MOTIVASI KERJA TENAGA PERPUSTAKAAN DIFABEL DI PERPUSTAKAAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA

Skripsi Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Perpustak<mark>aan</mark> (S.IP)



FAHIMAH LUTHFIYYAH

Uni NIM. 11190251000028 geri SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA

PROGRAM STUDI ILMU PERPUSTAKAAN
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF
HIDAYATULLAH JAKARTA
1444H/ 2023

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama

: Fahimah Luthfiyyah

NIM

11190251000028

Judul Skripsi

: Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Difabel di

Perpustakaan Nasional Republik Indonesia

Ujian Skripsi

: 30 Agustus 2023

Skripsi tersebut telah diperbaiki sesuai dengan saran dan komentar Tim Penguji sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Perpustakaan (S.IP) pada Program Studi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Jakarta, 25 September 2023

Tanda Tangan

Tanggal

1. Ketua Sidang

: Siti Maryam, M.Hum NIP. 197007051998032002

2. Sekertaris Sidang

: Prisinta Wanastri, M.Hum

NIDN. 2001078602

3. Pembimbing

: Al Muhdi Karim, M.Hum

NUPN. 9920112763

: Dr. Pungki Purnomo, MLIS.

NIP. 196412151999031005

5. Penguji 2

: Fahma Rianti, M.Hum

NIDN.2018108003

12/10/2023

HALAMAN JUDUL

MOTIVASI KERJA TENAGA PERPUSTAKAAN DIFABEL DI PERPUSTAKAAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Perpustakaan (S.IP)

Oleh

FAHIMAH LUTHFIYYAH

NIM. 11190251000028

Di bawah bimbingan,

Al Muhdil Karim, M.Hum

NUPN. 9920112763

ATS.

SYAL

PROGRAM STUDI ILMU PERPUSTAKAAN
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF
HIDAYATULLAH JAKARTA
1444 H/2023 M

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI LEMBAR PENGESAHAN

MOTIVASI KERJA TENAGA PERPUSTAKAAN DIFABEL DI PERPUSTAKAAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Perpustakaan (S.IP)

Oleh

FAHIMAH LUTHFIYYAH

11190251000028

Di bawah bimbingan,

Dosen Pembimbing Akademik (DPA)

Al Muhdil Karim, M.Hum

NUPN. 9920112763

PROGRAM STUDI ILMU PERPUSTAKAAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA 1444 H/2023 M

SURAT PERNYATAAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa

: FAHIMAH LUTHFIYYAH

NIM

: 11190251000028

Program Studi

: Ilmu Perpustakaan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri yang merupakan hasil penelitian, pengolahan, dan analisis saya sendiri serta bukan merupakan replikasi maupun saduran dari hasil karya atau hasil penelitian orang lain.

Apabila terbukti skripsi ini merupakan plagiat atau replikasi maka skripsi dianggap gugur dan harus melakukan penelitian ulang untuk menyusun skripsi baru dan kelulusan serta gelarnya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan segala akibat yang timbul dikemudian hari menjadi tanggung jawab saya.

Jakarta, 10 Agustus 2023

FAHIMAH LUTHFIYYAH NIM. 11190251000028

SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN BERKAS

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN BERKAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Faihimah Luthfiyyah

NIM : 111902\$1000028

Tempat, Tgl. Lahir : Bekasi 21 Mei 2001

Prodi : Ilmu Perpustakaan

Angkatan : 2019

Alamat : Jalan Caman Utara Raya Ho.8 PT Oy | P.w.
16, Kel. Jakasam purna, Kec. Bekasi Barat,

No. Tlp/Hp : 080649048937

Secara sungguh-sungguh dan benar menyatakan bahwa:

- Berkas-berkas pendaftaran sidang skripsi dan tanda tangan pada dokumen tersebut adalah asli.
- Apabila ditemukan bahwa saya telah melakukan pemalsuan tanda tangan (sesuai Kode Etik Mahasiswa Bab IV Pasal 5 Butir 34) dan pemalsuan nilai atau dokumen akademik lainnya (sesuai Kode Etik Mahasiswa Bab IV Pasal 5 butir 16), saya bersedia untuk diberikan sanksi berupa:
 - a. Skorsing selama dua semester
 - b. *Drop Out* (DO)/pemutusan hubungan studi (jika belum diterbitkan SK atau Surat Keputusan kelulusan)
 - c. Pencabutan gelar dan ijazah (jika sudah diterbitkan SK kelulusan)

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan,

MEMBUATAN

BIJAKX541090000

Faith mah Luthfiyyah

NIM. 1119025 10000 28

ABSTRAK

Fahimah Luthfiyyah (NIM. 11190251000028). Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Di bawah bimbingan Al Muhdil Karim, M.Hum. Program Studi Ilmu Perpustakaan, Fakultas Adab dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 2023

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor pendorong motivasi kerja tenaga perpustakaan difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktorfaktor pendorong motivasi kerja tenaga perpustakaan difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia yaitu kebutuhan fisiologis berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya; kebutuhan rasa aman yang diberikan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia berupa adanya tenaga keamanan di setiap lantai, adanya program asuransi kesehatan berupa BPJS, adanya pemberian vitamin dan masker medis setiap bulannya serta fasilitas kerja yang memadai; kebutuhan rasa cinta yang didapat dari sesama tenaga perpustakaan difabel maupun nondifabel, pimpinan dan pemustaka; kebutuhan harga diri untuk dihargai; dan kebutuhan aktualisasi diri untuk pengembangan potensi diri dengan diikutsertakan dalam kegiatan diklat tunanetra dan tunarungu, pelatihan cara menangani pemustaka tunanetra dan

pemustaka tunarungu serta dipercaya untuk mengisi kegiatan di Perpustakaan Nasional RI dan sebagai pembicara untuk menjelaskan mengenai kedisabilitasan netra.

Kata Kunci : Faktor Pendorong Motivasi Kerja, Tenaga Perpustakaan Difabel, Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.



ABSTRACT

Fahimah Luthfiyyah (NIM. 11190251000028). Work Motivation for Librarians with Disabilities at the National Library of the Republic of Indonesia, Under the guidance of Al Muhdil Karim, M.Hum. Library Science Study Program, Faculty of Adab and Humanities, Syarif Hidayatullah State Islamic University Jakarta, 2023

The purpose of this research is to determine the factors driving work motivation of disabled library staff at the National Library of the Republic of Indonesia. The method used in this research is qualitative with a phenomenology approach. Data obtained through interview observation and literature study. The results of the research show that the factors driving the work motivation of disabled library staff are physiological needs in the form of salary to meet their daily needs; the need for security provided by the National Library of the Republic of Indonesia in the form of security on every floor, the existence of a health insurance program in the form of BPJS, the provision of vitamins and medical masks every month and adequate work facilities; the need for love from fellow disabled and non-disabled library staff, leaders and users; self-esteem need to be appreciated; and the need for self-actualization to develop one's potential by being included in training activities for the blind and deaf, training on how to deal with blind and deaf users and being trusted to fill activities at the National Library of the Republic of Indonesia and as a speaker to explain about blind people.

Keywords: Factors Driving Work Motivation, Disabled Library Staff, National Library of the Republic of Indonesia.



KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis panjatkan puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Ilmu Perpustakaan (S.IP) di Fakultas Adab dan Humaniora, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi ini berjudul "Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia".

Shalawat dan salam semoga selalu tersampaikan kepada Rasulullah SAW. Proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan kontribusi berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yaitu:

- Rektor Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Bapak Prof. Asep Saepudin Jahar, M.A., Ph.D.
- Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Bapak Dr. Ade Abdul Hak, M.Hum
- 3. Ibu Siti Maryam, M.Hum., selaku Ketua Jurusan Ilmu Perpustakaan UIN Syarif Hidayatulla Jakarta, yang telah memberikan masukan, saran, dan kemudahan kepada penulis selama proses perkuliahan.
- 4. Ibu Prisinta Wanastri, S.Sos., M.Hum., selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Perpustakaan dan Informasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (Gugus Jaminan Mutu).

- 5. Bapak Amir Fadhilah, M.Si., selaku dosen pembimbing akademik penulis yang telah menyempatkan diri untuk membimbing dan memberikan masukan kepada penulis selama menyusun proposal skripsi.
- 6. Bapak Al Muhdil Karim, M. Hum., selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang telah menyempatkan waktu untuk membimbing dan membantu penulis dengan sabar memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama proses penulisan skripsi ini.
- 7. Seluruh pihak Perpustakaan Nasional Nasional Republik Indonesia yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
- 8. Para informan penelitian yang telah bersedia untuk meluangkan waktunya untuk diwawancarai oleh penulis.
- Seluruh dosen jurusan Ilmu Perpustakaan yang telah memberikan ilmunya kepada penulis dan teman-teman mahasiswa lainnya selama 4 tahun menempuh pendidikan S1.
- 10. Kedua orang tua, dengan ikhlas telah membesarkan dan memberikan dukungan yang sangat besar kepada penulis dengan penuh kasih sayang, do'a dan perhatiannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 11. Ahmad Sauban, Lia Apriyanti, Nikky Putri Aisyah, dan Aqidatul Izzah Chairul yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis dan membantu penulis selama perkuliahan dengan kondisi penulis yang terbatas hingga mampu menyelesaikan skripsi sampai selesai.

- 12. Windi Jatmiko selaku paman penulis yang selalu membantu penulis dengan sabar selama perkuliahan dengan kondisi penulis yang terbatas hingga mampu menyelesaikan beberapa mata kuliah yang tidak dapat penulis selesaikan sendiri dikarenakan hal tersebut diluar batas kemampuan penulis.
- 13. Adzkal Khaliqah dan Aida Yandra selaku sahabat terbaik penulis yang selalu membantu, mendukung, dan bersedia mendengarkan segala curhatan keluh kesah perkuliahan penulis.
- 14. Seluruh teman-teman kelas IPI C 2019 dan Kelompok 212 KKN in Campus, semoga ikatan silaturahmi dan persahabatan kita tidak pernah terputus.
- 15. Seluruh pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah ikut membantu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan ilmu yang penulis miliki dan masih banyak yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi para pembaca.

Jakarta, Agustus 2023

Fahimah Luthfiyyah

DAFTAR ISI

HAL	AMAN JUDUL	iii
LEM	BAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
SURA	AT PERNYATAAN SKRIPSI	v
SURA	AT PERNYATAAN KEASLIAN BERKAS	vi
ABS	ΓRAK	vii
KAT	A PENGANTAR	xi
DAF'	ΓAR ISI	xiv
DAF'	ΓAR TA <mark>B</mark> EL	xvii
DAF'	ΓAR GAMBAR	xviii
BAB	I	1
PENI	DAHULUAN	1
Α.		
В.	Identifikasi Masalah	7
C.	Batasan Masalah	8
D.	Rumusan Masalah	8
Ε.	Tujuan dan Manfaat Penelitian	
F.	Tinjauan Kajian Terdahulu	
G.	Metode Penelitian	
Н.	Sistematika Penulisan	
	Universitäs Islam Negeri ISYARIF HIDAYATULLAH JAKART	
	AN PUSTAKA	
	Landasan Teori	
	Kajian Pustaka	23
	Kerangka Pemikiran	
	Kerangka i enikiran	
	III	
	IRARAN UMUM LATAR PENELITIAN	

A.	Profil Objek Penelitian	33
В.	Visi Misi Perpustakaan Nasional RI	35
C.	Koleksi Perpustakaan Nasional RI	
D.	Struktur Organisasi Perpustakaan Nasional RI	39
E.	Layanan Perpustakaan Nasional RI	39
F.	Fasilitas Perpustakaan Nasional RI	42
G.	Sumber Daya Manusia	43
BAB	IV	43
HAS	IL DAN TEMUAN PENELITIAN	43
A.	Motivas <mark>i untuk Memenuhi Kebutuhan</mark> Fisiologis	43
В.	Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Rasa Aman .	46
C.	Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Rasa Cinta	49
D.	Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Harga Diri	56
Е.	Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Aktualisasi 3	Diri
BAB	V	103
	BAHASAN	
Α.	Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Fisiologis	104
В.	Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Rasa Aman .	105
C.	Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Rasa Cinta	107
D.	Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Harga Diri	110
Е.	Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Aktualisasi 111	
BAB	VI	128
PEN	UTUP	128
A.	Kesimpulan	128
В.	Saran	129
DAF	TAR PIISTAKA	132



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Klasifikasi Penyandang Disabilitas	30
Tabel 3.1 Daftar Sumber Daya Manusia Tenaga	
Perpustakaan Difabel di Perpustakaan Nasional Republik	
Indonesia	43



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Teori Hierarki Abraham Maslow	22
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran	32
Gambar 3.1	Struktur Organisasi Perpustakaan Nasional RI	39



BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang begitu cepat mempengaruhi eksistensi manusia. Kondisi ini menyebabkan kebutuhan informasi masyarakat pun semakin beragam. Hal ini juga ditandai dengan berubahnya perilaku pencarian informasi yang secara tidak langsung memberi pengaruh besar bagi institusi pengelola informasi termasuk perpustakaan. Perpustakaan sebagai salah satu institusi pengelola informasi merupakan perantara antar berbagai bentuk informasi dengan penggunanya. Sebagai salah satu lembaga yang mengawasi data layanan publik, perpustakaan harus diawasi dengan tepat, terutama yang terkait dengan pengaturan, sistem, strategi, dan pergantian operasional fungsional. Oleh karena itu, hal ini Perlu pertimbangan, terutama dalam menjawab unsur-unsur perubahan lingkungan pada skala lokal, publik dan dunia sehingga data dapat digunakan dengan tepat oleh pengguna.

Perpustakaan merupakan salah satu hal yang menentukan kemajuan layanan perpustakaan. Komponen-komponen yang terlibat dengan perpustakaan para eksekutif menggabungkan SDM, khususnya staf perpustakaan atau pustakawan, pemustaka sebagai pihak yang memanfaatkan data yang diberikan oleh perpustakaan, sarana dan prasarana serta berbagai fasilitas pendukung serta koleksi perpustakaan yang

disusun dengan sistem tertentu (Rochmah 2016). Pelayanan perpustakaan yang berfungsi dengan baik tidak terlepas dari peran pustakawan. Menurut Undang-Undang Nomor 43 tahun 2007 tentang perpustakaan menjelaskan bahwa pustakawan merupakan seseorang yang memiliki kemampuan kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang kepustakawanan serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Seorang pustakawan memiliki tugas yang harus dilaksanakan yaitu menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif, memberikan pelayanan yang prima bagi pengguna dan menjadi teladan yang baik serta menjaga citra instansi tersebut. Tanpa adanya pustakawan, perpustakaan tidak akan berfungsi dengan baik, karena pustakawanlah yang bertugas melakukan kegiatan pengadaan, pengelolaan, penyimpanan dan pelayanan.

Dalam menggerakan organisasi, sumber daya manusia memainkan peran utama dalam menjalankan organisasi, namun keinginan dan kebutuhan merekalah yang mendorong mereka untuk melakukan sesuatu, inilah yang disebut motivasi. Motivasi adalah alasan mengapa seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan. Produktivitas dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh motivasi anggotanya. Maka motivasi dapat dikatakan sebagai dasar untuk menjalankan sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan pada pekerjaan para pegawainya dan dilihat dari hasil yang dikeluarkan oleh pegawai dari pekerjaan atau prestasi kerjanya. Mengenai organisasi, keadaan organisasi

yang kurang baik dapat mempengaruhi efektivitas kegiatan organisasi tersebut.

Dan jika kondisi ini lebih diotoritas oleh pekerja, ini akan mempengaruhi efisiensi dan tujuan asosiasi. Dalam human resources ada hubungan antara komponen mental pekerja dan efisiensi kerja, variabelnya adalah inspirasi kerja. Melakukan kewajiban sebagai pustakawan harus memiliki inspirasi kerja yang besar dengan tujuan agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan tepat. Menurut Kamus Bahasa Indonesia untuk Siswa dalam Qodratilah (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang muncul secara sengaja atau tidak sadar dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan alasan tertentu, atau upaya yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk melakukan semua jenis kegiatan dari dalam diri mereka untuk mencapai tujuan (Qodratilah 2011).

Perpustakaan sebagai penyedia informasi harus dapat memberikan kemudahan bagi pemustaka dalam mengakses informasi, termasuk aksesibilitas agar dapat dijangkau oleh penyandang disabilitas. Kemudahan yang diberikan perpustakaan kepada penyandang disabilitas yaitu memberi kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelayanan yang berkualitas. Untuk pemustaka biasa, tetapi juga untuk pemustaka dengan kebutuhan khusus salah satunya adalah yang tunadaksa dan tunanetra. Oleh sebab itu, dibutuhkan tenaga perpustakaan yang dapat memahami kebutuhan pemustaka disabilitas. Tidak menutup kesempatan bagi

pustakawan disabilitas maupun non disabilitas. Dalam kehidupan sehari-hari, penyandang disabilitas merasa seolaholah terputus dari pekerjaannya.

Padahal, hak atas pekerjaan dan aksesibilitas dalam konteks ketenagakerjaan dapat dipahami sebagai tahap di mana penyandang disabilitas mendapatkan akses informasi pekerjaan yang terbuka, luas, dan tanpa diskriminatif. Sangat jelas bahwa undang-undang yang mengatur ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas yang ditetapkan oleh pemerintah bahwasannya Negara Kesatuan Republik Indonesia menjamin kelangsungan hidup setiap warga negara, termasuk penyandang disabilitas, sesuai Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Mereka juga merupakan bagian penting dari masyarakat dan warga negara Indonesia, dan mereka berhak atas hak asasi manusia dan kedudukan hukum yang sama sebagai warga Negara Indonesia. Kesamaan dalam status hukum dan kebebasan dasar juga berlaku untuk memperoleh layanan publik. Dalam hal ini, perpustakaan dan penyedia layanan publik lainnya bertindak adil dan tanpa dalam memberikan layanan.

Selain itu, pasal keempat **Peraturan Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dalam Pekerjaan**, Kewirausahaan, dan Koperasi pada pasal 53 ayat 1 yang berbunyi "Kewenangan Publik, Legislatif Daerah, Usaha Milik Negara, dan Usaha Kepemilikan Wilayah harus memanfaatkan sekitar 2% (dua persen) Orang Penyandang

Disabilitas dari jumlah perwakilan atau buruh". Peraturan ini dipertegas dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas dalam Pasal 28 yang berbunyi "Pengusaha harus mempekerjakan sekurangkurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi syarat pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja di perusahaannya untuk setiap 100 pekerja di perusahaannya". Peraturan ini ditegaskan dengan memberikan kuota untuk memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas. Kewajiban perpustakaan nasional dalam perpustakaan memperkerjakan tenaga dengan tidak membatasi pegawai penyandang disabilitas dan non disabilitas, hal ini diatur dalam proses rekruitmen CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri. Untuk alokasi formasi penerimaan CPNS Perpustakaan Nasional dan Pegawai Pemerintaha Non Pegawai Negeri memiliki 4 jenis formasi yaitu cumlaude, disabilitas, putra/putri papua/papua barat, dan umum.

Berdasarkan hasil observasi awal, Perpustakaan Nasional RI menjadi salah satu perpustakaan di Indonesia yang sudah menerapkan peraturan pemerintah untuk mempekerjakan pegawai disabilitas. Perpustakaan Nasional RI memiliki 2 (dua) kategori difabel yaitu tunadaksa dan tunanetra. Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Umi Hasanah, S.I.Pust. selaku pustakawan penyandang disabilitas tunadaksa pada Selasa, 17 Mei 2022 Pukul 15.15-15.30 WIB,

rekruitmen bahwa dalam proses didapatkan tenaga pustakawan, Perpustakaan Nasional tidak membatasi pegawai disabilitas dan non disabilitas. Hal itu seperti yang dialami oleh Ibu Umi Hasanah, pada tahun 2019 beliau diterima melalui hasil rekruitmen CPNS bersama dengan 2 teman lainnya yaitu Muhammad Ilyas yang ditempatkan di Layanan Referensi Virtual dan Andriyas Suseno yang ditempatkan di Layanan Radio Widya Bahana Swara (WBS) serta 1 temannya penyandang disabilitas tunanetra melalui hasil rekruitmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri sebagai tenaga teknisi perpustakaan yang ditempatkan di Layanan Lansia dan Disabilitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa Perpustakaan Nasional bersikap adil dan tidak diskriminatif dalam memberi kesempatan bagi penyandang disabilitas. Selain itu, motivasi awal pustakawan tunadaksa dalam bekerja di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia yaitu karena adanya apresiasi dari pemerintah yang tidak membedakan seseorang yang normal dari secara fisik dengan penyandang disabilitas, maka ini merupakan kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja. Lalu, Perpustakaan Nasional memiliki fasilitas yang mendukung para penyandang disabilitas seperti kursi roda, komputer bicara, CCTV low vision, buku braille dan juga menyediakan pelatihan bahasa isyarat bagi disabilitas tunarungu dan tunawicara. Meski dilengkapi dengan segala fasilitas dan pelatihan yang dapat memudahkan aktivitas penyandang disabilitas perpustakaan, pustakawan masih memiliki beberapa kendala

dalam melayani pemustaka disabilitas yaitu kurangnya sumber daya manusia yang dapat mengoperasikan komputer bicara dan menggunakan koleksi *braille*.

Pada lingkup kerja di Perpustakaan Nasional pada dasarnya tidak membedakan individu secara fisik, hal tersebut dirasakan oleh pustakawan tunadaksa yang memiliki hubungan baik dengan pemimpin dan rekan kerjanya, saling membantu, dan tidak memberatkan meski memiliki kelainan secara fisik. Perpustakaan Nasional Republik Indonesia di adalah perpustakaan tingkat nasional Indonesia Perpustakaan Umum Republik Indonesia adalah perpustakaan tingkat umum di Indonesia yang menawarkan jenis bantuan bagi individu penyandang disabilitas dan ada berbagai fasilitas vang membantu pemustaka dalam memanfaatkan perpustakaan nasional. Tentunya perpustakaan ini menjadi contoh bagi perpustakaan lain di Indonesia dalam memberikan hak, kewajiban, serta layanan bagi tenaga perpustakaan disabilitas. Berdasarkan penyandang pemaparan belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia".

B. Identifikasi Masalah

Dengan melihat beberapa fenomena di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang terjadi yaitu Pentingnya motivasi kerja tenaga perpustakaan difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

C. Batasan Masalah

Untuk mengatasi analisis yang lebih mendalam, terarah dan mendapatkan hasil yang sesuai, maka peneliti membatasi masalah ini pada faktor pendorong motivasi kerja tenaga perpustakaan difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

D. Rumusan Masalah

Dari batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah Bagaimana faktor-faktor pendorong mempengaruhi motivasi kerja tenaga perpustakaan difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk tujuan dalam penelitian ini sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memutuskan variable pendorong yang berdampak pada motivasi kerja pekerja difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

- Sebagai bahan masukkan bagi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia agar menjadi sebuah motivasi bagi tenaga perpustakaannya.
- b. Sebagai bahan masukkan bagi perpustakaan lainnya dalam membangun dan memelihara motivasi kerja di perpustakaan bagi tenaga perpustakaan difabel.
- c. Meningkatkan peruntungan pembahasan dalam ilmu perpustakaan khususnya dalam membangun dan mengikuti motivasi kerja pekerja difabel di perpustakaan.

F. Tinjauan Kajian Terdahulu

Sebelum mengarahkan penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan survei penulisan untuk melihat dan mencari penelitian yang berkaitan dengan judul penelitian ini, termasuk:

1. Ageng Cahyo Wibisono (2017). Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Dengan judul skripsi "Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Trisakti". Penelitian ini mengkaji motivasi kerja pustakawan dalam meningkatkan efisiensi kerja, dan imperatif motivasi kerja di Perpustakaan Trisakti. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik pustakawan dalam bekerja di Perpustakaan Universitas Trisakti dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pendapatan berupa gaji, bonus dan tunjangan,

kebutuhan sosial, dan peluang pengembangan. Kepala perpustakaan juga melihat kendala motivasi kerja seperti kesulitan memahami kebutuhan masing-masing pustakawan, serta kendala motivasi kerja pustakawan seperti gaji pokok yang rendah dan fasilitas atau alat kerja yang sudah ketinggalan zaman. Penelitian ini memiliki kemiripan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada topik dan pendektan penelitian. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian.

2. Fadilla Khairunisa (2017). Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Dengan skripsi yang berjudul "Motivasi Kerja Pustakawan Non Sarjana Ilmu Perpustakaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pustaka **Kementerian Pertanian**". Tujuan penelitian ini adalah faktor-faktor mengetahui yang mendorong motivasi kerja pustakawan lulusan non sarjana ilmu perpustakaan, upaya untuk membina SDM PUSTAKA Kementerian Pertanian. dan pengaruh program peningkatan SDM terhadap motivasi ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor utama yang memberdayakan motivasi para pustakawan non-sarjana di perpustakaan adalah kepentingan akan aktualisasi diri, kepentingan harga diri, kepentingan asosiasi dengan pemustaka, dan keadaan lingkungan kerja. Ada 4 macam program peningkatan SDM yang diberikan PUSTAKA kepada Pustakawan Non Sarjana Ilmu Perpustakaan yaitu;

memberikan beasiswa tugas belajar kepada pustakawan vang lolos seleksi untuk melanjutkan gelar Magister atau Doktor, mengikuti pelatihan kepustakawanan, seminar, dan sejenisnya, mengikutsertakan kelas bahasa Inggris dan Belanda, pelatihan statistika, serta pelatihan teknologi dan informasi. Tugas program peningkatan SDM adalah sebagai inspirasi dalam mendorong para pustakawan nonsariana untuk memiliki pilihan untuk mengimplementasikan diri dan mengupayakan kualitas serta kinerjanya. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yang terletak pada penelitian. Sedangkan topik dan pendekatan perbedaannya terletak pada objek penelitian.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian adalah sesuatu yang harus dipilih oleh para peneliti untuk memiliki opsi agar dapat melaksanakan penelitian. **Terdapat** banyak ienis penelitian kualitatif misalnya, studi kasus, etnografi, fenomenologi, grounded theory dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian fenomenologis. Alasan peneliti memilih penelitian menggunakan ienis fenomenologis dibandingkan dengan jenis penelitian kualitatif lainnya dengan alasan bahwa peneliti berpusat pada pencarian pengalaman, perasaan dan makna dari subjek yang mengalami peristiwa tersebut. Penelitian fenomenologis akan menjadi penelitian untuk menyelidiki kesadaran yang paling mendalam dari subjek tentang pengalaman dan maknanya (Pembayun 2013).

2. Kriteria Informan

Menurut Moleong (2001), mengemukakan bahwa informan adalah Sumber adalah individu yang digunakan untuk memberikan informasi tentang kondisi tempat penelitian. Purposive sampling digunakan untuk memilih informan, yang dipilih berdasarkan pemahamannya terhadap objek penelitian. Teknik purposive sampling adalah pendekatan untuk melacak sumber dengan sengaja memilih beberapa saksi dan mengabaikan yang lain dengan alasan bahwa saksi tersebut memiliki keunikan yang tidak dimiliki saksi yang berbeda (Irawan 1999). Adapun kriteria informan yang akan menjadi narasumber pada penelitian ini yaitu:

- a. Tenaga perpustakaan difabel yang bekerja lebih dari 6 bulan/1 tahun.
- b. Tenaga perpustakaan yang sudah mengikuti bidang perpustakaan.
- c. Tenaga perpustakaan difabel yang sudah menjadi pustakawan maupun pegawai teknis.

Peneliti mengutamakan tenaga perpustakaan yang memiliki keterbatasan penyandang disabilitas untuk dijadikan informan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah strategi untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan pertanyaan kepada sumber secara lisan. Rapat juga dapat dilihat sebagai diskusi dengan alasan tertentu. Pencipta bertanya dan menjawab secara lisan kepada saksi tentang motivasi pekerjaan, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerjaan, dan batasan motivasi kerja.

b. Observasi

Salah satu strategi yang digunakan spesialis untk mengumpulkan informasi adalah observasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2015), observasi adalah siklus yang terdiri dari siklus biologis kompleks yang berbeda, dua di antaranya adalah jalannya observasi dan memori otak besar (ingatan). Metodologi observasi diselesaikan dengan melihat dan melihat apa yang dilakukan narasumber, baik secara verbal maupun nonverbal, dan apa yang terjadi di sekitar informan. Peneliti tidak bisa mengabaikan tindakan sekecil apa pun yang dilakukan informan, seperti mengetukkan jari saat diwawancara dan meninggikan suara (Pendit, 2009). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi langsung dan

memprioritaskan perolehan data-data yang diperlukan dari tenaga perpustakaan difabel untuk menulis skripsi ini.

c. Kajian Kepustakaan

Fakta dan data informasi yang tak terhitung jumlahnya disimpan dalam materi sebagai dokumentasi. Sebagian besar informasi yang dapat diakses ada di media kertas atau elektronik (Noor 2011). Untuk mendapatkan beberapa penjelasan mendasar terhadap penelitian ini. peneliti menggunakan survei penulisan. Untuk situasi ini, informasi penelitian dikumpulkan melalui gerakan membaca dengan teliti dari berbagai sumber penulisan atau referensi yang berlaku. Sumbersumber yang dirujuk diperoleh dari jurnal, buku, artikel dan skripsi.

4. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

a. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah cara yang efisien dalam menangani informasi yang telah dikumpulkan oleh pembuatnya. Informasi yang diperoleh melalui observasi dan wawancara disimpan secara mendalam dan dikumpulkan sesuai kebutuhan peneliti. Dalam penelitian kualitatif, data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data biasanya diolah secara terus

menerus hingga datanya jenuh untuk memperoleh informasi yang matang.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengolahan data berdasarkan tanggapan informan terhadap daftar pertanyaan dan wawancara sebagai instrumen penelitian. Hasil wawancara yang direkam lalu dicatat dan ditranskrip untuk kemudian dianalisis setelah data diperoleh. Diperlukan instrumen pendukung dalam pengumpulan data sebagai persiapan pengolahan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah instrumen yang mengukur fenomena sosial atau alam yang diamati. Variabel penelitian adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan fenomena ini. Penelitian yang diteliti ini merupakan instrumen atau alat penelitian utama kualitatif. penelitian Namun penelitian khusus yang digunakan adalah daftar pertanyaan untuk wawancara.

b. Teknik Analisis Data

Data informasi yang telah diperoleh melalui beberapa strategi pengumpulan informasi kemudian harus diuraikan atau dianalisis. Analisis data informasi adalah cara paling umum untuk mengurutkan, menyortir informasi, mencari pola dengan tujuan untuk mengetahui pentingnya informasi tersebut.

Analisis data yang dilakukan antara lain sebagai berikut:

c. Reduksi data

Reduksi data dicirikan sebagai proses pilihan, memusatkan perhatian pada pengurauan,abstrasksi, dan perubahan informasi kasar yang muncul dari pernyataan tertulis di lapangan (Idrus 2009). Sedangkan Idrus (2009)

Mencirikan reduksi data sebagai metode yang terlibat dengan memilih, berfokus pada perampingan, abstraksi, dan perubahan informasi kasar yang didapat dari catatan lapangan. Data yang diperoleh oleh para ilmuwan melalui pertemuan dan survei penulisan disimpan secara mendalam, dikumpulkan dan memusatkan perhatian pada hal-hal penting sehingga data yang didapat dapat memberikan gambaran yang masuk akal.

d. Penyajian Data

Penyajian data merupakan langkah selanjutnya setelah reduksi data. Pada tahap ini informasi diperkenalkan dan dianalisis dengan cara mengasosiasikan informasi yang diperoleh dari kajian pustaka dengan informasi yang ditelusuri melalui observasi dan wawancara. Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan informasi dalam struktur teks naratif.

e. Penarikan Kesimpulan

Peneliti membuat kesimpulan berbentuk teks naratif berdasarkan data-data informasi yang telah terkumpul. Kesimpulan ini peneliti gunakan untuk gambaran mengenai data-data informasi yang telah diperoleh.

H. Sistematika Penulisan

Penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mendeskripsikan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian terdahulu, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori dan kajian yang digunakan oleh peneliti untuk mendukung hasil penelitian serta mempunyai keterkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

BAB III GAMBARAN UMUM LATAR PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum mengenai Perpustakaan Nasional Republik Indonesia

BAB IV DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

Bab ini membahas tentang data dan temuan penelitian seperti hasil dari wawancara yang dilakukan pada informan mengenai Perpustakaan Nasional Republik Indonesia

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian pembahasan dari temuan penelitian yang berkaitan dengan latar belakang, teori serta rumusan masalah yaitu mengenai faktor pendorong motivasi kerja tenaga perpustakaan difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia

BAB VI PENUTUP

Pada bab terakhir berisikan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini serta memberikan saran bagi Perpustakaan Nasional RI.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Ada berbagai teori yang berbicara tentang motivasi. Beberapa teori menyatakan bahwa keadaan kesulitan merupakan dorongan utama bagi seseorang untuk bertindak atau mencapai tujuan tertentu secara efektif. Kebutuhan disebut-sebut sebagai kekuatan pendorong di balik perilaku manusia dalam sebagian besar teori motivasi. Kebutuhan adalah sesuatu yang mendasar, yang penting dan tidak dapat disangkal untuk memenuhi suatu keadaan. Keadaan kekurangan sesuatu disebut juga dengan kebutuhan. Teori motivasi mengenai kebutuhan adalah:

1. Teori Hierarki

A theory of human motivation merupakan teori motivasi dari Abraham Maslow. Menurut teori Maslow, kebutuhan seseorang bersifat berjenjang, artinya setelah kebutuhan pertama terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi kebutuhan primer. Apalagi jika kebutuhan tingkat berikutnya telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan tingkat ketiga, dan seterusnya hingga kebutuhan tingkat kelima. Karena menyangkut kebutuhan manusia. teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan individu yang harus dipenuhi agar individu tersebut terinspirasi untuk bekerja.

Menurut Abraham Maslow, setiap manusia mempunyai lima tingkatan atau kebutuhan dalam suatu hierarki, yaitu (Suwanto 2013):

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis terdapat pada tahap paling awal atau posisi terendah dalam teori hierarki kebutuhan. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling esensial atau tingkat paling rendah, misalnya kebutuhan makan, minum, rasa aman yang sebenarnya. Persyaratan ini harus dipenuhi untuk dapat bertahan menjalani kehidupan.

b. Kebutuhan Rasa Aman (Saftey Needs)

Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan tingkat berikutnya setelah terpenuhinya kebutuhan pertama. Perlunya perlindungan fisik, mental, psikis, dan intelektual dari ancaman, bahaya, konflik, dan lingkungan.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Tingkat kebutuhan yang lebih tinggi adalah persyaratan sosial. Kebutuhan sosial mencakup kebutuhan untuk merasa menjadi bagian, seperti kebutuhan untuk diterima dalam suatu kelompok, untuk berafiliasi, untuk berinteraksi, serta untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Segala bentuk usaha untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain, keinginan untuk dihormati, dipuji, dan dihargai adalah ungkapan dari kebutuhan harga diri.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (Self-Actualization Needs)

Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri, gagasan, penilaian, kritik, berpendapat dan berprestasi di tempat kerja.

Seseorang akan menunjukkan rasa kecewanya ketika ada kebutuhannya yang tidak terpenuhi. Namun sebaliknya, Seseorang akan menunjukkan rasa senangnya sebagai tanda kepuasannya ketika dapat memenuhi kelima tingkatan kebutuhannya beserta imbalan yang diperolehnya. Sehingga ia akan menjadi motivasi bagi orang lain untuk bekerja lebih giat (Prabu 2001). Kelima kebutuhan tersebut berlaku secara hierarkis, menyiratkan bahwa kepuasan dimulai dari tingkat yang paling rendah, khususnya kebutuhan fisiologis, hingga tingkat yang paling qtas, yaitu kebutuhan untuk aktualisasi diri. Jika kebutuhan yang paling bawah belum terpenuhi, maka kebutuhan teratasi maupun yang diatasnya cenderung tidak dapat mendorong motivasi para pegawai (Nasarudin 2006).

Hirarki biasanya didefinisikan sebagai tingkatan yang dapat dibandingkan dengan tangga. Logikanya mustahil untuk menaiki anak tangga kedua tanpa terlebih dahulu menaiki anak tangga pertama, dan seterusnya hingga mencapai anak tangga terakhir. Faktanya, berbagai macam kebutuhan

manusia diusahakan untuk dipenuhi secara bersamaan, walaupun dengan intensitas yang berbeda-beda. Pemikiran seseorang mengenai kebutuhannya yang paling mendesak yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam keadaan tertentu biasanya membentuk perbedaan intensitas. Dengan pemikiran dan kapasitas yang ada, seseorang berupaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dirasa paling sungguh-sungguh, tanpa sama sekali mengabaikan kebutuhan-kebutuhan yang lain (Gomes 2003).

Menurut teori ini, kesimpulannya yaitu setiap orang harus termotivasi untuk bekerja lebih keras sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya. Urutan kebutuhan-kebutuhan tersebut ditunjukkan dalam uraian berikut.



Gambar 2.1 : Teori Hierarki Abraham Maslow

Dari teori hierarki kebutuhan di atas, cenderung diasumsikan bahwa faktor-faktor yang dapat memacu motivasi seperti yang ditunjukkan oleh teori ini adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa cinta, kebutuhan harga diri atau penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

B. Kajian Pustaka

1. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu keadaan dimana seseorang merasakan adanya dorongan atau keinginan dalam dirinya untuk melakukan suatu kegiatan tujuan mencapai tujuan tertentu (Rismawaty 2007).

Motivasi juga dapat diartikan sebagai upaya memanfaatkan keinginan terdalam untuk mencapai tujuan, membantu dalam melangkah, bertindak nyata dan terus maju meski mengalami kekecewaan. Individu yang memiliki motivasi tinggi akan melakukan upaya yang baik dan penuh kreativitas dalam mencapai tujuan. Di dalamnya akan muncul dorongan untuk mencari cara atau metode kegiatan mencapai sasaran dengan berhasil dan efisien. Individu yang bermotivasi tinggi adalah orang yang tangguh dan bahkan tidak mudah goyah dalam menghadapi kegagalan (Nugrohoadhi 2014).

Motivasi kerja adalah dorongan atau kemantapan individu untuk mencapai tujuannya dalam sebuah organisasi yang dibentuk oleh kapasitas yang dimilikinya. Selain itu, dukungan ini biasanya muncul dari dalam diri pegawai atau dipengaruhi oleh keadaan di luar pegawai (Wulansari 2014).

b. Sumber Motivasi

Hipotesis motivasi yang pada umumnya digunakan untuk memahami mata air inspirasi dapat dibagi menjadi dua, diantaranya untuk lebih spesifik sumber motivasi dari dalam (*intrinsik*) dan sumber motivasi dari luar (*ekstrinsik*).

1) Motivasi *Instrinsik*

Motivasi alami adalah dorongan kerja yang menyebabkan orang mengambil bagian dalam pandangan inspirasi dari dalam individu. Fase motivasi karakteristik terdiri dari berbagai perspektif sentiment, minat, data, keterampilan, kepuasan, dan persyaratan atau kebutuhan.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi asing adalah motivasi yang membuat individu benar-benar tertarik karena dukungan luar. Bagian-bagian dari motivasi asing terdiri dari sudut pandangan hadiah, sudut oposisi atau persaingan, perspektif penghargaan, sudut tepuk tangan, sudut pandang alami, dan hubugan relasional antara rekan dan bos atau bawahan (Kamajaya 2013).

c. Tujuan dan Fungsi Motivasi

Berikut ini beberapa tujuan dari motivasi kerja yaitu:

- Mengembangkan etika pekerja dan pemenuhan pekerjaan
- 2) Penambahan efisiensi kerja representatif

- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- 5) Mengefektifkan perolehan pegawai yang layak
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya (Hasibuan 2000).

Berdasarkan penjelasan diatas menjelaskan bahwa motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja, loyalitas atau dedikasi kerja, kreatifitas, efisiensi kerja, dan kewajiban pegawai terhadap tugas-tugasnya dengan cara mendorong pegawai bekerja dengan semua kekuatan dan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Hal ini bertujuan agar pegawai dapat menuntaskan semua pekerjaannya.

Motivasi memiliki fungsi bagi manusia, fungsi tersebut antara lain:

- 1) Sebagai energi pendorong bagi orang-orang.
- Sebagai regulator dalam memilih keputusan antara sesuatu seperti dua hal yang berbeda.
 Dengan memperkuat motivasi, itu akan melemahkan motivasi yang lain, kemudian, pada

titik itu seorang tunggal hanya akan melakukan satu tindakan dan meninggalkan tindakan alternatif.

Sebagai pengawasan atau alasan dalam melakukan kegiatan.

Dengan demikian, semua orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan dengan motivasi yang lebih tinggi daripada mencoba untuk memahami mereka dengan motivasi yang lebih rendah (Nawawi 2011).

d. Kendala dan Faktor Pendukung Motivasi Kerja

Seringkali kita menemukan hambatan dalam bekerja yang menjadikan kendala-kendala dalam memotivasi kerja sehingga terhambatnya pencapaian dalam tujuan pekerjaan tersebut. Demikian pula, motivasi kerja yang representatif umumnya tidak terlaksana sesuai keinginan. Hal ini disebabkan adanya kendala-kendala yang perlu diatasi.

Berikut adalah kendala-kendala motivasi kerja di antaranya:

Memilih alat motivasi yang paling tepat, karena masing-masing pegawai memiliki keinginan yang berbeda;

- Kapasitas perusahaan dalam memberikan fasilitas dan insentif terbatas;
- Manajer kesulitan mengidentifikasi motivasi kerja pada masing-masing pegawai; dan

 Manajer kesulitan memberikan insentif yang adil dan tepat (Hasibuan 2010)

Sedangkan faktor psikologis berperan sebagai faktor pendukung motivasi. Motivasi merupakan suatu bentuk yang berkembang dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor.

2. Tenaga Perpustakaan

Di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan pada BAB VIII tentang Tenaga Perpustakaan, Pendidikan, dan Organisasi Profesi bagian kesatu pasal 29 ayat 1 dijelaskan bahwa tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan. Tenaga perpustakaan adalah tenaga yang berwenang dan mampu diserahi tugas menyelenggarakan suatu perpustakaan, tenaga perpustakaan perlu pendidikan khusus di bidang perpustakaan.

Pada pasal 31 Tenaga perpustakaan berhak atas:

- a. Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
- b. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
- Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas perpustakaan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Pada pasal 32 Tenaga perpustakaan berkewajiban:

- a. Memberikan layanan prima terhadap pemustaka.
- b. Menciptakan suasana perpustakaan yang kondusif.

c. Memberikan keteladanan dan menjaga nama baik lembaga dan kedudukannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Difabel

a. Pengertian Difabel

Difabel merupakan istilah dari kata *Difable* (different abilities people). Budaya Barat memberi nama kepada individu dengan disable (tidak mampu), namun beberapa menyebutkan dengan istilah cacat (penyandang cacat). Istilah difabel meberikan sudut pandang alternatif daripada istilah individu lemah yang melihat sesuatu sebagai "gagal" atau tidak biasa (abnormal). Istilah difabel memberikan kesempatan potensial untuk fokus pada orang-orang dengan kondisi yang berbeda sehingga istilah difabel juga termasuk orang tua (lansia), wanita hamil, dan kelompok lain yang memiliki kapasitas yang berbeda dari keseluruhan pertemuan umum (Mujimin 2007).

b. Ciri-ciri Penyandang Difabel

Berikut adalah ciri-ciri penyandang difabel:

 Penyandang cacat fisik, merupakan orangorang tertentu yang mengalami kelainan kerusakan kemampuan organ dan kemalangan organ, menyebabkan kemampuan tubuh cacat. Misalnya masalah penglihatan, pendengaran dan gerak.

- 2) Penyandang cacat mental, ialah individu yang mengalami masalah mental dan social tambahan karena bawaan atau penyakit. Individu tidak dapat belajar dan melakukan kegiatan yang umunya dilakukan oleh orang lain (normal), sehingga berubah menjadi hambatan dalam menyelesaikan kehidupan sehari-hari.
- orang-orang yang mengalami kelainan fisik dan mental pada cacat ganda atau banyak, misalnya cacat dalam kemampuan tubuh, penglihatan, pendengaran dan kapasitas untuk berbicara dan memiliki masalh mental atau perilaku, dengan tujuan bahwa individu yang bersangkutan tidak dapat melakukan latihan sehari (Sosial 2006).

Menurut Turnbull dan Stowe dalam Barnes dan Mercer berpendapat bahwa studi mengenai difabel dapat dilihat dari banyak perspektif, yaitu human development, public policy, law, culture ethics, philosophy, and technology. Penelitian tentang ketidakmampuan (difabel) menciptakan beberapa hipotesis yang masuk akal cacat menurut sudut pandang masyarakat. Coleman, Butcher, dan Carson dalam Supratiknya, difabel actual (fisik) dibagi menjadi dua yaitu kontingenital dan bawaan. Kontingenital ialah cacat yang sudah dibawa sejak lahir maka cacat bawaan adalah cacat yang diperoleh

setelah lahir (Oliver 1996). Menurut Kaufman dan Kallhallahan dalam Pothier, dan Devlin, mengklasifikasikan difabel fisik dan mental sebagai berikut (Pothier 2006):

Tabel 2.1 : Klasifikasi Peyandang Disabilitas

	Tipe	Nama	Jenis Disabilitas	Pengertian		
	A	Tunanetra	Difabel Fisik	Tidak Dapat Melihat (Buta)		
	В	Tunarungu	Difabel Fisik	Tidak Dapat Mendengar (Tuli)		
	C	Tunawicara	Difabel Fisik	Tidak Dapat Berbicara (Bisu)		
	D	Tunadaksa	Difabel Fisik	Cacat Tubuh		
	E1	Tunalaras	Difabel Fisik	Cacat Suara dan Nada		
D.	E2	Tunalaras Jniversita	Difabel Mental	Sukar Mengendalikan Emosi dan Sosial		
0	F	Tunagrahita	Difabel Mental	Cacat Pikiran (Lemah Daya Tangkap)		
	G	Tunaganda	Difabel Ganda	Penderita Cacat Lebih Dari Satu		

	Jenis	Kecacatan
	(Fisik dan Mental)	

C. Kerangka Pemikiran

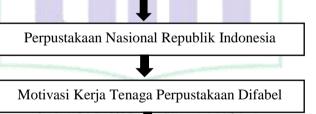
SYARIF HIDAYA

Mengingat tinjauan pustaka di atas, untuk memperjelas motivasi kerja staf perpustakaan difabel, maka struktu penalaran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Upaya Pemerintah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Penyandang Disabilitas



Peraturah Pemerintah Nomor 43 tahun 1998 tentang Upaya Pemerintah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas dan Undang-undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas



Faktor-faktor pendorong mempengaruhi motivasi kerja tenaga perpustakaan difabel

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

BAB III

GAMBARAN UMUM LATAR PENELITIAN

A. Profil Objek Penelitian

Perpustakaan Nasional Republik Indonesia atau yang sering juga disebut Perpusnas adalah suatu lembaga yang diawasi oleh pemerintah dalam skala nasional yang berfungsi sebagai perpustakaan nasional.

Perpustakaan Nasional Republik Indonesia dirintis pada tanggal 17 Mei 1980 melalui Maklumat Gerejawi Nomor P dan K Nomor 0164 Tahun 1980, sebagai salah satu Unit Pelaksana Khusus Direktorat Jenderal Kebudayaan, Pelayanan Pengajaran dan Kebudayaan. Fondasi perpustakaan nasional perpaduan dari empat perpustakaan sebelumnya, khususnya Perpustakaan Ruang Pameran Umum (awalnya Bataviaasch Genosstschap van Kunsten Wetensehapen) pada tanggal 24 April 1778, Perpustakaan Sejarah Politik dan Sosial (awalnya Perpustakaan Sitea), Kantor Bibliografi Umum, dan Perpustakaan Daerah (Negara) Jakarta.

Pada tahun 1989, keadaan dengan Perpustakaan Umum berubah menjadi Lembaga Swadaya Pemerintah (LPND), melalui Maklumat Resmi Nomor 11 Tahun 1989. Dengan Maklumat Resmi ini, Perpustakaan Umum berubah menjadi organisasi yang independen dan langsung mampu kepada Presiden. Konsekuensi dari penyesuaian status ini adalah bahwa perpustakaan daerah yang awalnya berada di

bawah fokus kemajuan perpustakaan berubah menjadi bagian dari Perpustakaan nasional. Sejak saat itu, pergantian peristiwa dan peningkatan kegiatan perpustakaan di daerah-daerah di seluruh Indonesia penting untuk kewajiban dan ahli di bidang perpustakaan.

Selanjutnya di tahun 2007, ditetapkannya Undang-Undang Nomor 43 tentang Perpustakaan, hal ini memperkuat status dan kedudukan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia secara hukum. Keberadaan Keppres Nomor 11 tahun 1989 dinilai kurang efektif lagi, terutama bila dilakukan dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Kebijakan otonomi daerah dianggap telah mengakibatkan ketidakjelasan kewenangan pusat dan daerah dalam bidang perpustakaan.

Menurut Undang-Undang Nomor tahun 2007 tentang Perpustakaan memberi definis perpustakaan sebagai institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para pemustaka. Sementara ini, masih menurut Undang-Undang Perpustakaan menyebut Perpustakaan Nasional sebagai Lembaga Pemerintahan Non Departemen (LPND) yang melaksanakan tugas pemerintahan dalam bidang perpustakaan yang berfungsi sebagai perpustakaan rujukan, perpustakaan deposit, perpustakaan penelitian, perpustakaan pelestarian, dan pusat jejaring perpustakaan, serta berkedudukan di Ibukota Negara.

Di dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 2007 pada pasal 3, perpustakaan termasuk Perpustakaan Nasional melayani tujuan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi. Berkat upaya luar biasa yang dilakukannya, Perpustakaan Nasional mampu menjadi perpustakaan pengarah berbagai jenis perpustakaan di seluruh Indonesia, seperti perpustakaan daerah, perpustakaan sekolah, perpustakaan perguruan tinggi, perpustakaan khusus, dan perpustakaan daerah setempat.

B. Visi Misi Perpustakaan Nasional RI

1. Visi

Dalam menjalankan tugas dan fungsi, visi dari Perpustakaan Nasional Republik Indonesia adalah pemberdayaan potensi perpustakaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan bangsa.

2. Misi

- a. Membina, mengembangkan, dan mendayagunakan semua jenis perpustakaan.
- b. Membina, mengembangkan, dan meningkatkan kebiasaan membaca masyarakat.
- Melestarikan bahan pustaka (karya cetak dan karya rekam) sebagai hasil budaya bangsa.
- d. Menyelenggarakan layanan perpustakaan.

C. Koleksi Perpustakaan Nasional RI

Perpustakaan Nasional melayani jenis koleksi bahan perpustakaan sebagai berikut:

Koleksi Buku

Bermacam-macam bahan pustaka dan bermacam-macam referensi dapat digunakan oleh pemustaka dari perpustakaan. Layanan ini berisi bermacam-macam monograf dari tahun 1556 hingga yang terbaru, yang terdiri dari bahan bacaan, laporan penelitian, skripsi, tesis dan buku referensi.

2. Koleksi Surat Kabar

Surat kabar dengan koleksi terbatas Perpustakaan Nasional Republik Indonesia ini berasal dari masa perintis Belanda, masa dukungan Jepang, awal kemerdekaan Indonesia, tahun 1950-an, hingga beberapa waktu yang lalu. Ada lebih dari 1.000 judul dalam koleksi surat kabar yang tersedia. Dipublikasi dalam bahasa Indonesia, bahasa daerah, serta bahasa asing seperti Belanda, Inggris, Perancis, Arab, Cina, dan Jepang, baik dalam maupun luar negeri. Selain terbitan LKBN, Perpustakaan Nasional mempunyai koleksi unggulan antara lain surat kabar tahun 1812.

3. Koleksi Majalah

Berbagai majalah yang memiliki tempat dengan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia termasuk karya-karya yang didistribusikan sebelum Perang Besar Kedua, selama pendudukan Jepang, setelah kebebasan, dan hingga tiga tahun terakhir. Majalah paling mapan di Perpustakaan Nasional didistribusikan pada tahun 1731, diikuti oleh majalah asing pada tahun 1779, dan majalah lokal Indonesia pada tahun 1903.

4. Koleksi Kliping

Bermacam-macam kliping ini mencakup berbagai gunting berita dan artikel kertas, terutama yang berasal dari tiga tahun terakhir pada subjek yang berbeda.

5. Koleksi Peta

Bermacam-macam peta di Perpustakaan Nasional dapat diakses dari tahun 1609 hingga saat ini. Koleksi paling awal adalah peta Batavia yang diterbitkan pada tahun 1669. Jenis peta yang tersedia termasuk peta geografis, geologi, kemampuan tanah, pertambangan, pedesaan, dan terakhir sejarah. Media yang digunakan adalah kain, kertas, dan plastik.

6. Koleksi Lukisan

Sebagian besar dari koleksi ini merupakan penggandaan karya seni arkeologi Indonesia seperti candi, petung, keris, dan lain-lain. Pada tahun 1995, The British Library memberikan penggandaan lukisan ini sebagai hadiah kepada Perpustakaan Nasional, sedangkan yang aslinya masih disimpan di sana. Beraneka ragam lukisan lainnya dibuat oleh pelukis berkebangsaan Belanda di masa kolonial bernama Johannes Rach.

7. Koleksi Audio Visual

Audio visual ialah koleksi pandang dengar. Terdiri atas mikrofilm, mikrofisis, foto, video/rekaman, dan kaset yang berisi tentang film narasi dan berbagai koleksi

Perpustakaan Nasional dalam format mikrofilm, mikrofis, maupun digital lainnya.

8. Koleksi Manuskrip / Naskah Nusantara

Sebagian besar koleksi yang tersedia termasuk pengumpul seperti Pigeaud, Brandes, Coben Stuart. Von de Wall. Van der Tuuk dan Artati Soedirjo, serta Gusdur. Jumlah berbagai macam komposisi adalah sekitar +10.000 judul yang berusia 100 tahun. Bermacam-macam yang telah diubah sepenuhnya menjadi struktur mikrofilm mewakili - 80% dari bermacam-macam absolut. Koleksi yang telah dipindahkan ke media sebagai layanan komputerisasi adalah sekitar 300 judul salinan asli.

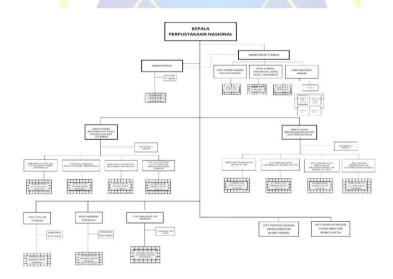
9. Koleksi Buku Langka

Bermacam-macam buku langka di Perpustakaan Nasional menambahkan hingga 80.000 judul atau 120.000 duplikat yang awalnya merupakan bermacam-macam perpustakaan di Galeri Umum. Buku-buku ini didistribusikan selama masa ziarah dari tahun 1556 hingga 1985. Koleksi varia (lembaran) berjumlah 2.854 entri sebagai garis besar yang terkandung dalam lembaran bebas yang dikumpulkan dalam kotak portopel dan kardus, yang terdiri dari kertas, gambar, peta, kontrak, komposisi unik dan salinan asli. Bermacam-macam ster dari 1.000 bagian dalam bermacam-macam ini adalah sebagai majalah yang berisi tentang sejarah Indonesia. Koleksi braile berjumlah 300 entri. Koleksi deposit tahun

1924-1989 berjumlah 68.940 eksemplar terdiri atas tebitan Indonesia pada masa itu.

D. Struktur Organisasi Perpustakaan Nasional RI

Di setiap organisasi atau lembaga, tentu harus memiliki struktur organisasi yang jelas dan terarah. Berikut merupakan struktur organisasi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan dan Peraturan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, seperti yang terlihat dari gambar di bawah ini:



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Perpustakaan Nasional RI

E. Layanan Perpustakaan Nasional RI

Layanan yang diberikan kepada pemustaka antara lain adalah sebagai berikut:

1. Sistem Layanan

Sistem layanan yang diterapkan oleh Perpustakaan Nasional ialah sistem layanan tertutup, dan itu berarti bahwa pemustaka tidak dapat membaca dengan teliti dan membawa bahan pustaka mereka sendiri langsung ke rak, tetapi harus meminta bahan pustaka yang tepat melalui pustakawan, selain itu bahan pustaka tidak diizinkan untuk dibawa pulang, tetapi hanya untuk dibaca dengan teliti di ruang baca yang telah diberikan.

2. Jam Layanan

Layanan Perpustakaan Nasional buka setiap hari, selain dari acara-acra nasional dan cuti bersama tutup dengan jadwal:

Senin-Jum'at : 08.00-21.00 WIB

Sabtu-Minggu : 09.00-16.00 WIB

3. Jenis Layanan

Macam-macam layanan yang disediakan Perpustakaan Nasional antara lain:

SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA

a. Layanan Keanggotaan

Layanan keanggotaan Perpustakaan Nasional tersedia untuk seluruh masyarakat di Jakarta dan di seluruh Indonesia. Jika mereka memenuhi persyaratan, mereka dapat bergabung dan memanfaatkan kantor perpustakaan.

b. Layanan Penelusuran Informasi Ilmiah

Layanan ini diperoleh melalui tulisan melalui berbagai sumber publik dan asing serta web, secara langsung atau melalui surat, *fax*, telepon atau *e-mail*.

c. Layanan Konsultasi

Layanan ini mengkoordinasikan pertemuan individu maupun organisasi dengan pelaksanaan layanan perpustakaan, baik tatap muka atau melalui surat, *fax*, telepon atau *e-mail*.

d. Layanan Pembuatan Kliping

Layanan ini melayani untuk pembuatan kliping artikel surat kabar atau majalah terkini dari koleksi Perpustakaan Nasional dengan tema-tema khusus

e. Layanan Reproduksi dan Alih Media

Layanan ini melayani duplikasi dan pemindahan media (alih media) koleksi langka, baik berupa buku, majalah, surat kabar dan peta ke dalam mikrofilm atau struktur mikrofis atau ke dalam rencana otomatis (digital) melalui media fotografi, replikasi, dan miniaur media brilian.

f. Layanan Indeks Beranotasi

Menyajikan file yang dijelaskan dari artikel surat kabar dan majalah yang didistribusikan sebelum perang besar kedua untuk masalah yang sedang berlangsung dengan subjek eksplisit.

g. Layanan Transliterasi

Perpustakaan Nasional menawarkan layanan penerjemahan dari transliterasi daerah ke aksara Latin

karena sebagian besar koleksi naskah ditulis dalam berbagai dialek dan konten yang tidak semua pembaca dapat memahami.

h. Layanan Internet

Perpustakaan Nasional memberikan layanan pencarian informasi melalui web dengan kecepatan internet 256kbps ke berbagai sumber di berbagai bahan dunia, berdiskusi melalui *e-mail* dan mencetak banyaknya permintaan.

i. Layanan *Fotocopy*

Layanan ini disediakan karena koleksi perpustakaan tidak dipinjamkan untuk dibawa pulang, maka bagi pemustaka yang memerlukannya dapat menggunakan layanan *fotocopy*.

F. Fasilitas Perpustakaan Nasional RI

Fasilitas yang disediakan untuk para pemustaka yaitu antara lain:

- a. Layanan internet gratis berupa WIFI dan hotspot.
- b. Menerima hibah bahan pustaka.
- c. Layanan Perpustakaan Elektronik keliling (PUSTELING), mobil kepada perpustakaanperpustakaan yang membutuhkan. PUSTELING mengunjungi SMP dan SMA di wilayah Jabodetabek.
- d. Bantuan bahan pustaka
- e. Membina dan mengembangkan berbagai jenis perpustakaan.

G. Sumber Daya Manusia

Adapun sumber daya manusia yang merupakan tenaga perpustakaan difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3.1: Daftar Sumber Daya Manusia Tenaga Perpustakaan Difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia

No.	Nama	Status	Lokasi
1.	Ivan Suswandar	PPNPN	Layanan
		No. of Street, or other Persons	Lansia dan
		A COM	Disab <mark>il</mark> itas
			(Lantai 7)
2.	Muhammad Ilyas	PNS	Layanan
			Referensi
			Virtual
			(Lantai 5)
2.	Andriyas Suseno	PNS	Layanan
			Radio Widya
			Bahana
			Swara (Lantai
			12A)

Universitas Islam Negeri SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA

BAB IV

HASIL DAN TEMUAN PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian, peneliti akan memaparkan hasil penelitian yang peneliti peroleh dari wawancara dan dikaitkan dengan teori yang peneliti bahas pada bab sebelumnya. Berikut adalah hasil penelitian mengenai faktor pendorong motivasi kerja tenaga perpustakaan difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

Ada faktor-faktor tertentu yang memotivasi tenaga perpustakaan difabel untuk bekerja di perpustakaan. Dalam hal ini faktor yang mendorong motivasi kerja tenaga perpustakaan difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow.

A. Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Fisiologis

Pegawai dihargai oleh atasannya dengan gaji atau upah untuk pekerjaan atau jasa yang telah dan akan terus mereka lakukan. Untuk memenuhi kebutuhan fisik, seorang pegawai membutuhkan gaji sebagai upah selama ia bekerja. Sebagai bentuk imbalan jasa yang bertujuan untuk meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Berdasarkan hasil informan merupakan wawancara, para yang tenaga perpustakaan difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia memberikan penjelasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi bekerja di perpustakaan untuk pemenuhan kebutuhan fisik sebagai berikut:

"Iya gaji saya UMR. Tapi pastinya beda dengan yang PNS. Kalau saya hanya sebatas UMR saja, tidak ada tunjangan lain. Sama halnya seperti bekerja di perusahaan-perusahaan tidak ada tunjangan fungsional maupun tunjangan kinerja." (Suswandar 2023)

"Untuk gaji saat ini alhamdulillah cukup. Karena jika kita tidak bersyukur atad segala yang Allah kasih, maka kita akan selalu merasa kurang. Oleh karena itu untuk setiap kebutuhan saya dan kebutuhan keluarga sudah terpenuhi." (Ilyas 2023)

"Pendapatan atau gaji eudah sesuai. Karena memang sudah PNS.....dan memang sudah sesuai dengan aturan yang berlaku." (Suseno 2023)

Mengingat tanggapan dari para informan di atas, membayar dukungan staf perpustakaan difabel untuk bekerja di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Kompensasi yang mereka dapatkan sekarang cukup untuk mengatasi maslahnya. Terlepas dari konpensasi, ada juga manfaat bagi perpustakaan yang merupakan pegawai pemerintah, sehingga kompensasi yang diperoleh sesuai pedoman yang ada.

Pendapatan lain yang juga dapat memotivasi pegawai dalam bekerja adalah tunjangan. Tunjangan diberikan kepada tenaga perpustakaan yang berstatus pegawai negeri. Tunjangan yang diberikan juga dapat memotivasi mereka untuk bekerja seperti hasil wawancara berikut.

"Kalau gaji saya hanya sebatas UMR saja, tidak ada tunjangan lain...." (Suswandar 2023) "Untuk sistem pegawai negeri disini ada gaji pokok, dan tunjangan kinerja. Jadi kalau untuk take come pay nya itu gaji pokok, tunjangan kinerja dan lauk pauk. Dan menurut saya itu sudah cukup." (Ilyas 2023)

"Tunjangan yang didapat yaitu tunjangan kinerja, tunjangan anak dan istri, dan tunjangan beras....." (Suseno 2023)

Berdasarkan jawaban para informan diatas, tenaga perpustakaan difabel Perpustakaan Nasional Republik Indonesia juga menerima pendapatan lain diluar gaji pokok yaitu berupa tunjangan-tunjangan yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka antara lain tunjangan kinerja, tunjangan anak dan tunjangan istri bagi yang sudah menikah serta tunjangan beras atau lauk pauk. Tunjangan ini hanya diberikan kepada tenaga perpustakaan yang berstatus pegawai negeri (PNS). Bagi mereka, gaji dan tunjangan yang diterima dapat dikatakan cukup untuk memenuhi kebutuhannya, seperti pada hasil wawancara berikut:

"Pendapatan yang saya terima disini rekatif sudah memenuhi kebutuhan saya dan keluarga." (Suswandar 2023)

"Menurut saya, gaji dan tunjangan yang saya terima itu sudah cukup memenuhi kebutuhan....." (Ilyas 2023)

"Gaji dan tunjangan dapat dikatakan sudah memenuhi kebutuhan juka seseorang dapat mengelola keuangannya, dan bagi saya itu sudah memenuhi kebutuhan saya dan keluarga...." (Suseno 2023)

Berdasarkan uraian diatas, disimpulkan bahwa pendapatan yang diterima dapat dikatakan cukup jika yang menerima dapat mengelola keuangannya dengan bijak. Meskipun masih ada keluhan mengenai besarnya gaji pokok yang diberikan Perpustakaan Nasional kepada tenaga perpustakaannya, gajilah yang memotivasi mereka untuk bekerja guna memenuhi kebutuhannya.

B. Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman adalah pemikiran penting dari inspirasi individu, pengembangan keinginan manusia untuk memiliki keyakinan bahwa semuanya baik, terlindungi, bebas, dan jauh dari resiko. Untuk situasi ini, situasi kerja dan factor kesejahteraan yang dimaksud adalah penghiburan dan keamanan saat bekerja. Untuk memastikan kelancaran pekerjaan mereka, kondisi fisik seperti ruang kerja yang memadai juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Tenaga perpustakaan difabel melakukan pekerjaan terbaiknya dengan memenuhi kebutuhan akan rasa aman. Berikut ini informan memberikan pemaparannya tentang keselamatan dan kondisi kerja di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia:

"Kondisi lingkungan kerja di Perpustakaan Nasional aman-aman aja, tidak menjadi hambatan saya bekerja." (Ilyas 2023)

"Selama saya bekerja disini, kondisi dan keamanan kerja tentunya aman dan terkendali...." (Suseno 2023) Berdasarkan jawaban para informan, disimpulkan bahwa kondisi keamanan lingkungan kerja di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia dirasa sudah cukup aman. Hal ini dibuktikan dari pemaparan tenaga perpustakaan difabel yang merasa aman selama bekerja dan terlihat dari adanya sejumlah security yang bertugas untuk menjaga keamanan di Perpustakaan Nasional.

Perpustakaan Nasional Republik Indonesia juga memberikan program kesehatan untuk memberikan rasa aman bagi pegawainya Hal ini seperti yang dipaparkan para informan sebagai berikut:

"Meskipun saya bukan PNS, untuk fasilitas kesehatan itu sama, dokternya pun juga sama, tidak ada perbedaan.." (Suswandar 2023)

"Fasilitas kesehatan disini menggunakan BPJS dan semua pegawai mendapatkannta. Tapi kalau untuk khusus difabel belum ada." (Ilyas 2023)

"Kalau program kesehatan dan kessejahteraan apa ya? Kalau kesehatan, tahun kemarin aku diikuti ke medical check up, setahun sekali, dan bergantian dengan pegawai lain. Selain itu, seluruh pegawai juga mendapatkan vitamin dan masker medis yang diberikan setiap bulan sejak masa pandemi covid-19 sampai sekarang." (Suseno 2023)

Rasa aman yang diberikan Perpustakaan Nasional kepada pegawainya selain keamanan karena adanya security juga memberikan program kesehatan berupa jaminan kesehatan dari BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan) untuk semua tenaga perpustakaan difabel maupun nondifabel. Selain itu memberikan program kesehatan berupa medical check up khususnya bagi pegawai yang lebih membutuhkan pemeriksaan kesehatan seperti tenaga perpustakaan difabel. Program ini dilakukan secara bergilir untuk setiap pegawai. Sejak masa pandemi Covid-19, Perpustakaan Nasional juga memberikan vitamin dan masker medis kepada semua pegawai setiap bulannya.

Berkaitan dengan kebutuhan rasa aman, fasilitas atau alat kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat dikesampingkan untuk mendukung pekerjaan tenaga perpustakaan difabel. Berikut ini hasil wawancara dengan para informan mengenai fasilitas kerja Perpustakaan Nasional Republik Indonesia:

"Fasilitas disini relatif sudah memadai." (Suswandar 2023)

"Untuk fasilitas disini, saya punya tongkat sendiri untuk bermobilitas dan bagi saya di Perpustakaan Nasional ini masih ramah difabel, dan mudah dijangkau. Di lantai 1 juga disediakan kursi roda bagi para difabel yang benar-benar tidak bisa berjalan, maka bisa menggunakan kursi roda." (Ilyas 2023)

"Fasilitas yang tersedia tu udah diatas cukup. Untuk kebutuhan broadcasting dan penyiaran sudah tersedia semuanya. Walaupun ada beberapa yang belum lengkap, namun kegiatan tetap dapat berjalan fengan baik." (Suseno 2023)

Berdasarkan pemaparan para informan di atas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas atau alat kerja yang ada di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia sudah cukup menunjang tenaga perpustakaan difabel dalam bekerja. Namun meskipun tidak ada peralatan pelengkap itu tidaklah menjadi masalah, karena pada dasarnya kebutuhan peralatan dasar sudah cukup memadai.

C. Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Rasa Cinta

1. Hubungan dengan Pegawai

Kebutuhan rasa cinta muncul setelah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman terpenuhi. Kebutuhan ini diperlukan oleh seorang individu dalam mengarahkan hubungan sosial dan membantu orang lain. Seperti yang terjadi di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, hubungan sosial yang terjadi antar sesama tenaga perpustakaan difabel maupun nondifabel terjalin dengan baik dan saling mendukung satu sama lain, seperti ungkapan para informan berikut:

"Hubungan dengan pegawai lainnya baik-baik aja, nggak ada kendala." (Suswandar 2023)

"Kalau disini alhamdulillah baik. Kita ini pekerja ya. Apapun bentuknya kamu, selagi kamu punya otak, punya skill dan kemampuan....." (Ilyas 2023)

"Dimanapun tempatnya, hubungan dengan Pegawai lainnya itu baik. Hanya mungkin ada kelompokkelompok kecil yang tidak suka....." (Suseno 2023)

Berdasarkan pemaparan para informan diatas, disimpulkan bahwa para tenaga perpustakaan difabel Perpustakaan Nasional RI memiliki hubungan yang baik dengan sesama pegawai lainnya. Perpustakaan Nasional RI tidak membeda-bedakan pegawai dari segi fisiknya. Meskipun mereka memiliki keterbatasan fisik, namun mereka masih mampu diberdayakan karena memiliki kemampuan dan kompetensi salah satunya di bidang perpustakaan. Namun tidak dipungkiri, dimanapun seseorang berpijak akan selalu ada pihak yang suka maupun tidak suka adalah hal yang biasa. Meski demikian, antar tenaga perpustakaan difabel dengan pegawai lainnya memiliki hubungan yang baik, saling membantu dan mendukung satu sama lain. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh informan berikut:

"Setiap kali saya meminta bantuan, belum pernah ditolak. Karena saya selalu memberi bantuan kepada rekannya membutuhkan bantuan.....Perihal mwndapat tawaran bantuan dari orang lain, tentu saya akan menerimanya, karena dampaknya ketika saya butuh bantuan maka mereka juga akan siap membantu." (Suseno 2023)

Hubungan dengan sesama pegawai juga berkaitan dengan baik dan buruknya kerjasama yang dilakukan antar tenaga perpustakaan difabel maupun nondifabel Perpustakaan Nasional RI. Berikut hasil wawancara

dengan para informan mengenai kerjasama antar pegawai Perpustakaan Nasional RI:

"Tentunya ada kerjasama dengan pegawai lain di satu ruangan yang sama, misalnya ketika ada disabilitas netra yang datang ingin memanfaatkan fasilitas yang ada di sini. Teman teman yang normal membantu7 mengantarkan.....Jadi ketika nanti teman teman disabilitas netra datang maka merasa terlayani dengan baik dan merasa diperlakukan dengan tepat....." (Suswandar 2023)

"Dulu ketika saya di Layanan Lansia dan Disabilitas, sama-sama bekerja dan melayani masyarakat. Dan ketika saya di Layanan Referensi Virtual, kita sering bekerjasama. Saya juga pernah ikut pameran di JCC.....Karena saya dilihat mampu makanya saya diikutsertakan." (Ilyas 2023)

"Kalau kerjasamanya ada, itu jelas, karena kita satu tim. Tim medsos, broadcast, live chat dan tim yang berkaitan dengan digutal itu jadi saling support....." (Suseno 2023)

Mengingat tanggapan para narasumber di atas, cenderung beralasan bahwa, ada kolaborasi yang besar antara staf perpustakaan difabel dan tidak dalam bekerja di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, hal ini cenderung dilihat dari penyebaran tugas untuk setiap unit sehingga mereka berkontribusi melalui melakukan kewajiban dan segmen mereka yang terpisah, Namun setiap unit juga sangat setuju dalam mencoba memberikan

dukungan terbaik bagi klien. Kemudian, pada saat itu, mereka juga sering memeriksa setiap sub-unit perpustakaan.

2. Hubungan dengan Pimpinan

Selain hubungan yang baik kepada sesama tenaga perpustakaan difabel maupun nondifabel, sikap pimpinan juga diperlukan untuk memotivasi tenaga perpustakaan agar lebih semangat bekerja untuk mencapai tujuan. Berikut pemaparan para informan terkait hubungan mereka dengan pimpinannya di Perpustakaan Nasional RI:

"Saya sudah pernah berinteraksi dengan banyak pimpinan hingga setingkat kaperpusnas. Bahkam saya pernah berbicara langsung, beliau juga sering menyapa saya walaupun beliau tau bahwa saya tidak melihat....." (Suswandar 2023)

"Pimpinan disini menyanaratakan semua karyawannya." (Ilyas 2023)

"Kalau hubungan dengan pimpinan sampai sekarang baik....." (Suseno 2023)

Berdasarkan jawaban para informan diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan para tenaga perpustakaan difabel dengan pimpinan sangat baik. Pimpinan Perpustakaan Nasional RI juga memberikan sikap yang sama dan tidak membeda-bedakan pegawainya. Hal ini seperti yang diungkapkan para informan berikut ini:

"Sikap pimpinan dengan pegawai difabel disini biasa aja, tidak ada perlakuan khusus." (Suswandar 2023)

"Kalau sejauh ini baik aja baik. Kayak pustakawan ke pemustaka aja gitu." (Ilyas 2023)

".....Kalau perhatian khusus menurutku selama ini sama semua, ngga ada yang dibedain. Bagian tugasnya juga sesuai. Jadi misalkan walaupun aku ngga di lantai 7 difabel tapi aku pos kerjanya sesuai....." (Suseno 2023)

Berdasarkan jawaban para informan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak adanya perbedaan sikap dan perhatian khusus dari pimpinan terhadap tenaga perpustakaan difabel. Pimpinan Perpustakaan Nasional juga sudah memberikan tugas mempercayakan kepada masing-masing pegawai untuk mengerjakan tugas sesuai bagiannya serta tidak memberikan tugas diluar tugas pokok Keterbukaan antar pegawai perpustakaan dan pimpinan juga membantu tim bekerja dengan baik dan tidak ada kendala.

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulan bahwa dalam hal kebutuhan rasa cinta seperti hubungan sosial dan kerja sama antar tenaga perpustakaan difabel maupun nondifabel sangat komunikatif dan toleran satu sama lain. Terbukti bahwa tenaga perpustakaan difabel dan nondifabel Perpustakaan Nasional RI berkolaborasi

dengan saling membantu, memberikan dukungan tenaga perpustakaan antar unit perpustakaan, dan menanggapi masalah terkait pekerjaan dengan melakukan diskusi. Selain itu, kepala perpustakaan atau pimpinan terus berupaya melakukan yang terbaik dengan membentuk tim yang efektif dan terbuka.

3. Hubungan dengan Pemustaka

Bekerja di perpustakaan tidak hanya berhubungan dengan sesama tenaga perpustakaan dan pimpinan tetapi juga pemustaka yang merupakan salah satu faktor pendorong untuk bekerja di perpustakaan. Karena dengan melayani pemustaka dapat terjalin hubungan yang baik antar tenaga perpustakaan dengan pemustaka, menambah relasi, dan mengembangkan jaringan. Berikut ini pemaparan para informan terkait hubungannya dengan pemustaka di Perpustakaan Nasional RI:

"Kalau pemustaka disabilitas membutuhkan vang hanya untuk membaca pelayanan serta menggunakan komputer dan tidak ada kendala, maka dia tidak berhubungan langsung dengan saya. Pernah suatu hari pemustaka disabilitas netra datang membawa laptopnya untuk minta diinstalkan aplikasi screen reader, atau belajar penyesuaian operating system. Nah itu baru dihubungkan langsung dengan saya. Untuk pemustaka disabilitas netra biasanya bertanya non

mencaritahu tentang perangkat-perangkat yang digunakan disabilitas netra.." (Suswandar 2023)

"Sejauh ini baik, mereka menghargai. Namanya manusia ya saling menghargai, saya sebagai karyawan, dan dia pemustaka. Ya mereka hargai saya dalam bekerja, seperti itu." (Ilyas 2023)

"Selama ini denganku baik, malah banyak punya kontaknya, sering komunikasi. Karena dulu aku sebelum di radio itu di monograf tertutup. Nah pada waktu itu masih belum ada live chat, jadi kalau ada pemustaka yang kadang nanya. Karena buku di monograf tertutup itu terbatas dan ngga bisa dibawa pulang.....Kalau hubungan dengan pemustaka ya baik...." (Suseno 2023)

Berdasarkan jawaban para informan diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antar tenaga perpustakaan difabel dengan pemustaka difabel maupun nondifabel sangat baik. Para tenaga perpustakaan difabel sangat ramah ketika melayani pemustakanya, baik kepada peneliti maupun pemustaka lainnya. Tenaga perpustakaan difabel membantu pemustaka dalam memenuhi kebutuhan informasi mereka, baik tentang kedisabilitasan maupun pencarian referensi yang dibutuhkan. Bahkan ketika belum adanya layanan live chat online, pemustaka dengan tenaga perpustakaan difabel cukup akrab dan berkomunikasi dengan baik.

D. Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Harga Diri

Pemenuhan kebutuhan harga diri biasanya terlihat dari simbol-simbol status, misalnya pangkat, jabatan, penghargaan, maupun adanya perasaan dihargai oleh orang lain seperti citra positif, menerima perhatian, pengakuan dan prestasi dari prang lain. Seperti pada hasil wawancara dengan para tenaga perpustakaan difabel mengenai harga diri:

"Merasa menghargai dan tidak dihargai pasti ada, saya selama ini biasa aja karena tidak pernah ada kasus yang tidak menghargai.....yang saya lakukan menjalani keseharian dengan biasa aja. Jadi nggak pernah merasa kalau orang lain tidak menyukai saya, dan juga nggak pernah ada upaya-upaya khusus supaya saya dihargai, seperti menonjolkan diri atau yang lainnya. Jadi bagi saya perlu menyesuaikan diri dengan teman untuk berinteraksi. Jadi saya harus lebih paham bahwa setiap orang pasti karakternya berbeda, tidak sama...." (Suswandar 2023)

"Ya dengan cara kita bekerja, menaati peraturan semua, apa yang diberikan kantor dan kita menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, tidak tertunda-tunda, maka penghargaan akan datang dengan sendirinya, tanpa kita harus memintaminta untuk dihargai. Meenurut aaya dibuktikan dengan hasil kerja aja." (Ilyas 2023)

"Kalau aku sih soal harga menghargai sih masingmasing ya. Selama kita menghargai orang lain, maka orang lain juga akan menghargai kita. Kalau kita ngga menghargai orang lain, otomatis orang lain juga ngga akan menghargai kita. Jadi kembali ke diri masing-masing." (Suseno 2023)

Berdasarkan jawaban para informan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk bisa dihargai oleh orang lain tidak ada upaya khusus untuk dihargai seperti tidak perlu dengan menonjolkan diri, namun cukup dengan menghargai orang lain lebih dulu dan melakukan pekerjaan dengan baik, maka penghargaan tersebut akan datang dengan sendirinya. Peneliti juga menanyakan terkait bentuk penghargaan menurut informan, seperti pada hasil wawancara berikut:

"Kalau penghargaan dihubungkan dengan prestasi, mungkin dia memperlakukan kita dari sisi prestasinya. Tapi kalau penghargaan itu dilihat dari kondisi fisik, itu adalah cara pandang yang ingin dihargainya. Bagi saya, kalau mereka menerima saya dengan kondisi seperti ini untuk bergabung dan berinteraksi dengan mereka. Tapi kembali lagi kita harus ingat bahwa setiap orang memiliki karakter yang berbeda. Mungkin ada yang mudah menerima kita, ada juga yang butuh waktu untuk menerima kita...." (Suswandar 2023)

"Menurut daya, penghargaan tidak dalam bentuk, tetapi mendapat perlakuan baik dari orang lain adalah sebuah penghargaan. Kerjaan tidak tertunda, menyiapkan pekerjaan yang diminta, itu bentuk penghargaan juga." (Ilyas 2023)

"Menurutku, bentuk penghargaan seperti saya memberi referensi kepada pemustaka. Itu bentuk aku menghargai mereka, dan mereka juga menghargai aku, dengan bentuk pertemanan, dan komunikasi yang baik. Terkadang menghargai aku dengan cara memberi makanan juga....."
(Suseno 2023)

Berdasarkan jawaban para informan diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk penghargaan menurut para tenaga perpustakaan difabel yaitu dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang berbeda, seperti penghargaan dari sisi prestasi dan kinerja maupun kondisi fisik, mampu memberikan pelayanan yang terbaik untuk pemustaka serta memberi feedback berupa bingkisan sebagai bentuk penghargaan atau menghargai seseorang.

Para tenaga perpustakaan difabel juga menjelaskan mengenai bentuk penghargaan yang mereka terima selama bekerja di Perpustakaan Nasional RI dalam hasil wawancara berikut ini:

"Kalau prestasi tidak ada, karena belum pernah berkompetisi atau ikut apapun yang sifatnya ada hubungannya dengan institusi disini. Tapi yang pernah saya rasakan adalah dengan tau adanya saya yang kondisinya seperti ini, bisa menjelaskan kepada pengunjung mengenai disabilitas netra.....disitulah saya peran saya..... (Suswandar 2023)

"Kok pertanyaannya sampai sini ya. Menurut saya, rasa menghargai itu bentuk penghargaan, itu sudah cukup kok" (Suseno 2023)

Berdasarkan jawaban para informan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya bentuk penghargaan berupa simbol yang didapatkan tenaga perpustakaan difabel karena belum pernah mengikuti kompetisi apapun di Perpustakaan Nasional RI, melainkan ketika ada kunjungan dari institusi lain diberikan kepercayaan dari pimpinan untuk menjelaskan mengenai kedisabilitasan khususnya disabilitas netra.

E. Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Aktualisasi Diri

Pengembangan diri adalah kebutuhan untuk memuaskan kebutuhan ini. Kebutuhan untuk tumbuh sebagai pribadi, meningkatkan kemampuan, dan menjadi orang yang lebih baik adalah contoh dari kebutuhan ini. Aktualisasi diri oleh organisasi dapat dipenuhi dengan memberikan kesempatan kepada individu untuk berkembang, menumbuhkan kreativitas, dan mempersiapkan diri untuk menerima tugas dan membuat prestasi. Berikut ini pemaparan informan mengenai pengembangan sumber daya manusia bagi tenaga perpustakaan difabel di Perpustakaan Nasional RI:

"Selama ini saya tidak tau yang seperti itu ya, saya hanya mengerjakan sesuai tupoksinya aja, tugas pokok dan fungsinya saya di ruangan ini dan pasti terbatas untuk di ruangan ini saja." (Suswandar 2023)

"Kalau di Perpustakaan Nasional itu ada di Layanan Lansia dan Disabilitas. Kalau disana kita akan mengikuti diklat tunanetra, diklat bahasa isyarat, latihan bagaimana cara menangani pemustaka tunanetra dan tunarungu. Itu khusus karyawan di layanan Lansia dan Disabilitas aja. Karena saya bukan di layanan itu, jadi diklat yang saya ikuti

sama dengan pegawai lain, seperti latihan diklat penulisan yang tidak ada unsur untuk difabelnya." (Ilyas 2023)

"Iya mungkin seperti itu, dipercaya jadi MC dan sampai sekarang." (Suseno 2023)

Berdasarkan pemaparan dari para informan diatas dapat disimpulkan bahawa, dalam hal aktualisasi diri untuk mengemabangkan potensi para tenaga perpustakaan difabel maupun nondifabel khususnya yang bertugas di Layanan Lansia dan Disabilitas, pihak Perpustakaan Nasional RI meningkatkan kompetensi tenaga perpustakaannya dengan cara diikutsertakan dalam acara diklat tunanetra dan tunarungu, pelatihan bagaimana cara menangani pemustaka tunanetra dan pemustaka tunarungu serta dipercaya untuk mengisi kegiatan di Perpustakaan Nasional RI dan sebagai pembicara untuk menjelaskan mengenai kedisabilitasan netra.

Sama halnya dengan pengembangan diri, program peningkatan jenjang karier juga menjadi salah satu perhatian yang harus diperhatikan tenaga perpustakaan difabel untuk bekerja demi meningkatkan kualitas tenaga perpustakaan difabel. Berikut ini pemaparan para tenaga perpustakaan difabel Perpustakaan Nasional RI:

"Bagi yang status PNS, peningkatan jenjang karier pasti ada. Karena PNS itu ada kenaikan golongan per 2,5 tahun misalnya dengan membuat DUPAK.....kalau saya kan non PNS." (Suswandar 2023)

"Kalau khusus untuk difabel ngga ada peningkatan jenjang karier. Kalau secara umum, jenjang karier disini ada struktural dan fungsional. Kalau struktural itu dilihat dari jabatan. Sedangkan fungsional dilihat dari kinerja angka kredit. Untuk pengumpulan angka kredit, artinya pekerjaan dia di nilai. Untuk struktural dilakukan 4 tahun sekali, sedangkan fungsional dilakukan 2 tahun sekali." (Ilyas 2023)

"Kalau peningkatan jenjang karier sama seperti yang lain, ngga ada perbedaa." (Suseno 2023)

Berdasarkan pemaparan para informan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada peningkatan jenjang karier khusus difabel di Perpustakaan Nasional RI. Namun hal ini berlaku untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) difabel maupun nondifabel dengan program jenjang karier struktural yang dilakukan setiap 4 tahun sekali yang dilihat dari jabatannya dan program peningkatan jenjang karier fungsional yang dilakukan setiap 2 tahun sekali yang dilihat dari jumlah angka kredit. Tidak ada perbedaan proses peningkatan jenjang karier antara tenaga perpustakaan difabel maupun nondifabel.

Universitas Islam Negeri SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA

BAR V

PEMBAHASAN

Bab ini peneliti akan memberikan penjelasan mengenai hasil penelitian yang telah peneliti bahas pada bab sebelumnya. Berikut ini merupakan pembahasan hasil penelitian mengenai faktor pendorong motivasi kerja tenaga perpustakaan difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

Motivasi kerja tenaga perpustakaan difabel Perpustakaan Nasional Republik Indonesia berasal dari dalam diri tenaga perpustakaan difabel itu sendiri. Motivasi yang menyebabkan seseorang bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan tertentu adalah motivasi yang timbul, tumbuh, dan berkembang dalam diri seseorang. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi para tenaga perpustakaan difabel untuk bekerja di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia adalah adanya fasilitas layanan disabilitas terutama disabilitas netra, berkeinginan untuk menghilangkan stigma negatuf mentenai disabilitas serta sesuai dengan latar belakang pendidikan merupakan hal yang mendorong tenaga perpustakaan difabel untuk bekerja di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

Hal ini ditunjukkan dengan semangat kerja tenaga perpustakaan difabel di Perpustakaan Perguruan Nasional Republik Indonesia untuk mencapai tingkat kepuasan kerja. Kegiatan yang dilakukan tenaga perpustakaan difabel dalam rangka memenuhi kebutuhan pemustaka difabel maupun nondifabel menunjukkan betapa mereka termotivasi untuk bekerja. Motivasi kerja tenaga perpustakaan difabel sudah ada di dalam diri mereka. Sumber motivasi ini juga disebut sumber motivasi intrinsik, yang merupakan proses berpikir yang tidak perlu repotrepot disegerkan dari luar karna dalam diri seseorang sekarang ada keinginan untuk menindaklanjuti sesuatu.

Staf perpustakaan dengan difabel yang bekerja di Perpustakaan Nasional RI tentu memiliki factor-faktor yang mendorong mereka untuk didorong bekerja. Untuk situasi ini, variable yang mendorong inspirasi starf perpustakaan difabel di Perpustakaan Nasional RI dalam pandangan teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow sebagai berikut:

A. Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis menurut Abraham Maslow adalah kebutuhan untuk kelangsungan hidup seperti kebutuhan makan, minum, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan aktual ini mendorong seseorang untuk bertindak dan menyelesaikan pekerjaan dengan giat (Adziima 2021). Untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya, seseorang perlu bekerja agar mendapatkan upah atau gaji.

Selain gaji pokok yang didapatkan tenaga perpustakaan difabel Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, mereka juga menerima pendapatan lain berupa tunjangan-tunjangan yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka antara lain tunjangan kinerja, tunjangan anak dan tunjangan istri bagi yang sudah menikah serta tunjangan beras

atau lauk pauk. Tunjangan ini hanya diberikan kepada tenaga perpustakaan yang berstatus pegawai negeri (PNS).

Menurut hampir seluruh informan, gaji dan tunjangan yang diterima dapat dikatakan cukup untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya karena sudah sesuai dengan peraturan yang ada. Selain itu gaji dan tunjangan dapat dikatakan cukup jika yang menerima dapat mengelola keuangannya dengan bijak. Meskipun masih ada keluhan mengenai besarnya gaji pokok yang diberikan Perpustakaan Nasional kepada tenaga perpustakaannya, gajilah yang memotivasi mereka untuk bekerja guna memenuhi kebutuhannya.

B. Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Rasa Aman

Rasa aman dan nyaman adalah bagian penting dalam mendapatkan motivasi bagi setiap pegawai yang segala sesuatunya dianggap ideal untuk bekerja. Menurut Sastrohadiwiryo, syarat keamanan adalah suatu jenis lingkungan kerja yang menjamin setiap pegawai dapat bekerja dengan aman dan tenang. Tanda persyaratan rasa aman adalah tersedianya peralatan kerja yang aman, unit pertolongan medis, lingkungan kerja yang bersih dan dapat diandalkan, lingkungan kebisingan kerja iauh dari yang (kerumunan/orang-orang melintas) yang mengganggu konsentrasi dan suasana bekerja (Hasni, Rahmuniar, dan Setitit 2020).

Kondisi keamanan lingkungan kerja di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari adanya sejumlah security yang bertugas untuk menjaga keamanan serta dari pemaparan tenaga perpustakaan difabel yang merasa aman selama bekerja di Perpustakaan Nasional RI.

Perpustakaan Nasional RI juga memberikan jaminan rasa aman untuk pegawainya berupa asuransi kesehatan. Seluruh tenaga perpustakaan difabel maupun nondifabel mendapatkan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan) sebagai asuransi kesehatannya. Selain itu memberikan program kesehatan berupa medical check up bagi pegawai yang lebih khususnya membutuhkan pemeriksaan kesehatan seperti tenaga perpustakaan difabel. Program ini dilakukan secara bergilir untuk setiap pegawai. Sejak masa pandemi Covid-19, Perpustakaan Nasional juga memberikan vitamin dan masker medis kepada semua pegawai setiap bulannya.

Jack menyatakan bahwa kepastian dan jaminan diperlukan untuk rasa aman dan keselamatan dalam aktivitas kerja sehari-hari agar dapat menikmatinya dengan baik. Bentuk nyata untuk memastikan rasa aman dan sejahtera adalah rasa tenang dan gigih di tempat kerja. Perasaan tenang dan gigih ini sepenuhnya ditentukan oleh fasilitas dan prasarana yang aman, lingkungan dan kondisi yang menyenangkan, suasana kerja yang tenang dan damai, dan

jauh dari risiko-risiko kerja yang tidak terduga (Hasni, Rahmuniar, dan Setitit 2020)

Fasilitas atau alat kerja yang ada di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia sudah cukup menunjang tenaga perpustakaan difabel dalam bekerja. Namun meskipun tidak ada peralatan pelengkap itu tidaklah menjadi masalah, karena pada dasarnya kebutuhan peralatan dasar sudah cukup memadai.

C. Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Rasa Cinta

1. Hubungan dengan Pegawai

Kebutuhan rasa cinta ini muncul ketika kebutuhan Fisiologis dan kebutuhan rasa aman terpenuhi. Kebutuhan rasa cinta disini berupa hubungan sosial. Seseorang yang tidak memiliki teman, pasangan, atau anak-anak, dia akan mendambakan hubungan yang penuh kasih dengan orang-orang pada umumnya, untuk mendapatkan tempat dalam kelompoknya dan dia akan melakukan upaya untuk mencapai tujuan ini (Maslow 2000). Kebutuhan ini diperlukan karena merupakan sarana untuk saling berhubungan dan diakui dalam hubungan masyarakat dan lingkungan sekitar. Biasanya, orang tidak memiliki keinginan untuk hidup. Sendirian di tempat terpencil, tapi dia selalu harus hidup dalam kelompok (Adziima 2021).

Hubungan sosial yang terjadi antar sesama tenaga perpustakaan difabel maupun nondifabel di Perpustakaan Nasional RI terjalin dengan baik dan saling mendukung satu sama lain. Hal ini terlihat dari adanya kerjasama yang baik antar tenaga perpustakaan difabel maupun nondifabel dalam bekerja di Perpustakaan Nasional RI, terlihat dari adanya pembagian tugas untuk setiap unit sehingga mereka berkontribusi dengan melaksanakan tugas dan bagiannya masing-masing. Sslain itu setiap unit juga sangat kooperatif dalam bekerja demi memberikan pelayanan yang terbaik untuk pemustaka. Kemudian mereka juga sering melakukan diskusi pada setiap sub unit perpustakaan.

2. Hubungan dengan Pimpinan

Selain hubungan yang baik kepada sesama tenaga perpustakaan difabel maupun nondifabel, sikap pimpinan juga diperlukan untuk memotivasi tenaga perpustakaan agar lebih semangat bekerja untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat mencerminkan sikap yang penuh perhatian terhadap pegawai, misalnya mendiskusikan permasalahan, memberikan solusi, memberikan bimbingan jika ada masalah, menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai dan ikut serta dalam membicarakan masalah (Mendrofa, Waoma, dan Fau 2021).

Hubungan para tenaga perpustakaan difabel dengan pimpinan sangat baik. Tidak adanya perbedaan sikap dan perhatian khusus dari pimpinan terhadap tenaga

perpustakaan difabel. Pimpinan Perpustakaan Nasional RΙ iuga sudah memberikan tugas pokok mempercayakan kepada masing-masing pegawai untuk bagiannya serta tidak mengerjakan tugas sesuai memberikan tugas diluar tugas pokok mereka. Keterbukaan antar pegawai perpustakaan dan pimpinan juga membantu tim bekerja dengan baik dan tidak ada kendala.

3. Hubungan dengan Pemustaka

Dalam kegiatan layanan sehari-hari, hubungan/interaksi sosial antara tenaga perpustakaan dan pemustaka merupakan hubungan sosial yang biasa terjadi di perpustakaan. Hubungan sosial meliputi hubungan antar individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok. Tanpa hubungan sosial, tidak akan ada kehidupan bersama (Wahyuni 2019).

Hubungan antar tenaga perpustakaan difabel dengan pemustaka difabel maupun nondifabel sangat baik. Para tenaga perpustakaan difabel sangat ramah ketika melayani pemustakanya, baik kepada peneliti maupun pemustaka lainnya. Tenaga perpustakaan difabel membantu pemustaka dalam memenuhi kebutuhan informasi mereka, baik tentang kedisabilitasan maupun pencarian referensi yang dibutuhkan. Bahkan ketika belum adanya layanan live chat online, pemustaka dengan

tenaga perpustakaan difabel cukup akrab dan berkomunikasi dengan baik.

D. Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Harga Diri

Seperti yang dikatakan oleh (Maslow 2000) harga diri yang kuat adalah apa yang bergantung pada batas nyata, pencapaian, dan penghargaan dari orang lain. Prasyarat-prasyarat ini dapat dikslompokkan menjadi dua, pertama adalah keinginan akan kekuasaan, pencapaian, kebahagiaan, kepercayaan dalam menghadapi dunia, kemerdekaan dan kebebasan. Kedua, kita memiliki keinginan akan reputasi atau prestise atau dapat diartikan sebagai rasa hormat atau penghargaan dari orang lain), pengakuan, perhatian, kepentingan atau penghargaan.

Kebutuhan ini adalah persyaratan untuk diperhatikan dari daerah setempat dari keadaannya saat ini. Ini muncul karena prestasi, tetapi tidak selalu demikian. Namun, harus juga dicatat oleh lokal atau pelopor dalam suatu organisasi atau kantor bahwa semakin tinggi situasi seseorang di mata publik atau situasi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi keberhasilannya. Prestasi dan reputasi muncul oleh banyak hal yang digunakan sebagai hal yang dangkal.

Ini muncul karena pencapaian, tetapi biasanya tidak demikian. Namun, fokus pada masyarakat umum atau pelopor dalam suatu organisasi atau kantor bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang di mata publik atau kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, maka akan semakin tinggi juga prestasinya. Prestasi dan status ditunjukkan oleh banyak hal yang digunakan sebagai tempat menarik yang dangkal.

Bagi tenaga perpustakaan difabel Perpustakaan Nasional RI, tidak adanya upaya khusus agar dapat dihargai oleh orang lain seperti tidak perlu dengan menonjolkan diri, namun cukup dengan menghargai orang lain lebih dulu dan melakukan pekerjaan dengan baik, maka penghargaan tersebut akan datang dengan sendirinya.

Berkaitan dengan penghargaan, bentuk penghargaan menurut para tenaga perpustakaan difabel yaitu dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang berbeda, seperti penghargaan dari sisi prestasi dan kinerja maupun kondisi fisik, mampu memberikan pelayanan yang terbaik untuk pemustaka serta memberi feedback berupa bingkisan sebagai bentuk penghargaan atau menghargai seseorang. Sedangkan bentuk penghargaan berupa simbol hanya didapatkan oleh tenaga perpustakaan difabel yang berstatus pegawai negeri.

E. Motivasi untuk Memenuhi Kebutuhan Aktualisasi Diri

Seperti yang dikatakan oleh Desriana, kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri, memberikan gagasan, penilaian, kritik, dan berprestasi. Sesuai dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu memberikan kesempatan potensial kepada para pegawainya agar mereka dapat mengaktualisasikan dirinya dengan baik dan wajar (Utami dan Magdalena 2019)

Dalam hal aktualisasi diri untuk mengemabangkan potensi para tenaga perpustakaan difabel maupun nondifabel khususnya yang bertugas di Layanan Lansia dan Disabilitas, pihak Perpustakaan Nasional RI meningkatkan kompetensi tenaga perpustakaannya dengan cara diikutsertakan dalam kegiatan diklat tunanetra dan tunarungu, pelatihan bagaimana cara menangani pemustaka tunanetra dan pemustaka tunarungu serta dipercaya untuk mengisi kegiatan di Perpustakaan Nasional RI dan sebagai pembicara untuk menjelaskan mengenai kedisabilitasan netra.

Selain itu tidak adanya peningkatan jenjang karier khusus difabel di Perpustakaan Nasional RI. Namun program peningkatan jenjang karier hanya berlaku untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) difabel maupun nondifabel dengan program jenjang karier struktural yang dilakukan setiap 4 (empat) tahun sekali yang dilihat dari jabatannya dan program peningkatan jenjang karier fungsional yang dilakukan setiap 2 (dua) tahun sekali yang dilihat dari jumlah angka kredit. Tidak ada perbedaan proses peningkatan jenjang karier antara tenaga perpustakaan difabel maupun nondifabel..

BAB VI

PENUTUP

Bagian ini berisi hasil akhir dari penelitian yang telah disampaikan oleh peneliti, dan analisis memberikan ide-ide yang merupakan informasi dan komitmen terhadap pertimbangan peneliti.

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian mengenai Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia yang ditinjau dari Faktor Pendorong Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia yaitu kebutuhan fisiologis berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya; kebutuhan rasa aman yang diberikan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia berupa adanya tenaga keamanan di setiap lantai, adamya program asuransi kesehatan berupa BPJS, adanya pemberian vitamin dan masker medis setiap bulannya serta fasilitas kerja yang memadai; kebutuhan rasa cinta yang didapat dari sesama tenaga perpustakaan difabel maupun nondifabel, pimpinan dan pemustaka; kebutuhan harga diri untuk dihargai; dan kebutuhan aktualisasi diri untuk pengembangan potensi diri dengan diikutsertakan dalam kegiatan diklat tunanetra dan tunarungu, pelatihan cara menangani pemustaka tunanetra dan pemustaka tunarungu serta dipercaya untuk mengisi kegiatan di Perpustakaan Nasional RI dan sebagai pembicara untuk menjelaskan mengenai kedisabilitasan netra. .

B. Saran

- 1. Kepala perpustakaan perlu memberikan reward untuk tenaga perpustakaan difabel berupa materi maupun kebendaan uang menunjang pekerjaan sebagai pemenuhan kebutuhan harga diri atau penghargaan. Hal ini dikarenakan tidak adanya target bonus yang harus dicapai sebagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh Perpustakaan Nasional kepada pegawainya terutama kepada tenaga perpustakaan difabel supaya dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga perpustakaan difabel.
- 2. Untuk peluang pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, perlu diadakan pelatihan dan diklat yang diberikan kepada seluruh tenaga perpustakaan difabel yang berstatus pegawai negeri maupun non pegawai negeri. Hal ini dikarenakan program pelatihan dan diklar memang sudah ada sebelumnya, namun hanya diperuntukkan bagi pegawai negeri yang bekerja di Layanan Lansia dan Disabilitas saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adziima, Mavatih Fauzul. 2021. "Psikologi Humanistik Abraham Maslow." *Jurnal Tana Mana*, no. Volume 2, No 2. https://doi.org/10.33648/jtm.v2i2.171.
- Ashar, Andi Tahira, Henni Zainal, Andi Idham Ashar, Rahmuniar, dan Suparman Mekka. 2019. "Kebutuhan Fisiologis pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar." *Ampera: Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah* Volume 4 (No.1): 23–30.
- Gomes, Faustion Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- ——. 2010. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasni, Rahmuniar, dan Ignasius Setitit. 2020. "Pemenuhan Rasa Aman pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar." *Ampera: Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah*, no. Vol 5, No1: 1–6.
- Idrus, Muhammad. 2009. Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Jakarta: Erlangga.
- Ilyas, Muhammad. 2023. Hasil Wawancara Mengenai Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.
- Irawan, Prasetya. 1999. *Logika dan Prosedur Penelitian*. Jakarta: STIA-LAN.

- Kamajaya, Aditya. 2013. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen*, hlm. 381.
- Maslow, A. H. 2000. "A Theory of Human Motivation." Psychological Review.
- Mendrofa, Syukur S., Samalua Waoma, dan Jhon Firman Fau. 2021. "Pengaruh Gaya Kepimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* Volume 4 (Nomor 2): 128–34.
- Miskiani, K.A, dan I W. Bagia. 2020. "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja." Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 2.
- Moleong, Lexy J. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mujimin. 2007. "Penyediaan Fasilitas Publik Yang Manusiawi Bagi Aksesibilitas Difabel." *Jurnal Diamika Pendidikan* No. 1: hlm. 65.
- Nasarudin, Indo Yama. 2006. *Pengantar Bisnis dan Manajemen*. Jakarta: UIN Jakarta Press.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gadjah Mada

 University Press.
- Noor, Juliansyah. 2011. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana.
- Nugrohoadhi, Agung. 2014. "Motivasi Pustakawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta Setelah Keluarnya Jabatan

- Fungsional Pustakawan." *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah* 28–37: h.29.
- Oliver, Michael. 1996. *Understanding Disability (From Theory To Practice)*. London: Macmillan Press.
- Pembayun. 2013. One Stop Qualitative Research Methodology in Communication. Jakarta: Lantera Ilmu Cendekia.
- Pendit, Putu. L. 2009. Merajut Makna: Penelitian Kualitatif

 Bidang Perpustakaan dan Informasi. Jakarta: Cita

 Karyakarsa.
- Perpustakaan Amir Machmud. 2021. "Tingkat Literasi Indonesia di Dunia Rendah, Ranking 62 Dari 70 Negara."

 **KEMENDAGRI*, 2021.

 https://perpustakaan.kemendagri.go.id/2021/03/tingkat-literasi-indonesia-di-dunia-rendah-ranking-62-dari-70-negara/.
- Pothier, Dianne. 2006. *Critical Disability Theory*. Clumbia: UBC Press.
- Prabu, Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Qodratilah, Meity Taqdir. 2011. *Kamus Bahasa Indonesia untuk Pelajar*. Jakarta: Kemendikbud.
- Rismawaty. 2007. *Kepribadian dan Etika Profesi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rochmah, Erma Awalie. 2016. *Pegelolaan Layanan Perpustakaan*. Tulungagung: Ta'allum.
- Sosial, Departemen. 2006. *Panduan Kriteria Penyandang Cacat Fisik*. Jakarta: Direktorat Sosial RI.

- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suseno, Andriyas. 2023. Hasil Wawancara Mengenai Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.
- Suswandar, Ivan. 2023. Hasil Wawancara Mengenai Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.
- Suwanto. 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Utami, Rejil Seri, dan Maria Magdalena. 2019. "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Barat." *OSF*. https://osf.io/kdyca/download.
- Wahyuni, Sri. 2019. "Interaksi Sosial Pustakawan Dengan Pemustaka Pada UPT.Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah Aceh." *LIBRIA* Volume 11 (Nomor 2).
- Wulansari, Puspita. 2014. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten." *Jurnal Manjemen Informasi*, hlm. 166.



Universitas Islam Negeri SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA

Lampiran 1. Dokumentasi

































Lampiran 2. Pertanyaan Wawancara

Faktor Pendorong Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia

Faktor apakah yang paling mempengaruhi motivasi kerja Anda di Perpustakaan Nasional? (Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa cinta, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri)

a. Kebutuhan Fisiologis

- 1) Bagaimana dengan pendapatan (gaji) yang Anda terima?
- 2) Selain gaji yang Anda terima, apakah ada tunjangan lain yang diberikan? Apakah ada bonus yang diberikan pada waktu-waktu tertentu? Jika ada, jenis tunjangan/bonus seperti apa?
- 3) Menurut Anda, apakah gaji dan tunjangan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari?

b. Kebutuhan Rasa Aman

- 1) Bagaimana dengan kondisi dan keamanan kerja di perpustakaan ini?
- 2) Dan bagaimana dengan fasilitas yang ada di perpustakaan ini dalam menunjang pekerjaan? Apakah ada fasilitas khusus yang dapat memudahkan pekerjaan bagi pegawai difabel?
- Apakah Anda merasakan tidak nyaman dari diri Anda maupun saat bekerja disini sehingga Anda merasa itu

- sebuah ancaman? Jika ada, ancaman seperti apa? Dan bagaimana cara Anda mengatasinya?
- 4) Apakah ada program kesehatan dan kesejahteraan agar memberikan rasa aman bagi SDM di Perpusnas? Khususnya SDM difabel.

c. Kebutuhan Rasa Cinta

- 1) Bagaimana hubungan Anda dengan pegawai lain disini?
- 2) Apakah ada pegawai lain yang terlihat tidak menghargai Anda?
- 3) Apakah ada kerjasama antar sesama pustakawan dalam bekerja? Misalnya seperti apa?
- 4) Bagaimana hubungan Anda dengan pimpinan?
- 5) Apakah ada perhatian khusus dari pimpinan terhadap pegawai difabel disini?
- 6) Bagaimana hubungan Anda dengan pemustaka?
- 7) Apakah ada pemustaka yang tidak menghargai Anda? Bagaimana Anda menyikapinya?

d. Kebutuhan Harga Diri

- 1) Kapan Anda merasa dihargai? Dan bagaimana cara Anda mendapatkan hal tersebut?
- 2) Menurut Anda, penghargaan itu seperti apa?
- 3) Bentuk penghargaan seperti apa yang pernah Anda dapatkan selama bekerja di perpustakaan ini?
- 4) Prestasi apa yang pernah Anda capai dalam bekerja di perpustakaan ini?

5) Bagaimana cara Anda hingga berhasil merah prestasi tersebut?

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

- 1) Bagaimana cara Anda mengaktualisasi diri agar dapat diketahui dan diakui banyak orang?
- 2) Dalam hal aktualisasi diri, bagaimana cara pihak perpustakaan memberikan peluang bagi pegawai difabel untuk mengaktualisasikan dirinya?
- 3) bag<mark>a</mark>imana dengan program peningkatan jenjang karier di perpustakaan ini?



Universitas Islam Negeri SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA

Lampiran 3. Transkip Wawancara

NARASUMBER 1		
Nama Lengkap	:	Ivan Suswandar, S. Pd.
Jabatan	:	Pegawai Pemerintah Non Pegawai
		Negeri

Faktor Pendorong Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia

Faktor apakah yang paling mempengaruhi motivasi kerja Anda di Perpustakaan Nasional? (Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa cinta, kebutuhan harga diri, dan Kebutuhan aktualisasi diri)

1. Kebutuhan Fisiologis

a. Bagaimana dengan pendapatan (gaji) yang Anda terima?

Iya itu UMR. Tapi pastinya beda dengan yang PNS. Kalau saya hanya sebatas UMR sudah, tidak ada tunjangan lain. Jadi seperti bekerja di perusahaan-perusahaan tanpa ada tunjangan fungsional misalnya, berarti jelas tidak ada. Tunjangan kinerja misalnya itu pasti nggak akan ada

- **b.** Berarti tunjangan hanya untuk PNS ya pak? *Iya*.
- c. Menurut Anda, apakah gaji dan tunjangan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari? Relatif sih ya kalau itu ya, sudah aja lah.

2. Kebutuhan Rasa Aman

a. Bagaimana dengan kondisi dan keamanan kerja di perpustakaan ini?

Oh nggak, saya baik-baik aja kok. Dari awal sampai sekarang saya tidak pernah merasa tidak nyaman. Semuanya aman, nyaman, tidak ada hal yang negatif kok bagi saya.

b. Dan bagaimana dengan fasilitas yang ada di perpustakaan ini dalam menunjang pekerjaan? Apakah ada fasilitas khusus yang dapat memudahkan pekerjaan bagi pegawai difabel?

Ya kalau yang namanya perpustakaan yang sesuai dengan tujuan pelayanannya. Kalau ditanya sudah memadai atau belum ya relatif sudah.

c. Tapi pernah merasa ada fasilitas yang kurang nggak pak?

Ya kalau di perpustakaan itu khususnya yang berkenaan dengan fasilitas yang biasa digunakan oleh disabilitas netra yang diutamakan yang sangat signifikan untuk digunakan dalam sehari-hari, yang dibutuhkan untuk penelitian, pendidikan, informasi, rekreasi seperti itu ya. Nah spesifik dengan kedisabilitasannya, spesifik juga berkaitan dengan disabilitas netra disini juga relatif memadai. Karena seperti koleksi buku Brailie itu sudah ada, komputer yang digunakan bagi disabilitas netra itu sudah ada, jenis buku yang berupa audio book pun juga sudah ada

sudah bisa digunakan. Nah kalau bertanya itu sudah finish? Oh belum, masih banyak juga. Jadi fasilitasfasilitas yang memang perlu diadakan, tapi untuk dari kebutuhan dasar penelitian, pendidikan, informasi itu sudah terpenuhi. Perlu adik ketahui misalnya untuk kedepan perlu ada disini itu perlu display Brailie. Nah kalau ini komputernya komputer biasa saja, cuman berbicara aja. Tapi sebenarnya ada fasilitas yang digunakan bagi disabilitas netra yaitu display Brailie. Jadi komputernya biasa tapi displaynya akan menerjemahkan berupa teks Brails. Jadi ketika digunakan itu bisa diraba. Nahvubtuj peralatanperalatan seperti itu, fasilitas-fasilitas seperti itu pernah juga diminta oleh Kaperpusnas untuk diadakan dan itu masih proses pengajuan untuk ada. Tapi kalau kebutuhan dasar yang dibutuhkan bagi pemustaka disabilitas netra berkenaan dengan sumber bacaan dan fasilitas komputer itu sudah terpenuhi.

d. Apakah ada program kesehatan dan kesejahteraan agar memberikan rasa aman bagi SDM di Perpusnas? Khususnya SDM difabel

Iya sama aja, kalau yang PNS itu pasti ya. Walaupun saya bukan PNS, kalau berkaitan dengan fasilitas kesehatan itu sama. Jadi dengan dokternya yang sama, tidak ada perbedaan sih kalau itu.

3. Kebutuhan Rasa Cinta

a. Hubungan dengan Pegawai

1) Bagaimana hubungan Anda dengan pegawai lain disini?

Iya baik-baik aja, nggak ada kendala.

2) Apakah ada kerjasama antar sesama pustakawan dalam bekerja? Misalnya seperti apa?

Kalau yang di ruangan pasti lah yang ada di sini, misalnya ketika ada disabilitas netra yang datang yang mau memanfaatkan fasilitas yang ada di sini. Teman teman yang normal yang membantu ngajak mengantarkan. Nah seperti tadi adek dengar kan ada orang gimana cara mendampingi. Nah tentu kerja sama kan itu salah satunya. Nah jadi supaya nanti teman teman disabilitas netra yang datang itu merasa terlayani baik tidak hanya mudah mendapatkan buku, bacaan atau fasilitas yang lainnya, tetapi dia merasa di apa ya merasa di layani karena memang perlakuannya pas, tepat. Bagaimana kita cara membantu disabilitas netra ketika mencari tempat duduk misalnya ke meja baca nah seperti itu, itu kan mesti belajar ya membiasakan bagi teman teman yang non disabilitas netra, bagaimana ketika nanti harus melayani disabilitas netra gitu.

3) Apakah ada pegawai lain yang terlihat tidak menghargai Anda?

Kalau disini nggak ada, karena terpelihara semua

b. Hubungan dengan pimpinan

1) Bagaimana hubungan anda dengan pimpinan?

Semua bahkan saya sudah pernah berinteraksi. Setingkat kaperpusnas aja biasa kok saya pernah berbicara langsung, beliau pun menyapa saya walaupun beliau tau saya tidak melihat, beliau biasa menyapa. Normal-normal aja.

2) Apakah ada perhatian khusus dari pimpinan terhadap pegawai difabel disini?

Nggak tau, nggak pernah tuh, biasa-biasa aja, normal-normal aja. Khususnya khusus gimana? Eksklusif gitu ya kedisabilitasan atau gimana? Nggak ada sih, biasa aja.

c. Hubungan dengan Pemustaka

1) Bagaimana hubungan anda dengan pemustaka?

Kalau yang disabilitas, kalau berhubungan dengan pelayanan, misalnya yang datang pemustaka disabilitas netra, mereka perlu dilayani. Nah tergantung dari apanya yang dilayani. Kalau mereka datang kesini hanya untuk baca, menggunakan komputer, kemudian di komputernya tidak ada kendala, maka pemustaka disabilitas netra itu tidak berhubungan langsung dengan saya. Tapi pernah juga pemustaka disabilitas netra kesini bawa laptopnya atau

notebooknya untuk di instal aplikasi supaya bisa digunakan dengan aplikasi screen reader, atau mereka ingin belajar penyesuaian dengan operating system. Windows 10 misalnya disini, kondisinva disabilitas netra perlu karena penjelasan dari sisi penggunaan, dari yang biasa menggunakan perangkat-perangkat tersebut oleh disabilitas netra, nah itu baru dihubungkan langsung dengan saya. Jadi s<mark>a</mark>ya kalau dengan lebih pengunjung sering kontak dengan pengunjung yang non disabilitas netranya. Lebih seringnya ya, yang non ya. Jadi mereka kan yang lebih ingin banyak tau tentang perangkatperangkat semua yang sering dipakai oleh disabilitas netra. Baik yang manual book atau komputer bicara misalnya. Nah kalau pemustaka yang disabilitas netranya paling ketika mereka membutuhkan seperti tadi ingin diinstal aplikasi screen reader supaya laptopnya bisa digunakan, atau ada juga hang bertanya ketika dia bekerja yang sebelumnya dia menggunakan Windows 7 dan belum terbiasa dengan Windows 10, dia juga mau sharing bertukar pengalaman dengan saya dalam hal penggunaan komputer yang berbasis operating system Windows 10.

2) Apakah ada pemustaka yang tidak menghargai Anda? Bagaimana Anda menyikapinya?

Oh nggak ada sih ya selama ini pengalamanpengalaman seperti itu saya belum pernah ada dan jangan sampai ada lah. Kalau yang seperti itu belum pernah ada. Kecuali kadang sepintas lalu mengira saya biasa, karena kondisi bola mata mungkin ya. Kalau saya tidak bergerak ke mereka kadang ada yang tidak engeh kalau mereka tidak diberitahu kalau saya itu disabilitas netra. Misalnya gini, ketika saya pu<mark>la</mark>ng dari mushola atau toilet, mereka kadang mengira saya karena belum paham kalau saya disabilitas netra. Kecuali saya bergerak mencari sesuatu baru mereka paham. Karena kan kalau dilihat sepintas aja dari kondisi bola mata, saya biasa. Karena saya kerusakan secara fisiologis ya, secara anatomi tidak ada gangguan.

4. Kebutuhan Harga Diri

a. Kapan anda merasa dihargai? Dan bagaimana cara Anda mendapatkan hal tersebut?

Merasa menghargai dan tidak dihargai mesti ada, karena tidak pernah ada kasus yang tidak menghargai ya saya selama ini biasa aja, tidak pernah merasa dikendalikan. Misalnya kayak gitu kan pertanyaannya? Yang saya lakukan ya gimana ya, kalau saya ya normal aja. Menjalani keseharian dengan biasa aja. Jadi nggak pernah ada rasa kalau orang lain tuh gimana gitu, nggak. Terus juga nggak pernah ada upaya-upaya

khusus supaya saya dihargai, misalkan menonjolkan diri atau apa, nggak mestilah. Jadi bagi saya tuh menyesuaikan diri justru dengan teman kita berinteraksi. Jadi saya harus lebih paham bahwa setiap orang pasti karakternya berbeda, tidak sama. Jadi misalnya ada orang yang dia diam, yang satu banyak bicara. Ya itulah karakter masing-masing orang pasti berbeda. Saya memahaminya seperti itu. Jadi nggak pernah terlintas bahwa oh dia tidak menghargai saya, nggak sih, nggak pernah kepikiran seperti itu.

b. Menurut Anda, penghargaan itu seperti apa?

Kalau penghargaan dihubungkan deng<mark>an</mark> prestasi, mungkin dia memperlakukan kita dari sisi prestasinya. Tapi kalau penghargaan itu dengan kondisi fisik misalnya, nah kalau itu cara pandang yang ingin dihargainya justru. Bagi saya, kalau mereka menerima saya dengan kondisi seperti ini untuk bergabung, berinteraksi dengan mereka. Tapi kembalikan kepada setiap orang karakternya itu beda-beda. Mungkin ada yang mudah menerima kita, ada juga yang butuh waktu untuk menerima kita. Saya tidak langsung men-judge atau memberikan label kepada mereka bahwa mereka si A, si B, si C itu tidak menghargai saya. Saya tidak seperti itu. Jadi saya lebih mengatasinya dengan mengembalikan cara pandang saya bahwa setiap orang karakternya berbeda-beda. Adayang mudah beradaptasi, ada yang butuh waktu lama untuk beradaptasi, termasuk menerima kondisi saya.

c. Bentuk penghargaan seperti apa yang pernah Anda dapatkan selama bekerja di perpustakaan ini?

Disini yang berupa simbol atau gimana? Nggak ada ya karena belum pernah berkompetiai atau ikut apapun yang sifatnya ada hubungannya sama institusi disini tidak ada. Tapi yang pernah saya rasakan justru begini, deng<mark>a</mark>n tau ada saya yang kondisin<mark>y</mark>a seperti ini yang bisa menjelaskan kepada pengunjung yang jngin tau tentang disabilitas netra. Ketika ada kunjungan kesini, misalnya ada tamu dari kementerian apa, dari DPRD atau dari daerah tingkat II, daerah tingkat I berkurang yang mendampingi kesini kaperpusnasnya, atau kepala perpustakaan dibawah kaperpusnas. Jadi diperkenalkan bahwa ini fasilitas disabilitas netra seperti apa, disitulah saya berperan menjelaskan. Paling itu saja sih, artinya mereka itu paham bahwa kita yang disabilitas netra juga bisa menjelaskan sesuatu pada mereka yang ingin mendapatkan informasi yang ada disini.

d. Berarti kalau prestasi kerja disini belum ya pak?

Kalau itu disini tidak pernah ada, bahkan kompetisi dari bidang itu. Lurus-lurus aja disini, yang lain juga saya dengar nggak ada yang seperti itu. Berbeda dengan ketika saya dulu di swasta. Misalnya ada yang berhasil dalam bidang tertentu dapat fun trip. Misalnya dulu

saya pernah juga tuh dapat fun trip ke Beijing. Tapi saya tidak diambil, saya pernah diuangkan saja. Kalau itu kan ada kompetisi. Kalau disini nggak ada kompetisi.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

a. Bagaimana cara Anda mengaktualisasi diri agar dapat diketahui dan diakui banyak orang?

Kalau saya nggak pernah menyengaja supaya saya diketa<mark>hui ba</mark>nyak orang. Mungkin da<mark>ri</mark> teman-teman aja yang pernah tau aja. Oh ternyata bagi mereka yang belum tau, ternyata mungkin misal tentang komputer, "oh ternyata walaupun disabilitas netra va <mark>menggunak</mark>an komputernya sama sepet<mark>i y</mark>ang kita gunakan". Misalnya kayak gitu aja. Dari situlah orang lain tau. Maka cara saya belajar lagi belajar lagi dari mulai baik sistem operasi atau aplikasi misalnya. Jadi disaat mereka ingin banyak tau tentang itu, kita bisa dengan lancar menjelaskan memang merasa terjelaskan.

b. Dalam hal aktualisasi diri, bagaimana cara pihak perpustakaan memberikan peluang bagi pegawai difabel untuk mengaktualisasikan dirinya?

Selama ini saya tidak tau yang seperti itu ya, yang jelas saya sesuai tupoksinya aja, tugas pokok dan fungsinya saya di ruangan ini dan pasti terbatas untuk di ruangan ini saja.

c. Bagaimana dengan program peningkatan jenjang karier di perpustakaan ini?

Bagi yang status PNS pasti ada. Karena PNS itu ada kenaikan golongan per 2,5 tahun misalnya dengan membuat DUPAK atau apa kalau disini. Pasti ada yang namanya PNS seperti itu. Kalau adek dari jurusan ilmu perpustakaan tuh, nah peluangnya lebih memungkinkan. Kalau saya kan bukan PNS, tenaga kontrak aja.



Universitas Islam Negeri SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA

NARASUMBER 2			
Nama Lengkap	:	Muhammad Ilyas, S. Hum.	
Jabatan	:	Pustakawan Perpustakaan Nasional	
		Republik Indonesia	

Faktor Pendorong Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia

6. Kebutuhan Fisiologis

a. Bagaimana dengan pendapatan (gaji) yang Anda terima?

Untuk gaji saat ini alhamdulillah cukup. Karena kalau misalnya kita tidak bersyukur dari yang Allah kasih, kita akan selalu merasa berkurang. Makanya saya bilang cukup, ya cukup, setiap kebutuhan diri sendiri dan kebutuhan keluarga saya terpenuhi.

- b. Berarti tunjangan hanya untuk PNS ya pak?

 Kalau di kita pegawai negeri itu sistemnya ada gaji pokok, ada tunjangan kinerja, seperti itu. Jadi kalau untuk take come pay nya itu gaji pokok, tunjangan kinerja dan lauk pauk. Dan itu cukup sih menurut saya.
- c. Menurut Anda, apakah gaji dan tunjangan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari? Kayak yang tadi saya bilang gaji dan tunjangan itu cukup, yang penting kita berkinerja dengan baik nah tunjangan akan mengikuti

7. Kebutuhan Rasa Aman

a. Bagaimana dengan kondisi dan keamanan kerja di perpustakaan ini?

Kondisi lingkungan kerja di Perpustakaan Nasional aman-aman aja. Maksudnya baik, ya istilahnya ngga jadi hambatan saya bekerja.

 b. Dan bagaimana dengan fasilitas yang ada di perpustakaan ini dalam menunjang pekerjaan?
 Apakah ada fasilitas khusus yang dapat memudahkan pekerjaan bagi pegawai difabel?

Kalau saya kan punya tongkat masih bisa mobilitas. Ya bagi saya di Perpustakaan Nasional ini masih ramah, mudah dijangkau. Untuk kursi roda kita ada di lantai 1. Jadi bagi para difabel yang benar-benar ngga bisa berjalan bisa menggunakan kursi roda.

c. Apakah Anda merasakan tidak nyaman dari diri Anda maupun saat bekerja disini sehinggaAnda merasa itu sebuah ancaman? Jika ada, ancaman seperti apa? Dan bagaimana cara Anda mengatasinya?

Ancaman kayaknya ngga ada. Selama saya bekerja disini.

d. Mohon maaf, kalau misalnya dari kondisi bapak, apakah bapak merasa itu menjadi hambatan atau kesulitan?

Ya alhamdulillah ngga ada. Kalau misalnya itu jadi hambatan, ngga mungkin saya bekerja disini. Karena kan saya tinggal di Bekasi Timur, dari rumah ke kantor itu bawa motor sendiri, motor matic dan ngga di modifikasi sama sekali. Makanya kalau jadi hambatan menurut saya ngga, karena saya dari rumah sampai kantor aja bawa motor dan ngga di modifikasi sama sekali. Dan alhamdulillah fine fine aja sih.

e. Apakah ada program kesehatan dan kesejahteraan agar memberikan rasa aman bagi SDM di Perpusnas? Khususnya SDM difabel.

Kalau ini kita masuknya ke BPJS. Jadi semua pegawai sama, pakainya BPJS. Tapi kalau untuk khusus difabel belum ada.

f. Tadi pak Andriyas sempat bilang ada chek up bergilir ya pak?

Oh kalau chek up itu sampel pertahun. Jadi saya nih tahun ini, tahun besok udah ngga ada lagi, bukan saya lagi. Tapi bukan untuk difabel aja, semua pegawai dan mempunyai kriteria yang riskan sama kesehatan. Nah kebetulan di Perpusnas ada beberapa yang difabel, jadi yang lebih diprioritasin, seperti itu. Kita dulu itu ada 4 orang. 1 di Blitar, 3 disini, 1 lagi di Salemba.

8. Kebutuhan Rasa Cinta

a. Hubungan dengan Pegawai

1) Bagaimana hubungan Anda dengan pegawai lain disini?

Kalau disini alhamdulillah baik. Kita namanya juga pekerja ya. Ya istilah ga apapun bentuknya kamu, selagi kamu punya otak, punya skill, kemampuan, ya sama disini, ngga dibedabedakan. Kalau bekerja kan, sorry aja ya, maksud kamu misal skill nya ngga ada, fisik ngga sempurna, ya apalagi yang mau diunggulin gitu loh. Tapi kalau misalkan fisik ngga sempurna tapi kamu punya skill, punya otak ya itu masih dipertimbangkan, seperti itu. Dan lagi kan sekarang pemerintah mewajibkan semua instansi pemerintah harus mewajibkan ada pegawainya uang difabel. Karena fisiknya doang kan tapi otaknya jalan.

2) Apakah ada pegawai lain yang terlihat tidak menghargai Anda?

Sejauh ini tidak ada, baik-baik aja.

3) Apakah ada kerjasama antar sesama pustakawan dalam bekerja? Misalnya seperti apa?

Dulu saya di lansia, sama, sama-sama ada yang difabel. Kita sama-sama bekerja, sama-sama shelving, sama-sama melayani masyarakat. Untuk pegawai normal ya kerjasamanya yang rutinitas, yang layanan. Kayak saya kan di Referensi Virtual, kita sering bekerjasama, dan lagi saya waktu itu ikut pameran di JCC. Ya kalau saya ga mampu, ngga mungkin saya diikutkan pameran kan. Karena saya dilihat mampu makanya saya diikutsertakan.

b. Hubungan dengan pimpinan

1) Bagaimana hubungan anda dengan pimpinan?

Pimpinan sejauh ini baik, baik dengan saya, maksudnya ngga terlalu gimana-gimana ke saya gitu, biasa aja.

2) Apakah ada perhatian khusus dari pimpinan terhadap pegawai difabel disini?

Ngga ada sih, sama aja semua orang, ya sama rata. Ya lu kerja disini ya sebagai karyawan, seperti itu.

c. Hubungan dengan Pemustaka

a. Bagaimana hubungan Anda dengan pemustaka?

Kalau sejauh ini baik aja baik. Kayak pustakawan ke pemustaka aja gitu. Sejauh ini baik, mereka menghargai. Namanya manusia ya saling menghargai gitu, saya karyawan, dia pemustaka.

b. Bagaimana hubungan Anda dengan pemustaka?

Ya mereka hargai saya dalam bekerja, seperti itu.

9. Kebutuhan Harga Diri Sam Negeri

a. Kapan anda merasa dihargai? Dan bagaimana cara Anda mendapatkan hal tersebut?

Ya dengan cara kita bekerja, menaati peraturan semua, apa yang diberikan kantor dan kita menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, tidak tertunda-tunda, itu penghargaan akan datang dengan sendirinya. Tanpa kita harus meminta-minta atau hargai gue dong gitu,

ibRRny kayak minta pembuktian gitu. Kalau menurut saya sih ngga, ya kerja aja kita gitu. Dibuktikan dengan hasil kerja.

b. Menurut Anda, penghargaan itu seperti apa?

Tidak dalam bentuk, ngga sih kalau menurut saya. Yaudah dengan cara orang baik aja itu udah sebuah penghargaan. Ya kerjaan kita ngga tertunda, data yang dibutuhkan apa yang diminta kita siapkan, itu bentuk penghargaan juga.

c. Bentuk penghargaan seperti apa yang pernah Anda dapatkan selama bekerja di perpustakaan ini?

Kayaknya ini sama soalnya ya

d. Prestasi apa yang pernah anda capai dalam bekerja di perpustakaan ini?

Kalau prestasi paling saya waktu latihan dasar CPNS, saya dapat sertifikat yang memuaskan, nilai yang memuaskan, seperti itu.

e. Bagaimana cara anda berhasil meraih prestasi tersebut?

Ya dengan bekerja dengan sungguh-sungguh, taat peraturan, ngga neko-neko, ke sesama karyawan saling menghargai, seperti itu.

10. Kebutuhan Aktualisasi Diri

a. Bagaimana cara Anda mengaktualisasi diri agar dapat diketahui dan diakui banyak orang?

Kalau saya pribadi, saya tidak membutuhkan untuk pengakuan. Kalau saya pribadi ya dengan kerja keras, apa yang kita mampu, apa yang kita tuntaskan ya pengakuan itu sendirinya datang, tanpa harus diminta, tanpa harus dioyok-oyok, artinya dipaksa minta.

b. Dalam hal aktualisasi diri, bagaimana cara pihak perpustakaan memberikan peluang bagi pegawai difabel untuk mengaktualisasikan dirinya?

Kalau di Perpustakaan Nasional itu bentuknya ke lansia sih. Kalau di lansia itu kita ada namanya mengikuti dikla<mark>t</mark> tunanetra, diklat bahasa isy<mark>ar</mark>at. Kan kita ada layan<mark>an disabilitas. Nah itu diikutsertakan diklat,</mark> latihan bagaimana cara menangani pemustaka tunanetra, terus gimana cara menangan<mark>i</mark> pemustaka yang tunarungu. Itu khusus karyawan di lay<mark>a</mark>nan Lansia dan Disabilitas aja. Kalau saya pribadi diklatnya sama aja kayak pegawai lain, latihan diklat penulisan, diklat ini, gitu-gitu. Ngga ada unsur buat difabelnya. Jadi yang ikut diklat disabilitas itu semua karyawan yang ada di layanan lansia dan Disabilitas. Karena disana ada yang PNS dan non PNS. Ngga, karena kuotanya kan terbatas hanya 2 orang. Jadi yang PNS dulu. Kalau mau jelasnya bisa ke lantai 7, karena saya kan udah ngga disitu, jadi informasi suka ketinggalan, takut salah ngomong

c. Bagaimana dengan program peningkatan jenjang karier di perpustakaan ini?

Kalau khusus untuk difabel ngga ada. Kalau secara umumnya aja ya. Kalau jenjang karir disini ada struktural dan fungsional. Kalau struktural itu dilihat dari jabatan, maksudnya misal dia megang eselon II, eselon III atau apa gitu. Tapi kalau fungsional dia dilihat dari kinerja angka kredit. Jadi pengumpulan angka kredit, jadi pekerjaan dia itu di nilai. Jadi jenjang karirnya bisa. Kalau struktural kan 4 tahun sekali, kalau fungsional itu bisa cuma 2 tahun sekali naik.

d. Kalau kenaikan pangkat untuk disabilitas gimana pak? Apakah ada perbedaan?

Untuk disabilitas nggak ada perbedaan, kita semua sama, hanya di sistem masuknya aja. Kan pemerintah mewajibkan dari masing-masing instalasi 2% ya kan ada Undang-Undang nya, dan kalau di swasta itu 1% dari seluruh pegawai. Kan kita kan Undang-Undang disabilitas UU No. 8 Tahun 2016. Kan itu mewajibkan setiap instansi swasta atau negeri mewajibkan harus ada disabilitasnya. Kalau nggak ada disabilitasnya biasanya ada teguran bagi swasta ya, kalau di negeri pasti wajib. Tapi kalau misalkan cara kerja dan sistemnya sama dengan orang-orang awam. Jadi kita naik pangkat, persyaratannya segala macam itu sama, tidak ada perbedaan disitu. Bedanya pas administrasi masuk aja, pas rekrutment.

- e. Ada kesulitan nggak saat proses kenaikan pangkat?

 Nggak, sama aja. Kita kan saling bantu. Biasa aja gitu.
- f. Kalau kenaikan pangkat untuk disabilitas bagaimana? Apakah sulit? Jika iya, sulitnya

kenapa? Dan apakah ada perbedaan dengan pegawai nondisabilitas?

Sebenarnya kalau di Perpusnas untuk kenaikan pangkat cukup mudah ya, tinggal ngumpulin DUPAK seperti itu, jadi sama dengan pegawai lainnya, tidak ada yang berbeda antara disabilitas dan non disabilitas semuanya sama, seperti itu.



Universitas Islam Negeri SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA

NARASUMBER 3			
Nama Lengkap	:	Andriyas Suseno	
Jabatan	:	Pustakawan Ahli Pertama	

Faktor Pendorong Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia

1. Kebutuhan Fisiologis

a. Bagaimana dengan pendapatan (gaji) yang Anda terima?

Kalau aku sih karena tuntutan ya, karena sudah berkeluarga tau lah ya, otomatis kebutuhan ekonomi, kebutuhan sehari-hari, kebutuhan kelurahan. Kalau ngga seperti itu, ya hak-hak orang kaya ngga perlu kerja, dan kebutuhan yang lain. Kebutuhan yang lain adalah, aku itu kepengen banget modelanku itu gampang komunikasi sama orang, terus bisa ngasih, bisa berbagi informasi sama orang lain, karena ya basicku dari seorang penyiar itu. Adanya selain faktorfaktor kebutuhan sehari-hari, kebutuhan keluarga, dan kebutuhan yang lain yaitu kebutuhan bisa ngasih efforts ke orang lain, bisa ngasih motivasi ke orang lain, bisa berbagi, ya aktualisasi ya seperti itu. Kalau pendapatan atau gaji itu udah sesuai. Karena ngga dipungkiri ya PNS. Mungkin katakanlah mohon maaf ya karena orang-orang sini ya katakanlah dengan gaji segitu ya. Banyak sekali temanku yang disini akhirnya resign, memilih untuk tidak jadi PNS, memilih untuk bekerja di swasta karena gajinya lebih gede ketimbang jadi PNS. Karena kalau gaji PNS itu kan dihitung dari pangkat dan golongan. Katakanlah ada lagi tunjangan, tunjanganpun ngga seberapa, disesuaikan dengan aturan dari pemerintah. Kalau dari Pemda beda lagi tunjangannya. Kalau dari Pemda itu yang bikin aturan itu dari pemerintah daerah setempat. Katakanlah gaji disini sama-sama pustakawan di Pemprov DKI, karena apa? Karena aset DKI banyak, juga tunjangan kinerjanya juga akan mempengaruhi. Jadi bukan karena hal-hal yang lain. Kalau gaji sesuai, karena memang sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.

- b. Berarti tunjangan hanya untuk PNS ya pak?

 Tunjangan kinerja dapat, tunjangan anak dan istri,
 tunjangan beras. Kalau di daerah lain ada namanya
 tunjangan kemahalan tapi kalau disini ngga ada,
 karena itu hanya ada di kawasan 3T.
- c. Menurut Anda, apakah gaji dan tunjangan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari?
 - Kalau tunjangan dan gaji sebetulnya kan memenuhi dan tidak itu tergantung manajemen keuangan dari kita, selama ini cukup-cukup aja. Beda lagi kalau hedon ya beda lagi ceritanya. Berapapun gajinya masih aja ngga cukup. Kalau berapapun gajinya ya dicukup-cukupin, dikelola dengan baik ya bakal cukup. Terus kemudian karena aku disini cukup ya, karena perbedaan kebutuhan. Kebutuhan disini bisa aku

sesuaiin. Kebutuhan anak dan istri kan ngga disini, anak istriku di kampung, jadi biaya hidupnya lebih murah ketimbang disini dan juga dekat dengan anggota keluarga.

2. Kebutuhan Rasa Aman

a. Bagaimana dengan kondisi dan keamanan kerja di perpustakaan ini?

Kalau kondisi dan keamanan kerja selama bekerja disini sampai sekarang aman dan terkendali tentunya. Tidak ada hal-hal yang mungkin sering neror aku pas kerja, kalau kondisinya sampai sekarang aman-aman, tidak ada apa-apa.

b. Dan bagaimana dengan fasilitas yang ada di perpustakaan ini dalam menunjang pekerjaan? Apakah ada fasilitas khusus yang dapat memudahkan pekerjaan bagi pegawai difabel?

Nah kalau fasilitas yang ada itu udah diatas cukup. Untuk kebutuhan broadcasting, penyiaran udah ada semuanya walaupun ada beberapa yang belum komplit, tetapi yang belum komplit ini hanya sekedar pelengkap, yang utama sudah ada. Ibarat kayak siaran radio harus ada mikrofon, komputer, mixer buat ngolah suara sudah ada semuanya. Mungkin hanya barang-barang pelengkap. Barang pelengkap contohnya kayak ornamen-ornamen kayak gitu itu masih belum ada. Kemudian headphone nya terbatas. Walaupun mgga paks headphone pun juga bisa, yang

penting yang paling krusial itu mikrofon itu sudah ada, sudah komplit, sudah bagus dan layak dipakai untuk siaran.

c. Apakah Anda merasakan tidak nyaman dari diri Anda maupun saat bekerja diseni sehingga Anda merasa itu sebuah ancaman? Jika ada, ancaman seperti apa? Dan bagaimana cara Anda mengatasinya?

Kalau sampai sekarang tidak ada, disini nyamannyaman aja. Karena ya karena kondisinya seperti ini
jadi nyaman, ngga ada ancaman dari luar. Kecuali
kalau bukan disini kan banyak ancamannya. Mungkin
kalau diluar kan banyak ancamannya kayak ancaman
teroris atau apa. Tapi kalau disini ngga ada.

d. Mohon maaf, kalau dari kondisi bapak, bapak merasa tidak nyaman ngga? Kesulitan atau bagaimana?

Kalau aku sih ngga, karena aku mikirnya aku sama lah kayak yang lain. Itu juga jadi salah satu motivasi. Kalau kita ngedrop sendirian, dengan kondisi seperti ini dijadikan alasan untuk tidak melakukan sebuah kegiatan, ya ngga akan termotivasi. Misalkan kamu seperti ini, ada kerjaan kamu tolak karena kamu seperti ini, kamu ngga berusaha dulu. Seharusnya ada motivasi dalam diri kamu, walaupun aku seperti ini oh cobalah barangkali aku bisa. Tapi kalau ngga seperti itu ya kamu akan stak disitu, ngga akan bisa

melakukan hal yang mungkin bisa bermanfaat untuk orang lain, walaupun keterbatasan ya. Tapi mungkin tingkat keterbatasan itu ada titiknya, dimana titik itu tidak boleh dilewatin. Istilahnya kayak aku, otomatis aku sebagai perancang kegiatan. Untuk yang lain, distribusi dan lainnya itu udah ada orangnya. Jangan sampai nanti akhirnya aku sendiri yang ngolah barangnya, yang ngirim barangnya, ya nggak, udah ada bagiannya. Ya itu tadi, harus termotivasi, jangan sampai stak disitu hanya gara-gara kondisi seperti itu dan akhirnya stak disitu juga ya nantinya kamu ngga bisa berkembang padahal kamu belum melakukan. Kalau kamu sudah melakukan, dimana titik kelemahan kamu itu jangan dilewatin. Misalnya orang lain bisa kayak gini, belum tentu aku bisa. Ya ngga masalah karena titik kita dibatasi. Jadi kita ngga perlu akhirnya drop, ya jangan. Karena apa? Karena pesen dari orang tua itu dulu seperti itu. Orang itu ngga selamanya punya kelebihan, pasti punya kekurangan. Walaupun yang sehat belum tentu banyak kelebihan, bisa jadi banyak kekurangannya. Itu motivasi hidup. Kalau kamu semangat menjalani kehidupan, ngga usah mikir kamu begini begini nanti ngedrop kamu ngga akan bisa berkembang. Sama kayak aku, kalau aku seperti itu, drop, ya ngga akan bisa berkembang. Mau ngapain coba? Mau kayak gini, alasannya ngga bisa aku kayak gini. Suruh ini, ngga bisa aku kayak gini. Adalah titik-titik tertentu, otomatis orang lain juga akan melihat kok. Mungkin dengan kondisi seperti ini aku dibagi tugas melakukan hal-hal yang berat, sudah alamat saja.

e. Apakah ada program kesehatan dan kesejahteraan agar memberikan rasa aman bagi SDM di Perpusnas? Khususnya SDM difabel.

Kalau program kesehatan dan Kesejahteraan apa ya, kalau kesehatan tahun kemarin aku diikuti ke medical check up, setahun sekali, cuman ngga %: ya kadang ngacak, yang udah pernah gantian sama yang belum. Mungkin aku didaftarin lagi tahun depan, seperti itu. Kalau yang semuanya termasuk difabel juga dapat, kayak vitamin, masker selama covid sampai sekarang sih. Kalau sekarang tinggal vitamin sama masker. Itu untuk perbulan.

3. Kebutuhan Rasa Cinta

- a. Hubungan dengan Pegawai
 - 1) Bagaimana hubungan Anda dengan pegawai lain disini?

Kalau hubungan dimanapun tempatnya baik, baik disini, tempat lain atau perusahaan lain itu baik. Semua orang sama. Hanya mungkin ada satu koloni-koloni. Kalau ditanya hubungan Anda dengan pegawai disini yang lain baik-baik aja, ngga ada masalah. Tapi terkadang ada satu koloni-koloni ini yang mungkin iri atau ya taulah. Ngga

hanya disini, ditempat lain juga ada. Karena orang model-model kayak gitu pasti ada. Ngga hanya disini.

2) Apakah ada pegawai lain yang terlihat tidak menghargai Anda?

Sampai sekarang ngga ada, karena udah pada tau sih. Jadi kayak aku koordinator zoom ya atau koordinator bagian broadcasting itu ngga pernah terlibat ke bagian distribusi peralatan ke lokasi acara, itu ngga pernah. Paling aku stay dibelakang layar, kayak bikin TOR (Term of Reference) nya, bikin susunan kegiatan acaranya, terus jadi operator itu kan juga stay. Kalau yang lain ngga ada.

3) Apakah ada kerjasama antar sesama pustakawan dalam bekerja? Misalnya seperti apa?

Kalau kerjasamanya ada, itu jelas, kan kita satu tim. Tim medis, broadcast, live chat dan tim yang digital-digital itu jadi saling support. Jadi ketika ada acara, kita lempar ke tim medsos, tim medsos kirim ke publik. Sama kayak tim medis ada acara, siaran seperti itu ya kita back up juga. Ngga hanya tempat medsos, yang lain juga sama. Termasuk nanti tanggal 9 di lobby bawah itu nanti dari Klasika. Nah dibawahnya itu, dibawah koordinatornya itu nanti ada aku. Kalau disini aku

sih gampang ya, sering banget kayak gitu. Istilahnya disuruh ngerjain ini, istilahnya ini posku otomatis aku yang ngerjain kan kerjasama, yang lain posnya masing-masing.

b. Hubungan dengan pimpinan

- 1) Bagaimana hubungan Anda dengan pimpinan?

 Kalau hubungan dengan pimpinan baik sampai sekarang, ngga ada.
- 2) Apakah ada perhatian khusus dari pimpinan terhadap pegawai difabel disini?

Kalau perhatian khusus aku ngga tah ini konteksnya kemana. Kalau perhatian khusus tapi konteksnya negatif, ngga ada. Kalau konteksnya positif juga ngga ada. Jadi ngga tau konteksnya apa ini. Kalau perhatian khusus menurutku selama ini sama semua, ngga ada yang dibedain. Bagian tugasnya juga sesuai. Jadi aku misalkan walaupun ngga di lantai 7 difabel tapi aku pos kerjanya sesuai. Terus mas Ilyas walaupun ngga di 7 tapi pos tugasnya juga sesuai. Jadi ngga ada istilahnya aku atau mas Ilyas ditempatkan di luar layanan disabilitas ditempatin di tempat yang bisa dikatakan dalam tanda kutip berat, ngga. Jadi ngga ada istilahnya semuanya sama.

c. Hubungan dengan Pemustaka

1) Bagaimana hubungan Anda dengan pemustaka?

Selama ini denganku baik, malah banyak punya kontaknya, sering komunikasi. Karena dulu aku sebelum di radio itu di monograf tertutup. Nah pada waktu itu masih belum ada live chat, jadi kalau ada pemustaka yang kadang nanya kalau di monograf tertutup buku yang terbatas dan ngga bisa dibawa pulang. Itu nanya buku referensi mengenai kedokteran atau keperawatan sering banget. Nah dengan cara itu aku ngga bisa ngasih referensi l, jadi langsung ngga bisa sekali, jadi mungkin berkelanjutan. Mungkin hari ini dia baca tentang keperawatan, mungkin nanti "pak ada ngga buku mengenai hal-hal ini?". Sehingga chat pribadi seperti itu. Kalau sekarang mungkin ngga perlu sama saya karena udah ada live chat bisa nanya disitu. Itu kan sama aja membantu juga. Salah satunya mas Ilyas ada disitu juga. Nah posnya kan sudah sesuai. Kalau hubungan dengan pemustaka ya baik. Kayak kamu nanya, terjawab juga kan, hubungannya baik juga. Kalau aku lebih condong ya banyak omong kayak gini, enjoy kalau sama orang lain, apalagi sama pemustaka. Sampai ada yang kenal kalau mis ada event pasti ngabarin "mas aku mau ke Perpusnas". Ngabarin terus ngajakin ngobrol.

2) Apakah ada pemustaka yang tidak menghargai Anda? Bagaimana Anda menyikapinya?

Kalau pemustaka yang tidak menghargai itu istilahnya kontekstual ya. Ngga Cuma sama aku, sama aku mungkin ngga ada, mungkin sama orang lain. Kalau sama aku sampai sekarang ngga ada, semuanya menghargai.

4. Kebutuhan Harga Diri

a. Kapan anda merasa dihargai? Dan bagaimana cara Anda mendapatkan hal tersebut?

Kalau aku sih soal harga menghargai sih masingmasing ya. Kalau aku kayak gitu. Artinya apa? Selama kita menghargai orang lain, apa orang itu ngga bisa menghargai kita? Kalau kita ngga menghargai orang lain, otomatis orang lain juga ngga akan menghargai kita. Jadi kembali ke diri masing-masing kalau soal itu.

b. Menurut Anda, penghargaan itu seperti apa?

Nah kalau penghargaan itu ya itu tadi seperti aku sama pemustaka, bisa ngasih referensi seperti itu. Itu juta kan aku menghargai mereka kan. Nah mereka juga menghargai aku, dengan bentuk apa? Dengan bentuk pertemanan, komunikasi yang baik. Kadang mereka kesini saling ngabarin, ngasih tau, mungkin beliin makanan ini diluar yang lain ya, bukan termasuk korupsi ya. Tapi ini kan istilahnya ya itu lah penghargaan mereka. Apa yang kita berikan ke

mereka terkadang mereka juga bingung. Sama seperti kamu, ketika kamu melakukan suatu hal untuk orang lain, terkadang orang lainnya berfikir "ini aku harus ngehargain dianya gimana?" Kadang seperti itu, ada fikiran seperti itu. Walaupun pemikiran orang lain itu beda-beda. Ada yang say hello, ada yang dalam bentuk penghargaan seperti diajak makan atau yang lain. Nah itu kan tergantung lawan kita.

c. Bentuk penghargaan seperti apa yang pernah Anda dapatkan selama bekerja di perpustakaan ini?

Kalau bentuk penghargaan sebetulnya rasa menghargai, itu udah cukup kok. Karena dia udah menghargai itu udah bagus, udah baik. Ngga perlu harus "aku menghargai sampeyan atau aku menghargai kamu dengan oh ini awasi uang", ngga harus seperti itu. Saling menghargai pun itu udah bentuk dari penghargaan yang luar biasa.

d. Berarti kalau prestasi kerja disini belum ya pak?

Kalau prestasi ngga ada. Walaupun ada itu ngga usah, diluar ini.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

a. Bagaimana cara Anda mengaktualisasi diri agar dapat diketahui dan diakui banyak orang?

Kalau aktualisasi diri agar dapat diketahui dan diakui banyak orang, ya itu tadi ketika kita ngepos masingmasing ya sudah kelihatan. Contoh kayak, mioisalnua kita asa acara, ada kegiatan webinar, yaudah kadang aku disuruh jadi moderator kah, atau MC kah. Sama kan kayak diakui banyak orang. Karena apa? Karena basic ku ini dari seorang penyiar mungkin mampu dan ngga diluar batas juga iya kan. Kecuali ada yang minta bantuan ngga sesuai sama orangnya tapi disuruh ngangkatin galon misalnya. Nah itu mungkin contohnya seperti itulah kalau aktualisasi diri.

b. Dalam hal aktualisasi diri, bagaimana cara pihak perpustakaan memberikan peluang bagi pegawai difabel untuk mengaktualisasikan dirinya?

Iya mungkin seperti tadi itu dipercaya jadi MC dan sampai sekarang itu.



Universitas Islam Negeri SYARIF HIDAYATULI AH JAKARTA

Lampiran 4. Surat Persetujuan Observasi



Namer.

35-10/2/HMP.02.04/IV 2022 Biasa

Jakarta, 12 April 2022

Sitat Lamorran Hall

Persetujuan Permohonan Izin Observani nan Werenando

Yth.

Wakil Dekan Hirtory Akadomik Fakultas Adab dan Humaninra

Universites Islam Negeri Syarti Hidayahilish

of territori

Dengan Hormat,

Menindaklarjuti Surat Ibu Nomor: B-1735/T-2/PP-00-W03/2R72 tanggol 25 Maret 2002 dengan ini disempatkan hahwa kami barapula menerima

No	Nama		
1	Washington Latter 1	dimean	9089840040837
1	11100251000028	Ilmu Perpustakaan	

Unluk melakukan observasi dan wawancara dalam rengka ponyusunan akripsi yang berjudul "Motivasi Karja Pustakowan Tunanetra: Shuk Kaswa di Permistakoan Nasional Riff ut Pusat yasa Informasi Perpustaksan dan Pengelolaan Nasiah Nusantara, Perpustaksan Nasional RI dangan tetap memperhatikan protokol kesehatan yang bertaku.

Demikian kensi sampaikan, otas kerja same ibu kemi istopken terime



Tembusan:

- Deputi Bidang Pengembangan Dalleti Pustaka dan Jawa Informasi
- 2. Pusat Jose Informasi Perpustakaan dan Pengelulaan Naskah Nusantone

Period J. Saterior Depois Continue of the Modeleis - 19420 sport (82.21) 2022/48 31946/41, 24/Hell Periode (82.21) 3181477-Walton, Now, James Continue (82.21) 2181477-

Lampiran 5. Surat Izin Observasi Dan Wawancara



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI(UIN) SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA

Telp. (021) 22741771, Fax. (021) 22741622

Dekan Bidang Akademik

19700407 200003 2 003

Jakarta, 15 Februari 2023

email: fahilfumikt ac.id. website: www.fah.uinjkt.ac.id

St. Tarumanegara, Pisangan, Ciputat Timur – Tangerang Selatan

Nomor : B-1816/F.2/PP.00.9/02/2023

Lamp. :-

Hal : Izin Observasi dan Wawancara

Kepada Yth.

Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional

Jl.Merdeka Selatan No.11 Jakarta Pusat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami sampaikan bahwa :

 Name
 : FAHIMAH LUTHFIYYAH

 NIM
 : 11190251000028

 Fakultas
 : Adab dan Humaniora

 Program Studi
 : Imu Perpustaksan

 Semester
 : VIII (delapan)

 Zohan Alastanik
 2003/2012

Tahun Akademik : 2022 / 2023

Alamat JI. Caman Raya Utara No. 8 RT 04/RW 16,

Kel. Jakasampurna, Kec. Bekasi Barat, Kota Bekasi 17145.

No. Handphone : 089649048937

adalah mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora UIN Syarif Hidayatuliah Jakarta Program Studi Ilmu Perpustakaan, yang sedang menyusun "Motivasi Tenaga Perpustakaan Difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia". Untuk itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat memberi izin melakukan observasi dan wawancara di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

LAPORAN CATATAN LAPANGAN

(Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia)

TANGGAL	ASPEK YANG DIAMATI	TEMPAT	HASIL OBSERVASI	
			Terlihat bahwa motivasi kerja	
		The latest	tenaga perpustakaan difabel di Perpustakaan Nasional Republik	
	4			
			Indonesia cukup tinggi. Hal	
		Layanan	tersebut terlihat dari	
20/02/223	Kebutuhan	Labsia dan	kedisiplinan dalam	
20/02/223	Fisiologis	Disabilitas,	memaksimalkan waktu kerja	
		lantai 7.	dan memberikan pelayanan	
			kepada pemustaka dalam	
			memenuhi kebutuhan	
			informasinya.	
			Perpustakaan Nasional sudah	
20/02/2023	SYARIF HID	sitas Islam I	memberikan kenyamanan dan	
	START HILE	MINIOLEMI	keamanan bagi pegawai difabel,	
	Kebutuhan Rasa	Lantai 1, 5	hal ini terbukti dengan adanya	
	Aman	dan 7.	security yang bertugas di setiap	
			lantai untuk menjaga keamanan	
			dan membantu pegawai maupun	
			pemustaka. Selain itu	

tersedianya alat bantu difabel seperti kursi roda yang terdapat di lantai 1 dan di Layanan Lansia dan Disabilitas, serta kondisi ruang yang ramah difabel seperti adanya tandatanda khusus, tombol lift yang menggunakan Brailie, dan lantai yang diberi tanda untuk pejalan disabilitas netra.



Universitas Islam Negeri SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA

BIODATA PENULIS



FAHIMAH LUTHFIYYAH. Lahir di Bekasi, 21 Mei 2001. Anak kedua dari pasangan Bapak Adi Sunanto dan Ibu Wenny Dyah Retnoningsih. Peneliti tinggal di Jalan Caman Utara Raya No. 8, RT 04/RW 16, Kel. Jakasampurna, Kec. Bekasi Barat, Kota Bekasi,

17145. Peneliti menempuh pendidikan dasar di SDN Bintara Jaya 1 Bekasi (2007-2013), lalu pendidikan menengah pertama di Madrasah Tsanawiyah Negeri 21 Jakarta (2013-2016), dan pendidikan menengah atas di Madrasah Aliyah Negeri 18 Jakarta (2016-2019), kemudian peneliti melanjutkan pendidikan S1 (strata satu) pada Program Studi Ilmu Perpustakaan, Fakultas Adab dan Humaniora, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (2019-2023). Peneliti telah menyelesaikan skripsi dengan judul "Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Difabel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia". Peneliti pernah melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Perpustakaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Republik Indonesia selama satu bulan (Januari-Februari 2022), dan melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) in Campus di Perpustakaan Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta selama tiga bulan (Juni-Agustus 2022).