



KEPUASAAN KERJA PUSTAKAWAN DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP PROVINSI SUMATERA UTARA DITINJAU DARI PERSPEKTIF GENDER

Putri Syahdana¹, Nurhayani², Franindya Purwaningtyas³

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

ARTICLE INFO

Article history:

Received Desember 2023

Revised Desember 2023

Accepted Desember 2023

Available online Desember 2023

Keywords :

Job Satisfaction, Gender Perspective.



*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang Kepuasan Kerja Pustakawan Di Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara Ditinjau Dari Perspektif Gender. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pustakawan di dinas perpustakaan dan arsip provinsi Sumatera Utara ditinjau dari perspektif gender. Penelitian ini menggunakan penelitian deskripsif dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan, teknik analisis data dilakukan dengan 3 (tiga) cara yaitu triangulasi data, triangulasi metode, dan triangulasi sumber. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja

pustakawan di Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara ditinjau dari perspektif gender sudah merasa puas. Hal ini dapat dilihat dari segi Upah, Promosi kerja, Pelaksanaan supervisi, Benefit, Pemberian Penghargaan, Operating Procedure, Profesionalitas kerja, Tanggung jawab dan pembagian tugas, dan Komunikasi yang dibangun oleh pustakawan di Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. Namun pustakawan harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada pemustaka sehingga tercapainya tujuan dari Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Perspektif Gender.

ABSTRACT

This study discusses the Job Satisfaction of Librarians in the Library and Archive Service of North Sumatra Province from a Gender Perspective. The purpose of this research is to find out how the job satisfaction of librarians in the library and archive service of North Sumatra province is viewed from a gender perspective. This study uses descriptive research with a qualitative approach. Methods of data collection using observation, interviews, and documentation. Meanwhile, data analysis techniques were carried out in 3 (three) ways, namely data triangulation, method



triangulation, and source triangulation. The results of this study indicate that the job satisfaction of librarians at the Library and Archives Service of North Sumatra Province from a gender perspective is satisfied. This can be seen in terms of wages, work promotions, implementation of supervision, benefits, awards, operating procedures, work professionalism, responsibilities and division of tasks, and communication built by librarians at the Library and Archives Service of North Sumatra Province. However, librarians must provide the best service to users so that the goals of the Library and Archives Service of North Sumatra Province are achieved.

PENDAHULUAN

Perpustakaan merupakan lembaga dinamis yang berkembang seiring dengan perkembangan peradaban manusia. Dalam dunia pendidikan, perpustakaan merupakan pusat pengetahuan, pusat program pendidikan, dan pusat informasi belajar mengajar dalam lingkungan yang lebih konkrit. Secara umum perpustakaan mempunyai fungsi seperti tempat penyimpanan, informasi, pendidikan, rekreasi, dan kebudayaan.

Kinerja pegawai perpustakaan menjadi perhatian khusus pemerintah provinsi Sumut. Menurut Undang-Undang Perpustakaan Nomor 43 Tahun 2007, perpustakaan harus dikelola oleh tenaga perpustakaan yang memenuhi standar nasional, meliputi kualifikasi pendidikan, kompetensi, dan kualifikasi untuk melaksanakan tugasnya (Junaedi, 2007). Staf perpustakaan disebut juga pustakawan. Pustakawan dalam pengertian ini mengelola perpustakaan dan isinya, memilih dan menyimpan buku, dokumen, dan bahan nonbuku yang menjadi koleksi perpustakaan, dan mengelola perpustakaan, yaitu informasi dan layanan peminjaman yang memenuhi kebutuhan individu. Penawaran. (Sulistyo-Basuki, 2008: 148).

Dengan kemajuan teknologi informasi, beban pustakawan semakin bertambah. Untuk itu sebaiknya pimpinan mulai memperhatikan kebutuhan pustakawan. Dengan perubahan keadaan, sudah saatnya profesi perpustakaan ditingkatkan. Hal ini dapat dicapai dengan menyadari bagaimana pustakawan berperilaku terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, terutama dengan melakukan survei kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon emosional yang kompleks terhadap pekerjaan yang terjadi dalam bentuk perasaan senang dan tidak puas, atau perasaan puas dan tidak puas.

Kepuasan kerja di perpustakaan dengan tujuan untuk memprediksi hambatan umum seperti kurangnya disiplin dalam jam kerja, keterlambatan tugas sehari-hari dan, dalam kasus terburuk, sikap pustakawan yang tidak ramah terhadap pengguna



perpustakaan. Dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari, pustakawan mungkin saja menghadapi konflik yang timbul karena perbedaan kepentingan antar jenis pekerjaan sehari-hari. Jika konflik ini tidak berhasil diselesaikan maka akan menimbulkan situasi yang menumbuhkan ketidakpuasan kerja. Situasi yang menumbuhkan ketidakpuasan kerja dalam operasional sehari-hari mengganggu kelancaran arus kerja di seluruh perpustakaan (Robbins, 2007: 106).

Pekerjaan yang layak merupakan elemen penting yang tidak dapat diabaikan oleh perusahaan mana pun. Pada kenyataannya, kepuasan kerja para manajer seringkali hanya mendapat sedikit perhatian. Salah satu minat penelitian penulis adalah pelayanan perpustakaan dan kearsipan di Sumatera Utara. Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu perpustakaan yang mempunyai misi melayani masyarakat yang membutuhkan layanan perpustakaan dan informasi. Berdasarkan pengamatan awal, peneliti menemukan bahwa interaksi antara pustakawan dan pengunjung sangat ramah dan membantu pengunjung yang mengalami kesulitan. Pustakawan dan pustakawan lainnya saling berkolaborasi. Interaksi antara pustakawan dan direktur perpustakaan: Pustakawan harus berinteraksi setiap hari dengan pengunjung lain yang harus memberikan dokumen (foto)/pertanyaan dan menyampaikan laporan kepada direktur perpustakaan. Dengan berinteraksi dengan lingkungan, pustakawan tidak lagi merasa terganggu atau risih dengan adanya pengunjung perpustakaan yang bergantian mengunjungi perpustakaan. Pustakawan juga akrab dengan lingkungan sekitarnya. Hal ini menunjukkan bahwa pustakawan yang merasa puas dengan pekerjaannya atau yang menikmati pekerjaannya juga merasa puas dengan pekerjaannya. Namun, beberapa pustakawan terkadang berperilaku kasar, tidak hadir, atau mengeluh, yang mengindikasikan adanya masalah kepuasan kerja.

KAJIAN TEORIS

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutarto Wijono, Psikologi Industri dan Organisasi (2010:97), kepuasan adalah persepsi individu bahwa suatu pekerjaan telah selesai atau kebutuhannya telah terpenuhi guna memperoleh nilai pekerjaan yang penting baginya. adalah. Dikatakan dapat menciptakan sensasi yang menyenangkan.

Menurut Wexley dan Yukl di Wikipedia, kepuasan kerja adalah “bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka.” Artinya kepuasan kerja adalah bagaimana karyawan berpikir tentang dirinya atau pekerjaannya. Emosi yang berhubungan dengan pekerjaan mencakup aspek-aspek seperti usaha, peluang pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Perasaan tentang diri sendiri mencakup hal-hal seperti usia, kesehatan, keterampilan, dan pendidikan.



Berdasarkan pengertian yang diberikan, kepuasan kerja adalah perasaan puas atau senang yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, dan mencakup aspek subjektif dari pekerjaan, seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan terhadap pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa ini adalah hasil evaluasi yang komprehensif. gaji yang diterima. tambahan. Promosi dan pengembangan, karir, kualitas atasan, hubungan dengan rekan kerja.

Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Aspek psikologis yaitu kepuasan kerja. Hal ini berkaitan dengan psikologi karyawan seperti Minat bekerja, rasa aman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Aspek fisik adalah kondisi fisik lingkungan kerja dan status kesehatan pekerja. Hal ini tidak hanya mencakup kesehatan dan usia pekerja, tetapi juga jenis pekerjaan, peraturan jam kerja, peraturan waktu istirahat, kondisi dalam ruangan, suhu, pencahayaan, dan pertukaran udara. Aspek sosial. Hal ini tidak hanya mengacu pada interaksi sosial dengan rekan kerja dan atasan, tetapi juga antara karyawan dengan tanggung jawab pekerjaan yang berbeda dan hubungan dengan anggota keluarga. Aspek keuangan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, termasuk gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, struktur dan jenjang promosi.

Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Dari penjelasan mengenai aspek-aspek kepuasan kerja yang telah dikemukakan sebelumnya, maka indikator kepuasan kerja yang terdiri dari

1) Upah

Pegawai yang berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya diberi penghargaan berupa gaji dan kenaikan gaji berdasarkan kinerja.

2) Promosi

Dimensi ini mengukur kepuasan karyawan terhadap kebijakan promosi dan kemungkinan promosi. Langkah-langkah periklanan harus diterapkan secara adil. Artinya, semua karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk maju.

3) Supervisi

Dimensi ini mengukur kepuasan kerja individu terhadap atasannya. Karyawan lebih suka bekerja dengan atasan yang kooperatif, pengertian, hangat dan bersahabat, memuji kinerja bawahan, dan memberikan perhatian kepada karyawan dibandingkan dengan atasan yang cuek, kasar, dan fokus pada pekerjaan. Saya menyukainya. Aku menyukainya.

4) *Benefit*



4. Dimensi ini mengukur seberapa puas seseorang terhadap layanan tambahan yang diberikan perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan proporsional.

5) *Contingent Rewards*

Dimensi ini mengukur sejauh mana kepuasan masyarakat terhadap imbalan yang diterimanya dari hasil pekerjaannya. Setiap orang ingin karyawannya diakui atas kerja keras dan kontribusinya terhadap kemajuan perusahaan, serta menerima imbalan finansial yang pantas.

6) *Operating procedures*

Aspek yang mengukur kepuasan terhadap proses dan peraturan kerja. Permasalahan prosedur dan peraturan di tempat kerja, seperti birokrasi dan beban kerja, mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

7) *Co-Workers*

Dimensi ini mengukur kepuasan terkait hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menjalin hubungan persahabatan dan saling melengkapi dengan Anda.

8) *Nature Of Work*

Aspek pengukuran kepuasan kerja berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

9) *Communication*

Tentang komunikasi internal. Ketika komunikasi internal berjalan lancar, karyawan menjadi lebih sadar akan peran, tanggung jawab, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dapat ditentukan dari beberapa hal, antara lain: (Mangkunegara, 1995: 71)

1) Faktor pegawai : kecerdasan (IQ), kemampuan khusus, umur, jenis kelamin, status kesehatan, latar belakang pendidikan, riwayat pekerjaan, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, pengakuan, sikap kerja.

2) Faktor tempat kerja: jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, status, kualitas pengawasan, keamanan ekonomi, peluang, promosi, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Teori-Teori Kepuasan Kerja

1) *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini didasarkan pada premis bahwa orang dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang adil di tempat kerja. As'ad (2004) menyatakan bahwa



perasaan puas atau tidak puas masyarakat bergantung pada apakah mereka merasa keadilan ditegakkan dalam situasi tertentu.

2) *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Proter (Mangkunegara, 2005: 121). Ia percaya bahwa kepuasan kerja dapat diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dan apa yang karyawan anggap sebagai kenyataan.

3) *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Herzberg, yang dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja dua faktor, mengklasifikasikan situasi yang mempengaruhi pekerjaan orang menjadi dua jenis: faktor yang tidak memuaskan orang dan faktor yang memuaskan mereka. Tentang pekerjaan seseorang (ketidakpuasan dan kepuasan).

Pengertian Perspektif Gender

Gender adalah konstruksi sosial dan tatanan perbedaan antara laki-laki dan perempuan dan mengacu pada hubungan sosial atau karakteristik yang ditentukan secara sosial dan budaya antara perempuan dan laki-laki (Elizabeth Eviota 1992: 7-11). Berdasarkan terminologi tersebut, muncullah pemahaman mengenai pembagian peran antara laki-laki dan perempuan dari sudut pandang sosial dan budaya. Peran gender dibedakan dari peran alami atau berbasis alam. Istilah gender mengacu pada makna sosial, budaya, dan biologis. Peran gender dapat berubah karena dipengaruhi oleh ideologi, ekonomi, adat istiadat, agama, sosial budaya, suku, waktu, tempat, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan lain-lain. Perubahan sosial yang berpusat pada laki-laki dapat dilihat sebagai kesenjangan struktural dalam perspektif gender (Susanti, 2000: 1-4). Berdasarkan pemahaman tersebut, perilaku perempuan diwujudkan dalam berbagai aktivitas, khususnya di bidang seni.

Teori-Teori Perspektif Gender

1) Teori Struktural-Fungsional

Teori atau pendekatan struktural-fungsional adalah teori sosiologi yang diterapkan ketika mempertimbangkan sistem keluarga. Teori ini didasarkan pada pemikiran bahwa masyarakat terdiri dari beberapa bagian yang saling mempengaruhi. Teori ini mencari unsur-unsur dasar yang mempengaruhi masyarakat, mengidentifikasi fungsi setiap unsur, dan menjelaskan bagaimana unsur-unsur tersebut berfungsi dalam masyarakat.

2) Teori Sosial-Konflik



Menurut Lockwood, masyarakat akan selalu dicirikan oleh suasana konflik, terutama mengenai distribusi sumber daya yang terbatas. Menurutnya, kepentingan pribadi menyebabkan adanya diferensiasi kekuasaan yang berujung pada kelompok-kelompok dalam masyarakat menindas kelompok lain.

3) Teori Feminisme Liberal

Teori ini berasumsi bahwa tidak ada perbedaan mendasar antara laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, perempuan harus mempunyai hak yang sama dengan laki-laki. Namun, feminis liberal menolak kesetaraan penuh antara laki-laki dan perempuan. Masih ada beberapa perbedaan antara pria dan wanita.

4) Teori Feminisme Marxis-Sosialis

Feminisme bertujuan untuk merestrukturisasi masyarakat untuk mencapai kesetaraan gender. Ketidaksetaraan gender disebabkan oleh sistem kapitalis yang menciptakan kelas dan pembagian kerja, termasuk dalam keluarga.

5) Teori Feminisme Radikal

Teori ini hampir identik dengan teori feminis sosialis Marxis, namun teori ini lebih memfokuskan serangannya pada eksistensi institusi keluarga dan patriarki. Ia memandang keluarga sebagai institusi yang melegitimasi dominasi laki-laki (patriarki) sehingga menindas perempuan.

6) Teori Ekofeminisme

Teori ekofeminis muncul karena rasa frustrasinya terhadap arah pembangunan ekologi global yang semakin bobrok. Teori ini memiliki konsep yang bertentangan dengan ketiga teori feminis modern yang disebutkan di atas. Teori feminis modern beranggapan bahwa individu adalah makhluk yang bebas dan otonom dari pengaruh lingkungan dan berhak menentukan jalan hidupnya sendiri.

7) Teori Psikoanalisa

Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Sigmund Freud (1856-1939). Teori ini menyatakan bahwa perilaku dan kepribadian laki-laki dan perempuan ditentukan sejak awal oleh perkembangan orientasi seksual. Freud menjelaskan bahwa kepribadian manusia terdiri dari tiga struktur: id, ego, dan superego.

METODE

Berdasarkan permasalahan yang diteliti maka digunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dalam pendekatan dan jenis penelitiannya. Penelitian kualitatif menitikberatkan pada proses penalaran deduktif dan menganalisis



dinamika hubungan antar fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah. Metode penelitian kualitatif merupakan salah satu metode yang digunakan pada kondisi objek alam, dimana pendekatan dan jenis penelitian serta analisis data yang dilakukan peneliti dijelaskan secara rinci.

Subjek Penelitian

Kriteria subjek penelitian yang termasuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Bekerja sebagai pustakawan
- b) Anda telah bekerja setidaknya lebih dari 6 bulan
- c) Terdiri dari pustakawan laki-laki dan perempuan

Teknik Pengumpulan Data

Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap tempat tinggal subjek dan kegiatan yang biasa dilakukannya sehari-hari.

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan untuk memperoleh informasi melalui percakapan lisan dan wawancara tatap muka dengan orang-orang yang dapat memberikan informasi yang lengkap kepada peneliti.

Metode dokumentasi ini mengumpulkan informasi tentang peristiwa atau peristiwa masa lalu yang terdokumentasi.

Teknik Analisis Data

1. Reduksi Data (Reduksi Data)

Ini adalah proses menyederhanakan dan mengkategorikan data. Proses ini melibatkan pencarian topik dan pengembangan konsep. Proses ini memberikan deskripsi, persamaan dan kontras, dari berbagai topik, konsep dan informasi.

2. Transmisi data (tampilan data)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menampilkan data. Tujuan dari proses ini adalah untuk membantu penulis mengumpulkan data menjadi gambaran sosial yang lengkap. Selain itu, kelengkapan data yang tersedia harus diperiksa.

3. Membuat kesimpulan (verifikasi)

Kesimpulan yang diharapkan dari penelitian kualitatif adalah penemuan-penemuan baru yang sudah ada. Penemuan informasi berupa gambaran atau gambaran suatu benda yang sebelumnya tidak jelas menjadi jelas setelah diperiksa.



Teknik Keabsahan Data

Informasi dari ketiga sumber tersebut diuraikan, dikelompokkan untuk mengidentifikasi pendapat mana yang sama dan mana yang berbeda, serta dianalisis untuk menarik kesimpulan. Triangulasi sumber mengacu pada perolehan informasi dari sumber berbeda dengan menggunakan teknologi yang sama. Teknik triangulasi melibatkan verifikasi data dari sumber yang sama dengan menggunakan teknik yang berbeda. Misalnya, jika seorang peneliti ingin mempublikasikan informasi tentang suatu strategi, ia mewawancarai bagian perencanaan dan membuktikannya dengan dokumen atau hasil observasi peneliti. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara pada pagi hari atau pada saat narasumber sedang kurang sibuk, artinya informasi narasumber masih up to date dan dapat memberikan informasi yang lebih akurat dan relevan. Selidiki kebenaran informasi tertentu dengan menggunakan berbagai sumber informasi seperti dokumen, arsip, wawancara, observasi, dan lain-lain, atau dengan mewawancarai beberapa orang yang dianggap mewakili sudut pandang yang berbeda.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti menggunakan empat informan. Alasan peneliti mengambil responden tersebut karena keempat informan mengetahui mengenai kepuasan kerja di dinas perpustakaan dan arsip provinsi Sumatera Utara.

1. Upah

Kompensasi finansial apa yang diterima pekerja? Dan pada tingkat manakah hal ini dianggap adil dalam organisasi? Dalam penelitian di Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumut diketahui gaji yang dibayarkan pengawas berkisar antara Rp2 juta hingga Rp4 juta per bulan. Gaji seorang pustakawan ditentukan oleh keahliannya.

Penelitian menunjukkan bahwa pustakawan di Perpustakaan dan Arsip Sumut sudah menikah dan rata-rata usia pustakawan laki-laki adalah 35 tahun, sedangkan rata-rata usia pustakawan perempuan adalah 37 hingga 40 tahun. Seiring bertambahnya usia, tuntutan dan tekanan hidup selalu meningkat, oleh karena itu kita dianjurkan untuk meningkatkan produktivitas kerja guna meningkatkan pendapatan guna memenuhi kebutuhan hidup. Selain itu, telah terbukti bahwa kesenjangan upah dengan perempuan yang bekerja dapat dikurangi, tergantung pada karakteristik perempuan yang menikah. Meskipun perempuan yang menikah memiliki karakteristik yang lebih baik dibandingkan laki-laki, namun diskriminasi terhadap mereka masih terjadi di sektor jasa di Indonesia (Setyaningrum, 2020). Hal ini sesuai dengan penelitian Dewi (2012) yang menyatakan bahwa



umur seseorang berpengaruh terhadap pendapatan yang diterimanya. Puncak usia kerja adalah pada usia 40 hingga 50 tahun, sehingga pada periode ini penduduk yang bekerja menua dan upah yang diterimanya meningkat. Karena usia pekerja perempuan lebih tua dibandingkan pekerja laki-laki, diskriminasi usia terhadap pekerja perempuan dapat dihilangkan dan kesenjangan upah berdasarkan gender dapat dikurangi.

Berdasarkan teori di atas, diketahui bahwa gaji yang diterima pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Sumut berbeda-beda jika dilihat dari perspektif gender. Perbedaannya terletak pada usia, kebutuhan dan kemampuan masing-masing pustakawan. Gaji pustakawan yang sudah menikah berusia 37 hingga 40 tahun sangatlah tinggi. Hal ini sesuai dengan kedudukan dan keterampilan pustakawan yang lebih berpengalaman dalam memberikan layanan perpustakaan. Di sisi lain, pendapatan pustakawan laki-laki lebih rendah dibandingkan pendapatan pustakawan perempuan karena kurangnya pengalaman mereka sebagai pustakawan pada layanan perpustakaan dan kearsipan di Sumatera Utara. Hal ini sesuai dengan pandangan Hasibuan (2001) yang berpendapat bahwa upah dan penghargaan memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan egois mereka agar terpuaskan dengan status fisik, sosial, dan pekerjaan mereka.

Kesenjangan upah gender tidak mempengaruhi kinerja pustakawan. Pustakawan merasa puas dengan gaji bulanan yang diterimanya karena digaji sesuai dengan bidang keahliannya, dan karena itu tambahan gaji, tunjangan, dan bonus diberikan pada waktu-waktu tertentu, hal ini dapat meningkatkan motivasi pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan Robbins (2001). Anda mungkin akan puas jika gaji Anda dianggap adil berdasarkan persyaratan pekerjaan, tingkat keahlian pribadi Anda, dan standar gaji setempat.

2. Promosi

Menurut Luthans (1998: 145), “kesempatan promosi mempunyai pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja tergantung pada tingkat gaji”.

Menurut Nitisemito (2000:81), promosi adalah “proses perpindahan seorang pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain, suatu jabatan yang lebih tinggi”. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa promosi dalam perspektif gender berarti pustakawan baik laki-laki maupun perempuan merasa puas dengan kemajuannya di Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumut. Pustakawan dipromosikan berdasarkan pengalaman yang baik. Pengalaman yang baik dapat membuka peluang promosi bagi pustakawan karena



promosi mempunyai nilai tersendiri, khususnya bukti bahwa kinerja pegawai telah dievaluasi. Pegawai yang dipromosikan harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumut. Promosi yang diterima meliputi kemajuan dan peningkatan tanggung jawab.

Promosi selalu dikaitkan dengan tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dibandingkan jabatan sebelumnya. Melalui promosi, perusahaan menjadi lebih stabil dan semangat kerja karyawan tetap terjaga. Hal ini sesuai dengan Robbins (2001:150) yang berpendapat bahwa promosi memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi, peningkatan tanggung jawab, dan peningkatan status sosial. Jika promosi berjalan adil, karyawan akan merasa puas.

3. Supervisi

Menurut Sahertian (2000:19), supervisi adalah upaya memberikan pelayanan kepada guru secara individu atau kelompok untuk meningkatkan pengajaran dan kurikulum. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara sangat baik dan sinkron dari sudut pandang laki-laki dan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perpustakaan kekurangan pustakawan, namun dari segi administrasi merupakan hal yang sangat baik. Terlaksananya supervisi pada perpustakaan ini dapat dilihat langsung oleh peneliti dan kondisi perpustakaan sudah memenuhi standar ideal sebuah perpustakaan seperti : B. Tata letak yang rapi, pustakawan mempunyai pengalaman yang dipilih oleh pimpinan perpustakaan dengan perspektif gender. Sebagai kepala perpustakaan, tugas pustakawan adalah mengelola perpustakaan agar dapat dimanfaatkan oleh pemustaka. Oleh karena itu, pustakawan bertanggung jawab terhadap pemeliharaan perpustakaan, mulai dari aspek administratif hingga teknis, sambil terus berupaya memajukan ilmu perpustakaan di komunitasnya.

Luthans (1998:145) berpendapat bahwa tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dari fungsi manajemen, khususnya upaya mempengaruhi aktivitas bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Hasibuan (2001:169), kepemimpinan yang dibentuk oleh manajer dalam suatu organisasi dapat menciptakan keselarasan yang harmonis dan memotivasi semangat pegawai untuk mencapai tujuan yang maksimal. Oleh karena itu, aktivitas pekerja di suatu perusahaan sangat bergantung pada gaya manajemen yang diterapkan



dan keadaan lingkungan perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja. Manajer diharapkan memberikan bimbingan, perhatian, dan motivasi untuk membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Memang Hasibuan (2001) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, kepuasan kerja dan produktivitas yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi.maksimum: 170).

4. *Benefit*

Manfaat mengukur kepuasan pustakawan terhadap manfaat tambahan yang diterimanya dari perpustakaan dan mengukur apakah manfaat tambahan yang diberikan kepada pustakawan dilaksanakan secara adil dan proporsional atau tidak. Dalam penelitian ini manfaat yang diperoleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Sumut sebanding dengan manfaat yang diberikan oleh pustakawan laki-laki dan perempuan. Tunjangan ini sangat membantu dalam meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Pelayanan yang diberikan oleh Perpustakaan dan Arsip Sumut antara lain asuransi sosial, asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan perumahan, jam kerja fleksibel, tunjangan pulsa/internet, dan lain-lain. Hal ini sesuai dengan pandangan bahwa tunjangan adalah imbalan yang dialami karyawan selain gaji yang dibayarkan untuk melaksanakan tugasnya (Pramudya, 2022). Ada banyak jenis tunjangan yang dapat diterima sesuai peraturan pemerintah dan bersifat sukarela bagi setiap perusahaan. Tunjangan penting seperti jaminan sosial dan kesehatan karyawan. Semakin beragam manfaatnya, maka semakin puas pula karyawan terhadap perusahaan.

5. *Contingent rewards*

Imbalan bersyarat adalah suatu keadaan dimana atasan menjanjikan imbalan jika bawahan melakukan apa yang diminta. Pemimpin membuat kesepakatan tentang apa yang mereka ingin bawahannya lakukan dan menjanjikan imbalan jika mereka mencapainya. Manajer menjelaskan tujuan yang ingin dicapai dan meminta bawahan untuk mencapainya (Latif, 2018). Dimensi ini mengukur tingkat kepuasan individu terhadap gaji berdasarkan prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam penghargaan yang diberikan berdasarkan kinerja perpustakaan. Setiap orang berhak memperoleh manfaat dari manfaat yang diberikan, asalkan memenuhi syarat-syarat yang dipersyaratkan. Penghargaan diberikan dalam bentuk sertifikat atau sertifikat atas hasil kerja pustakawan. Hal ini juga menjadi motivasi bagi



pustakawan lainnya untuk terus inovatif dalam mengembangkan keterampilan dan keahliannya. Anda juga akan mendapatkan kepercayaan diri di tempat kerja, seperti saat mengambil keputusan tentang perpustakaan.

6. *Operating prosedurs*

Kedua, prosedur operasi standar sering juga disebut prosedur operasi standar dalam bahasa Indonesia. SOP pada hakikatnya adalah serangkaian langkah-langkah penyelesaian suatu tugas yang disusun secara kronologis dan sistematis untuk mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka instruksi kerja yang diterima pustakawan laki-laki dan perempuan didasarkan pada SOP yang telah ditentukan dan SOP berdasarkan kemampuan pustakawan dalam melaksanakan tugas, seperti SOP Pengumpulan Bahan Pustaka yang tersedia bagi pustakawan. . Seseorang yang mempunyai pengetahuan tentang subjek tersebut.

SOP disusun oleh sekelompok pustakawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang perpustakaan dan ditinjau oleh kepala perpustakaan, yang menggunakan SOP tersebut sebagai pedoman pustakawan dalam melaksanakan tugasnya, dan meningkatkan kedisiplinan pustakawan. Silakan lakukan perbaikan sesuai petunjuk teknis. Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Sumut mempersepsikan beberapa hal mengenai tekanan kerja, seperti suasana hati yang buruk saat bekerja, rasa bosan dalam bekerja, kurang semangat dan kurang konsentrasi, namun selain itu hal tersebut tidak berlaku bagi pustakawan. Mereka mengalami kesulitan memotivasi diri mereka sendiri dengan cara lain. Lebih dekat dengan rekan-rekan Anda, buka internet dan bangkitkan semangat Anda.

Menurut pembahasan SOP berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Abdul Rahman Saleh dengan judul penelitian “Standar Operasional Prosedur Perpustakaan Perguruan Tinggi”, SOP merupakan prosedur kerja yang harus dijalankan secara akurat dan konsisten. Peraturan umum berlaku untuk unit kerja. SOP Perpustakaan sering kali menggambarkan langkah-langkah atau alur kerja perpustakaan, seperti pengumpulan bahan pustaka dan pengolahan bahan pustaka. Oleh karena itu, SOP perlu disusun secara matang dan tentunya harus diikuti oleh pustakawan setiap saat. Pengelola perpustakaan harus selalu memastikan bahwa SOP yang dikembangkan berfungsi sebagai pedoman kerja di perpustakaan dan harus selalu dievaluasi dan direvisi apabila sudah tidak sesuai lagi. Kehadiran SOP membantu menjaga jaminan kualitas kerja (Saleh, 2010).



7. *Co-workers*

Dalam hal ini tingkat kepuasan terhadap profesionalisme kerja pustakawan Badan Perpustakaan dan Kearsipan Sumut sangat positif. Sebab seluruh pustakawan, baik laki-laki maupun perempuan, bekerja sama dengan baik, saling menghormati, dan menunjukkan profesionalisme. Pekerjaan mereka keluar masuk perpustakaan. Hal ini sesuai dengan pandangan Luthans (1998:146) bahwa “rekan kerja yang ramah, rekan kerja yang kooperatif atau kelompok kerja merupakan sumber kepuasan kerja bagi setiap karyawan”. masu. Kolaborasi yang terjalin dalam perpustakaan ini menyangkut menjaga reputasi yang baik. serta kehormatan dan harkat dan martabat sesama pustakawan serta pengembangan profesi pustakawan, baik secara kelompok maupun perseorangan. Di sisi lain, kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat dan saran kepada rekan kerja. Tim yang baik membuat pekerjaan menjadi lebih menarik. Hubungan baik antar rekan kerja merupakan hal yang penting dalam banyak profesi yang membutuhkan kerja sama tim tingkat tinggi. Tingkat keintiman hubungan mempengaruhi kualitas dan intensitas interaksi yang terjadi dalam kelompok. Dalam tim dengan tingkat keintiman yang tinggi, karyawan cenderung lebih puas dengan keanggotaan timnya. Kepuasan muncul pertama-tama dari tidak adanya ketegangan dalam kelompok, tidak adanya rasa takut dan meningkatnya kemampuan beradaptasi terhadap tekanan kerja.

Desiduniati meyakini rekan kerja akan termotivasi bekerja jika merasa nyaman bekerja bersamanya. Sebaliknya jika sikap seorang rekan kerja kurang baik, maka suasana di kantor tempatnya bekerja bisa membuat karyawan tersebut tidak nyaman. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan mempunyai rekan kerja yang ramah dan kooperatif. Hal ini penting untuk mencapai kepuasan kerja (Desiwarniti, 2022).

8. *Nature of work*

Kepuasan kerja pada bagian ini mengacu pada pembagian tugas dan tanggung jawab selama bekerja di perpustakaan. Kami sangat puas dengan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumut. Hal ini segera menjadi jelas bagi para peneliti. Pustakawan mempunyai tanggung jawab untuk membagikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian, tanggung jawab dan pembagian tugas pustakawan pada Badan Perpustakaan dan Kearsipan Sumatera Utara, terlihat bahwa pustakawan laki-laki dan perempuan diidentifikasi dan dialokasikan sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan, serta kesadaran mereka. bidang keahliannya masing-masing. Sifat pekerjaan dapat dipastikan



dari SOP yang diidentifikasi dan ditinjau langsung oleh Kepala Pustakawan. Mengingat sifat pekerjaannya, semangat kerja seorang pustakawan bisa dibilang cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan ketika pustakawan menanggapi pengunjung yang meminta bantuan atau sekedar bertanya tentang koleksi perpustakaan. Hal ini juga terkait dengan pandangan Gulick (2001). Gulick (2001) berpendapat bahwa konsep sifat kerja mengacu pada keseluruhan sistem yang berkaitan dengan praktik kerja, dengan proporsi peran yang sesuai untuk seseorang, tergantung pada level atau jenjang pekerjaan. pekerjaan tertentu.

Menurut Groshen dan Potter (2003), sifat pekerjaan dapat mempengaruhi proses bisnis suatu perusahaan, yang pada akhirnya dapat mendorong pertumbuhan ekonomi perusahaan sekaligus memberikan dampak negatif terhadap perekonomian Perekonomian umum perusahaan. "Sifat kerja" adalah keseluruhan sistem praktik kerja dengan pembagian peran pekerjaan yang sesuai berdasarkan tingkat pekerjaan. Puas dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Artinya setiap profesi memerlukan keahlian khusus tergantung jurusannya. Kepuasan meningkat atau menurun tergantung pada tingkat kesulitan pekerjaan dan apakah Anda yakin keterampilan Anda diperlukan untuk pekerjaan itu.

9. *Communication*

Komunikasi adalah transmisi informasi, ide, emosi, keterampilan, dll. dari satu tempat ke tempat lain menggunakan kata-kata, angka, grafik, dan simbol lain untuk menyampaikan informasi, ide, emosi, keterampilan, dll. melalui pidato dan tulisan persuasif. (AL Fazri dkk., 2021). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pertukaran informasi yang terjalin oleh pustakawan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumut berjalan dengan baik baik antara pustakawan laki-laki maupun perempuan. Oleh karena itu, dalam hal ini tidak terdapat perbedaan komunikasi antar pustakawan yang berbeda, baik dari segi jabatan maupun gender. Kesalahan komunikasi jarang terjadi. Oleh karena itu, sebagai pustakawan, kita harus selalu berhubungan dengan rekan perpustakaan dan pengunjung yang mencari informasi. Namun terkadang timbul perselisihan yang masih dapat diselesaikan dengan sukses. Hal ini sesuai dengan pandangan Alidanshah bahwa manajer hendaknya tidak hanya memberikan tugas pekerjaan kepada bawahannya tetapi juga harus mengkomunikasikan informasi secara terbuka dalam bentuk gaji, penghargaan, dan peluang promosi, dll. Dengan mengungkapkan informasi tersebut maka karyawan akan merasa puas terhadap sistem manajemen



perusahaan yang secara tidak langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerjanya (Aridansyah, 2016).

PENUTUP

Kesimpulan

Gaji yang diterima pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Sumut berbeda-beda menurut perspektif gender. Meski gajinya berbeda-beda, namun pustakawan merasa puas dengan gaji yang diterimanya. Terkait kenaikan pangkat di Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumut, jika dilihat dari sudut pandang gender, baik pustakawan laki-laki maupun perempuan merasa puas karena kenaikan pangkat didasarkan pada riwayat kerja yang baik dan tanggung jawab dalam bekerja. Pelaksanaan supervisi berperspektif gender laki-laki dan perempuan oleh Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara dilaksanakan dengan sangat baik dan sinkron. Hal ini terlihat pada perpustakaan yang memenuhi kriteria ideal seperti: Misalnya tata letak yang jelas, berwawasan gender, dan pustakawan berpengalaman yang dipilih oleh manajemen perpustakaan. Tunjangan yang diterima Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Sumut diberikan kepada pustakawan laki-laki dan perempuan berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, bantuan perumahan, fleksibilitas jam kerja, kredit, dan lain-lain. / Memberikan subsidi Internet. Oleh karena itu, pustakawan dapat merasa puas dengan manfaat yang diperoleh dari tindakan ini. Penghargaan diberikan berdasarkan kinerja pustakawan dan tidak membedakan laki-laki atau perempuan. Setiap orang berhak memperoleh manfaat dari manfaat yang diberikan, asalkan memenuhi syarat-syarat yang dipersyaratkan. Penghargaan diberikan dalam bentuk sertifikat atau sertifikat atas hasil kerja pustakawan. Tata kerja pustakawan baik laki-laki maupun perempuan harus mengikuti SOP yang ditentukan berdasarkan kemampuan pustakawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Profesionalisme pustakawan di Perpustakaan dan Arsip Negara Sumut sangat memuaskan: laki-laki dan perempuan menjaga hubungan kerja yang baik, saling menghormati dan selalu profesional dalam pekerjaannya baik di dalam maupun di luar perpustakaan. Pembagian tanggung jawab dan tugas pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Sumut sangat memuaskan. Terlihat bahwa pustakawan laki-laki dan perempuan diidentifikasi dan dialokasikan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan pustakawan di bidangnya masing-masing. Komunikasi yang terjalin antar pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Sumut berjalan baik baik bagi pustakawan laki-laki maupun perempuan. Oleh karena itu, dalam hal ini tidak terdapat perbedaan komunikasi antar pustakawan yang berbeda, baik dari segi jabatan maupun gender.



Saran

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara perlu meningkatkan kinerja pustakawan untuk mencapai skor kepuasan kerja di lingkungan perpustakaan. Untuk mencapai kinerja yang baik atau unggul, manajemen harus menciptakan kondisi kerja yang baik bagi pustakawan. Mata kuliah ilmu perpustakaan diharapkan dapat menjadi rujukan yang dapat dijadikan acuan dalam standar kepuasan kerja pustakawan UINSU. Peneliti selanjutnya ingin melakukan penelitian mendalam untuk mengetahui kepuasan kerja perpustakaan dengan menggunakan berbagai publikasi tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, I., Saleh, R., & Komalasari, R. (n.d.). *Pengertian Perpustakaan dan Dasar-dasar Manajemen Perpustakaan*.
- Jeklin, A. (2016). *Kepuasan Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang*. July, 1–23.
- Junaedi, D. (2007). *Sosialisasi Undang-Undang No 43 Tahun 2007*. 43, 1–43.
- Marzuki, M. (2007). Kajian tentang teori-teori gender. In *Jurnal Civics: Media Kajian Kewarganegaraan* (Vol. 4, Issue 2). <https://doi.org/10.21831/civics.v4i2.6032>
- Setyaningrum, A. (2020). Analisis Kesenjangan Upah Antar Gender Pada Sektor Jasa Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah*, 12.
- Susanti, R. P. D. (2013). Pengaruh Sikap Kesetaraan Gender Guru Terhadap Perilaku

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial

Volume 2, Number 3, 2023 pp 112-132

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:



Pengimplementasian Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Kutoarjo. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 14.