

**REPRESENTASI KESETARAAN GENDER DALAM PEMBAGIAN  
KERJA PUSTAKAWAN DI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (S.I.P)  
pada Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam (IPII)  
Fakultas Ushuluddin dan Adab (FUAD)  
Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu

**Oleh :**

**NURMELINDA  
NIM: 21.4.18.0016**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN ADAB (FUAD)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
DATOKARAMA PALU**


**2025**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRPSI**

Dengan penuh kesadaran, peneliti yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokaramam Palu” ini benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa ini adalah duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 28 Juli 2025  
2 Safar 1447

Penyusun,

  
Nurmelinda  
NIM.214180016

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Proposal yang berjudul **“Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu”** oleh mahasiswa atas nama Nurmelinda Nim: 214180016, mahasiswa Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Adab, Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu. Setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi proposal yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa proposal tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diajukan untuk diseminarkan.

Palu, 28 Juli 2025  
2 Safar 1447

Pembimbing I,



Dr. Nurasia Munir, M.Pd.  
NIP. 198310272009122003

Pembimbing II,



Nur Arifin, S.I.P., M.I.P.  
NIP. 199407292022031003

# PENGESAHAN SKRIPSI





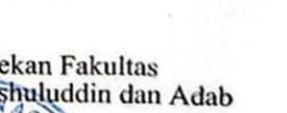
## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara Nurmelinda Nim 21.4.18.0016 dengan judul “Represntasi Kesetaraan Gender Kesetaraan dalam Pembagian Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu” yang telah diujikan di depan dewan penguji Fakutas Uslaluddin dan Adab, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu pada tanggal 11 Agustus 2025 yang bertepatan dengan tanggal 16 Safar 1447 H. Dipandang bahwa skripsi ini telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam (S.IP) Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam.

Palu, 13 Agustus 2024

18 Safar 1447 H

## DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Iramadhana Solihin, S.Pd.I.,M.Pd	
Munaqisy I	Drs. H.Iskandar, M.Sos.I	
Munaqisy II	Fitriniangsih, S.S.,SPd.,M.Hum	
Pembimbing I	Dr. Nurasia Munir, M.Pd	
Pembimbing II	Nur Arifin, S.I.P.,M.I.P	

## Mengetahui :

Ketua Jurusan  
Ilmu Perpustakaan dan Informasi  
Islam



Jusmiati, S.Psi., M.Psi  
NIP.198710142019032007

Dekan Fakultas  
Ushuluddin dan Adab



Dr. H. Saik M.Ag  
NIP. 1964006161997031001

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى  
آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ آمِينَ

Alhamdulillah Robbil Aalamin. Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Tiada kata yang paling indah dalam mengawali penulisan skripsi ini selain ucapan syukur atas rahmat dan karunia dari Allah Subhanahu wa ta'ala, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Representasi Kesenjangan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu”**. ini dengan baik.

Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Baginda Rasulullah Muhammad Shalallahu Alaihi wasallam yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar sarjana di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.

Perjalanan panjang telah peneliti lalui dalam rangka perampungan penulisan skripsi ini. Banyak hambatan yang peneliti hadapi selama proses penyusunannya, namun berkat kehendak-Nyalah sehingga peneliti berhasil menyelesaikan skripsi ini.

Keberhasilan penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, baik dalam bentuk dukungan moril dan materil, maka peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Secara istimewa ucapan terimakasih peneliti tujukan kepada orang tua tercinta Bapak Aslar, dan ibu Nursaida, yang selalu mendukung peneliti dalam hal moril dan terutama materil, yang tak henti-hentinya

menyematkan nama peneliti dalam doanya sehingga peneliti dapat menghadapi segala rintangan kehidupan hingga saat ini. Kepada kakak kandungku tersayang Nurliana dan adik kandungku tercinta Ikfar, terimakasih atas dukungan dan motivasi yang telah diberikan.

2. Kepada papa Riki tercinta, yang telah, menjadi superhero disaat kesulitan, memberikan, dukungan dalam hal moril dan terutama materil dan motivasi kepada penulis, Terima kasih atas semua kasih sayang telah diberikan kepada penulis selama ini.
3. Prof. Dr. H. Lukman S. Tahir, M.Ag, selaku Rektor Univesitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, yang telah mendorong memberikan kebijakan kepada penulis dalam berbagai hal.
4. Dr. H. Sidik, M.Ag, Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah UIN Datokarama Palu.
5. Jusmiati, S.Psi., M.Psi. selaku ketua jurusan Ilmu Perpustakaan dan Infromasi Islam UIN Datoakarama Palu Iramadana Solihin, S.Pd.I., M.Pd selaku sekretaris jurusan yang telah membantu dan mempermudah selama proses perkuliahan.
6. Dr. Nurasia Munir, M.Pd. Selaku pembimbing I saya dan pembimbing II saya Nur Arifin, S.I.P., M.I.P. Yang dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan menyusun skripsi.
7. Seluruh Dewan Penguji yang telah membantu kelancaran sidang skripsi peneliti.
8. Rifai. SE., MM. selaku Kepala UPT. Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, dan Pustakawan yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian serta fasilitas berupa literatur yang dibutuhkan penulis mengikuti rutinitas akademik.

9. Rizka Fadilah Nur, S.Pd., M.Pd. Selaku dosen penasehat akademik yang telah banyak meluangkan waktu serta memberikan arahan selama proses perkuliahan.
10. Bapak/Ibu dosen yang sangat membantu penulis selama kegiatan perkuliahan.
11. Kepada Keluarga Supardin, tante Yanti, kaka sepupuku Suandi, Zufina, adik sepupuku Zufiana, Hj. Hanna dan Randi teman Asrama yang sangat banyak membantu selama masa perkuliahan, memeberikan tempat tinggal dan kendaraan selama ini. Sungguh hal yang menyenangkan bisa berada dilingkungan keluarga yang selalu mendukung dan memotivasi penulis.
12. Sahabat-sahabatku, Diva Khaerunnisa, Marda Lisdayanti, Afifah Julianti, Safira Wahyunita yang selalu memberikan semangat agar penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
13. Teman-teman seperjuanganku Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam Angkatan 2021, dari yang awalnya tidak saling kenal bisa saling mengenal satu sama lain dengan berbagai karakter dan asal daerah yang berbeda tidak menjadikan penghalang bagi pertemanan selama empat tahun ini. Suatu saat kita akan berpisah karena kesibukkan masing-masing dam hanya dapat mengenang berbagai kenangan bersama.
14. Terima kasih buat pemilik nama Muhammad Tawil, yang telah menjadi sosok motivasi bagi penulis, dan terima kasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka masukan dan kritikan dibutuhkan dalam demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga amal baik dan bantuan dari semua pihak yang telah mendukung

penyelesain skripsi ini mendapat balasan. Akhirnya, dengan segala kerendahan hati dengan penuh harapan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DFTAR BAGAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6
D. Penegasan Istilah .....	7
E. Garis-Garis Besar Isi.....	10
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	11
B. Kajian Teori .....	16
1. Kesetaraan Gender .....	16
2. Pustakawan.....	26
3. Pembagian Kerja .....	31
C. Kerangka Pemikiran.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Jenis Penelitian .....	38
B. Lokasi Penelitian .....	38
C. Kehadiran Peneliti .....	39
D. Data dan Sumber Data .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data .....	40
F. Instrumen Pengumpulan Data.....	42
G. Teknik Analisis Data .....	43
H. Pengecekan Keabsahan Data .....	44
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
A. Gambaran Umum UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama (UIN) Palu .....	46
1. Sejarah Singkat UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu .....	46
2. Visi dan Misi UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu .....	49
3. Struktur Organisasi UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu .....	50

4. Tenaga Pustakawan UPT Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu .....	52
5. Kebijakan Mutu UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu .....	53
6. Tugas dan Fungsi Pegawai Pustakawan, Pengelola dan Pelayanan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Islam (UIN) Datokarama Palu .....	53
B. Hasil dan Pembahasan .....	64
1. Sistem Pembagian Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu .....	64
2. Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Datokarama Palu .....	70
C. Pembahasan .....	83
1. Sistem Pembagian Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu .....	83
2. Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu...	92
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>107</b>
A. Kesimpulan .....	107
B. Saran .....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>110</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## **DAFTAR TABEL**

1. Tabel 3.1 Kisi-Kisi Wawancara .....	42
2. Tabel 4.1 Periodisasi Kepala Perpustakaan .....	47
3. Tabel 4.2 Daftar Tenaga Pustakawan .....	52
4. Tabel 4.3 Uraian Tupoksi Kerja Pustakawan .....	54

## **DAFTAR GAMBAR**

1. Gambar 4.1 Gedung UPT Perpustakaan UIN Daokarama Palu..... 49

## **DFTAR BAGAN**

1. Bagan 2.1 Kerangka Berpikir .....	37
2. Bagan 4.1 Struktur Organisasi .....	51

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Surat Pengajuan Judul .....	115
2. SK Bimbingan .....	116
3. SK Ujian Proposal .....	117
4. Jadwal Seminar .....	119
5. Surat Izin Penelitian .....	120
6. Surat Selesai Penelitian .....	121
7. Surat Lolos Plagiasi .....	122
8. Lembar Observasi .....	123
9. Pedoman Wawancara .....	125
10. Transkrip Wawancara .....	128
11. Foto Dokumentasi Penelitian .....	150
12. Daftar Informan .....	154
13. Jadwal Petugas layanan layanan Kampus .....	155
14. Daftar Riwayat Hidup .....	156

## ABSTRAK

Nama Penulis : Nurmelinda  
NIM : 214180016  
Judul Skripsi : Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu

---

Skripsi ini membahas tentang representasi kesetaraan gender dalam pembagian kerja Pustakawan di UPT perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu. Pokok permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem pembagian kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu? Bagaimana representasi kesetaraan gender dalam pembagian kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu?

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana sistem pembagian kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu. Untuk mengetahui bagaimana representasi kesetaraan gender dalam pembagian kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi metode, sumber dan teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu didasarkan pada tiga faktor utama: bidang keahlian, tanggung jawab struktural, dan kebutuhan operasional perpustakaan. Masing-masing pustakawan memiliki tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sesuai kompetensinya. Namun, dalam praktiknya, terdapat beberapa pertimbangan tambahan seperti latar belakang pendidikan yang tidak selalu berasal dari bidang kepustakawanan, keterbatasan sumber daya manusia, serta faktor usia dan kondisi fisik. Dalam konteks kesetaraan gender, hasil penelitian mengungkapkan masih adanya kecenderungan stereotip gender. Pustakawan perempuan cenderung ditempatkan pada bidang layanan sirkulasi dan referensi, yang dinilai membutuhkan ketelitian, sedangkan pustakawan laki-laki lebih dominan dalam tugas-tugas teknis seperti pengolahan dan pengadaan bahan pustaka. Meskipun tidak ditemukan diskriminasi gender secara eksplisit, persepsi tradisional terkait peran gender masih memengaruhi distribusi kerja. Dengan demikian, meskipun kesetaraan gender telah diupayakan, implementasinya masih perlu ditingkatkan agar bebas dari bias dan stereotip gender.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya evaluasi berkelanjutan terhadap sistem pembagian kerja pustakawan agar lebih adil dan bebas dari bias gender. Lembaga perpustakaan perlu merumuskan kebijakan yang lebih inklusif dan berbasis kompetensi, bukan persepsi peran tradisional. Upaya ini tidak hanya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang setara, tetapi juga meningkatkan profesionalisme dan efektivitas layanan perpustakaan.

**Kata Kunci:** Kesetaraan gender, Pembagian kerja, Pustakawaan.





# BAB I

## PENDAHULUAN

### ***A. Latar Belakang***

Kesetaraan gender di tempat kerja menjadi isu penting saat ini termasuk dalam perpustakaan, karena perpustakaan adalah lembaga yang berfungsi sebagai pusat pengetahuan, pendidikan, dan budaya. Sebagai institusi yang sering kali dilihat sebagai pemimpin dalam promosi literasi dan pembelajaran sepanjang hayat, perpustakaan memiliki tanggung jawab untuk mencerminkan nilai-nilai keadilan dan inklusivitas.<sup>1</sup> Kesetaraan gender di tempat kerja tidak hanya memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan dengan adil dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Menurut Fakih yang dikutip dalam jurnal Mulyadi, gender merupakan sifat yang melekat pada laki-laki dan perempuan yang terbentuk melalui konstruksi sosial dan budaya.<sup>2</sup> Kesetaraan gender mengacu pada kondisi di mana laki-laki dan perempuan memiliki hak, tanggung jawab dan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan memperoleh manfaat dalam berbagai aspek kehidupan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Yayuk Yulianti, “*Perubahan Ekologis dan Strategi Adaptasi Masyarakat Di Wilayah Pegunungan Tengger(Suatu Kajian Gender dan Lingkungan)*”, Cet.1, Malang, UB Press, 2011. [https://www.google.co.id/books/edition/Perubahan\\_Ekologis\\_dan\\_Strategi\\_Adaptasi/IQigDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Perubahan+Ekologisdan+Strategi+Adaptasi+Masyarakat+Di+Wilayah+Pegunungan+Tengger\(Suatu+Kajian+Gender+dan+Lingkungan\)&pg=PA69&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Perubahan_Ekologis_dan_Strategi_Adaptasi/IQigDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Perubahan+Ekologisdan+Strategi+Adaptasi+Masyarakat+Di+Wilayah+Pegunungan+Tengger(Suatu+Kajian+Gender+dan+Lingkungan)&pg=PA69&printsec=frontcover) 12 Agustus 2024

<sup>2</sup> Mulyadi, “Stereotip Gender Di Perpustakaan”, *JIPI Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 4 No.1, 2019, 18-30. <https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/jipi/article/view/1947>. 4 Agustus 2024

<sup>3</sup> Alan Sigit Fibrianto, “Kesetaraan Gender dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016”, *Jurnal Analisa Sosiologi*, 5, No.1 2016, 10-27. <https://jurnal.uns.ac.id/jas/article/view/18422>. 1 Juli 2024

Dalam sejarahnya, sektor perpustakaan telah mengalami ketimpangan gender, terutama dalam hal kesempatan karir dan representasi di posisi kepemimpinan. Meskipun banyak perempuan yang bekerja di sektor ini, mereka seringkali menghadapi hambatan untuk mencapai posisi tertinggi. Oleh karena itu, penting untuk mengimplementasikan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender guna mengatasi ketidakadilan ini dan mendorong lingkungan kerja yang inklusif.<sup>4</sup>

Kesetaraan gender di lingkungan kerja telah diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja berhak mendapatkan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi”.<sup>5</sup> Menurut Irra Chrisyanti Dewi, dkk tim kerja yang beragam gender cenderung lebih inovatif dan efektif dalam pengambilan keputusan.<sup>6</sup> Dengan menciptakan lingkungan di mana semua karyawan merasa dihargai dan didukung, perpustakaan dapat menarik dan mempertahankan bakat terbaik, serta memastikan bahwa layanan yang diberikan benar-benar mencerminkan kebutuhan dan aspirasi komunitas yang dilayani.

Perkembangan kesetaraan gender dalam profesi pustakawan telah menunjukkan kemajuan yang signifikan selama beberapa dekade terakhir. Awalnya, profesi ini didominasi oleh perempuan, tetapi sering kali posisi manajerial dan pengambil keputusan dipegang oleh laki-laki. Namun, upaya untuk

---

<sup>4</sup> Intan Baiduri, Dkk, “*Gender dan Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur*”, *Jurnal Ilmu Manajemen Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3.No.2, 2023, 179-204. <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jimek/article/download/1782/1413/6070>. 4 Agustus 2024

<sup>5</sup> Republik Indonesia, “Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri”, Jakarta, Tahun 2004 <https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2004/39TAHUN2004UU.htm>. 4 Agustus 2024

<sup>6</sup> Irra Chrisyanti Dewi, Dkk, “*Manajemen Talenta Konsep dan Implementasi*”, (Depok KBM Indonesia, 2021) .<https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/7310/Content7310.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. 4 Agustus 2024

meningkatkan kesetaraan gender telah membawa perubahan positif. Kini, lebih banyak perempuan yang memegang posisi kepemimpinan di perpustakaan dan organisasi terkait. Kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, pelatihan kepemimpinan, dan program mentoring telah membantu mendorong peningkatan representasi perempuan dalam peran-peran strategis. Selain itu, peningkatan kesadaran tentang pentingnya kesetaraan gender telah memotivasi institusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil bagi semua pustakawan.<sup>7</sup>

Stereotip mengenai pekerjaan pustakawan seringkali masih melekat di masyarakat.<sup>8</sup> Banyak yang menganggap pustakawan hanya sebagai “penjaga buku” yang bertugas merapikan rak-rak buku di perpustakaan. Padahal, tugas pustakawan jauh lebih kompleks dan beragam. Mereka terlibat dalam manajemen koleksi, memberikan layanan referensi, mengajarkan literasi informasi, dan bahkan mengelola data digital. Anggapan lain yang sering muncul adalah pekerjaan pustakawan sebagai pekerjaan yang tenang dan tidak memerlukan interaksi sosial. Kenyataannya, pustakawan berinteraksi dengan banyak pengguna perpustakaan setiap hari, membantu mereka menemukan informasi yang dibutuhkan dan mengadakan berbagai kegiatan edukatif yang melibatkan komunitas.<sup>9</sup>

Adapun menurut Hastyorini, pembagian kerja adalah proses membagi tugas-tugas pekerjaan agar setiap individu dalam suatu organisasi dapat bertanggung jawab atas pelaksanaan serangkaian kegiatan yang spesifik dan terbatas. Pembagian kerja yang efektif dan adil menjadi penting dalam konteks

---

<sup>7</sup> Patricia Mars, “Gender Demographics and Perception in Librarianship”, *School Of Information student*, 7, No.2, 2018, 1-14 <https://scholarworks.sjsu.edu/ischoolsrj/vol7/iss2/3/>. 4 Agustus 2024

<sup>8</sup> Mahmud Ashari, Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-kisaran/baca-artikel/14046/Pustakawan-Antara-Stereotip-Tantangan-dan-Peluang.html>. 4 Agustus 2024

<sup>9</sup> Tri Hardiningtyas, “Peran Pustakawan dalam Pengolahan Perpustakaan”. <https://library.uns.ac.id/peran-pustakawan-dalam-pengelolaan-perpustakaan/>. 4 Agustus 2024

perpustakaan, terutama untuk memastikan pustakawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan profesionalitas masing-masing.<sup>10</sup>

Di masyarakat, ada stereotip bahwa perempuan dianggap sebagai makhluk yang emosional, lembut, dan menarik, sehingga sering dipandang cocok untuk bekerja di bidang pelayanan. Sementara itu, laki-laki sering dianggap memiliki sifat kuat, tangguh, dan rasional, yang membuat pustakawan laki-laki lebih sering dianggap lebih kompeten dalam hal-hal yang berhubungan dengan teknologi informasi.<sup>11</sup>

Disisi lain, tantangan dalam pembagian kerja pustakawan juga tidak kalah signifikan. Diversifikasi tugas menjadi salah satu tantangan utama, di mana pustakawan harus mengelola berbagai aspek pekerjaan mulai dari pengelolaan koleksi hingga layanan digital. Perubahan teknologi yang cepat menuntut pustakawan untuk terus memperbarui keterampilan mereka, sementara keterbatasan sumber daya sering kali membatasi kemampuan mereka untuk mengadopsi teknologi baru. Selain itu, pustakawan kini juga diharapkan untuk berperan dalam kegiatan pengajaran dan penelitian, yang menambah beban kerja mereka. Menghadapi semua ini, pembagian kerja yang efisien dan dukungan yang memadai sangat penting untuk memastikan pustakawan dapat menjalankan semua perannya dengan baik tanpa kewalahan.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Hastyorini, I. R, “*Spesialisasi Tenaga Kerja, Klaten*”, Cempaka Putih, 2019

<sup>11</sup> Imam Syafe’i, “Subordinasi Perempuan dan Implikasinya Terhadap Rumah Tangga”, *Jurnal Studi Keislaman*, 15, No.1, (2015, 144 <https://media.neliti.com/media/publications/56956-ID-none.pdf> (4 Agustus 2024)

<sup>12</sup> Mahmud Ashari, Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpkn-kisaran/baca-artikel/14046/Pustakawan-Antara-Stereotip-Tantangan-dan-Peluang.html>. 4 Agustus 2024

Sementara itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Arum Magfiroh yang berjudul *Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta* menunjukkan bahwa meskipun terdapat dominasi pustakawan perempuan di bidang layanan, pembagian kerja di perpustakaan tersebut tidak menunjukkan adanya bias atau kesenjangan gender yang signifikan. Hal ini disebabkan pembagian kerja dilakukan berdasarkan kemampuan, kompetensi dan minat individu masing-masing pustakawan. Analisis gender dengan model Harvard juga mengungkapkan bahwa pustakawan laki-laki dan perempuan cenderung memiliki hak dan kesempatan yang sama.<sup>13</sup>

UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu merupakan salah satu perpustakaan perguruan tinggi di Kota Palu. Berdasarkan observasi awal, perpustakaan ini didominasi oleh pustakawan perempuan, terutama di bidang layanan. Meskipun jumlah pustakawan laki-laki dan perempuan cukup seimbang, pustakawan perempuan cenderung ditempatkan pada posisi-posisi layanan, seperti sirkulasi dan pengolahan referensi.

Temuan ini menarik untuk ditelusuri lebih lanjut, terutama terkait dengan representasi kesetaraan gender dalam pembagian kerja di perpustakaan tersebut. Penelitian ini berfokus pada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu yang memiliki jumlah pustakawan laki-laki dan perempuan yang hampir berimbang. Hal ini menarik untuk diteliti karena belum ada penelitian sebelumnya yang mengkaji isu kesetaraan gender dalam pembagian kerja pada perpustakaan dengan komposisi gender yang relatif seimbang antara pustakawan laki-laki dan perempuan.

---

<sup>13</sup> Arum Magfiroh, *“Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga”*, Jurusan Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2020.

Penelitian ini bermaksud untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana “Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan di perpustakaan.

### ***B. Rumusan Masalah***

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat ditentukan rumusan masalah penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana sistem pembagian kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu ?
2. Bagaimana representasi kesetaraan gender dalam pembagian kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu ?

### ***C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian***

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui sistem pembagian kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu ?
- b. Untuk mengetahui representasi kesetaraan gender dalam pembagian kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu ?

#### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Kegunaan Penelitian Secara Teoritis:
  - 1) Menambah pemahaman teori gender, khususnya dalam konteks pembagian kerja di tempat kerja, dengan fokus pada pustakawan.

- 2) Menambah literatur yang berkaitan dengan dinamika gender dalam lingkungan perpustakaan, yang mungkin kurang terwakili dalam penelitian sebelumnya.
- 3) Memperluas wawasan tentang bagaimana kesetaraan gender diwujudkan dalam praktik pembagian kerja, yang dapat digunakan untuk mengembangkan konsep atau model baru dalam kajian gender.

b. Kegunaan Penelitian Secara Praktis:

- 1) Kebijakan dan praktik kerja untuk mengevaluasi dan merumuskan kebijakan kerja yang lebih adil dan setara di perpustakaan.
- 2) Peningkatan profesionalisme untuk memberikan wawasan bagi pustakawan dan manajer perpustakaan tentang pentingnya kesetaraan gender dalam pembagian tugas, yang dapat meningkatkan lingkungan kerja dan produktivitas.
- 3) Kesadaran gender untuk membantu meningkatkan isu-isu tentang gender di kalangan profesional perpustakaan, yang dapat mendorong perubahan positif dalam budaya kerja.

#### ***D. Penegasan Istilah***

Untuk menghindari terjadinya pembahasan melebar, maka penulis merasa perlu memberikan pembahasan istilah dalam judul ini :

1. Representasi

Representasi adalah suatu aktivitas atau hubungan di mana sesuatu menggambarkan atau mewakili sesuatu yang lain hingga tingkat tertentu, dengan tujuan tertentu, menurut interpretasi atau pemahaman subjek tertentu.<sup>14</sup> Menurut

---

<sup>14</sup> Kartika Akartika Amwlia, "Representasi Kehidupan Geisha dalam Film Momoiros Of A Geisha", Jurnal Sastra, Bahasa dan Budaya, 2, No.1, 2023, 1-9. <https://jurnal.alahyansukabumi.com/index.php/calaka/article/view/83>. 21 Juni 2024

Stuart Hall Representasi juga merupakan tindakan untuk menggantikan suatu tindakan yang tidak bisa terjadi atau tidak bisa menghadirkannya sendiri.<sup>15</sup> Maka dapat di simpulkan bahwa representasi adalah aktivitas atau hubungan di mana satu hal mewakili hal lain untuk tujuan tertentu dan untuk menggantikan sesuatu yang tidak dapat dihadirkan secara langsung.

## 2. Kesetaraan gender

Kesetaraan gender merujuk pada situasi di mana laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama serta hak-hak sebagai manusia. Ini juga mencakup penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan struktural yang dapat dialami oleh kedua jenis kelamin.<sup>16</sup>

## 3. Pembagian kerja

Pembagian kerja merupakan pemberian amanah berupa tugas atau kewajiban kepada orang lain untuk meringankan beban kerja seseorang.<sup>17</sup>

## 4. Pustakawan

Pustakawan adalah individu yang memiliki keahlian dalam bidang kepastakawanan, yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan. Tugasnya mencakup pengelolaan koleksi perpustakaan, penyediaan layanan informasi bagi pengguna, serta pengembangan dan penyebaran informasi ilmiah.<sup>18</sup>

## 5. UPT (Unit Pelayanan Teknis)

---

<sup>15</sup> Stuart Hall, *“Representation: Cultural Representation and Signifying Practices”*, The Open University, 2013

<sup>16</sup> Eniwati Khaidir, *“Pendidikan Islam dan Peningkatan Sumber Daya Perempuan”*, Pekanbaru, LPPM UIN Suska Riau, 2014, 16

<sup>17</sup> Arfiyany, “Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt.Tiga Saudara Indonusa Makassar”, *Jurnal sistem informasi, manajemen dan akuntansi (SIMAK)*, 17, No.02, 2019 <http://ojs.feb.uajm.ac.id/index.php/simak/article/view/89>. 21 Juni 2024

<sup>18</sup> Republik Indonesia, “Undang-Undang R.I, Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pustakawan”, Jakarta Tahun 2007. <https://jdih.usu.ac.id/index.php/peraturan-perundangan/undangan-undang?download=78:uu-43-2007-perpustakaan>. 4 Agustus 2024



UPT adalah kepanjangan dari Unit Pelaksana Teknis, yaitu suatu satuan kerja atau organisasi yang bersifat mandiri, bertugas untuk melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau teknis penunjang dari organisasi induknya.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Peraturan Menteri PANRB Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pedoman Umum Pembentukan Unit Pelaksana Teknis, diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/254765/permen-panrb-no-2-tahun-2023> pada 13 Agustus 2025.

### ***E. Garis-Garis Besar Isi***

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi proposal skripsi ini, penulis memberikan analisis secara umum sesuai dengan ketentuan yang ada dalam susunan proposal skripsi ini. Proposal penelitian ini terdiri dari empat bab, yaitu:

**Bab I** Pendahuluan ini menjelaskan tentang pentingnya representasi kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan dengan merumuskan dua masalah pertama bagaimana sistem pembagian kerja pustakawan di perpustakaan. Kedua bagaimana representasi kesetaraan gender dalam pembagian kerja, tujuan, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan garis-garis besar isi.

**Bab II** Kajian Pustaka ini menguraikan tentang kesetaraan gender di mana setiap orang memiliki hak yang sama di tempat kerja, dan pembagian kerja pustakawan yang mencakup spesialisasi & fokus, penegasan tugas, koordinasi tim, dan kerangka pemikiran.

**Bab III** Metode Penelitian ini menjelaskan metode penelitian yang menggunakan metode kualitatif, pengambilan datanya dilakukan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu dan proses pengolahan data dengan menggunakan teknik analisis data.

**Bab IV** Pembahasan ini menguraikan gambaran umum UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu serta hasil penelitian terkait sistem pembagian kerja pustakawan. Selain itu, dibahas juga aspek kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan dengan menggunakan pendekatan dari Mansour Fakih dan Henri Fayol.

**Bab V** Penutup mencakup kesimpulan serta saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### ***A. Penelitian Terdahulu***

Penelitian terdahulu adalah hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan telah diuji validitasnya berdasarkan metode penelitian yang diterapkan. Penelitian ini digunakan sebagai referensi untuk penelitian saat ini yang terkait dengan judul penelitian yang sedang dibahas. Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan judul penelitian ini antara lain:

Studi Arum Magfiroh dengan judul "Representasi Kesenjangan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga" Penelitian ini bertujuan untuk merepresentasikan kondisi kesetaraan gender dalam divisi pekerjaan pada pustakawan di perpustakaan itu sendiri. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data menggunakan perluasan observasi, triangulasi, dan member check. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, dengan dominannya pustakawan perempuan di sektor jasa (layanan pengunjung dan layanan teknis) dan laki-laki di bidang teknologi informasi, memberikan kesan adanya dominasi di sektor struktural. Namun, jika ditelusuri lebih lanjut, dominasi laki-laki di bidang teknologi informasi (TI) karena kompetensi tersebut kebetulan dimiliki oleh laki-laki. Kemudian ada dominasi perempuan di sektor jasa (perpustakaan dan teknis) karena mayoritas pustakawan di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga adalah perempuan. Sehingga dengan jumlah sumber daya manusia yang ada, Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga berusaha untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang ada. Berdasarkan analisis gender model Harvard di mana kegiatan reproduksi, kegiatan sosial kemasyarakatan, serta

akses dan kontrol/manfaat pustakawan, tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan, hanya saja akses dan kontrol/manfaat pada bidang layanan teknologi informasi (TI) kurang mendapat perhatian terkait dengan pelatihan peningkatan keterampilan yang berkaitan dengan TI. Maka dengan ini, divisi pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga tidak menonjolkan adanya bias/kesenjangan gender karena pembagian kerja didasarkan pada kemampuan, kompetensi, dan minat masing-masing individu dan jika dilihat dari analisis model Harvard, pustakawan laki-laki dan perempuan cenderung memiliki hak dan kesempatan yang sama.<sup>1</sup>

Selanjutnya studi Miftakhul Jannah dengan judul "Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembentukan Citra Pustakawan Perempuan pada Film Toshokan Senso". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis representasi kesetaraan gender dalam pembentukan citra pustakawan perempuan yang digambarkan dalam film "Toshokan Senso". Studi kualitatif ini berusaha mengungkap bagaimana pustakawan perempuan direpresentasikan dalam film baik secara fisik maupun relasi yang terbentuk dalam lingkungan kerjanya. Selain itu, penelitian ini juga berusaha memahami perspektif gender dari film Library Wars. Studi ini menggunakan metode semiotik dengan memakai kerangka analisis Charles S. Pierce. Dengan dibantu oleh teori codes of television milik John Fiske dan teori kritis feminisme liberal, studi ini mengungkap bagaimana pustakawan perempuan dengan keyakinan dan kerja kerasnya berhasil mendapatkan kesetaraan dalam sistem pembagian kerja yang menganut budaya patriarki. Meskipun demikian, peneliti juga menemukan masih adanya bias gender terhadap representasi pustakawan perempuan di mana perempuan digambarkan sebagai objek kekerasan

---

<sup>1</sup> Arum Magfiroh, "*Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*", Jurusan Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2020.

dan pihak yang pasif atas kontrol dari pustakawan laki-laki. Studi ini menghasilkan dua tipologi citra pustakawan perempuan yakni *resistance/active subject* dan *controlled/passive subject*.<sup>2</sup>

Berikutnya penelitian Eny Putriyani dengan judul “Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pegawai di Taman Kanak-Kanak”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kesetaraan gender dalam pembagian kerja antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan, diskriminasi dalam sistem pembagian kerja antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan dan mengetahui bias gender yang terjadi pada pegawai laki-laki dan pegawai perempuan di TK Islam Teladan Tarbiyatul Banin II Salatiga. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Untuk teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* yaitu pegawai laki-laki dan pegawai perempuan di TK Islam Teladan Tarbiyatul Banin II Salatiga. Sampel yang digunakan berjumlah 6 orang responden dan 1 orang informan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis interaksi dan teknik analisis gender yaitu teknik analisis Harvard. Sedangkan teori yang digunakan adalah Teori Struktural Fungsional dari Talcott Parsons dan Robert K Merton. Secara ringkas dari hasil penelitian ini dapat disampaikan bahwa pada aktivitas produksi, reproduksi, maupun sosial kemasyarakatan terdapat partisipasi dari pegawai laki-laki maupun pegawai perempuan. Namun, pada aktivitas produksi sebagian besar pekerjaan dilakukan oleh pegawai perempuan. Sedangkan

---

<sup>2</sup> Miftakhul Jannah, “*Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembentukan Citra Pustakawan Perempuan pada Film Toshokan Senso (LibraryWars)*”, Jurusan Ilmu Informasi dan Perpustakaan, Universitas Airlangga, 2017.

untuk aktivitas reproduksi dan aktivitas sosial kemasyarakatan terdapat porsi yang sama antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan.<sup>3</sup>

Terakhir penelitian Qorry Anggraini dengan judul “Representasi gender pada film ber-genre drama Weightlifting Fairy Kim Bok Joo dan Strong Woman Do Bong Soon”. Persamaannya, pada subjeknya yaitu meneliti tentang representasi kesetaraan gender yang ada di film korea bergender drama yang berjudul Weightlifting Fairy Kim Bok Joo dan Strong Woman Do Bong Soon. Perbedaannya, penelitian ini menggunakan metode kualitatif paradigma deskriptif dan pendekatan simiotika. Hasil penelitian disimpulkan bahwa film korea bergender drama yang berjudul Weightlifting Fairy Kim Bok Joo dan Strong Woman Do Bong Soon merepresentasi gender dengan berbagai macam cara di mana seorang perempuan yang memiliki pekerjaan mengangkat benda berat yang biasanya di kerjakan laki-laki akan tetapi perempuan dalam drama ini lebih mencerminkan lebih kuat di bandingkan laki-laki yang sering di katakan bahwa laki-laki itu lebih kuat dan perkasa tetapi di drama ini berbanding terbalik dengan diskriminasi tentang perempuan.<sup>4</sup>

Berdasarkan analisis terhadap penelitian terdahulu mengenai representasi kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan menunjukkan beberapa perbedaan dan persamaan. Keempat penelitian tersebut, yang dilakukan di berbagai lokasi di Indonesia termasuk Yogyakarta, Surabaya, Surakarta dan Medan, memiliki kesamaan dalam fokus utamanya yaitu mengkaji representasi kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan. Metodologi yang digunakan dalam penelitian-penelitian tersebut juga menunjukkan keseragaman, dengan pendekatan

---

<sup>3</sup> Eny Putriyani, “Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pegawai di Taman Kanak-Kanak”, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sebelas Maret, 2011.

<sup>4</sup> Qorry Anggraini, “Representasi Gender pada Film Korea Bergener Drama Weightlifting Fairy Kim Bok Joo dan Strong Woman Do Bong Soon”, Jurusan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020.

kualitatif deskriptif yang dominan dan teknik pengumpulan data yang serupa meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Namun, terdapat perbedaan signifikan dalam konteks penelitian, di mana penelitian tersebut berfokus pada pustakawan yang ada di perguruan tinggi, pustakawan yang ada di taman kanak-kanak dan pustakawan yang berada di dalam film drama. Perbedaan konteks ini memberikan perspektif yang beragam tentang bagaimana representasi kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan di setiap perpustakaan.

Meskipun penelitian di atas memberikan landasan yang kuat untuk memahami representasi kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan, terdapat beberapa kesenjangan yang signifikan yang dapat diisi dalam penelitian peneliti. Pertama, tidak ada satupun dari penelitian terdahulu yang secara khusus mengkaji kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan yang pustakawannya berbanding tipis antara laki-laki dan perempuan. Hal ini memberikan peluang unik untuk mengeksplorasi bagaimana kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan jika pembagian kerja tidak sesuai dengan keahlian.

Berdasarkan analisis ini, penelitian ini memiliki potensi signifikan untuk memberikan kontribusi baru dalam pemahaman tentang kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan, khususnya dalam konteks pada pembagian kerja di perpustakaan. Peneliti dapat mengeksplorasi bagaimana UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu membagi sistem kerja pustakawan tanpa ada kesetaraan gender, bagaimana perpustakaan mengetahui keahlian pustakawan dalam pembagian kerja yang sesuai, serta bagaimana upaya perpustakaan dalam menangani pustakawan yang ditempatkan tidak pada keahliannya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan mengisi kesenjangan dalam literatur yang ada, tetapi juga berpotensi

memberikan wawasan berharga tentang praktik terbaik dalam kesetaraan gender pembagian kerja di perpustakaan

## ***B. Kajian Teori***

### **1. Kesetaraan Gender**

#### **a. Definisi Gender**

Istilah “gender” digunakan secara historis terutama untuk membedakan antara peran gender dan jenis kelamin. Para psikolog feminis, misalnya, menggunakan istilah ini untuk menggambarkan aspek psikologis dan sosial dari tindakan dan peran social. Secara umum, definisi gender mengacu pada perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan dalam hal nilai dan tingkah laku mereka.<sup>5</sup>

Secara etimologi kata gender berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin. Secara etimologis, gender dapat diartikan sebagai ekspektasi budaya terhadap peran laki-laki dan perempuan. Sementara itu, menurut Handayani, gender adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang dilihat dari sudut pandang konstruksi sosial dan budaya.<sup>6</sup>

Menurut *WHO (World Health Organization)*, gender merujuk pada sifat sosial yang mengatur peran dan hubungan antara laki-laki dan perempuan, seperti norma dan peran yang dibentuk secara sosial. Gender bisa bervariasi antar masyarakat dan berubah seiring waktu, dan bukan semata-mata terkait dengan fisik laki-laki atau perempuan. Gender berhubungan dengan peran sosial dan budaya dalam suatu masyarakat. Dalam konsep gender, terdapat dua istilah penting:

---

<sup>5</sup> Alan Sigit Fibrianto, “Kesetaraan Gender dalam Lingkup Organisasi,

<sup>6</sup> Handayani B & Daherman Y, “Wacana Kesetaraan Gender :Kajian Konseptual Perempuan dan Pelaku Media Massa”, *Jurnal Ranah Komunikasi(JRK)*, 4, No.1, 2020,. 106-121.<https://ranahkomunikas.fisip.unand.ac.id/index.php/rk/article/view/6>. 4 Juli 2024.



identitas gender dan ekspresi gender. Identitas gender merujuk pada cara seseorang melihat dirinya sendiri, apakah sebagai laki-laki atau perempuan, sementara ekspresi gender mencakup cara seseorang menampilkan gendernya melalui pakaian, gaya rambut, suara, dan perilaku. Biasanya, gender digambarkan sebagai feminim dan maskulin.<sup>7</sup>

Mansour Fakih dalam bukunya *Analisis Gender dan Transformasi Sosial* menjelaskan bahwa gender adalah sifat yang melekat pada laki-laki dan perempuan yang dibentuk melalui konstruksi sosial dan budaya. Sementara itu, *Women's Studies Encyclopedia* mendefinisikan gender sebagai konsep budaya yang bertujuan membedakan peran, perilaku, pola pikir, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan sebagaimana berkembang dalam masyarakat.<sup>8</sup>

Menurut H.T. Wilson dalam Ahmad Saeful, gender merupakan landasan dalam membedakan laki-laki dan perempuan dalam konteks budaya serta kehidupan sosial. Perbedaan ini terbentuk secara kolektif, sehingga individu berkembang sesuai dengan peran gendernya sebagai laki-laki atau perempuan.<sup>9</sup> Sementara menurut Muhtar dalam Muchlicin Riadi Gender dapat diartikan sebagai jenis kelamin sosial atau konotasi masyarakat untuk menentukan peran sosial berdasarkan jenis kelamin.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Arif Putra, "Pengertian Gender Menurut WHO dan Perbedaannya dengan Seks," 2020

<sup>8</sup> Rusiah, "Perbedaan Gender pada Respon Fungsi Emosional Terhadap Tokoh Antagonis: Sebuah Studi pada Mahasiswa Sastra Inggris", *Jurnal Sekretari*, 5, No.1, 2018, 1-10. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Sekretaris/article/view/1104> 4 Juli 2024

<sup>9</sup> Achmad Saeful, "Kesetaraan Gender dalam Dunia Pendidikan", *Jurnal Tarbawi*, 1, (2019), 17-30. <https://stai-binamadani.e-journal.id/Tarbawi/article/view/88>. 5 Juli 2024

<sup>10</sup> Muchlicin Riadi, "Kesetaraan Gender Teori Peran dan Keadilan", 2019 <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/kesetaraan-gender-teori-peran-dan-keadilan.html> 5 Juli 2024

Namun, gagasan gender adalah atribut yang dikonstruksi secara sosial dan kultural yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan. Misalnya, perempuan sering diasosiasikan dengan sifat lembut, kecantikan, emosi yang mendalam, atau peran sebagai ibu. Sementara itu, laki-laki sering digambarkan memiliki kekuatan fisik, logika yang kuat, maskulinitas, dan keberanian. Ciri-ciri itu sendiri merupakan sifat-sifat yang dapat dipertukarkan, artinya ada laki-laki yang emosional, lemah lembut, keibuan, sementara, ada perempuan yang kuat, rasional, dan perkasa. Perubahan dalam sifat-sifat ini dapat terjadi kapan saja dan di mana saja.<sup>11</sup>

Dari berbagai definisi gender di atas, dapat disimpulkan bahwa gender adalah konstruksi sosial yang digunakan untuk menentukan peran dan tanggung jawab sosial yang didasarkan pada jenis kelamin seseorang. Gender bukan merupakan sifat bawaan dari lahir, melainkan dapat dibentuk atau diubah tergantung pada tempat, waktu, suku, budaya, kultur, dan status sosial. Oleh karena itu, gender bukanlah sesuatu yang ditetapkan oleh Tuhan, melainkan hasil konstruksi manusia yang dapat berubah dan bersifat relatif. Ini berlaku baik untuk laki-laki maupun perempuan. Sebaliknya, jenis kelamin (*sex*) merupakan ciptaan Tuhan yang abadi dan tidak bisa diubah antara laki-laki dan perempuan.

#### *b. Kesetaraan Gender*

Kesetaraan gender adalah ketika setiap orang memiliki hak, tanggung jawab, dan kesempatan yang sama tanpa tergantung pada jenis kelamin mereka. Ini termasuk akses yang sama terhadap sumber daya, keuntungan, dan layanan, serta keterlibatan yang sama dalam pengambilan keputusan di semua aspek kehidupan. Kesetaraan gender tidak berarti perempuan harus lebih unggul dari laki-laki,

---

<sup>11</sup> Muhammad Hananda Firdausy, “Kontruksi Sosial Gender di Masyarakat”, *Gender & Society*, 2022, 3

melainkan menekankan pada persamaan hak antara keduanya, terutama dalam pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan bagi perempuan akan menghasilkan anak-anak yang lebih cerdas, yang pada gilirannya dapat menjadi generasi yang akan memajukan bangsa Indonesia dalam berbagai aspek kehidupan.<sup>12</sup>

Kesetaraan gender mengacu pada hak setiap individu, tanpa memandang usia atau jenis kelamin, untuk memiliki peluang yang setara dalam mencapai kesuksesan dalam hidup. Ini berarti semua orang harus memiliki akses yang adil dan kontrol terhadap sumber daya serta keuntungan, sehingga setiap orang dapat merasakan manfaat dan turut berpartisipasi dalam pembangunan.<sup>13</sup> Adapun menurut Ratna Megawangi dalam jurnal *Kaslina* kesetaraan gender juga meliputi penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan struktural, baik terhadap laki-laki maupun perempuan.<sup>14</sup>

Dari sudut pandang gender, perbedaan peran antara pria dan wanita berasal dari ideologi gender. Ideologi gender ini mencakup norma dan *stereotype* yang mengatur interaksi antara pria dan wanita sejak awal, yang pada gilirannya membentuk identitas maskulin dan feminin. Dipercaya bahwa peran laki-laki dan perempuan harus berbeda karena perbedaan biologis mereka. Perbedaan antara jenis pekerjaan berdasarkan ideologi gender. Ada jenis pekerjaan yang hanya cocok untuk laki-laki dan yang cocok untuk perempuan. Perbedaan ini sudah ada sejak lahir. Perilaku masyarakat menunjukkan ketidakadilan ini. Oleh karena itu,

---

<sup>12</sup> Nur Afif, "Konsep Kesetaraan Gender Perspektif Fatima Mernissi dan Implikasinya dalam Pendidikan Islam", *Jurnal Pendidikan Islam*, 3, No.02, 2020, 229-242 <https://journal.ptiq.ac.id/index.php/iq/article/download/131/108/159> 8 Juli 2024

<sup>13</sup> Nelien Haspeis, & Busakorn Suriyasarn, "*Meningkatkan Kesetaraan Gender dalam Aksi Penanggulangan Pekerja Anak serta Perdagangan Perempuan dan Anak*", Jakarta: Kantor Perburuan Internasional, 2005, 6

<sup>14</sup> Kaslina, "Kesetaraan Gender Pegawai Dinas Pertanian", *Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi*, 3, 2015, 106-115. <https://media.neliti.com/media/publications/60772-ID-kesetaraan-gender-pegawai-dinas-pertania.pdf>. 8 Juli 2024

ketimpangan tidak berasal dari ketidakmampuan perempuan. Sebaliknya, itu berasal dari ideologi, sistem, dan struktur yang berasal dari ketidakadilan gender.<sup>15</sup>

Kesetaraan dan keadilan gender mengacu pada kondisi di mana perempuan dan laki-laki memiliki peran dan siklus sosial yang setara, harmonis, dan seimbang. Untuk mencapai kondisi ini, perlakuan yang adil antara kedua gender adalah kunci. Kesetaraan dan keadilan gender mencakup beberapa aspek:

- a) Akses: Kesempatan yang setara untuk perempuan dan laki-laki dalam mengakses sumber daya pembangunan.
- b) Partisipasi: Kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk terlibat dalam pengambilan keputusan.
- c) Kontrol: Kesetaraan dalam kekuasaan atas sumber daya pembangunan antara perempuan dan laki-laki.
- d) Manfaat: Pembangunan harus memberikan manfaat yang setara bagi kedua gender.<sup>16</sup>

Mugniesyah mengungkapkan kesetaraan gender (*gender equality*) Kesetaraan gender adalah ide bahwa laki-laki dan perempuan harus memiliki kebebasan yang sama dalam mengembangkan potensi mereka dan membuat keputusan tanpa dibatasi oleh *stereotype*, prasangka, atau peran gender yang kaku.<sup>17</sup>

Pemahaman tentang kesetaraan gender secara umum berarti menghargai martabat kedua jenis kelamin secara setara. Ini mengharuskan pengakuan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki hak-hak yang sama dalam berbagai aspek sosial,

---

<sup>15</sup> Eny Putriyani *Kesetaraan Gender*, 23-24

<sup>16</sup> Kaslina, *Kesetaraan Gender*, 109-115

<sup>17</sup> Mugniesyah S, "*Gender Lingkungan dan Pembangunan Berkelanjutan dalam Ekologi Manusia*", Bogor:Institut Pertanian Bogor, 2007, 215

ekonomi, politik, dan budaya. Kedua jenis kelamin harus memiliki hak dan tanggung jawab yang setara, serta kebebasan yang sama. Dengan demikian, kesetaraan gender melibatkan penilaian yang setara dari masyarakat terhadap kesamaan dan perbedaan antara perempuan dan laki-laki, serta terhadap berbagai peran yang mereka emban.<sup>18</sup>

Konsep kesetaraan gender merujuk pada keadaan di mana peran dan posisi sosial perempuan dan laki-laki berada dalam keadaan yang setara, seimbang, dan harmonis. Hal ini dapat terwujud jika perlakuan terhadap kedua gender dilakukan dengan adil. Penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan konteks dan situasi spesifik, bukan hanya berdasarkan perhitungan matematis dan tidak bersifat universal. Oleh karena itu, konsep kesetaraan gender lebih merupakan suatu pemikiran filosofis yang bersifat kualitatif, daripada hanya sekadar kuantitatif.<sup>19</sup> Ada yang berpendapat bahwa kesetaraan berarti persamaan hak dan kewajiban, yang sering kali belum begitu jelas. Ada juga yang memahami kesetaraan sebagai konsep kemitraan yang setara antara pria dan wanita, namun definisinya juga masih belum jelas. Selain itu, sering kali dikatakan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki hak yang setara dalam mengaktualisasikan diri mereka, namun harus sesuai dengan peran alami mereka masing-masing.<sup>20</sup>

Jadi, kesetaraan gender adalah semua individu harus memiliki hak yang sama dalam segala hal, tanpa memandang jenis kelamin mereka dan memiliki hak yang sama untuk akses kesempatan dalam semua aspek kehidupan, seperti

---

<sup>18</sup> Eny Putriyani, *Kesetaraan Gender*, 25

<sup>19</sup> Herien Puspitawati, “*Pengenalan Konsep Gender, Kesetaraan dan Keadilan Gender*”, Bogor: Institut Pertanian Bogor, 2012, 16.

<sup>20</sup> Rina Haslita, dkk, “Implementasi Kebijakan pada Kesetaraan Gender dalam Bidang Pendidikan”, *Takzim Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1, No 1, 2021, 81-86 <https://ojs.umrah.ac.id/index.php/takzim/article/download/3845/1536/15048>

pendidikan, pekerjaan, kehidupan sosial dan kehidupan politik. Hal ini mencakup penghapusan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, pemenuhan hak-hak dasar, dan pengakuan bahwa semua orang memiliki peran yang sama dalam masyarakat.

### c. *Ketimpangan Gender*

Dalam memahami konsep gender saat ini, ada dua hal yang harus diperhatikan: Diskriminasi dan ketidakadilan gender ada di satu sisi, dan keadilan dan kesetaraan gender ada di sisi lain. Kaum laki-laki dan perempuan menjadi korban dari sistem dan struktur yang dikenal sebagai ketidakadilan gender.<sup>21</sup> Diskriminasi yang sering terjadi di lingkungan kerja adalah perbedaan gaji antara laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab yang sama. Meskipun telah ada kemajuan dalam upaya kesetaraan gender, masalah perbedaan gaji ini tetap menjadi tantangan di banyak negara, termasuk Indonesia. Perempuan sering kali menerima upah yang lebih rendah dibandingkan rekan laki-laki meskipun memiliki kualifikasi dan pengalaman yang setara menurut Carlsen.<sup>22</sup>

Metode diskriminasi terhadap ketidaksetaraan gender sering terjadi di berbagai lingkungan, termasuk di kota-kota besar serta di perusahaan-perusahaan baik formal maupun informal. Ini merupakan isu penting yang memperbaiki pandangan yang salah tentang pengabaian gender di tempat kerja. Diskriminasi gender menjadi fokus utama dalam kajian ini dengan dua alasan utama: pertama, perempuan sering dianggap sebagai kelompok minoritas di tempat kerja, dan kedua, terdapat perbedaan upah antara perempuan dan pria.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Rustina, "Implementasi Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Keluarga", *Jurnal Musawa*, 9, No.2, (2017), 283-308. [http://repository.uindatokarama.ac.id/id/eprint/1995/1/implementasi\\_kesetaraan\\_dan\\_keadilan\\_gender\\_dalam\\_.pdf](http://repository.uindatokarama.ac.id/id/eprint/1995/1/implementasi_kesetaraan_dan_keadilan_gender_dalam_.pdf) 6 Juli 2024

<sup>22</sup> Carlsen, L, "*Gender inequality and development*", Sustainability Science, 2020

<sup>23</sup> Mansour Fakih, "*Analisis Gender & Transformasi Sosial*", Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004

Untuk menganalisis masalah ketidakadilan gender, kita harus memahami konsep gender dan jenis kelamin. Pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis dan melekat pada jenis kelamin tertentu disebut sebagai “jenis kelamin”. Misalnya, laki-laki memiliki ciri khas seperti jakala (kala menjing) dan memproduksi sperma, sedangkan perempuan memiliki alat reproduksi seperti rahim dan menghasilkan sel telur. Ciri-ciri biologis ini melekat pada laki-laki dan perempuan sejak lahir dan tidak dapat dipertukarkan atau berubah secara permanen, serta sering dianggap sebagai ketentuan biologis atau kodrat Tuhan.<sup>24</sup>

Sebagaimana dikemukakan oleh Kerstan jenis kelamin bersifat biologis dan dibawa sejak lahir sehingga tidak dapat diubah.<sup>25</sup> Menurut Fakih dalam jurnal Dwi Astuti Marginalisasi, subordinasi, stereotipe, kekerasan, dan beban kerja adalah beberapa manifestasi ketidakadilan akibat diskriminasi gender salah satu bentuk ketidakadilan yang disebabkan oleh gender.

#### 1) Proses marginalisasi

Kelompok marginal merupakan bagian dari struktur sosial yang tidak memiliki kekuatan atau kekuasaan, sehingga sering mengalami peminggiran. Dalam istilah *Gramscian*, kelompok ini dikenal sebagai *subaltern*, yaitu mereka yang lemah secara ekonomi dan politik, meskipun secara jumlah mungkin merupakan mayoritas dalam suatu komunitas. Buruh adalah contoh konkret dari *subaltern*, yang terdiri dari pria dan wanita. Salah satu isu utama yang dihadapi buruh adalah marginalisasi,

---

<sup>24</sup> Eny Putriyani, Kesetaraan Gender, 20-21

<sup>25</sup> Chahayu Astina, “Perspektif Gender pada Masyarakat Kota Banda Aceh”, *Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, 1, No. 2, (2019), 155-15. <https://journal.iainlangsa.ac.id/index.php/lentera/article/download/20217/1303/> 8 Juli 2024

yang dapat menyebabkan kemiskinan. Eksploitasi buruh tanpa pemberian upah yang adil adalah bentuk nyata dari peminggiran ini.

Fakih menjelaskan bahwa marginalisasi adalah proses di mana hak-hak yang seharusnya diterima oleh kelompok marginal, seperti perempuan, diabaikan karena berbagai alasan. Faktor-faktor penyebab marginalisasi ini meliputi kebijakan pemerintah, keyakinan agama, tradisi, kebiasaan, dan bahkan asumsi ilmiah. Dalam konteks ekonomi, perempuan sering dipandang sebagai tenaga kerja murah, yang mengakibatkan dua jenis marginalisasi: pertama, marginalisasi dalam hubungan kuasa antara majikan dan buruh; kedua, marginalisasi dalam struktur budaya patriarki. Hal ini mengakibatkan perempuan tidak memiliki akses dan kontrol ekonomi yang setara dengan laki-laki, yang pada gilirannya melemahkan posisi mereka dalam masyarakat. Fakih juga mencatat bahwa marginalisasi dapat menyebabkan kemiskinan dan sering kali diperburuk oleh stereotip negatif yang melekat pada perempuan.

## 2) Penomorduaan Subordinasi gender

Definisi dari subordinasi adalah hubungan antara satu atau lebih dalam tingkatan hierarki yang berbeda. Subordinasi bisa juga diartikan sebagai anggapan tidak penting dalam suatu keputusan atau menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting. Seorang perempuan selalu dimaknai secara gender. Pensifatan yang terlanjur disematkan masyarakat pada perempuan selalu dikaitkan dengan kelemahan, tidak penting, tidak berguna, sensitif dan lain sebagainya. Praanggapan tidak penting serta berbagai stigmasisasi negatif inilah yang disebut Beauvoir sebagai *The Second Sex* (jenis kelamin kedua), *The Otherness* atau *Sang Lain* (Liyan).



Budaya patriarki merupakan akar dari keterasingan yang dialami oleh perempuan, sehingga membentuk subordinasi. Perempuan kemudian diposisikan sebagai *Sang Lain* dalam struktur masyarakat melalui mitos-mitos yang sengaja diproduksi oleh budaya patriarkat, dan ditebar ke berbagai pranata sosial seperti; keluarga, sekolah, masyarakat, bahkan juga Negara. Asumsi inilah yang memicu Beauvoir menyatakan bahwa, “Perempuan tidak dilahirkan sebagai perempuan, melainkan menjadi perempuan”. Akibat dari subordinasi, perempuan menjadi tidak bebas, kehilangan ruang untuk mengolah kebebasannya dan menemukan identitas dirinya, serta mendapatkan haknya. Fakih berpendapat bahwa, subordinasi pada dasarnya adalah pembedaan perlakuan terhadap salah satu identitas sosial. Subordinasi adalah anggapan tidak penting dalam suatu keputusan atau menempatkan seseorang pada posisi tidak penting. Perempuan seringkali menjadi objek subordinasi lantaran adanya anggapan bahwa, perempuan makhluk yang lemah, sentimentil, tidak mampu berpikir logis dan sering menangis.

### 3) Pelabelan atau penandaan (*stereotype*)

Stereotip secara artifisial adalah pandangan tentang kelompok tertentu yang didasarkan pada prasangka subjektif dan tidak akurat. Stereotip seringkali dianggap sebagai penilaian negatif terhadap kelompok tertentu dan merupakan hasil dari konstruksi ideologis dalam masyarakat atau negara terhadap perempuan, yang pada gilirannya menyebabkan penindasan dan ketidakadilan. Ketidakadilan gender terjadi ketika perempuan dianggap memiliki tanggung jawab dan fungsi untuk melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan rumah tangga atau tanggung jawab rumah tangga. Jika mereka ingin berpartisipasi dalam kegiatan yang dimiliki oleh laki-laki,

seperti politik, bisnis, atau birokrasi, mereka akan dianggap sebagai “ibu rumah tangga”

#### 4) Kekerasan

Terhadap perempuan sebagai akibat dari peran yang berbeda. Kekerasan, yang berasal dari kata “kekerasan”, berarti serangan terhadap integritas mental dan fisik seseorang. Gender memiliki banyak pelaku kekerasan, ada yang terjadi secara individu, seperti di rumah atau di tempat umum, tetapi ada juga yang terjadi di dalam masyarakat dan negara.

#### 5) Beban kerja

Penyifatan masyarakat yang disematkan pada perempuan bahwa, perempuan itu rajin dan memelihara, maka semua pekerjaan domestik dibebankan pada perempuan. Sejak kecil, anak perempuan sering kali dilatih untuk terlibat dalam pekerjaan rumah tangga seperti memasak, mencuci, dan membersihkan rumah, sementara anak laki-laki biasanya tidak mengalami pelatihan serupa. Struktur kultural yang membedakan peran pekerjaan antara laki-laki dan perempuan ini, secara tidak langsung, mendukung sistem patriarkat yang menyebabkan penindasan. Beberapa perempuan juga menghadapi beban kerja yang berat dan terus-menerus. Fakih berpendapat bahwa bagi kalangan menengah ke atas dan golongan kaya, beban kerja ini sering kali dipindahkan kepada pembantu rumah tangga (*domestic workers*).<sup>26</sup>

## 2. *Pustakawan*

Menurut Kamus Kepustakawanan Indonesia, pustakawan adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan

---

<sup>26</sup> Dwi Astuti, “Melihat Konstruksi Gender dalam Proses Modernisasi Di Yogyakarta”, *Jurnal Populika*, 8, No.1, 2020, 1-13. <https://ejournal.widyamataaram.ac.id/index.php/populika/article/view/131> 8 Juli 2024

kepada masyarakat sesuai dengan tugas kelembagaan induknya berdasarkan ilmu perpustakaan.<sup>27</sup> Menurut Sulisty Basuki, pustakawan adalah individu yang bertanggung jawab dalam melaksanakan berbagai kegiatan perpustakaan guna memberikan layanan kepada masyarakat. Tugas ini dijalankan sesuai dengan misi lembaga induknya dan didasarkan pada keahlian dalam bidang ilmu perpustakaan, dokumentasi, serta informasi yang diperoleh melalui pendidikan.<sup>28</sup>

Pustakawan adalah seseorang yang memiliki keahlian dalam bidang kepustakawanan, yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan, serta bertanggung jawab dalam mengelola dan memberikan layanan perpustakaan.<sup>29</sup>

Pustakawan adalah seseorang profesional yang bekerja di lingkungan perpustakaan atau memiliki keahlian khusus dalam bidang tersebut. Berdasarkan kode etik Ikatan Pustakawan Indonesia, pustakawan adalah seseorang yang menjalankan tugas perpustakaan dengan memberikan layanan kepada masyarakat sesuai dengan peran lembaga tempatnya bekerja, berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang diperoleh melalui pendidikan.<sup>30</sup>

Berdasarkan definisi tersebut, seseorang yang ingin menjadi pustakawan atau mengelola perpustakaan harus memiliki pendidikan yang sesuai. Tanpa pemahaman yang cukup tentang pengelolaan informasi, mendirikan perpustakaan bukanlah keputusan yang bijak. Namun, jika pengelola telah mempelajari secara mandiri (otodidak) mengenai cara menyelenggarakan perpustakaan atau pusat

---

<sup>27</sup> Muhsin Kalida, *"Keterampilan Sosial Pustakawan Di Era Digital"*, Depok, Ladang Kata, 2021, 27.

<sup>28</sup> Sulisty Basuki, *"Pengantar ilmu Perpustakaan"*, Jakarta, Gramedia, 1993, 8.

<sup>29</sup> Republik Indonesia, "Undang-Undang R.I.Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pustakawan", Jakarta, Tahun 2007 <https://jdih.usu.ac.id/index.php/peraturan-perundangan/undang-undang?download=78:uu-43-2007-perpustakaan>. 4 Agustus 2024.

<sup>30</sup> Ikatan Puustakawan Indonesia, "Kode Etik Provesi Pustakawan", (Bogor, Tahun 1973).<https://ikatanpustakawanindonesia.wordpress.com/kode-etik/>.

informasi, maka hal tersebut dapat menjadi pengecualian. Keberhasilan penyampaian informasi kepada pengguna sangat bergantung pada peran perpustakaan dalam mengelola dan menyediakan informasi secara efektif.

Berikut adalah beberapa keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang pustakawan:

- a. Pustakawan harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tantangan yang ada.
- b. Sebagai mitra intelektual, pustakawan memberikan layanan kepada pemustaka, sehingga perlu memiliki keahlian komunikasi yang baik, baik secara lisan maupun tulisan.
- c. Seorang pustakawan harus senantiasa berpikir positif dalam menjalankan tugasnya.
- d. Selain memiliki keahlian dalam mengkatalog, mengindeks, dan mengklasifikasikan koleksi, pustakawan juga perlu memiliki nilai tambah, mengingat perkembangan informasi yang terus berlangsung.
- e. Saat ini, pustakawan juga perlu memiliki pola pikir kewirausahaan, yaitu mampu mengemas informasi agar bernilai jual tetapi tetap bermanfaat bagi pengguna.<sup>31</sup>

#### 1. Karakteristik kompetensi pustakawan

Menurut Kartini, dalam Fera Amalia hingga saat ini, standar kompetensi pustakawan di Indonesia masih dalam tahap pengembangan, sehingga pedoman

---

<sup>31</sup> Tri Hardiningtyas, "Peran Pustakawan dalam Pengolahan Perpustakaan", Universitas Sebelas Maret Library. <https://library.uns.ac.id/peran-pustakawan-dalam-pengelolaan-perpustakaan> / 1 September 2024

yang digunakan sebagai acuan belum jelas. Ini mencakup ukuran, sistem, aturan, pihak yang melakukan uji kompetensi, materi ujian, dan aspek lainnya.<sup>32</sup>

Menurut Lasa HS, sebagaimana dikutip oleh Andi Prastowo, agar pustakawan dapat menjalankan perannya secara optimal, mereka perlu memiliki lima jenis kompetensi, yaitu kompetensi personal, kompetensi manajerial, kompetensi pendidikan, kompetensi pelayanan, dan kompetensi di bidang ilmu pengetahuan.

a) Kompetensi Personal

Kompetensi ini merupakan keterampilan yang harus dimiliki seseorang, yang mencakup kemampuan pribadi yang diperoleh melalui pendidikan, pengalaman, serta bersifat kepribadian. Pustakawan perlu memiliki kompetensi ini agar mampu mengembangkan minat, wawasan intelektual, pemahaman budaya, serta aspek rekreasi. Selain itu, keterampilan dalam bahasa asing, komunikasi lisan dan tulisan, antusiasme terhadap dunia perbukuan, serta jiwa kepemimpinan juga menjadi bagian penting dari kompetensi ini.

b) Kompetensi Manajemen (pengolahan)

Kemampuan pustakawan dalam mengelola perpustakaan dengan baik mencerminkan kompetensi manajemen yang dimilikinya. Dengan kata lain, kompetensi manajemen adalah keterampilan seorang pustakawan dalam mengelola perpustakaan secara efektif dan efisien agar tujuan perpustakaan dapat tercapai. Menurut Sutarno Ns, manajemen atau pengelolaan perpustakaan mencakup seluruh proses yang dimulai sejak koleksi diterima hingga penempatannya di rak atau lokasi yang telah ditentukan, sehingga siap

---

<sup>32</sup> Fera Amelia, *“Kompetensi Pustakawan di Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan”*, Jurusan Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang, 2017

digunakan oleh pemustaka. Proses ini meliputi inventarisasi bahan pustaka, klasifikasi, pembuatan katalog, penyusunan, serta penataan buku.

c) Kompetensi Pendidikan

Kemampuan ini mencakup upaya mendorong siswa, guru, serta staf/karyawan agar mandiri dalam mengakses dan memanfaatkan informasi guna meningkatkan kualitas diri. Dengan kata lain, hal ini meliputi keterampilan dalam mengoperasikan teknologi komunikasi modern, menjalankan tugas dengan efisien, serta menggunakan berbagai alat yang mendukung peran perpustakaan dalam menghadapi dinamika kehidupan global.

d) Kompetensi Pelayanan

Kemampuan dalam menyediakan dan memberikan berbagai layanan di perpustakaan sekolah merupakan aspek krusial dalam pengelolaan perpustakaan. Layanan perpustakaan menjadi inti dari seluruh aktivitas yang berlangsung di dalamnya. Pelayanan ini berlangsung secara terus-menerus, kecuali saat perpustakaan resmi ditutup. Namun, meskipun perpustakaan tidak beroperasi, pustakawan yang bertugas di bagian layanan tetap memiliki tanggung jawab, seperti mencatat statistik perpustakaan, merapikan berkas peminjaman, mengelola kartu buku (terutama bagi perpustakaan yang belum menerapkan sistem otomasi), serta melakukan penyusunan kembali buku di rak (*shelving*).

e) Kompetensi Ilmu Pengetahuan

Kemampuan pustakawan dalam mengelola perpustakaan didasarkan pada pemahaman yang kuat terhadap ilmu perpustakaan, serta didukung oleh disiplin ilmu lain yang relevan, seperti informasi, manajemen, statistik, komputer, psikologi, dan komunikasi. Untuk memperoleh pengetahuan tersebut, seseorang

dapat mengikuti seminar atau pelatihan yang berkaitan dengan bidang tersebut.<sup>33</sup>

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi pustakawan

Koswara dalam tulisannya menyatakan bahwa ilmu pengetahuan dan keterampilan seorang profesional diperoleh melalui lembaga pendidikan khusus sesuai dengan bidangnya. Dalam dunia kepustakawanan, penguasaan ilmu dan keterampilan terkait perpustakaan, dokumentasi, serta informasi sangat bergantung pada pendidikan yang dimiliki oleh pustakawan.

Selain itu menurut Michael Zwell mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang antara lain sebagai berikut:

- a) Keyakinan dan nilai-nilai
- b) Keterampilan
- c) Pengalaman
- d) Karakteristik kepribadian
- e) Motivasi
- f) Kemampuan intelektual
- g) Budaya organisasi.<sup>34</sup>

## 3. *Pembagian Kerja*

Setiap organisasi harus memiliki manajemen untuk beroperasi. Semua tugas harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi karena organisasi berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan manajemen. Dengan kata lain, harus ada pembagian kerja untuk melaksanakan semua tugas karyawan.

---

<sup>33</sup> Andi Prastowo, “*Manajemen Perpustakaan Sekolah Profesional*”, Jogjakarta, Diva Press, 2013, 359

<sup>34</sup> Fera Amelia, “*Kompetensi Pustakawan*, 47-49

Pembagian kerja adalah pengelompokan atau menjalankan berbagai tugas dan aktivitas yang saling terkait yang dilakukan oleh organisasi tertentu.

Silalahi Ulber Pembagian kerja adalah proses menguraikan pekerjaan menjadi unit-unit tugas yang lebih spesifik sehingga setiap anggota organisasi hanya menangani dan bertanggung jawab atas bagian tertentu dari tugas tersebut, bukan keseluruhan pekerjaan. Agar organisasi dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang kompetitif, penting untuk menerapkan pembagian kerja yang efektif. Proses ini dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan organisasi, di mana pengelola menentukan tugas-tugas inti dan khusus yang harus dikerjakan oleh setiap individu di masing-masing unit organisasi.<sup>35</sup>

Menurut James A.F Stoner dalam Mira Rohmatillah yang dialihbahasakan oleh Benyamin Molan menyatakan bahwa pembagian tugas merupakan proses pemecahan pekerjaan menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, sehingga setiap individu dalam organisasi memiliki tanggung jawab atas serangkaian aktivitas tertentu, bukan keseluruhan pekerjaan..<sup>36</sup> Secara khusus, pembagian kerja pustakawan diatur sesuai dengan struktur organisasi dan kebutuhan layanan perpustakaan. Hal ini mencakup alokasi tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda kepada pustakawan berdasarkan spesialisasi mereka, seperti pustakawan koleksi, pustakawan referensi, pustakawan teknologi informasi, dan lain-lain. Implementasi pembagian kerja pustakawan dilakukan melalui pengaturan tugas-tugas yang jelas dan spesifik untuk memastikan bahwa semua aspek operasional perpustakaan terpenuhi dengan efisien dan efektif. Ini mencakup penentuan

---

<sup>35</sup> Silalahi Ulber, “*Asas-Asas Manajemen*”, (Bandung, PT Refika Aditama, 2014)

<sup>36</sup> Mira Rohmatillah, “*Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pembagian Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tabungan Asuransi Pensiun (Pt. Taspen) Persero Kcu Bandung*”, (Jurusan Manajemen Universitas Pasudan Bandung, 2020)



tanggung jawab, peran, dan fungsi yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan pengguna perpustakaan secara menyeluruh.<sup>37</sup>

Sedangkan menurut Richard L. Daft yang dialihbahasakan oleh Tita Maria Kanita dalam Mira Rohmatillah mengemukakan bahwa:

“Pembagian kerja bagi pegawai berguna untuk mempermudah pelaksanaan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan, sementara bagi pimpinan, hal ini membantu dalam proses pengawasan”.<sup>38</sup>

Pembagian kerja dalam suatu organisasi diperlukan karena setiap individu memiliki keterbatasan dalam melaksanakan berbagai tugas. Oleh karena itu, penting untuk mendistribusikan tugas sesuai dengan keahlian masing-masing pegawai. Dengan pembagian kerja, tercipta kerja sama di antara anggota organisasi. Kerja sama ini muncul ketika individu menyadari adanya tujuan atau kepentingan yang sama, serta memiliki pengetahuan dan pengendalian diri yang cukup untuk memenuhi kebutuhan tersebut.<sup>39</sup>

Manfaat dari pembagian kerja adalah untuk memastikan bahwa pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai rencana dan bahwa tujuan suatu organisasi atau individu jelas, serta untuk menentukan siapa yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas tersebut. Rivai menyatakan bahwa manfaat pembagian kerja untuk menentukan:

- a. Ringkasan pekerjaan dan tugas-tugas (*job summary and duties*).
- b. Situasi dan kondisi kerja (*working condition*).

---

<sup>37</sup> Hartini, “*Pengantar Manajemen Konsep Pendekatan Teoritis*”, Media Sains Indonesia, Bandung, 2020

<sup>38</sup> Mira Rohmatillah, “*Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia*”, 47

<sup>39</sup> Azwar Sunandar, Dkk, “Pengaruh Fungsi Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon”, *Jurnal Publika Unswagati Cirebon*, 7, No.2, 2019 <https://jurnal.ugj.ac.id/index.php/Publika/article/view/4144>. 8 Juli 2024

c. Persetujuan (*Approvals.*)<sup>40</sup>

Pembagian kerja pustakawan merujuk pada pengaturan dan pengelompokan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada pustakawan dalam sebuah perpustakaan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa semua aspek operasional perpustakaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Adapun pembagian kerja menurut Henry Fayol dalam buku pengantar manajemen konsep dan pendekatan teoritis.

- a. Spesialisasi dan Fokus : Pustakawan dibagi berdasarkan keahlian dan spesialisasi mereka, seperti pengelolaan koleksi, layanan referensi, teknologi informasi, pendidikan informasi dan administrasi perpustakaan.
- b. Penegasan Tugas : Setiap pustakawan memiliki tanggung jawab tertentu dalam menjalankan fungsi mereka. Misalnya, pustakawan koleksi bertanggung jawab atas pemilihan dan pemeliharaan koleksi buku dan media lainnya, sementara pustakawan referensi memberikan bantuan penelusuran informasi kepada pengguna.
- c. Koordinasi Tim : Pembagian kerja memungkinkan pustakawan untuk bekerja secara terkoordinasi dalam tim, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya dan meningkatkan layanan kepada pengguna.
- d. Efisiensi Operasional : Dengan pembagian kerja yang baik, perpustakaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih efisien, mempercepat respon terhadap kebutuhan pengguna, dan meningkatkan kualitas layanan.<sup>41</sup>

Pembagian tugas berdasarkan jenjang karir dalam profesi pustakawan dapat bervariasi tergantung pada struktur organisasi dan kebijakan masing-masing

---

<sup>40</sup> Rivai Veithzal, "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*", Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

<sup>41</sup> Hendry Fayol, "*Buku pengantar manajemen konsep dan pendekatan teoritis*", 1916

perpustakaan. Namun, secara umum, berikut adalah contoh pembagian tugas berdasarkan jenjang karir:

1. Pustakawan Junior atau Asisten Pustakawan:
  - a) Melayani pengunjung perpustakaan dalam mencari dan meminjam buku.
  - b) Membantu dalam pengaturan dan penataan koleksi buku.
  - c) Memproses peminjaman dan pengembalian buku.
  - d) Menanggapi pertanyaan dasar tentang koleksi perpustakaan
2. Pustakawan Senior atau Pustakawan Mid-Level :
  - a) Bertanggung jawab atas pengelolaan koleksi buku dan bahan informasi.
  - b) Mengelola sistem katalog dan basis data perpustakaan.
  - c) Merancang dan melaksanakan program literasi dan kegiatan edukatif.
  - d) Memimpin tim atau departemen dalam pengembangan layanan perpustakaan.
3. Kepala Perpustakaan atau Pustakawan Kepala :
  - a) Memimpin strategi dan pengembangan jangka panjang perpustakaan.
  - b) Mengelola anggaran dan sumber daya perpustakaan.
  - c) Berhubungan dengan komunitas dan *stakeholder* eksternal.
  - d) Mengawasi pengelolaan dan pertumbuhan koleksi perpustakaan.<sup>42</sup>

Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa Pembagian kerja pustakawan merujuk pada pengaturan dan pengelompokan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada pustakawan dalam sebuah perpustakaan. Pembagian kerja pustakawan adalah strategi manajemen yang penting untuk memastikan bahwa berbagai fungsi perpustakaan dapat dijalankan secara

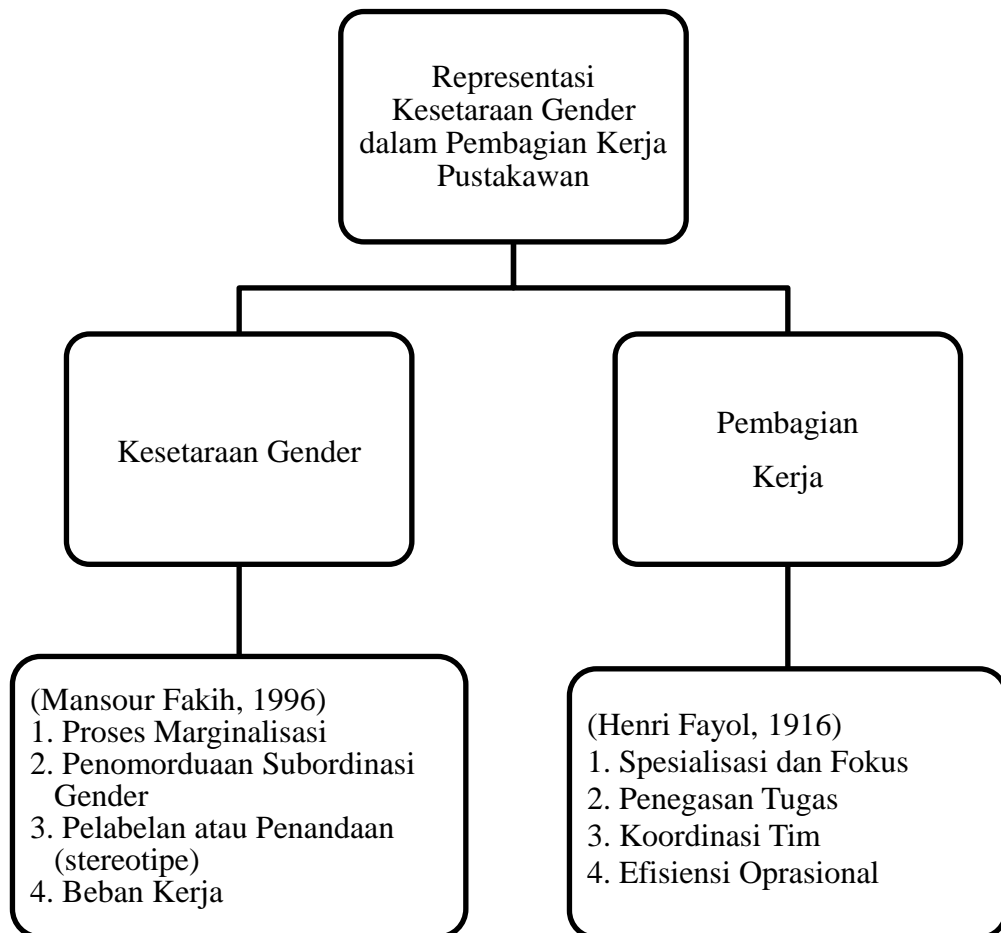
---

<sup>42</sup> Francois Rynasher, “Pustakawan: Jenis, Tugas, Skill, Jenjang Karir, Gaji dan Tipsnya”, <https://vocasia.id/blog/pustakawan-adalah/?amp=1> (4 Agustus 2024)

terstruktur dan produktif demi mendukung misi perpustakaan dalam memberikan akses dan layanan informasi kepada masyarakat.

### ***C. Kerangka Pemikiran***

Pembagian kerja pustakawan di dalam perpustakaan memiliki peran penting, bahkan sangat berpengaruh terhadap semua instansi khususnya bagi pustakawan untuk memastikan bahwa berbagai fungsi perpustakaan dapat dijalankan secara terstruktur dan produktif demi mendukung misi perpustakaan dalam memberikan akses dan layanan informasi kepada pemustaka yang berkunjung ke perpustakaan. Adanya pembagian kerja yang dilakukan oleh suatu badan atau organisasi agar beban kerja tiap individu sesuai dengan tupoksi kerjanya, karena setiap individu mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala pekerjaan. maka diperlukan pembagian kerja, yang sesuai dengan misi perpustakaan tersebut.

**Bagan 2.1 Kerangka Berpikir****Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### ***A. Jenis Penelitian***

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memperoleh informasi yang bertujuan memberikan gambaran atau penjelasan mengenai suatu peristiwa sebagaimana adanya atau sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.<sup>1</sup> Dalam konteks ini, penelitian kualitatif menekankan pada observasi langsung dan pengumpulan dokumen resmi untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Berbeda dengan penelitian kuantitatif, penelitian kualitatif lebih berfokus pada kualitas daripada kuantitas. Oleh karena itu, peneliti biasanya menggunakan metode pengumpulan data secara langsung seperti yang telah disebutkan.

Pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk mendapatkan informasi lengkap tentang “Representasi kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu”.

#### ***B. Lokasi Penelitian***

Penelitian ini berlokasi di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Islam Datokarama Palu. Jl. Diponegoro No.23, Kec.Palu Barat Sulawesi Tengah. Alasan peneliti melakukan penelitian di perpustakaan tersebut karena lokasi strategis, mudah dijangkau dan memiliki relevansi yang tinggi dengan topik yang diteliti dan belum pernah diadakan penelitian sebelumnya di lokasi ini.

---

<sup>1</sup> Wiwin Yuliani & Ikip Siliwangi, “Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif dalam Prespektif Bimbingan dan Konseling”, *Quata*, 2, No.2, (2018), 83-91 <https://www.researchgate.net/publication/367080535>. 10 Juli 2024

### ***C. Kehadiran Peneliti***

Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam proses penelitian. Peneliti melakukan interaksi langsung dengan objek penelitian untuk memperoleh informasi secara mendalam dan menyeluruh. Mereka juga menerapkan teknik pengamatan langsung, seperti observasi partisipan, untuk mengumpulkan data yang kaya dan detail, sehingga hasil laporan penelitian dapat disajikan dengan jelas dan komprehensif. Dalam penelitian, kehadiran peneliti dijadwalkan dalam tiga tahap:

1. **Pra Penelitian** Kehadiran peneliti sebelum penelitian dimulai untuk melakukan pengamatan awal.
2. **Saat Penelitian** Kehadiran peneliti sesuai dengan jadwal penelitian yang telah ditetapkan.
3. **Cross Check** Kehadiran peneliti setelah penelitian selesai untuk memastikan keabsahan data yang telah diperoleh.<sup>2</sup>

### ***D. Data dan Sumber Data***

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara sebagai sumber data. Teknik ini melibatkan pengumpulan informasi melalui pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis maupun lisan kepada responden. Dengan cara ini, peneliti dapat memperoleh jawaban dan data yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian.<sup>3</sup> Sumber data adalah subjek utama dalam proses penelitian masalah di atas. Adapun sumber data dari penelitian ini yaitu.

---

<sup>2</sup> Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”, Bandung ALFABETA, 2019), 24.

<sup>3</sup> Suharsimi Arikunto, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, Jakarta, PT.Rineka Cipta, 1998, 114

### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan informasi yang berkaitan dengan masalah utama dalam penelitian. Data ini berperan sebagai data utama yang diperoleh langsung dari sumber pertama, seperti data internal dalam bentuk dokumentasi atau catatan tertulis di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu. Penulis memperoleh informasi dengan melakukan wawancara kepada informan yang terlibat langsung dalam masalah yang dibahas. Proses ini melibatkan penggunaan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

### 2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang mencakup data yang diperoleh dari situs web Perpustakaan sendiri, literatur, brosur dan artikel yang memiliki relevansi yang sangat erat kaitannya dengan objek pembahasan dalam penelitian ini.

## ***E. Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data merupakan proses dan metode yang digunakan oleh penulis untuk memperoleh data yang diperlukan. Baik dalam penelitian kualitatif maupun kuantitatif, teknik pengumpulan data selalu diterapkan guna memastikan data yang dibutuhkan dapat dikumpulkan dengan tepat. Tujuan dari penerapan teknik ini adalah membantu penulis dalam mendapatkan data yang autentik.

### 1. Pengamatan/Observasi

Dalam penelitian ini, langkah pertama dalam teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah observasi. Observasi atau pengamatan dapat diartikan sebagai perhatian yang terarah terhadap suatu peristiwa, fenomena, atau



objek tertentu.<sup>4</sup> Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa observasi merupakan aktivitas pengumpulan data yang dilakukan melalui penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek yang diteliti, sehingga memungkinkan diperolehnya gambaran yang jelas mengenai objek tersebut. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengunjungi atau mendatangi langsung lokasi penelitian.

## 2. Wawancara

Langkah kedua dalam teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah wawancara. Wawancara merupakan percakapan yang bertujuan tertentu antara dua pihak, yakni pewawancara (*interview*) sebagai pengaju pertanyaan dan narasumber sebagai pemberi jawaban. Wawancara mendalam menjadi metode pengumpulan data yang efektif dan efisien, karena dapat menggali berbagai tanggapan, pendapat, keyakinan, serta pemikiran terkait topik yang diteliti.<sup>5</sup> Wawancara akan dilakukan dengan cara *face to face* atau berhadapan langsung dengan informan yang akan diwawancarai.

## 3. Dokumentasi

Langkah ketiga dalam teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah dokumentasi. Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data yang bersumber dari dokumen dan literatur sebagai bahan analisis dalam penelitian ini. Teknik ini digunakan untuk mencatat data sekunder yang tersedia dalam bentuk arsip atau dokumen. Selain itu, metode ini bertujuan untuk memperoleh data dokumentasi yang berkaitan dengan aspek-aspek yang akan diteliti.<sup>6</sup> Data berupa

---

<sup>4</sup> Emzir, "*Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*", Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, 2011, 3

<sup>5</sup> Basrowi & Suwandi, "*Memahami Penelitian Kualitatif*", 127

<sup>6</sup> Burhan Bugin, "*Metode Penelitian Kualitatif*", Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, 2006, 130.

dokumen seperti ini dapat dipakai untuk mengenali informasi yang terjadi di masa silam atau di masa lampau.

#### ***F. Instrumen Pengumpulan Data***

Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengukur serta mengumpulkan data yang diperlukan. Instrumen ini selalu berkaitan dengan metode pengumpulan data yang digunakan. Jika metode yang diterapkan adalah tes, maka instrumennya berupa pedoman tes. Begitu pula, jika data dikumpulkan melalui wawancara, instrumennya adalah pedoman wawancara. Sementara itu, jika menggunakan metode observasi atau pengamatan, instrumennya dapat berupa pedoman observasi atau pedoman pengamatan terbuka maupun tidak terstruktur.<sup>7</sup>

**Tabel 3.1**  
**Kisi-Kisi Wawancara**

<b>No.</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
1.	Kesetaraan Gender	1. Proses Marginalisasi 2. Penomorduaan Subordinasi Gender 3. Pelabelan atau Penandaan ( <i>stereotype</i> ) 4. Beban Kerja
2.	Pembagian kerja	1. Spesialisasi dan Fokus 2. Penegasan Tugas 3. Koordinasi Tim 4. Efisiensi Oprasional

---

<sup>7</sup> Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”,

### ***G. Teknik Analisis Data***

Analisis data adalah proses sistematis dalam mencari dan menyusun transkrip wawancara, catatan lapangan, serta berbagai materi lain yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap materi tersebut serta memungkinkan penyajian temuan penelitian kepada pihak lain.<sup>8</sup>

#### **1. Reduksi Data**

Reduksi data mengacu pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi dari "data mentah" yang diperoleh dalam catatan lapangan tertulis. Reduksi data berlangsung secara berkelanjutan sepanjang proyek penelitian kualitatif, bahkan dimulai sebelum data dikumpulkan secara langsung. Proses ini tidak terpisah dari analisis, melainkan menjadi bagian integral darinya. Dalam reduksi data, peneliti membuat keputusan analitis, seperti menentukan bagian data yang akan diberi kode, dirangkum, atau ditarik untuk mengidentifikasi pola serta mengembangkan narasi. Reduksi data merupakan bentuk analisis yang bertujuan mempertajam, menyusun, serta mengeliminasi informasi yang tidak relevan sehingga kesimpulan akhir dapat diperoleh dan diverifikasi dengan lebih jelas.

#### **2. Model Data/Penyajian Data**

Penyajian data merupakan proses menyusun sekumpulan informasi secara terstruktur. Seperti yang dikemukakan oleh Emzir, visualisasi data membantu dalam memahami situasi, melakukan analisis lebih lanjut, serta mengambil tindakan berdasarkan pemahaman tersebut. Model penyajian data ini berfungsi sebagai akses utama menuju analisis kualitatif yang valid. Model ini mencakup

---

<sup>8</sup> Burhan Bugin, "*Metode Penelitian Kualitatif*", 129

berbagai bentuk, seperti matriks, grafik, jaringan kerja, dan bagan, yang dirancang agar informasi tersusun dalam format yang mudah diakses dan praktis. Dengan demikian, peneliti dapat memahami situasi dengan lebih baik, menarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan, atau melanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Proses ini juga mencakup perancangan baris dan kolom dalam matriks untuk data kualitatif serta penentuan jenis dan format data yang dimasukkan ke dalam sel guna mendukung analisis.

### 3. Penarikan Kesimpulan

Langkah ketiga dalam proses analisis adalah penarikan data untuk memverifikasi kesimpulan. Sejak awal pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai menentukan makna dari suatu informasi, mencatat pola, keteraturan, kemungkinan konfigurasi, hubungan sebab-akibat, serta berbagai proporsi yang muncul. Peneliti yang berkompeten mampu mengelola kesimpulan ini dengan jelas, menjaga objektivitas, serta tetap kritis dalam proses analisis. Namun, penarikan kesimpulan hanyalah salah satu bagian dari keseluruhan tahapan analisis data.<sup>9</sup>

### ***H. Pengecekan Keabsahan Data***

Untuk memastikan validitas dan kredibilitas data dalam penelitian kualitatif, penting untuk melakukan pengecekan keabsahan data. Salah satu cara yang digunakan untuk memverifikasi keabsahan data dalam penelitian ini adalah dengan menerapkan teknik Triangulasi.

Menurut Sugiyono, triangulasi adalah teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

1. Triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan informasi atau data melalui berbagai pendekatan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti

---

<sup>9</sup> Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”, 249

menggunakan wawancara, observasi, dan survei. Untuk memastikan keakuratan informasi yang dapat dipercaya serta memperoleh gambaran yang menyeluruh, peneliti dapat menggunakan wawancara dan observasi sebagai metode verifikasi. Selain itu, peneliti juga dapat melibatkan beberapa informan berbeda guna mengonfirmasi kebenaran informasi yang diperoleh.

2. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Yaitu dengan pengumpulan data dari UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu yang dilakukan melalui observasi, wawancara dengan kepala perpustakaan. Kemudian hasil tersebut di lampirkan ke dalam proposal.
3. Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Yaitu salah satunya dengan teknik wawancara dan observasi contohnya setelah penulis melakukan wawancara dengan kepala perpustakaan.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*", 241

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### ***A. Gambaran Umum UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama (UIN) Palu***

##### **1. Sejarah Singkat UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu**

Perjalanan panjang terbentuknya UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu tidak dapat dilepaskan dari dinamika perkembangan kelembagaan induknya, yang mengalami beberapa kali transformasi sejak awal pendiriannya. Cikal bakal UPT Perpustakaan ini bermula dari berdirinya Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palu, yang ditetapkan melalui Keputusan Presiden Nomor 11 tanggal 21 Maret 1997, bertepatan dengan 12 Dzulkaidah 1417 H. Pemberian nama “Datokarama” merujuk pada sosok tokoh penyebar Islam pertama di Lembah Palu, menunjukkan ikatan historis dan spiritual yang kuat dengan wilayah ini.

Sebelum menjadi STAIN, embrio pendirian lembaga pendidikan Islam tinggi di Palu telah tumbuh sejak tahun 1966, ketika dibentuk Panitia Persiapan Pendirian IAIN Datokarama Palu. Melalui kerja sama dengan IKIP Ujung Pandang dan Universitas Tadulako (UNTAD) cabang Universitas Hasanuddin (UNHAS), pada tahun akademik 1966–1967 berhasil dibuka dua fakultas awal, yaitu Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Ushuluddin. Kedua fakultas inilah yang kemudian menjadi fondasi bagi pembentukan lembaga pendidikan tinggi Islam yang lebih mapan di Palu. Setelah melalui beberapa fase peningkatan status, dari filial hingga fakultas cabang, akhirnya berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 1997, status kelembagaan resmi menjadi STAIN Datokarama Palu. Momentum inilah yang menjadi awal dari pendirian Perpustakaan STAIN Datokarama Palu sebagai unit pendukung akademik yang vital.

Pada masa STAIN, perpustakaan berdiri dalam sebuah bangunan dua lantai dengan luas mencapai 800 meter persegi, menandai perkembangan fisik dan fungsional sebagai pusat informasi ilmiah. Seiring dengan perkembangan kelembagaan, STAIN Datokarama Palu bertransformasi menjadi IAIN Palu pada tanggal 1 Desember 2013, dengan Prof. Dr. H. Sagaf Pettalongi, M.Pd sebagai rektor pertamanya. Perubahan ini membawa penguatan struktural, termasuk pada lembaga perpustakaan yang mulai berfungsi lebih luas dalam mendukung program pendidikan Strata Satu hingga Pascasarjana.

Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Presiden dan Menteri Agama pada tahun 2021, IAIN Palu secara resmi bertransformasi menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu. Transformasi ini semakin memperkuat posisi UPT Perpustakaan sebagai bagian integral dari sistem penunjang akademik universitas. Dalam fase ini, UPT Perpustakaan mulai mengembangkan layanan digital, pengelolaan berbasis teknologi informasi, serta pemenuhan standar nasional dalam manajemen perpustakaan perguruan tinggi.

Kepemimpinan di UPT Perpustakaan juga mengalami dinamika sesuai kebutuhan zaman. Berikut adalah periodisasi Kepala Perpustakaan STAIN/IAIN/UIN Datokarama Palu:

**Tabel 4.1 Periodisasi Kepala Perpustakaan  
STAIN DATOKARAMA, IAIN PALU, UIN DATOKARAMA**

<b>No</b>	<b>Nama Kepala Perpustakaan</b>	<b>Masa Jabatan</b>
1.	Burhanudin S.Ag	....-1997
2.	Drs Iskandar	1998-2007
3.	Nurdin S.Sos. M.Com	2007-2009
4.	Kamaruddin. M.Ag	2009-2010
5.	Dr. Sidik. M.ag	2010-2014

6.	Drs. Muh Nur Karompot	2014-2016
7.	Abu Bakri S.Sos. MM	2016-2018
8.	Supiani, S.Ag	2019-2021
9.	Rifai, SE.MM	2022-Sekarang

*Sumber : Data Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu*

Dalam kepemimpinan Prof. Dr. H. Sagaf Pettalongi, M.Pd sebagai Rektor UIN Datokarama, pada tanggal 7 Januari 2022 secara resmi melantik Rifai, SE., MM sebagai Kepala Perpustakaan UIN Datokarama Palu. Selanjutnya, pada November 2023, Rifai kembali dilantik sebagai Kepala UPT Perpustakaan, menegaskan konsistensi dalam pengembangan perpustakaan sebagai pusat pengetahuan dan literasi kampus. Transformasi UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu merupakan cermin dari proses panjang kelembagaan, yang tidak hanya menyesuaikan dengan perkembangan regulasi nasional, tetapi juga dengan kebutuhan akademik dan masyarakat luas. Kini, UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu menjadi salah satu pilar penting dalam mendukung visi universitas sebagai pusat keilmuan Islam integratif dan progresif di Kawasan Timur Indonesia<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Sejarah UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu diakses tanggal 1 Mei 2025



**Gambar 4.1 Gedung UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu Kampus 1**



## **2. Visi dan Misi UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu**

### **a. Visi**

“Mengembangkan Kajian Islam Moderat yang Berbasis pada Integrasi, Ilmu, Spritual dan Kearifan Lokal”

### **b. Misi**

- 1) Menyelenggarakan pendidikan tinggi Islam yang berbasis pada integrasi keilmuan
- 2) Mengembangkan kajian islam koderat melalui pendekatan indisiplinier/ Multidisiplinier
- 3) Melakukan penguatan karakter berbasis pada nilai, seni dan budaya dan kearifan local
- 4) Menyelenggarakan penelitian yang berorientasi kepada pengembangan

Keilmuan Islam dan masyarakat Muslim.

- 5) Menyelenggarakan Pengabdian kepada Masyarakat dan bimbingan spritual islam.

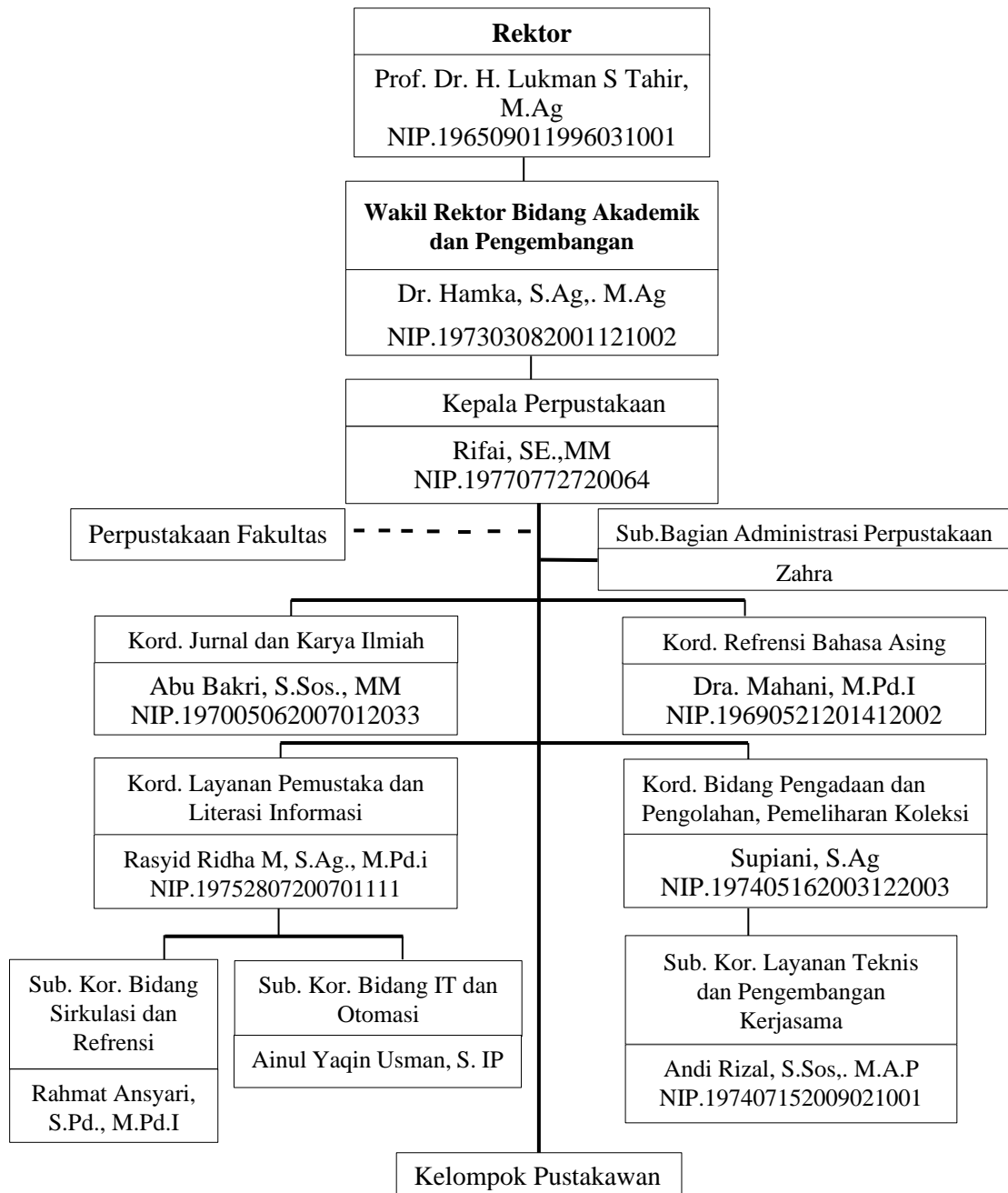
### **3. Struktur Organisasi UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu**

Dengan diberlakukannya KEPRES no 11 tahun 1997 tentang pendirian STAIN maka seluruh fakultas cabang dari 14 IAIN induk yang ada di Indonesia dengan jumlah fakultasnya yang tersebar diberbagai daerah secara otomatis beralih menjadi STAIN, dan sejak saat itulah STAIN Datokarama Palu memiliki Perpustakaan berdiri dua lantai dengan Luas 800 Meter pada tahun 2013. Adapun nama yang mengisi struktur pimpinan sebagai berikut:

### Bagan 4.1

#### Struktur Organisasi UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN)

##### Datokarama Palu



Sumber : Data Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, 2024

#### 4. Tenaga Pustakawan UPT Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu

Berdasarkan UU No.43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan, pada pasal 29 ayat 1 mengatakan bahwa tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis. 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.<sup>2</sup> serta pada pengelolaan perpustakaan, pustakawan dibantu oleh tenaga teknis dalam proses menjalankan pelaksanaan fungsi perpustakaan.

**Tabel 4.2**

#### **Daftar Tenaga Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>
1.	Rifai SE. MM	Pustakawan Ahli Muda
2.	H. Abu Bakri, S.Sos., MM	Pustakawan Ahli Madya
3.	Supiani, S.Ag	Pustakawan Ahli Madya
4.	Rasyid Ridha Masyulili, S.Ag., M.Ag	Pustakawan Ahli Muda
5.	Ainul Yaqin Usman, S.IP	Pustakawan Ahli Pertama
6.	Dra. Mahani, M.Ag	Pengelola Layanan
7.	Andi Rizal, S. Sos., MM	Pengelola Layanan
8.	Zahra	Administrasi Layanan
9.	Rahmat Ansyari, S.Pd., M.Pd.I	Tenaga Teknis
10.	Mohammad Hery, S. Pd	Tenaga Teknis

<sup>2</sup> Perpustakaan Nasional. UU RI No. 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan, vol. No 43 tahun 2007, 2. Diakses 1 Mei 2025. [https://jdih.perpusnas.go.id/file\\_peraturan/UU\\_No.\\_43\\_Tahun\\_2007\\_tentang\\_Perpustakaan\\_.pdf](https://jdih.perpusnas.go.id/file_peraturan/UU_No._43_Tahun_2007_tentang_Perpustakaan_.pdf)

*Sumber : Data Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu*

## **5. Kebijakan Mutu UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu**

- a. Mengembangkan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu sebagai perpustakaan berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).
- b. Mendukung proses Tridharma Perguruan Tinggi dengan berbagai sumber informasi dan referensi yang terbaru.
- c. Mengembangkan kerjasama dengan Perpustakaan Nasional R.I dan Perpustakaan Institusi lainnya di dalam maupun di luar negeri untuk melayani kebutuhan civitas akademika Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
- d. Mengembangkan Kerjasama dengan berbagai Lembaga, baik di dalam lingkup Universitas Islam Negeri Palu maupun di luar Universitas Islam Negeri Datokarama Palu untuk mendukung tujuan dan fungsi perpustakaan.
- e. Berkomitmen untuk memenuhi persyaratan dan perbaikan sistem manajemen mutu secara berkelanjutan.

## **6. Tugas dan Fungsi Pegawai Pustakawan, Pengelola dan Pelayanan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Islam (UIN) Datokarama Palu**

Tabel 4.3

**Uraian Tupoksi Kerja Pustakawan dan Pengelola UPT Perpustakaan Universitas Negeri Isla (UIN) Datokarama Palu**

No	Nama	Jabatan	Tugas Pokok	Uraian tugas dan fungsi
1	Rifai S.E., MM 197707272006041012	Pustakawan Ahli Muda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan Analisis Kebutuhan Informasi Perpustakaan.</li> <li>2. Melakukan Seleksi bahan Pustaka</li> <li>3. Mengorganisasikan data Set dalam Repositori data</li> <li>4. Melaksanakan penyuluhan tentang pengembangan kepastakawanan</li> <li>5. Melakukan pemantauan penyelenggaraan Perpustakaan</li> <li>6. Memberikan layan Referensi</li> <li>7. Melakukan program literasi informasi tingkat 2</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memimpin Kebijakan, mengawasi dan Melaksanakan tugas Jabatan Fungsional tertentu serta urusan perpustakaan sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan.</li> <li>2. Mengidentifikasi dan menentukan kebutuhan informasi pemustaka yang dilakukan dengan menganalisis, kosioner, wawancara</li> <li>3. Memilih dan memilih bahan pustaka dengan menggunakan alat seleksi hasil usulan pemustaka dengan kebijakan pengembangan Koleksi</li> <li>4. memelihara serta mengkurasi data set serta memastikan keberlanjutan akses yang disimpan dalam repository</li> <li>5. memberikan petunjuk, penjelasan, bimbingan kepada pustakawan tentang penyelenggaraan dan pengelolah perpustakaan mengenai strategi penyelenggaraan perpustakaan</li> </ol>

				6. memantau dan mencatat, menilai kemajuan Perpustakaan dari tahap perencanaan sampai pada 7. pelaksanaan kegiatan 8. Memenuhi kebutuhan informasi secara langsung, 9. baik melalui telepon maupun elektronik menjawab pertanyaan dan mengarahkan pemustaka 10. Laporan Pelaksanaan Program Literasi Informasi Tingkat 2
2	Supiani, S.Ag.M.Ag 19745162003122003	Pustakawan Ahli Madya	1. Mengevaluasi Koleksi UPT Perpustakaan 2. Memberi konsultasi kepustakawanan yang bersifat Konsep. 3. Melakukan Pembinaan Teknis Perpustakaan 4. Mengadvokasi kebijakan dibidang Perpustakaan didalam Institusi 5. Menegelola Layanan Kepada Pemustaka 6. Melakukan program literasi informasi Tingkat 3 7. Penyelesaian fisik bahan Pustaka (Labeling dan Pemberian Barcode)	1. Mengukur dan menilai keterpakaian Koleksi UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu 2. Melakukan Analisis dan memberi saran/pertimbangan berupa pemecahan masalah/gagasan dibidang kepustakawanan. 3. Kegiatan Proaktif yang dilakukan oleh institusi memiliki tugas dan fungsi pembinaan terhadap pustakawan, tenaga Pustakawan. 4. Melakukan penyiapan Rencana advokasi kebijakan di bidang perpustakaan lingkup institusi yang melibatkan sinergi unit dan melakukan advokasi. 5. Merancang kegiatan dalam priode tertentu disesuaikan dengan hari khusus atau

			8. Layanan Sirkulasi Kampus 2	<p>haristiwa penting misalnya hari kunjungan perpustakaan, HUT RI, Bulan ramadhan, hari anak Nasional hari pers Nasional dan lain-lain.</p> <p>6. mengidentifikasi kebutuhan informasi dan memberi informasi yang di butuhkan.</p> <p>7. Menginput buku baru</p>
3	ABU BAKRI. S.Sos. M.Si 1973020620200712	Pustakawan Ahli Madya	<p>1. Mengevaluasi Koleksi UPT Perpustakaan.</p> <p>2. Memberi konsultasi kepustakawanan yang bersifat Konsep.</p> <p>3. Melakukan Pengendalian Mutu Hasil Pelestarian.</p> <p>4. Melakukan pembinaan Teknis Perpustakaan.</p> <p>5. Menegelola Layanan Kepada Pemustaka.</p> <p>6. Melakukan program literasi informasi Tingkat 3.</p> <p>7. Melakukan Autotenkasi manuskrip (Buku Kuno).</p> <p>8. Penyelesaian fisik bahan Pustaka (Labeling dan Pemberian Barcode).</p> <p>9. Layanan Sirkulasi Kampus 2.</p>	<p>1. Mengukur dan menilai keterpakaian Koleksi UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu.</p> <p>2. Melakukan Analisis dan memberi saran/pertimbangan berupa pemecahan masalah/gagasan dibidang kepustakawanan.</p> <p>3. Memeriksa kualitas hasil pelestarian sesuai prosudur sehingga memperoleh standar kualitas yang telah ditentukan.</p> <p>4. Pembinaan terhadap Pustakawan tenaga perpustakaan penerbit buku, taman bacaan masyarakat dan pemilik naska Kuno.</p> <p>5. Merancang kegiatan dalam priode tertentu disesuaikan dengan hari khusus atau haristiwa penting misalnya hari kunjungan perpustakaan, HUT RI, Bulan ramadhan, hari anak Nasional hari pers Nasional dan lain-lain.</p> <p>6. Mengidentifikasi kebutuhan informasi dan memberi informasi yang di butuhkan.</p>



				7. Menginput Skripsi, Journal dan Kamus dan sumbangan daerah atau lainnya
4	Rasyid Ridha Masulili, S.Ag., M.Pdi 197528072007011016	Pustakawan Ahli Muda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengevaluasi Koleksi UPT Perpustakaan.</li> <li>2. Mengendalikan mutu data Kepustakawanan.</li> <li>3. Memberikan layan Referensi.</li> <li>4. Melakukan pembinaan Teknis Perpustakaan.</li> <li>5. Menegelola Layanan Kepada Pemustaka.</li> <li>6. Melakukan Pemetaan kebutuhan Pemustaka terhadap layanan perpustakaan.</li> <li>7. Melakukan Seleksi bahan Pustaka.</li> <li>8. Penyelesaian fisik bahan Pustaka (Labeling dan Pemberian Barcode).</li> <li>9. Layanan Sirkulasi Kampus 2.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengukur dan menilai keterpakaian Koleksi UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu.</li> <li>2. Memvalidasi data yang meliputi memeriksa duplikasi, memperbaiki data serta menghapus data yang tidak dipakai serta memastikan ketepatan dan kebenaran data dalam suatu pangkalan data tenaga perpustakaan, pangkalan data koleksi, repositori institusi dan-lain sebagainya.</li> <li>3. Memenuhi kebutuhan informasi secara langsung, baik melalui telepon mapun elektronik menjawab pertanyaan dan mengarahkan pemustaka.</li> <li>4. Pembinaan terhadap Pustakawan tenaga perpustakaan penerbit buku, taman bacaan masyarakat dan pemilik naska Kuno.</li> <li>5. Merancang kegiatan dalam priode tertentu diseseuaikan dengan hari khusus atau haristiwa penting misalnya hari kunjungan perpustakaan, HUT RI, Bulan ramadhan, hari anak Nasional hari pers Nasional dan lain-lain.</li> <li>6. Melakukan analisis kebutuhan mahasiswa terhadap layanan perpustakaan.</li> </ol>

				<p>7. Memilih dan memilih bahan pustaka dengan menggunakan alat seleksi hasil usulan pemustaka dengan kebijakan pengembangan Koleksi.</p> <p>8. Menginput Skripsi, Journal dan Kamus dan sumbangan daerah atau lainnya.</p>
5	Ainul Yaqin Usman. S. IP 1999502020121004	Pustakawan Ahli Pertama	<p>1. Mengelola Konten Website dan media social ke pustakawanan.</p> <p>2. Melakukan Publisitas melalui Media cetak dan Elektronik.</p> <p>3. Melakukan program literasi informasi Tingkat 1.</p> <p>4. Memberikan Layanan Orientasi Perpustakaan.</p> <p>5. Melayani Mahasiswa Penyelesaian Studi dengan Memeriksa Kelengkapan Dokumen Skripsi Jika Memenuhi Syarat Sesuai Peraturan yang Berlaku Maka Memberikan Surat Bebas Pustaka yang ditandatangani Oleh Kepala Perpustakaan UIN-DK Palu.</p> <p>6. Mendokumentasikan/degitalisasi Skripsi, Tesis, Desertasi Kedalam Aplikasi Repository.</p>	<p>1. Membuat atau mengolah konten website dari koleksi perpustakaan atau kegiatan yang diselenggarakan secara khusus yang di unggah pada media sosial atau website.</p> <p>2. Menyebarkan informasi perpustakaan atau ke pustakawanan kepada masyarakat melalui media cetak atau membuat brosur flyer, benner, leaflet, infografis dll.</p> <p>3. Mengidentifikasi kebutuhan informasi, menganalisis informasi yang dibutuhkan.</p> <p>4. Memberikan arahan dan Petunjuk atau pengajaran kepada pemustaka baik perorangan maupun kelompok agar pemustaka mampu membaca informasi dan memanfaatkan fasilitas perpustakaan secara mandiri dilaksanakan secara daring maupun luring.</p> <p>5. Layanan Dokumen Bebas Pustaka.</p> <p>6. Mendokumentasikan/degitalisasi Skripsi, Tesis, Desertasi Kedalam Aplikasi Repository.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>7. Melayani/menyetujui Peminjaman On-Line E- Book, (Admin E-Book).</li> <li>8. Mengotomasikan/digitalisasi Semua Data Perpustakaan.</li> <li>9. Layanan Sirkulasi Kampus 2.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7. Melayani/menyetujui Peminjaman On-Line E-Book, (Admin E-Book),</li> <li>8. Mengotomasikan/digitalisasi Semua Data Perpustakaan.</li> </ul>
6	Dra. MAHANI. M.Pd 196905221214112002	Pengelola Layanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Inventarisasi bahan pustaka Koleksi Khusus.</li> <li>2. Layanan informasi terhadap pertanyaan Bahan Pemustaka yang berkaitan bahan pustaka pada Rak/Lemari Class DCC No.2x1. 2x2, 2x3, 2x4 dan 400 yang berbahasa asing (Arab/Inggris) dilantai (2).</li> <li>3. Pengelolaan Bahan Pustaka terseleksi maupun literatur skunder sesuai pedoman DCC (Dewey Decimal Classification) pada Class DCC No. No.2x1. 2x2, 2x3, 2x4 dan 400 yang berbahasa asing (Arab/Inggris).</li> <li>4. Mengumpul, membawa dan menyusun kembali bahan koleksi kejajaran pada Rak/Lemari Class DCC No.2x1. 2x2, 2x3, 2x4 dan 400 yang berbahasa asing (Arab/Inggris).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Mendata Jumlah Bahan Pustaka Koleksi Khusus pada jajaran Rak DCC.</li> <li>2. Memberikan layanan informasi terhadap pertanyaan Bahan Pemustaka yang berkaitan bahan pustaka pada Rak/Lemari Class DCC No.2x1. 2x2, 2x3, 2x4 dan 400 yang berbahasa asing (Arab/Inggris) dilantai (2).</li> <li>3. Melakukan pengelolaan Bahan Pustaka terseleksi maupun literatur skunder sesuai pedoman DCC (Dewey Decimal Classification) pada Class DCC No. No.2x1. 2x2, 2x3, 2x4 dan 400 yang berbahasa asing (Arab/Inggris).</li> <li>4. Membantu mengumpul, membawa dan menyusun kembali bahan koleksi kejajaran pada Rak/Lemari Class DCC No.2x1. 2x2, 2x3, 2x4 dan 400 yang berbahasa asing (Arab/Inggris).</li> <li>5. Memberi konsultasi Pemustaka baik secara perorangan maupun kelompok pemustaka.</li> </ul>

			<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Layanan konsultasi Pemustaka.</li> <li>6. Bimbingan Pemustaka.</li> <li>7. Layanan Referensi pemustaka.</li> <li>8. Memperbaiki Bahan Pustaka Yang Rusak.</li> <li>9. Layanan Sirkulasi kampus 2.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Memberikan Bimbingan kelompok membaca.</li> <li>7. Memberikan Penulusuran informasi pemustaka pada jajaran rak DDC terhadap kebutuhan bahan pustaka yang dibutuhkan pemustaka.</li> <li>8. Mengeluarkan bahan Pustaka yang rusak pada Jajaran Rak DDC kemudian memperbaiki kembali.</li> <li>9. Melayani peminjaman dan Pengembalian buku pada Kampus 2.</li> </ol>
7	Andi Rizal. S.Sos., MM	Pengelola Layanan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inventarisasi Bahan Perpustakaan.</li> <li>2. Katalogisasi dan klasifikasi bahan perpustakaan.</li> <li>3. Penyelesaian Fisik bahan pustaka (Labeling, dan pemberian Barcode).</li> <li>4. Membangun Hubungan Kerjasama/Koordinasi Perpustakaan antara perpustakaan Perguruan Tinggi sesulawesi tengah, maupun Perpustakaan Nasional RI.</li> <li>Memberikan layan Referensi</li> <li>5. Melakukan Pemetaan kebutuhan Pemustaka terhadap layanan perpustakaan Memberi konsultasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengiiput data inventarisasi bahan milik perpustakaan.</li> <li>2. Menginput buku baru.</li> <li>3. Kunsultasi Hubungan Kerjasama antar perpustakaan.</li> <li>4. Memenuhi kebutuhan informasi secara langsung, baik melalui telepon mapun elektronik menjawab pertanyaan dan mengarahkan pemustaka.</li> <li>5. Melakukan analisis kebutuhan mahasiswa terhadap layanan perpustakaan.</li> <li>6. Membantu Membuat atau mengolah konten website dari koleksi perpustakaan atau kegiatan yang diselenggarakan secara khusus yang di unggah pada media sosial atau website.</li> </ol>

			kepustakawanan yang bersifat Konsep. 6. Memberi konsultasi kepustakawanan yang bersifat Konsep. 7. Penyelesaian fisik bahan Pustaka (Labeling dan Pemberian Barcode).	
8	Zahra	Administrasi Layanan	1. Layanan Sirkulasi. 2. Mengelola Administrasi Persuratan. 3. Memantau sisi TV pada ruang sirkulasi. 4. Memantau Loker. 5. Labeling Bahan Pustaka. 6. Memeriksa Kelengkapan. 7. Persyaratan bebas Pustaka. 8. Layanan surat Bebas Pustaka, skripsi, tesis, disertasi. 9. Menghidupkan AC dan Menyalakan lampu di seluruh Ruang Perpustakaan saat masuk diruangan perpustakaan. 10. Mematikan AC dan lampu di seluruh Ruang Perpustakaan saat jam pulang.	1. Melayanani Peminjaman dan Pengebalan Buku serta memeriksa kartu anggota pemustaka. 2. Menerima dan Mengelola Persuratan baik surat keluar maupun surat masuk. 3. Memantau dan mengawasi sisi TV pada ruang sirkulasi. 4. Memantau dan mengawasi barang bawaan mahasiswa. 5. Menempelkan Label pada punggung buku, menstempel serta menyimpan buku pada jajaran rak sesuai kelas DDC. 6. Memeriksa Kelengkapan. 7. Persyaratan bebas Pustaka serta mengarahkan ke Komputer Aplikasi repositori untuk di upload datanya secara Mandiri. 8. Mencatat serta memberikan surat layanan bebas pustaka kepada pemustaka yang

			11. mematikan Ac dan lampu di seluruh Ruangan Perpustakaan saat jam pulang.	sudah ditangani Kepala UPT Perpustakaan. 9. Mematikan Ac dan lampu di seluruh Ruangan Perpustakaan saat jam pulang.
9	Rahmat Ansyari, M. Pd	Tenaga Teknis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Layanan Sirkulasi.</li> <li>2. Layanan bebas pustaka (Repository).</li> <li>3. Mengaktifkan semua Komputer Layanan Pengunjung sebelum memulai Pekerjaan.</li> <li>4. Penyelesaian fisik bahan Pustaka (Labeling dan Pemberian Barcode).</li> <li>5. Menghidupkan Ac dan Menyalakan lampu di seluruh Ruangan Perpustakaan saat masuk diruangan perpustakaan.</li> <li>6. Mematikan Ac dan lampu di seluruh Ruangan Perpustakaan saat jam pulang.</li> <li>7. Mengelola Konten Website dan media social kepustakawanan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melayanani Peminjaman dan Penegembalian Buku serta memeriksa kartu anggota pemustaka.</li> <li>2. Melakukan bimbingan mahasiswa mengupload tesis skripsi ke dalam aplikasi repository.</li> <li>3. Mengaktifkan semua Komputer Layanan Pengunjung sebelum memulai Pekerjaan.</li> <li>4. Menginput buku baru.</li> <li>5. Menghidupkan Ac dan Menyalakan lampu di seluruh Ruangan Perpustakaan saat masuk diruangan perpustakaan.</li> <li>6. Mematikan Ac dan lampu di seluruh Ruangan Perpustakaan saat jam pulang.</li> <li>7. Membantu Membuat atau mengolah konten website dari koleksi perpustakaan atau kegiatan yang diselenggarakan secara khusus yang di unggah pada media sosial atau website.</li> </ol>
10	Mohammad Hery, S. Pd	Tenaga Teknis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Layanan Sirkulasi.</li> <li>2. Layanan bebas pustaka (Repository).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melayanani Peminjaman dan Penegembalian Buku serta memeriksa kartu anggota pemustaka.</li> <li>2. Melakukan bimbingan mahasiswa</li> </ol>

			<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Mengaktifkan semua Komputer Layanan Pengunjung sebelum memulai Pekerjaan.</li> <li>4. Penyelesaian fisik bahan Pustaka (Labeling dan Pemberian Barcode).</li> <li>5. Menghidupkan Ac dan Menyalakan lampu di seluruh Ruangan Perpustakaan saat masuk diruangan perpustakaan.</li> <li>6. Mengelola Konten Website dan media social kepustakawanan.</li> <li>7.</li> </ol>	<p>mengupload tesis skripsi ke dalam aplikasi repository.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Mengaktifkan semua Komputer Layanan Pengunjung sebelum memulai Pekerjaan.</li> <li>4. Menginput buku baru.</li> <li>5. Menghidupkan Ac dan Menyalakan lampu di seluruh Ruangan Perpustakaan saat masuk diruangan perpustakaan.</li> <li>6. Mematikan Ac dan lampu di seluruh Ruangan Perpustakaan saat jam pulang.</li> <li>7. Membantu Membuat atau mengolah konten website dari koleksi perpustakaan atau kegiatan yang diselenggarakan secara khusus yang di unggah pada media sosial atau website.</li> </ol>
--	--	--	---	---

*Sumber : Data Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu*

## **B. Hasil dan Pembahasan**

### **1. Sistem Pembagian Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu**

Sistem pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pustakawan melaksanakan tugas sesuai dengan bidang keahlian dan tanggung jawabnya. Pembagian kerja ini meliputi berbagai aspek, seperti spesialisasi dan fokus, penegasan tugas, koordinasi tim, serta efisiensi operasional. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaannya, peneliti melakukan wawancara dengan kepala UPT Perpustakaan dan beberapa pustakawan.

#### **a. Spesialisasi dan Fokus**

Pembagian kerja berdasarkan spesialisasi dan fokus dilakukan agar setiap pustakawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidang keahlian mereka.

RF, menjelaskan:

“Ya ada kalau untuk itu, kita ini sudah ada job description masing-masing pegawai yang ada disini: Misalnya pustakawan ahli madya, ahli pertama, kemudian ahli muda, seperti ibu SP dan pak AB pustakawan ahli madya tugas-tugas mereka apa, kemudian pak RRM ahli muda tugasnya apa dan terakhir pak AY Pustakawan ahli pertama tugasnya apa. Jadi mereka bekerja mereka berdasarkan itu”.<sup>1</sup>

Hal ini juga didukung oleh pernyataan RRM, salah satu pustakawan UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu:

“Kalau dalam pembagian tugas secara keahlian: Misalnya dalam pengolahan bahan pustaka antara laki-laki dan perempuan tidak ada bedanya, kemudian dalam segi pelayanan juga seperti itu, kalau kaitanya di dalam arti unit perpustakaan khususnya UIN Datokarama Palu tidak ada bedanya, begitu juga dalam pengaturan bahan pustaka di rak dan sebagainya

---

<sup>1</sup> RF, Kepala UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025



itu semua sama tidak ada yang di bedakan. Dan tugas-tugas yang di berikan kepada Pustakawan sudah sesuai dengan keahliannya”.<sup>1</sup>

Namun, SP memberikan pandangan yang sedikit berbeda. Ia menyampaikan bahwa:

“Dan kalau hal itu mungkin masih standar. Karena apa ? karena tidak semua yang di tempatkan disini yang berlatarbelakang dari pendidikan Pustakawan, ada yang dari honorer yang di perbantukan dalam hal layanan, pegawai-pegawai honorer yang di rolling, itu tidak mempunyai kompetensi di bidang kepustakawanan atau mengikuti jenjang-jenjang pendidikan dan pelatihan”.<sup>2</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu dan beberapa Pustakawan, diketahui bahwa mereka memiliki pandangan yang beragam. Namun, secara umum dapat disimpulkan bahwa sistem pembagian tugas sudah dianggap optimal dan sesuai dengan *job description* masing-masing pustakawan, salah satu pustakawan menyampaikan bahwa masih terdapat tenaga honorer yang ditempatkan di perpustakaan tanpa latar belakang kepustakawanan. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dan pembinaan khusus agar tenaga honorer memiliki keterampilan dasar kepustakawanan, sehingga dapat mendukung layanan perpustakaan yang profesional dan memenuhi kebutuhan pengguna, khususnya mahasiswa.

#### b. Penegasan Tugas

Penegasan tugas dilakukan secara tertulis dan melalui arahan langsung dari kepala UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu. RF menyampaikan bahwa:

“Kalau kita berbicara dalam persoalan layanan, tentu kita juga memberikan sesuai dengan peran masing-masing Pustakawan maupun tenaga perpustakaan memberikan tanggung jawab Misalnya: bagian layanan dalam struktur ibu Zahra sebagai layanan jadi dia bertugas untuk melayani, kemudian bertanggung jawab digitalisasi perpustakaan ini ada dua pak Rasyid dan pak Ainul bertanggung jawab mengurus repositori kemudian INLISLite, kemudian pembagian tugas lagi ibu Supiani pengimputan buku,

<sup>1</sup> RRM, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN)Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

<sup>2</sup> SP, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN)Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

pak Abu Bakri bagian koleksi skripsi, karya ilmiah, dan jurnal lantai dua dialah yang mengatur semua dan bertanggung jawab berapa jumlahnya. Proses pembagian itu berdasarkan dalam struktur organisasi dan untuk menjalin hubungan kerja sama itu pak Andi Rizal misalnya ada kegiatan bimtek dan sebagainya itu pak Andi Rizal yang menghubungi pemateri dan bertanggung jawab”.<sup>3</sup>

Penegasan tugas ini juga didukung oleh dokumen resmi yang dapat diakses oleh pustakawan. AY menyatakan:

“Dijelaskan kemudian ada suratnya, bisa ditanyakan pada kepala perpustakaan mengenai dokumen tugas pokok Pustakawan atau tupoksi kerja tiap Pustakawan”.<sup>4</sup>

AR menambahkan bahwa:

“Iya, bahwa ada tertulis masing-masing tupoksi kerja misalnya: Andi rizal latar belakang Pendidikan perpustakaan maka di tempatkan di pengolahan dan juga ada di jelaskan bahwa ada tugas tambahan seperti: sekali-kali membantu pelayanan sekaligus membantu dalam hal aplikasi yang latar belakang Pendidikan perpustakaan. Itu penunjukan dari kepala perpustakaan”.<sup>5</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pembagian tugas di lingkungan UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu dilakukan berdasarkan struktur organisasi dan latar belakang pendidikan masing-masing pustakawan. Setiap Pustakawan memiliki tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang tertuang secara tertulis dalam dokumen resmi yang dapat dikonfirmasi kepada kepala perpustakaan. Misalnya, Ibu ZH bertanggung jawab dalam layanan karena posisinya di bagian layanan, sedangkan Pak RRM dan Pak AY mengelola digitalisasi dan repositori melalui sistem seperti INLISLite. Ibu SP menangani pengimputan buku, sementara Pak AB bertanggung jawab atas koleksi skripsi, karya ilmiah, dan jurnal yang berada di lantai dua. Adapun Pak AR yang berlatar belakang pendidikan

---

<sup>3</sup> RF, Kepala UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN)Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

<sup>4</sup> AY, Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

<sup>5</sup> AR, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN)Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 24 April 2025

perpustakaan ditempatkan di bagian pengolahan, sekaligus mengkoordinasi kegiatan kerja sama seperti bimbingan teknis (bimtek) dan bertugas menghubungi pemateri. Beberapa pustakawan juga menerima tugas tambahan, seperti membantu pada bagian layanan dan aplikasi perpustakaan, termasuk membantu pengguna dalam mengakses sistem informasi, sesuai penunjukan dari kepala perpustakaan.

### c. Koordinasi Tim

Koordinasi antar anggota tim di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu dilakukan secara rutin. RF menyampaikan:

“Proses koordinasi, kita ada rapat triwulan setiap tiga bulan melakukan preproses evaluasi untuk mengkordinir daripada tugas-tugas dan kinerja kita yang ada di perpustakaan ini. Baik dari dalam sistem pengelolaan buku, pengimputan, kemudian dalam sistem layanan, bagaimana proses peningkatan kinerja itu dan kita lakukan lagi koordinasi itu lewat rapat evaluasi. Termasuk proses kinerja di kampus dua, saya dalam satu minggu dua kali melakukan proses koordinasi kadang satu minggu satu kali untuk melakukan monitoring sekaligus melakukan koordinasi dengan petugas di kampus dua. Untuk tantangan itu sendiri mungkin selama ini belum ada yang signifikan, kalau kendala teknis mungkin ada kita dapatkan tapi tidak terlalu misalnya si A atau si B tidak pergi ke kampus dua karena kendala dengan sesuatu masalah tertentu tapi itu semua bisa terselesaikan dengan koordinasi melalui aplikasi WhatsApp Grup atau secara langsung”.<sup>6</sup>

Koordinasi juga dilakukan secara informal melalui Grup WhatsApp. RA, tenaga teknis, menyampaikan:

“Alhamdulillah selama saya di perpustakaan selalu berkoordinasi dengan teman-teman disini, supaya pekerjaan tidak ada terbengkalai, misalnya ada yang terbengkalai satu, kita koordinasi dengan tim apa yang harus kita lakukan agar pekerjaan mudah terselesaikan. Dan untuk kendala itu sendiri kalau untuk saya sendiri itu jarak tempu tugas pelayanan misalnya ke kampus dua.”<sup>7</sup>

AR yang bertugas di Kampus Dua juga menambahkan:

“Kebetulan kalau di perpustakaan kampus dua saya koordinator, jadi saya sampaikan kepada teman-teman misalnya kalau ada kendala kami ada WhastApp Grup bisa berkoordinasi dan juga biasanya saya undang semua

---

<sup>6</sup> RF, Kepala UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN)Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

<sup>7</sup> RA, Tenaga Teknis UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN)Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

teman-teman untuk rapat di perpustakaan untuk membahas kendala apa saja, begitupun kepala perpustakaan sampaikan kepada kami baik di Grup WhastApp ataupun setiap rapat.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa proses koordinasi di lingkungan UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu telah berjalan secara terstruktur dan sistematis. Koordinasi dilakukan melalui rapat evaluasi triwulan yang dilaksanakan setiap tiga bulan sekali, dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja serta meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan buku, penginputan data, dan layanan perpustakaan secara keseluruhan. Selain itu, koordinasi juga secara rutin dilaksanakan di Kampus Dua, dengan frekuensi satu hingga dua kali dalam seminggu. Kegiatan ini bertujuan untuk melakukan pemantauan langsung terhadap pelaksanaan tugas serta membangun komunikasi yang efektif dengan petugas yang berada di Perpustakaan kampus dua. Dalam mendukung kelancaran koordinasi, media komunikasi seperti Grup *WhatsApp* dimanfaatkan sebagai sarana penyampaian informasi dan diskusi, selain juga melalui pertemuan rapat internal yang melibatkan seluruh tim.

Selama pelaksanaan tugas, tidak ditemukan kendala yang bersifat signifikan. Namun demikian, jarak tempuh menuju kampus dua menjadi salah satu tantangan teknis yang dihadapi. Kendala tersebut dapat diatasi melalui kerja sama tim yang solid dan koordinasi yang intensif, sehingga tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab perpustakaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

#### d. Efisiensi operasional

Dalam hal efisiensi operasional, RF menyampaikan bahwa:

“Semua teman-teman berkontribusi jadi setiap proses evaluasi kita lakukan itu, misalkan dalam posisi rapat, bagaimana untuk memastikan proses kinerja misalkan perempuan, atau gender ibu apa

---

<sup>8</sup> AR, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 24 April 2025

kendala yang di hadapi dalam pelaksanaan teknis kegiatan yang ada di perpustakaan ini, dan begitupun laki-laki apa kendala yang di hadapi, dan soal perbedaan itu belum ada perbedaan antar perempuan dan laki-laki.<sup>9</sup>

Namun, beberapa pustakawan mengungkapkan bahwa efisiensi operasional masih menghadapi kendala. SP mengatakan:

“Kendala yang di hadapi dalam hal efisiensi oprasional kurangnya computer, karena tidak semua orang punya computer dan juga pengetahuan tidak semua di situ, serta sarana belum semua maksimal untuk menunjang pengetahuan”.

“Saran saya semua SDM disini bagaimana cara meningkatkan pengetahuan dan kontribusi dan mengikuti pembinaan-pembinaan yang ada untuk pengetahuan”.<sup>10</sup>

RRM juga menambahkan:

“Kendala yang dihadapi dalam efisiensi oprasional itu tenaga, kurangnya tenaga Pustakawan karena tenaga pengelola yang ada di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu itu berjumlah 10 orang tapi dibagi dua lagi, 5 di perpustakaan kampus satu dan 5 di perpustakaan kampus dua. Kemudian yang 5 itu dibagi dua lagi ada yang bertugas di lantai 2 dan ada yang di lantai 1, sehingga kurangnya tenaga pengelola perpustakaan”.

“Saran dari saya itu yang pertama adanya pelatihan dalam hal meningkatkan kompetensi untuk bagaimana kita bisa melayani para pemustaka dalam pendekatan digitalisasi baik buku elektrik, daftar hadir sistem elektrik, kemudian peminjaman sudah sesuai aplikasi secara digital sehingga semua yang ada perpustakaan tidak ada yang tidak tahu baik laki-laki maupun perempuan”.<sup>11</sup>

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa efisiensi operasional UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu terhambat oleh dua faktor utama: keterbatasan infrastruktur teknologi informasi (terutama kekurangan komputer dan keahlian digital staf) dan kekurangan sumber daya manusia. Kekurangan staf menyebabkan pembagian tugas yang tidak merata dan membebani Pustakawan. Untuk meningkatkan efisiensi, diperlukan peningkatan kompetensi staf melalui pelatihan penggunaan sistem digitalisasi perpustakaan dan

---

<sup>9</sup> RF, Kepala UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN)Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

<sup>10</sup> SP, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN)Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

<sup>11</sup> RRM, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN)Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

penambahan infrastruktur teknologi informasi. Hal ini akan memungkinkan optimalisasi layanan dan pemerataan beban kerja, sehingga tercipta layanan perpustakaan yang lebih efektif dan efisien.

## **2. Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Datokarama Palu**

Untuk memahami representasi kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan, peneliti menggunakan empat indikator utama, yaitu: marginalisasi, subordinasi, stereotipe, dan beban kerja. Keempat indikator ini dieksplorasi melalui wawancara dengan berbagai pustakawan serta kepala UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu.

### **a. Marginalisasi**

Marginalisasi terjadi ketika kelompok tertentu dikesampingkan dalam proses kerja. Namun, sebagian besar pustakawan menyatakan bahwa pembagian kerja di perpustakaan tidak membedakan berdasarkan gender. AR menyatakan:

“Tidak ada dikesampingkan, bahkan kepala perpustakaan itu memeberikan arahan siapa-siapa yang bisa di tunjuk untuk melakukan pengadaan, jadi di perpustakaan tidak ada perbedaan sama sekali apa lagi dalam pengambilan keputusan”.

“Dan masalah kelompok yang diabaikan itu sebenarnya tidak ada hanya saja dalam hal pembagian kerja, karena disini kan yang pustakawan itu hanya 6 orang yang memang latar belakang perpustakaan yang lain kan ada yang masih honor dan ada juga yang belum Pegawai Negeri Sipil (PNS), itu yang di kesampingkan karena persoalannya tentang disiplin ilmu perpustakaan misalnya dalam pembuatan katalog, klasifikasi, apalagi menggunakan aplikasi, karena latar belakang yang berbeda”.<sup>12</sup>

RRM juga menyampaikan bahwa:

“Tidak ada perbedaan antara gender dalam perpustakaan ini”.

---

<sup>12</sup> AR, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 24 April 2025

“Dan untuk kelompok yang terabaikan itu, saya rasa tidak, karena mungkin kurangnya saja SDM yang punya skil yang bisa kita manfaatin untuk dalam hal melayani mahasiswa untuk pengembangan kedepanya”.<sup>13</sup>

AY juga menambahkan:

“Sampai sekarang belum ada. Jadi begini, perpustakaan ini posturnya unit, yang ada hanya kepala saja tidak ada sekretaris, itu yang ada di SK dan struktur birokrasi. Misalnya kepala perpustakaan mengambil keputusan dengan sendirinya sah-sah saja walaupun kemudian ada rapat itu hal wajar, namun dikemudian hari ada yang tidak diakomodir dalam proses pengambilan keputusan itu hal yang wajar, karena struktur birokrasi yang memungkinkan untuk itu.”

“Dan kemudian ada kelompok yang merasa di marginalisasikan itu hal yang wajar dalam sebuah organisasi, tapi untuk di perpustakaan UIN Datokarama Palu saya pikir tidak terjadi yang seperti itu”.<sup>14</sup>

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu secara umum berjalan tanpa adanya diskriminasi atau pengabaian terhadap kelompok tertentu. Tidak terdapat perbedaan perlakuan berdasarkan gender, dan keputusan-keputusan strategis diambil oleh kepala perpustakaan sesuai dengan struktur birokrasi yang berlaku. Meskipun ada kesan bahwa beberapa pegawai kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, hal ini lebih disebabkan oleh keterbatasan struktur organisasi yang ada, bukan karena adanya niat untuk memarginalisasi pegawai tertentu. Selain itu, perbedaan latar belakang pendidikan dan keahlian, terutama dalam bidang kepustakawanan, menjadi faktor utama dalam pembagian tugas. Ini bukanlah bentuk pengabaian, melainkan upaya untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensi mereka.

Tantangan utama yang dihadapi oleh UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu adalah keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi teknis yang sesuai dengan kebutuhan pengelolaan perpustakaan modern. Oleh karena itu,

---

<sup>13</sup> SP, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

<sup>14</sup> AY, Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

penting untuk menyoroti kebijakan penguatan kompetensi bagi semua pegawai, terlepas dari latar belakang pendidikan mereka. Dengan demikian, partisipasi dan pemerataan tugas tidak akan bergantung pada status atau latar pendidikan, melainkan didasarkan pada kesetaraan kesempatan untuk belajar dan berkembang. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif.

#### b. Penomorduaan Subordinasi Gender

Subordinasi gender merujuk pada penempatan seseorang, khususnya perempuan, pada posisi yang dianggap kurang penting dalam struktur kerja. Namun, di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, peran dan tanggung jawab pustakawan dibagikan berdasarkan jabatan fungsional, bukan berdasarkan gender.

RF menjelaskan:

“Kalau berbicara tentang kesetaraan tugas dan tanggung jawab, di perpustakaan ini tidak ada, kita memeberikan peran anntara laki-laki dan perempuan berdasarkan porsi kelas jabatan yang dimiliki, misalnya pustakawan, tidak di lihat dari laki-laki atau perempuan karena ada ahli madya, ahli muda, ahli pertama dan yang lainnya. Berdasarkan proses job itulah mereka diberikan tugas jadi tidak ada perbedaan sama sekali untuk tugas karena kita ini pustakawan kan fungsional”.

“Persoalan pengembangan karir atau pengembangan jabatan, masing-masing pustakawan itu berdasarkan proses kinerja yang dilakukan itu diajukan setiap kenaikan pangkat, dan proses kenaikan jabatan itu dapat di lihat dari *job description*”.<sup>15</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu pembagian tugas dan tanggung jawab didasarkan pada jenjang jabatan fungsional, bukan berdasarkan jenis kelamin. Setiap pustakawan, baik laki-laki maupun perempuan, memperoleh tugas sesuai dengan kelas jabatan dan *job description* yang dimiliki. Selain itu, proses pengembangan karir dan kenaikan jabatan juga dilakukan secara objektif berdasarkan kinerja masing-masing pustakawan.

---

<sup>15</sup> RF, Kepala UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025



c. Pelabelan atau Penandaan (*stereotype*)

Stereotipe terjadi ketika tugas-tugas tertentu dilekatkan pada jenis kelamin tertentu tanpa mempertimbangkan kompetensi. Dalam wawancara, AR mengungkapkan bahwa pernah terjadi kasus pelabelan berdasarkan usia dan gender.

“Kalau masalah itu pernah terjadi, tapi sudah lama, waktu almarhumah ibu Azalia. Beliau sudah cukup berumur dan saat itu tinggal dua tahun lagi menjelang pensiun. Karena faktor usia dan juga beliau seorang perempuan, maka ditempatkan di bagian layanan saja, seperti menerima keluhan mahasiswa atau menangani pengambilan kartu perpustakaan. Beliau tidak lagi ditempatkan di bagian pengolahan karena pekerjaan di sana cukup berat, banyak debu, dan memerlukan tenaga lebih untuk klasifikasi buku. Apalagi jika harus mengangkat buku dari rak, tapi itu sudah lama. Sekarang, petugas perpustakaan sudah lebih muda-muda semua”.

“Dalam ketentuan posisi iya pasti ada, misalnya di bagian pengolahan harus ada laki-laki, kenapa? karena di pengolahan itu harus ada angkat buku kan tidak mungkin perempuan yang angkat buku kan berat, mungkin ada ada pengadaan buku banyak, itu harus membutuhkan laki-laki.”<sup>16</sup>

Namun, RRM memberikan pandangan yang berbeda:

“Kalau dari segi usia itu tidak ada”.

“Dalam ketentuan posisi tertentu tentang kesetaraan gender di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu pada dasarnya sama, baik terhadap kaum perempuan maupun terhadap kami kaum laki-laki tidak ada di bedakan dalam posisi tertentu”.<sup>17</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Pustakawan UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, ditemukan adanya perbedaan perspektif terkait isu kesetaraan gender dalam pembagian tugas kerja. Salah satu narasumber menyampaikan bahwa pada masa lalu pernah terjadi perlakuan berbeda terhadap pustakawan perempuan, khususnya yang sudah lanjut usia. Ia menuturkan bahwa almarhumah ibu AZ, yang saat itu mendekati masa pensiun, ditempatkan di bagian layanan saja karena faktor usia dan kondisi fisik. Pekerjaan di bagian pengolahan

---

<sup>16</sup> AR, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 24 April 2025

<sup>17</sup> RRM, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

dianggap terlalu berat karena melibatkan banyak debu dan aktivitas fisik seperti mengangkat buku. Namun, kondisi tersebut dikatakan sudah berlalu, dan saat ini petugas perpustakaan didominasi oleh tenaga-tenaga muda. Sementara itu, ada pula pernyataan dari salah satu narasumber yang menyebut bahwa dalam ketentuan posisi tertentu memang ada pertimbangan gender, seperti di bagian pengolahan buku yang membutuhkan tenaga laki-laki karena adanya kebutuhan untuk mengangkat buku dalam jumlah banyak, terutama saat pengadaan besar-besaran.

Namun demikian, RRM, selaku Pustakawan UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, menegaskan bahwa tidak ada perbedaan perlakuan berdasarkan gender dalam pembagian tugas. Ia menyatakan bahwa pada dasarnya posisi tertentu di perpustakaan bersifat setara bagi perempuan maupun laki-laki.

#### d. Beban Kerja

Beban kerja yang tidak seimbang dapat menjadi salah satu bentuk ketidakadilan gender. Dalam wawancara, terdapat dua pandangan yang berbeda mengenai hal ini. RRM menyampaikan bahwa tidak ada perbedaan beban kerja antara pustakawan laki-laki dan perempuan:

“Dalam pembagian beban kerja antara laki-laki dan perempuan itu tidak ada perbedaan semua itu sama, baik itu dalam pengaturan klasifikasi bahan pustaka maupun dalam pelayanan terhadap pemustaka di bidang sirkulasi dan pekerjaan-pekerjaan lainnya”.<sup>18</sup>

Namun, AR memberikan pandangan yang berbeda:

“Dalam pembagian beban kerja pasti ada perbedaan, misalnya perempuan itu tidak selamanya dibagian pengolahan karena itu mengangkat buku-buku, begitupun juga dalam mensejejerkan buku dibagian layanan. Perempuan juga di bagian pengolahan itu tidak lama, kemudian di rolling lagi sesuai tupoksi, begitu juga di layanan dan kalau laki-laki memang di forsirkan di bagian pengolahan apa lagi memang jurusan perpustakaan di samping mengeloah buku, aplikasi tapi juga mengangkat buku ”.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> RRM, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN)Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

<sup>19</sup> AR, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN)Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 24 April 2025

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat dua perspektif mengenai pembagian beban kerja antara laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan perpustakaan. Perspektif pertama berpendapat bahwa pembagian beban kerja bersifat setara, di mana semua tugas, baik dalam pengelolaan bahan pustaka maupun pelayanan pemustaka, dilakukan secara merata oleh laki-laki dan perempuan. Di sisi lain, perspektif kedua mengakui adanya perbedaan dalam pembagian tugas berdasarkan jenis kelamin. Dalam hal ini, perempuan tidak selalu ditempatkan di bagian pengolahan yang memerlukan penanganan buku secara fisik, dan sering kali mereka mengalami rotasi tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) mereka. Sementara itu, laki-laki lebih sering difokuskan pada bagian pengolahan yang membutuhkan kemampuan fisik, seperti mengangkat buku. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor fisik dan pembagian tugas yang disesuaikan dengan kemampuan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan dalam lingkungan kerja perpustakaan.

Pembagian kerja secara umum di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu merupakan proses pembagian tugas ke dalam unit-unit spesifik, yang memungkinkan setiap pustakawan dan tenaga teknis memiliki tanggung jawab yang jelas dalam mendukung operasional perpustakaan secara keseluruhan. Pembagian ini berfungsi untuk menciptakan efisiensi kerja serta memastikan bahwa setiap aspek layanan dan pengolahan bahan pustaka tertangani secara profesional.

Kepala UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, RF, menjelaskan bahwa pembagian kerja secara umum mencakup dua bagian utama, yaitu bagian layanan sirkulasi dan bagian pengolahan. Ia menyatakan:

“Pembagian kerja secara umum di perpustakaan ada beberapa diantaranya bagian layanan sirkulasi yang bertanggung jawab melayani pemustaka baik dalam proses pencarian bahan pustaka, peminjaman dan pengembalian bahan pustaka, pemantauan pengunjung terhadap tata tertip perpustakaan. Kemudian bagian pengolahan yang bertanggung jawab mengimput mulai

dari pengolahan, pelebelan dan penyusunan di rak sesuai kelas buku, baik buku sumbangan, hibah atau pembelian serta menguasai aplikasi”.<sup>20</sup>

RRM, salah satu pustakawan, juga membagi kerja pustakawan dalam dua bidang utama yaitu pelayanan pengunjung dan pengolahan bahan pustaka. Ia menyatakan:

“Pembagian kerja secara umum di perpustakaan ada dua yang pertama itu pengolahan bahan pustaka meliputi pelayanan pengunjung, sirkulasi (peminjaman dan pengembalian), penelusuran bahan pustaka, bagian loker. Kedua pengolahan, pengolahan adalah buku-buku atau bahan pustaka yang ada kaitannya dengan bahan pustaka itu dikelola oleh pengelola yang sudah mempunyai kompetensi, mana buku yang layak dipakai sesuai dengan bahan ajar yang dibutuhkan setiap fakultas di UIN Datokarama dan mana buku yang perlu di tambahkan”.<sup>21</sup>

Pendapat senada juga disampaikan oleh AR yang menyebutkan:

“Pembagian kerja secara umum di perpustakaan ada beberapa diantaranya pengolahan ada pengolahan skripsi, pengolahan buku dan pengolahan aplikasi”.<sup>22</sup>

Sementara itu, RA sebagai tenaga teknis menjelaskan lebih rinci tentang pelaksanaan tugas di bagian layanan pengguna:

“Pembagian kerja secara umum di perpustakaan ada beberapa diantaranya peminjaman dan pengembalian buku, bagi mahasiswa yang meminjam buku maksimal dua, dan jangka waktu maksimal tujuh hari adapun lewat dari itu sudah masuk denda jangka waktu kalau untuk pelayanan. Dan untuk pengimputan skripsi yang distor secara fisik, secara online mahasiswa di arahkan ke bagian pengolahan, kemudian bagi mahasiswa yang ingin masuk ke perpustakaan kami arahkan untuk mengisi daftar hadir yang telah disediakan dan kami juga menekankan mahasiswa tidak ada yang membawa makanan atau minuman ke dalam Perpustakaan”.<sup>23</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, Pustakawan, dan tenaga teknis di UPT Perpustakaan UIN

---

<sup>20</sup> RF, Kepala UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

<sup>21</sup> RRM, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

<sup>22</sup> AR, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 24 April 2025

<sup>23</sup> RA, Tenaga Teknis UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

Datokarama Palu, dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja di perpustakaan secara umum terbagi ke dalam dua bidang utama, yaitu bidang pelayanan pengguna dan bidang pengolahan bahan pustaka. Bidang pelayanan pengguna mencakup kegiatan yang berhubungan langsung dengan pengunjung perpustakaan seperti layanan peminjaman dan pengembalian buku, pengisian daftar hadir, penelusuran bahan pustaka, pengawasan barang bawaan melalui loker, serta penerapan peraturan seperti larangan membawa makanan dan minuman ke dalam ruang perpustakaan. Sementara itu, bidang pengolahan bahan pustaka mencakup pengolahan buku, skripsi, dan aplikasi perpustakaan, yang dilakukan oleh tenaga perpustakaan yang memiliki kompetensi. Kegiatan ini mencakup proses seleksi, klasifikasi, dan penyesuaian koleksi dengan kebutuhan akademik tiap fakultas di lingkungan UIN Datokarama. Pembagian kerja ini menunjukkan adanya sistem pengelolaan yang terstruktur untuk mendukung pelayanan dan pengembangan koleksi perpustakaan secara optimal.

Komposisi gender merupakan aspek penting dalam menganalisis representasi kesetaraan di lingkungan kerja, termasuk di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu. Komposisi ini tidak hanya menunjukkan jumlah tenaga pustakawan berdasarkan jenis kelamin, tetapi juga membuka ruang untuk memahami bagaimana distribusi tersebut berpengaruh terhadap pembagian kerja, peran, serta dinamika profesional di dalam institusi. RF, selaku kepala UPT Perpustakaan, menjelaskan jumlah dan penempatan pustakawan berdasarkan gender. Ia menyampaikan:

“Komposisi gender sekarang perempuan ada tiga hari ini sebelumnya ada tiga bagian layanan ibu ZH, lantai dua ibu MH dan ibu SP kemudian ada penambahan lagi ibu FH. Rata-rata gender ini di tempatkan di bidang layanan dan penginputan pengunjung, kalau untuk laki-laki posisinya sekarang enam karena kemarin tujuh tapi di tarik satu tinggal enam, jadi

total tenaga Pustakawan di perpustakaan ada sepuluh sekarang ini dengan kepala perpustakaan”.<sup>24</sup>

Pendapat lain disampaikan oleh RRM, salah satu pustakawan, yang menekankan bahwa penempatan kerja lebih banyak ditentukan oleh kompetensi daripada gender. Ia menyatakan:

“Komposisi gender di perpustakaan itu dilihat dari keahliannya misalnya perempuan sudah ahli madya sudah memiliki kompetensi yang di atas maka ia sudah bisa membagi ilmunya atau menjadi tutor pada mereka yang mungkin dibawah madya, walaupun dia laki-laki jika di lihat dari keseimbangan maka di lihat dari keahliannya”.<sup>25</sup>

Sementara itu, AR menyampaikan bahwa secara prinsipil tidak ada perbedaan gender dalam pembagian kerja, namun ada pertimbangan khusus yang menyangkut kondisi fisik. Ia menyatakan:

“Komposisi gender di perpustakaan itu tidak ada, semuanya sama. Hanya saja jika pembagian kerja itu perempuan tidak harus di pengolahan karena mengangkat buku takutnya jika masih mudah akan bermasalah pada kandungan, sebenarnya perbedaanya tidak terlalu signifikan meskipun nanti di tempatkan di pengolahan tapi tidak untuk mengangkat berat”.<sup>26</sup>

Pandangan senada disampaikan pula oleh SP yang menekankan kesetaraan secara umum di antara pustakawan laki-laki dan perempuan:

“Komposisi gender di perpustakaan ini menurut saya tidak ada perbedaan semua sama, karena kita diberikan tuntutan harus memberikan informasi kepada pemustaka. Mungkin ada tapi dari segi pemahaman saja kalau di luar dari itu saya rasa sama tanpa ada perbedaan sama sekali”.<sup>27</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala perpustakaan UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu dan beberapa Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, dapat disimpulkan bahwa komposisi gender

---

<sup>24</sup> RF, Kepala UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

<sup>25</sup> RRM, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

<sup>26</sup> AR, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 24 April 2025

<sup>27</sup> SP, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

di perpustakaan tersebut terdiri dari tiga pustakawan perempuan dan enam Pustakawan laki-laki, dengan satu orang kepala perpustakaan sehingga total berjumlah sepuluh orang karena ada penambahan satu orang perempuan. Tenaga perempuan umumnya ditempatkan pada bagian layanan dan penginputan pengunjung. Meskipun demikian, pembagian kerja di perpustakaan ini tidak semata-mata didasarkan pada gender, melainkan lebih kepada kompetensi dan keahlian masing-masing individu. Hal ini terlihat dari pernyataan RRM yang menekankan bahwa seseorang dengan keahlian lebih tinggi, terlepas dari jenis kelaminnya, dapat menjadi tutor bagi Pustakawan lain. Sementara itu, AR dan SP menambahkan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam menjalankan tugas, kecuali pada pekerjaan yang berkaitan dengan beban fisik, di mana perempuan biasanya tidak dibebani tugas berat untuk menjaga kesehatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu menerapkan prinsip kesetaraan gender dalam pembagian kerja, dengan mempertimbangkan faktor kemampuan dan kondisi fisik Pustakawan.

Kebijakan dan praktik dalam kesetaraan gender di lingkungan perpustakaan menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana lembaga menerapkan prinsip keadilan dalam pembagian peran dan tanggung jawab. Di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, pemahaman tentang kebijakan ini tidak selalu berbentuk dokumen formal, melainkan lebih banyak bersifat praktik dan pendekatan kepemimpinan dalam pelaksanaan kerja harian. Kepala UPT Perpustakaan, RF, menjelaskan bahwa tidak terdapat kebijakan tertulis atau khusus mengenai kesetaraan gender dalam pembagian kerja. Ia menyampaikan:

“Kebijakan praktik dalam kesetaraan gender dalam pembagian kerja tidak ada kebijakan karena semua berdasarkan kemampuan personal kemampuan secara psikologis di berikan tanggung jawab”.<sup>28</sup>

Senada dengan hal tersebut, RA yang merupakan tenaga teknis menyatakan bahwa dalam praktik keseharian, tidak terdapat perbedaan berdasarkan gender:

“Kebijakan atau praktik dalam kesetaraan gender di perpustakaan ini dalam hal pembagian kerja itu tidak ada semua sama”.<sup>29</sup>

Namun demikian, AR sebagai pustakawan menyampaikan bahwa kepala perpustakaan tetap memiliki peran penting dalam mendorong pembagian kerja yang adil dan inklusif, terutama dalam membuka ruang bagi perempuan untuk tidak hanya terfokus di layanan. Ia menjelaskan:

Untuk kebijakan dan praktik di perpustakaan ada dari kepala perpustakaan, ada dukungan bahwa selama ini jangan ada ketakutan lagi. Semua harus semua harus dikerjakan, dan perempuan tidak hanya di bagian layanan saja, tapi semuanya harus masuk dibagian-bagian misalnya pengolahan, pelayanan, klasifikasi dan INLISLite agar paham cara kerja Pustakawan yang sebenarnya”.<sup>30</sup>

Pendapat serupa diungkapkan oleh AB yang menekankan pentingnya peran kepala perpustakaan sebagai penentu arah kebijakan kerja:

“Kebijakan itu ada pada kepala perpustakaan sebagai leader, intinya kita sebagai bawahan atau Pustakawan kita menerima arahan atau kebijakan dari pimpinan, karena beliau yang bertanggung jawab dalam memberikan kebijakan-kebijakan”.<sup>31</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala UPT Perpustakaan UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu dan beberapa Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, dapat disimpulkan bahwa praktik kesetaraan gender dalam pembagian kerja belum diatur melalui kebijakan yang spesifik. RF

---

<sup>28</sup> RF, Kepala UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

<sup>29</sup> RA, Tenaga Teknis UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

<sup>30</sup> AR, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 24 April 2025

<sup>31</sup> AB, Tenaga Teknis UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025



selaku Kepala Perpustakaan menegaskan bahwa pembagian kerja dilakukan berdasarkan kemampuan personal dan psikologis masing-masing individu, tanpa membedakan jenis kelamin. Hal ini diperkuat oleh pernyataan RA, tenaga teknis perpustakaan, yang menyebut bahwa semua pegawai diperlakukan sama dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, AR, salah satu Pustakawan, menyatakan bahwa terdapat dorongan dari pimpinan agar perempuan tidak hanya bekerja di bagian layanan, tetapi juga dilibatkan dalam berbagai bagian teknis seperti pengolahan, klasifikasi, dan INLISLite, agar mereka memahami seluruh aspek kerja Pustakawan. Pernyataan ini senada dengan yang disampaikan AB, Pustakawan lainnya, yang menekankan bahwa arahan dan pembagian kerja disesuaikan dengan kebijakan yang ditentukan oleh Kepala Perpustakaan sebagai pemimpin. Dengan demikian, meskipun belum ada kebijakan formal mengenai kesetaraan gender, praktik di lapangan menunjukkan adanya upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu.

Untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam pembagian kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu RF selaku kepala Perpustakaan menyatakan :

“Melakukan pendekatan secara psikologis terhadap proses kineja mereka, yang saya lakukan melihat peran kemampuan antara laki-laki dan perempuan, rata-rata perempuan atau gender ini tingkat ketelitian dalam mengelola administrasi lebih tinggi daripada laki-laki. Jadi secara psikologis yang cocok mengelola pembukuan, peminjaman dan pengembalian itu perempuan ibarat *computer* perempuan itu software dan hardware itu laki-laki”.<sup>32</sup>

Kemudian RA selaku Pustakawan di UPT Perpustakaan mengatakan:

“Untuk meningkatkan kesetaraan gender di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu membangun komunikasi secara internal dan eksternal, kemudian kita selalu konsultasi apa saja yang harus kita selesaikan misalnya

---

<sup>32</sup> RF, Kepala UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

ada pekerjaan yang belum selesai kita langsung koordinasi apa kendalanya”.<sup>33</sup>

Selanjutnya AR selaku Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu mengatakan:

“Waktu saya masuk di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, saya sudah sampaikan kepada kepala UPT Perpustakaan minimal harus ada ikut namanya pelatihan, dalam hal peningkatan SDM. Dari perpustakaan pusat itu ada namanya pelatihan-pelatihan, saran saya harus ada ikut setiap ada pelatihan, baik di perpustakaan daerah maupun pelatihan di Jakarta, untuk meningkatkan kesetaraan gender, supaya semua harus sama tidak ada sekat apapun”.<sup>34</sup>

Hal serupa dikatakan RRM selaku Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu:

“Adanya pelatihan dalam hal ini meningkatkan kompetensi untuk pengetahuan, misalnya ada pelatihan di makasar atau di Jakarta maka harus ikut untuk menambah kompetensi dan menjadi tutor bagi yang lain”.<sup>35</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala UPT Perpustakaan dan para Pustakawan, dapat disimpulkan bahwa UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu memiliki perhatian yang cukup besar terhadap upaya peningkatan kesetaraan gender dan kualitas sumber daya manusia. Pendekatan dilakukan baik secara psikologis maupun struktural. Dari sisi psikologis, kepala perpustakaan menilai bahwa perempuan memiliki keunggulan dalam hal ketelitian dan kecermatan administrasi, sehingga lebih sesuai untuk mengelola pembukuan, peminjaman, dan pengembalian. Di sisi lain, para Pustakawan menekankan pentingnya komunikasi internal dan eksternal yang efektif, serta koordinasi yang intensif untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan. Selain itu, mereka juga menyoroti urgensi peningkatan kompetensi melalui pelatihan, baik di tingkat daerah maupun nasional.

---

<sup>33</sup> RA, Tenaga Teknis UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

<sup>34</sup> AR, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 24 April 2025

<sup>35</sup> RRM, Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri UIN Datokarama Palu “Wawancara”, pada tanggal 20 Februari 2025

Pelatihan tersebut dianggap sebagai langkah strategis untuk mendorong kesetaraan gender, meningkatkan profesionalisme, dan memperkuat peran Pustakawan sebagai agen perubahan di lingkungan kerja mereka. Dengan demikian, kolaborasi antara pelatihan, komunikasi, dan pembagian peran berdasarkan keahlian menjadi kunci dalam membangun lingkungan kerja yang setara dan produktif di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu.

### ***C. Pembahasan***

#### **1. Sistem Pembagian Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu**

##### **a. Spesialisasi dan Fokus**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pembagian kerja di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu telah dilakukan berdasarkan spesialisasi Pustakawan fungsional, dengan penugasan yang mengacu pada jenjang jabatan dan keahlian masing-masing. Sesuai dengan apa yang dikatakan informan, pembagian kerja ini mencakup spesialisasi dalam layanan referensi, layanan digital, pengolahan koleksi, dan administrasi perpustakaan. Setiap pustakawan memiliki tugas pokok dan fungsi yang jelas, sebagaimana ditegaskan oleh Kepala UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu bahwa *job description* sudah tersedia secara tertulis untuk tiap pustakawan.

Namun demikian, spesialisasi tersebut belum sepenuhnya merata. Beberapa pustakawan, terutama yang berstatus honorer, yang ditempatkan di beberapa bagian layanan belum seluruhnya memiliki latar belakang pendidikan ilmu perpustakaan. Seperti disampaikan oleh SP, sebagian honorer yang diperbantukan di layanan perpustakaan tidak memiliki kompetensi kepustakawanan dan belum mengikuti pelatihan atau jenjang pendidikan terkait. Penempatan mereka dalam tugas-tugas tertentu lebih bersifat rotasi (*rolling*) berdasarkan kebutuhan operasional, bukan

karena keahlian profesional yang dimiliki. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun secara struktural pembagian kerja sudah mengacu pada prinsip spesialisasi bagi pustakawan fungsional, implementasinya belum merata terutama bagi tenaga honorer.

Secara konstitusional, UUD 1945 Pasal 27 ayat (1) menegaskan bahwa “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”. Hal ini mencakup hak atas kesempatan kerja yang adil dan setara berdasarkan kemampuan, bukan status atau latar belakang pendidikan.<sup>36</sup>

UU No. 1 Tahun 2017 dan PPPA No. 6 Tahun 2023 mengatur bahwa pembagian kerja harus berbasis kompetensi, minat, dan potensi, serta bebas dari diskriminasi gender.<sup>37</sup> Maka, penyusunan peta kompetensi pustakawan akan memastikan setiap orang ditempatkan pada posisi yang sesuai kemampuan, bukan sekadar mengisi kekosongan. Inpres No. 4 Tahun 2025 juga menegaskan pentingnya kesetaraan beban kerja dan perubahan paradigma masyarakat agar tidak ada pembatasan berbasis gender atau status kepegawaian.<sup>38</sup>

Observasi juga memperkuat bahwa dalam kondisi tertentu, pustakawan harus menangani lebih dari satu bidang kerja yang kurang relevan dengan spesialisasinya. Misalnya, pustakawan bidang referensi kadang ikut membantu

---

<sup>36</sup> Republik Indonesia, “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 1”, Jakarta, 1945, [https://bphn.go.id/data/documents/uud\\_1945.pdf](https://bphn.go.id/data/documents/uud_1945.pdf), 13 Agustus 2025.

<sup>37</sup> Republik Indonesia, “Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pengesahan Perjanjian antara Republik Indonesia dan Republik Singapura tentang Kerja Sama di Bidang Pertahanan”, Jakarta, 2017, <https://peraturan.bpk.go.id/Download/570/UU%20Nomor%201%20Tahun%202017.pdf>, 13 Agustus 2025.

<sup>38</sup> Republik Indonesia, “Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2025 tentang Percepatan Pengarusutamaan Gender dan Kesetaraan Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah”, Jakarta, 2025, <https://peraturan.bpk.go.id/Download/375640/Inpres%20Nomor%204%20Tahun%202025.pdf>, 13 Agustus 2025.

pengolahan koleksi karena keterbatasan personel. Meskipun fleksibilitas ini menjadi kekuatan dalam organisasi kecil, namun dalam jangka panjang berisiko pada melemahnya fokus kerja dan kedalaman spesialisasi masing-masing staf.

Menurut Henri Fayol, spesialisasi adalah prinsip dasar manajemen yang memungkinkan pegawai bekerja lebih efisien, cepat, dan profesional karena berfokus pada satu bidang tertentu. Tanpa adanya spesialisasi yang jelas, maka efektivitas kerja sulit tercapai, dan kualitas layanan akan cenderung fluktuatif.<sup>39</sup>

Penelitian Arum Magfiroh di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta juga menekankan pentingnya spesialisasi berbasis kompetensi dalam pembagian kerja pustakawan, yang mencegah penempatan yang bersifat serampangan atau sekadar mengisi kekosongan.<sup>40</sup> Temuan serupa juga dijelaskan dalam penelitian Eny Putriyani bahwa kekurangan spesialisasi dapat menyebabkan munculnya beban kerja ganda, serta ketidakjelasan peran.<sup>41</sup>

Implikasi dari lemahnya pelaksanaan spesialisasi adalah menurunnya efisiensi kerja pustakawan dan terhambatnya pengembangan profesional di bidang tertentu. Untuk menutup kesenjangan ini, UPT Perpustakaan UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu perlu menyusun peta kompetensi pustakawan dan mengaitkannya langsung dengan penempatan kerja. Selain itu, perlu ditetapkan sistem orientasi dan pelatihan dasar yang sesuai dengan bidang kerja spesifik pustakawan. Penempatan kerja sebaiknya tidak hanya berdasarkan kebutuhan jangka pendek, tetapi juga visi jangka panjang terhadap pengembangan kualitas

---

<sup>39</sup> Hendry Fayol, *"Buku pengantar manajemen konsep dan pendekatan teoritis"*,

<sup>40</sup> Arum Magfiroh, *"Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga"*, Jurusan Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2020.

<sup>41</sup> Eny Putriyani, *"Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pegawai di Taman Kanak-Kanak"*, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sebelas Maret, 2011

SDM. Untuk meningkatkan kompetensi SDM, khususnya bagi tenaga honorer yang tidak memiliki latar pendidikan ilmu perpustakaan, UPT Perpustakaan UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu perlu mengembangkan program pelatihan yang lebih inklusif dan terarah, mencakup pelatihan dasar tentang prinsip-prinsip perpustakaan, manajemen informasi, serta keterampilan teknologi informasi yang relevan. Selain itu, mentor dari pustakawan berpengalaman dapat dilibatkan untuk memberikan bimbingan dan dukungan, sehingga tenaga honorer dapat lebih cepat beradaptasi dan berkontribusi secara efektif. Dengan demikian, perpustakaan dapat memaksimalkan potensi masing-masing pustakawan dan meningkatkan kualitas layanan kepada pemustaka.

#### b. Penegasan Tugas

Hasil penelitian, diketahui bahwa UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu telah memiliki struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan yang secara umum membagi peran pustakawan ke dalam bidang-bidang tertentu seperti layanan sirkulasi, referensi, pengadaan dan pengolahan bahan pustaka, serta pengelolaan jurnal ilmiah. Setiap pustakawan memiliki tanggung jawab utama yang tercantum dalam dokumen internal, dan hal ini dikonfirmasi melalui wawancara dengan Kepala UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu dan beberapa koordinator layanan.

Namun, dalam pelaksanaan sehari-hari, batasan tugas tersebut tidak selalu dijalankan dengan konsisten. Salah satu koordinator menyebutkan bahwa dalam situasi tertentu, stafnya harus menangani tugas di luar bidangnya karena kebutuhan mendesak. Observasi peneliti mendukung pernyataan tersebut. Dalam beberapa hari pengamatan langsung, tampak bahwa pustakawan di bidang referensi sesekali membantu bagian sirkulasi saat kunjungan pemustaka meningkat. Sementara itu, tidak ada dokumentasi yang menunjukkan peran pengganti formal jika ada

pustakawan yang cuti atau tidak hadir. Hal ini memperlihatkan bahwa sistem penegasan tugas belum sepenuhnya diterapkan secara disiplin dalam operasional harian.

Menurut Henri Fayol, penegasan tugas adalah bagian dari prinsip *division of work* yang memastikan tanggung jawab jelas. Tanpa kejelasan ini, organisasi akan mengalami disorganisasi.<sup>42</sup> UU No. 1 Tahun 2017 memperkuat prinsip tersebut dengan mewajibkan pemberian hak dan tanggung jawab yang setara, sedangkan PPPA No. 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa pembagian tugas harus sesuai kompetensi untuk mencegah beban kerja berlebih pada satu pihak.<sup>43</sup>

Sebagai negara hukum, UUD 1945 Pasal 27 ayat (1) menjamin kesetaraan perlakuan dalam pekerjaan, sehingga setiap pustakawan berhak atas pembagian tugas yang adil dan terukur.<sup>44</sup> Inpres No. 4 Tahun 2025 juga menekankan distribusi beban kerja yang proporsional antar gender untuk menjaga keseimbangan operasional.<sup>45</sup>

Penelitian Eny Putriyani (2020) juga menunjukkan bahwa ketidakjelasan penegasan tugas dalam sistem pembagian kerja menyebabkan rasa tidak adil dan beban kerja berlebih pada pegawai tertentu.<sup>46</sup> Temuan tersebut senada dengan

---

<sup>42</sup> Hendry Fayol, "*Buku pengantar manajemen konsep dan pendekatan teoritis*",

<sup>43</sup> Republik Indonesia, "Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pengesahan Perjanjian antara Republik Indonesia dan Republik Singapura tentang Kerja Sama di Bidang Pertahanan", Jakarta, 2017, <https://peraturan.bpk.go.id/Download/570/UU%20Nomor%201%20Tahun%202017.pdf>. 13 Agustus 2025.

<sup>44</sup> Republik Indonesia, "Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 1", Jakarta, 1945, [https://bphn.go.id/data/documents/uud\\_1945.pdf](https://bphn.go.id/data/documents/uud_1945.pdf). 13 Agustus 2025.

<sup>45</sup> Republik Indonesia, "Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2025 tentang Percepatan Pengarusutamaan Gender dan Kesetaraan Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah", Jakarta, 2025, <https://peraturan.bpk.go.id/Download/375640/Inpres%20Nomor%204%20Tahun%202025.pdf>. 13 Agustus 2025.

<sup>46</sup> Eny Putriyani, "*Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pegawai di Taman Kanak-Kanak*", Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sebelas Maret, 2011

kondisi di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, di mana penegasan tugas secara administratif telah disusun, tetapi pelaksanaannya masih belum berjalan optimal di tingkat operasional harian.

Implikasi dari lemahnya penegasan tugas adalah munculnya kebingungan peran, inefisiensi kerja, serta potensi konflik internal akibat ketimpangan beban tugas. Untuk menanggulangi hal ini, perpustakaan perlu melakukan sosialisasi rutin mengenai uraian tugas masing-masing pustakawan, termasuk kepada tenaga honorer. Selain itu, penting untuk membuat mekanisme kerja yang fleksibel namun berbasis SOP, sehingga jika terjadi rotasi atau alih tugas sementara, semua pihak memahami alur kerja yang berlaku. Penetapan sistem "*job desk monitoring*" setiap semester dapat menjadi langkah efektif untuk memastikan bahwa tugas tidak hanya dibagi, tetapi juga dipahami dan dijalankan dengan tepat oleh setiap pustakawan.

#### c. Koordinasi Tim

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, sistem koordinasi antar-pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu telah berjalan dalam bentuk informal maupun melalui jalur struktural. Kepala UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu menyampaikan bahwa setiap bidang memiliki koordinator yang bertugas menyampaikan arahan, membagi pekerjaan, serta menjadi penghubung antara staf dan pimpinan. Selain itu, dilakukan rapat koordinasi secara berkala, meskipun tidak rutin setiap minggu.

Salah satu koordinator bidang layanan menyebut bahwa koordinasi lebih sering dilakukan secara spontan dan langsung di tempat kerja tanpa pertemuan formal, kecuali saat ada agenda besar seperti akreditasi atau audit. Beberapa pustakawan menyatakan bahwa komunikasi antarunit berjalan baik karena ruang kerja yang berdekatan memudahkan interaksi, namun mereka juga mengakui bahwa



terkadang terjadi kendala jarak tempuh namun masih bisa diatasi. Observasi peneliti memperlihatkan bahwa pada jam sibuk, komunikasi antar-pustakawan berjalan secara spontan. Misalnya, ketika pustakawan di bagian sirkulasi menghadapi antrean panjang atau bagian sirkulasi belum ada, maka pustakawan lain yang menghadapi pemustaka tanpa melalui mekanisme resmi. Hal ini mencerminkan kekompakan kerja tim, tetapi juga menunjukkan belum optimalnya sistem koordinasi formal dalam pembagian tugas harian.

Henri Fayol menegaskan koordinasi adalah fungsi manajerial yang menyatukan aktivitas individu menuju tujuan organisasi.<sup>47</sup> PPPA No. 1 Tahun 2011 menekankan pentingnya koordinasi yang inklusif tanpa bias gender, sedangkan PPPA No. 6 Tahun 2023 menggarisbawahi pemanfaatan keterampilan semua anggota tim secara setara.<sup>48</sup>

Secara hukum, UUD 1945 Pasal 27 ayat (1) menjamin persamaan hak dan kewajiban, termasuk dalam proses koordinasi kerja.<sup>49</sup> Inpres No. 4 Tahun 2025 menambahkan bahwa koordinasi tim harus memastikan pembagian peran yang adil untuk menghindari dominasi satu gender dalam bidang tertentu.<sup>50</sup>

Penelitian Arum Magfiroh juga menemukan bahwa keberhasilan pembagian kerja di perpustakaan sangat bergantung pada koordinasi tim yang tidak hanya terfokus pada pemimpin formal, tetapi juga pada hubungan antarstaf yang

---

<sup>47</sup> Hendry Fayol, *"Buku pengantar manajemen konsep dan pendekatan teoritis"*,

<sup>48</sup> Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, "Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2011 tentang Strategi Nasional Sosial Budaya untuk Mewujudkan Kesetaraan Gender", Jakarta, 2011, <https://jdih.kemenpppa.go.id/dokumen-hukum/produk-hukum/peraturan-menteri-nomor-1-tahun-2011>, 13 Agustus 2025.

<sup>49</sup> Republik Indonesia, "Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 1", Jakarta, 1945, [https://bphn.go.id/data/documents/uud\\_1945.pdf](https://bphn.go.id/data/documents/uud_1945.pdf), 13 Agustus 2025.

<sup>50</sup> Republik Indonesia, "Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2025 tentang Percepatan Pengarusutamaan Gender dan Kesetaraan Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah", Jakarta, 2025, <https://peraturan.bpk.go.id/Download/375640/Inpres%20Nomor%204%20Tahun%202025.pdf>, 13 Agustus 2025.

harmonis. Di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, tim layanan terbiasa melakukan rotasi kerja berdasarkan kesepakatan tim yang sebelumnya dikoordinasikan secara formal, yang menunjukkan adanya fleksibilitas dalam kerangka yang terstruktur.<sup>51</sup>

Implikasi dari sistem koordinasi yang telah berjalan baik secara informal menunjukkan kekompakan tim pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu. Untuk meningkatkan efektivitas kerja dan akuntabilitas, perlu diperkuat sistem koordinasi formal melalui rapat rutin lintas bidang dan pencatatan hasil koordinasi. Langkah ini dapat mendukung pembagian tugas yang lebih terstruktur, memperjelas alur kerja, serta memperkuat kepemimpinan koordinator dalam mengelola tim secara profesional dan berkesinambungan.

#### e. Efisiensi Operasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efisiensi operasional di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu telah berjalan secara fungsional, meskipun masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya. Kepala UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu menyatakan bahwa sistem kerja telah dirancang agar setiap pustakawan menjalankan perannya sesuai bidang masing-masing guna menghindari tumpang tindih dan pemborosan waktu kerja. Namun, dalam wawancara dengan salah satu pustakawan senior, diakui bahwa distribusi beban kerja belum sepenuhnya merata, terutama pada hari-hari dengan intensitas kunjungan tinggi.

Menurut UU No. 1 Tahun 2017 dan PPPA No. 6 Tahun 2023, efisiensi harus diiringi dengan keadilan distribusi kerja.<sup>52</sup> Inpres No. 4 Tahun 2025 menekankan

---

<sup>51</sup> Arum Magfiroh, *“Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga”*, Jurusan Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2020.

<sup>52</sup> Republik Indonesia, “Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pengesahan Perjanjian antara Republik Indonesia dan Republik Singapura tentang Kerja Sama di Bidang Pertahanan”, Jakarta, 2017, <https://peraturan.bpk.go.id/Download/570/UU%20Nomor%201%20>

pentingnya kesetaraan beban kerja dalam menjaga produktivitas dan mencegah beban berlebih pada satu pihak.<sup>53</sup> Prinsip UUD 1945 Pasal 27 ayat (1) menjadi dasar bahwa setiap pustakawan berhak mendapatkan kondisi kerja yang adil dan setara.<sup>54</sup>

Berdasarkan observasi, efisiensi layanan seperti peminjaman buku, referensi, dan pencatatan data berjalan baik pada jam normal. Namun, saat terjadi peningkatan jumlah pengunjung atau gangguan sistem, efisiensi menurun karena tidak adanya mekanisme distribusi beban kerja cadangan. Peneliti juga mencatat bahwa belum ada sistem evaluasi efisiensi berbasis data misalnya rekap jam kerja efektif atau pemetaan beban per Pustakawan yang dapat menjadi alat ukur untuk perbaikan ke depan.

Dalam teori manajemen Henri Fayol, efisiensi operasional sangat berkaitan dengan pembagian kerja yang tepat, koordinasi yang baik, dan pengawasan yang terstruktur. Ketika tugas dibagi secara adil dan sesuai keahlian, serta sistem kerja berjalan tanpa hambatan administratif atau teknis, maka efisiensi tinggi akan tercapai.<sup>55</sup> Stoner menambahkan bahwa efisiensi juga dapat dilihat dari kemampuan organisasi dalam meminimalkan pemborosan waktu, tenaga, dan sumber daya, sekaligus memaksimalkan hasil kerja.<sup>56</sup> Penelitian Miftakhul Jannah dalam konteks organisasi pustakawan di lingkungan kerja fiksi menunjukkan bahwa efisiensi dapat terganggu oleh beban kerja yang tidak proporsional atau dominasi satu peran oleh

---

Tahun%202017.pdf, 13 Agustus 2025.

<sup>53</sup> Republik Indonesia, “Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2025 tentang Percepatan Pengarusutamaan Gender dan Kesetaraan Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah”, Jakarta, 2025, <https://peraturan.bpk.go.id/Download/375640/Inpres%20Nomor%204%20Tahun%202025.pdf>, 13 Agustus 2025.

<sup>54</sup> Republik Indonesia, “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 1”, Jakarta, 1945, [https://bphn.go.id/data/documents/uud\\_1945.pdf](https://bphn.go.id/data/documents/uud_1945.pdf), 13 Agustus 2025.

<sup>55</sup> Hendry Fayol, “*Buku pengantar manajemen konsep dan pendekatan teoritis*”,

<sup>56</sup> Mira Rohmatillah, “*Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pembagian Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tabungan Asuransi Pensiun (Pt. Taspen) Persero Kcu Bandung*”, Jurusan Manajemen Universitas Pasundan Bandung, 2020.

satu gender.<sup>57</sup> Sementara itu, studi Eny Putriyani menekankan pentingnya transparansi dalam distribusi tugas sebagai upaya menjaga efisiensi dan keadilan kerja.<sup>58</sup>

Implikasi dari efisiensi operasional yang belum optimal adalah terganggunya kelancaran layanan kepada pemustaka dan munculnya kelelahan kerja yang tidak terdeteksi secara sistemik. Untuk meningkatkan efisiensi, UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu perlu menerapkan sistem monitoring harian dan mingguan yang mencatat distribusi tugas, waktu penyelesaian pekerjaan, serta output per pustakawan. Disarankan pula agar dilakukan evaluasi kinerja berbasis data misalnya dengan alat ukur produktivitas sederhana dan menyusun SOP kontingensi saat terjadi lonjakan kerja atau gangguan teknis. Selain itu, alur kerja honorer perlu didefinisikan secara lebih jelas agar tenaga mereka dapat dioptimalkan dalam kerangka sistem kerja yang efisien dan terukur.

## **2. Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu**

### **a. Proses Marginalisasi**

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, representasi kesetaraan gender di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu belum sepenuhnya tercapai. Meskipun secara kuantitatif jumlah pustakawan laki-laki dan perempuan hampir seimbang, pustakawan perempuan lebih banyak ditempatkan di bagian pelayanan, sedangkan laki-laki mendominasi bidang teknologi informasi, digitalisasi, dan pengolahan data.

---

<sup>57</sup> Miftakhul Jannah, *“Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembentukan Citra Pustakawan Perempuan pada Film Toshokan Senso (LibraryWars)”*, Jurusan Ilmu Informasi dan Perpustakaan, Universitas Airlangga, 2017

<sup>58</sup> Eny Putriyani, *“Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pegawai di Taman Kanak-Kanak”*, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sebelas Maret, 2011.

PPPA No. 1 Tahun 2011 menegaskan pengarusutamaan gender untuk mencegah marginalisasi, sedangkan UU No. 1 Tahun 2017 menekankan keadilan gender dalam akses kerja.<sup>59</sup> UUD 1945 Pasal 27 ayat (1) menjamin kesetaraan kedudukan dalam pekerjaan.<sup>60</sup> Inpres No. 4 Tahun 2025 mengharuskan pembagian kerja mempertimbangkan kompetensi dan minat, bukan gender.<sup>61</sup>

Ini memperlihatkan bahwa pembagian kerja belum sepenuhnya netral gender dan masih dipengaruhi oleh konstruksi sosial yang menempatkan perempuan dalam ranah “lembut” dan laki-laki pada ranah “kuat dan teknis”. Penelitian ini memperkuat temuan Eny Putriyani (2021) bahwa aktivitas produksi masih didominasi oleh perempuan, sedangkan pengambilan keputusan dan aktivitas teknis lebih banyak dikuasai laki-laki.<sup>62</sup> Sementara hasil Arum Magfiroh juga menunjukkan pola serupa, namun di UIN Sunan Kalijaga pendekatan yang dilakukan adalah berbasis kompetensi, yang mendorong kesetaraan lebih merata.<sup>63</sup>

Dalam pandangan Mansour Fakih, marginalisasi adalah bentuk ketidakadilan gender yang menempatkan perempuan pada posisi pinggiran dalam

---

<sup>59</sup> Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, “Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2011 tentang Strategi Nasional Sosial Budaya untuk Mewujudkan Kesetaraan Gender”, Jakarta, 2011, <https://jdih.kemenpppa.go.id/dokumen-hukum/produk-hukum/peraturan-menteri-nomor-1-tahun-2011>, 13 Agustus 2025.

<sup>60</sup> Republik Indonesia, “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 1”, Jakarta, 1945, [https://bphn.go.id/data/documents/uud\\_1945.pdf](https://bphn.go.id/data/documents/uud_1945.pdf), 13 Agustus 2025.

<sup>61</sup> Republik Indonesia, “Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2025 tentang Percepatan Pengarusutamaan Gender dan Kesetaraan Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah”, Jakarta, 2025, <https://peraturan.bpk.go.id/Download/375640/Inpres%20Nomor%204%20Tahun%202025.pdf>, 13 Agustus 2025.

<sup>62</sup> Eny Putriyani, “*Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pegawai di Taman Kanak-Kanak*”, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sebelas Maret, 2011.

<sup>63</sup> Arum Magfiroh, “*Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*”, Jurusan Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2020.

sistem sosial, ekonomi, atau institusi kerja.<sup>64</sup> Marginalisasi dapat terjadi melalui kebijakan tak tertulis atau kebiasaan organisasi yang meminggirkan akses perempuan terhadap sumber daya strategis, pelatihan teknis, maupun promosi jabatan. Hal ini diperkuat oleh temuan Arum Magfiroh di UIN Sunan Kalijaga, yang menunjukkan bahwa meskipun jumlah pustakawan perempuan lebih banyak, mereka tetap mendominasi bidang layanan sementara laki-laki mengambil peran di bidang teknologi dan manajerial.<sup>65</sup>

Implikasinya, perpustakaan berisiko kehilangan potensi SDM dari kalangan pustakawan perempuan yang sesungguhnya memiliki kompetensi di bidang lain namun tidak diberikan akses yang setara. Untuk menutup kesenjangan ini, UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu perlu melakukan pemetaan ulang kompetensi seluruh pustakawan secara objektif, terlepas dari jenis kelamin. Selain itu, perlu dibentuk sistem rotasi dan pelatihan lintas bidang untuk membuka ruang mobilitas bagi semua pustakawan secara setara. Kebijakan internal juga harus menyertakan prinsip kesetaraan gender dalam proses perekrutan, pelatihan, dan promosi agar tidak terjadi marginalisasi struktural maupun kultural.

#### b. Subordinasi Gender

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik subordinasi gender masih tersirat dalam sistem kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu. Meski tidak dinyatakan secara eksplisit dalam struktur organisasi atau kebijakan tertulis, terdapat kecenderungan bahwa keputusan-keputusan penting dan posisi strategis lebih sering dipercayakan kepada pustakawan laki-laki. Kepala UPT

---

<sup>64</sup> Mansour Fakih, *"Analisis Gender & Transformasi Sosial"*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004.

<sup>65</sup> Arum Magfiroh, *"Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga"*, Jurusan Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2020.

Perpustakaan UIN Datokarama Palu, koordinator TI, dan beberapa peran manajerial lainnya dipegang oleh laki-laki, sementara mayoritas pustakawan perempuan berada di posisi pelaksana.

UUD 1945 Pasal 27 ayat (1) menegaskan kesamaan kedudukan setiap warga negara, termasuk dalam jabatan.<sup>66</sup> PPPA No. 1 Tahun 2011 dan UU No. 1 Tahun 2017 mengatur kesetaraan peran dan akses terhadap posisi strategis.<sup>67</sup> Inpres No. 4 Tahun 2025 mendorong pemerataan beban dan kesempatan di semua tingkatan organisasi.<sup>68</sup>

Menurut Mansour Fakih, subordinasi gender adalah penempatan perempuan dalam posisi yang dianggap kurang penting, kurang strategis, atau lebih rendah dalam hirarki sosial dan kerja, baik secara simbolik maupun nyata. Fakih menekankan bahwa subordinasi bukan hanya soal struktur, tetapi juga tentang bagaimana perempuan tidak dianggap sebagai pengambil keputusan atau pemilik wewenang yang setara.<sup>69</sup> Simone de Beauvoir menggambarkan kondisi ini sebagai bentuk “*The Second Sex*”, yakni perempuan diposisikan sebagai “yang lain” dalam sistem sosial yang patriarkal.<sup>70</sup>

---

<sup>66</sup> Republik Indonesia, “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 1”, Jakarta, 1945, [https://bphn.go.id/data/documents/uud\\_1945.pdf](https://bphn.go.id/data/documents/uud_1945.pdf). 13 Agustus 2025.

<sup>67</sup> Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, “Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2011 tentang Strategi Nasional Sosial Budaya untuk Mewujudkan Kesetaraan Gender”, Jakarta, 2011, <https://jdih.kemenpppa.go.id/dokumen-hukum/produk-hukum/peraturan-menteri-nomor-1-tahun-2011>, 13 Agustus 2025.

<sup>68</sup> Republik Indonesia, “Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2025 tentang Percepatan Pengarusutamaan Gender dan Kesetaraan Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah”, Jakarta, 2025, <https://peraturan.bpk.go.id/Download/375640/Inpres%20Nomor%204%20Tahun%202025.pdf>. 13 Agustus 2025.

<sup>69</sup> Mansour Fakih, “*Analisis Gender & Transformasi Sosial*”, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004

<sup>70</sup> Simone de Beauvoir, *The Second Sex*, diterjemahkan oleh Constance Borde dan Sheila Malovany-Chevallier London: Vintage Classics, 2015.

Penelitian Eny Putriyani menunjukkan bahwa dalam lembaga pendidikan, subordinasi terhadap perempuan muncul dalam bentuk pengabaian terhadap ide dan potensi mereka dalam perencanaan program, meskipun mereka bekerja lebih banyak di bidang operasional.<sup>71</sup> Arum Magfiroh juga mencatat bahwa dominasi peran laki-laki di bidang teknis dan pengambilan keputusan bukan karena kompetensi yang lebih tinggi, tetapi karena asumsi sosial.<sup>72</sup> Di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, subordinasi tidak hadir sebagai larangan formal, tetapi sebagai kebiasaan institusional. Representasi kesetaraan gender dalam konteks ini masih terbatas pada akses kerja, belum sampai pada akses kuasa dan pengaruh dalam pengambilan keputusan.

Implikasinya, subordinasi ini dapat menghambat pemberdayaan pustakawan perempuan dan memupuk budaya kerja yang tidak inklusif dalam jangka panjang. Oleh karena itu, UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu perlu memperkuat partisipasi perempuan dalam forum-forum strategis dan menciptakan sistem evaluasi keadilan peran dalam organisasi. Salah satu langkah awal adalah menyusun pedoman pelibatan seluruh pustakawan secara setara dalam perencanaan program dan pengambilan keputusan. Selain itu, rotasi kepemimpinan bidang dan pelatihan kepemimpinan bagi pustakawan perempuan dapat menjadi langkah afirmatif untuk memutus rantai subordinasi struktural yang telah mengakar.

#### c. Pelabelan atau Penandaan (*Stereotype Gender*)

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa stereotipe gender masih menjadi faktor yang memengaruhi persepsi dan praktik pembagian kerja di UPT

---

<sup>71</sup> Eny Putriyani, "*Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pegawai di Taman Kanak-Kanak*", Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sebelas Maret, 2011.

<sup>72</sup> Arum Magfiroh, "*Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*", Jurusan Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2020.



Perpustakaan UIN Datokarama Palu. Pustakawan perempuan umumnya diasosiasikan dengan sifat ramah, telaten, dan sabar sehingga dianggap lebih cocok bekerja di bagian layanan langsung seperti sirkulasi dan referensi. Sementara itu, pustakawan laki-laki dianggap lebih tanggap terhadap hal-hal teknis, sehingga lebih banyak diberi peran di bidang teknologi informasi, pengolahan data, atau pengadaan koleksi.

PPPA No. 1 Tahun 2011 dan UU No. 1 Tahun 2017 menegaskan pentingnya penghapusan stereotipe dalam pembagian kerja.<sup>73</sup> UUD 1945 Pasal 27 ayat (1) memberi jaminan kesetaraan hak dan kewajiban tanpa diskriminasi.<sup>74</sup> Inpres No. 4 Tahun 2025 mendorong perubahan paradigma masyarakat agar penempatan kerja hanya berdasar pada kompetensi nyata.<sup>75</sup>

Menurut Fakih (1996), stereotipe gender adalah bentuk ketidakadilan yang paling halus namun sangat memengaruhi pembagian peran dalam masyarakat. Stereotipe membuat perempuan dan laki-laki dikotakkan dalam peran-peran tertentu, yang kemudian dijadikan dasar pembenaran dalam distribusi kerja dan kesempatan.<sup>76</sup> Simone de Beauvoir juga menyatakan bahwa stereotipe menciptakan “mitos” tentang apa yang semestinya dilakukan perempuan dan laki-laki, sehingga

---

<sup>73</sup> Republik Indonesia, “Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pengesahan Perjanjian antara Republik Indonesia dan Republik Singapura tentang Kerja Sama di Bidang Pertahanan”, (Jakarta, 2017), <https://peraturan.bpk.go.id/Download/570/UU%20Nomor%201%20Tahun%202017.pdf>. 13 Agustus 2025.

<sup>74</sup> Republik Indonesia, “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 1”, (Jakarta, 1945), [https://bphn.go.id/data/documents/uud\\_1945.pdf](https://bphn.go.id/data/documents/uud_1945.pdf). 13 Agustus 2025.

<sup>75</sup> Republik Indonesia, “Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2025 tentang Percepatan Pengarusutamaan Gender dan Kesetaraan Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah”, Jakarta, 2025, <https://peraturan.bpk.go.id/Download/375640/Inpres%20Nomor%204%20Tahun%202025.pdf>. 13 Agustus 2025.

<sup>76</sup> Mansour Fakih, “*Analisis Gender & Transformasi Sosial*”, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004

perempuan terus dikonstruksi sebagai “yang lembut” dan tidak diasosiasikan dengan kerja teknis atau strategis.<sup>77</sup>

Penelitian Arum Magfiroh menunjukkan bahwa stereotipe semacam ini menjadi penghalang utama bagi perempuan dalam mengakses peran strategis dalam perpustakaan.<sup>78</sup> Bahkan ketika memiliki kompetensi yang setara, perempuan sering kali tidak diberikan ruang karena dianggap “kurang cocok.” Eny Putriyani juga menyatakan bahwa pelabelan berbasis gender dalam institusi pendidikan menciptakan ruang kerja yang tidak netral, di mana peran strategis lebih mudah diakses oleh laki-laki karena dianggap “lebih layak secara sosial.”<sup>79</sup>

Kondisi di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu menunjukkan bahwa representasi kesetaraan gender masih perlu ditingkatkan, terutama dengan stereotipe yang membatasi pustakawan perempuan untuk mengakses peran teknis atau strategis. Stereotipe ini tidak hanya mempengaruhi pembagian kerja, tetapi juga membentuk kepercayaan diri dan aspirasi karier pustakawan itu sendiri.

Implikasinya, jika stereotipe ini terus dipertahankan, maka perpustakaan berisiko melanggengkan diskriminasi yang tidak kasatmata namun berdampak besar terhadap mobilitas dan motivasi kerja pustakawan perempuan. Oleh karena itu, UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu perlu melakukan pendekatan edukatif untuk menghilangkan pelabelan berdasarkan gender melalui pelatihan kesetaraan dan keadilan gender. Selain itu, penting untuk menyusun kebijakan kerja berbasis kompetensi dan membuka peluang eksplorasi lintas bidang tanpa bias gender.

---

<sup>77</sup> Simone de Beauvoir, *The Second Sex*, diterjemahkan oleh Constance Borde dan Sheila Malovany-Chevallier London: Vintage Classics, 2015.

<sup>78</sup> Arum Magfiroh, “*Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*”, Jurusan Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2020.

<sup>79</sup> Eny Putriyani, “*Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pegawai di Taman Kanak-Kanak*”, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sebelas Maret, 2011

Setiap pustakawan perlu diberikan ruang untuk mencoba, berkembang, dan berperan dalam bidang apa pun sesuai kapasitas, bukan karena kategorisasi sosial yang melekat pada jenis kelaminnya.

#### d. Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, pembagian beban kerja di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu belum sepenuhnya merata antara pustakawan laki-laki dan perempuan, terutama dalam hal intensitas dan keberagaman tugas. Pustakawan perempuan cenderung mengerjakan tugas-tugas yang bersifat rutin, berulang, dan bersifat administratif, seperti pencatatan manual, layanan sirkulasi, peminjaman dan pengembalian buku, serta pelaporan harian. Beberapa informan menyatakan bahwa mereka sering harus melayani pemustaka tanpa henti pada jam sibuk, dengan waktu istirahat yang terbatas.

Menurut UU No. 1 Tahun 2017 dan PPPA No. 6 Tahun 2023, pembagian beban kerja harus mempertimbangkan kapasitas fisik, psikologis, dan kompetensi, serta menghindari ketimpangan beban antar gender.<sup>80</sup> Inpres No. 4 Tahun 2025 menekankan kesetaraan beban kerja untuk mencegah kelelahan berlebih pada salah satu pihak. Secara konstitusional, UUD 1945 Pasal 27 ayat (1) menjamin setiap warga negara memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam pekerjaan, termasuk hak atas pembagian beban kerja yang adil.<sup>81</sup>

Menurut teori manajemen sumber daya manusia, beban kerja yang tidak proporsional dapat menurunkan produktivitas, menimbulkan kelelahan, serta

---

<sup>80</sup> Republik Indonesia, “Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pengesahan Perjanjian antara Republik Indonesia dan Republik Singapura tentang Kerja Sama di Bidang Pertahanan”, Jakarta, 2017, <https://peraturan.bpk.go.id/Download/570/UU%20Nomor%201%20Tahun%202017.pdf>, 13 Agustus 2025.

<sup>81</sup> Republik Indonesia, “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 1”, Jakarta, 1945, [https://bphn.go.id/data/documents/uud\\_1945.pdf](https://bphn.go.id/data/documents/uud_1945.pdf), 13 Agustus 2025.

mengurangi motivasi kerja pegawai. Sementara itu, dalam perspektif gender menurut Mansour Fakih, beban kerja yang lebih berat dan bersifat repetitif pada kelompok perempuan merupakan bagian dari ketidakadilan struktural yang muncul akibat stereotipe peran dan pengabaian terhadap prinsip proporsionalitas.<sup>82</sup>

Penelitian Arum Magfiroh juga menemukan bahwa pustakawan perempuan di lingkungan UIN Sunan Kalijaga cenderung mendapat beban kerja yang tinggi namun tidak disertai dengan ruang pengambilan keputusan, sehingga kerja mereka tidak diakui sebagai bentuk kontribusi strategis.<sup>83</sup> Eny Putriyani menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa kejelasan peran dan pembagian yang adil berpotensi memicu stres kerja dan ketimpangan relasi kuasa.<sup>84</sup>

Implikasinya, ketimpangan beban kerja berdasarkan gender berpotensi menimbulkan kelelahan yang tidak terlihat, menurunkan semangat kerja, dan menghambat pembentukan sistem kerja yang sehat dan adil. Untuk mengatasi hal ini, UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu perlu melakukan audit beban kerja secara berkala dengan memperhitungkan intensitas, jenis tugas, dan ekspektasi kerja berdasarkan unit. Disarankan pula adanya sistem rotasi kerja yang terstruktur untuk mengurangi kelelahan pada unit layanan, serta penerapan indikator kinerja yang mempertimbangkan kualitas kerja, bukan hanya kuantitas tugas yang terlihat. Penerapan prinsip proporsionalitas dan keberimbangan peran sangat penting agar seluruh pustakawan, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki ruang kerja yang adil, sehat, dan mendukung pengembangan diri secara setara.

---

<sup>82</sup> Mansour Fakih, *"Analisis Gender & Transformasi Sosial"*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004.

<sup>83</sup> Arum Magfiroh, *"Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga"*, Jurusan Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2020.

<sup>84</sup> Eny Putriyani, *"Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pegawai di Taman Kanak-Kanak"*, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sebelas Maret, 2011

Secara umum, sistem pembagian kerja di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu telah memiliki kerangka dasar yang mencakup pembagian berdasarkan bidang layanan, teknologi, pengolahan koleksi, dan referensi. Setiap pustakawan ditempatkan pada unit tertentu dan memiliki tanggung jawab yang berkaitan langsung dengan fungsi spesifik tersebut. Hal ini terlihat dari adanya struktur organisasi, penugasan koordinator per bidang, serta keberadaan uraian tugas.

Namun, temuan di lapangan menunjukkan bahwa implementasi sistem tersebut belum sepenuhnya berjalan konsisten. Pada indikator spesialisasi dan fokus, ditemukan bahwa tidak semua pustakawan ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan atau kompetensinya. Pustakawan honorer, khususnya, kerap ditempatkan berdasarkan kebutuhan jangka pendek, bukan berdasarkan keahlian. Pada indikator penegasan tugas, meskipun telah ada pembagian kerja administratif, pelaksanaannya di lapangan sering tumpang tindih.

Dari segi koordinasi tim, koordinasi telah berjalan melalui mekanisme informal harian dan melalui koordinator unit. Namun, belum ada sistem dokumentasi yang tertata untuk memantau dan mengevaluasi hasil koordinasi secara menyeluruh. Hal ini mempersulit monitoring kinerja tim secara objektif. Sedangkan dari aspek efisiensi operasional, layanan perpustakaan berjalan cukup lancar dalam kondisi normal, namun masih mengalami hambatan saat beban kerja meningkat, karena tidak ada sistem pelimpahan tugas yang baku dan sistematis.

Menurut Henri Fayol, pembagian kerja yang efektif harus didasarkan pada prinsip spesialisasi, penegasan tugas, koordinasi, dan efisiensi sebagai satu kesatuan sistem kerja.<sup>85</sup> Jika salah satu elemen ini tidak berjalan dengan baik, maka

---

<sup>85</sup> Hendry Fayol, "*Buku pengantar manajemen konsep dan pendekatan teoritis*",

keseluruhan proses kerja berisiko menjadi tidak optimal. Stoner menambahkan bahwa sistem kerja modern menuntut adanya distribusi tanggung jawab yang proporsional, fleksibel namun terstruktur, agar produktivitas dan akuntabilitas dapat tercapai.<sup>86</sup> Penelitian sebelumnya oleh Arum Magfiroh dan Eny Putriyani juga menegaskan pentingnya konsistensi antara dokumen pembagian kerja dengan praktik pelaksanaannya.<sup>87</sup> Ketika pustakawan tidak memahami atau tidak dilibatkan dalam pengembangan sistem kerja mereka, maka produktivitas akan rendah dan semangat kerja berkurang.

Untuk memperkuat sistem pembagian kerja secara umum, UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu disarankan untuk: Menyusun ulang peta kompetensi pustakawan dan mengaitkannya langsung dengan penempatan dan pelatihan kerja dan menguatkan sistem penegasan tugas, termasuk untuk pustakawan honorer, melalui pelatihan awal dan dokumen uraian tugas yang disosialisasikan secara rutin.

Komposisi gender pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu menunjukkan dominasi jumlah perempuan hampir sama. Dari hasil wawancara dengan Kepala UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, diketahui bahwa jumlah pustakawan laki-laki lebih banyak dibanding perempuan, baik dalam kategori ASN maupun honorer. Hal ini juga terlihat saat observasi langsung, di mana pustakawan perempuan mengisi sebagian besar posisi layanan publik seperti sirkulasi dan referensi.

---

<sup>86</sup> Mira Rohmatillah, *“Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pembagian Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tabungan Asuransi Pensiun (Pt. Taspen) Persero Kcu Bandung”*, Jurusan Manajemen Universitas Pasundan Bandung, 2020.

<sup>87</sup> Arum Magfiroh, *“Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga”*, Jurusan Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2020.

Dalam kerangka kesetaraan gender, komposisi gender yang seimbang secara jumlah tidak serta-merta menjamin terciptanya keadilan peran. Menurut Fakih (1996), representasi kuantitatif harus dibarengi dengan keadilan akses terhadap posisi strategis dan pengambilan keputusan. Bila tidak, maka dominasi jumlah menjadi semu dan tidak berkontribusi terhadap perubahan struktur kekuasaan yang adil.<sup>88</sup> Penelitian Arum Magfiroh juga menunjukkan bahwa perpustakaan sebagai ruang kerja yang didominasi perempuan tidak menjamin kesetaraan, karena struktur pengambilan keputusan masih dikuasai laki-laki.<sup>89</sup> Eny Putriyani menyebut fenomena ini sebagai bentuk “representasi semu”, yakni kondisi di mana perempuan hadir secara visual dalam jumlah besar namun tetap tersubordinasi dalam sistem kerja.<sup>90</sup>

Implikasi untuk memastikan komposisi gender yang berkeadilan, UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu perlu: Menerapkan prinsip kesetaraan dalam distribusi peran, bukan hanya dalam perekrutan, mengadakan pelatihan kepemimpinan dan teknis untuk pustakawan perempuan, agar memiliki peluang yang sama dalam mengakses posisi strategis.

Kebijakan dan Praktik Kelembagaan berdasarkan hasil penelitian, belum terdapat kebijakan tertulis di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu yang secara eksplisit mengatur atau mendorong kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan. Pembagian kerja dan penempatan staf masih dilakukan berdasarkan kebutuhan teknis dan kebiasaan yang sudah berjalan, tanpa analisis berbasis gender

---

<sup>88</sup> Mansour Fakih, *“Analisis Gender & Transformasi Sosial”*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004

<sup>89</sup> Arum Magfiroh, *“Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga”*, Jurusan Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2020.

<sup>90</sup> Eny Putriyani, *“Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pegawai di Taman Kanak-Kanak”*, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sebelas Maret, 2011.

atau evaluasi kompetensi yang terdokumentasi secara sistematis. Kepala UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu menyatakan bahwa “belum ada kebijakan aturan khusus soal gender”.

Dalam perspektif keadilan gender menurut Mansour Fakih, absennya kebijakan afirmatif atau perlindungan terhadap kesetaraan gender dalam institusi menunjukkan bentuk ketidakadilan struktural.<sup>91</sup> Ketika tidak ada mekanisme kelembagaan yang memastikan distribusi peran dan akses kerja secara adil, maka praktik organisasi cenderung melanggengkan ketimpangan yang ada, meskipun tidak secara sadar dilakukan. Penelitian Arum Magfiroh juga mencatat bahwa perpustakaan di lingkungan pendidikan Islam umumnya belum memiliki perangkat kebijakan internal yang menyertakan perspektif gender secara eksplisit. Ketimpangan peran dianggap sebagai bagian dari kebiasaan kerja, bukan persoalan struktural yang harus dikoreksi.<sup>92</sup> Sementara itu, Eny Putriyani menekankan bahwa perubahan menuju kesetaraan membutuhkan keberanian institusi untuk membangun kebijakan yang bersifat reflektif dan korektif.<sup>93</sup>

Implikasi dan Rekomendasi: Untuk menciptakan kelembagaan yang adil gender, UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu disarankan untuk: Menyusun kebijakan internal berbasis gender yang mengatur pembagian kerja, akses pelatihan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan secara setara dan mengintegrasikan perspektif gender ke dalam pelatihan SDM, baik untuk pustakawan tetap maupun honorer, guna membangun budaya organisasi yang lebih reflektif dan adil.

---

<sup>91</sup> Mansour Fakih, *“Analisis Gender & Transformasi Sosial”*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004

<sup>92</sup> Arum Magfiroh, *“Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga”*, Jurusan Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2020.

<sup>93</sup> Eny Putriyani, *“Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pegawai di Taman Kanak-Kanak”*, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sebelas Maret, 2011.



Upaya untuk Meningkatkan Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja

Meskipun belum terdapat kebijakan formal yang secara eksplisit mengatur kesetaraan gender dalam pembagian kerja, beberapa indikasi awal ke arah peningkatan keadilan gender telah ditemukan dalam praktik di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu. Dalam wawancara, Kepala UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu menyampaikan bahwa pihaknya terbuka terhadap usulan untuk memperbaiki sistem kerja, termasuk pelatihan yang berbasis potensi individual, bukan jenis kelamin. Selain itu, beberapa koordinator unit menyatakan kesediaan untuk melibatkan seluruh pustakawan, termasuk perempuan, dalam kegiatan pengembangan dan pelatihan lintas bidang.

Dalam perspektif teori perubahan kelembagaan, menurut Stoner dan Robbins, perubahan menuju kesetaraan tidak bisa hanya bergantung pada niat baik personal, tetapi harus disertai sistem dan prosedur yang jelas dan terukur.<sup>94</sup> Sedangkan menurut Mansour Fakih, transformasi menuju keadilan gender hanya dapat tercapai melalui perubahan pada tiga level: individual (kesadaran), struktural (kebijakan), dan kultural (nilai yang dianut organisasi).<sup>95</sup> Penelitian Arum Magfiroh juga menekankan bahwa perubahan menuju kesetaraan harus dimulai dengan evaluasi internal, disusul dengan pelatihan dan penguatan regulasi, serta penyediaan ruang partisipasi yang setara antara laki-laki dan perempuan dalam semua level keputusan.<sup>96</sup> Penelitian Eny Putriyani menyarankan perlunya pendekatan afirmatif

---

<sup>94</sup> Mira Rohmatillah, *“Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pembagian Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tabungan Asuransi Pensiun (Pt. Taspen) Persero Kcu Bandung”*, Jurusan Manajemen Universitas Pasundan Bandung, 2020.

<sup>95</sup> Mansour Fakih, *“Analisis Gender & Transformasi Sosial”*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004

<sup>96</sup> Arum Magfiroh, *“Representasi Kesenjangan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga”*, Jurusan Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2020.

berbasis kompetensi untuk mendorong keterwakilan perempuan dalam bidang-bidang strategis tanpa mengorbankan kualitas profesional.<sup>97</sup>

Implikasi untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam pembagian kerja, UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu disarankan untuk: Menyusun roadmap kesetaraan gender dalam manajemen SDM pustakawan, dimulai dengan audit posisi, peran, dan kompetensi secara menyeluruh, menerapkan pelatihan lintas bidang tanpa memandang jenis kelamin, agar semua pustakawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri, membentuk forum internal pustakawan sebagai ruang dialog untuk menyampaikan aspirasi terkait beban kerja, distribusi peran, dan hambatan yang dihadapi secara kolektif dan mengintegrasikan prinsip kesetaraan gender ke dalam kebijakan formal perpustakaan, termasuk dalam SOP, pedoman kerja, dan mekanisme promosi.

---

<sup>97</sup> Eny Putriyani, *“Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pegawai di Taman Kanak-Kanak”*, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sebelas Maret, 2011

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Representasi kesetaraan gender dalam pembagian kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu disusun berdasarkan tiga faktor utama, yakni bidang keahlian, tanggung jawab struktural, dan kebutuhan operasional perpustakaan. Pembagian ini mencakup beberapa bidang, antara lain layanan sirkulasi, pengolahan bahan pustaka, referensi, teknologi informasi, serta administrasi. Masing-masing pustakawan telah memiliki tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang dirancang sesuai kompetensi masing-masing. Meski demikian, dalam praktiknya, terdapat beberapa pertimbangan seperti latar pendidikan pustakawan yang tidak selalu berasal dari ilmu perpustakaan, keterbatasan sumber daya manusia, usia, dan kondisi fisik juga berperan dalam penempatan tugas, sehingga evaluasi berkala diperlukan untuk memastikan setiap pustakawan dapat berkontribusi secara optimal.
2. Representasi kesetaraan gender dalam pembagian kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu masih menunjukkan kecenderungan stereotip gender. Hasil temuan menunjukkan bahwa pustakawan perempuan lebih sering ditempatkan pada bagian layanan sirkulasi dan referensi, yang dianggap sesuai dengan ketelitian yang lebih tinggi. Sebaliknya, tugas-tugas seperti pengolahan bahan pustaka atau pengadaan dalam skala besar

cenderung dipercayakan kepada pustakawan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa aspek keahlian dan kompetensi belum sepenuhnya menjadi dasar utama dalam pembagian kerja, melainkan juga dipengaruhi oleh persepsi gender dan asumsi karakteristik biologis. Meskipun demikian, tidak ditemukan adanya bentuk diskriminasi gender yang bersifat eksplisit. Pustakawan perempuan tetap memiliki peluang yang sama untuk menduduki posisi strategis selama memenuhi kualifikasi yang diperlukan. Dengan demikian, kesetaraan gender telah diupayakan, meskipun implementasinya masih dipengaruhi oleh budaya kerja yang belum sepenuhnya bebas dari stereotip gender.

### ***B. Saran***

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu diharapkan dapat terus melakukan evaluasi dan pemantauan berkala terhadap sistem pembagian kerja Pustakawan, agar selalu mengedepankan prinsip kesetaraan gender tanpa memandang jenis kelamin, melainkan berdasarkan kompetensi dan keahlian masing-masing Pustakawan.
2. Bagi Pustakawan dan Tenaga Honorer disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi diri melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan di berbagai bidang perpustakaan tanpa memandang pembagian tugas berdasarkan gender.
3. Bagi Lembaga Pendidikan dan Pengambil Kebijakan, Penting untuk menyediakan pelatihan, sosialisasi, dan workshop tentang kesetaraan gender dalam lingkungan kerja, khususnya di bidang perpustakaan, agar tercipta lingkungan kerja yang lebih adil, inklusif, dan produktif.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi awal untuk mengembangkan kajian lebih lanjut tentang kesetaraan gender dalam institusi pendidikan tinggi lainnya, dengan cakupan yang lebih luas atau pendekatan yang berbeda, misalnya dengan metode kuantitatif atau studi komparatif antar perpustakaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Bakri, Pustakawan UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, “Wawancara”, pada 20 Februari 2025.
- Ainul Yaqin, Pustakawan UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, “Wawancara”, pada 20 Februari 2025.
- Amelia, Fera. “*Kompetensi Pustakawan di Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.*” (Jurusan Tarbiyah dan Keguruan, UIN Raden Fatah Palembang, 2017).<https://repository.radenfatah.ac.id/966/1/Fera%20Amelia%201229021.pdf> (Diakses 4 Agustus 2024).
- Anggraini, Qorry. “*Representasi Gender pada Film Korea Bergenre Drama Weightlifting Fairy Kim Bok Joo dan Strong Woman Do Bong Soon.*” (Jurusan Ilmu Komunikasi, UIN Sumatera Utara, 2020). <http://repository.uin-aram.ac.id/index.php/populika/article/view/131> (Diakses 8 Juli 2024).
- Arif Putra. “*Pengertian Gender Menurut WHO dan Perbedaannya dengan Seks.*” (2020).[https://www.academia.edu/90656276/Konsep\\_Kesetaraan\\_Gender\\_Perspektif\\_Fatima\\_Mernissi\\_dan\\_Implikasinya\\_dalam\\_Pendidikan\\_Islam](https://www.academia.edu/90656276/Konsep_Kesetaraan_Gender_Perspektif_Fatima_Mernissi_dan_Implikasinya_dalam_Pendidikan_Islam) (Diakses 4 Agustus 2024).
- Arum Magfiroh. “*Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.*” (Jurusan Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2020). <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/45303/> (Diakses 4 Agustus 2024).
- Baiduri, Intan, dkk. “*Gender dan Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur.*” *Jurnal Ilmu Manajemen Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(2) (2023), 179–204. <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jimek/article/download/1782/1413/6070> (Diakses 4 Agustus 2024).
- Basrowi & Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*
- Bugin, Burhan. “*Metode Penelitian Kualitatif*”, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Carlsen, L. “*Gender Inequality and Development*” *Sustainability Science* (2020). <https://link.springer.com/article/10.1007/s11625-019-00767-9> (Diakses 4 Agustus 2024). [com/wp-content/uploads/2015/05/5-pengenalan-konsep-gender-2012-rev.pdf](https://www.scribd.com/document/570/UU%20Nomor%201%20Tahun%202017) html (Diakses 5 Juli 2024). Download/570/UU%20 Nomor%201%20Tahun%202017.pdf. (13 Agustus 2025).

- Dwi Astuti. “Melihat Konstruksi Gender dalam Proses Modernisasi Di Yogyakarta” *Jurnal Populika*, 8(1) (2020), 1–13. <https://ejournal.widyamat>
- Emzir. “*Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*”, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Eniwati Khaidir. “*Pendidikan Islam dan Peningkatan Sumber Daya Perempuan. Pekanbaru: LPPM*”, UIN Suska Riau, 2014.
- Eny Putriyani. “*Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pegawai di Taman Kanak-Kanak*” (Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sebelas Maret, 2011). <https://search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E210US9>
- Fakih, Mansour. “*Analisis Gender dan Transformasi Sosial*”, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Fibrianto, Alan Sigit. “*Kesetaraan Gender dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016*”, *Jurnal Analisa Sosiologi*, 5(1) (2016), 10–27. <https://jurnal.uns.ac.id/jas/article/view/1842>
- Firdausy, Muhammad Hananda. “*Konstruksi Sosial Gender di Masyarakat*” *Gender & Society*, (2022).[google.co.id/books/about/Meningkatkan\\_Kesetaraan\\_Gender\\_dalam\\_Aks.html?id=nn25NAAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Meningkatkan_Kesetaraan_Gender_dalam_Aks.html?id=nn25NAAACAAJ&redir_esc=y) (Diakses 4 Agustus 2024).
- Hall, Stuart. “*Representation: Cultural Representation and Signifying Practices*”, The Open University, 2013.
- Handayani, B., & Daherman, Y. “*Wacana Kesetaraan Gender: Kajian Konseptual Perempuan dan Pelaku Media Massa*” *Jurnal Ranah Komunikasi*, 4(1) (2020), 106–121. <https://ranahkomunikas.fisip.unand.ac.id/index.php/rk/art>
- Haspeis, Nellen & Suriyasarn, Busakorn. “*Meningkatkan Kesetaraan Gender dalam Aksi Penanggulangan Pekerja Anak serta Perdagangan Perempuan dan Anak*”, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2005. <https://books>.
- Hastyorini, I. R. “*Spesialisasi Tenaga Kerja*”, Klaten: Cempaka Putih, 2019. <https://www.researchgate.net/publication/367080535> (Diakses 10 Juli 2024).[icle/view/6](https://www.researchgate.net/publication/367080535) (Diakses 4 Juli 2024).
- Ikatan Pustakawan Indonesia. “*Kode Etik Profesi Pustakawan*” Bogor, 1973. <https://ikatanpustakawanindonesia.wordpress.com/kode-etik/> (Diakses 4 Agustus 2024).
- Imam Syafe’i. “*Subordinasi Perempuan dan Implikasinya Terhadap Rumah Tangga*” *Jurnal Studi Keislaman*, 15(1) (2015), 144. <https://media.neliti.co>





- Putriyani, Eny. “Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pegawai di Taman Kanak-Kanak.” (Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sebelas Maret, 2011). <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/23750/NDk3Njg>
- Rachmat Ansyari, Tenaga Teknis UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, “Wawancara”, pada 20 Februari 2025.
- Rasyid Ridha Masulili, Pustakawan UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, “Wawancara”, pada 20 Februari 2025.
- Republik Indonesia. “Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2025 tentang Percepatan Pengarusutamaan Gender dan Kesetaraan Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah.” (Jakarta, 2025). <https://peraturan.bpk.go.id/Download/37564>
- Republik Indonesia. “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (1).” (Jakarta, 1945). <https://bphn.go.id/data/documents/>
- Republik Indonesia. “Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pengesahan Perjanjian antara Republik Indonesia dan Republik Singapura tentang Kerja Sama di Bidang Pertahanan.” (Jakarta, 2017). <https://peraturan.bpk.go.id/>
- Republik Indonesia. “Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.” Jakarta: 2004. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2004/39TAHUN2004U>
- Republik Indonesia. “Undang-Undang R.I Nomor 43 Tahun 2007 tentang Pustakawan.” Jakarta: 2007. <https://jdih.usu.ac.id/index.php/peraturan-perundangan/undang-undang?download=78:uu-43-2007-perpustakaan> (Diakses 4 Agustus 2024).
- Riadi, Muchlicin. “Kesetaraan Gender: Teori Peran dan Keadilan.” (2019). <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/kesetaraan-gender-teori-peran-dan-keadilan.html> (Diakses 5 Juli 2024).
- Rifai, Kepala UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, “Wawancara”, pada 20 Februari 2025. [rint/1995/1/implementasi\\_kesetaraan\\_dan\\_keadilan\\_gender\\_dalam\\_.pdf](rint/1995/1/implementasi_kesetaraan_dan_keadilan_gender_dalam_.pdf) (Diakses 6 Juli 2024).
- Rustina. “Implementasi Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Keluarga.” *Jurnal Musawa*, 9(2) (2017), 283–308. <http://repository.uindatokarama.ac.id/id/ep>
- Saeful, Achmad. “Kesetaraan Gender dalam Dunia Pendidikan.” *Jurnal Tarbawi*, 1 (2019), 17–30. <https://stai-binamadani.e-journal.id/Tarbawi/article/view/88> (Diakses 5 Juli 2024).

- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2019. [https://www.academia.edu/118903676/Metode\\_Penelitian\\_Kuantitatif\\_Kualitatif\\_dan\\_R\\_and\\_D\\_Prof\\_Sugiono](https://www.academia.edu/118903676/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_dan_R_and_D_Prof_Sugiono) (Diakses 4 Agustus 2024).
- Sulistyo Basuki. Pengantar Ilmu Perpustakaan. Jakarta: Gramedia, 1993.
- Supiani, Pustakawan UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, “Wawancara”, pada 20 Februari 2025.
- Tri Hardiningtyas. “Peran Pustakawan dalam Pengolahan Perpustakaan.” <https://library.uns.ac.id/peran-pustakawan-dalam-pengelolaan-perpustakaan/> (Diakses 4 Agustus 2024). [U.htm](#) (Diakses 4 Agustus 2024). [ublications/60772-ID-kesetaraan-gender-pegawai-dinas-pertania.pdf](#) (Diakses 8 Juli 2024). [uud\\_1945.pdf](#). (13 Agustus 2025).
- Wiwin Yuliani & Ikip Siliwangi. “Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif dalam Prespektif Bimbingan dan Konseling.” *Quata*, 2(2) (2018), 83–91.
- Yayuk Yulianti. Perubahan Ekologis dan Strategi Adaptasi Masyarakat di Wilayah Pegunungan Tengger (Suatu Kajian Gender dan Lingkungan). Cet.1. Malang: UB Press, 2011. <https://www.google.co.id/books/edition/Perubaha>

## LAMPIRAN

### Surat Pengajuan Judul



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU**  
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB & DAKWAH  
Jl. Diponegoro No. 23 Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165 Palu 94221  
email: [humas@uindatokarama.ac.id](mailto:humas@uindatokarama.ac.id) - website: [www.uindatokarama.ac.id](http://www.uindatokarama.ac.id)

#### PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama	: Nurmelinda	NIM	: 21.4.18.0016
TTL	: Meli, 10 Agustus 2000	Jenis Kelamin	: Perempuan
Jurusan	: Ilmu Perpustakaan Dan Informasi Islam (IPII)	Semester	: VI (Enam)
Alamat	: Jl. Cut Nyak Dien	HP	: 082290395114
Judul	:		

☒ Judul I


REPRESENTASI KESETARAAN GENDER DALAM PEMBAGIAN KERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UIN DATOKARAMA PALU

☐ Judul II

PENGARUH TATANAN RUANG PERPUSTAKAAN TERHADAP KETERTARIKAN PENGUNJUNG DI PERPUSTAKAAN SMA NEGERI 2 BALAESANG

☐ Judul III

PENGARUH APLIKASI DIGITAL TERHADAP PENGUNJUNG PERPUSTAKAAN DI UIN DATOKARAMA PALU

Palu, 27 Mei 2024  
Mahasiswa,  
  
Nurmelinda  
NIM. 21.4.18.0016

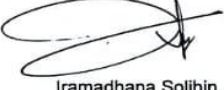
Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

Pembimbing I : Dr. NURASIA MUNIR, M.Pd.

Pembimbing II : NUR ARIFIN, S.I.P., M.I.P.

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
dan Pengembangan Kelembagaan,  
  
Dr. Suraya Attamimi, M.Th.I.  
NIP. 197502222007102003

Sekretaris Jurusan,

  
Iramadhana Solihin, S.Pd.I., M.Pd.  
NIP. 198406262023212032

## SK Bimbingan

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU  
NOMOR : 4/24 TAHUN 2024  
TENTANG  
PEMBIMBING SKRIPSI FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU  
TAHUN AKADEMIK 2023/2024  
DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH

- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan bimbingan Skripsi Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, dipandang perlu menerbitkan keputusan pengangkatan pembimbing Skripsi Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu Tahun Akademik 2023/2024, sebagaimana tersebut dalam daftar lampiran keputusan ini.
- b. bahwa yang tersebut namanya dalam lampiran keputusan ini dipandang memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing Skripsi Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu Tahun Akademik 2023/2024.

- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI);
4. Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2021 tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
5. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2021 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu;
7. Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
8. Keputusan Menteri Agama Nomor 531/Un.24/KP.07.6/11/2023 tentang Pengangkatan Dekan di lingkungan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : PEMBIMBING SKRIPSI FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU TAHUN AKADEMIK 2023/2024.

- KESATU : Menunjuk Saudara :

1. Dr. Nurasia Munir, M.Pd.
2. Nur Arifin, S.I.P., M.I.P.

Masing-masing sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II bagi mahasiswa :

Nama : Nurmelinda  
NIM : 21.4.18.0016  
Jurusan : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam (IPII)  
Semester : VI  
Tempat/Tgl lahir : Meli, 10 Agustus 2000  
Judul Skripsi : REPRESENTASI KESETARAAN GENDER DALAM PEMBAGIAN KERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UIN DATOKARAMA PALU

- KEDUA : Pembimbing Skripsi bertugas :

1. Memberikan petunjuk yang berkaitan dengan isi draft Skripsi dan naskah Skripsi

- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu Tahun Anggaran 2024.

- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir setelah seluruh rangkaian kegiatan bimbingan Skripsi telah dilaksanakan.

- KELIMA : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan keputusan ini.

Ditetapkan di : Palu  
Pada Tanggal : 02 Juni 2024  
Dekan,

Dr. H. Sidik, M.Ag.  
NIP. 19640616 199703 1 002

Tembusan:

1. Rektor UIN Datokarama Palu;

## SK Ujian Proposal

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN DAN ADAB  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
NOMOR : 28 TAHUN 2025**

**TENTANG  
PENETAPAN TIM PENGUJI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN ADAB  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
TAHUN AKADEMIK 2024/2025**

- Menimbang :**
- a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi Fakultas Ushuluddin Dan Adab Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, dipandang perlu menerbitkan Surat Keputusan Pengangkatan Tim Penguji Seminar Proposal Skripsi Fakultas Ushuluddin Dan Adab Universitas Islam Negeri Datokarama Palu sebagaimana tersebut dalam Keputusan ini.
  - b. bahwa yang disebut Namanya dalam Keputusan ini dipandang memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Tim Penguji Seminar Proposal Skripsi Fakultas Ushuluddin Dan Adab Universitas Islam Negeri Datokarama Palu tahun akademik 2024/2025
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Ushuluddin Dan Adab Universitas Islam Negeri Datokarama Palu
- Mengingat :**
1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
  2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
  3. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI);
  4. Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2021 tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
  5. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
  6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 73 Tahun 2013 tentang Penetapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Bidang Pendidikan Tinggi;
  7. Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
  8. Keputusan Menteri Agama Nomor 531/Un.24/ KP.07.6/11/2023 tentang Pengangkatan Dekan di lingkungan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :** KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN DAN ADAB UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI FAKULTAS USHULUDDIN DAN ADAB UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TAHUN AKADEMIK 2024/2025

- PERTAMA :** Menetapkan Tim Penguji Seminar Proposal Skripsi :
- |               |                              |
|---------------|------------------------------|
| Ketua         | : Nur Arifin, S.I.P., M.I.P. |
| Pembimbing I  | : Dr. Nurasia Munir, M.Pd.   |
| Pembimbing II | : Nur Arifin, S.I.P., M.I.P. |
| Penguji Utama | : Drs. H. Iskandar, M.Sos.I. |

Sebagai Tim Penguji Seminar Proposal Skripsi bagi mahasiswa :

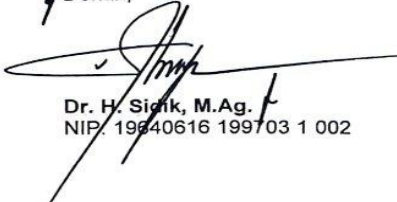
Nama	: Nurmelinda
NIM	: 214180016
Jurusan	: Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam (IPII)
Judul Proposal	: REPRESENTASI KESETARAAN GENDER DALAM PEMBAGIAN KERJA PUSTAKWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU



- KEDUA : Tim Penguji tersebut bertugas merencanakan, melaksanakan, mengawasi Seminar Proposal Skripsi dan melaporkan hasil kegiatan masing-masing kepada Dekan Fakultas Ushuluddin Dan Adab Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA Fakultas Ushuluddin dan Adab UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2025.
- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir setelah seluruh rangkaian kegiatan Seminar Proposal Skripsi mahasiswa yang bersangkutan telah selesai dilaksanakan.
- KELIMA : Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini, maka akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu  
Pada Tanggal : 23 Januari 2025

Dekan,



Dr. H. Sihik, M.Ag.  
NIP. 19640616 199703 1 002

## Jadwal Seminar



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN ADAB

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website : [www.uindatokarama.ac.id](http://www.uindatokarama.ac.id), email : [humas@uindatokarama.ac.id](mailto:humas@uindatokarama.ac.id)

### JADWAL SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI TAHUN 2025

1	NAMA	Nurmelinda
2	NIM	214180016
3	SEMESTER / PROGRAM STUDI	VII/IPII
4	HARI/TANGGAL JAM	Jum'at, 31 Januari 2025 08.30-09.30
5	JUDUL SKRIPSI	REPRESENTASI KESETARAAN GENDER DALAM PEMBAGIAN KERJA PUSTAKWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
6	TIM PENGUJI PENGUJI UTAMA PEMBIMBING UTAMA I PEMBIMBING UTAMA II/ KETUA SIDANG	Drs. H. Iskandar, M.Sos.I. Dr. Nurasia Munir, M.Pd. Nur Arifin, S.I.P., M.I.P.
7	TEMPAT UJIAN	Ruang Munaqasyah I FUAD Lat. III

Palu, 23 Januari 2025

Dekan,

Dr. H. Sidik, M.Ag.  
NIP. 19640616 199703 1 002

## Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN ADAB  
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.uindatokarama.ac.id](http://www.uindatokarama.ac.id), email : [humas@uindatokarama.ac.id](mailto:humas@uindatokarama.ac.id)

Nomor : 138/Un.24/F.III/PP.00.9/02/2025 Palu, 12 Februari 2025  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Kepala UPT Perpustakaan  
UIN Datokarama Palu

Di  
Tempat

*Assalamu'alaikum War. Wab.*

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu yang tersebut di bawah ini :

Nama : NURMELINDA  
NIM : 21.4.18.0016  
Semester : VIII  
Program Studi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam (IPII)  
Alamat : Jl. Cutnyadin  
No. Hp : 082290395114

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"REPRESENTASI KESETARAAN GENDER DALAM PEMBAGIAN KERJA PUSTAKAWAN DI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU"**.

Dosen Pembimbing :

1. Dr. Nurasia Munir, M.Pd.
2. Nur Arifin, S.I.P., M.I.P

Untuk maksud tersebut kiranya yang bersangkutan dapat diberi izin untuk melakukan penelitian di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu. Demikian, atas perkenan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalam.

Kuasa Dekan,

Nomor : 138/Un.24/F.III/PP.00.9/02/2025



Suraya Attamimi, M.Th.I.  
NIP. 19750222 200710 2 003



## Surat Selesai Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
UPT PERPUSTAKAAN UIN DATOKARAMA PALU  
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id), email : [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id)

### SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 24 /Un.24/UPT.1/HM.00/07/2025

Berdasarkan surat nomor : 153/Un.24/FIII/PP.009/02/ /2025 tentang izin penelitian di UPT Perpustakaan maka dengan Menerangkan Bahwa Saudari :

Nama : NURMELINDA  
Tempat Tanggal Lahir : MELI 10 AGUSTUS 2000  
NIM : 214180016  
Fakultas/prodi : FUAD/IPII  
Alamat : JL. CUT NYADIN  
Email : --  
No HP : -08229395114

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian di mulai tanggal 12 FEBRUARI 2025 s.d 23 JULI 2025. Dengan Judul : REFRESENTASI KESETRAAN GENDER DALAM PEMBAGIAN KERJA PUSTAKAWAN DI UPT PERPUTAKAAN UIN DATOKARAMA PALU

Demikian Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Palu , 29 JULI 2025  
Kepala Perpustakaan



Rifai, SE., MM.

Nip. 197707272006041012

## Surat Lolos Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
جامعة داتوكارما الإسلامية الحكومية بالو  
ISLAMIC STATE UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN ADAB**  
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website: [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id) email: [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id)

### SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : 969 /Un.24/F.III/PP.00.9/7/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jusmiati, S.Psi., M.Psi.  
NIP. : 198710142019032007  
Jabatan : Ketua Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam


Menyatakan bahwa Draft Skripsi mahasiswa :

Nama : Nurmelinda  
NIM : 214180016  
Prodi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam  
Judul : REPRESENTASI KESETARAAN GENDER DALAM  
PEMBAGIAN KERJA PUSTAKAWAN DI UPT. PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

Telah lulus tahap uji plagiasi dengan tingkat *Similarity Index* sebesar 21% kurang dari sama dengan batas toleransi 25%, sehingga dapat diujikan dalam **Ujian Seminar Hasil**. Demikian surat keterangan ini dibuat sebagai persyaratan mendaftar **Ujian Seminar Hasil dan Munaqasah**.

Palu, 31 Juli 2025

Ketua Jurusan Ilmu Perpustakaan dan  
Informasi Islam

  
Jusmiati, S.Psi., M.Psi.  
NIP. 198710142019032007

## Lembar Observasi

### Lembar Observasi

No	Aspek yang Diamati	Waktu Kerja	Gender	Keterangan Observasi
1.	Kepala Perpustakaan	8 Jam	Laki-laki	Kepala perpustakaan datang pukul 08:15 kadang juga datang pada pukul 09:00. Jika ada kegiatan, dan langsung memonitori semua pustakawan.
2.	Petugas Pencatatan dan Pengolahan Koleksi	8 Jam	Perempuan dan laki-laki	Paling sering datang 9.00, sangat jarang datang jam 08.00 terkecuali pada hari senin karena ada apel pagi
3.	Petugas Layanan Sirkulasi (Peminjaman dan pengembalian	8 Jam	Perempuan	Petugas layanan sirkulasi rata-rata datang jam 08.45, biasa juga datang jam 09.30
4.	Petugas Layanan Pengunjung	8 Jam	Perempuan	Untuk petugas layanan lantai dua itu sangat jarang masuk kecuali hari senin, kalau lantai satu, petugas pelayanan dengan sirkulasi digabungkan.
5.	Petugas Teknologi dan	8 Jam	Laki-laki	Datang tiap hari meskipun kadang datang lambat tidak

	Informasi (OPAC)			sesuai jam buka perpustakaan, tapi selalu hadir.
6.	Petugas Layanan Pemeliharaan dan Kebersihan	8 Jam	Perempuan	Datang setiap hari, karena di UPT Perpustakaan petugas layanan juga petugas kebersihan dan di bantu oleh petugas lain.
7.	Interaksi Antar Pustakawan (Kerja Sama Tim)	8 Jam	Laki-laki dan Perempuan	Interaksi antara Pustakawan cukup baik selama ini.
8.	Jenis Tugas yang diberikan pada Laki-laki dan Perempuan	8 Jam	Laki-laki dan Perempuan	Laki-laki lebih dominan di bagian teknis dan pengolahan sementara perempuan lebih fokus ke layanan sirkulasi meskipun ada di pengolahan tapi itu hanya satu orang saja.
9.	Waktu Kerja	8 Jam	Laki-laki dan Perempuan	- Senin-Kamis mulai dari 08.00-15.00 WIB - Jum'at mulai 08.00-15.30 WIB
10	Presepsi terhadap Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja	8 Jam	Laki-laki dan Perempuan	Pembagian kerja harus didasarkan pada kompetensi dan keahlian.

## Pedoman Wawancara

### Lembar Pedoman Wawancara Kesetaraan Gender

Untuk Pihak Kepala Perpustakaan		
No	Indikator	Pertanyaan
1.	Penomorduaan Subordinasi Gender	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Apakah Anda merasa ada perbedaan dalam pemberian tugas atau tanggung jawab antara pustakawan laki-laki dan perempuan ? Jika ya, bisa Anda jelaskan ?</li><li>2. Bagaimana pendapat Anda tentang kesempatan yang diberikan kepada pustakawan laki-laki dan perempuan dalam hal pengembangan karir atau kenaikan jabatan?</li></ol>
Untuk Pihak Pustakawan dan Staf Perpustakaan		
No	Indikator	Pertanyaan
1.	Proses Marginalisasi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Apakah Anda pernah merasa diabaikan atau dikesampingkan dalam penugasan atau pengambilan keputusan? Jika ya, bisa ceritakan bagaimana prosesnya?</li><li>2. Apakah ada kelompok tertentu di perpustakaan ini yang anda lihat cenderung lebih sering diabaikan dalam pembagian kerja ?</li></ol>
2.	Pelabelan atau Penandaan <i>Stereotype</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Apakah anda pernah mengalami atau melihat ada stereotipe gender dalam pembagian kerja dari segi usia atau latar belakang Pendidikan ?</li><li>2. Menurut pengamatan Anda, apakah ada pekerjaan atau posisi tertentu yang cenderung diberikan kepada gender tertentu ? Mengapa demikian ?</li></ol>

3.	Beban kerja	<p>1. Apakah Anda merasa ada perbedaan dalam pembagian beban kerja antara pustakawan laki-laki dan perempuan? Jika ya, bagaimana perbedaan ini ditentukan atau diatur ?</p> <p>2. Apakah beban kerja Anda saat ini seimbang dengan rekan kerja yang berbeda jenis kelamin ?</p>
----	-------------	---

### **Pedoman Wawancara Pembagian Kerja**

<b>Untuk Pihak Kepala Perpustakaan</b>		
<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pertanyaan</b>
1.	Spesialisasi dan Fokus	1. Apakah ada spesialisasi tertentu dalam pembagian kerja pustakawan ? Jika ya, bagaimana bentuknya ?
2.	Penegasan Tugas	1. Bagaimana perpustakaan menegaskan peran dan tanggung jawab spesifik kepada pustakawan dalam struktur organisasi ?
3.	Kordinasi Tim	<p>1. Bagaimana anda berkordinasi dengan anggota tim lain dalam menyelesaikan tugas-tugas di perpustakaan ?</p> <p>2. Bagaimana perpustakaan memastikan bahwa ada komunikasi yang efektif antar anggota tim dalam menjalankan tugas ?</p> <p>3. Apa tantangan terbesar yang anda hadapi dalam kordinasi tim dan bagaimana anda mengatasinya ?</p>
4.	Efisiensi Operasional	1. Bagaimana anda memastikan bahwa semua anggota tim dapat berkontribusi secara maksimal tanpa memandang gender ?

<b>Untuk Pihak Pustakawan dan Staf Perpustakaan</b>		
1.	Spesialisasi dan Fokus	1. Bagaimana Anda melihat pembagian tugas berdasarkan keahlian atau spesialisasi di perpustakaan ini ? Apakah sudah sesuai dan optimal ? 2. Apakah tugas-tugas yang Anda terima sesuai dengan keahlian atau bidang minat anda ?
2.	Penegasan tugas	1. Bagaimana instruksi atau penugasan disampaikan kepada Anda ? Apakah ada kejelasan mengenai apa yang harus Anda lakukan ?
3.	Kordinasi Tim	1. Bagaimana anda berkordinasi dengan anggota tim lain dalam menyelesaikan tugas-tugas di perpustakaan ? 2. Apakah Anda merasa koordinasi tim di sini sudah berjalan efektif?
4.	Efisiensi Operasional	1. Apakah ada kendala yang di hadapi tim dalam hal efisiensi operasional terkait dengan pembagian tugas ? 2. Apakah ada saran yang Anda miliki untuk meningkatkan efisiensi kerja tim di perpustakaan ini ?

### **Pertanyaan Umum**

1. Dapatkah Anda menjelaskan bagaimana proses pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu secara umum?
2. Bagaimana komposisi gender di antara pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu?
3. Menurut Anda, apakah ada kebijakan atau praktik di perpustakaan yang mendukung kesetaraan gender dalam pembagian kerja?

## **Transkrip Wawancara 1**

### **Informan 1**

Waktu Wawancara : 20 Februari 2025

Lokasi : UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu

### **Identitas**

Nama : Rifai,S.E.,MM

Jabatan : Kepala Perpustakaan(Pustakawan Ahli Muda)

## **A. Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Datokarama Palu**

### **1. Penomorduuan Subordinasi Gender**

Peneliti : Apakah Bapak merasa ada perbedaan dalam pemberian tugas atau tanggung jawab antara pustakawan laki-laki dan perempuan ? Jika ya, bisa Anda jelaskan ?

Narasumber : “Kalau berbicara tentang kesetaraan tugas dan tanggung jawab, di perpustakaan ini tidak ada, kita memeberikan peran anntara laki-laki dan perempuan berdasarkan porsi kelas jabatan yang dimiliki, misalnya pustakawan, tidak di lihat dari laki-laki atau perempuan karena ada ahli madya, ahli muda, ahli pertama dan yang lainnya. Berdasarkan proses job itulah mereka diberikan tugas jadi tidak ada perbedaan sama sekali untuk tugas karena kita ini pustakawan kan fungsional”.

Peneliti : Bagaimana pendapat Bapak tentang kesempatan yang diberikan kepada pustakawan laki-laki dan perempuan dalam hal pengembangan karir atau kenaikan jabatan?

Narasumber : “Dan masalah kelompok yang diabaikan itu sebenarnya tidak ada hanya saja dalam hal pembagian kerja, karena disini kan yang pustakawan itu hanya 6 orang yang memang latar belakang perpustakaan yang lain kan ada yang masih honor dan ada juga yang belum Pegawai Negeri Sipil (PNS), itu yang di kesampingkan karena persoalannya tentang disiplin ilmu perpustakaan misalnya dalam pembuatan katalog, klasifikasi, apalagi menggunakan aplikasi, karena latar belakang yang berbeda”.

## **B. Sistem Pembagian Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu**

### **1. Spesialisasi dan Fokus**

Peneliti : Apakah ada spesialisasi tertentu dalam pembagian kerja pustakawan ? Jika ya, bagaimana bentuknya ?



Narasumber : “Ya ada kalau untuk itu, kita ini sudah ada job description masing-masing pegawai yang ada disini: Misalnya pustakawan ahli madya, ahli pertama, kemudian ahli muda, seperti ibu SP dan pak AB pustakawan ahli madya tugas-tugas mereka apa, kemudian pak RRM ahli muda tugasnya apa dan terakhir pak AY Pustakawan ahli pertama tugasnya apa. Jadi mereka bekerja mereka berdasarkan itu”.

## **2. Penegasan Tugas**

Peneliti : Bagaimana perpustakaan menegaskan peran dan tanggung jawab spesifik kepada pustakawan dalam struktur organisasi ?

Narasumber : “Kalau kita berbicara dalam persoalan layanan, tentu kita juga memberikan sesuai dengan peran masing-masing Pustakawan maupun tenaga perpustakaan memberikan tanggung jawab Misalnya: bagian layanan dalam struktur ibu Zahra sebagai layanan jadi dia bertugas untuk melayani, kemudian bertanggung jawab digitalisasi perpustakaan ini ada dua pak Rasyid dan pak Ainul bertanggung jawab mengurus repositori kemudian INLISLite, kemudian pembagian tugas lagi ibu Supiani pengimputan buku, pak Abu Bakri bagian koleksi skripsi, karya ilmiah, dan jurnal lantai dua dialah yang mengatur semua dan bertanggung jawab berapa jumlahnya. Proses pembagian itu berdasarkan dalam struktur organisasi dan untuk menjalin hubungan kerja sama itu pak Andi Rizal misalnya ada kegiatan bimtek dan sebagainya itu pak Andi Rizal yang menghubungi pemateri dan bertanggung jawab”.

## **3. Kordinasi Tim**

Peneliti : Bagaimana Bapak berkordinasi dengan anggota tim lain dalam menyelesaikan tugas-tugas di perpustakaan ?

Narasumber : “Proses koordinasi, kita ada rapat triwulan setiap tiga bulan melakukan preoses evaluasi untuk mengkordinir daripada tugas-tugas dan kinerja kita yang ada di perpustakaan ini. Baik dari dalam sistem pengelolaan buku, pengimputan, kemudian dalam sistem layanan, bagaimana proses peningkatan kinerja itu dan kita lakukan lagi koordinasi itu lewat rapat evaluasi. Termasuk proses kinerja di kampus dua”.

Peneliti : Bagaimana perpustakaan memastikan bahwa ada komunikasi yang efektif antar anggota tim dalam menjalankan tugas ?

Narasumber : “Saya dalam satu minggu dua kali melakukan proses koordinasi kadang satu minggu satu kali untuk melakukan monitoring sekaligus melakukan koordinasi dengan petugas di kampus dua”.

Peneliti : Apa tantangan terbesar yang anda hadapi dalam kordinasi tim dan bagaimana anda mengatasinya ?

Narasumber : “Untuk tantangan itu sendiri mungkin selama ini belum ada yang signifikan, kalau kendala teknis mungkin ada kita dapatkan tapi tidak terlalu misalnya si A atau si B tidak pergi ke kampus dua karena kendala dengan sesuatu masalah tertentu tapi itu semua bisa terselesaikan dengan koordinasi melalui aplikasi WhatsApp Grup atau secara langsung”.

#### **4. Efisiensi Operasional**

- Penelitian : Bagaimana anda memastikan bahwa semua anggota tim dapat berkontribusi secara maksimal tanpa memandang gender ?
- Narasumber : “Semua teman-teman berkontribusi jadi setiap proses evaluasi setiap kita lakukan itu, misalkan dalam posisi rapat, bagaimana untuk memastikan proses kinerja misalkan perempuan, atau gender ibu apa kendala yang di hadapi dalam pelaksanaan teknis kegiatan yang ada di perpustakaan ini, dan begitupun laki-laki apa kendala yang di hadapi, dan soal perbedaan itu belum ada perbedaan antar perempuan dan laki-laki”.

#### **Pertanyaan Umum**

- Peneliti : Dapatkah Bapak menjelaskan bagaimana proses pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu secara umum?
- Narasumber : “Pembagian kerja secara umum di perpustakaan ada beberapa diantaranya bagian layanan sirkulasi yang bertanggung jawab melayani pemustaka baik dalam proses pencarian bahan pustaka, peminjaman dan pengembalian bahan pustaka, pemantauan pengunjung terhadap tata tertip perpustakaan. Kemudian bagian pengolahan yang bertanggung jawab mengimput mulai dari pengolahan, pebelan dan penyusunan di rak sesuai kelas buku, baik buku sumbangan, hibah atau pembelian serta menguasai aplikasi”.
- Peneliti : Bagaimana komposisi gender di antara pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu?
- Narasumber : “Komposisi gender sekarang perempuan ada tiga hari ini sebelumnya ada tiga bagian layanan ibu ZH, lantai dua ibu MH dan ibu SP kemudian ada penambahan lagi ibu FH. Rata-rata gender ini di tempatkan di bidang layanan dan penginputan pengunjung, kalau untuk laki-laki posisinya sekarang enam karena kemarin tujuh tapi di tarik satu tinggal enam, jadi total tenaga Pustakawan di perpustakaan ada sepuluh sekarang ini dengan kepala perpustakaan”.
- Peneliti : Menurut Bapak, apakah ada kebijakan atau praktik di perpustakaan yang mendukung kesetaraan gender dalam pembagian kerja?
- Peneliti : “Kebijakan praktik dalam kesetaraan gender dalam pembagian kerja tidak ada kebijakan karena semua berdasarkan kemampuan personal kemampuan secara psikologis di berikan tanggung jawab”
- Peneliti : Menurut Bapak, apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu?
- Narasumber : “Melakukan pendekatan secara psikologis terhadap proses kineja mereka, yang saya lakukan melihat peran kemampuan antara laki-laki dan perempuan, rata-rata perempuan atau gender ini tingkat

ketelitian dalam mengelola administrasi lebih tinggi daripada laki-laki. Jadi secara psikologis yang cocok mengelola pembukuan, peminjaman dan pengembalian itu perempuan ibarat *computer* perempuan itu software dan hardware itu laki-laki”.

### **Untuk Pihak Pustakawan dan staf Perpustakaan**

#### **Infoman 2**

Waktu Wawancara : 20 Februari 2025

Lokasi : UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu

#### **Identitas**

Nama : Abu Bakri, S.Sos.,MM

Jabatan : Kord. Jurnal dan Karya Ilmiah (Pustakawan Ahli Madya)

#### **A. Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Datokarama Palu**

##### **1. Proses Marginalisasi**

Peneliti : Apakah Bapak pernah merasa diabaikan atau dikesampingkan dalam penugasan atau pengambilan keputusan? Jika ya, bisa ceritakan bagaimana prosesnya?

Narasumber : tidak pernah

Peneliti : Apakah ada kelompok tertentu di perpustakaan ini yang anda lihat cenderung lebih sering diabaikan dalam pembagian kerja ?

Narasumber : Tidak ada juga.

##### **2. Pelabelan atau Penandaan *Stereotype***

Peneliti : Apakah Bapak pernah mengalami atau melihat ada stereotipe gender dalam pembagian kerja dari segi usia atau latar belakang Pendidikan ?

Narasumber : Tidak ada.

Peneliti : Menurut pengamatan Bapak, apakah ada pekerjaan atau posisi tertentu yang cenderung diberikan kepada gender tertentu ? Mengapa demikian ?

Narasumber : Tidak juga.

##### **3. Beban kerja**

Peneliti : Apakah bapak merasa ada perbedaan dalam pembagian beban kerja antara pustakawan laki-laki dan perempuan? Jika ya, bagaimana perbedaan itu ditentukan atau diatur ?

Narasumber : Tidak juga, dan tidak pernah saya dengar hal seperti itu.

Peneliti : Apakah beban kerja Bapak saat ini seimbang dengan rekan kerja yang berbeda jenis kelamin ?

Narasumber : Semua sama, artinya kita semua disamakan dan kita bersatu untuk mengerjakan semua tugas.

## **B. Sistem Pembagian Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu**

### **1. Spesialisasi dan Fokus**

Peneliti : Bagaimana Bapak melihat pembagian tugas berdasarkan keahlian atau spesialisasi di perpustakaan ini ? Apakah sudah sesuai dan optimal ?

Narasumber : Ya, sudah sesuai dengan job dan tupoksinya masing-masing

Peneliti : Apakah tugas-tugas yang Bapak terima sesuai dengan keahlian atau bidang minat anda ?

Narasumber : Iya, sudah ada pembagian kerja.

### **2. Penegasan Tugas**

Peneliti : Bagaimana instruksi atau penugasan disampaikan kepada Bapak ? Apakah ada kejelasan mengenai apa yang harus Bapak lakukan ?

Narasumber : iya di jelaskan, walaupun tidak terlalu panjang lebar.

### **3. Kordinasi Tim**

Peneliti : Bagaimana Bapak berkordinasi dengan anggota tim lain dalam menyelesaikan tugas-tugas di perpustakaan ?

Narasumber : Ya mengadakan diskusi, shering pendapat, untuk menyelesaikan masalah tersebut. Saling kerja sama, karena tidak ada manusia yang sempurna.

Peneliti : Apakah Bapak merasa koordinasi tim di sini sudah berjalan efektif?

Narasumber : Ya sudah efektif.

### **4. Efisiensi Operasional**

Peneliti : Apakah ada kendala yang di hadapi tim dalam hal efisiensi operasional terkait dengan pembagian tugas ?

Narasumber : Ya, kendala itu adda seperti, karena tidak ada pekerjaan tidak ada kendalanya. Salah satu kendalanya. Anggaran dana, fasilitas, dan sarana-prasarana.

Peneliti : Apakah ada saran yang Anda miliki untuk meningkatkan efisiensi kerja tim di perpustakaan ini ?

Narasumber : Sebagai Pustakawan yang harus ditingkatkan yaa kinerjanya dalam hal di perpustakaan agar dapat membantu perpustakaan, karena kalau bukan Pustakawan siapa yang akan melayani pengunjung, mungkin itu saja saran dari saya

### **Pertanyaan Umum**

- Peneliti : Dapatkah Bapak menjelaskan bagaimana proses pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu secara umum?
- Narasumber : Kita sebagai Pustakawan sudah ada tupoksinya masing-masing jadi kita menerima saja, seperti saya bagian karya tulis ilmiah.
- Peneliti : Bagaimana komposisi gender di antara pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu?
- Narasumber : Tidak ada perbedaan, kita saling memahami dan saling kerja sama.
- Peneliti : Menurut Bapak, apakah ada kebijakan atau praktik di perpustakaan yang mendukung kesetaraan gender dalam pembagian kerja?
- Narasumber : Saya rasa kebijakan itu ada pada kepala perpustakaan, kita hanya menerima saja apa arahan dari pimpinan.
- Peneliti : Menurut Bapak, apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu?
- Narasumber : Kita saling kerja sama, saling memeberi maukan satu sama lain, bagi mereka yang tidak tahu.

### **Infoman 3**

- Waktu Wawancara : 20 Februari 2025
- Lokasi : UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu

### **Identitas**

- Nama : Rahmat Asyari, S.Pd.,M.Pd
- Jabatan : Sub.Kord. Bidang Sirkulasi dan Refrensi (Tenaga Teknis)

### **A. Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Datokarama Palu**

#### **1. Proses Marginalisasi**

- Peneliti : Apakah Bapak pernah merasa diabaikan atau dikesampingkan dalam penugasan atau pengambilan keputusan? Jika ya, bisa ceritakan bagaimana prosesnya?
- Narasumber : tidak ada,
- Peneliti : Apakah ada kelompok tertentu di perpustakaan ini yang anda lihat cenderung lebih sering diabaikan dalam pembagian kerja ?
- Narasumber : Tidak ada juga.

## **2. Pelabelan atau Penandaan *Stereotype***

Peneliti : Apakah Bapak pernah mengalami atau melihat ada stereotipe gender dalam pembagian kerja dari segi usia atau latar belakang Pendidikan ?

Narasumber : Tidak ada.

Peneliti : Menurut pengamatan Bapak, apakah ada pekerjaan atau posisi tertentu yang cenderung diberikan kepada gender tertentu ? Mengapa demikian ?

Narasumber : Tidak juga.

## **3. Beban kerja**

Peneliti : Apakah bapak merasa ada perbedaan dalam pembagian beban kerja antara pustakawan laki-laki dan perempuan? Jika ya, bagaimana perbedaan ini ditentukan atau diatur ?

Narasumber : Tidak juga, dan tidak pernah saya dengar hal seperti itu.

Peneliti : Apakah beban kerja Bapak saat ini seimbang dengan rekan kerja yang berbeda jenis kelamin ?

Narasumber : Semua sama, artinya kita semua disamakan dan kita bersatu untuk mengerjakan semua tugas.

## **B. Sistem Pembagian Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu**

### **1. Spesialisasi dan Fokus**

Peneliti : Bagaimana Bapak melihat pembagian tugas berdasarkan keahlian atau spesialisasi di perpustakaan ini ? Apakah sudah sesuai dan optimal ?

Narasumber : Kalau untuk keahlian itu saya rasa itu sudah sesuai, itu kalau saya sendiri, misalnya saya di bagian pengimputan skripsi, arsip, dan peminjaman buku.

Peneliti : Apakah tugas-tugas yang Bapak terima sesuai dengan keahlian atau bidang minat anda ?

Narasumber : Iya, sudah ada pembagian kerja.

### **2. Penegasan Tugas**

Peneliti : Bagaimana instruksi atau penugasan disampaikan kepada Bapak ? Apakah ada kejelasan mengenai apa yang harus Bapak lakukan ?

Narasumber : Kalau kita di sisi memang harus ada bimbingan dulu satu atau dua hari setelah itu kita baru kerja.

### **3. Koordinasi Tim**

- Peneliti : Bagaimana Bapak berkordinasi dengan anggota tim lain dalam menyelesaikan tugas-tugas di perpustakaan ?
- Narassumber : “Alhamdulillah selama saya di perpustakaan selalu berkoordinasi dengan teman-teman disini, supaya pekerjaan tidak ada terbengkalai, misalnya ada yang terbengkalai satu, kita koordinasi dengan tim apa yang harus kita lakukan agar pekerjaan mudah terselesaikan. Dan untuk kendala itu sendiri kalau untuk saya sendiri itu jarak tempu tugas pelayanan misalnya ke kampus dua.
- Peneliti : Apakah Bapak merasa koordinasi tim di sini sudah berjalan efektif?
- Narasumber : Ya sudah efektif.

#### **4. Efisiensi Operasional**

- Peneliti : Apakah ada kendala yang di hadapi tim dalam hal efisiensi operasional terkait dengan pembagian tugas ?
- Narassumber : Dan untuk kendala itu sendiri kalau untuk saya sendiri itu jarak tempu tugas pelayanan misalnya ke kampus dua.
- Peneliti : Apakah ada saran yang Bapak miliki untuk meningkatkan efisiensi kerja tim di perpustakaan ini ?
- Narasumber : Saran untuk perpustakaan, disiplin dalam menjalankan tugas, seperti program-program yang di jalankan perpustakaan.

#### **Pertanyaan Umum**

- Peneliti : Dapatkah Bapak menjelaskan bagaimana proses pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu secara umum?
- Narasumber : “Pembagian kerja secara umum di perpustakaan ada beberapa diantaranya peminjaman dan pengembalian buku, bagi mahasiswa yang meminjam buku maksimal dua, dan jangka waktu maksimal tujuh hari adapun lewat dari itu sudah masuk denda jangka waktu kalau untuk pelayanan. Dan untuk pengimputan skripsi yang distor secara fisik, secara online mahasiswa di arahkan ke bagian pengolahan, kemudian bagi mahasiswa yang ingin masuk ke perpustakaan kami arahkan untuk mengisi daftar hadir yang telah disediakan dan kami juga menekankan mahasiswa tidak ada yang membawa makanan atau minuman ke dalam Perpustakaan”.
- Peneliti : Bagaimana komposisi gender di antara pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu?
- Narasumber : Saya rasa baik-baik saja.
- Peneliti : Menurut Bapak, apakah ada kebijakan atau praktik di perpustakaan yang mendukung kesetaraan gender dalam pembagian kerja?
- Narasumber : “Kebijakan atau praktik dalam kesetaraan gender di perpustakaan ini dalam hal pembagian kerja itu tidak ada semua sama”.
- Peneliti : Menurut Bapak, apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu?

Narasumber : “Untuk meningkatkan kesetaraan gender di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu membangun komunikasi secara internal dan eksternal, kemudian kita selalu konsultasi apa saja yang harus kita selesaikan misalnya ada pekerjaan yang belum selesai kita langsung koordinasi apa kendalanya”.

#### **Infoman 4**

Waktu Wawancara : 20 Februari 2025

Lokasi : UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu

#### **Identitas**

Nama : Ainul Yaqin Usman, S.I.P

Jabatan : Sub.Kord. Bidang IT dan Otomasi (Pustakawan Ahli Pertama)

### **A. Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Datokarama Palu**

#### **1. Proses Marginalisasi**

Peneliti : Apakah Bapak pernah merasa diabaikan atau dikesampingkan dalam penugasan atau pengambilan keputusan? Jika ya, bisa ceritakan bagaimana prosesnya?

Narasumber : “Tidak ada perbedaan antara gender dalam perpustakaan ini”.

Peneliti : Apakah ada kelompok tertentu di perpustakaan ini yang anda lihat cenderung lebih sering diabaikan dalam pembagian kerja ?

Narasumber : “Dan untuk kelompok yang terabaikan itu, saya rasa tidak, karena mungkin kurangnya saja SDM yang punya skil yang bisa kita manfaatin untuk dalam hal melayani mahasiswa untuk pengembangan kedepanya”.

#### **2. Pelabelan atau Penandaan *Stereotype***

Peneliti : Apakah Bapak pernah mengalami atau melihat ada stereotipe gender dalam pembagian kerja dari segi usia atau latar belakang Pendidikan ?

Narasumber : “Kalau dari segi usia itu tidak ada”.

Peneliti : Menurut pengamatan Bapak, apakah ada pekerjaan atau posisi tertentu yang cenderung diberikan kepada gender tertentu ? Mengapa demikian ?

Narasumber : Dalam ketentuan posisi tertentu tentang kesetaraan gender di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu pada dasarnya sama, baik terhadap kaum perempuan maupun terhadap kami kaum laki-laki tidak ada di bedakan dalam posisi tertentu



### **3. Beban kerja**

- Peneliti : Apakah bapak merasa ada perbedaan dalam pembagian beban kerja antara pustakawan laki-laki dan perempuan? Jika ya, bagaimana perbedaan ini ditentukan atau diatur ?
- Narasumber :
- Peneliti : Apakah beban kerja Bapak saat ini seimbang dengan rekan kerja yang berbeda jenis kelamin ?
- Narasumber : “Dalam pembagian beban kerja antara laki-laki dan perempuan itu tidak ada perbedaan semua itu sama, baik itu dalam pengaturan klasifikasi bahan pustaka maupun dalam pelayanan terhadap pemustaka di bidang sirkulasi dan pekerjaan-pekerjaan lainnya”

## **B. Sistem Pembagian Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu**

### **1. Spesialisasi dan Fokus**

- Peneliti : Bagaimana Bapak melihat pembagian tugas berdasarkan keahlian atau spesialisasi di perpustakaan ini ? Apakah sudah sesuai dan optimal ?
- Narasumber : Iya sudah sesuai dengan keahlian, kepala perpustakaan memahami kemampuan kompetensi pegawai-pegawai di sini sehingga distribusi kerja itu berdasarkan tugas pokok fungsi dan disesuaikan dengan ruang lingkup pekerjaannya.
- Peneliti : Apakah tugas-tugas yang Bapak terima sesuai dengan keahlian atau bidang minat anda ?
- Narasumber : Iya sudah sesuai dan disesuaikan dengan ruang lingkungannya seperti layanan sirkulasi, pengolahan, refresnsi dan pengimputan skripsi dan disesuaikan dengan pegawai yang ada.

### **2. Penegasan Tugas**

- Peneliti : Bagaimana instruksi atau penugasan disampaikan kepada Bapak ? Apakah ada kejelasan mengenai apa yang harus Bapak lakukan ?
- Narasumber : “Dijelaskan kemudian ada suratnya, bisa ditanyakan pada kepala perpustakaan mengenai dokumen tugas pokok Pustakawan atau tupoksi kerja tiap Pustakawan”.

### **3. Kordinasi Tim**

- Peneliti : Bagaimana Bapak berkordinasi dengan anggota tim lain dalam menyelesaikan tugas-tugas di perpustakaan ?
- Narasumber : Ya komunikasi dalam hal, seperti ada kendala atau mis komunikasi antara pegawai itu dilakukan komunikasi.
- Peneliti : Apakah Bapak merasa koordinasi tim di sini sudah berjalan efektif?
- Narasumber : Sampai sekarang komunikasi berjalan dengan lancar.

#### **4. Efisiensi Operasional**

- Peneliti : Apakah ada kendala yang di hadapi tim dalam hal efisiensi operasional terkait dengan pembagian tugas ?
- Narasumber : “Saya pikir itu di tanyakan saja kepada kepala perpustakaan”.
- Peneliti : Apakah ada saran yang Bapak miliki untuk meningkatkan efisiensi kerja tim di perpustakaan ini ?
- Narasumber : “Di perpustakaan itu dalam hal efisien tidak ribet, sudah maksimal sesuai dengan SOP, dan saya pikir di perpustakaan itu sudah efisien, dan tidak ribet tidak membutuhkan waktu lama cukup lima menit saja”.

#### **Pertanyaan Umum**

- Peneliti : Dapatkah Bapak menjelaskan bagaimana proses pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu secara umum?
- Narasumber : Pembagian kerja di perpustakaan seperti yang saya bilang di awal sudah sesuai dengan keahlian, kepala perpustakaan memahami kemampuan kompetensi pegawai-pegawai di sini sehingga distribusi kerja itu berdasarkan tugas pokok fungsi dan di sesuaikan dengan ruang lingkup pekerjaannya.
- Peneliti : Bagaimana komposisi gender di antara pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu?
- Narasumber : Begini harus disesuaikan orang yang ada dengan pos-pos yang ada seperti struktur dan struktur itu pasti ada orang yang menempatnya dalam proses pembagian kerja itu sudah sesuai dan jika ada orang baru ya harus di distribusi sesuai sistem.
- Peneliti : Menurut Bapak, apakah ada kebijakan atau praktik di perpustakaan yang mendukung kesetaraan gender dalam pembagian kerja?
- Narasumber : Urusan Kebijakan itu ada pada kepala perpustakaan, karena di perpustakaan itu ada hirarki, jika di Universitas ada berarti di perpustakaan ada.
- Peneliti : Menurut Bapak, apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu?
- Narasumber :-

#### **Infoman 5**

- Waktu Wawancara : 20 Februari 2025
- Lokasi : UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu

## **Identitas**

Nama : Rasyid Ridha Marsulili, S.ag., M.Pd.I  
Jabatan : Kord. Layanan Pemustaka dan Literasi Informasi  
(Pustakawan Ahli Muda)

### **A. Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Datokarama Palu**

#### **1. Proses Marginalisasi**

Peneliti : Apakah Bapak pernah merasa diabaikan atau dikesampingkan dalam penugasan atau pengambilan keputusan? Jika ya, bisa ceritakan bagaimana prosesnya?

Narasumber : Tidak ada

Peneliti : Apakah ada kelompok tertentu di perpustakaan ini yang anda lihat cenderung lebih sering diabaikan dalam pembagian kerja ?

Narasumber : Tidak ada

#### **2. Pelabelan atau Penandaan *Stereotype***

Peneliti : Apakah Bapak pernah mengalami atau melihat ada stereotipe gender dalam pembagian kerja dari segi usia atau latar belakang Pendidikan ?

Narasumber : Tidak ada

Peneliti : Menurut pengamatan Bapak, apakah ada pekerjaan atau posisi tertentu yang cenderung diberikan kepada gender tertentu ? Mengapa demikian ?

Narasumber : “Jadi dalam ketentuan posisi tersebut terhadap gender di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu itu pada dasarnya semua sama baik itu terhadap kamu perempuan maupun laki-laki tidak ada perbedaan”.

#### **3. Beban kerja**

Peneliti : Apakah bapak merasa ada perbedaan dalam pembagian beban kerja antara pustakawan laki-laki dan perempuan? Jika ya, bagaimana perbedaan ini ditentukan atau diatur ?

Narasumber : dalam pekerjaan antara laki-laki dan perempuan itu tidak ada bedanya baik Semua itu sama baik itu dalam pengaturan klasifikasi, daftar pustaka maupun layanan terhadap pemustakadi bidang sirkulasi dan pekerjaan lainnya

Peneliti : Apakah beban kerja Bapak saat ini seimbang dengan rekan kerja yang berbeda jenis kelamin ?

Narasumber : sudah sesuai

## **B. Sistem Pembagian Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu**

### **1. Spesialisasi dan Fokus**

Peneliti : Bagaimana Bapak melihat pembagian tugas berdasarkan keahlian atau spesialisasi di perpustakaan ini ? Apakah sudah sesuai dan optimal ?

Narasumber : “Kalau dalam pembagian tugas secara keahlian: Misalnya dalam pengolahan bahan pustaka antara laki-laki dan perempuan tidak ada

bedanya, kemudian dalam segi pelayanan juga seperti itu, kalau kaitanya di dalam arti unit perpustakaan khususnya UIN Datokarama Palu tidak ada bedanya, begitu juga dalam pengaturan bahan pustaka di rak dan sebagainya itu semua sama tidak ada yang di bedakan. Dan tugas-tugas yang di berikan kepada Pustakawan sudah sesuai dengan keahliannya”.

Peneliti : Apakah tugas-tugas yang Bapak terima sesuai dengan keahlian atau bidang minat anda ?

Narasumber : Iya sudah sesuai.

### **1. Penegasan Tugas**

Peneliti : Bagaimana instruksi atau penugasan disampaikan kepada Bapak ? Apakah ada kejelasan mengenai apa yang harus Bapak lakukan ?

Narasumber : “Iya sudah sesuai dengan SOP”.

### **2. Kordinasi Tim**

Peneliti : Bagaimana Bapak berkordinasi dengan anggota tim lain dalam menyelesaikan tugas-tugas di perpustakaan ?

Narasumber : Dalam organisasi itu kita dalam satu bulan itu kita selalu evaluasi dalam arti kinerja apa saja yang kita buat satu bulan itu satu kali kemudian jika ada hal-hal urgent kita langsung musyawarah.

Peneliti : Apakah Bapak merasa koordinasi tim di sini sudah berjalan efektif?

Narasumber : Sampai sekarang komunikasi berjalan dengan lancar.

### **3. Efisiensi Operasional**

Peneliti : Apakah ada kendala yang di hadapi tim dalam hal efisiensi operasional terkait dengan pembagian tugas ?

Narasumber : “Kendala yang dihadapi dalam efisiensi oprasional itu tenaga, kurangnya tenaga Pustakawan karena tenaga pengelola yang ada di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu itu berjumlah 10 orang tapi dibagi dua lagi, 5 di perpustakaan kampus satu dan 5 di perpustakaan kampus dua. Kemudian yang 5 itu dibagi dua lagi ada yang bertugas di lantai 2 dan ada yang di lantai 1, sehingga kurangnya tenaga pengelola perpustakaan”.

Peneliti : Apakah ada saran yang Bapak miliki untuk meningkatkan efisiensi kerja tim di perpustakaan ini ?

Narasumber : “Saran dari saya itu yang pertama adanya pelatihan dalam hal meningkatkan kompetensi untuk bagaimana kita bisa melayani para pemustaka dalam pendekatan digitalisasi baik buku elektrik, daftar hadir sistem elektrik, kemudian peminjaman sudah sesuai aplikasi secara digital sehingga semua yang ada perpustakaan tidak ada yang tidak tahu baik laki-laki maupun perempuan”.

### **Pertanyaan Umum**

Peneliti : Dapatkah Bapak menjelaskan bagaimana proses pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu secara umum?

Narasumber : “Pembagian kerja secara umum di perpustakaan ada dua yang pertama itu pengolahan bahan pustaka meliputi pelayanan pengunjung, sirkulasi (peminjaman dan pengembalian), penelusuran bahan pustaka, bagian loker. Kedua pengolahan, pengolahan adalah buku-buku atau bahan pustaka yang ada kaitanya dengan bahan pustaka itu dikelola oleh pengelola yang sudah mempunyai kompetensi, mana buku yang layak dipakai sesuai dengan bahan ajar yang dibutuhkan setiap fakultas di UIN Datokarama dan mana buku yang perlu di tambahkan”.

Peneliti : Bagaimana komposisi gender di antara pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu?

Narasumber : “Komposisi gender di perpustakaan itu dilihat dari keahliannya misalnya perempuan sudah ahli madya sudah memiliki kompetensi yang di atas maka ia sudah bisa membagi ilmunya atau menjadi tutor pada mereka yang mungkin dibawah madya, walaupun dia laki-laki jika di lihat dari keseimbangan maka di lihat dari keahliannya”.

Peneliti : Menurut Bapak, apakah ada kebijakan atau praktik di perpustakaan yang mendukung kesetaraan gender dalam pembagian kerja?

Narasumber : -

Peneliti : Menurut Bapak, apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu?

Narasumber : Adanya pelatihan dalam hal ini meningkatkan kompetensi untuk pengetahuan, misalnya ada pelatihan di makasar atau di Jakarta maka harus ikut untuk menambah kompetensi dan menjadi tutor bagi yang lain”.

### **Infoman 6**

Waktu Wawancara : 20 Februari 2025

Lokasi : UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu

### **Identitas**

Nama : Supiani, S.Ag

Jabatan : Kord. Bidang Pengadaan, Pegolahan dan Pemeliharaan Koleksi (Pustakawan Ahli Madya).

## **A. Representasi Kesenjangan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Datokarama Palu**

### **1. Proses Marginalisasi**

- Peneliti : Apakah Ibu pernah merasa diabaikan atau dikesampingkan dalam penugasan atau pengambilan keputusan? Jika ya, bisa ceritakan bagaimana prosesnya?
- Narasumber : Tidak ada perbedaan antara gender dalam perpustakaan ini”.
- Peneliti : Apakah ada kelompok tertentu di perpustakaan ini yang anda lihat cenderung lebih sering diabaikan dalam pembagian kerja ?
- Narasumber : “Dan untuk kelompok yang terabaikan itu, saya rasa tidak, karena mungkin kurangnya saja SDM yang punya skill yang bisa kita manfaatkan untuk dalam hal melayani mahasiswa untuk pengembangan kedepannya”

### **2. Pelabelan atau Penandaan *Stereotype***

- Peneliti : Apakah Ibu pernah mengalami atau melihat ada stereotipe gender dalam pembagian kerja dari segi usia atau latar belakang Pendidikan ?
- Narasumber : -
- Peneliti : Menurut pengamatan Ibu, apakah ada pekerjaan atau posisi tertentu yang cenderung diberikan kepada gender tertentu ? Mengapa demikian ?
- Narasumber : Kalau terabaikan saya rasa tidak, hanya saja karena kurangnya SDM sumber daya manusia saja.

### **3. Beban kerja**

- Peneliti : Apakah Ibu merasa ada perbedaan dalam pembagian beban kerja antara pustakawan laki-laki dan perempuan? Jika ya, bagaimana perbedaan ini ditentukan atau diatur ?
- Narasumber : -
- Peneliti : Apakah beban kerja Ibu saat ini seimbang dengan rekan kerja yang berbeda jenis kelamin ?
- Narasumber : -

## **B. Sistem Pembagian Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu**

### **1. Spesialisasi dan Fokus**

Peneliti : Bagaimana Ibu melihat pembagian tugas berdasarkan keahlian atau spesialisasi di perpustakaan ini ? Apakah sudah sesuai dan optimal ?

Narasumber : Dan kalau hal itu mungkin masih standar. Karena apa ? karena tidak semua yang di tempatkan disini yang berlatarbelakang dari pendidikan Pustakawan, ada yang dari honorer yang di perbantukan dalam hal layanan, pegawai-pegawai honorer yang di rolling, itu tidak mempunyai kompetensi di bidang kepustakawanan atau mengikuti jenjang-jenjang pendidikan dan pelatihan”.

Peneliti : Apakah tugas-tugas yang Ibu terima sesuai dengan keahlian atau bidang minat anda ?

Narasumber : -

## **2. Penegasan Tugas**

Peneliti : Bagaimana instruksi atau penugasan disampaikan kepada Ibu ? Apakah ada kejelasan mengenai apa yang harus Bapak lakukan ?

Narasumber : Iya di jelaskan.

## **3. Kordinasi Tim**

Peneliti : Bagaimana Ibu berkordinasi dengan anggota tim lain dalam menyelesaikan tugas-tugas di perpustakaan ?

Narasumber : Kita saling berkomunikasi berbagai pengetahuan.

Peneliti : Apakah Ibu merasa koordinasi tim di sini sudah berjalan efektif?

Narasumber : Kalau itu menurut saya masih standar, mungkin karena kurangnya SDM

## **4. Efisiensi Operasional**

Peneliti : Apakah ada kendala yang di hadapi tim dalam hal efisiensi operasional terkait dengan pembagian tugas ?

Narasumber : “Kendala yang di hadapi dalam hal efisiensi operasional kurangnya computer, karena tidak semua orang punya computer dan juga pengetahuan tidak semua di situ, serta sarana belum semua maksimal untuk menunjang pengetahuan”.

Peneliti : Apakah ada saran yang Ibu miliki untuk meningkatkan efisiensi kerja tim di perpustakaan ini ?

Narasumber : “Saran saya semua SDM disini bagaimana cara meningkatkan pengetahuan dan kontribusi dan mengikuti pembinaan-pembinaan yang ada untuk pengetahuan”.

## **Pertanyaan Umum**

Peneliti : Dapatkah Ibu menjelaskan bagaimana proses pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu secara umum?

- Narasumber : Kalau secara umum itu kita semua bekerja dan berbagai tugas karena biasa kurangnya SDM.
- Peneliti : Bagaimana komposisi gender di antara pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu?
- Narasumber : Komposisi gender di perpustakaan ini menurut saya tidak ada perbedaan semua sama, karena kita diberikan tuntutan harus memberikan informasi kepada pemustaka. Mungkin ada tapi dari segi pemahaman saja kalau di luar dari itu saya rasa sama tanpa ada perbedaan sama sekali”.
- Peneliti : Menurut Ibu, apakah ada kebijakan atau praktik di perpustakaan yang mendukung kesetaraan gender dalam pembagian kerja?
- Narasumber : Kalau selama ini kita di berikan ruang, dan berorganisasi tanpa melibatkan kesetaraan gender.
- Peneliti : Menurut Ibu, apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu?
- Narasumber : -

## **Infoman 7**

- Waktu Wawancara : 24 April 2025
- Lokasi : UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu

## **Identitas**

- Nama : Andi Rizal, S.Sos., MM
- Jabatan : Sub. Kor. Layanan Teknis dan Pengembangan Kerjasama (Pengelola Layanan)

## **A. Representasi Kesetaraan Gender dalam Pembagian Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Datokarama Palu**

### **1. Proses Marginalisasi**

- Peneliti : Apakah Bapak pernah merasa diabaikan atau dikesampingkan dalam penugasan atau pengambilan keputusan? Jika ya, bisa ceritakan bagaimana prosesnya?
- Narasumber : “Tidak ada dikesampingkan, bahkan kepala perpustakaan itu memberikan arahan siapa-siapa yang bisa di tunjuk untuk melakukan pengadaan, jadi di perpustakaan tidak ada perbedaan sama sekali apa lagi dalam pengambilan keputusan”.
- Peneliti : Apakah ada kelompok tertentu di perpustakaan ini yang anda lihat cenderung lebih sering diabaikan dalam pembagian kerja ?
- Narasumber : “Dan masalah kelompok yang diabaikan itu sebenarnya tidak ada hanya saja dalam hal pembagian kerja, karena disini kan yang



pustakawan itu hanya 6 orang yang memang latar belakang perpustakaan yang lain kan ada yang masih honor dan ada juga yang belum Pegawai Negeri Sipil (PNS), itu yang di kesampingkan karena persoalannya tentang disiplin ilmu perpustakaan misalnya dalam pembuatan katalog, klasifikasi, apalagi menggunakan aplikasi, karena latar belakang yang berbeda”.

## **2. Pelabelan atau Penandaan *Stereotype***

Peneliti : Apakah Bapak pernah mengalami atau melihat ada stereotipe gender dalam pembagian kerja dari segi usia atau latar belakang Pendidikan ?

Narasumber : “Kalau masalah itu pernah terjadi, tapi sudah lama, waktu almarhumah ibu Azalia. Beliau sudah cukup berumur dan saat itu tinggal dua tahun lagi menjelang pensiun. Karena faktor usia dan juga beliau seorang perempuan, maka ditempatkan di bagian layanan saja, seperti menerima keluhan mahasiswa atau menangani pengambilan kartu perpustakaan. Beliau tidak lagi ditempatkan di bagian pengolahan karena pekerjaan di sana cukup berat, banyak debu, dan memerlukan tenaga lebih untuk klasifikasi buku. Apalagi jika harus mengangkat buku dari rak, tapi itu sudah lama. Sekarang, petugas perpustakaan sudah lebih muda-muda semua”.

Peneliti : Menurut pengamatan Bapak, apakah ada pekerjaan atau posisi tertentu yang cenderung diberikan kepada gender tertentu ? Mengapa demikian ?

Narasumber : “Dalam ketentuan posisi iya pasti ada, misalnya di bagian pengolahan harus ada laki-laki, kenapa? karena di pengolahan itu harus ada angkat buku kan tidak mungkin perempuan yang angkat buku kan berat, mungkin ada ada pengadaan buku banyak, itu harus membutuhkan laki-laki”.

## **3. Beban kerja**

Peneliti : Apakah Bapak merasa ada perbedaan dalam pembagian beban kerja antara pustakawan laki-laki dan perempuan? Jika ya, bagaimana perbedaan ini ditentukan atau diatur ?

Narasumber : “Dalam pembagian beban kerja pasti ada perbedaan, misalnya perempuan itu tidak selamanya dibagian pengolahan karena itu mengangkat buku-buku, begitupun juga dalam mensejajarkan buku dibagian layanan. Perempuan juga di bagian pengolahan itu tidak lama, kemudian di rolling lagi sesuai tupoksi, begitu juga di layanan dan kalau laki-laki memang di forsirkan di bagian pengolahan apa lagi memang jurusan perpustakaan di samping mengeloah buku, aplikasi tapi juga mengangkat buku”.

Peneliti : Apakah beban kerja Bapak saat ini seimbang dengan rekan kerja yang berbeda jenis kelamin ?

Narasumber : -

## **B. Sistem Pembagian Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu**

### **1. Spesialisasi dan Fokus**

Peneliti : Bagaimana Bapak melihat pembagian tugas berdasarkan keahlian atau spesialisasi di perpustakaan ini ? Apakah sudah sesuai dan optimal ?

Narasumber : “Kalau untuk pembagian kerja sudah berdasarkan keahlian”.

Peneliti : Apakah tugas-tugas yang Bapak terima sesuai dengan keahlian atau bidang minat anda ?

Narasumber : “Iya itu sudah sesuai dengan keahlian”.

### **2. Penegasan Tugas**

Peneliti : Bagaimana instruksi atau penugasan disampaikan kepada Bapak ? Apakah ada kejelasan mengenai apa yang harus Bapak lakukan ?

Narasumber : “Iya, bahwa ada tertulis masing-masing tupoksi kerja misalnya: Andi rizal latar belakang Pendidikan perpustakaan maka di tempatkan di pengolahan dan juga ada di jelaskan bahwa ada tugas tambahan seperti: sekali-kali membantu pelayanan sekaligus membantu dalam hal aplikasi yang latar belakang Pendidikan perpustakaan. Itu penunjukan dari kepala perpustakaan

### **3. Kordinasi Tim**

Peneliti : Bagaimana Bapak berkordinasi dengan anggota tim lain dalam menyelesaikan tugas-tugas di perpustakaan ?

Narasumber : “Kebetulan kalau di perpustakaan kampus dua saya koordinator, jadi saya sampaikan kepada teman-teman misalnya kalau ada kendala kami ada WhastApp Grup bisa berkoordinasi dan juga biasanya saya undang semua teman-teman untuk rapat di perpustakaan untuk membahas kendala apa saja, begitupun kepala perpustakaan sampaikan kepada kami baik di Grup WhastApp ataupun setiap rapat

Peneliti : Apakah Bapak merasa koordinasi tim di sini sudah berjalan efektif?

Narasumber : “Iya sudah efektif”.

### **4. Efisiensi Operasional**

Peneliti : Apakah ada kendala yang di hadapi tim dalam hal efisiensi operasional terkait dengan pembagian tugas ?

Narasumber : Jadi kendalanya itu biasa ada teman yang tiba-tiba ada urusan keluarga misalnyakedukaan biasa, sehingga buku yang harusnya sudah di rak tapi terkendala, kaena yang bertugas bellum bisa hadir. Tapi sampai sekarang kendalanya bisa kita toleransi.

Peneliti : Apakah ada saran yang Bapak miliki untuk meningkatkan efisiensi kerja tim di perpustakaan ini ?

Narasumber : “Saran saya untuk semua yang sudah di tunjuk sesuai tupoksi memiliki topoksi di perhatakan”.

### **Pertanyaan Umum**

Peneliti : Dapatkah Bapak menjelaskan bagaimana proses pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu secara umum?

Narasumber : “Pembagian kerja secara umum di perpustakaan ada beberapa diantaranya pengolahan ada pengolahan skripsi, pengolahan buku dan pengolahan aplikasi”.

Peneliti : Bagaimana komposisi gender di antara pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu?

Narasumber : “Komposisi gender di perpustakaan itu tidak ada, semuanya sama. Hanya saja jika pembagian kerja itu perempuan tidak harus di pengolahan karena mengangkat buku takutnya jika masih mudah akan bermasalah pada kandungan, sebenarnya perbedaanya tidak terlalu signifikan meskipun nanti di tempatkan di pengolahan tapi tidak untuk mengangkat berat”.

Peneliti : Menurut Bapak, apakah ada kebijakan atau praktik di perpustakaan yang mendukung kesetaraan gender dalam pembagian kerja?

Narasumber : Untuk kebijakan dan praktik di perpustakaan ada dari kepala perpustakaan, ada dukungan bahwa selama ini jangan ada ketakutan lagi. Semua harus semua harus dikerjakan, dan perempuan tidak hanya di bagian layanan saja, tapi semuanya harus masuk dibagian-bagian misalnya pengolahan, pelayanan, klasifikasi dan inisilite agar paham cara kerja Pustakawan yang sebenarnya”.

Peneliti : Menurut Bapak, apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam pembagian kerja pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu?

Peneiti : “Waktu saya masuk di UPT Perpustakaan UIN Datokarama Palu, saya sudah sampaikan kepada kepala UPT Perpustakaan minimal harus ada ikut namanya pelatihan, dalam hal peningkatan SDM. Dari perpustakaan pusat itu ada namanya pelatihan-pelatihan, saran saya harus ada ikut setiap ada pelatihan, baik di perpustakaan daerah maupun pelatihan di Jakarta, untuk meningkatkan kesetaraan gender, supaya semua harus sama tidak ada sekat apapun”.

### **Pertanyaan Tambahan di luar pedoman observasi**

Peneliti : Berapa jumlah keseluruhan Pustakawan dan Staf di UPT Perpustakaan Univeritas Islam Negeri Datokarama Palu ?

Narasumber : “Jumlah keseluruhan pegawai itu ada 11 dengan kepala Perpustakaan, 5 Pustakawan dan 6 Staf Perpustakaan tapi yang bisa

di wawancarai itu hanya 7 orang saja karena kenapa ? Ibu Mahani jarang masuk dan Pak Hery sudah pinda lagi ada yang di mutsi baru-baru-baru ini dan dari 10 itu kita bergantian dari kampus 1 dan kampus 2.

Peneliti : Apakah ada jadwal rolling pegawai di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu di kampus 1 dan kampus 2 ? jika ada, tiap berapa minggu jadwal rollingnya Bapak

Narasumber : Kalau jadwal ada, untuk rollingnya kita tiap dua minggu sekali rollingnya.

Peneliti : Berapa orang yang menetap di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu di kampus 2 dan siapa saja Bapak ?

Narasumber : Kalau untuk sekarang itu yang menetap di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu di kampus 2 Pak andi Rizal selan dari itu shif-shif pan.



## **Foto Dokumentasi Penelitian**

1. Wawancara bersama kepala UPT Perpustakaan Rifai, S.E., MM



2. Wawancara bersama Pustakawan Ahli Madya Supiani, S.Ag., M.Ag



3. Wawancara bersama Pustakawan Ahli Madya Abubkri S.Sos., MM



4. Wawancara bersama Pustakawan Ahli Muda Rasyid Ridha Masulili, S.Ag.,  
M.Pd.I



5. Wawancara bersama Pustakawan Ahli Pertama Ainul Yaqin Usman, S.IP



6. Wawancara bersama Pustakawan Bidang Administrasi Layanan





7. Wawancara bersama Pustakawan Bidang Pengolahan Andi Rizal, S. Sos., MAP



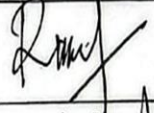
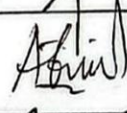

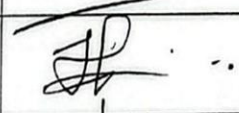

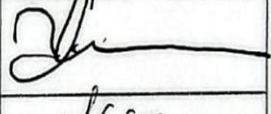
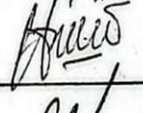
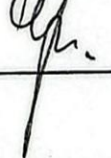
8. Wawancara bersama Tenaga Teknis Rahmat Ansyari, S.Pd., M.Pd.I



## Daftar Informan

### Daftar Informan Penelitian

Di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Rifai, S.E., MM	Kepala Perpustakaan	
ABU BAKRI, S.Sos., MM.	PUSTAKAWAN	
Rahmat Anyari S.Pd. Mpd.	Pustakawan	
Zahra	Perpustakaan	
AINUL YAQIN USMAN	POSTAKAWAN	
Rafid	Pustakawan	
SUPRIATI	PUSTAKAWATI	
ANDRIOTAL	Perpustakaan	

## Jadwal Petugas layanan layanan Kampus

**JADWAL PETUGAS LAYANAN PERPUSTAKAAN KAMPUS 2**  
UIN DATOKARAMA PALU  
**MULAI TANGGAL SENIN 07 Juli .S.D. KAMIS 7 agustus 2025**

No	Nama	JABATAN	KETERANGAN
1	ANDI RIZAL.S.A.P.M.Si	PENGELOLAH LAYANAN	
2	RAHMAT ANSYARI. S.Pd. M.Pd	PENGELOLAH LAYANAN	
3	AINUL YAQIN USMAN, S.A.P	PUSTAKAWAN	
4	RIFAI,SE.MM	PUSTAKAWAN	
5	MAGFIRAH.S.Sos.MM	PENGELOLAH	
6	Dra. MAHANI.M.Ag	PENGELOLAH	

**JADWAL PETUGAS LAYANAN PERPUSTAKAAN KAMPUS 1**  
UIN DATOKARAMA PALU  
**MULAI TANGGAL SENIN 07 Juli .S.D. KAMIS 7 agustus 2025**

No	Nama	JABATAN	KETERANGAN
1	ZAHRA	PENGELOLAH	
2	FAHRA	PENGELOLAH	
3	H.ABU BAKRI.S.Sos.MM	PUSTAKAWAN	
4	RIFAI,SE.MM	PUSTAKAWAN	
5	RASYID MASYULILI. S.Ag. M.Ag	PUSTAKAWAN	
6	SUPIANI.S.Ag.M.Ag	PUSTAKAWAN	

PALU, 07 Juli 2025

KEPALA UPT PERPUSTAKAAN



RIFAI,SE.MM

Nip. 197707272006041012

Tembusan :

1. Yth, Rektor UIN Datokarama Palu
2. Yth, Wakil Rektor 1 UIN Datokarama Palu
3. Masing- masing yang bersangkutan
4. Arsip

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas

1. Nama : Nurmelinda
2. Tempat, Tanggal Lahir : Meli, 10 Agustus, 2000
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Anak ke : 2 dari 3 bersaudara
6. Alamat : Asrama Balaesang



### B. Riwayat Keluarga

#### 1. Ayah

- a. Nama Ayah : Aslar
- b. Tempat, Tanggal Lahir : Labean, 12 Maret 1963
- c. Umur : 62 Tahun
- d. Pekerjaan : Petani
- e. Alamat : JL. Mapaga

#### 2. Ibu

- a. Nama Ibu : Nursaida
- b. Tempat, Tanggal Lahir : Meli, 14 Mei 1973
- c. Umur : 52 Tahun
- d. Pekerjaan : Petani
- e. Alamat : JL. Maahari

### C. Riwayat Pendidikan

1. SD : - SD Negeri 2 Balaesang (Tahun 2008-2013)
2. SMP : SMP Negeri 3 Balaesang (Tahun 2013-2017)
3. SMA : SMA Negeri 2 Balaesang (Tahun 2017-2019)
4. Perguruan Tinggi : UIN Datokarama Palu (Tahun 2021-2025)