

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Sulistiyo-Basuki perpustakaan adalah sebuah ruangan atau gedung yang digunakan untuk menyimpan buku dan terbitan lainnya yang biasanya disimpan menurut tata susunan tertentu untuk digunakan pembaca, bukan untuk dijual.¹ Sedangkan menurut UU No.43 tahun 2007, pasal 1 ayat 1, perpustakaan merupakan suatu institusi pengelolaan koleksi karya tulis, karya cetak, dan karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi bagi pemustaka².

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa perpustakaan adalah sebuah gedung atau ruangan yang berisikan buku dan terbitan lainnya dan disusun menurut sistem tertentu guna untuk memenuhi kebutuhan pemakai dan dikelola secara profesional. Perpustakaan merupakan salah satu tempat atau alat media untuk menemukan suatu informasi, dan perpustakaan tidak akan berjalan sebagai mana mestinya tanpa adanya suatu media dan sumber daya manusia (SDM) salah satunya yaitu pustakawan yang profesional. Hal itu juga dijelaskan dalam UU No. 43 Tahun 2007 bahwa perpustakaan dikelola secara profesional dengan sistematis oleh pustakawan.

¹ Sulistiyo-Basuki. *Pengantar Ilmu Perpustakaan* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1991), h. 3

² *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan* (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2007), h. 2

Pustakawan atau *librarian* adalah seorang tenaga kerja di bidang perpustakaan yang telah memiliki pendidikan ilmu perpustakaan, baik melalui pelatihan, kursus, seminar, maupun dengan kegiatan sekolah formal. Pustakawan disebut sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap gerak maju roda perpustakaan.³ Secara umum kata pustakawan merujuk pada kelompok atau perorangan dengan karya atau profesi di bidang dokumentasi dan informasi dalam perpustakaan maka struktur jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), pustakawan termasuk kedalam jabatan fungsional.

Pustakawan diakui sebagai suatu jabatan profesi dan sejajar dengan profesi-profesi lain seperti profesi peneliti, guru, dosen, hakim, dokter, dan lain-lain profesi secara umum diartikan sebagai pekerjaan.⁴ Menurut Sulistiyo Basuki ada beberapa ciri suatu profesi seperti (1) adanya sebuah asosiasi atau organisasi keahlian, (2) terdapat pola pendidikan yang jelas, (3) adanya kode etik profesi, (4) berorientasi pada jasa, dan (5) adanya tingkat kemandirian.⁵ Pustakawan sebagai profesi yang diakui sejak tahun 1988, dan pustakawan diakui sebagai jabatan fungsional dengan diterbitkannya keputusan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 18 tahun 1988 tentang jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya.

³ Wiji Suwarno. *Psikologi Perpustakaan*. (Jakarta : Sagung Seto, 2009), h. 62

⁴ Mulyadi, *Profesi Kepustakawanan: Bekal Calon Pustakawan Tingkat Ahli* (Palembang : Rafah Press, 2011), h. 4

⁵ Sulistiyo-Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, h. 148

Kepmenpan tersebut telah diubah sebanyak dua kali dengan diterbitkannya kepmempan nomor 123 tahun 2002, dan terakhir diterbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2014⁶. Menurut Permenpan No.9 Tahun 2014, tentang jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya yaitu Pustakawan adalah:⁷

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepastakawanan, dan
2. Organisasi profesi adalah Organisasi Profesi Pustakawan yang bertugas mengatur dan menetapkan prinsip-prinsip profesionalisme dan etika pustakawan dalam hal ini ikatan pustakawan indonesia (IPI).

Berikut ini adalah ciri-ciri profesi yaitu:⁸

1. Jabatan atau pekerjaan tersebut harus merupakan suatu layanan yang khas dan esensial serta dengan jelas dapat dibedakan dengan jabatan atau pekerjaan lainnya.
2. Untuk pelaksanaan jabatan atau pekerjaan tersebut tidak sekedar diperlukan keterampilan (Skills) tetapi juga diperlukan kemampuan intelektual.
3. Diperlukan suatu masa studi dan latihan khusus yang cukup lama.
4. Para praktisinya, secara individu atau kelompok memiliki otonomi dalam bidangnya.

⁶Rosa Gitaria, *Pustakawan : Sebuah Profesi Yang Menjanjikan*. Jurnal Pustaka Sriwijaya: Media Komunikasi Pustakawan. Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan Nomor 7 Tahun V, Desember 2015

⁷Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Nomor 9 Tahun 2014 *tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*

⁸ Rosa Gitaria, *Pustakawan : Sebuah Profesi Yang Menjanjikan*, h. 39-40

5. Tindakan dari praktisi dapat diterima oleh para praktisi yang bertanggung jawab.
6. Layanan tersebut tidak sekedar untuk kepentingan ekonomi.
7. Memiliki kode etik.

Setiap profesi mempunyai etika yang dihimpun dalam kode etik, termasuk pustakawan. Seseorang pustakawan yang handal akan terwujud jika mereka bekerja secara profesional dan menjalankan seluruh kode etik yang berlaku.⁹ Namun sayangnya belum semua pustakawan mengerti tentang apa itu kode etik, apalagi jika kode etik tersebut menyangkut pustakawan sebagai profesi.

Kode etik dilihat dari segi asal-usul kata (*etimologis*) terdiri dari dua kata yaitu kode dan etik. Dalam bahasa Inggris terdapat berbagai makna dari kata “*code*” diantaranya, (1). Tingkah laku, yaitu sejumlah aturan yang mengatakan bagaimana orang berperilaku dalam hidupnya atau dalam situasi tertentu, (2). Peraturan atau undang-undang, tertulis yang harus diakui seperti “*dress code*” adalah peraturan tentang pakaian yang harus digunakan dalam kondisi atau tempat tertentu, misalnya di sekolah, bisnis, dan sebagainya. Sedangkan kata Etik (*ethic*) dalam bentuk tunggal memiliki makna perilaku dan sikap masyarakat.¹⁰

Adanya kode etik akan melindungi perbuatan yang tidak profesional. Ketaatan tenaga profesional terhadap kode etik merupakan ketaatan yang telah bersatu dengan pikiran, jiwa dan perilaku profesional. Namun dalam hal ini tidak semua pustakawan telah menerapkan kode etik tersebut, walaupun kode etik

⁹Esti Rohana. *Pengaruh Kode Etik Pustakawan Dalam Meningkatkan Citra Perpustakaan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Palembang*, Skripsi, (Palembang : Fakultas Adab dan Humaniora, 2015), h.1

¹⁰ Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, (Jakarta : Sagung Seto, 2006), h. 80

tersebut telah diterapkan di dalam suatu perpustakaan, apalagi tentang kode etik yang berhubungan dengan kewajiban terhadap masyarakat yang telah tertera dalam kode etik pustakawan Indonesia, yaitu melaksanakan pelayanan perpustakaan dan informasi kepada setiap pengguna secara, cepat, tepat dan akurat sesuai dengan prosedur pelayanan perpustakaan santun dan tulus.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis menemukan bagaimana cara pustakawan dalam melakukan tugasnya terutama dari segi pelayanan walaupun telah ditetapkan dalam Kode Etik Pustakawan Indonesia akan tetapi masih banyak pustakawan yang belum melaksanakannya. Fenomena ini lah yang mendorong penulis untuk meneliti tentang persepsi pustakawan terhadap penerapan kode etik pustakawan dan hubungannya dengan karakter budaya kerja pustakawan dengan judul: **“Persepsi Pustakawan Terhadap Penerapan Kode Etik Pustakawan Dalam Pembentukan Karakter Budaya Kerja Pustakawan Di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan suatu awal sebelum menentukan rumusan masalah dalam suatu penelitian, Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mendefinisikan beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

1. Persepsi pustakawan dalam penerapan kode etik pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan

2. Persepsi pustakawan terhadap karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh kode etik pustakawan terhadap karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

a. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan penulis merumuskan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana persepsi pustakawan terhadap penerapan kode etik pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimana persepsi pustakawan terhadap karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan?.
3. Bagaimana pengaruh kode etik pustakawan terhadap karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan?.

b. Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti akan membatasi ruang lingkup penelitian agar hasil penelitian tidak melampaui batasan atau cakupan objek penelitian, maka peneliti hanya akan berfokus pada penerapan kode etik pustakawan dan karakter budaya kerja pustakawan dalam kewajiban **kepada masyarakat** yaitu pustakawan melaksanakan pelayanan perpustakaan dan informasi setiap pengguna secara cepat, tepat dan akurat sesuai dengan prosedur

pelayanan perpustakaan, serta bersikap santun dan tulus di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian penerapan kode etik pustakawan sebagai pembentuk karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan kode etik pustakawan, perilaku, sikap, dan karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

b. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Manfaat bagi peneliti, yaitu menjawab rasa ingin tahu bagaimana penerapan kode etik pustakawan, dan bagaimana pemahaman tenaga pustakawan dalam membentuk karakter budaya kerja pustakawan.

2. Praktis

- a. Manfaat bagi Dinas Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan yaitu, dapat dijadikan bahan evaluasi agar dapat meningkatkan apa bila hasil dari penelitian terdapat kekurangan yang belum terpenuhi.
- b. Manfaat bagi pengguna perpustakaan dapat mengetahui secara langsung bahwa tenaga pustakawan bukan hanya untuk melayani dan menyusun

buku melainkan memiliki kode etik dalam bekerja dan harus dipatuhi dan dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu dapat menjadikan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik tentang kode etik pustakawan terhadap pembentukan karakter budaya kerja pustakawan.

E. Tinjauan Pustaka

Kegiatan ini mencakup kegiatan mengkaji karya-karya ilmiah yang mempunyai relevansi dan pokok permasalahan, dibawah ini ada beberapa literatur yang hampir sama dengan penelitian ini yang ditulis oleh:

Esti Rohana, (2015), dalam skripsinya yang berjudul "*Pengaruh Kode Etik Pustakawan dalam Meningkatkan Citra Perpustakaan Kedokteran Universitas Sriwijaya Palembang*". Skripsi ini meneliti tentang pangaruh kode etik pustakawan dalam menunjang citra perpustakaan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kode etik pustakawan, bagaimana citra perpustakaan, dan bagaimana pengaruh kode etik pustakawan dalam Meningkatkan Citra Perpustakaan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Palembang, penelitian ini menggunakan metode observasi, angket atau kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, yang menjadi sumber informasi dan informan dalam penelitian ini adalah kepala perpustakaan, dan pustakawan di Perpustakaan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Palembang. Untuk analisis data

penulis mencari nilai statistik dasar, mencari jumlah kuadrat, mencari jumlah produk, mencari koefisien korelasi, mengkonsultasikan nilai R hitung dengan nilai R tabel, mengintegrasikan hasil analisis, mencari koefisien determinasi, menginterpretasi hasil analisis, dan menyimpulkan hasil analisis.¹¹

Nurhidayah, (2016) dalam skripsinya yang berjudul “*Penerapan Kode Etik Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan di Bidang Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Sulawesi-Selatan*”. Skripsi ini meneliti tentang Penerapan Kode Etik Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan. Pokok masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana pemahaman kode etik pustakawan, Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pemahaman kode etik pustakawan dan penerapan kode etik pustakawan di Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Sulawesi-Selatan (BPAD). Penulis menggunakan penelitian deskriptif dengan metode kualitatif, Dengan teknik wawancara dan observasi 5 orang informan. Hasil dari penelitian ini yaitu pustakawan di BPAD Provinsi Sulawesi Selatan sudah menjalankan menerapkan dan memahami kode etik pustakawan dan mereka sudah bekerja secara profesional, dan sudah mengetahui bahwa mereka harus bersikap sopan dan bijaksana dalam melayani pemustaka.¹²

Nurjannah, 2014, “*Persepsi Pustakawan Tentang Kode Etik Pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Makassar*” Jurusan Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Alauddin Makassar dalam

¹¹ Esti Rohana. *Pengaruh Kode Etik Pustakawan Dalam Meningkatkan Citra Perpustakaan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Palembang*, Skripsi Palembang : Fakultas Adab dan Humaniora, 2015

¹² Nurhidayah, “*Penerapan Kode Etik Pustakawan Terhadap Kinerja Pustakawan Dibidang Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Sulawesi-Selatan*” skripsi makassar : fakultas adab dan humaniora, 2016 Alamat: <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/863/1/Nurhidayah.pdf> di akses pada 5-9-2018 pukul 09.30

skripsi ini membahas tentang tentang persepsi pustakawan tentang kode etik pustakawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi pustakawan tentang kode etik dan untuk mengetahui bagaimana implementasi kode etik pustakawan dalam perilaku pustakawan. metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan menggunakan tehnik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika profesi di pahami sebagai pedoman yang digunakan sebagai pegangan dari sebuah profesi yang harus di ikuti oleh anggotanya, sehingga dapat bekerja secara professional¹³.

Miftahul Jannah, 2014 *“Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta”* dalam skripsi ini bertujuan untuk mengetahui penetapan angka kredit jabatan fungsional pustakawan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pustakawan di perpustakaan UIN sunan kalijaga Yogyakarta. metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan Variabel pada penelitian ini ada dua yaitu tentang penetapan angka kredit jabatan fungsional pustakawan dan produktifitas kerja pustakawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket sebagai metode utama, dokumentasi, dan wawancara sebagai metode pelengkap. Populasi yang diambil adalah seluruh pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada bulan Juni 2013. Sampel yang diambil sebanyak 22 responden dengan menggunakan tehnik sampling jenuh. Analisis yang digunakan adalah kuantitatif statistik, variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu: variabel independen (penetapan

¹³ Nurjannah, *“Persepsi Pusatakawn Tentang Kode Etik Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Makassar”*Skripsi Makassar : Fakultas Adab dan Humaniora, 2014 Alamat: <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/5679/>. diakses pada 5-9-2018 pukul 10.15

angka kredit jabatan fungsional pustakawan) dan variabel dependen (Produktivitas Kerja Pustakawan). Hasil skor kriteria penilaian penetapan angka kredit jabatan fungsional pustakawan tergolong kategori baik dengan rata-rata sebesar 3,40. Sedangkan hasil skor kriteria penilaian untuk produktivitas kerja pustakawan tergolong kategori sangat baik dengan rata-rata sebesar 3,30.¹⁴

Jadi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kuat lemahnya pengaruh antara kedua variabel penetapan angka kredit jabatan fungsional pustakawan berpengaruh sangat rendah terhadap produktivitas kerja pustakawan, koefisien korelasi yang diperoleh yaitu 0,072 termasuk kedalam kategori 0,00-0,199.

Wiji Suwarno "*Pustakawan dan Budaya Perpustakaan*" dalam artikel ini membahas tentang pustakawan dan budaya perpustakaan yang bertujuan untuk mengetahui bahwa Pustakawan bukan hanya seorang yang bekerja untuk melayani pengguna, duduk di belakang meja, tetapi ia juga harus menjadi orang kreatif. Artikel ini mencoba mengeksplorasi bagaimana pustakawan bisa mempengaruhi institusinya dengan budaya kerjanya, dan bagaimana orang bisa di bawah perkiraan mereka dan lembaganya. Perpustakaan dan pustakawan harus berusaha keras untuk mencapai tata kelola yang baik, dan kode etik adalah solusi untuk kesan negatif ini bagi keduanya. Dengan adanya kode etik akan memandu pustakawan untuk bertindak secara profesional, dan mematuhi apa yang telah

¹⁴ Miftahul jannah, "*Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta*" Skripsi Yogyakarta : Fakultas adab dan Ilmu Budaya, 2014
Alamat:<http://digilib.uinsuka.ac.id/11516/1/BAB%20I%2C%20V%2C%20DAFTAR%20PUSTA>
KA.pdfdiakses pada 5-9-2018, pukul 10.50

ditetapkan dalam kode etik tersebut sehingga akan meningkatkan merek dan gambar mereka sebagai seorang pustakawan.¹⁵

Panti Astuti “*Budaya Organisasi dan Kode Etik Pustakawan dalam Implementasinya*” Jurnal ini bertujuan untuk mengetahui bahwa Pustakawan sebenarnya memainkan peran utama dalam berkontribusi pada pengembangan yang beradab. tetapi perannya tidak dilihat oleh banyak orang. Banyak masyarakat menganggap bahwa seorang pustakawan hanyalah seseorang yang berhungan dengan dunia buku, Itu lah permasalahannya ketika orang melihat perpustakaan, seolah-olah pustakawan diblokir oleh deretan koleksi yang semakin menjadi tua dan semakin jauh dari elemen yang ada. Yang mengatakan, ketika menyebutkan kata perpustakaan, orang berpikir merujuk pada media peradaban manusia, yaitu buku. Untuk waktu yang lama, buku itu menjadi pengetahuan utama sumber daya, disusun oleh perpustakaan. Ini terjadi karena posisi perpustakaan dianggap hanya sebagai tempat penyimpanan saja, dan muncul anggapan bahwa zaman modern demikian pasti masih belum bisa dihilangkan. peran pustakawan seperti disebutkan di atas, memberikan peluang bagi kita untuk lebih jauh menelusuri pola yang ada Budaya organisasi. Jadi dengan adanya perpustakawan kita dapat lebih mengetahui banyak hal untuk menambah wawasan dalam dunia yang semakin lama semakin berkembang.¹⁶

¹⁵ Wiji Suwarno, “*Pustakawan dan Budaya Perpustakaan*” Artikel Pustakaloka, Vol. 6. No.1 Tahun 2014, Alamat: <http://jurnal.stainponorogo.ac.id/index.php/pustakaloka/article/view/94> di akses pada tanggal 5 Februari 2019, Pukul 17.50

¹⁶ Panti Astuti, “*Budaya Organisasi dan Kode Etik Pustakawan dalam Implemenasinya*” Jurnal Iqra’ Volume 09 Nomor .01 ,Mei 2015 Alamat: <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/iqra/article/view/54> di akses pada tanggal 5 februari 2019, pukul 19.25

Dari berbagai penelitian sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian sekarang dan yang terdahulu yaitu: Persamaan penelitian, yaitu sama-sama membahas tentang kode etik, sedangkan letak perbedaan penelitian pada riset terdahulu hanya berbicara tentang, kode etik pustakawan, kode etik perilaku pustakawan, kode etik dan angka kredit pustakawan, sedangkan peneliti sekarang berbicara tentang kode etik terhadap pembentukan karakter budaya kerja pustakawan.

Dari beberapa perbedaan yang telah peneliti kemukakan diatas adapun perbedaan lain, yaitu pada tempat penelitian, waktu penelitian, dan subjek dan tujuan penelitian yang berbeda serta teori yang digunakan yang berbeda, peneliti harus lebih mampu menjelaskan tentang penerapan kode etik pustakawan terhadap pembentukan karakter budaya kerja pustakawan.

F. Metodologi Penelitian

Metodologi berasal dari kata “Metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dan “Logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan, sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan. Jadi metodologi penelitian merupakan sebuah cara ilmiah dalam mengumpulkan data atau informasi dengan tujuan dan kegunaan ilmiah.¹⁷

¹⁷ Helen Sebera Adib, *Metodologi Penelitian*, (Palembang : NoerFikri, 2015), hlm. 2

1. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui.¹⁸ Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti *hubungan antar variabel*. Penelitian ini umumnya memiliki struktur yang ketat dan konsisten mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.¹⁹

2. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian adalah di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, Jl. Demang Lebar Daun No. 47, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Pengumpulan data primer melalui pustakawan yang ada pada dinas perpustakaan provinsi sumatera selatan, dengan cara melakukan survei langsung ke perpustakaan dinas provinsi sumatera selatan sebagai objek penelitian, dari penelitian lapangan ini bertujuan untuk memperoleh data akurat.

¹⁸ Deni darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya,2013), h.130

¹⁹ Helen Sebera Adib, *Metodologi Penelitian*, hlm. 23

b. Data Sekunder

1. Perpustakaan (Literatur dan dokumen)

Data sekunder dapat diperoleh dari perpustakaan yang dapat peneliti gunakan untuk menemukan literatur-literatur, serta buku-buku yang akan digunakan oleh peneliti seperti buku pedoman tentang kode etik dan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori dalam penelitian ini.

2. Jurnal dan Skripsi

Data sekunder juga dapat diperoleh dari jurnal dan skripsi dari hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian.

4. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi dan sampel perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai dengan harapan para peneliti.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.²⁰ Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh tenaga fungsional pustakawan yang ada di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 23 Orang.

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 117

2. Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dan sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.²¹ Menurut Arikunto jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.²²

Berdasarkan pengertian diatas dalam penelitian ini karena jumlah populasi kurang dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan. Dengan demikian maka pengguna seluruh populasi tanpa harus menarik sample peneliti sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sampling jenuh (teknik sensus).

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung kelokasi yang akan dijadikan sebagai tempat penelitian, dan melaksanakan pencatatan secara sistematis mengenai fenomena-fenomena yang terjadi di perpustakaan Dinas Provinsi Sumatera Selatan.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RnD*, h. 73

²² Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2012, h. 104

2. Kuisioner

Kuisioner adalah alat teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan-pernyataan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan cara menyebarkan angket yang akan diberikan kepada responden dengan menggunakan skala likert. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga fungsional pustakawan yang berjumlah 23 orang, dimana 23 orang tersebut merupakan tenaga fungsional pustakawan yang bekerja di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu sejumlah besar data yang tersimpan dalam bahan yang berbentuk surat-surat, catatan harian, artefak, laporan foto, dan sebagainya.²³

6. Instrumen dan Variabel Penelitian

a. Skala Pengukuran

Metode pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala Likert dan dibuat dalam bentuk *checklist*. Skala Likert adalah sebuah alat yang dapat dipergunakan untuk mengukur suatu gejala seperti sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang.²⁴ Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-tidak.²⁵ Penulis menggunakan lima bobot penilaian dan bobot nilai untuk masing-masing pertanyaan yaitu:

²³ Hamid Darmadi, *Metode Penelitian dan Sosial : Teori, konsep, Dasar, dan Implementasi*, (Bandung : Alfabeta, 2014), h. 292

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h. 142-143

Tabel 1
Skala model likert

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat setuju	Skor 5
2	Setuju	Skor 4
3	Ragu-ragu	Skor 3
4	Tidak setuju	Skor 2
5	Sangat tidak setuju	Skor 1

Sumber: Sugiyono 2014

Berdasarkan tabel diatas, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya dan kemudian dapat ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reabilitasnya.

Hasil nilai presentasi sekor hitung tersebut kemudian diinterpretasikan menggunakan tabel koefisien korelasi sebagai berikut:²⁶

Tabel 2
Pedoman interpretasi Koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pemanfaatan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2014

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h. 356

b. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah segala sesuatu sebagai objek penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan.²⁷ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah Penerapan kode etik pustakawan terhadap pembentukan karakter budaya kerja pustakawan di perpustakaan provinsi sumatera selatan.

Sebagaimana yakni variabel bebas (x) Kode etik sedangkan variabel terikat (y) karakter budaya kerja. Variabel (x) yang mempengaruhi dan variabel (y) di pengaruhi.

Tabel 3
Variabel (X) Penerapan kode etik pusatakawan

Teori	Variabel Bebas	Sub – Variabel
Kode Etik Pustakawan	1. Kewajiban kepada bangsa dan negara	1. Pustakawan menjaga martabat dan moral serta mengutamakan pengabdian 2. Pustakawan mempunyai tanggung jawab terhadap instansi
	2. Kewajiban kepada masyarakat	1. Pustakawan melaksanakan pelayanan perpustakaan dan informasi 2. Pustakawan melindungi kerahasiaan privasi masyarakat informasi 3. Pustakawan ikut berperan dalam kegiatan yang diselenggarakan masyarakat dan lingkungan
	3. Kewajiban kepada profesi	1. Pustakawan melaksanakan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga ikatan pustakawan indonesia dan kode etik Indonesia

²⁷ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana Premendamedia grup. 2014), h. 139

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Pustakawan memegang prinsip kebebasan intelektual 3. Pustakawan menyadari dan menghormati hak intelektual yang berkaitan dengan bahan perpustakaan dan informasi 4. pustakawan memperlakukan rekan kerja berdasarkan sikap saling menghormati
	4. Kewajiban kepada pribadi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pustakawan menghindari diri dari menyalah gunakan fasilitas perpustakaan 2. Pustakawan dapat memisahkan antara kepentingan pribadi dan kegiatan profesional pustakawan 3. Pustakawan berusaha meningkatkan dan memperluas pengetahuan

Tabel 4
Variabel (Y) Karakter budaya kerja

Teori	Variabel Bebas	Sub-Variabel
Karakter budaya kerja	1. Karakter	1. Sikap, tingkah laku, motivasi, dan keterampilan
	2. Budaya kerja	1. Pengembangan budaya kerja aparatur negara yang ditetapkan
	3. Karakteristik budaya kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat tanggung jawab 2. Peraturan-peraturan dan sejumlah pengawasan 3. Pustakawan didorong mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka
	4. Budaya kerja dari perspektif organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menegaskan bahwa budaya kerja bisa di implementasikan apa bila diikuti oleh penyusunan struktur yang tepat 2. Standar perilaku kerja pustakawan dalam sehari-hari

	5. Budaya kerja ditinjau dari perspektif relasi	1. Toleransi terhadap resiko 2. Toleransi terhadap konflik
	6. Budaya kerja dari perspektif individu	1. Hakikat individual otonomi (hak, wewenang, dan kewajiban) diperpustakaan 2. Pustakawan yang berkompetensi dan pemanfaatan SDM secara efektif 3. Komitmen, kemampuan organisasi mengharapkan SDM yang mampu.

c. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketetapan atau kendala pengukuran instrumen mengenai isi pernyataan.²⁸ Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang di uji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif maka hal tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka hal tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisisioner atau diganti dengan pertanyaan perbaikan, berikut adalah cara mencari nilai korelasi yaitu:

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h. 124

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y)^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

ΣX = jumlah skor item

ΣY = jumlah total skor jawaban

ΣX^2 = jumlah kuadrat skor item

ΣY^2 = jumlah kuadrat total skor item

ΣXY = jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Syarat minimum dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya lebih besar dari 0,3 dan jika koefisien korelasi *Product Moment* memiliki tingkat korelasi di bawah 0,3 maka hal tersebut harus diperbaiki karna dianggap tidak valid.²⁹

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan, untuk uji reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika $r > 0,3$. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h. 115

instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai Alpha, jika nilai Alpha > dari nilai r_{tabel} yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

Untuk mengukur realibilitas, digunakan alat ukur dengan teknik *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

- a. Menentukan nilai varians setiap butir pernyataan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

- b. Menentukan nilai varians total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

- c. Menentuka reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right]$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

X_i = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum X$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan.

σ_t^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

k = Jumlah butir pertanyaan

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

d. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan fungsional antara variabel X (Kode Etik), dan Y (Karakter Budaya Kerja).

Setelah data dalam penelitian ini dikumpulkan, maka data tersebut akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data sebagai berikut :

1. Pemeriksaan (editing)

Tugas pertama pada fase pengolahan data adalah dengan melakukan pemeriksaan. Semua kuesioner yang telah disebar ke responden kemudian akan dikumpulkan, diperiksa dan dikelompokkan.

2. Tabulasi

Dalam penelitian ini, data yang telah diperiksa dan disusun, kemudian akan disajikan dalam bentuk tabel.

3. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses lanjutan dari pengolahan data untuk melihat bagaimana menginterpretasikan data, kemudian menganalisis data dari hasil yang sudah ada pada hasil pengolahan data.

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian. Menurut Sugiyono, analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

b. Menghitung persentase jawaban responden

Dengan menggunakan teknik perhitungan persentase menggunakan rumus :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Angka rata-rata dalam persentase (%)

F : Frekuensi jumlah jawaban responden yang masuk

N : Jumlah responden

Untuk menafsirkan besarnya persentase yang diperoleh dari hasil tabulasi data, di dalam penelitian ini digunakan penafsiran dengan kriteria yang dikemukakan oleh Nugraha yaitu³⁰ :

Tabel 5

Interpretasi Persentase

Presentase	Klasifikasi
90 % - 100 %	Sangat Tinggi
80 % - 89 %	Tinggi
70 % - 79 %	Cukup tinggi
60 % - 69 %	Sedang
50 % - 59 %	Rendah
49 % kebawah	Sangat Rendah

³⁰ Isma Anggini Saktiani, *Keterkaitan Antara Ketersediaan e-books 3D dengan Pemenuhan Kebutuhan Informasi Pemustaka : Studi Deskriptif Korelasional di perpustakaan Unit Pelayanan Teknis Balai Informasi Teknologi-Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (UPT BIT-LIPI)*, alamat : <http://bit.ly/2Mk3oXt> Diakses pada 8 Februari 2019 Pukul 10.50, Alamat: <http://bit.ly/2Mk3oXt>

c. Mencari nilai statistik dasar

Data diperoleh dari hasil jawaban angket, kemudian setelah jawab dari angket terkumpul maka dibutkan distributor frekuensi relefan.

d. Mencari korelasi (r) dengan metode produk moment dengan rumus:

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y)^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

ΣX = jumlah skor item

ΣY = jumlah total skor jawaban

ΣX^2 = jumlah kuadrat skor item

ΣY^2 = jumlah kuadrat total skor item

ΣXY = jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

e. Mengkonsultasi nilai R hitung dengan R tabel

f. Menginterpretasi hasil analisis

g. Mencari koefisien determasi

h. Menyimpulkan hasil penelitian

Semua setelah data selesai diolah, maka penulis harus membuat sebuah kesimpulan dari hasil penelitian. Hasil analisis kuantitatif, dilakukan dengan tabulasi sederhana yaitu mendeskripsikan hasil dari respon dari penyebaran angket lalu dapat menyimpulkan hasilnya, sedangkan analisis

data kuantitatif yaitu sebagai pendukung untuk melengkapi data yang telah di kumpulkan melalui angket atau kuesioner.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang mendefinisikan yang dapat diamati, untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam penelitian ini dan untuk memberikan penjelasan terhadap judul tersebut, maka peneliti memberikan batasan definisi pada tiap-tiap kata pada judul “Penerapan Kode Etik terhadap Pembentukan Karakter Budaya Kerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan” sebagai berikut:

1. Kode etik adalah seperangkat standar aturan tingkah laku, yang berupa norma-norma yang dibuat oleh organisasi profesi yang diharapkan dapat menuntun anggotanya dalam menjalankan peranan dan tugas profesinya dalam masyarakat.³¹
2. Menurut Permenpan No.9 Tahun 2014, tentang jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya yaitu Pustakawan adalah:³²
 - a. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan, dan
 - b. Organisasi profesi adalah Organisasi Profesi Pustakawan yang bertugas mengatur dan menetapkan prinsip-prinsip profesionalisme dan etika pustakawan dalam hal ini ikatan pustakawan indonesia (IPI).

³¹ Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, h. 83

³²Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Nomor 9 Tahun 2014 *tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*

- c. Karakter adalah cara berfikir dan berperilaku seseorang yang menjadi ciri khas dari setiap individu dan bekerja sama, baik dalam keluarga, masyarakat, dan negara.³³
- d. Budaya kerja merupakan suatu sistem nilai yang diambil maupun dikembangkan oleh suatu organisasi sehingga menjadi aturan, yang dipakai sebagai pedoman berfikir dan bertindak dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Nilai budaya kerja menunjukkan intensitas budaya kerja, yaitu sejauh mana karyawan menerima dan menjadi budaya kerja sebagai landasan kerja.³⁴
- e. Karakter budaya kerja pustakawan.³⁵
 - 1. *Structure* (Struktur), menegaskan bahwa budaya kerja bisa diimplementasikan apabila diikuti oleh penyusunan struktur yang tepat. Jika tidak maka strategi pencapaian tujuan hanya sebatas wacana (hanya berada pada dataran konseptual)
 - 2. *Norm* (Norma), dimaknai sebagai standar perilaku kerja sehari-hari pustakawan berdasarkan peraturan dan pedoman yang ketat yang tercantum secara tertulis di dalam kebijakan organisasi seperti penegakan disiplin kerja atau larangan-larangan serta adanya suasana kepatuhan pada standar atau prosedur kerja yang dibakukan dari organisasi.

³³ Masnur Muslich, *Pendidikan Karakter Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional* (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), h. 70

³⁴ Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*. (Yogyakarta : Jambusari, 2015), h. 13

³⁵ Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*. h.20-33

3. *Dominant Value* (Nilai dominan), berkaitan dengan ciri organisasi yang membedakan dengan organisasi lain terlihat dari identitas, Dominan value dapat dilihat dari identitas organisasi, bentuk nyata organisasi, karakteristik unik yang dimiliki organisasi dan akar budaya kerja di organisasi terdapat pada identitas.
4. Ritual atau *Ceremonial* (Ritual atau upacara), merupakan kegiatan yang dilakukan dalam perpustakaan yang mencerminkan nilai-nilai utama yang menerapkan budaya kerja baik itu secara terencana maupun spontan. Ritual adalah suatu sistem budaya yang dibangun dari pola dan urutan pemerintah serta tindakan. Jika dilakukan sosialisasi dalam organisasi tentang ritual memiliki efek antara interpretasi tertentu dari realitas yang diakui oleh kelompok sosial.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional, definisi konseptual, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, rencana penyelesaian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi suatu landasan teoritis terhadap hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang hendak diteliti. Dengan menjelaskan tentang pustakawan, kode etik, kode etik pustakawan indonesia, karakter, budaya dan karakter budaya kerja pustakawan

BAB III DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN

Bab ini akan membahas tentang sejarah berdirinya perpustakaan, visi dan misi perpustakaan, tujuan dan fungsi perpustakaan, susunan organisasi perpustakaan, dan struktur organisasi perpustakaan.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini akan membahas tentang deskripsi data yang menyangkut jawaban-jawaban atas rumusan masalah tentang penerapan kode etik pustakawan dan bagaimana karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang saran dan kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori yang akan digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan penelitian, adapun landasan teori yang dimaksud peneliti sebagai berikut:

A. Kode Etik

1. Pengertian Kode Etik

Kode etik dilihat dari segi asal-usul kata (*etimologis*) terdiri dari dua kata yaitu kode dan etik. Dalam bahasa Inggris terdapat berbagai makna dari kata “*code*” diantaranya, (1).Tingkah laku, yaitu sejumlah aturan yang mengatakan bagaimana orang berperilaku dalam hidupnya atau dalam situasi tertentu, (2). Peraturan atau undang-undang, tertulis yang harus diakui seperti “*dress code*” adalah peraturan tentang pakaian yang harus digunakan dalam kondisi atau tempat tertentu, misalnya disekolah, bisnis, dan sebagainya. Sedangkan kata Etik (*ethic*) dalam bentuk tunggal memiliki makna perilaku dan sikap masyarakat.³⁶

Adapun menurut UU RI Nomor 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan dalam pasal 1 ayat 8 dinyatakan bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/ atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Pustakawan menyadari pentingnya

³⁶ Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, (Jakarta : Sagung Seto, 2006), h. 80

mensosialisasikan profesi pustakawan kepada masyarakat luas, dan perlu menyusun kode etik sebagai pedoman kerja.³⁷

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kode etik merupakan suatu tingkah laku, atau suatu aturan yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga untuk di taati, dan dibuat dalam undang-undang.

2. Tujuan Kode Etik

Pada dasarnya tujuan kode etik profesi adalah:³⁸

a. Menjaga martabat dan moral profesi

Salah satu hal yang harus dijaga oleh suatu profesi itu mempunyai martabat dan moral yang tinggi, sudah pasti mempunyai citra atau *image* yang tinggi pula dimasyarakat. Untuk itu profesi membuat kode etik yang mengatur sikap dan tingkah laku anggotanya, mana yang harus dilakukan dan mana yang tidak boleh dilakukan. Oleh karena itu kode etik profesi sering disebut juga sebagai kode kehormatan profesi. Jika kode etik dilanggar, maka nama baik profesi akan tercemar, berarti merusak martabat profesi.

b. Memelihara hubungan anggota profesi

Kode etik juga dimasukkan untuk memelihara hubungan antar anggota. Dalam kode etik diatur hak dan kewajiban kepada antar sesama anggota profesi. Satu sama lain saling menghormati dan bersikap adil, serta berusaha meningkatkan kesejahteraan bersama. Dalam kode etik dirumuskan tujuan

³⁷ Undang-Undang Perpustakaan Nasional No. 43 Tahun 2007 Pasal 1 Ayat Tentang Kode Etik Pustakawan

³⁸ Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, h. 85

pengabdian profesi, sehingga anggota profesi mendapatkan tugas dan tanggung jawabnya, oleh karena itu, biasanya kode etik merumuskan ketentuan bagaimana anggota profesi melayani masyarakat. Dengan adanya ketentuan itu para anggota profesi dapat meningkatkan pengabdianya kepada Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan tanah air, serta kemanusiaan.

c. Meningkatkan Mutu Profesi

Untuk meningkatkan mutu profesi, kode etik juga memuat kewajiban agar para anggota profesinya berusaha untuk memelihara dan meningkatkan mutu profesi. Selain itu, kode etik juga mengatur kewajiban agar para anggotanya mengikuti perkembangan zaman, setiap anggota profesi berkewajiban memelihara dan meningkatkan mutu profesi, yang pada umumnya dilakukan dalam wadah organisasi profesi.

d. Melindungi Masyarakat Pemakai

Profesi seperti profesi pustakawan adalah melayani masyarakat melalui kode etik yang dimiliki, dapat melindungi pemakai jasa ketika ada profesi melakukan sesuatu yang tidak patut dilakukan sebagai pekerja profesional, maka kode etik adalah rujukan bersama. Masyarakat pemakai dapat dilindungi jika terjadi kesalahan seperti kelalaian dalam melakukan profesi, maka organisasi harus mengikuti setiap peraturan yang ada dalam kode etik pustakawan.

3. Sanksi Pelanggaran Kode Etik

Pada umumnya, karena kode etik adalah landasan moral dan merupakan pedoman sikap, tingkah laku, dan perubahan maka sanksi terhadap pelanggaran

terhadap kode etik adalah sanksi moral. Barang siapa melanggar kode etik akan mendapat celaan dari rekan-rekannya, sedangkan sanksi yang dianggap terberat adalah si pelanggar dikeluarkan dari organisasi profesi. Adanya kode etik dalam suatu organisasi profesi tertentu, menandakan bahwa organisasi tersebut telah mantap.³⁹

Kode etik adalah landasan moral dan pedoman sikap dan tingkah laku bagi anggota profesi. Oleh karena itu sanksi bagi pelanggar kode etik adalah sanksi moral atau administratif, sanksi moral dalam hal ini dapat berupa celaan dan cemoohan, dan dikucilkan oleh rekan-rekan kerjanya, sedangkan sanksi administratif adalah bisa berupa teguran, peringatan dan sampai pada akhirnya akan dikeluarkan dari keanggotaan organisasi profesi tersebut.

Bila pelanggaran kode etik tersebut dengan pelanggaran hukum atau perundang-undangan yang berlaku, maka akan diproses sesuai dengan hukum atau peraturan yang berlaku. Misalnya jika anggota profesi itu adalah seorang pegawai negeri sipil, perkaranya akan diteruskan kepada pejabat yang berwenang, jika pelanggaran itu mengenai hukum, perkaranya akan diproses oleh peradilan umum.⁴⁰

³⁹ Mulyadi, *Profesi Pustakawaan : Bekal Calon Tingkat Ahli*, h. 29

⁴⁰ Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, h. 87

4. Fungsi Kode Etik

Fanker (Bojner, 1991) mengemukakan bahwa fungsi kode etik adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai pedoman bagi kelompok profesional ketika menemukan masalah dalam praktik
- b. Sebagai sumber evaluasi bagi masyarakat dan menjadikan mereka mengetahui apa yang dapat diharapkan dari organisasi profesi tersebut
- c. Memberi kebanggaan pada profesi dan memperkuat identitas profesi
- d. Memperbaiki reputasi profesi dan kepercayaan kepada masyarakat
- e. Melindungi pengaruh profesi

5. Manfaat Kode Etik⁴¹

a. Manfaat Bagi Profesi

1. Dasar formal dari suatu organisasi yang profesional
2. Sebagai indikator bahwa pekerjaan pustakawan adalah matang dan bertanggung jawab
3. Kode etik akan membantu anggota memiliki standar kinerja
4. Sebagai alat kontrol masuknya anggota ke dalam profesi atau asosiasi
5. Meyakinkan hubungan layanan perpustakaan dan informasi yang di sajikan terhadap kebutuhan masyarakat yang harus dilayani
6. Menyediakan manajemen layanan perpustakaan dan informasi yang baik dan efektif

⁴¹ Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, h. 103

7. Mendorong para pustakawan untuk memahami tanggung jawab individual untuk melibatkan diri dan mendukung asosiasi profesional

b. Manfaat Bagi Anggota

1. Anggota profesi memiliki tuntunan moral dalam melaksanakan tugas profesinya
2. Menjamin hak pustakawan dan pekerjaan informasi untuk praktik
3. Dapat memelihara kemampuan, keterampilan, dan keahlian para anggota
4. Dapat memperbaiki kinerja yang dapat mengangkat citra, status dan reputasi
5. Perbaikan kesejahteraan apresiasi
6. Dapat menghilangkan keragu-raguan dan kebingungan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam hubungan dengan pemakai, pustakawan dan atasan.

c. Manfaat Bagi Masyarakat

1. Meningkatkan mutu layanan terhadap masyarakat
2. Memungkinkan masyarakat untuk menyampaikan keluhannya, jika ada layanan yang diberikan tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan
3. Memberikan perlindungan hak akses terhadap informasi
4. Menjamin hak akses pemakai terhadap informasi yang diperlukan
5. Menjamin kebenaran, keakuratan dan kemutakhiran setiap informasi yang diberikan
6. Melindungi pemakai dari beban lebih informasi (*information overload*).

7. Memelihara kualitas dan standar pelayanan

Dari beberapa uraian diatas tentang kode etik diantaranya pengertian kode etik, tujuan kode etik, sanksi pelanggaran kode etik, fungsi kode etik, dan manfaat kode etik. Kode etik merupakan suatu aturan yang telah dibuat dalam peraturan undang-undang dalam menjalankan tugas secara profesional, dan menjadi suatu pedoman kerja.

B. Kode Etik Pustakawan Indonesia

Prinsip yang tertuang dalam kode etik ini merupakan kaidah umum pustakawan Indonesia.⁴²

1. Kewajiban Kepada Bangsa dan Negara

Pustakawan menjaga martabat dan moral serta mengutamakan pengabdian dan tanggung jawab kepada instansi tempat bekerja, Bangsa dan Negara.

2. Kewajiban Kepada Masyarakat

- a. Pustakawan melaksanakan pelayanan perpustakaan dan informasi kepada setiap pengguna secara cepat, tepat dan akurat sesuai dengan prosedur pelayanan perpustakaan, santun dan tulus
- b. Pustakawan melindungi kerahasiaan dan privasi menyangkut informasi yang ditemui atau dicari dan bahan pustaka yang diperiksa atau dipinjam pengguna perpustakaan.
- c. Pustakawan ikut berperan dalam kegiatan yang diselenggarakan masyarakat dan lingkungan tempat bekerja, usaha sosial dan kebudayaan.

⁴²Ikatan Pustakawan Indonesia. *Kode Etik Pustakawan*, alamat:<https://ipijogja.wordpress.com/kode-etik> diakses pada 30-03-2019, pukul 10.35

3. Kewajiban Kepada Profesi

- a. Pustakawan melaksanakan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga Ikatan Pustakawan Indonesia dan Kode Etik Indonesia.
- b. Pustakawan memegang prinsip kebebasan intelektual dan menjauhkan diri dari usaha sensor sumber bahan perpustakaan dan informasi
- c. Pustakawan menyadari dan menghormati hak milik intelektual yang berkaitan dengan bahan perpustakaan dan informasi
- d. Kewajiban Kepada Rekan Sejawat
Pustakawan memperlakukan rekan kerja berdasarkan sikap saling menghormati, dan bersikap adil kepada rekan sejawat serta berusaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

4. Kewajiban Kepada Pribadi

- a. Pustakawan menghindarkan diri dari menyalah gunakan fasilitas perpustakaan untuk kepentingan pribadi, rekan kerja dan pengguna tertentu.
- b. Pustakawan dapat memisahkan antara kepentingan pribadi dan kegiatan profesional pustakawan.
- c. Pustakawan berusaha meningkatkan dan memperluas pengetahuan, kemampuan diri dan profesionalisme.

Berdasarkan beberapa uraian diatas yang menjelaskan tentang kode etik pustakawan indonesia dalam perinsip yang tertuang dalam kode etik diantaranya kewajiban kepada bangsa dan negara, kewajiban kepada masyarakat, kewajiban kepada profesi, dan kewajiban kepada pribadi, dari prinsip yang tertuang diatas

merupakan kaidah umum yang digunakan dalam profesi pustakawan Indonesia dan menjadi suatu aturan yang telah ditetapkan dan dijalankan sebagai profesi pustakawan.

C. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.9 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan.

Dalam peraturan menteri ini yang dimaksud dengan:⁴³

1. Jabatan fungsional pustakawan adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan
2. Pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan
3. Kepustakawanan adalah kegiatan ilmiah dan profesional yang meliputi pengelolaan perpustakaan, pelayanan perpustakaan, dan pengembangan sistem kepustakawanan
4. Pengelolaan perpustakaan adalah kegiatan yang meliputi perencanaan, monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan perpustakaan
5. Pelayanan perpustakaan adalah kegiatan memberikan bimbingan dan jasa perpustakaan dan informasi kepada pemustaka yang meliputi pelayanan teknis dan pelayanan pemustaka

⁴³ Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Nomor 9 Tahun 2014 *tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*

6. Pengembangan Sistem Kepustakawanan adalah kegiatan menyempurnakan sistem Kepustakawanan yang meliputi pengkajian Kepustakawanan pengembangan Kepustakawanan, penganalisisan/ pengkritisan karya Kepustakawanan dan penelaahan pengembangan sistem Kepustakawan
7. Perpustakaan adalah institusi pengelolaan koleksi karya tulis, karya cetak, dan/ atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka.
8. Pemustaka adalah pengguna Perpustakaan, yaitu perseorangan, kelompok orang, masyarakat, atau lembaga yang memanfaatkan fasilitas layanan Perpustakaan
9. Koleksi Perpustakaan adalah semua informasi dalam bentuk karya tulis, karya cetak, dan atau/ karya rekam dalam berbagai media yang mempunyai nilai pendidikan, yang dihimpun, diolah, dan dilayangkan.
10. Bahan Perpustakaan adalah semua hasil karya tulis, karya cetak, dan/ atau karya rekam
11. Angka Kredit adalah satuan nilai dari setiap butir kegiatan dan/ atau akumulasi butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh Pustakawan dalam rangka pembinaan karir yang bersangkutan.
12. Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Pustakawan yang selanjutnya disebut Tim Penilai adalah tim yang dibentuk dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang dan bertugas menilai prestasi kerja Pustakawan

13. Karya Tulis/ Karya Ilmiah adalah tulisan hasil pokok pikiran, pengembangan, dan hasil kajian/ penelitian bidang kepustakawanan yang disusun oleh Pustakawan baik perorangan atau kelompok.
14. Penghargaan/ Tanda Jasa adalah tanda kehormatan yang diberikan oleh pemerintah berupa Satya Lancana Karya Sastra sesuai peraturan perundang-undangan.
15. Organisasi Profesi adalah Organisasi Profesi Pustakawan yang bertugas mengatur dan menetapkan prinsip-prinsip profesionalisme dan etika Pustakawan.

D. Pustakawan

1. Definisi Pustakawan

Pustakawan atau *librarian* adalah seorang tenaga kerja di bidang perpustakaan yang telah memiliki pendidikan ilmu perpustakaan, baik melalui pelatihan, kursus, seminar, maupun dengan kegiatan sekolah formal. Pustakawan disebut sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap gerak maju roda perpustakaan.⁴⁴

Pustakawan adalah tenaga profesional yang dalam kehidupan sehari-hari berkecimpung dengan dunia buku. Dengan situasi demikian sudahlah layak bila pustakawanpun dituntut untuk giat membaca demi kepentingan profesi ilmu maupun pengembangan kepribadian si pustakawan itu sendiri. Adapun yang dibaca pustakawan adalah pustaka yang menyangkut ilmu perpustakaan dan

⁴⁴ Wiji Suwarno. *Psikologi Perpustakaan*, h. 62

kepustakawanan. Ilmu perpustakaan berarti batang tubuh pengetahuan yang terorganisir, dalam bentuk apaun juga, yang berkaitan dengan tujuan, objek dan fungsi perpustakaan, prinsip, teori, tata susunan dan teknik yang digunakan dalam melakukan kinerja (untuk kerja) jasa perpustakaan. Kepustakawanan merupakan penerapan pengetahuan dari ilmu perpustakaan terhadap koleksi, tata susunan, pelestarian, dan pemanfaatan buku serta materi lain diperpustakaan.⁴⁵

Pustakawan diakui sebagai suatu jabatan profesi dan sejajar dengan profesi-profesi lain seperti profesi peneliti, guru, dosen, hakim, dokter, dan lain-lain profesi secara umum diartikan sebagai pekerjaan.⁴⁶ Menurut Sulistiyo Basuki ada beberapa ciri suatu profesi seperti (1) adanya sebuah asosiasi atau organisasi keahlian, (2) terdapat pola pendidikan yang jelas, (3) adanya kode etik profesi, (4) berorientasi pada jasa, dan (5) adanya tingkat kemandirian.⁴⁷

2. Jenjang Pustakawan

Berdasarkan SK MENPAN No. 18 Tahun 1988 profesi pustakawan, khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), diakui sebagai jabatan fungsional. Pada mulanya persyaratan untuk memasuki jabatan ini adalah melalui pendidikan formal ilmu perpustakaan, minimal D2 Ilmu perpustakaan.⁴⁸

⁴⁵ Sulistiyo-Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, h. 159

⁴⁶ Mulyadi, *Profesi Kepustakawanan: Bekal Calon Pustakawan Tingkat Ahli*, h. 4

⁴⁷ Sulistiyo-Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, h. 148

⁴⁸ Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, h. 47-48

3. Peranan Pustakawan

Peranan pustakawan dalam melayani penggunanya sangat beragam sebagai berikut:⁴⁹

a. Edukator

Sebagai edukator pendidik, pustakawan dalam melaksanakan tugasnya harus berfungsi dan berjiwa sebagai pendidik. Sebagai pendidik ia harus melaksanakan fungsi pendidikan yaitu mendidik, kepribadian, dan mengajar dalam mengembangkan kemampuan berfikir dan melatih.

b. Manage

Pada hakikatnya pustakawan adalah “*manajer informasi*” yang mengelola informasi pada satu sisi, dengan menggunakan informasi pada sisi lain. Informasi yang banyak dan terdapat dalam berbagai wadah yang jumlah selalu bertambah harus dikelola dengan baik. Kebutuhan informasi pengguna merupakan dasar pengelolaan informasi.

c. Administrator

Sebagai administrator pustakawan harus mampu menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi program perpustakaan serta dapat melakukan analisis atas hasil yang telah dicapai, kemudian melakukan upaya-upaya perbaikan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

⁴⁹ Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, h. 57-59

d. Supervisor.

Sebagai supervisor pustakawan harus; (a). Dapat melaksanakan pembinaan profesional, untuk mengembangkan jiwa kesatuan dan persatuan antar sesama pustakawan, sehingga dapat, menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja, dan kebersamaan; (b). Dapat meningkatkan prestasi, pengetahuan dan keterampilan, baik rekan-rekan sejawat maupun masyarakat pengguna yang dilayaninya; (c). Mempunyai wawasan yang luas, pandangan jauh kedepan, memahami beban kerja, hambatan-hambatan, serta bersikap sabar, tetapi tegas, adil, obyektif dalam melaksanakan tugasnya, dan (d). Mampu berkoordinasi, baik dengan sesama pustakawan maupun dengan para pembinaanya dalam menyelesaikan berbagai persoalan dan kendala, sehingga mampu meningkatkan unit organisasinya.

Berdasarkan beberapa uraian diatas yang menjelaskan tentang definisi pustakawan, jenjang pustakawan, dan peranan pustakawan. Pustakawan merupakan seseorang tenaga kerja di bidang perpustakaan yang telah memiliki pendidikan ilmu perpustakaan, dan memiliki suatu jenjang pustakawan yang disebut dengan jabatan fungsional pustakawan yang telah diatur oleh SK MENPAN No. 18 tahun 1988 tentang profesi pustakawan. Adapun peranan pustakawan dalam melayani pengguna dengan edukator pendidik, harus mengetahui informasi yang luas, melakukan upaya-upaya perbaikan agar mencapai hasil yang lebih baik, dan sebagai pustakawan harus mampu dalam membina secara profesional.

E. Kompetensi Pustakawan⁵⁰

Pustakawan sebagai sebagai suatu profesi harus memiliki standar kompetensi pustakawan (SKP) antara lain meliputi pengertian, tujuan, asumsi dasar, prinsip-prinsip dasar dan fungsi standar kompetensi pustakawan.

1. Pengertian standar kompetensi pustakawan

Standar kompetensi pustakawan ialah kriteria minimal kompetensi pustakawan yang dikeluarkan oleh organisasi profesi. Standar kompetensi pustakawan berisi norma-norma, teknis kemampuan, dan pembakuan dalam upaya peningkatan kualitas layanan. Dengan adanya standar kompetensi kita dapat membedakan mana pekerjaan profesi dan mana yang buak pekerjaan profesi.

2. Tujuan Standar Kompetensi Pustakawan

Tujuan standar kompetensi pustakawan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan jaminan kepada masyarakat, pengelolaan dan pembinaan perpustakaan bahwa pustakawan benar-benar telah mendapatkan kualifikasi yang telah ditentukan.
- b. Untuk memberikan jaminan kepada pustakawan bahwa mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesinya telah dijamin oleh pembina dan pengolahan perpustakaan.
- c. Untuk memberikan jaminan kepada pustakawan bahwa pembina/ pengelola perpustakaan menjamin kebutuhan hidupnya yang bersifat primer dan esensial baik jasmani maupun rohani.

⁵⁰ Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, h. 177-84

3. Asumsi Dasar Pembuatan Standar Kompetensi Pustakawan

Asumsi dasar yang melandasi terwujudnya standar kompetensi pustakawan adalah sebagai berikut:

- a. Standar kompetensi pustakawan harus mampu memberikan bentuk, tingkat, jenis dan kualitas pustakawan secara esensial dan mendasar yang benar-benar memperhatikan prioritas dan kepentingan pustakawan
- b. Penyusunan standar pustakawan selalu harus memperhatikan mutu pustakawan dan layanan yang dibuat sebelumnya.
- c. Standar kompetensi pustakawan harus dirancang, dilaksanakan dan dikembangkan secara terus menerus dengan pendekatan manajerial yang profesional dengan memperhatikan prinsip-prinsip akuntabilitas, transparan, kemampuan sumber daya yang tersedia diperpustakaan yang sangat beragam, baik kualitas, kuantitas maupun latar belakangnya.

4. Prinsip Dasar Standar Kompetensi Pustakawan

Pada umumnya prinsip-prinsip dasar standar kompetensi pustakawan adalah sebagai berikut:

- a. Berbasis kemampuan dan profesional, artinya standar kompetensi pustakawan harus berorientasi pada peningkatan kemampuan profesional anggota profesi pustakawan
- b. Pendekatan sistem dan transparansi, berarti pembuatan dan pelaksanaan kompetensi itu menganut pendekatan sistem dan bersifat terbuka kepada

siapa saja yang terlibat dan kepentingan dengan keberhasilan pelaksanaan standar kompetensi pustakawan.

- c. Independen, tidak memihak dan diskriminatif, berarti standar kompetensi pustakawan itu dibuat, atas dasar obyektifitas, tidak memihak dan tanpa tekanan dari pihak manapun.
- d. Mandiri, tetapi tetap menghormati kebersamaan/ kerjasama, berarti pembuatan standar kompetensi pustakawan dilakukan berdasarkan asas otonomi profesi.
- e. Mengutamakan mutu dan keunggulan, mengandung makna bahwa penyusunan standar kompetensi pustakawan tidak asal jadi, tetapi berorientasi pada mutu dan keunggulan profesi pustakawan untuk melayani masyarakat pengguna jasa bahan pustaka dan informasi.

5. Fungsi Standar Kompetensi Pustakawan

Standar kompetensi pustakawan sebagai alat pembinaan profesi pustakawan dapat berfungsi sebagai pedoman untuk:

- a. Pengembangan standarkompetensi kerja, artinya bahwa standar kompetensi tersebut dapat dijadikan sebagai acuan oleh pembinaan dalam perumusan, penetapan dan publikasi/ penerbitan serta mengkaji ulang dan revisi standar kompetensi kerja pustakawan
- b. Penerapan standar kompetensi kerja, artinya pembinaan/ pengelolaan dapat dijadikan acuan dalam melakukan regulasi, pengawasan dan pelayanan pengaduan atas hasil kerja pustakawan

- c. Penilaian kesesuaian kompetensi, artinya pembinaan/ pengelolaan dapat dijadikan sebagai acuan dalam menyusun dan menyempurnakan sistem akreditasi dan sertifikasi yang independen pustakawan.
- d. Pedoman/ pengembangan kebijakan sistem kompetensi, artinya yaitu bahwa standar kompetensi tersebut dibuat harus mengacu pada sistem internasional regional dan nasional sehingga dapat memenuhi kriteria
- e. Pembinaan kompetensi, artinya standar kompetensi yang berlaku oleh pembinaan/ pengelolaan dapat dijadikan sebagai acuan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pustakawan.
- f. Pedoman/ penyelenggara informasi kompetensi artinya bahwa standar kompetensi tersebut oleh pembina/ pengelola dapat dijadikan sebagai acuan dalam kegiatan sosialisasi serta diseminasi dan layanan informasi
- g. Forum pemercaya kompetensi, artinya pembinaan/ pengelolaan dapat dijadikan sebagai acuan dalam menyelenggarakan komunikasi dan partisipasi pengembangan dan pembinaan sistem
- h. Alat monitoring dan analisis kinerja unit perpustakaan, dokumentasi, dan informasi
- i. Alat bagi instansi pembinaan, seperti Perpustakaan Nasional untuk menyusun dan merumuskan kebijakan Nasional dan di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi.

6. Komponen Standar Kompetensi Pustakawan

Standar kompetensi pustakawan terdiri atas beberapa komponen yang menunjang profesionalisme pustakawan, antara lain sebagai berikut:

- a. Komponen kompetensi, meliputi: pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang harus dimiliki pustakawan
- b. Komponen tugas pokok dan fungsi, meliputi: tugas pokok, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepada pustakawan
- c. Komponen pekerjaan, meliputi jenis dan sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh pustakawan
- d. Komponen individu, meliputi: hak-hak dan kewajiban pustakawan
- e. Komponen sistem, meliputi: prosedur dan mekanisme kegiatan pustakawan
- f. Komponen pembinaan, meliputi peningkatan mutu melalui pendidikan formal, diklat, dan pengawasan pustakawan.

Standar kompetensi pustakawan adalah tolak ukur yang digunakan untuk acuan penilaian kualitas pustakawan dalam bentuk formulasi dari komitmen atau janji pustakawan kepada masyarakat. Dengan kata lain standar kompetensi pustakawan adalah suatu dokumen yang berisi komitmen dan jaminan kualitas pustakawan sebagai pelayanan informasi yang terdapat berbagai jenis bahan pustaka.⁵¹

Dalam hal ini seseorang pustakawan harus memiliki kemampuan, pengetahuan, dalam berketerampilan, bersikap, nilai, perilaku, serta karakteristik dalam melaksanakan pekerjaan memberikan layanan kepada pengguna, dan

⁵¹ Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, h. 180

dengan adanya kompetensi pustakawan akan menjadikan perpustakaan dalam terwujudnya layanan yang bermutu sesuai dengan yang di inginkan oleh masyarakat luas.

F. Karakter

Karakter adalah cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, dan negara. individu yang berkarakter baik adalah individu yang bisa membuat keputusan dan siap mempertanggung jawabkan tiap akibat dari keputusan yang ia buat.⁵² Adapun Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Karakter yaitu sifat khas yang dimiliki oleh individu yang membedakannya dari individu lain; 1. watak; sifat; tabiat; bakat; 2. *Link* aksara; huruf; bentuk huruf.⁵³

Menurut Siti Azisah karakter mengacu pada serangkaian sikap (*attitude*), tingkah laku (*behavior*), motivasi (*motivation*), dan keterampilan (*skills*). Karakter meliputi sikap seperti keinginan untuk melakukan hal yang terbaik, kapasitas intelektual, seperti berpikir kritis dan alasan moral perilaku seperti jujur dan bertanggung jawab, mempertahankan prinsip-prinsip moral dalam situasi penuh ketidakadilan, kecakapan interpersonal dan emosional yang memungkinkan seseorang berintraksi secara efektif dalam berbagai keadaan dan berkomitmen untuk berkontribusi dengan komunitas dan masyarakatnya.⁵⁴

⁵²Masnur Muslich, *Pendidikan Karakter Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*, h. 70

⁵³ Daniel Haryono. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 413

⁵⁴ Siti Azisah, *Guru dan Pengembangan Kurikulum Berkarakter : Implementasi Pada tingkat Satuan Pendidikan* (Makassar : Alaluddin University Press, 2014), h.51

Beberapa definisi tentang karakter di atas menunjukkan bahwa karakter merupakan watak, tabiat, akhlak, atau kepribadian yang ada dalam diri seseorang yang telah dimilikinya untuk diyakini dan digunakan sebagai landasan untuk cara pandang, berpikir, bersikap, dan bertindak. Kebijakan yang di maksud adalah sejumlah nilai moral, dan norma, seperti berperilaku jujur, berani bertindak, dapat dipercaya, dan menghormati orang lain.

G. Budaya kerja

1. Budaya Kerja

Merupakan syarat utama bagi perkembangan perpustakaan dan universitas yang kompetitif bersekala internasional. Seperti dijelaskan dalam amanat MPR dan Menpan yang telah menerbitkan pedoman pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara yang ditetapkan dengan surat keputusan nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002 bagi semua instansi pemerintah baik pusat maupun daerah untuk mengembangkan budaya kerja aparatur negara dilingkungannya masing-masing. Dalam pedoman tersebut Menpan menyatakan:

“Kondisi aparatur pemerintah sampai saat ini pada umumnya belum kondusif untuk menciptakan *Good Governmance* dan *Clean Governmance*. Perlunya peningkatan kinerja aparatur pemerintah nilai-nilai budaya kerja dengan metode kerja yang produktif. Perlu adanya instansi percontohan perkembangan budaya kerja di instansi pusat dan daerah.⁵⁵

⁵⁵ Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*. h.4

2. Karakteristik Budaya Kerja⁵⁶

- a. *Individual autonomy* adalah tingkat tanggung jawab, kemandirian kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu mengemukakan pendapat dalam organisasi
- b. *Structure* peraturan-peraturan dan sejumlah pengawasan langsung digunakan untuk mengatur dan mengontrol perilaku karyawan
- c. *Identity* dimaksudkan sejauh mana para anggota atau pustakawan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perpustakaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu.
- d. *Performance Reward* sejauh mana alokasi imbalan disarankan atas prestasi kerja pustakawan bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya
- e. *Conflict tolerance* sejauh mana pustakawan di dorong mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka
- f. *Risk tolerance* sejauh mana tingkat resiko pustakawan yang boleh atau mungkin dipikul oleh anggota untuk mendorong mereka menjadi agresif, motifatif dan berani mengambil resiko.

3. Budaya Kerja Dari Perspektif Organisasi

Perspektif organisasi dimaknai sebagai dukungan organisasi dilingkungan kerja. Sesuai dengan pandangan Blacked Mouton menjelaskan beberapa unsur yang melekat pada organisasi antara lain:⁵⁷

⁵⁶ Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*. h.14-15

- a. *Structure*, menegaskan bahwa budaya kerja bisa diimplementasikan apabila diikuti oleh penyusunan struktur yang tepat. Jika tidak maka strategi pencapaian tujuan hanya sebatas wacana (hanya berada pada dataran konseptual)
- b. *Norm*, dimaknai sebagai standar perilaku kerja sehari-hari pustakawan berdasarkan peraturan dan pedoman yang ketat yang tercantum secara tertulis di dalam kebijakan organisasi seperti penegakan disiplin kerja atau larangan-larangan serta adanya suasana kepatuhan pada standar atau prosedur kerja yang dibakukan dari organisasi.
- c. *Dominant Value*, berkaitan dengan ciri organisasi yang membedakan dengan organisasi lain terlihat dari identitas, Dominan value dapat dilihat dari identitas organisasi, bentuk nyata organisasi, karakteristik unik yang dimiliki organisasi dan akar budaya kerja di organisasi terdapat pada identitas.
- d. Ritual atau *Ceremonial*, merupakan kegiatan yang dilakukan dalam perpustakaan yang mencerminkan nilai-nilai utama yang menerapkan budaya kerja baik itu secara terencana maupun spontan. Ritual adalah suatu sistem budaya yang dibangun dari pola dan urutan pemerintah serta tindakan. Jika dilakukan sosialisasi dalam organisasi tentang ritual memiliki efek antara interpretasi tertentu dari realitas yang diakui oleh kelompok sosial.

⁵⁷ Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*. h.20-33

4. Budaya Kerja Ditinjau Dari Perspektif Relasi

Berbicara tentang budaya kerja tidak akan terlepas dari faktor relasi sebab semua kegiatan dalam organisasi pasti membutuhkan relasi internal maupun eksternal. Hal tersebut didasari dalam bekerja, rasa saling terbuka dalam mengemukakan konflik yang terjadi dalam organisasi demi keberlangsungan organisasi.

Jadi relasi dalam budaya kerja memiliki peran sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas budaya kerja dalam suatu periode tertentu yaitu sebagai berikut.⁵⁸

a. *Risk Tolerance* (Toleransi Terhadap Resiko)

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai di dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Kemudian dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut pasti mempunyai suatu resiko kerja, baik resiko tingkat kecil, sedang, atau tinggi dalam mencapai tujuan kerja.

Resiko didefinisikan merupakan karakteristik dari keputusan tentang tidak kepastian apakah berpotensi signifikan atau mengecewakan dari hasil keputusan yang akan terwujud.

b. *Conflict Tolerance* (Toleransi Terhadap Konflik)

Dalam organisasi sangat sering terjadi konflik baik itu antar pegawai maupun antar atasan. Terjadinya konflik yakni adanya ketidakcocokan antara individu atau kelompok dalam sebuah tujuan atau timbul konflik pada suatu

⁵⁸ Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*, h. 43-48

organisasi didorong oleh beberapa hal mulai dari kesalah pahaman, rasa iri, tidak ada koordinasi yang jelas, kurangnya komunikasi, perbedaan tujuan dan pendapat dan sebagainya.

5. Budaya Kerja Dari Perspektif Individu

Bagaimanapun budaya kerja tidak bisa lepas dari budaya individu. budaya individu mencerminkan perilaku dari individu-individu anggota organisasi di semua lapisan. Karena setiap pustakawan sebagai individu memiliki karakteristik yang berbeda. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara seorang pustakawan dengan pustakawan yang lainnya. Sebagai berikut.⁵⁹

a. Individual autonomy

Merupakan otonomi pegawai untuk melaksanakan tugas organisasi. Meskipun mempunyai otonomi pegawai tetap harus menjaga hubungan baik dengan organisasi maupun dengan karakteristik organisasi yang lain agar hubungan tersebut tetap terjaga baik. Individual autonomy seseorang itu dapat dilihat dari sikap peduli dan keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang telah ditentukan dalam tugas pokok bidang masing-masing serta kebebasan dalam melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan.

Sedangkan hakikat individual autonomy diperpustakaan adalah mengembangkan pustakawan yang otonomi, pimpinan memberikan keluasaan

⁵⁹ Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*, h. 55-67

bagi pustakawan untuk melihat potensi-potensi yang dimiliki setiap individu secara optimal.

b. Kompetensi

Sebuah organisasi tidak bisa berfungsi dengan baik, jika organisasi tidak memiliki sumber daya berkompeten karena segala kompetensi yang dimiliki sumber daya baik itu berkarakter, pengetahuan dan kemampuan sesungguhnya merupakan unsur utama penggerak roda budaya kerja organisasi.

Kehadiran pustakawan berkompetensi dan pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup, bersaing dan pertumbuhan di masa yang akan datang.

c. Komitmen

Pada dasarnya kemampuan organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau loyal seperti bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki.

Beberapa komitmen budaya kerja yaitu:⁶⁰

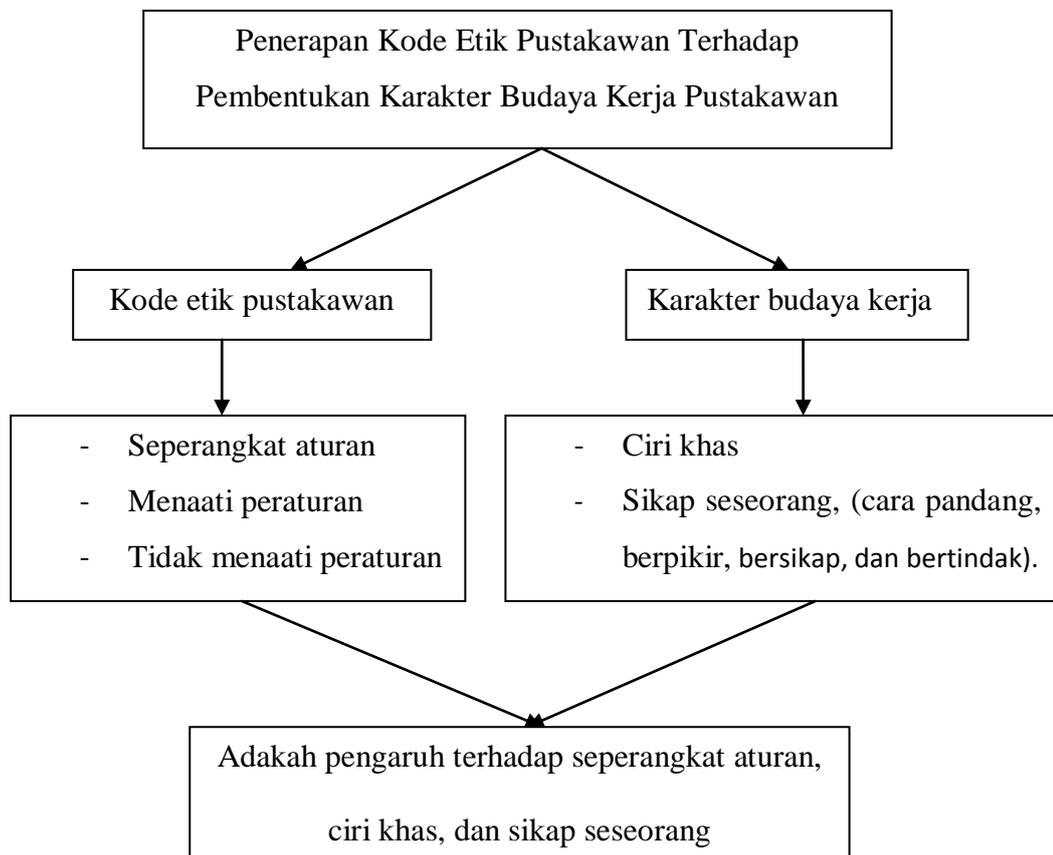
1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. Keyakinan tertentu, dan

⁶⁰ Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*, h. 67

4. Penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dalam hal ini komitmen budaya kerja ini sangat penting dalam suatu organisasi untuk membentuk suatu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada suatu organisasi dimana seseorang anggota mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi tersebut.

H.Kerangka Berpikir



Dari kerangka berpikir diatas yang telah disusun oleh peneliti dapat diketahui bahwa variabel pada penelitian ini adalah kode etik pustakawan, (variabel terikat), sedangkan karakter budaya kerja, (variabel bebas).kode etik

pustakawan adalah seperangkat aturan-aturan yang ada dalam suatu organisasi, sedangkan karakter budaya kerja, adalah suatu ciri khas seseorang untuk melakukan sesuatu dalam suatu organisasi. Adapun suatu hasil yang ingin dilihat dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh antara kode etik pustakawan terhadap karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.⁶¹ Adapun hipotesis yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis Kode Etik/ Alternatif (H_a)

Hipotesis kode etik atau alternatif, disingkat H_a hipotesis kode etik pustakawan menyatakan keadannya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Adapun rumusan hipotesis kerja (H_a) yaitu: Ada pengaruh kode etik pustakawan terhadap karakter budaya kerja pustakawan

2. Hipotesis Nol (H_0)/ Hipotesis Statistik

Hipotesis karakter budaya kerja pustakawan menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara dua variabel, yaitu tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Adapun Rumusan Hipotesis nol (H_0): Tidak ada pengaruh kode etik pustakawan terhadap karakter budaya kerja pustakawan.

⁶¹ Sugiyono, *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*, (Bandung : Alfabet, 2013), h. 5

BAB III

DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan deskripsi wilayah penelitian, meliputi sejarah perpustakaan, sejarah berdirinya, visi dan misi, tata tertib layanan, sumber daya manusia, jadwal layanan serta koleksi dinas perpustakaan provinsi sumatera selatan.

A. Sejarah Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan

Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan adalah suatu lembaga yang dinaungi oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, muatan materi sesuai dengan PERDA No. 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Dalam mengemban tugas pokok dan fungsi dengan mengacu pada Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No. 42 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.⁶²

Berdasarkan sumber tentang sejarah berdirinya Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan yaitu dimuat pada keputusan menteri sebagai berikut:

1. Pada tahun 1956 atas dasar SK MENDIKBUD RI No. 29103 Tahun 1956 didirikan Perpustakaan Negara.
2. Pada tahun 1978 atas dasar SK MENDIKBUD RI No. 095/0/1978 Perpustakaan Negara berubah menjadi Perpustakaan Wilayah Departemen Pendidikan Budaya Provinsi Sumatera Selatan. Pada Tahun 1980, berdasarkan

⁶² Dokumen Kasubbag Umum dan Kepegawaian. Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan 2016.

SK MENDIKBUD No.0164/1980 didirikan Perpustakaan Nasional RI di Jakarta yang berada dibawah jajaran Depdikbud.

3. Berdasarkan tahun 1997, berdasarkan Keppres No. 50 Tahun 1997, Struktur Organisasi Perpustakaan Nasional RI dikembangkan eselonnya menjadi Eselon 1 dengan penambahan struktur organisasi, dan Perpustakaan Daerah menjadi Eselon II.
4. Pada tahun 2000 Keppres No. 50 Tahun 1997 diperbarui dengan adanya Keppres No.67 Tahun 2000.
5. Tahun 2001 dengan diberlakukannya Otonomi Daerah menjadi Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan Perda No. 7 Tahun 2001 dan SK Gubernur No. 7 tahun 2001 dan SK Gubernur No. 215/2001.
6. Tahun 2009 dikukuhkannya Struktur Organisasi Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan atas dasar Peraturan Provinsi Sumatera Selatan No. 9 tahun 2008, dengan Eselonisasi yaitu Eselon II.
7. Tahun 2016, dari badan menjadi dinas berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan NO. 14 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan
8. Tahun 2016, pada tanggal 23 Nopember 2016 dikukuhkannya Struktur Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan atas dasar Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No. 42 Tahun 2016.

Pada awal berdirinya Perpustakaan Negara berlokasi di Jalan Kebon Duku 24 Ilir Palembang. Kemudian Perpustakaan Negara, dipindahkan di Jalan POM IX Taman Budaya Sriwijaya Palembang. Sejak tahun 1998 sampai

sekarang perpustakaan negara pindah ke Jalan Demang Lebar Daun No. 47 Palembang. Perpustakaan negara ini berfungsi sebagai berikut:

1. Sebagai instansi yang melakukan pengadaan bahan pustaka, pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, dan pemberdayaan bahan pustaka baik cetak maupun non cetak yang berada di naungan Kepala bidang Pengolahan.
2. Penyelenggaraan pembinaan semua jenis perpustakaan dan pustakawan.
3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tenaga pengolahan perpustakaan.

Pada hakikatnya Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan mempunyai fungsi sebagai sarana pembelajaran untuk masyarakat khususnya masyarakat Kota Palembang. Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan berperan sebagai tempat pencarian informasi untuk meningkatkan serta mengembangkan ilmu pengetahuan. Sebagai pengguna dan SDM yang baik, sangatlah perlu memanfaatkan perpustakaan untuk menunjang kemampuan literasi informasi bagi para pengguna perpustakaan.

Dalam menjalankan fungsi manajemen di perpustakaan, Pemerintah Provinsi menunjuk Kepala Dinas Perpustakaan berdasarkan data yang dihimpun oleh peneliti terdapat 17 orang yang memimpin perpustakaan tersebut dengan periode sebagai berikut:

Tabel 3.1

No	Nama Kepala Perpustakaan	Priode
1.	A. Rani	1956-1958
2.	Taufik Nuskom	1958-1964
3.	Drs. Muslim Rozali	1965-1984
4.	Saptuson A. Rachman, BBA	1984-1992
5.	Drs. Ramli Thaher	1992-1995

6.	Drs. H. Idris Kamah	1995-1998
7.	H. Zainudin Kamal, MM.MBA	1998-2003
8.	Drs. H. Soepomo Syamsyudin, MM	2003-2005
9.	Ir. Hapzar Hanafi	2005-2006
10.	H. Harun Al-Rasyid	2006-2007
11.	H. Aminuddin Manasi, SH.M.Si	2007-2008
12.	Hj. Eus Romiati, S.ST.MM	2008-2009
13.	H. M. Asnawi HD. SH. M.Si	2009-2013
14.	Drs. Suhana (Sebagai Plt)	2013 – April 2014
15.	H. Maulana Akil, S.IP., M.Si	Mei 2014 – Juli 2015
16.	H. Kabul Aman, S. H., M.H	Juli 2015- 2016
17.	H. Maulana Akil, S.IP., M.Si	Desember 2016 – Februari 2017
18.	Mislana, SE., MM	Maret 2017 Sekarang

B. Visi dan Misi Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan

Visi adalah penetapan tujuan jangka panjang suatu organisasi atau lembaga yang bersifat abstrak, mudah dipahami, memiliki keunggulan dari yang lain, terbayangkan, dan disusun oleh pimpinan bersama anggota lembaga. Sedangkan misi adalah penjabaran visi dengan rumusan- rumusan kegiatan yang akan dilakukan dan hasilnya dapat diukur, dilihat, dirasakan, maupun dibuktikan karena bersifat kasat mata, sedangkan tujuannya adalah sasaran yang akan dicapai suatu perpustakaan dalam jangka pendek dan hasilnya bisa dirasakan.⁶³

⁶³ Lasa HS, *Manajemen Perpustakaan* (Yogyakarta: Gama Media, 2008), hal.61.

1. Visi

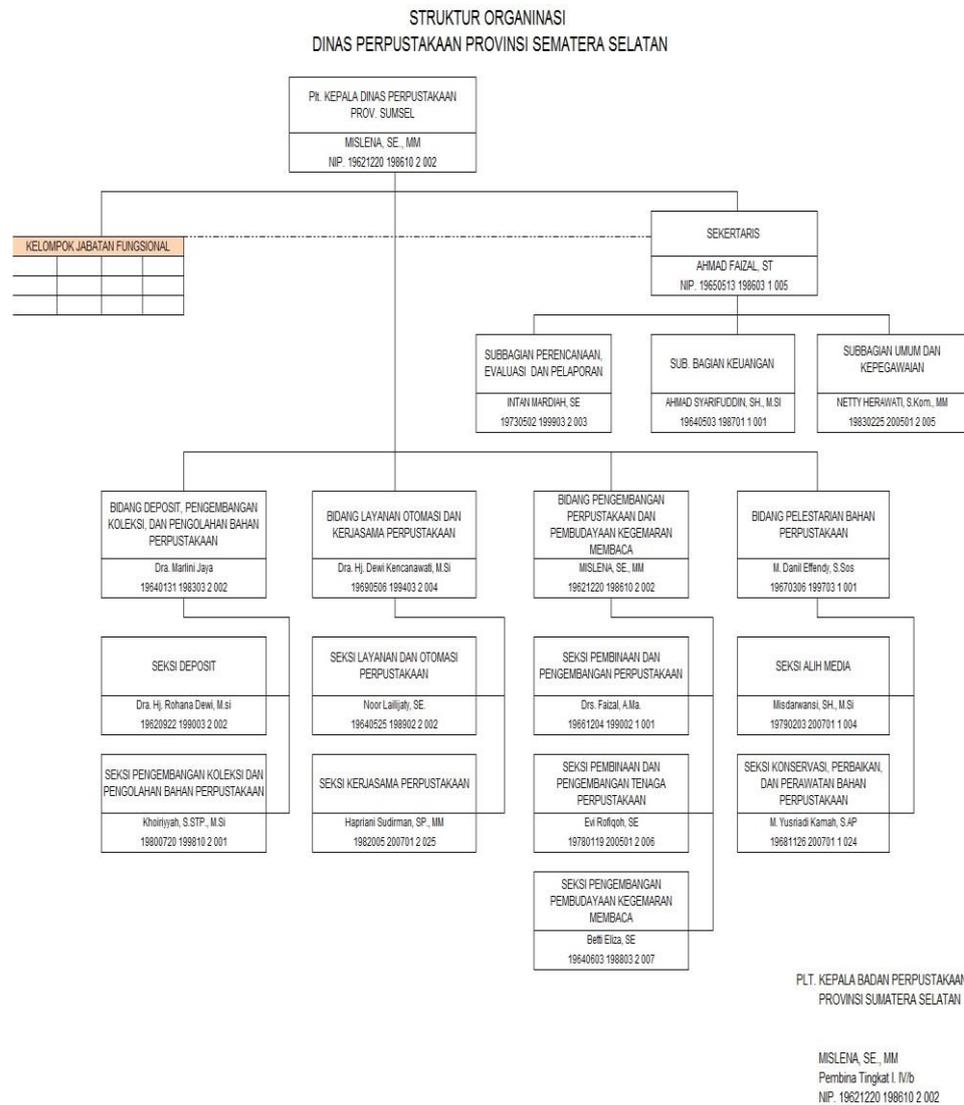
“Perpustakaan Sebagai Pusat Informasi, Menuju Masyarakat Sumatera Selatan Gemar Membaca”.

2. Misi

- a. Mengembangkan dan mendayagunakan koleksi baik tercetak terekam dan bentuk lain secara maksimal dengan memanfaatkan teknologi informasi didalam pengolahannya.
- b. Mengembangkan sumber daya perpustakaan melalui peningkatan sarana prasarana kompetensi sumber daya manusia dan tata kelola administrasi.

C. Srtuktur Organisasi

Dinas Perpustakaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi di bidang perpustakaan. Dinas Perpustakaan dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah. Berikut susunan organisasi Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut :



1. Kepala Dinas Perpustakaan

Kepala Dinas Perpustakaan mempunyai tugas membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintah Provinsi di Bidang Perpustakaan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Dinas Perpustakaan mempunyai fungsi yaitu :

- a. Perumusan Kebijakan teknis di bidang perpustakaan.
- b. Penyelenggaraan urusan pelayanan, perencanaan, ketatausahaan, perlengkapan, kepegawaian dan keuangan.
- c. Pengkoordinasian penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik negara/daerah.
- d. Pengadaan, pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, pelestarian dan pemberdayaan bahan pustaka baik karya cetak maupun karya rekam.
- e. Penyelenggaraan, percetakan dan penerbitan karya ilmiah dan karya-karya lain seperti bibliografi daerah, katalog induk daerah, bahan rujukan berupa indeks, bibliografi subyek, abstrak, literatur sekunder dan bahan pustaka lainnya.
- f. Penyelenggaraan pengembangan koleksi melalui pengadaan bahan perpustakaan, pembelian, hadiah, tukar menukar bahan perpustakaan, hunting, hibah, transliterasi dan translasi.
- g. Penyelenggaraan penerimaan, pengolahan, deskripsi bibliografi, penentuan tajuk subjek, penyelesaian fisik bahan perpustakaan, verifikasi, validasi dan pemasukan data ke pangkalan data
- h. Penyelenggaraan layanan perpustakaan melalui sistem otomasi perpustakaan mengikuti pengembangan teknologi, informasi dan komunikasi.
- i. Penyelenggaraan kerjasama antar perpustakaan dan membangun jejaring perpustakaan.
- j. Pembinaan dan pengembangan perpustakaan dan tenaga perpustakaan.

- k. Penyelenggaraan pengembangan pembudayaan kegemaran membaca melalui pengkajian minat baca masyarakat, sosialisasi, bimbingan teknis dan evaluasi pembudayaan kegemaran membaca.
- l. Penyelenggaraan pelestarian isi/nilai informasi bahan perpustakaan melalui alih media dan konservasi.
- m. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang di berikan oleh pimpinan.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan urusan perencanaan, ketatausahaan, perlengkapan, kepegawaian dan keuangan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, sekretariat mempunyai fungsi yaitu:

- a. Pelaksanaan, sinkronisasi, dan integrasi pelaksanaan tugas dan fungsi.
- b. Pelaksanaan urusan perencanaan meliputi penyusunan program anggaran, evaluasi dan pelaporan.
- c. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan kepegawaian meliputi urusan persuratan, kearsipan serta kepegawaian.
- d. Pelaksanaan urusan keuangan meliputi urusan pengelolaan administrasi keuangan dan gaji pegawai, verifikasi dan akuntansi.
- e. Pengelolaan penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik negara/daerah
- f. Pelaksanaan urusan hubungan masyarakat dan keprotokolan
Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan. Pengelolaan program dan perencanaan, evaluasi, serta laporan.

3. Bidang Deposit, Pengembangan Koleksi dan Pengolahan Bahan Perpustakaan

Bidang Deposit, pengembangan koleksi dan pengolahan bahan Perpustakaan mempunyai tugas melaksanakan deposit hasil serah simpan karya cetak karya rekam, terbitan daerah, pengembangan koleksi dan pengolahan bahan pustaka.

4. Bidang Layanan, Otomasi dan Kerjasama Perpustakaan

Bidang layanan, otomasi dan kerjasama perpustakaan mempunyai tugas melaksanakan layanan perpustakaan melalui otomasi perpustakaan, mengikuti perkembangan teknologi, informasi dan komunikasi serta membangun kerjasama dan jejaring perpustakaan, fungsi bidang layanan, otomasi dan kerjasama perpustakaan mempunyai tugas :

- a. Pelaksanaan layanan perpustakaan meliputi layanan sirkulasi, rujukan, literasi informasi, bimbingan pemustaka, layanan ekstensi (perpustakaan keliling, pojok baca dan sejenisnya), promosi layanan dan pelaksanaan kajian kepuasan pemustaka.
- b. Pelaksanaan otomasi perpustakaan meliputi pengembangan teknologi, informasi dan komunikasi perpustakaan, pengelolaan website dan jaringan perpustakaan
- c. Pelaksanaan kerjasama perpustakaan meliputi kerjasama antar perpustakaan dan membangun jejaring perpustakaan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

5. Bidang Pengembangan Perpustakaan dan Pembudayaan Kegemaran Membaca

Bidang pengembangan perpustakaan dan pembudayaan kegemaran membaca mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengembangan kelembagaan perpustakaan, tenaga perpustakaan dan pembudayaan kegemaran membaca. Bidang pengembangan perpustakaan dan pembudayaan kegemaran membaca mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan perpustakaan meliputi pengembangan semua jenis perpustakaan, implementasi norma, standar, prosedur dan kreteria (NSPK), pendataan perpustakaan, koordinasi pengembangan perpustakaan dan pemasyarakatan/sosialisasi serta evaluasi pengembangan perpustakaan.
- b. Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan tenaga perpustakaan meliputi pendataan tenaga perpustakaan, bimbingan teknis, peningkatan kemampuan teknis kepustakawanan, penilaian angka kredit pustakawan, koordinasi pengembangan pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan, pemasyarakatan/sosialisasi serta evaluasi pembinaan tenaga perpustakaan.
- c. Pelaksanaan pengembangan pembudayaan kegemaran membaca meliputi pengkajian dan pelaksanaan pembudayaan kegemaran membaca, koordinasi, pemasyarakatan/sosialisasi dan bimbingan teknis serta evaluasi kegemaran membaca
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan

6. Bidang Pelestarian Bahan Perpustakaan

Bidang pelestarian perpustakaan mempunyai tugas melaksanakan tugas alih media, pelestarian nilai-nilai informasi bahan perpustakaan dan naskah kuno, konservasi, perbaikan dan perawatan bahan perpustakaan. Bidang pelestarian bahan perpustakaan mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan alih media meliputi pelestarian isi/nilai, informasi bahan perpustakaan termasuk naskah kuno.
- b. Pelaksanaan konservasi meliputi pelestarian fisik bahan perpustakaan termasuk naskah kuno melalui perawatan, restorasi dan penjilidan serta pembuatan sarana penyimpanan bahan perpustakaan
- c. Pelaksanaan perbaikan dan perawatan bahan perpustakaan meliputi penjilidan bahan perpustakaan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

D. Sumber Daya Manusia (Tenaga)

Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan mempunyai pegawai atau karyawan untuk menjabat dan melaksanakan tugas-tugas penyelenggaraan perpustakaan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Data Pegawai Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan
Per 23 April 2019

No	Rincian tenaga menurut golongan	Jumlah
1	Golongan IV	17 orang
2	Golongan III	42 orang
3	Golongan II	0 orang
4	Golongan I	0 orang
Total		59 orang
No	Rincian tenaga menurut golongan	Jumlah
1	Eselon I/C	0 orang
2	Eselon II/A	0 orang
3	Eselon II/C	0 orang
4	Eselon II/D	0 orang
5	Eselon III/A	5 orang
6	Eselon III/B	10 orang
7	Eselon III/C	9 orang
8	Eselon III/D	18 orang
9	Eselon IV/A	5 orang
10	Eselon IV/B	12 orang
Total		59 orang
No	Rincian tenaga menurut golongan	Jumlah
1	S.3	5 Orang
2	S.2	11 orang
3	S.1	36 orang
4	D.3	3 orang
5	SLTA	4 orang
6	SLTP	0 orang
7	SD	0 orang
Total		59 Orang

E. Anggaran

Untuk memperlancar tugas dan fungsinya Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, diberbagai dana dari:

1. Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBD)
2. Dana Dekorsentrasi yang berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN)

F. Koleksi

Bercerita tentang koleksi yang ada di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan yaitu mempunyai beberapa judul koleksi yang dimiliki sampai saat ini:

1. Bentuk Koleksi

Koleksi bahan pustaka yang tersedia di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dibagi kedalam dua bentuk, yaitu sebagai berikut:

a. Tercetak

- 1). Buku atau monograf adalah terbitan yang mempunyai satu kesatuan yang terdiri dari satu jilid atau lebih. Terbitan yang termasuk dalam kelompok ini adalah Buku, laporan Penelitian, Skripsi, tesis dan disertasi.
- 2). Terbitan berseri adalah terbitan yang diterbitkan terus menerus dalam jangka waktu tertentu, dapat berupa harian, mingguan, bulanan dan sebagainya. Contohnya seperti majalah, jurnal, atlas, buletin dan brosur.

b. Non tercetak (karya rekam gambar)

Film, video, VCD, mikrofilm dan mikrofis.

2. Pengadaan Koleksi

Pengadaan bahan pustaka adalah kegiatan yang merupakan implementasi dari keputusan dalam melakukan seleksi yang mencakup semua kegiatan untuk mendapatkan bahan pustaka yang telah dipilih. Adapun cara pengadaan bahan pustaka yang terdapat di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dilakukan dengan cara:

- a. Pengadaan bahan pustaka melalui membeli dengan sumber dana, dari:
 - 1). Pembelian anggaran rutin yaitu APBD
 - 2). Pembelian anggaran proyek yaitu APBN
 - 3). Pengadaan bahan pustaka melalui hadiah.
 - 4). Pengadaan bahan pustaka melalui pertukaran.
 - 5). Pengadaan bahan pustaka dengan membuat/memproduksi bahan pustaka sendiri.
 - 6). Sumbangan dari donatur baik individu dan lembaga.
 - 7). Melaksanakan UUD No. 4 Tahun 1990 tentang wajib serah simpan karya cetak dan rekam.
 - 8). Mencari sumber bahan pustaka melalui toko buku.

G. Layanan

Berikut ini adalah tabel informasi waktu buka dan tutupnya Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan:

Tabel 3.4

Waktu Buka dan Tutupnya Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan

Hari	Waktu
Senin-Kamis	Pukul 08.00-16.00
Jumat	Pukul 08.00-16.30
Sabtu dan Minggu	Pukul 08.30-14.30

Sumber: Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan 2018

Dinas perpustakaan provinsi sumatera selatan mempunyai ciri pelayanan yang cepat, tepat, dan akurat yang didukung oleh administrasi yang baik pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan. Pelayanan bahan pustaka dilaksanakan oleh bidang layanan bahan pustaka, jaringan kerjasama dan teknologi perpustakaan. Fungsi layanan adalah mempertemukan pembaca dengan bahan pustaka yang mereka minati dengan memeberikan layanan jasa informasi bahan pustaka, jaringan kerjasama dan teknologi perpustakaan. Bidang layanan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan mempunyai fasilitas layanan antara lain :

a. Layanan Sirkulasi

Layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan merupakan layanan yang berkaitan dengan administrasi keanggotaan, peminjaman dan penembalian buku, dan diantaranya sebagai berikut:

1. Layanan administrasi keanggotaan

Untuk meminjam bahan pustaka di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan Pemustaka harus memiliki kartu keanggotaan. Adapun cara untuk mendaftar menjadi anggota perpustakaan sebagai berikut :

- a). Calon anggota perpustakaan harus memasukkan data ke dalam komputer yang telah disediakan di perpustakaan sesuai dengan KTP/SIM.
- b). Setelah mengisi data pada komputer dan menunjukkan fotocopy KTP kepada petugas perpustakaan, maka calon anggota diambil gambar dan di foto untuk discan dalam kartu anggota yang akan diberikan pada calon anggota.
- c). Fotocopy KTP dikembalikan dan kartu anggota siap untuk di gunakan. Setiap pengunjung perpustakaan baik anggota perpustakaan maupun bukan anggota perpustakaan sebelum memasuki layanan perpustakaan diwajibkan mengisi daftar pengunjung dengan cara menscan kartu atau mengisi data di komputer yang di sediakan. Dengan demikian petugas layanan lebih mudah melihat tingkat kemajuan perpustakaan dan mundurnya perpustakaan dapat dilihat dari jumlah pengunjungnya.

2. Layanan peminjaman dan pengembalian

a. Layanan Peminjaman

Layanan peminjaman koleksi di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan menggunakan sistem layanan peminjaman manual dan sistem layanan mandiri yaitu sebagai berikut:

1. Peminjaman Secara Manual

Peminjaman secara manual ini ialah peminjaman yang masih memerlukan bantuan petugas/pustakawan, pemustaka langsung ke kaunter sirkulasi peminjaman dan membawa bahan pustaka yang akan dipinjam, kemudian petugas/pustakawan akan melakukan verifikasi terhadap bahan pustaka dan kartu tanda anggota.

2. Peminjaman Secara Mandiri

Peminjaman secara mandiri ialah peminjaman yang dilakukan oleh pemustaka sendiri tanpa memerlukan bantuan dari seorang petugas/pustakawan, jika ingin meminjam bahan pustaka secara mandiri maka pemustaka membawa bahan pustaka ke mesin peminjaman.

Mesin peminjaman mandiri di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan saat ini ada dua yang pertama ada di ruang koleksi 000 – 500 sedangkan yang kedua ada di ruang koleksi 600 – 900 setelah membawa bahan pustaka kesalah satu mesin peminjaman mandiri pemustaka harus *scan* kartu anggotan terlebih dahulu begitu juga dengan bahan yang hendak dipinjam dan terakhir pemustaka menekan layar *print out* dilayar mesin peminjaman setelah keluar kertas bukti peminjaman maka buku sudah dapat dibawa pulang, kemudian kertas tersebut disimpan dengan baik karena untuk mengembalikan bahan pustaka nanti harus menyertakan kertas tersebut.

b. Layanan Pengembalian

Layanan pengembalian di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan juga terbagi menjadi dua:

1. Pengembalian Secara Manual

Pemustaka langsung ke kaunter sirkulasi pengembalian dan membawa bahan pustaka yang akan dikembalikan, kemudian petugas/pustakawan akan melakukan verifikasi terhadap bahan pustaka dan kartu tanda anggota.

2. Pengembalian Mandiri

Pengembalian mandiri ialah pengembalian bahan pustaka melalui *book drop*. Layanan pengembalian melalui *book drop* di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan hanya ada satu, jika ingin mengembalikan buku melalui *book drop*, Pemustaka harus memasukan bahan pustaka terlebih dahulu ke dalam suatu lobang *book drop* yang telah disediakan oleh Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan setelah memasukan bahan pustaka tersebut pemustaka menekan harus tombol *print out* di samping lobang tersebut. Setelah keluar hasil *print out* Simpan dengan baik-baik untuk dikonfirmasi dengan petugas di lain hari pada jam kerja dengan membawa *struk print out* yang diterima.

a. Layanan Referensi

Layanan referensi di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan mempunyai berbagai macam koleksi yang terdiri dari golongan klasifikasi 000-900, dengan jenis koleksi bahan pustakanya yaitu semua buku-buku sejarah, buku filsafat, ensiklopedia, kamus, skripsi, tesis dan masih banyak lainnya. Koleksi referensi tidak boleh dipinjam atau dibawa pulang. Pengguna hanya boleh membaca bahan pustaka referensi di tempat. Di tempat ini juga merupakan tempat mengumpulkan dan mengoleksi keluaran media massa seperti majalah, koran dan sejenisnya.

b. Layanan Perpustakaan Keliling

Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan juga menyediakan layanan perpustakaan keliling, layanan perpustakaan keliling ini sifatnya bergerak (*mobile*) mendatangi penggunanya di beberapa tempat seperti sekolah sekolah, lapas dan tempat keramaian lainnya.

c. Layanan Akses Internet

Layanan akses internet di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, ialah layanan hotspot untuk akses internet, layanan akses internet ini gratis tidak memakai biaya apapun. Tentu hal ini sangat membantu para pemustaka dalam mencari informasi apapun melalui internet. Jika pemustaka ingin mendapat hotspot internet di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan maka pemustaka harus menunjukkan kartu keanggotaan dilayanan administrasi bahwa anda sudah terdaftar menjadi anggota perpustakaan setelah itu pemustaka juga harus menyertakan handphone ataupun laptop untuk diberikan kata sandi dari pihak layanan administrasi ke handphone dan laptop pemustaka tersebut.

BAB IV

TEMUAN DAN ANALISIS

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil dan pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian yang sudah ditetapkan pada bab satu. Pada bab empat ini akan dilakukan analisis sesuai dengan tujuan yang telah dibuat yaitu: untuk mengetahui bagaimana penerapan kode etik pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, bagaimana karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, dan bagaimana hubungan penerapan kode etik pustakawan dan karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

Untuk menjawab dari tujuan tersebut peneliti melakukan penelitian terhadap 23 pustakawan yang ada di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan. Peneliti melakukan pengambilan data kepada responden melalui penyebaran kuesioner yang mana telah peneliti sediakan sebanyak 30 pernyataan yang terdiri 15 pernyataan untuk variabel (X) kode etik pustakawan dan 15 pernyataan untuk variabel (Y) karakter budaya kerja. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada responden selama (17) hari, mulai dari tanggal 8 April-25 April 2019 di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

Skor dalam penilaian setiap item-item untuk 30 pernyataan dengan 5 alternatif jawaban SS (Sangat Setuju) memiliki skor 5, S (Setuju) memiliki skor 4, RG (Ragu-Ragu) memiliki skor 3, TS (Tidak Setuju) memiliki skor 2, STS

(Sangat Tidak Setuju) memiliki skor 1, masing-masing sesuai dengan pernyataan yang telah disediakan peneliti.

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner kepada 23 responden, peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu kepada 5 responden diluar sampel, agar dapat diketahui valid atau tidak valid pernyataan yang telah disusun, konsisten dan dapat diandalkan atau tidak dapat diandalkan pernyataan tersebut. Untuk tingkat uji validitas peneliti menggunakan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dengan menggunakan rumus *degree of freedom* (df) untuk menentukan r_{tabel} . Adapun rumusnya yaitu $df = n - k$, dimana n ialah jumlah sampel dan k ialah jumlah konstruk (jumlah variabel). Dengan demikian dapat dihitung yaitu $df = 5 - 2 = 3$ dengan taraf kesalahan 0,5. Jika dilihat pada tabel r (koefisien korelasi sederhana) di dapatkan r_{tabel} 0,878. Jika r_{hitung} pada setiap butir pernyataan lebih besar dari pada r_{tabel} maka setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan valid, begitupun sebaliknya.

Dalam pengujian uji validitas, peneliti menggunakan program SPSS versi 24 yang mana dapat dilihat perhitungannya pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel (X)
Kode Etik Pustakawan

No. Butir Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,964	0,878	Valid
2	0,969	0,878	Valid
3	0,939	0,878	Valid
4	0,969	0,878	Valid
5	0,969	0,878	Valid
6	0,964	0,878	Valid
7	0,969	0,878	Valid

8	0,919	0,878	Valid
9	0,939	0,878	Valid
10	0,969	0,878	Valid
11	0,929	0,878	Valid
12	0,939	0,878	Valid
13	0,964	0,878	Valid
14	0,969	0,878	Valid
15	0,969	0,878	Valid

Sumber data : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai r_{tabel} jika dilihat dari taraf signifikansi 0,5 ialah 0,878. Jadi dari hasil uji validitas pada setiap butir pernyataan pada variabel (X) kode etik pustakawan di atas jika dilihat dari r_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar daripada r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan kuesioner untuk variabel (X) kode etik pustakawan semuanya dinyatakan valid.⁶⁴

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel (Y)
Karakter Budaya Kerja

No. Butir Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,969	0,878	Valid
2	0,964	0,878	Valid
3	0,964	0,878	Valid
4	0,964	0,878	Valid
5	0,964	0,878	Valid
6	0,929	0,878	Valid
7	0,964	0,878	Valid
8	0,969	0,878	Valid
9	0,964	0,878	Valid
10	0,964	0,878	Valid
11	0,964	0,878	Valid
12	0,964	0,878	Valid
13	0,929	0,878	Valid
14	0,883	0,878	Valid
15	0,964	0,878	Valid

Sumber data : data primer yang diolah, 2019

⁶⁴ Hasil Pengolahan Data Primer, Uji Validitas Kuesioner variabel (X) Kode Etik Pustakawan, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai r_{tabel} jika dilihat dari taraf signifikansi 0,5 ialah 0,878. Jadi dari hasil uji validitas pada setiap butir pernyataan pada variabel (Y) karakter budaya kerja di atas jika dilihat dari r_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar daripada r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan kuesioner untuk variabel (Y) karakter budaya kerja semuanya dinyatakan valid.⁶⁵

Sedangkan untuk uji reliabilitas dilakukan perhitungan menggunakan program SPSS versi 16 dengan rumus *Alpha Cronbach*, yang mana hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R_{hitung} (nilai <i>Alpha Cronbach</i>)	R_{tabel}	Keterangan
Kode etik pustakawan	987	0,15	Reliabel
Karakter budaya kerja	982	0,15	Reliabel

Sumber data : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa dilihat dari nilai r_{tabel} yaitu 0,15, nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan reliabel⁶⁶

⁶⁵ Hasil Pengolahan Data Primer, Uji Validitas Kuesioner Variabel (Y) *Karakter Budaya Kerja Pustakawan*, 2019

⁶⁶ Hasil Pengolahan Data Primer, *Uji Reabilitas*, 2019

B. Deskripsi Data Penelitian

Pada tahap ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel (X) kode etik pustakawan dan variabel (Y) karakter budaya kerja. Data-data pada setiap variabel dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 23 responden yang merupakan pustakawan yang ada di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan. Data-data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dan dilakukan perhitungan persentase disetiap item pernyataan. Untuk mengetahui lebih jelas hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Deskripsi Tanggapan Variabel Kode Etik Pustakawan

Kode etik pustakawan berperan penting dalam suatu perpustakaan dalam hal ini kode etik pustakawan bertujuan untuk mengatur segala sesuatu yang akan dilakukan dalam suatu perpustakaan. Variabel kode etik pustakawan dapat diukur berdasarkan indikator-indikator kode etik pustakawan sebagai suatu aturan yang harus di patuhi dan dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Pada variabel (X) ini terdapat beberapa sub variabel untuk membantu mengetahui seperti apa itu kode etik pustakawan diantaranya: kode etik, kewajiban pada bangsa dan negara, kewajiban kepada masyarakat, kewajiban kepada profesi, dan kewajiban kepada pribadi. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap penerapan kode etik pustakawan dapat diketahui melalui jawaban respon pada angket pernyataan no 1 sampai 15.

a. Deskripsi Tanggapan Sub Variabel Kode Etik

Berikut ini adalah pernyataan respon terhadap indikator-indikator sub variabel kode etik yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kode Etik

No. Butir Pernyataan	Frekuensi						Presentase					
	SS	S	RG	TS	STS	Total	SS	S	RG	TS	STS	Total
1	2	14	5	2	0	23	8,69%	60,86%	21,73%	8,69%	0%	100%
2	2	15	5	1	0	23	8,69%	65,21%	21,73%	4,34%	0%	100%
3	7	13	3	0	0	23	30,43%	56,52%	13,04%	0%	0%	100%
Total	11	42	13	3	0	69	15,94%	60,86%	18,84%	4,34%	0%	100%

Sumber data : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil jumlah keseluruhan dari tanggapan responden terhadap kode etik pustakawan yang terdiri dari tiga pernyataan di antaranya: butir (1).Kode etik pustakawan, (2).Kode etik pustakawan dalam suatu organisasi, (3). UU Nomor 43 tahun 2007, tentang pustakawan dalam pasal 1 ayat 8, dan didapatkan hasil rata-rata yang menjawab **Sangat Setuju** sebanyak **15,94%**, **Setuju** sebanyak **60,86%**, **Ragu-Ragu 18,84%**. **Tidak Setuju** sebanyak **4,34%**, **Sangat Tidak Setuju** sebanyak **0%** Jika dilihat dari perolehan di atas yang paling tinggi hasilnya adalah jawaban **Setuju** yaitu **60,86%**.⁶⁷

Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui sub variabel kode etik pustakawan dapat membantu pustakawan dalam melaksanakan tugas-gugasnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

⁶⁷ Hasil Pengolahan Data Primer, Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap *Kode Etik Pustakawan (Kode Etik Pustakawan dan Pentingnya Kode Etik Pustakawan, UU Nomor 43 Tentang Perpustakaan dalam Pasal 1 Ayat 8 Bahwa Pustakawan Adalah Seseora Yang Memiliki Kompetensi)*, 2019

Dari lembaga UU Nomor 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan dalam pasal 1 ayat 8 bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan pustakawan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan⁶⁸, maka dari itu peneliti menggunakan teori tersebut sebagai acuan dalam penelitian

b. Kewajiban Kepada Bangsa dan Negara

Berikut ini adalah pernyataan respon terhadap indikator-indikator sub variabel kewajiban kepada bangsa dan negara yang akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
Kewajiban Kepada Bangsa dan Negara

No. Butir Pernyataan	Frekuensi						Presentase					
	SS	S	RG	TS	STS	Total	SS	S	RG	TS	STS	Total
4	14	6	3	0	0	23	60,86%	26,08%	13,04%	0%	0%	100%
5	11	11	1	0	0	23	47,82%	47,82%	4,34%	0%	0%	100%
Total	25	17	4	0	0	46	54,34%	36,95%	8,69%	0%	0%	100%

Sumber data : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil jumlah keseluruhan dari tanggapan responden terhadap kewajiban kepada bangsa dan negara yang terdiri dari dua pernyataan yaitu:(1). Pustakawan harus mengaja martabat dan moral serta mengutamakan pengabdian, dan (2). Pustakawan harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap instansi, dan di dapatkan hasil rata-rata

⁶⁸ Undang-Undang Perpustakaan Nasional No. 43 Tahun 2007 Pasal 1 Ayat Tentang Kode Etik Pustakawan

yang menjawab **Sangat Setuju** sebanyak **54,34%**, **Setuju** sebanyak **36,95%**, **Ragu-Ragu** sebanyak **8,69%**, **Tidak Setuju** sebanyak **0%**, **Sangat Tidak Setuju** sebanyak **0%**, Jika dilihat dari perolehan diatas yang paling tinggi hasilnya adalah jawaban **Sangat Setuju 54,34%**.⁶⁹

Jadi dapat disimpulkan sub variabel dari kewajiban kepada bangsa dan negara dapat meningkatkan pustakawan dalam menjaga moral serta memiliki rasa tanggung jawab.

c. Kewajiban Kepada Masyarakat

Berikut ini adalah pernyataan respon terhadap indikator-indikator sub variabel kewajiban kepada masyarakat yang akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
Kewajiban Kepada masyarakat

No. Butir Pernyataan	Frekuensi						Presentase					
	SS	S	RG	TS	STS	Total	SS	S	RG	TS	STS	Total
6	10	10	3	0	0	23	43,47%	43,47%	13,04%	0%	0%	100%
7	6	16	1	0	0	23	26,08%	69,56%	4,34%	0%	0%	100%
8	6	15	1	1	0	23	26,08%	65,21%	4,34%	4,34%	0%	100%
Total	22	41	5	1	0	69	31,88%	59,42%	7,24%	1,44%	0%	100%

Sumber data : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil jumlah keseluruhan dari tanggapan responden terhadap kewajiban kepada masyarakat yang terdiri dari tiga pernyataan yaitu: (1). Pustakawan harus melaksanakan pelayanan perpustakaan dan informasi sesuai dengan kode etik

⁶⁹ Hasil Pengolahan Data Primer, Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap *Kewajiban Kepada Bangsa dan Negara (Pustakawan Harus Menjaga Martabat dan Moral Perpustakaan, Pustakawan Harus Mempunyai Tanggung Jawab)*, 2019

pustakawan, (2). Pustakawan harus melindungi kerahasiaan privasi masyarakat informasi, (3). Pustakawan harus ikut berperan dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh masyarakat dan lingkungan. Dan didapatkan hasil rata-rata yang menjawab **Sangat Setuju** sebanyak **31,88%**, **Setuju** sebanyak **59,42%**, **Ragu-Ragu** sebanyak **7,24%**, **Tidak setuju** sebanyak **1,44%**, **Sangat Tidak Setuju** sebanyak **0%**. Jika dilihat dari perolehan diatas yang paling tinggi hasilnya adalah jawaban **Setuju 59,24%**.⁷⁰

Jadi dapat disimpulkan sub variabel dari kewajiban kepada masyarakat bahwa pustakawan dapat melaksanakan pelayanan perpustakaan, kerahasiaan privasi masyarakat dan ikut berperanan dalam kegiatan perpustakaan.

d. Kewajiban Kepada Profesi

Berikut ini adalah pernyataan respon terhadap indikator-indikator sub variabel kewajiban kepada profesi yang akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
Kewajiban Kepada Profesi

No. Butir pernyataan	Frekuensi						Presentase					
	SS	S	RG	TS	STS	Total	SS	S	RG	TS	STS	Total
9	5	13	3	2	0	23	21,73%	56,52%	13,04%	8,69%	0%	100%
10	5	16	2	0	0	23	21,73%	69,56%	8,69%	0%	0%	100%
11	3	19	1	0	0	23	13,04%	82,60%	4,34%	0%	0%	100%
12	11	12	0	0	0	23	47,82%	52,17%	0%	0%	0%	100%
Total	24	60	6	2	0	92	26,08%	65,21%	6,25%	2,17%	0%	100%

Sumber data : data primer yang diolah, 2019

⁷⁰ Hasil Pengolahan Data Primer, Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap *Kewajiban Kepada Masyarakat (Pustakawan Melaksanakan Pelayanan Perpustakaan Sesuai dengan Kode Etik Pustakawan, Melindungi Kerahasiaan privasi, Mengikuti Penyelenggaraan Oleh Masyarakat dan Lingkungan)*, 2019

Berdasarkan perhitungan tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil jumlah keseluruhan dari tanggapan responden terhadap kewajiban kepada profesi pernyataan yaitu: (1). Dilaksanakannya anggaran dasar dan anggaran rumah tangga ikatan pustakawan Indonesia, (2). Pustakawan harus memegang prinsip kebebasan intelektual, (3). Pustakawan menyadari dan menghormati hak intelektual yang berkaitan dengan bahan perpustakaan dan informasi, (4). Pustakawan harus saling menghormati sesama rekan kerja sesuai dengan kode etik pustakawan. dan di dapat kan hasil rata-rata yang menjawab **Sangat Setuju** sebanyak **26,08%**, **Setuju** sebanyak **65,21%**, dan **Ragu-Ragu** sebanyak **6,25%**, **Tidak Setuju** sebanyak **2,17%**, **Sangat Tidak Setuju** sebanyak **0%**, Jika dilihat dari perolehan diatas yang paling tinggi hasilnya adalah jawaban **Setuju 65,21%**.⁷¹

Jadi dapat disimpulkan sub variabel dari kewajiban kepada profesi, anggaran dasar dan anggaran rumah tangga ikatan pustakawan Indonesia, memegang prinsip kebebasan intelektual, menghormati hak intelektual perpustakaan informasi, dan pustakawan saling menghormati dengan adanya kewajiabn kepada profesi dapat meningkatkan dalam melakukan tugas-tugas nya.

⁷¹ Hasil Pengolahan Data Primer, Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap *Kewajiban Kepada Profesi (Dilaksanakannya Anggaran Dasar dan anggaran Rumah Tangga, Pustakawan Harus Memegang Prinsip Kebebasan Intelektual, Menyadari dan Menghormati Hak Intelektual, Pustakawan Harus Saling Menghormati)*, 2019

e. Kewajiban Kepada Pribadi

Berikut ini adalah pernyataan respon terhadap indikator-indikator sub variabel kewajiban kepada pribadi yang akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
Kewajiban Kepada Pribadi

No. Butir pernyataan	Frekuensi						Presentase					
	SS	S	RG	TS	STS	Total	SS	S	RG	TS	STS	Total
13	7	13	1	2	0	23	30,43%	56,52%	4,34%	8,69%	0%	100%
14	8	12	3	0	0	23	34,78%	52,17%	13,04%	0%	0%	100%
15	4	17	2	0	0	23	17,39%	73,91%	0%	0%	0%	100%
Total	19	42	6	2	0	69	27,53%	60,86%	8,69%	2,89%	0%	100%

Sumber data : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil jumlah keseluruhan dari tanggapan responden terhadap kewajiban kepada pribadi pernyataan yaitu: (1). Pustakawan menyalahgunakan fasilitas perpustakaan maka akan dikenakan sanksi, (2). Pustakawan harus bisa membedakan antara kepentingan pribadi dan kepentingan profesional pustakawan, (3). Pustakawan melindungi masyarakat pemakai dalam terjadinya kesalahan seperti kelalaian dalam melakukan profesi, maka organisasi harus mengikuti setiap peraturan yang ada dalam kode etik pustakawan dan di dapatkan hasil rata-rata yang menjawab **Sangat Setuju**, sebanyak **27,53%**, **Setuju** sebanyak **60,86%**, **Rata-Rata 8,69%**, dan **Tidak Setuju** sebanyak **2,89%**, **Sangat Tidak Setuju** sebanyak **0%**. Jika

dilihat dari perolehan diatas yang paling tinggi hasilnya adalah jawaban **Setuju 60,86%**.⁷²

Jadi dapat disimpulkan sub variabel dari apa bila pustakawan menyalahguankan fasilitas perpustakaan maka akan dikenakan sanksi, pustakawan harus membedakan kepentingan pribadi dan profesional pustakawan, dan pustakawan harus melindungi masyarakat pemakai, dengan adanya kewajiban kepada pribadi membantu pustakawan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pustakawan.

Dari beberapa tanggapan responden yang terdiri dari 15 pernyataan yang terdapat pada variabel (X) Penerapan kode etik pustakawan dapat penulis simpulkan bahwa pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan yaitu setuju dengan adanya penerapan kode etik pustakawan dapat membantu dalam melaksanaka tugasnya sebagaimana layaknya seorang pustakawan yang mengikuti aturan-aturan kode etik pustakawan yang telah ditetapkan.

Teori yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teori dari lembaga UU Nomor 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan dalam pasal 1 ayat 8 bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki komprtensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan pustakawan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan⁷³. Dan lembaga Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) bahwa terdapat beberapa Kode

⁷² Hasil Pengolahan Data Primer, Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap *Kewajiban Keapada Pribadi (Apa Bila Pustakawan Menyalah Gunakan Vasilitas Perpustakaan Akan Dikenakan Sanksi, Harus Bisa membedakan Kepentingan Pribadi Dan Kepentingan Profesional Pustakawan, Harus Mengikuti Setiap Peraturan Yang ada Dalam Perpustakaan)*, 2019

⁷³ *Undang-Undang Perpustakaan Nasional No. 43 Tahun 2007 Pasal 1 Ayat Tentang Kode Etik Pustakawan*

Etik Pustakawan Indonesia, yaitu: 1. Kewajiban kepada bangsa dan negara, 2. Kewajiban kepada masyarakat, 3. Kewajiban kepada profesi, 4. Kewajiban kepada pribadi⁷⁴.

2. Deskripsi Tanggapan Variabel Karakter Budaya Kerja

Karakter budayakerja sangat berperan penting dalam suatu perpustakaan, karna karakter merupakan cara seseorang bersikap, bertingkah laku, memotivasi, dan berketerampil dan dengan adanya karakter budaya kerja dapat menujung kerja sama yang baik dengan atasan maupun sesama anggota. Sesuai dengan pengembangan budaya kerja aparatur negara yang telah ditetapkan dengan surat keputusan nomor:25/KEP/M.PAN/4/2002. Variabel budaya karakter budaya kerja dapat diukur berdasarkan indikator-indikator karakter budaya kerja sebagai suatu aturan yang harus di patuhi dan dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Untuk mengaetahui tanggapan responden terhadap karakter budaya kerja dapat diketahui melalui jawaban respon pada angket pernyataan no 16 sampai 30.

⁷⁴Ikatan Pustakawan Indonesia. *Kode Etik Pustakawan*, alamat:<https://ipijogja.wordpress.com/kode-etik> diakses pada 30-03-2019, pukul 10.35

a. Karakter

Berikut ini adalah pernyataan respon terhadap indikator-indikator sub variabel karakter yang akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Karakter

No. Butir Pernyataan	Frekuensi						Presentase					
	SS	S	RG	TS	STS	Total	SS	S	RG	TS	STS	Total
16	2	18	3	0	0	23	8,69%	78,26%	13,04%	0%	0%	100%
17	1	19	3	0	0	23	4,34%	82,60%	13,04%	0%	0%	100%
Total	3	37	6	0	0	46	6,52%	80,43%	13,04%	0%	0%	100%

Sumber data : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil jumlah keseluruhan dari tanggapan responden terhadap karakter pernyataan yaitu: butir (1). Karakter, (2). Karakter merupakan cara seseorang bersikap, bertingkah laku, memotivasi, dan berketerampil dan didapatkan hasil rata-rata yang menjawab **Sangat Setuju** sebanyak **6,52%**, **Setuju** sebanyak **80,43%**, **Ragu-Ragu** sebanyak **13,04%**, **Tidak Setuju** sebanyak **0%**, **Sangat Tidak Setuju** sebanyak **0%** jika dilihat dari perolehan diatas yang paling tinggi hasilnya adalah jawaban **Setuju 80,43%**.⁷⁵

Jadi dapat disimpulkan sub variabel dari karakter, dan karakter merupakan cara seseorang bersikap, bertingkah laku, memoivasi, dan berketerampil dengan adanya karakter membantu pustakawan dalam meningkatkan dalam bekerja.

⁷⁵ Hasil Pengolahan Data Primer, Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap *Karakter (Karakter Merupakan Cara Bersikap, Bertingkah Laku, Memotibvasi, dan Keterampil)*, 2019

Menurut Siti Azizah karakter mengacu pada serangkaian sikap (*attitude*), tingkah laku (*behavior*), motivasi (*motivation*), dan keterampilan (*skills*⁷⁶).maka dari itu peneliti mengguakan teori tersebut sebagai acuan dalam penelitian.

b. Budaya Kerja

Berikut ini adalah pernyataan respon terhadap indikator-indikator sub variabel budaya kerja yang akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Budaya Kerja

No. Butir Pernyataan	Frekuensi						Presentase					
	SS	S	RG	ST	STS	Total	SS	S	RG	TS	STS	Total
18	3	18	2	0	0	23	13,04%	78,26%	8,69%	0%	0%	100%
19	3	17	3	0	0	23	13,04%	73,91%	13,04%	0%	0%	100%
20	3	17	3	0	0	23	13,04%	73,91%	13,04%	0%	0%	100%
Total	9	52	8	0	0	69	13,04%	75,36%	11,59%	0%	0%	100%

Sumber data : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan tabel 4.10 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil jumlah keseluruhan dari tanggapan responden terhadap budaya kerja pernyataan yaitu: (1). Karakter budaya kerja, (2). Pentingnya suatu budaya kerja dalam suatu organisasi, (30). Pengembangan budaya kerja aparatur negara yang telah ditetapkan sesuai dengan surat keputusan nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002 bagi semua instansi pemerintah baik pusat maupun daerah. dan didapatkan hasil rata-rata yang menjawab **Sangat Setuju** sebanyak **13,04%**, **Setuju** sebanyak **75,36%**, **Ragu-Ragu** sebanyak **11,59%**, **Tidak Setuju** sebanyak **0%**, **Sangat Tidak**

⁷⁶ Siti Azizah, *Guru dan Pengembangan Kurikulum Berkarakter : Implemetasi Pada tingkat Satuan Pendidikan* (Makassar : Alaluddin University Press, 2014), h.51

Setuju sebanyak **0%** jika dilihat dari perolehan diatas hasilnya yang paling tinggi adalah jawaban **Setuju 75,36%**.⁷⁷

Jadi dapat disimpulkan sub variabel dari karakter budaya kerja, pentingnya budaya kerja dalam suatu organisasi untuk menunjang kerja sama yang baik dengan atasan maupun sesama anggota, Pengembangan budaya kerja aparatur negara sesuai dengan surat keputusan nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002 bagi semua instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dengan adanya budaya kerja dapat membantu pustakawan dalam menjalankan tugas-tugas nya.

Menurut lembaga amanat MPR dan Menpan yang telah menerbitkan pedoman pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara yang ditetapkan dengan surat keputusan nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002 bagi semua instansi untuk menerapkan budaya kerja dilingkungan kerja masing-masing⁷⁸, maka dari itu peneliti menggunakan teori tersebut sebagai acuan penelitian.

⁷⁷ Hasil Pengolahan Data Primer, Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap *Budaya Kerja (Karakter Budaya Kerja, Pentingnya Suatu Budaya Kerja, Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara Yang Telah Ditetapkan Sesuai Dengan Surat Keputusan Nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002)*, 2019

⁷⁸ Budaya Kerja Aparatur Negara Nomor : 25/KEP/M.PAN/4/2002

c. Karakteristik Budaya Kerja

Berikut ini adalah pernyataan respon terhadap indikator-indikator sub variabel karakteristik budaya kerja yang akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
Karakteristik Budaya Kerja

No. Butir Pernyataan	Frekuensi						Presentase					
	SS	S	RG	TS	STS	Total	SS	S	RG	TS	STS	Total
21	10	10	3	0	0	23	43,47%	43,47%	13,04%	0%	0%	100%
22	5	13	5	0	0	23	21,73%	56,52%	21,73%	0%	0%	100%
23	3	18	2	0	0	23	13,04%	78,26%	8,69%	0%	0%	100%
Total	18	41	10	0	0	69	26,08%	59,01%	14,49%	0%	0%	100%

Sumber data : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil jumlah keseluruhan dari tanggapan responden terhadap karakteristik budaya kerja pernyataan yaitu: (1). Karakteristik budaya kerja dalam rasa tanggung jawab, (2). Pustakawan yang profesional harus mengikuti peraturan-peraturan sejumlah pengawasan yang ada, (3). Pustakawan di dorong untuk mengemukakan masalah dan kritik secara terbuka. dan didapatkan hasil rata-rata yang menjawab **Sangat Setuju** sebanyak **26,08%**, **Setuju** sebanyak **59,01%**, **Ragu-Ragu** sebanyak **14,49%**, **Tidak Setuju** sebanyak **0%**, **Sangat Tidak Setuju** sebanyak **0%** jika dilihat dari perolehan diatas hasilnya yang paling tinggi adalah jawaban **Setuju 59,01%**.⁷⁹

Jadi dapat disimpulkan sub variabel dari karakteristik budaya kerja, peraturan-peraturan pustakawan, mengemukakan masalah kritik dan saran, dengan

⁷⁹Hasil Pengolahan Data Primer, Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap *Karakteristik Budaya Kerja (Karakteristik Budaya Kerja Harus Memiliki Rasa Tanggung Jawab, Pustakawan yang Profesional Harus Mengikuti Peraturan-Peraturan dan Sejumlah Pengawasan Yang Ada, Pustakawan di Dorong Untuk Mengemukakan Masalah dan Keritik Secara Terbuka)*, 2019

adanya karakteristik budaya kerja pustakawan setuju agar dapat membantu pustakawan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut dari pandangan Robbins menjelaskan beberapa karakteristik budaya kerja dalam suatu organisasi yaitu diantaranya: *individual autonomi, structure, identity, performance reward, conflict tolerance, dan risk tolerance*,⁸⁰ dari beberapa unsur diatas peneliti menggunakan teori tersebut sebagai acuan dalam penelitian.

d. Budaya Kerja Dari Perspektif Organisasi

Berikut ini adalah pernyataan respon terhadap indikator-indikator sub variabel budaya kerja dari perspektif organisasi yang akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
Budaya Kerja Dari Perspektif Organisasi

No. Butir Pernyataan	Frekuensi						Presentase					
	SS	S	RG	TS	STS	Total	SS	S	RG	TS	STS	Total
24	5	15	3	0	0	23	21,73%	65,21%	13,04%	0%	0%	100%
25	4	13	6	0	0	23	17,39%	56,52%	26,08%	0%	0%	100%
Total	9	28	9	0	0	46	19,56%	60,86%	19,56%	0%	0%	100%

Sumber data : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil jumlah keseluruhan dari tanggapan responden terhadap budaya kerja dari perspektif organisasi pernyataan yaitu: (1). Budaya kerja bisa di implementasikan apa bila di ikuti oleh struktur yang tepat, dan (2).mengikuti standar perilaku kerja

⁸⁰Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*, h. 67

pustakawan dalam sehari-hari. dan didapatkan hasil rata-rata yang menjawab **Sangat Setuju** sebanyak **19,56%**, **Setuju** sebanyak **60,86%**, **Ragu-Ragu** sebanyak **19,56%**, **Tidak Setuju** sebanyak **0%**, **Sangat Tidak Setuju** sebanyak **0%**, jika dilihat dari perolehan diatas hasilnya yang paling tinggi adalah jawaban **Setuju 60,86%**.⁸¹

Jadi dapat disimpulkan sub variabel dari Budaya kerja bisa di implementasikan apa bila di ikuti oleh struktur yang tepat dan mengikuti standar perilaku kerja pustakawan dalam sehari-hari dengan adanya budaya kerja dari perspektif organisasi membantu pustakawan.

Menurut dari pandangan Blacked Mouton menjelaskan beberapa unsur pada organisasi, yaitu *Structure, Norm, Dominant Value, Ceremonial*,⁸² dari beberapa unsur diatas peneliti menggunakan teori tersebut sebagai acuan dalam penelitian.

⁸¹ Hasil Pengolahan Data Primer, Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Budaya Kerja Dari Perspektif Organisasi (*Budaya Kerja Bisa Di Implementasikan Apa Bila Diikuti Oleh Penyusunan Struktur Yang Tepat, Mengikuti Standar Perilaku Kerja Pustkawan Dalam Sehari-Hari*), 2019

⁸²Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*. h.14-15

e. Budaya Kerja Ditinjau Dari Perspektif Relasi

Berikut ini adalah pernyataan respon terhadap indikator-indikator sub variabel budaya kerja ditinjau dari perspektif relasi yang akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
Budaya Kerja Ditinjau Dari Perspektif Relasi

No. Butir Pernyataan	Frekuensi						Presentase					
	SS	S	RG	TS	STS	Total	SS	S	RG	TS	STS	Total
26	2	17	5	0	0	23	8,69%	73,91%	21,73%	0%	0%	100%
27	2	15	5	2	0	23	8,69%	65,21%	21,73%	8,69%	0%	100%
Total	4	32	10	2	0	46	8,69%	69,56%	21,73%	4,34%	0%	100%

Sumber data : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan tabel 4.13 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil jumlah keseluruhan dari tanggapan responden terhadap budaya kerja ditinjau dari perspektif relasi pernyataan yaitu: (1). Adanya toleransi terhadap resiko dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, (2). Adanya toleransi terhadap konflik karena dalam suatu organisasi sering terjadi konflik. dan didapatkan hasil rata-rata yang menjawab **Sangat Setuju** sebanyak **8,69%**, **Setuju** sebanyak **69,56%**, **Ragu-Ragu** sebanyak **21,73%**, **Tidak Setuju** sebanyak **4,34%**, **Sangat Tidak Setuju** sebanyak **0%** jika dilihat dari perolehan diatas hasilnya yang paling tinggi adalah jawaban **Setuju 69,56%**.⁸³

Jadi dapat disimpulkan sub variabel dari Adanya toleransi terhadap resiko dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, dan Adanya toleransi terhadap konflik karena dalam suatu organisasi sering terjadi konflik dengan adanya budaya kerja

⁸³ Hasil Pengolahan Data Primer, Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap *Budaya Kerja di Tinjau Dari Perspektif Relasi (Adanya Toleransi Terhadap Resiko, Adanya Toleransi Terhadap Konflik)*, 2019

di tinjau dari perspektif relasi yaitu ada pengaruh bagi pustakawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut dari pandangan Suhandi menjelaskan bahwa relasi merupakan sejumlah orang yang mengadakan interaksi satu sama lain diantaranya, toleransi terhadap resiko, dan toleransi terhadap konflik,⁸⁴ dari beberapa pernyataan diatas peneliti menggunakan teori tersebut sebagai acuan dalam penelitian.

f. Budaya Kerja Dari Perspektif Individu

Berikut ini adalah pernyataan respon terhadap indikator-indikator sub variabel budaya kerja dari perspektif individu yang akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Budaya Kerja Dari Perspektif Individu

No. Butir Pernyataan	Frekuensi						Presentase					
	SS	S	RG	TS	STS	Total	SS	S	RG	TS	STS	Total
28	2	19	2	0	0	23	8,69%	82,60%	8,69%	0%	0%	100%
29	7	13	3	0	0	23	30,43%	56,52%	13,04%	0%	0%	100%
30	8	10	5	0	0	23	34,78%	43,47%	21,73%	0%	0%	100%
Total	17	42	10	0	0	69	24,63%	60,86%	14,49%	0%	0%	100%

Sumber data : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan tabel 4.14 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil jumlah keseluruhan dari tanggapan responden terhadap budaya kerja ditinjau dari perspektif relasi pernyataan yaitu: (1). Perpustakaan harus memiliki hak individual otonomi, hak wewenang, dan kewajiban, (2). Pustakawan yang berkompentensi

⁸⁴ Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*, h. 43-48

dan pemanfaatan SDM secara efektif, dan (3). Perpustakaan harus memiliki komitmen, dan kemampuan organisasi dalam memilih SDM yang mampu dan berkompeten dalam memajukan suatu perpustakaan. dan didapatkan hasil rata-rata yang menjawab **Sangat Setuju** sebanyak **24,63%**, **Setuju** sebanyak **60,86%**, **Ragu-Ragu** sebanyak **14,49%**, **Tidak Setuju** sebanyak **0%**, **Sangat Tidak Setuju** sebanyak **0%** jika dilihat dari perolehan diatas hasilnya yang paling tinggi adalah jawaban **Setuju 60,86%**.⁸⁵

Jadi dapat disimpulkan dari sub variabel Perpustakaan harus memiliki hak individual otonomi, hak wewenang, dan kewajiban, Pustakawan yang berkompetensi dan pemanfaatan SDM secara efektif, dan Perpustakaan harus memiliki komitmen, dan kemampuan organisasi dalam memilih SDM yang mampu dan berkompeten dalam memajukan suatu perpustakaan, dengan adanya budaya kerja dari perspektif individu yaitu ada pengaruh bagi pustakawan dalam mengelola suatu perpustakaan.

Menurut dari pandangan Tampubolon menjelaskan individu mempunyai peran yang sangat menentukan dalam suatu organisasi yaitu, *individual aotonomy*, kompetensi, dan komitmen,⁸⁶ dari beberapa peran diatas peneliti menggunakan teori tersebut sebagai acuan dalam penelitian.

Dari beberapa tanggapan responden yang terdiri dari 15 pernyataan terhadap variabel (Y) karakter budaya kerja pustakawan dapat penulis simpulkan

⁸⁵ Hasil Pengolahan Data Primer, Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap *Budaya Kerja Dari Perspektif Individu (Perpustakaan Harus Memiliki Hakikat Individual Otonomi, Hak, Wewenang, dan Kewajiban, Harus Memiliki Pustakawan yang Berkompetensi dan Pemanfaatan SDM Secara Efektif, Perpustakaan Harus Memiliki Komitmen)*, 2019

⁸⁶ Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*. h.55-67

bahwa pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan yaitu setuju dengan adanya karakter budaya kerja dapat membantu dalam pustakawan dalam menati aturan-aturan yang ada dalam suatu pekerjaan, dan untuk lebih meningkatkan lagi potensi dan kemampuan dalam bekerja dan dapat membedakan pekerjaan dan diluar pekerjaan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teori dari Menurut Siti Azizah karakter mengacu pada serangkaian sikap (*attitude*), tingkah laku (*behavior*), motivasi (*motivation*), dan keterampilan (*skills*⁸⁷). lembaga amanat MPR dan Menpan yang telah menerbitkan pedoman pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara yang ditetapkan dengan surat keputusan nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002 bagi semua instansi untuk menerapkan budaya kerja dilingkungan kerja masing-masing⁸⁸, Menurut dari pandangan Robbins menjelaskan beberapa karakteristik budaya kerja dalam suatu organisasi yaitu diantaranya: *individual autonomi, structure, identity, performance reward, conflict tolerance*, dan *risk tolerance*⁸⁹, Menurut dari pandangan Blacked Mouton menjelaskan beberapa unsur pada organisasi, yaitu *Structure, Norm, Dominant Value, Ceremonial*⁹⁰, Menurut dari pandangan Suhandi menjelaskan bahwa relasi merupakan sejumlah orang yang mengadakan interaksi satu sama lain

⁸⁷ Siti Azizah, *Guru dan Pengembangan Kurikulum Berkarakter : Implemetasi Pada tingkat Satuan Pendidikan* (Makassar : Alaluddin University Press, 2014), h.51

⁸⁸ Budaya Kerja Aparatur Negara Nomor : 25/KEP/M.PAN/4/2002

⁸⁹Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*, h. 67

⁹⁰Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*. h.14-15

diantaranya, toleransi terhadap resiko, dan toleransi terhadap konflik⁹¹, dan Menurut dari pandangan Tampubolon menjelaskan individu mempunyai peran yang sangat menentukan dalam suatu organisasi yaitu, *individual aotonomy*, kompetensi, dan komitmen,⁹²

C. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif untuk mengetahui nilai statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mengolah data yang telah ada agar dapat mengetahui nilai statistik dasarnya dari data variabel (X) penerapan kode etik pustakawan, dan variabel (Y) karakter budaya kerja pustakawan. peneliti dapat menguji generalisasi hasil penelitian dengan mencari nilai statistik dasar

D. Mencari Nilai Statistik Dasar

Tabel 4.15
Hasil Skor Jawaban Variabel X dan Variabel Y

No Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	59	50	3481	2500	2950
2	51	50	2601	2500	2550
3	77	65	5929	4225	5005
4	72	65	5184	4225	4680
5	64	63	4096	3969	4032
6	61	60	3721	3600	3660
7	70	65	4900	4225	4550
8	72	63	5184	3969	4536
9	61	55	3721	3025	3355

⁹¹ Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*, h. 43-48

⁹² Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*. h.55-67

10	71	60	5041	3600	4260
11	69	60	4761	3600	4140
12	71	58	5041	3364	4118
13	74	57	5476	3249	4218
14	80	62	6400	3844	4960
15	69	49	4761	2401	3381
16	87	65	7569	4225	5655
17	84	61	7056	3721	5124
18	82	54	6424	2916	4428
19	84	54	7056	2916	4536
20	83	56	6889	3136	4648
21	83	61	6889	3721	5063
22	77	58	5929	3364	4466
23	81	60	6561	3600	4860
n=23	ΣX 1682	ΣY 1351	ΣX² 124970	ΣY² 79895	ΣXY 99175

Sumber data: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diperoleh nilai n (sampel) = 23, nilai ΣX=1682, nilai ΣY=1351, nilai ΣX² = 124970, nilai ΣY² =79895, dan nilai ΣXY= 99175.

E. Mencari Koefisien Korelasi

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(23)(124970) - (1682)(1351)}{\sqrt{\{(23)(124970) - (1682)^2\} \times \{(23)(79895) - (1351)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2874310 - 2272382}{\sqrt{\{2874310 - 2829124\} \times \{2272382 - 1825201\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{601928}{\sqrt{(45186)(447181)}}$$

$$r_{xy} = \frac{601928}{\sqrt{20206320666}}$$

$$r_{xy} = \frac{601928}{1421489}$$

$$r_{xy} = 0,42344893277$$

$$r_{xy} = 0,423$$

Dari hasil perhitungan di atas diketahui terdapat hubungan yang positif sebesar 0,423 antara penerapan kode etik pustakawan dan karakter budaya kerja pustakawan terdapat korelasi **Sedang**. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi *product moment* yakni sebagai berikut:

Tabel 4.16
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.16 di atas maka koefisien korelasi yang dimasukkan sebesar 0,423 termasuk kategori sedang, jadi terdapat hubungan yang sedang antara penerapan kode etik pustakawan dan karakter budaya kerja pustakawan.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa penerapan kode etik pustakawan berpengaruh yakni dengan skor sedang dalam meningkatkan karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

F. Mencari T_{hitung} dan T_{tabel}

Untuk menguji signifikan pengaruh, maka perlu diuji signifikannya dengan rumus uji signifikan korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{0,423\sqrt{23-2}}{\sqrt{1-(0,423)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,423\sqrt{21}}{\sqrt{1-0,178}}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0,423)(4,582)}{\sqrt{0,822}}$$

$$t_{hitung} = \frac{1938}{0,906}$$

$$t_{hitung} = 2,139$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka untuk t_{hitung} dan t_{tabel} melakukan pengujian hipotesis, sebagai berikut:

- a. H_a : ada pengaruh antara kode etik pustakawan terhadap karakter budaya kerja pustakawan.
- b. H_o : tidak ada pengaruh antara kode etik pustakawan terhadap karakter budaya kerja pustakawan.

Uji t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan uji t_{tabel} untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n-2$, $dk = 23-2 = 21$. Maka dapat diperoleh $t_{tabel} = 0,351$. Jika $t_{hitung} = 2,139 > t_{tabel} = 4,582$, maka H_a : ada pengaruh antara kode etik pustakawan yang signifikan terhadap karakter budaya kerja pustakawan, diterima dan terdapat H_o : tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap penerapan

kode etik pustakawan terhadap karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

G. Menginterpretasi Hasil Analisis

- a. Pengaruh kode etik pustakawan berpengaruh positif terhadap pembentukan karakter budaya kerja pustakawan
- b. Pengaruh kode etik pustakawan terhadap karakter budaya kerja pustakawan adalah signifikan.

H. Mencari Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau yang digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat). Untuk mencari presentase hasil analisis deskriptif, maka dapat dilakukan determinasi yakni sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,423)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,178929 \times 100\%$$

$$KD = 178929\%$$

I. Menyimpulkan Hasil Analisis

Pengaruh kode etik pustakawan terhadap pembentukan karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan secara sistematis sebesar 178929%.

Hasil analisis diatas menjelaskan bahwa ada pengaruh antara penerapan kode etik pustakawan terhadap pembentukan karakter budaya kerja pustakawan sebesar 0,423 yang menunjukkan hasil skor sedang. Hal ini bisa disebabkan karena pustakawan belum begitu memahami hal tersebut akan tetapi pustakawan dalam hal ini telah mengikuti pelatihan/diklat namun belum secara optimal dalam mengimplementasikannya. Maka dalam hal ini diperlukan evaluasi terhadap penerapan kode etik dalam pembentukan karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan.

Setelah melakukan penelitian dan menganalisis data yang diperoleh tentang Penerapan Kode Etik Pustakawan Terhadap Pembentukan Karakter Budaya Kerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan kode etik pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan hasil olahan data yang dilakukan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,41 maka dapat disimpulkan bahwa penerapan kode etik pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan yakni memiliki skor sedang.
2. Karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan hasil olahan data yang dilakukan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,23 maka dapat disimpulkan bahwa pembentukan karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan yakni memiliki skor tinggi.
3. Hubungan kode etik pustakawan terhadap pembentukan karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, terdapat hubungan yang positif dan diperoleh nilai yang positif sebesar 0,423 yang berada pada interval 0,04-0,599. Dalam hal ini berdasarkan hasil interval yakni berada pada kategori skor sedang. Hal tersebut bisa disebabkan karena pustakawan dalam hal ini sudah mengetahui hal tersebut akan tetapi dalam hal ini pustakawan telah mengikuti pelatihan/diklat namun belum secara optimal

dalam mengimplementasikannya. Jadi ada pengaruh antara penerapan kode etik pustakawan terhadap pembentukan karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan. jadi hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kode etik pustakawan dan karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran kepada pustakawan dan peneliti selanjutnya diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Pustakawan

- a. Bagi pustakawan harus lebih memahami lagi tentang apa itu kode etik pustakawan dan karakter budaya kerja pustakawan walaupun telah mengikuti pelatihan/diklat
- b. Menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi di dalam perpustakaan untuk menunjang suatu keberhasilan dan melayani masyarakat pemakai dengan secara maksimal sesuai dengan keinginan masyarakat pemakai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara mencari teori yang lain, baik itu dalam kode etik pustakawan maupun dalam karakter budaya kerja pustakawan ataupun dengan

menambahkan hasil temuan-temuan yang baru, selain yang digunakan dpenelitian ini, agar dapat memperluas hasil penelitian dan memperbanyak sumber referensi seperti artikel, jurnal, artikel ataupun yang berkaitan dengan penelitian yang sedang ingin dikaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Adib, Helen Sabera. *Metodologi Penelitian*, (Palembang : NoerFikri, 2015)
- Astuti, Panti, “Budaya Organisasi dan Kode Etik Pustakawan dalam Implemenasinya” *Jurnal Iqra’* Volume 09 Nomor .01 ,Mei 2015 Alamat: <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/iqra/article/view/54> di akses pada tanggal 5 februari 2019, pukul 19.25
- Azisah, Siti. *Guru dan Pengembangan Kurikulum Berkarakter : Implemetasi Pada tingkat Satuan Pendidikan* (Makassar : Alaluddin University Press, 2014)
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta : Remaja Rosdakarya. 2013)
- Darmadi, Hamid. *Metode Penelitian dan Sosial : Teori, konsep, Dasar, dan Implementasi*, (Bandung : Alfabeta. 2014)
- Dokumen Kasubbag Umum dan Kepegawaian. Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan 2016.
- Gettasari, Charistiva. *Buletin Pustakawan Media Komunikasi dan Informasi*. “Perpustakaan Kerja dalam Mengembangkan Profesionalisme Pustakawan di Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga”. kepala badan arsip dan perpustakaan, Nomor 22 Tn XI/Juli-Desember 2015.
- Gitaria, Rosa. “Pustakawan : Sebuah Profesi yang Menjanjikan”. *Jurnal Pustaka Sriwijaya : Media Komunikasi Pustakawan*. Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan. Nomor 7 Tahun V, (Desember 2015).
- Haryono, Danil. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta : Pustaka Phoenix, 2009)
- Hernawan, Rachman. *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, (Jakarta : Sagung Seto, 2006)
- Ikatan Pustakawan Indonesia. *Kode Etik Pustakawan*
- Jannah, Miftahul, “Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta” Skripsi Yogyakarta : Fakultas Adab dan Ilmu Budaya, 2014 diakses pada 5-9-2018.
- Lasa HS, *Manajemen Perpustakaan* (Yogyakarta: Gama Media, 2008)

- Mulyadi. *Profesi Kepustakawanan: Bekal Calon Pustakawan Tingkat Ahli* (Palembang : Rafah Press, 2011)
- Makmur, Testiani. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*. (Yogyakarta : Jambusari, 2015)
- Muslich, Masnur. *Pendidikan Karakter Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional* (Jakarta : Bumi Aksara, 2011)
- Nurhidayah, “Penerapan Kode Etik Pustakawan Terhadap Kinerja Pustakawan Dibidang Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Sulawesi Selatan” skripsi makassar : fakultas adab dan humaniora, 2016 di akses pada 5-9-2018
- Nurjannah, “Persepsi Pustakawan Tentang Kode Etik Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Makassar” Skripsi Makassar : Fakultas Adab dan Humaniora, 2014 diakses pada 5-9-2018
- Nugriyanto, Burhan. *Statistik Terapan Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2012)
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Nomor 9 Tahun 2014. *tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*
- Rohana Esti, “Pengaruh Kode Etik Pustakawan Dalam Meningkatkan Citra Perpustakaan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Palembang” Skripsi Palembang : fakultas Adab dan Humaniora, 2015
- S, Irmin. *135 Sikap Positif karyawan Berperestasi : Self Improvement*, (Jakarta : PPM, 2004)
- Saktiani, Isma Anggini. *Keterkaitan Antara Ketersediaan e-books 3D dengan Pemenuhan Kebutuhan Informasi Pemustaka : Studi Deskriptif Korelasional di perpustakaan Unit Pelayanan Teknis Balai Informasi Teknologi-Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (UPT BIT-LIPI)*, alamat : <http://bit.ly/2Mk3oXt> Diakses pada 8 Februari 2019 Pukul 10.50, Alamat: <http://bit.ly/2Mk3oXt>
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*, (Bandung : Alfabeta, 2013)
- Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2012)

Sulistiyo-Basuki. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. (Jakarta : Gramedia pustaka utama, 1991)

Sutarno N.S, *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Sagung Seto, 2006)

Suwarno, Wiji. *Psikologi Perpustakaan*. (Jakarta. Sagung seto, 2009)

-----, Pustakawan dan Budaya Perpustakaan “Artikel Pustakaloka, Vol. 6 No. 1 Tahun 2014, Alamat: <http://jurnal.stainponorogo.ac.id/index.php/pustakaloka/article/view/94> di akses pada tanggal 5 Februari 2019, Pukul 17.50

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan.

Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana Premendamedia grup. 2014).

BIODATA PENULIS



Lena Nirwana, lahir di Banyuasin, 20 Oktober 1996 Penulis adalah anak ke tiga dari tiga bersaudara. penulis merupakan anak dari sepasang suami istri, yaitu Bapak H.Jamal dan Ibu Hj.Aisyah. penulis tinggal dan dibesarkan di Desa Rimau Sungsang, Kelurahan Rimau Sungsang Kecamatan Banyuasin II, Sumatera Selatan. Penulis menempuh pendidikan pada tahun 2002 pendidikan di Sekolah Dasar di SDN Terusan Bungin selama enam tahun dan lulus pada tahun 2008, selanjutnya pada tahun yang sama 2008 penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Pulau Rimau sampai tahun 2011, kemudian langsung melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 2 Pulau Rimau sampai lulus pada tahun 2014.

Setelah menyelesaikan pendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas) di tahun 2014, penulis melanjutkan ke jenjang pendidikan perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang yang beralamat di Jl. Prof. K.H Zainal Abidin Fikri, KM. 3,5. Kota Palembang. Penulis mengambil jurusan Ilmu Perpustakaan di Fakultas Adab dan Humaniora. Dengan kerja keras, usaha, dan disertai dengan do'a, dan do'a dari kedua orang tua akhirnya penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini dan mendapatkan gelar sarjana strata satu (S1) di tahun 2019.