

PERAMPINGAN EFEKTIF KERJA PUSTAKAWAN MENURUT KONSEP LEAN THINKING

Lolytasari*

Pengutipan: Lolytasari. (2014). Perampingan efektif kerja pustakawan menurut konsep lean thinking. *Jurnal Ilmu Perpustakaan & Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, Vol. 2 No. 2, hlm. 109-116.

* Pustakawan FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Email: loly.bara@gmail.com

ABSTRACT

The publication of Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja as the new regulation in UIN Syarif Hidayatullah led to downsizing of work units in this Islamic university, unexceptional in the faculty libraries. The objective of this study is to define the concept of 'lean thinking'. Its main concept is to eliminate 'wasting' in each unit in the university. Lean thinking was implemented by Taiichi Ohno, the owner of Toyota in Japan. It is then the paper will discuss about lean thinking concept that is implemented in this particular university.

KEY WORDS: Lean, Lean thinking, Organisasi perpustakaan

1. PENDAHULUAN

Lean Thinking atau pemikiran efisiensi sudah merambah ke dunia birokrasi. Di mana pemerintah akan merencanakan memangkas (*lean*) jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 1,2 juta pegawai. Saat ini jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 4,7 juta pegawai, sehingga jika dikurangi 1,2 juta tersebut maka akan menjadi 3,5 juta pegawai. Hal ini disebabkan gemuknya jumlah pegawai yang ada di pemerintahan dan di sisi lain hanya 5% saja dari total Pegawai Negeri Sipil yang bisa bekerja (Kantor Berita Politik RMOL.co). Dengan kata lain birokrasi belum efektif dan malah terkesan membuang-buang anggaran (*waste*) untuk tugas dan fungsi yang seringkali tumpang tindih (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2013:1).

Banyaknya Pegawai Negeri Sipil diiringi juga banyaknya satuan kerja (satker) dalam organisasi pemerintah. Pemecah rekor terbanyak satker dalam organisasi pemerintahan adalah Kementerian Agama (Kemenag). Saat ini satker Kemenag memiliki 4.484 satker. Jumlah ini membuat Kemenag memecahkan rekor sebagai satker terbanyak di Indonesia bahkan di dunia. Atas kondisi ini menurut Menteri Agama, Kemenag merasa harus melakukan perampingan (Republika Online, 2014).

Salah satu satker yang mengalami perampingan di bawah Kemenag adalah Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAIN) diantaranya adalah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta atau sering disebut dengan UIN Jakarta. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja (Ortaker) resmi

disahkan sebagai ortaker baru di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Kemudian dilanjutkan dengan terbitnya Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2014 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta tanggal 10 Juli 2014 sebagai statuta baru.

Dengan terbitnya statuta baru ini maka statuta lama yakni Keputusan Menteri Agama Nomor 477 tahun 2003 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta beserta Peraturan Perubahannya dicabut dan dinyatakan tidak berlaku (PMA No. 17 tahun 2014:48). Statuta Universitas adalah peraturan dasar pengelolaan Universitas yang digunakan sebagai landasan penyusunan peraturan dan prosedur operasional di Universitas (PMA No. 17 tahun 2014:3).

Dengan ditetapkan ortaker dan statuta baru, ada beberapa perubahan sejumlah struktur, nomenklatur dan tata kerja. Di antaranya adalah satker Perpustakaan. Di dalam statuta lama UIN Jakarta yang tercantum dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2011 tentang Perubahan Ketiga atas Keputusan Menteri Agama Nomor 414 tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta Pasal 4, menyebutkan bahwa UIN Jakarta terdiri dari: (1) Dewan Penyantun, (2) Rektor dan Pembantu Rektor, (3) Senat Universitas, (4) Fakultas, (5) Program Pascasarjana, (6) Lembaga Penelitian, (7) Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat, (8) Biro administrasi dan Kemahasiswaan, (9) Biro Perencanaan, Keuangan dan Sistem Informasi, (10) Biro Administrasi Umum dan Kepegawaian dan (11) Unit Pelaksana Teknis: (a) Perpustakaan dan (b) Pusat Bahasa dan Budaya.

Diperjelas lebih lanjut dalam pasal 12 bahwa Fakultas terdiri dari: (a) Dekan dan Pembantu Dekan, (b) Senat Fakultas, (c) Jurusan (d) Perpustakaan/Laboratorium/Studio dan (e) Bagian Tata Usaha (PMA No. 17 tahun 2011 tentang Perubahan Ketiga atas KMA Nomor 414 tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata

Kerja UIN Jakarta). Statuta lama menyebutkan bahwa satker Perpustakaan berada dalam 2 tempat yakni di Fakultas dan Perpustakaan Utama.

Setelah terbitnya ortaker baru, Perpustakaan Fakultas sudah dihilangkan. Struktur baru Fakultas yang semakin ramping (*lean*) sebagaimana tercantum dalam Pasal 11 PMA Nomor 6 tahun 2013 bahwa organisasi Fakultas terdiri dari: (a) Dekan dan Wakil dekan, (b) Jurusan, (c) Laboratorium, (d) Bagian Tata Usaha.

Diperkuat lagi dengan adanya Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2014 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dalam Pasal 26 menyatakan bahwa organisasi Universitas terdiri atas: (a) Rektor dan Wakil Rektor, (b) Senat Universitas, (c) Senat Fakultas; (d) Dewan Penyantun, (e) Dewan Pengawas dan (f) Satuan Pemeriksa Intern. Posisi Perpustakaan hanya di 1 (satu) tempat yakni Pusat Perpustakaan sebagai Perpustakaan Universitas.

Dari uraian di atas bahwa Kementerian Agama sudah mulai memikirkan perampangan organisasi dimulai dari tataran struktur organisasi di lingkungan Kementerian sampai kepada Perguruan Tinggi di bawah lingkungannya. Dalam tulisan ini memahami perampangan organisasi dengan melihat efektivitas kerja pada satuan kerja pustakawan dilihat dari konsep *lean thinking*.

a. Lean Thinking

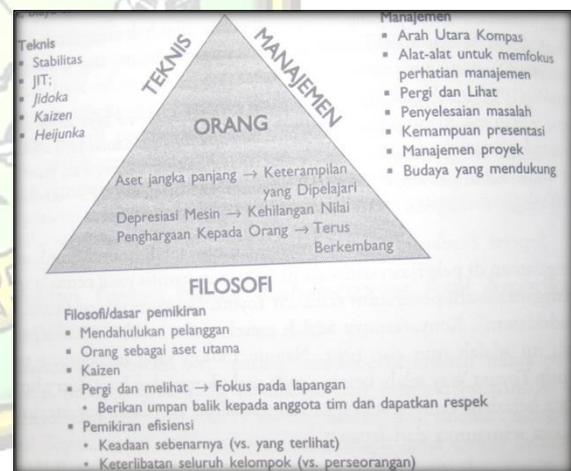
Lean atau dalam istilah bahasa Indonesia ramping menurut Jeffrey K. Liker adalah pemikiran manajemen dan filosofi manajemen yang menjadi dasar keberhasilan *Toyota Way* yang dapat diterapkan dalam berbagai bidang bisnis. Konsep *lean* diprakarsai oleh sistem produksi Toyota atau dikenal juga Toyota Production System di Jepang, di rintis oleh Taiichi Ohno yang mengajarkan budaya dan belajar dari Toyota (2006, xiii-xvi).

Lean adalah suatu upaya terus menerus untuk menghilangkan pemborosan (*waste*) dan meningkatkan nilai tambah (*value added*) produk (barang atau jasa) agar memberikan nilai kepada pelanggan. Jadi *lean thinking* merupakan pendekatan sistematis yang bertujuan untuk mengidentifikasi serta menghilangkan *waste*. *Waste* dapat didefinisikan sebagai segala aktivitas kerja yang tidak memberikan nilai tambah dalam proses transformasi input menjadi output sepanjang *value stream* (Marcy, 2010:2).

Terdapat 14 Prinsip-prinsip pada konsep ini, yaitu:

- 1) Ambil keputusan manajerial Anda berdasarkan filosofi jangka panjang, meskipun mengorbankan sasaran keuangan jangka pendek;
- 2) Ciptakan proses yang mengalir secara continue untuk mengangkat permasalahan ke permukaan;
- 3) Gunakan sietem “tarik” untuk menghindari produksi berlebih;
- 4) Ratakan beban kerja *Keijunka* yang artinya bekerjalah seperti kura-kura dan tidak seperti kelinci;
- 5) Bangun budaya berhenti untuk memperbaiki masalah dan untuk memperoleh kualitas yag baik sejak awal
- 6) Standar kerja merupakan fondasi dari peningkatan berkesinambungan dan pemberdayaan karyawan
- 7) Gunakan pengendalian visual agar tidak ada masalah tersembunyi
- 8) Gunakan hanya teknologi handal yang sudah benar-benar teruji untuk membantu orang-orang dan proses anda
- 9) Kembangkan pemimpin yang benar-benar memahami pekerjaannya, menjiwai filosofi [11](#) dan mengajarkannya kepada orang lain
- 10) Kembangkan orang dan kelompok yang memiliki kemampuan istimewa, yang menganut filosofi perusahaan anda
- 11) Hormati jaringan mitra dan pemasok anda dengan memberi tantangan dan membantu mereka melakukan peningkatan
- 12) Pergi dan lihat sendiri untuk memahami situasi sebenarnya (*genchi genbutsu*)
- 13) Buat keputusan secara perlahan-lahan melalui consensus, pertimbangkan semua pilihan dengan seksama, kemudian implementasikan keputusan itu dengan sangat cepat
- 14) Menjadi suatu organisasi pembelajar melalui refleksi diri tanpa kompromi (*hansei*) dan peningkatan berkesinambungan (*kaizen*) (Jeffrey K. Liker, 2006:45-50).

Selain memegang ke-14 prinsip, seorang pemimpin yang menggunakan *lean thinking* dalam mencapai sasaran organisasinya yakni dengan menggunakan kualitas terbaik, biaya terendah dan *lead time* terpendek dengan cara mendorong orang menuju ke sasaran. Hal ini terlihat sebagaimana gambar di bawah ini:



Sumber: (Jeffrey K. Liker, 2006:212)

Gambar 1. Pandangan seorang pemimpin dengan menggunakan *Lean Thinking*

Gambar di atas adalah prinsip *Toyota Production System* yang menggambarkan tentang pemikiran seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya dengan

menggunakan konsep *lean thinking*. Prinsip *lean thinking* dapat diadopsi dengan mudah sebagai peraturan di organisasi. Inti utama dari filosofi Toyota adalah bahwa adanya budaya mendukung SDM (orang) dalam melakukan pekerjaan. Di samping itu prioritas utama adalah lebih mendahulukan kepada keselamatan kerja pegawai. Manajemen harus memperlihatkan komitmennya pada kualitas setiap hari yang berasal dari pegawai (Jeffrey K. Liker, 2006,212).

Pada dasarnya, orang akan melakukan apa yang diinginkan manajemen. Hal ini dinyatakan oleh Convis dalam Jeffrey. Lalu dilanjutkan pernyataannya, bahwa pekerjaan yang dilakukan secara konsisten oleh seorang pegawai, maka pegawai akan mengetahui mana yang benar-benar penting dan mana yang tidak. Sehingga dalam pekerjaan akan menghilangkan pemborosan (*waste*).

b. Struktur Organisasi Perpustakaan

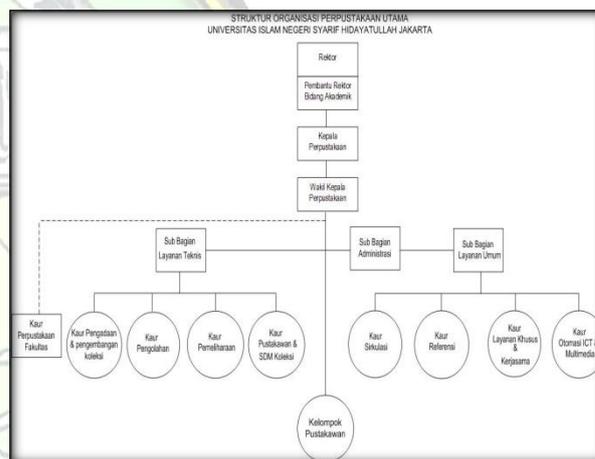
Tahun 2014, Menteri Agama menerbitkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Syarif Hidayatullah Jakarta sebagai Organisasi Tata Kerja (Ortaker) yang baru UIN Jakarta. Hal ini bertujuan untuk mengevaluasi ortaker lama UIN Jakarta dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan serta pelayanan pendidikan tinggi.

Selain adanya perubahan dalam struktur, dalam ortaker baru juga ada perubahan jabatan diantaranya adalah bahwa Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Wakil Dekan, Direktur, Ketua Jurusan, Sekretaris Jurusan, Ketua Lembaga, Sekretaris Lembaga, Kepala Pusat, Mudir, Kepala Satuan Pemeriksa Intern, dan Sekretaris Satuan Pemeriksa Intern merupakan jabatan non Eselon (UIN Jakarta online, 2014).

Perubahan juga terlihat pada satker perpustakaan. Semula Perpustakaan Utama dipimpin oleh Kepala Perpustakaan dibantu dengan Wakil Kepala Perpustakaan, kini hanya ada tercantum Kepala Pusat

Perpustakaan. Perampangan juga dialami satker Perpustakaan Fakultas. Di dalam ortaker baru, Perpustakaan Fakultas tidak tercantum lagi sebagaimana diuraikan pada latar belakang.

Dalam ortaker baru tidak menyebutkan adanya jajaran struktur Perpustakaan. Sehingga untuk menjalankan berbagai kegiatan di Perpustakaan harus membuat struktur organisasi Perpustakaan yang baru. Namun saat ini walaupun dalam suasana ortaker baru, Perpustakaan UIN Jakarta masih melayani di 2 (dua) tempat yakni Perpustakaan Fakultas dan Pusat Perpustakaan, sebagaimana tergambar dalam struktur organisasi Perpustakaan Pusat UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.



Sumber: Perpustakaan Utama UIN Jakarta Online

Gambar 2. Struktur organisasi perpustakaan utama UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Jika mengadopsi dari konsep *lean thinking* maka dalam membangun struktur organisasi perpustakaan, dimulai dengan sebuah pertanyaan besar, yakni dapatkah perpustakaan modern tumbuh dengan pesat. Dan misi utama yang akan diemban perpustakaan adalah lakukan hal yang benar untuk lembaga, sumber daya manusia (karyawan), pengguna, dan masyarakat secara keseluruhan (Jeffrey K. Liker, 2006:86-87). Penghayatan ini yang dimiliki oleh perusahaan yang mengadopsi konsep *lean thinking*.

Untuk melaksanakan misi tersebut dalam prinsip *lean thinking*, dibutuhkan kesamaan komitmen antara pimpinan dan karyawan untuk pengembangan perpustakaan yang secara terus menerus dilakukan. Penerapan *lean thinking* di perpustakaan, dapat dilakukan dengan cara:

- 1) *Problem solving*, berusaha mencari tahu secara langsung terjun ke lapangan agar lebih memahami situasi dengan benar
- 2) *People and partners*, ratakan beban kerja
- 3) *Process*, lakukan standarisasi pekerjaan untuk peningkatan berkelanjutan. Perbaiki layanan secara terus menerus sehingga memenuhi kepuasan pemustaka
- 4) *Philosophy*, buat keputusan manajemen berdasarkan filosofi jangka panjang, bahkan dengan mengorbankan tujuan keuangan jangka pendek

Dengan adanya kombinasi yang tepat dari *philosophy, process, people* dan *problem solving* akan menciptakan suatu organisasi yang belajar secara terus menerus. Perpustakaan akan menjadi suatu organisasi pembelajaran yang ramping.

c. Output Kinerja Perpustakaan

Perpustakaan secara teknis adalah unit pelaksana teknis yang memiliki tugas melaksanakan pelayanan, pembinaan dan pengembangan kepastakaan, mengadakan kerjasama antar perpustakaan, mengendalikan, mengevaluasi dan menyusun laporan kepastakaan (PMA No. 6 tahun 2013). Pengertian ini mengisyaratkan bahwa perpustakaan merupakan satuan kerja layanan yang selalu berkembang melalui pembinaan dan kerjasama antar perpustakaan.

Pengelola perpustakaan yakni pustakawan, yaitu orang yang wajib dapat melayani dan mengembangkan perpustakaan. Hal ini sesuai dengan misi dari terbitnya SKKNI Bidang Perpustakaan bahwa pustakawan berperan sebagai mediator dan fasilitator informasi melalui kompetensi yang dimiliki. Dalam mengukur kompetensi pustakawan, SKKNI

Bidang Perpustakaan menggunakan model standar kompetensi yang mengandung prinsip *Regional Model of Competency Standard (RMCS)*, terfokus pada kebutuhan sektor jasa, kompatibilitas, fleksibilitas, keterukuran, ketelusuran dan tranferlibitas (SKKNI-PRP, 2012:11). Jika digambarkan, maka dapat dilihat kompetensi yang dimiliki pustakawan, sebagaimana terlihat pada gambar yang ada pada halaman selanjutnya.

Salah satu kompetensi inti yang tergambar pada SKKNI-PRP Nomor 83 tahun 2012, yakni mahir melakukan layanan sirkulasi dapat digambarkan berupa kegiatan jasa peminjaman dan pengembalian buku serta jasa fotocopi. Output tidak hanya dapat diukur dari jumlah jasa yang dihasilkan tetapi dapat dilihat dari kualitas output. Misalnya jumlah peminjaman, jumlah permintaan penelusuran, jumlah fotocopy. Ketersediaan jasa dapat berupa jam buka perpustakaan, periode peminjaman, jumlah karyawan yang tersedia. Kemudahan akses seperti jarak antara jasa dengan pemakai secara fisik, proporsi koleksi yang boleh dipinjam, proporsi koleksi yang salah susun, proporsi koleksi yang dapat langsung digunakan pemakai (Sri, 2000:3). Jika digambarkan output dari pendapat Sri dapat digambarkan seperti tabel berikut ini.

Tabel 1. Output Pustakawan



Sumber: diadopsi dari Sri Purnomowati

Tabel 1 di atas baru menggambarkan satu kegiatan dari perpustakaan, namun jika dikaji lagi lebih dalam, maka banyak output perpustakaan yang dapat dijabarkan.

2. KONSEP LEAN THINKING DALAM MENINGKATKAN KINERJA PUSTAKAWAN

Keberhasilan Toyota dalam *lean thinking* dapat diterapkan di organisasi apapun, untuk memperbaiki proses bisnis, mulai dari penjualan, pengembangan produk, pemasaran, logistik dan manajemen. Sebagian besar organisasi terlalu fokus pada alat-alatnya saja untuk menghilangkan *waste* atau pemborosan. *Waste* merupakan langkah awal menuju *lean*. Jika output pustakawan pada tabel 1 diterapkan untuk menghilangkan *waste*, maka akan tergambar dalam tabel 2.

Gambar 3. Kompetensi Pustakawan diadopsi dari SKKNI-PRP, Nomor 83 Tahun 2012

Tabel 2. Gambaran Kegiatan Layanan Sirkulasi

Bentuk Layanan	Alat Ukur	Waktu
Jasa	Jumlah peminjaman	2 buku
	Jumlah permintaan penelusuran	4 judul
	Jumlah fotocopy	3 eksemplar
Ketersediaan jasa	Jam buka perpustakaan	08.00
	Periode peminjaman	2 x 6 hari
	Jumlah karyawan yang tersedia	2 orang
Kemudahan akses	Jarak antara jasa dengan pemakai secara fisik	3x 1 menit
	Proporsi koleksi yang boleh dipinjam	360 menit
	Proporsi koleksi yang salah susun	5 menit
	Proporsi koleksi yang dapat langsung digunakan pemakai	2 menit

Sumber: Diadopsi dari Sri Purnomowati

Tabel di atas menggambarkan kegiatan yang dilakukan pada layanan sirkulasi. Dimana pustakawan berusaha membuat standar waktu, untuk memenuhi kebutuhan pemustaka dengan proses cepat dan fleksibel. Yang sering menjadi kendala di perpustakaan adalah (1) jam buka dan jam tutup perpustakaan, (2) jumlah buku yang dipinjam dan lamanya waktu peminjaman dan (3) lamanya akses penelusuran buku di rak. Ini yang harus dikaji untuk menghilangkan pemborosan (*waste*) waktu. Jika tidak memenuhi standar yang ditetapkan, solusi yang diberikan *lean* adalah menggunakan alat computer yang handal, namun tetap saja

petugas harus memahami menggunakan alat tersebut untuk menunjang jalannya kegiatan.

3. KESIMPULAN

Lean thinking bukan hanya sebagai prinsip manajemen yang dapat ditiru di perusahaan tapi bahkan di perpustakaan. Pemikiran *lean* berarti memilih salah satu dari 14 prinsip yang ada pada *Toyota Production System*, yang akan diterapkan pada organisasi yang digeluti. Kemudian prinsip tersebut dilakukan secara sungguh-sungguh mempratikkannya setiap hari sehingga outputnya tercapai kinerja yang tinggi untuk kepuasan pelanggan.

Kinerja yang dihasilkan oleh pustakawan akan baik jika dilakukan secara terus menerus dengan benar. Perpustakaan akan berkembang dengan baik, jika pemimpin benar-benar memahami pekerjaannya, menjiwai filosofi *lean thinking* dan mengajarkannya kepada karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Jefferey K. Liker. (2006) *The Toyota Way; 14 Prinsip manajemen dari Perusahaan Manufaktur Terhebat di Dunia*. Jakarta: Erlangga
- Marcy Lolita Pattiapon dkk. (2010). *Implementasi Konsep Lean Thinking untuk Menganalisa Order Fullfilment Process (Studi Kasus: PT. X Surabaya) dalam Seminar Nasional Pascasarjana X-ITS*. Surabaya: ITS
- Kantor Berita Rmol.Co. (2012). Pemerintah Bakal Pangkas Sejuta Pegawai Negeri Sipil Rampingkan Birokrasi Di Pusat Dan Daerah. Diakses Tanggal 14 September 2014. [Http://Www.Rmol.Co/Read/2012/03/22/58283/Pemerintah--Bakal-Pangkas-Sejuta-Pegawai-Negeri-Sipil](http://www.Rmol.Co/Read/2012/03/22/58283/Pemerintah--Bakal-Pangkas-Sejuta-Pegawai-Negeri-Sipil)
- Kementerian Agama. (2011). *Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 17 tahun 2011 tentang Perubahan Ketiga Atas Keputusan Menteri Agama Nomor 414 tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata*

- Kerja Universitas Islam negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- September 2014.
<http://www.uinjkt.ac.id/index.php/arsip-berita-utama/2454-ortaker-baru-uin-jakarta-disahkan.html>
- Kementerian Agama. (2013). *Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja*
- Kementerian Agama. (2014). *Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2014 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi. (2013). *Kemenpan Gagas Perampangan Kementerian*. Diakses Tanggal 14 September 2014.
<Http://Www.Menpan.Go.Id/Berita-Terkini/847-Kemenpan-Gagas-Perampangan-Kementerian>
- Perpustakaan Nasional RI. (2012). *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2012 Tentang Penetapan Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Kemasyarakatan, Sosial Budaya, Hiburan, Dan Perorangan Lainnya Bidang Perpustakaan Menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI
- Perpustakaan Utama UIN Jakarta Online. (2014). *Struktur Organisasi*. Diakses tanggal 30 September 2014.
http://perpus.uinjkt.ac.id/index.php?option=com_content&view=article&id=113&Itemid=86
- Republika Online. (2014). *Terlalu Gemuk, Ribuan satker di Kemenag akan dirampingkan*. Diakses tanggal 24 September 2014.
<http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/14/06/18/n7de5s-terlalu-gemuk-ribuan-satker-di-kemenag-akan-dirampingkan>
- Republik Indonesia. (2007). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan*
- Sn16Purnomowati. (2000). *Mengukur Kinerja Perpustakaan dalam Jurnal Baca Vol.25 No.3-4 September-Desember 2000*. Jakarta: PDII-LIPI
- UIN Jakarta online. (2014). *Ortaker Baru UIN Jakarta Disahkan*. Diakses tanggal 27
- 