra dan Elva Rahmah. Artikel ini diterbitkan oleh Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Kearsipan. Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui motivasi kerja pustakawan perpustakaan Politani, Untuk mengetahui bentuk-bentuk motivasi yang diberikan pemimpin perpustakaan Politani, dan untuk mengetahui kendala dalam memotivasi kerja pustakawan di perpustakaan politani. Hasil penelitiannya yaitu motivasi kerja pustakawan Perpustakaan Politani masih belum baik, terlihat dari koleksi yang tidak tersusun rapi, kurangnya kedisiplinan pustakawan dalam memanfaatkan jam kerja dan sering terjadi pemustaka yang mengantri lama untuk mendapatkan informasi tidak tersusun rapi, kurangnya kedisiplinan pustakawan dalam memanfaatkan jam kerja dan sering terjadi pemustaka yang mengantri lama untuk mendapatkan informasi, bentuk-bentuk motivasi yang diberikan pimpinan Perpustakaan Politani kepada pustakawan adalah motivasi ekstrinsik yang berupa hadiah, yaitu berupa honor tambahan sewaktu pustakawan, ) kendala dalam memotivasi pustakawan, yaitu sulit untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, karena keinginan setiap individu tidak sama, kemampuan Perpustakaan Politani terbatas dalam menyediakan fasilitas dan pimpinan perpustakaan sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu pustakawan.

Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri (intrinsik) atau berasal dari luar(ekstrinsik). Motivasi kerja yang asalnya dari dalam diri seseorang dapat mempengaruhi perilaku atau tindakannya seperti: prestasi, tanggung jawab, kemajuan, kemauan sendiri. Sedangkan motivasi kerja yang asalnya dari luar bisa memotivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik seperti: gaji,

keamanan kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, kualitas hubungan dengan atasan. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa hasil usaha pustakawan tersebut dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang perpustakaan. Pustakawan tersebut mendapatkan ilmu dan dapat dimanfaatkan dengan mengikuti kegiatan pelatihan (diklat) bidang ilmu perpustakaan yang sering di adakan. Selain itu, pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar juga sering menghadiri pelatihan kepustakawanan dan seminar-seminar bidang ilmu perpustakaan guna menambah pengetahuan dan pengalaman dalam mengelola perpustakaan. Bagian SDM dan jaringan perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar memiliki peran penting dalam pengembangan pengetahuan maupun keterampilan pustakawan guna meningkatkan kompetensi pustakawan khususnya pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan.

Selain itu, salah satu hal yang menarik di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar yaitu banyaknya pustakawan di perpustakaan tersebut yang bukan lulusan dari jurusan ilmu perpustakaan. Namun, pustakawan berhasil menjadi seorang pustakawan mempunyai kualitas yang baik dalam mengaplikasikan ilmunya di perpustakaan. Adapun alasan lulusan non ilmu perpustakaan mempunyai keinginan bekerja di perpustakaan yaitu adanya keinginan dari dalam diri sendiri, panggilan jiwa, bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan pengembangan intelektual yang dimiliki dan cinta apapun yang berhubungan dengan informasi. Dengan demikian peneliti memutuskan untuk mengkaji motivasi kerja pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar khususnya faktor yang mendorong motivasi dan kendala yang dihadapi pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan.

Artikel ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif adalah dimana diusahakan untuk mencari gambaran dan penjelasan mengenai permasalahan yang dibahas.<sup>4</sup> Selain itu, peneliti juga menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Peneliti juga menjadi

---

<sup>4</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2010 M), h.14.

alat pengumpulan data utama, karena peneliti adalah manusia dan hanya manusia yang bisa berhubungan dengan responden atau objek lainnya, serta mampu memahami hubungan dengan realita di lapangan.<sup>5</sup>

## **B. Tinjauan Teoritis**

### **1. Motivasi**

Motivasi berasal dari Bahasa Latin, yakni, “*movere*”, artinya “bergerak” (*to move*). Motivasi yaitu menginspirasi seseorang untuk melakukan aktivitas karena mereka merasa perlu untuk memenuhi kebutuhan, ketika kebutuhan mereka terpenuhi, motivasi mereka akan berkurang. Mencapai tujuan tertentu juga membutuhkan motivasi, tapi jika tujuan sudah tercapai biasanya motivasi akan berkurang, sehingga ketika kebutuhan atau tujuan baru muncul, maka motivasi juga berkembang pada saat itu.

Motivasi sebagai proses yang membuat orang terpengaruh sehingga dapat mendorong seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah diberikan. Motivasi juga bias diartikan sebagai dorongan yang mengacu pada tekanan yang diperlukan untuk memenuhi kondisi menjaga kehidupan. Motivasi kerja adalah motivasi terjadi di lingkungan kerja yang terdapat dalam organisasi. Keberhasilan dan kegagalan perpustakaan biasanya berkaitan dengan motivasi untuk pekerja perpustakaan.

Berdasarkan penjelasan tentang motivasi kerja peneliti dapat menarik kesimpulan motivasi kerja merupakan semangat bagi karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan untuk membangkitkan semangat kerja yang menjadi tumpuan seseorang melakukan beberapa pekerjaan.

### **2. Faktor Yang Mendorong Motivasi**

Motivasi merupakan proses dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berikut ini uraian faktor yang mendorong motivasi kerja seseorang menurut Abraham Maslow, Herzberg, dan Clayton Alderfer, sebagai berikut:

#### **a. Gaji**

Gaji merupakan salah satu kebutuhan dalam berorganisasi. Organisasi dapat

---

<sup>5</sup>Sulistyo-Basuki, *Metode Penelitian*. (Jakarta: Wedatama Widya Sastra, 2006 M), h. 151.

memotivasi pegawai dengan memberikan kompensasi yang realistis untuk meningkatkan efisien kerja. Imbalan moneter berupa gaji dan tunjangan merupakan alat yang dapat mengoptimalkan kepuasan pegawai dan memotivasi mereka untuk berbuat lebih baik

b. Kondisi dan Keamanan Kerja

Kondisi kerja mempengaruhi moral kerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan harus memberi rasa aman dan menarik. Dengan memperhatikan ruangan kerja yang aman dan menarik. Dengan memperhatikan ruang dan fasilitas kerja yang memadai. Mengenai keamanan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial disebabkan adanya hubungan antara atasan dan bawahan, begitu pula sebaliknya hubungan antara karyawan dengan lingkungan sosial tempat mereka bekerja. Komunikasi merupakan salah satu elemen yang penting yang harus diperhatikan dalam menciptakan kondisi kerja yang efektif. Komunikasi dapat berlangsung secara lisan dan tertulis. Komunikasi yang efektif antara supervisor dan karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja. Kondisi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah sudut pandang seseorang, baik positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

d. Penghargaan dan Pengakuan

Salah satu aspek yang penting dari motivasi adalah kebutuhan untuk mengakui, ini bisa dalam bentuk surat terima kasih dan surat. Pengakuan membangun harga diri dan mendorong setiap karyawan. Bentuk pengakuan lainnya ialah mendengarkan apa yang dikatakan karyawan kepada atasan mereka.

e. Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri yaitu pengembangan karir dalam bentuk promosi posisi dan promosi yang lebih tinggi akan menjadi pendorong semangat kerja pegawai. Bekerja tanpa berharap untuk bias meraih kemajuan tidak dapat menjadi motto atau pendorong untuk berprestasi. Maka selain bisa memotivasi kerja, anda juga bisa berprestasi sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu. Sehingga dapat dilihat bahwa pendidikan adalah mempermudah

dalam menjalankan tugas karyawan

### **3. Pustakawan**

Kata pustakawan berasal dari kata “pustaka”. Dengan demikian penambahan kata “wan” diartikan sebagai orang yang pekerjaannya atau profesinya yang berkaitan dengan dunia bahan pustaka. Dalam bahasa Inggris Pustakawan disebut sebagai “*Librarian*” yang juga terkait erat dengan kata “*library*”. Pustakawan non ilmu perpustakaan ialah mereka yang menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin dan hanya memerlukan keterampilan dasar.<sup>6</sup>

Dalam perkembangan selanjutnya, walaupun esensi pekerjaannya sama yaitu mengelola informasi, ahli dokumen, ahli informasi, pengelola informasi, dan yang lainnya, istilah pustakawan diperkaya dengan istilah lainnya. Menurut UU No 43 Tahun 2007 mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan pustakawan adalah orang yang memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengelolaan dan layanan di perpustakaan.<sup>7</sup>

Berdasarkan pengertian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pustakawan merupakan orang yang bekerja di perpustakaan dan memiliki pengetahuan pelatihan dibidang ilmu perpustakaan. Sedangkan pustakawan non ilmu perpustakaan merupakan tenaga pengelola perpustakaan yang bersifat rutin dan hanya memiliki keterampilan

### **C. Pembahasan**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diperoleh dari informan kami, ada beberapa hal yang menarik, berikut hasil wawancara tersebut.

#### **1. Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Kerja Pustakawan Lulusan Non Ilmu Perpustakaan**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dorongan semangat kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar merupakan hal yang sangat penting dalam rangka menyediakan layanan informasi kepada

---

<sup>6</sup>Karmidi Martoatmodjo, *Materi Pokok Pelayanan Bahan Pustaka*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2006 M), h.6.

<sup>7</sup>Undang-undang Republik Indonesia Nomor .43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan; Jakarta.

pemustaka. Motivasi kerja yang bagus juga akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya, jika suatu lembaga tidak memperhatikan faktor-faktor pendorong motivasi kerja, maka lembaga tidak akan mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan efisien. Dalam hal ini faktor yang dapat mendorong motivasi kerja pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar sebagai berikut:

Rapida, yang merupakan pustakawan lulusan Sarjana Manajemen mengatakan bahwa “gaji salah satu faktor yang pendorong motivasi kerja saya untuk memenuhi kebutuhan fisik saya dan keluarga”. Selain itu, Erni yang juga salah seorang pustakawan lulusan Sarjana Manajemen mengatakan bahwa “tujuan saya bekerja salah satunya ialah mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga”.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pemberian gaji sudah sesuai dan tidak ada keluhan, adapun tunjangan insentif lainnya merupakan pelengkap untuk mendorong semangat motivasi kerja pustakawan bagi pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan.

Keamanan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja. Hal ini berkaitan dengan kebutuhan alamiah untuk melindungi diri dari kecelakaan. Beberapa faktor kebutuhan rasa aman dalam bekerja, diantaranya adalah fasilitas ditempat kerja. Zainuddin yang merupakan Kepala Bidang mengatakan bahwa “Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam bekerja ialah keamanan saat bekerja, banyak pegawai yang berhenti salah satu akibatnya ialah ketidak nyamanan dalam bekerja”. Selain itu Amran juga mengatakan bahwa “setiap lembaga atau instansi sudah pasti menjamin keamanan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, jadi dari segi keamanan sudah terpenuhi”. Dari pemaparan informan dapat disimpulkan bahwa kondisi dan keamanan juga mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

Salah satu aspek yang penting dari motivasi adalah kebutuhan untuk mengakui, ini bisa dalam bentuk surat terima kasih dan surat. Rapida mengatakan bahwa “untuk penghargaan yang kami terima jika pencapaian kita berhasil, biasanya kita mengadakan syukuran diperpustakaan dan kami membagi tugas

makanan apa yang akan dibawa”. Sama halnya dengan Zainuddin mengatakan bahwa “dalam pencapaian yang diterima kita mendapatkan penghargaan sesama pustakawan atau teman kerja guna menjalin keakraban agar kedepannya berjalan dengan baik dan lancar”.

Dari pemaparan informan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya perhatian atau respon baik yang diberikan oleh sesama pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan maupun kepala dinas perpustakaan. Adanya kegiatan syukuran yang dilakukan diperpustakaan sebagai salah satu bentuk mempererat tali kebersamaan dan kekompakan untuk mencapai tujuan dimasa depan.

Aktualisasi diri yaitu pengembangan karir dalam bentuk promosi posisi dan promosi yang lebih tinggi akan menjadi pendorong semangat kerja pegawai. Bekerja tanpa berharap untuk bias meraih kemajuan tidak dapat menjadi motto atau pendorong untuk berprestasi. Zainuddin mengatakan bahwa “saya ingin mengembangkan intelektual saya dalam bidang perpustakaan”. Selain itu Amran juga memaparkan: “saya melihat potensi pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan untuk kedepannya lebih baik dibandingkan jabatan fungsional lainnya”. Berdasarkan pemaparan informan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar salah satunya disebabkan oleh pengembangan intelektual dalam bidang perpustakaan sebagai penjenjang karir.

Menurut para ahli menjelaskan bahwa faktor pendorong motivasi kerja adalah gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, kebutuhan sosial, penghargaan dan pengakuan, serta kesempatan untuk berkembang. Hal ini tentunya sesuai dengan hasil wawancara dan observasi langsung peneliti melihat faktor yang paling mendorong motivasi kerja pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan ialah adanya gaji dan tunjangan akan tetapi kondisi kerja, keamanan kerja, kebutuhan sosial, penghargaan dan pengakuan serta kesempatan untuk berkembang juga merupakan faktor pendorong motivasi pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Takalar untuk bekerja.

## **2. Kendala Yang Dihadapi Pustakawan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja**

Dalam melakukan sebuah pekerjaan pasti akan menemukan kendala. Sudah menjadi tugas seorang pustakawan untuk memberikan pelayanan kepada pemustaka untuk membantu mereka menemukan informasi yang dibutuhkan. Seperti pada wawancara dengan informan sebagai berikut:

### **a. Kendala menghadapi pemustaka**

Erni Yunitasari mengatakan bahwa “pada awalnya saya bekerja dibagian pelayanan, jadi saya sudah terbiasa akan tetapi pada penelusuran informasi biasa terkendala karena masih manual jadi untuk mencari koleksi biasanya lama dan kadang juga koleksi tidak didapat”. Selain itu Amran juga mengatakan bahwa “tentu ada kendala dan kami akan memepbaiki kemampuan kami terkhusus dalam melayani pemustaka pada penelusuran informasi”

Dari pemaparan informan dapat disimpulkan bahwa pustakawan non ilmu perpustakaan sudah terbiasa dalam menghadapi pemustaka, akan tetapi hal tersebut membuat pustakawan untuk terus belajar dan tetap memaksimalkan pelayanan kepada pemustaka.

### **b. Kendala bagi seorang pustakawan**

Amran mengatakan bahwa “saya bekerja pada bagian pengembangan dan kegemaran membaca, kendala yang dihadapi yaitu pada saat berkunjung ke desa-desa agak kesulitan dalam mengawasi pemustaka karena karakter yang berbeda antara pemustaka di kota dan didesa”. Selain itu, Erni Yunitasari memaparkan hal yaitu “saya terkenda dalam pengklasifikasian karena saya bukan jurusan ilmu peprustakaan, akan tetapi saya tetap belajar dan memaksimalkan sebaik mungkin setiap pekerjaan yang ssaya lakukan”. Dari hasil wawancara informan diatas dapat disimpulkan bahwa kendala yang dihadapi pustakawan yaitu ilmu yang belum maksimal mengenai klasifikasi bahan pustaka.

### **c. Kendala Terhadap Teknologi**

Rapida mengatakan bahwa “kalau saat ini butuh tenaga TI yang memahami tentang teknologi sehingga dalam pemanfaatan media sosial masyarakat lain dapat mengetahui tentang Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar agar

informasi promosi perpustakaan dapat diterima dengan baik oleh masyarakat”. Selain itu, Erni Yunitasari memaparkan bahwa “betul saya masih kurang paham tentang TI akan tetapi apapun kendala saya dalam hal itu saya akan bertanya kepada yang lebih ahli atau yang punya pengetahuan lebih dibanding saya”. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa menghadapi teknologi ialah kurangnya sumber daya manusia yang menguasai tentang teknologi, terutama pada sistem promosi perpustakaan pada sosial media. Namun demikian pustakawan tetap belajar an bertanya kepada sesama pustakawan.

#### d. Kendala Terhadap Koleksi Perpustakaan

Erni Yunitasari dan Rapida mengatakan bahwa kendal terhadap koleksi perpustakaan “yaitu kurangnya anggaran untuk pembelian koleksi untuk pemenuhan kebutuhan pemustaka sehingga biasa pemustaka mencari buku biasanya tidak ada atau belum ada diperpustakaan”. Selain itu, Zainuddin juga mengatakan bahwa “ya ada koleksi yang sudah bertahun-tahun di rak dan sudah tidak dibutuhkan oleh pemustaka itu mengakibatkan sulitnya penelusuran koleksi karena terlalu banyak”. Dari hasil wawancara diatas dapat menyimpulkan bahwa kendala utama pada koleksi perpustakaan adalah masalah anggaran yang tidak mencukupi. Belum digudangkan buku-buku dirak sehingga pada pencarian koleksi terjadi kendala menghabiskan waktu yang lama.

### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada dua hal yang diperoleh yaitu: Faktor pendorong motivasi kerja pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar yaitu tunjangan, gaji, serta kesempatan untuk berkembang. Untuk mengembangkan perpustakaan, pustakawan mempunyai kendala yaitu kurangnya fasilitas untuk menunjang kegiatan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar. Kendala yang dihadapi pustakawan lulusan ilmu perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar yaitu kendala terhadap pemustaka, kendala kerja seorang pustakawan, kendala terhadap teknologi, dan kendala terhadap koleksi perpustakaan. Pada kendala tersebut kurangnya sumber daya manusia dalam bidang keahlian teknologi sehingga menghambat promosi

perpustakaan, kurangnya anggaran berpengaruh pada proses pengadaan bahan pustaka, sehingga dapat memenuhi keinginan pemustaka.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hartono. 2015. *Dasar-dasar Manajemen Perpustakaan Dari Masa ke Masa*. UIN Maliki Press.
- Karmidi Martoatmodjo. 2006. *Materi Pokok Pelayanan Bahan Pustaka*, Jakarta: Universitas Terbuka
- Suwarno, Wiji. 2007. *Dasar-dasar Ilmu Perpustakaan: Sebuah pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Sutarno, NS. 2004. *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Sagung Seto.
- Sulistyo-Basuki. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor .43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan: Jakarta.