

Peran Pusat Pendidikan dan Pelatihan Dalam Percepatan Kompetensi Tenaga Perpustakaan Pusat dan Daerah

Renus Siboro

Pustakawan

Abstrak

Meningkatkan kapasitas institusi perpustakaan baik tingkat pusat maupun daerah melalui pengembangan kompetensi tenaga perpustakaan. Perpustakaan telah banyak melakukan usaha dan upaya diklat baik tingkatan regional maupun nasional namun belum mampu untuk memenuhi kebutuhan tenaga perpustakaan mengingat jumlah lembaga perpustakaan yang jumlahnya sangat besar. Salah satu solusi yang dapat mendukung percepatan pemenuhan tenaga adalah dengan memperkuat peran Pusdiklat dan melakukan koordinasi secara vertikal dan horizontal pusat dan daerah, dan menjadi *think tank* dan *decision maker* dalam perumusan berbagai keputusan dan kebijakan kebutuhan tenaga perpustakaan di Indonesia.

Kata kunci: Tenaga Perpustakaan, peran

A. Pendahuluan

Perpustakaan Nasional RI sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) melaksanakan tugas pemerintahan di bidang perpustakaan yang berfungsi sebagai perpustakaan pembina, perpustakaan rujukan, perpustakaan deposit, perpustakaan penelitian, perpustakaan pelestarian dan pusat jejaring perpustakaan. Sebagai penjabaran dari tugas tersebut, salah satu tugas pokok Perpustakaan Nasional RI adalah meningkatkan kapasitas Institusi perpustakaan baik tingkat pusat maupun daerah melalui pengembangan kompetensi tenaga perpustakaan, sebagaimana amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, pada pasal 33 mengenai pendidikan dinyatakan bahwa (1) pendidikan untuk pembinaan dan pengembangan tenaga perpustakaan merupakan tanggung jawab perpustakaan, (2) Pendidikan untuk pembinaan dan pengembangan sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 dilaksanakan melalui pendidikan formal dan atau non-formal, (3) pendidikan yang dimaksud pada ayat 2 dilaksanakan

melalui kerja sama Perpustakaan Nasional, Perpustakaan Umum, Provinsi atau dengan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan. Undang-undang tersebut sebagai landasan hukum dalam penyelenggaraan diklat perpustakaan.

Dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang perpustakaan tersebut, Perpustakaan Nasional RI telah meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai pendidikan dan pelatihan baik di pusat maupun di daerah. Untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia profesional, Pusdiklat telah menyelenggarakan berbagai pendidikan dan pelatihan baik fungsional maupun teknis. Walaupun Pusdiklat telah melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, namun masih terdapat permasalahan dan kendala yang dihadapi, antara lain: sangat terbatasnya jumlah peserta diklat perpustakaan; kualitas dan kuantitas tenaga fungsional dan teknis belum mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan; Belum maksimalnya kualitas penyelenggaraan diklat melalui kerja sama dan kemitraan perpustakaan.

Pembangunan perpustakaan ini tidak akan ada artinya bila perpustakaan tersebut tidak dimanfaatkan oleh masyarakat atau pemustaka serta dikelola secara profesional oleh tenaga yang kompeten. Karena itu, untuk meningkatkan pemanfaatan dan peran perpustakaan perlu dilakukan pembinaan sumberdaya manusia secara berkelanjutan baik internal maupun eksternal, serta ketersediaan sarana-prasarana akses. Pembinaan sumber daya manusia eksternal yang dimaksud adalah membangun masyarakat agar memiliki minat dan gemar membaca untuk menjadi pemustaka potensial dan loyal. Sedangkan pembinaan sumber daya manusia internal yang dimaksud adalah pembinaan tenaga perpustakaan, yaitu

pustakawan, dan tenaga teknis perpustakaan. Pembinaan yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup pembinaan profesionalisme dan kompetensi.

Tenaga perpustakaan yang diklat oleh Perpustakaan Nasional tidak mungkin lengkap dan mampu memenuhi seluruh kebutuhan perpustakaan. Sehingga diperlukan pola kerjasama sinergi antar perpustakaan dan ketersediaan sarana diklat perpustakaan berbasis teknologi informasi dan komunikasi juga perlu dibangun baik di pusat maupun di daerah.

B. Peluang dan Tantangan Tenaga Perpustakaan

Persaingan di tingkat global, tantangan dan kendala semakin tinggi sehingga diperlukan kesiapan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan baik secara kelembagaan maupun secara individu. Dalam menghadapi tantangan zaman pada masa kini dan masa depan peningkatan daya saing bangsa menempati posisi utama. Oleh karena itu, sumber daya manusia di bidang perpustakaan memerlukan proses transformasi yang berkelanjutan dan bertahap secara konsisten dan komitmen dari semua pihak. Sebernarnya transformasi tenaga perpustakaan ini lebih kompleks di banding dari sekedar upaya pengembangan organisasi (*organization development*) karena perpustakaan merupakan sebuah institusi yang harus berperan sebagai pilar utama *moral force* serta perpustakaan juga melibatkan secara langsung dengan komunitas/publik.

Sebenarnya secara nyata titik berat pembangunan perpustakaan diletakkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan fokus pembudayaan gemar membaca atau pendidikan sepanjang hayat. Oleh karena itu, penyiapan tenaga perpustakaan diarahkan pada konsep-konsep pembangunan peningkatan kualitas manusia berbasis literasi. Sebab dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, harus didorong dengan saling memperkuat, saling terkait, dan perpaduan

program bidang-bidang lainnya secara terintegrasi dan lintas sektor di pusat dan daerah. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa salah satu prioritas pembangunan adalah pembangunan Sumber Daya Manusia sehingga dapat mendukung pembangunan nasional, yang makin merata dan bermutu, serta pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin mantap.

Sejalan dengan pembangunan tersebut, maka pendidikan dan pelatihan di bidang perpustakaan dalam jangka panjang bertujuan mewujudkan kehidupan masyarakat makin sejahtera secara adil dan merata, makin mantapnya budaya bangsa yang tercermin dalam meningkatkannya peradaban, harkat dan martabat manusia Indonesia, dan memperkuat jati diri dan kepribadian bangsa. Sedangkan tujuan umum diklat adalah untuk dapat mewujudkan keunggulan secara inklusif, yang memungkinkan segenap potensi terbaik tenaga perpustakaan memperoleh akses dan kesempatan pendidikan dan pelatihan. Hal ini hanya dapat dilakukan jika lembaga diklat perpustakaan dapat melaksanakan proses pendidikan secara terintegrasi pusat dan daerah. Integrasi ini hanya mungkin berlangsung jika Perpustakaan Nasional dapat melakukan sinergi program antar lembaga pusat dan daerah. Sehingga dapat melakukan percepatan pengembangan dan perluasan tenaga perpustakaan dan bermanfaat secara kelembagaan dan sosial. Oleh karena itu, konsep diklat ini diperlukan rekonstruksi paradigma, restrukturisasi, reposisi dan revitalisasi berbagai unsur institusi perpustakaan.

Lebih jauh, keberhasilan diklat memerlukan komitmen dan konsistensi dari segenap *stakeholders* untuk dapat berkerjasama melakukan perubahan-perubahan yang diperlukan berdasarkan prioritas. Memang saat ini sudah mulai terjadi penataan pengembangan tenaga perpustakaan dengan digulirkannya sebagian program diklat ke daerah yang menjadi salah satu prioritas Perpustakaan Nasional namun masih dalam skala kecil dan belum masuk pada tataran skala besar. Oleh karena itu, peningkatan

kualitas tenaga perpustakaan memerlukan minimal 3 (tiga) kegiatan pokok dalam proses percepatan kuantitas dan kualitas tenaga perpustakaan, bila ditinjau dari prespektif pembangunan Sumber Daya Manusia yaitu penguatan kapasitas, membuka diklat lebih luas dan meningkatkan peran. Ketiga kegiatan tersebut diharapkan dapat mempercepat pengembangan tenaga perpustakaan. Mengingat saat ini jumlah tenaga perpustakaan masih sangat kurang bila dibandingkan dengan jumlah lembaga perpustakaan yang ada di Indonesia. Perlu dilakukan kebijakan secara besar-besaran untuk membuka peluang lebih luas untuk mengikuti diklat bagi tenaga perpustakaan. Yang tidak kalah menariknya adalah meningkatkan peran dan tanggung jawab instansi pengguna Jabatan Fungsional Pustakawan antar lembaga pusat dan daerah.

Peningkatan peran institusi perpustakaan bagi pengguna JFP (Jabatan fungsional Pustakawan) akan mengakibatkan perubahan-perubahan mendasar. Perubahan tersebut perlu dilakukan secara bertahap agar dapat dikelola dengan baik. Sebagai suatu perubahan mendasar, perpustakaan akan membutuhkan waktu, dan energi. Karena setiap tahapan proses perubahan tersebut memerlukan peninjauan ulang paradigma yang sedang berlaku agar sasaran peningkatan kinerja yang diharapkan dapat dicapai.

C. Peranan Pendidikan dan Pelatihan

Bila kita lihat fenomena yang mendasari sebuah negara maju, ditandai dengan pendidikan secara terintegrasi dengan kebutuhan masyarakat. Disadari atau tidak bahwa investasi pendidikan menjadi utama sebagian bagi negara maju dan berkembang. Dari pengalaman negara industri maju, kontribusi tenaga kerja (SDM) dalam peningkatan produktivitas industri sangat menonjol atau paling tinggi dibandingkan dengan kontribusi faktor-faktor industri lain seperti modal dan teknologi. Kontribusi faktor tenaga kerja misalkan di Korea dan Amerika Serikat adalah paling tinggi (40% dan 30%) di bandingkan dengan faktor lain. Sedangkan

kontribusi faktor tenaga kerja di Jepang cukup menonjol (21%) yang ternyata sejajar dengan kontribusi faktor modal dan teknologi (24% dan 22%). Dalam hal ini dapat dimaknai bahwa peranan pendidikan dan pelatihan adalah sangat penting dalam penyiapan tenaga kerja produktif serta penguasaan teknologi dalam memacu pertumbuhan ekonomi.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, banyak studi menyatakan bahwa pendidikan mempunyai peranan yang sangat besar dalam pembangunan, khususnya dalam pertumbuhan ekonomi. Bersama-sama dengan besar investasi yang melebihi 20% dari pendapatan kotor (PDB) dan sektor pendidikan secara akumulatif memberikan kontribusi sekitar dua pertiga terhadap terjadinya pertumbuhan ekonomi. Supaya jangan melebar membahas investasi tenaga kerja, penulis akan membatasi diri pada peranan pendidikan dan pelatihan di bidang perpustakaan. Hal tersebut dilakukan sebagai sekilas gambaran untuk menggugah akan pentingnya dan strategisnya pendidikan dan pelatihan setiap strata kehidupan masyarakat dan bernegara.

Kita menyadari bahwa peranan pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kualitas tenaga perpustakaan sangatlah strategis. Oleh karenanya, Perpustakaan telah berupaya menyelenggarakan berbagai tingkatan diklat. Misalkan untuk melaksanakan pemerintahan yang baik *good governance* diperlukan aparatur yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan pembangunan perpustakaan. Untuk menciptakan SDM yang memiliki kompetensi tersebut, peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental yang baik untuk pengabdian dan kesetiaan. Maka tujuan diklat tenaga perpustakaan diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi oleh kepribadian dan etika sesuai dengan kebutuhan; menciptakan tenaga perpustakaan yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; memantapkan sikap dan semangat

pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, dan pemberdayaan masyarakat; menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sedangkan pada tahap Standar Kompetensi Tenaga Perpustakaan saat ini, Perpustakaan tengah melaksanakan *profiling* kepada para staf dan pejabat sehingga diperoleh data kompetensi setiap aparatur. Jika ada staf ataupun pejabat yang memiliki kompetensi dibawah standar kompetensi jabatannya, maka staf/pejabat pelatihan atau diklat yang meningkatkan kompetensi mereka. Sehingga diperoleh Aparatur Sipil Negara yang kompeten dalam menjalankan tugasnya. Untuk menjalankan strategi tersebut di atas, peran diklat sangat penting. Diklat merupakan salah satu usaha meningkatkan kompetensi SDM yang sangat efektif. Diklat memegang peranan penting serta memiliki kontribusi besar dalam mempersiapkan aparatur yang profesional di bidangnya, memiliki etos kerja tinggi dan menjunjung tinggi etika serta moral baik pada tataran teoritis maupun praktis.

1. Kondisi Pendidikan dan Pelatihan

Perpustakaan merupakan salah satu urusan wajib yang harus diselenggarakan oleh pemerintah provinsi dan pemerintahan kabupaten/kota. Untuk penyelenggaraan perpustakaan diperlukan sumber daya perpustakaan yang meliputi tenaga perpustakaan, sarana dan prasarana serta dana. Sumber daya manusia khususnya pustakawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif masih mengalami berbagai kendala/hambatan, yang berakibat pada perkembangan perpustakaan belum maksimal seperti yang diharapkan. Sedangkan perpustakaan tidak akan berkembang dengan baik tanpa dukungan pustakawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia perpustakaan merupakan salah satu aspek

penting dalam membangun berfungsinya sistem nasional perpustakaan. Penanganan tenaga perpustakaan ini ditujukan untuk membangun dan menciptakan keseimbangan antara *supply and demand* di bidang perpustakaan. Pendanaan merupakan hambatan utama karena setiap strategi pendanaan diklat akan mempunyai konsekuensi *social cost* yang patut dipertimbangkan. Pendanaan merupakan kontribusi dari berbagai pihak yaitu pemerintah, masyarakat, dan usaha dan lain-lain. Perpustakaan harus membangun kerjasama *multy helix*. Kolaborasi ini perlu diperkuat dengan dukungan legislasi. Setiap perpustakaan harus mendasarkan kebijakan pendanaannya sedemikian rupa sehingga dapat tetap menjamin keberlanjutan diklat yang pada gilirannya dapat akses bagi seluruh masyarakat.

Untuk memperkuat jumlah dan kemampuan tenaga perpustakaan, baik pemerintah pusat maupun daerah telah menyelenggarakan berbagai jenis diklat fungsional dan teknis yang diikuti oleh para tenaga perpustakaan dari berbagai lembaga. Mengingat besar dan kompleksnya kebutuhan tenaga perpustakaan yang kompeten dan profesional, penyelenggaraan diklat perpustakaan tidak akan cukup bila hanya dilaksanakan oleh PERPUSNAS sendiri. Untuk itu, Pemerintah akan mengembangkan pola desentralisasi dan sistem klaster dalam penyelenggaraan diklat perpustakaan. Solusi ini sebagai strategi percepatan pemenuhan kebutuhan SDM terhadap tenaga perpustakaan yang kompeten dan profesional.

Kondisi jumlah tenaga perpustakaan dan lembaga perpustakaan yang ada di Indonesia sangat tidak berbanding lurus. Rasio standar minimal tenaga perpustakaan, bagi setiap perpustakaan untuk jangka pendek dalam memenuhi kuota tenaga sebagaimana pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Rasio Kebutuhan Pustakawan

| NO | PERPUSTAKAAN | Pem/ lembaga | JLH PERP | YG SUDAH DIBANTU | JLH PUST | RASIO PERP | KEBUTUH AN PERP | KEBUTUHAN MINIMAL TENAGA PERP PUST + TENAGA TEKNIS | KEBUTUHAN PUST | KEBUTUHAN TENAGA TEKNIS | KEBUTUHAN DIKLAT |
|----|---------------------|-----------------|---------------|---------------------|-------------|---------------|--------------------|--|-------------------|-------------------------------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | Provinsi | 33 | 33 | 33 | 759 | 1:1 | 0 | 7 PUST + 8 T. TEK | 528 | 330 | 858 |
| | Kabupaten/Kota | 497 | 457 | 400 | 137 | 1:1 | 40 | 3 PUST + 4 T. TEK | 1.354 | 1.988 | 3.342 |
| | Kecamatan | 6.543 | 35 | 0 | 0 | 1:1 | 6.508 | 0 PUST + 2 T. TEK | 0 | 13.086 | 13.086 |
| | Desa/Kelurahan | 75.244 | 19.280 | 19.280 | 0 | 1:1 | 55.964 | 0 PUST + 2 T. TEK | 0 | 150.488 | 150.488 |
| | Pelabuhan/Perikanan | 97 | 30 | 30 | 0 | 1:1 | 67 | 0 PUST + 1 T. TEK | 0 | 97 | 97 |
| | RSUD | 1.320 | 20 | 20 | 0 | 1:1 | 1.300 | 1 PUST + 2 T. TEK | 1.320 | 2.640 | 3.960 |
| | PUSKESMAS | 8.854 | 110 | 110 | 0 | 1:1 | 8.744 | 1 PUST + 2 T. TEK | 8.854 | 17.708 | 26.562 |
| | Pulau-Pulau Kecil | 1.300 | 40 | 40 | 0 | 1:1 | 1.260 | 0 PUST + 2 T. TEK | 0 | 2.600 | 2.600 |
| | LAPAS | 2.254 | 0 | 0 | 0 | 1:1 | 2.254 | 1 PUST + 3 T. TEK | 2.254 | 6.762 | 9.016 |
| | Pondok Pesantren | 15.664 | 307 | 307 | 0 | 1:1 | 15.357 | 0 PUST + 2 T. TEK | 0 | 31.328 | 31.328 |
| | Pesisir | 1.000 | 100 | 100 | 0 | 1:1 | 900 | 0 PUST + 2 T. TEK | 0 | 2.000 | 2.000 |
| | Rumah Ibadah | 168.710 | 1.710 | 0 | 0 | 1:1 | 167.000 | 0 PUST + 2 T. TEK | 0 | 337.420 | 337.420 |
| | JUMLAH | 281.516 | 22.122 | 20.320 | 896 | | 259.394 | | 14.310 | 566.447 | 580.757 |

BM Presiden 2011

Tabel 1 tersebut di atas, menunjukkan, bahwa jika perhitungan setiap tingkatan pemerintahan dan lembaga ada perpustakaan, maka dibutuhkan 259,394 perpustakaan, dengan kebutuhan minimal tenaga pustakawan dan teknis, sebagai berikut: Tenaga Pustakawan 14.130 orang, Tenaga teknis Perpustakaan 566.447 orang, dan Kebutuhan Diklat Baru 580.757 orang. Sulit dibayangkan bisa diselesaikan dalam program jangka pendek, karenanya dibutuhkan kerjasama dan koordinas dengan berbagai *stakeholders*.

2. Peran Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Peningkatan dan pembinaan tenaga perpustakaan merupakan kegiatan yang tak terpisahkan. Tenaga perpustakaan yang jumlahnya cukup dan memiliki kompetensi yang sesuai, serta memiliki etos kerja profesional akan mewarnai kinerja perpustakaan. Sejauh ini, pembinaan tenaga perpustakaan dilaksanakan melalui pembinaan sistem jabatan fungsional pustakawan (PNS), pengembangan sistem akreditasi sertifikasi kompetensi tenaga perpustakaan termasuk mengembangkan dan mensosialisasikan SKKNI= Standar Kompetensi Kerja

Nasional Indonesia, serta penyelenggaraan diklat kepustakawanan, tenaga teknis perpustakaan dan manajemen. Hasil yang dicapai sampai saat ini, dari sisi kuantitas boleh dikatakan belum memenuhi harapan dan relatif masih rendah.

Peran Pusat Pendidikan dan Pelatihan, sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan tenaga perpustakaan idealnya melakukan koordinasi secara vertikal dan horizontal pusat dan daerah, dan menjadi *think tank* dan *decision maker* dalam perumusan berbagai keputusan dan kebijakan kebutuhan tenaga perpustakaan di Indonesia. Agar akomodasi terhadap harapan-harapan daerah dalam rangka desentralisasi pendidikan dan pelatihan dan sinkronisasi pengembangan juga dapat ditampung melalui koordinasi pusat daerah. Kemitraan akan menjadi unsur penting sebagai bagian dari infrastruktur *stakeholders* pengembangan tenaga perpustakaan. Pengembangan sistem pengelolaan dan penyelenggaraan perpustakaan difokuskan pada penyediaan panduan teknis operasional perpustakaan yang meliputi penyediaan dokumen acuan para tenaga perpustakaan dalam bentuk

norma, standar, pedoman, kriteria (NSPK). Standar yang dihasilkan diupayakan menjadi standar nasional di bidang perpustakaan.

Pengembangan dan penyelenggaraan sistem diklat perpustakaan adalah fungsi Pusdiklat. Untuk meningkatkan kompetensi dan pemenuhan persyaratan dalam menduduki jabatan di perpustakaan telah banyak dilakukan pelatihan perpustakaan dan kepustakawanan. Selama ini pelaksanaan pelatihan masih terpusat, dan mulai terdesentralisasi ke daerah setingkat provinsi 5 tahun terakhir ini. Daerah yang siap melaksanakan dan membangun lembaga diklat akan distimulasi melalui Bantuan Pusat. Dan daerah diharapkan melakukan kegiatan perpustakaan secara menyeluruh mulai dari identifikasi permasalahan, kebutuhan sampai penilaian hasil kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Pusdiklat juga dapat berperan dalam pengembangan kapasitas institusi

perpustakaan yang bertitik tolak pada pengelola diklat, pembina pustakawan dan penyelenggara diklat. Ketiga komponen ini akan menghasilkan peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga perpustakaan di seluruh Indonesia, dalam rangka meningkatkan kapasitas instansi perpustakaan untuk mensinergikan pemerintah pusat dan daerah. Pola ini dapat dilakukan melalui sinergi perpustakaan, sinergi penganggaran dan sinergi pencapaian target pembangunan tenaga. Maka peran Pusdiklat dapat menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi baik antar-daerah, antar-ruang, antar-waktu, antar-fungsi pemerintah, maupun antara pusat dan daerah dalam hal pengembangan tenaga. Oleh sebab itu, peran Pusdiklat untuk melakukan penguatan pengelola, pembina pustakawan dan penyelenggaraan diklat dalam percepatan kualitas dan kuantitas tenaga perpustakaan. Sebagaimana bagan di bawah ini.



Untuk menjamin percepatan pemenuhan pengembangan tenaga perpustakaan, yang lebih baik dan berkesinambungan serta sekaligus merespon pelaksanaan kebijakan desentralisasi yang lebih berdaya guna dan berhasilguna, perlu dilakukan koordinasi pengembangan diklat yang lebih terpadu, terkoordinasi, sinergi dan komprehensif baik vertikal maupun horizontal pusat dan daerah. Pola

koordinasi ini dimaksudkan juga untuk dapat lebih meluruskan, mengefektifkan dan mengoptimalkan proses dan mekanisme pengembangan tenaga perpustakaan secara nasional yang diselenggarakan dari tingkat daerah kabupaten/kota, propinsi dan pada tingkat nasional.

Koordinasi antar tingkat pemerintahan vertikal dan horizontal pusat dan daerah

sangat penting dilakukan agar tidak terjadi disparitas pengembangan tenaga perpustakaan. Harus dapat saling berkaitan satu sama lain untuk mencapai hasil secara maksimal. Guna kesinambungan pengembangan tenaga perpustakaan yang bersifat integral maka sesuai dengan Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 dipandang perlu untuk mempertimbangkan pelatihan pelaksanaan pembangunan melalui otonomi daerah dan pengaturan sumber daya nasional dengan memadukan sumber pembiayaan berdasarkan desentralisasi. Untuk itu perlu di atur system penyelenggaraan dan system penganggaran pendidikan dan pelatihan tenaga perpustakaan.

Terkait membangun sistem pengembangan tenaga perpustakaan yang disesuaikan dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, semestinya bermuara pada pelurusan, pengefektipan, dan pengoptimalan proses dan mekanisme pengembangan tenaga perpustakaan yang selama ini terdapat permasalahan dilapangan. Untuk jangka panjang perlu disusun suatu sistem pengembangan yang lebih komprehensif dan efektif dapat diterapkan dan dipatuhi oleh seluruh pelaku perpustakaan yang ditungkan ke dalam suatu pola mekanisme yang ditetapkan. Oleh sebab itu, proses pengembangan tenaga perpustakaan harus bersifat lintas pelaku, lintas sektor, dan lintas tingkatan pemerintahan.

3. Jabatan Fungsional Pustakawan

Jabatan Fungsional Pustakawan adalah salah satu jabatan profesi. Sebagai jabatan profesi maka pustakawan sebagai mitra Perpusnas dalam membina dan mengembangkan kualitas tenaga perpustakaan. Dengan demikian, pentingnya peran pustakawan menjadi *think tank*, analisis kebijakan publik di bidang perpustakaan, menyusun rekomendasi terkait program dan evaluasi pelaksanaannya. Hal ini sejalan dengan UU Aparatur Sipil Negara (ASN) No. 5 Tahun

2014 dan perkembangan agenda reformasi birokrasi, maka perlu dipikirkan mengenai penyempurnaan peraturan terkait JFP baik dari segi pembinaan, pengembangan termasuk juga sistem dan mekanisme penilaian. Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Dengan berlakunya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Jabatan Fungsional Pustakawan menjadi semakin memiliki peran penting sebagai aparatur negara yang profesional dalam bidang pembangunan perpustakaan, baik di pusat maupun di daerah. Sebagai aparatur yang profesional dalam melaksanakan tugasnya, para pustakawan seharusnya memiliki integritas yang tinggi, mempunyai kemampuan berpikir strategis, selalu berorientasi pada kualitas kebijakan dan layanan serta memiliki kemampuan untuk membangun jejaring kerja, sehingga output dan outcome yang dihasilkan benar-benar dapat bermanfaat dalam meningkatkan kemajuan dan kualitas masyarakat.

Perpustakaan Nasional sebagai instansi pembina Jabatan Fungsional pustakawan, Pusdiklat selalu berupaya meningkatkan kompetensi, profesionalitas dan produktivitas para pustakawan melalui berbagai program dan kegiatan, baik melalui program diklat gelar dan pelatihan, maupun bimbingan teknis lainnya.

Selaras dengan Program Pendidikan dan Pelatihan bagi pustakawan Pusat dan terutama Daerah masih sangat rendah bila dibandingkan dengan jumlah lembaga/institusi perpustakaan baik pemerintah maupun swasta. Sampai saat ini pustakawan yang berstatus PNS tingkat terampil 1373 orang dan tingkat ahli 1687 orang yang tersebar disemua lembaga perpustakaan pemerintah baik di pusat maupun didaerah (*lihat grafik1*).



Sumber : Renstra 2010-2014

Harapan dimasa mendatang program peningkatan baik kualitas maupun kuantitas tenaga perpustakaan disesuaikan dengan jumlah lembaga perpustakaan. Pustakawan sebagai Think Tank, analisis, dan penyusun rekomendasi serta pengelola perpustakaan akan terus meningkat dan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi kualitas masyarakat. Sehingga dapat menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi baik antar-daerah, antar-ruang, antar-waktu, antar-fungsi pemerintah, maupun antara pusat dan daerah terus ditingkatkan perannya.

D. Kesimpulan

Peranan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kualitas tenaga perpustakaan sangatlah strategis. Karena sebuah lembaga tanpa dikelola oleh sumber daya manusia yang profesional akan sulit berkembang dan tidak akan mampu menghadapi tekanan lingkungan yang mempengaruhinya. Pengembangan tenaga perpustakaan sudah dilakukan dengan berbagai diklat di pusat dan di daerah oleh Perpustnas, namun belum mampu untuk memenuhi kebutuhan lembaga perpustakaan yang jumlahnya sangat besar.

Diperlukan kerjasama dengan pola sinergi penganggaran dan sinergi pencapaian target pembangunan tenaga perpustakaan pusat dan daerah. Dengan demikian Pusdiklat perlu membuat kosep pengembangan tenaga

perpustakaan di Indonesia. Perumusan konsep baik bersifat jangka panjang maupun jangka pendek perlu dilakukan secara berkelanjutan dan komprehensif dengan melibatkan semua *stakeholders* perpustakaan. Mengingat begitu kompleksnya struktur serta sifat dinamika perubahan yang melanda dewasa ini dan masa mendatang, maka partisipasi di dalam perumusan konsep pengembangan tenaga perpustakaan berbasis kebutuhan itu pada berbagai tingkatan baik, regional, maupun nasional haruslah dibuka luas. Minimal, pendapat berbagai lembaga pemikir *think tank* harus didengar untuk perumusan konsep yang bersifat mendasar.

Sebagian besar konsep-konsep pembangunan tenaga perpustakaan yang adapun masih terasa *inward looking*, antara lain karena kelemahan dalam perinciannya, dan tidak dinamis. Ketika, konsep "pengembangan tenaga perpustakaan berbasis kualitas" misalnya, di bahas di lingkungan perpustakaan, kita tidak mampu memasok lebih banyak gagasan yang terperinci dan meyakinkan pada tingkatan operasional. Hal ini terlihat masih minimnya para pustakawan mendiskusikan atau menterjemahkan pembinaan sebagai sebuah dasar konsep - pembangunan tenaga perpustakaan. Tanpa konsep, akan sulit memelihara upaya pembangunan berkelanjutan, dan kita akan mudah dikejutkan oleh perubahan-perubahan cepat pada berbagai tingkatan. Pemikiran yang bersifat kosmopolitan dan mendasar ke arah perumusan pemikiran-pemikiran yang bertaraf

universal dan diterima oleh semua kalangan. Dalam pemikiran demikianlah, maka keterlibatan sejumlah pakar dari berbagai disiplin ilmu suatu keharusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Perpustakaan Nasional RI (2001). Keputusan Kepala Perpustakaan Nasional RI Nomor 3 tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Perpustakaan Nasional RI (2006). Naskah Akademis Rancangan Undang-undang Perpustakaan. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Perpustakaan Nasional RI (2009). Undang-undang Republik Indonesia nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Perpustakaan Nasional RI (2010). Peraturan Pemerintah nomor 70 tahun 1991 tentang Pelaksanaan Undang-undang nomor 4 tahun 1990 tentang Serah-Simpan Karya Cetak dan Karya Rekam. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Perpustakaan Nasional RI (2010). Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (RENJA-KL) Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Tahun 2011. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Perpustakaan Nasional RI (2010). Rencana Strategis Perpustakaan Nasional RI Tahun 2010 - 2014. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Perpustakaan Nasional RI (2011). Bahan Pidato Presiden Tahun 2011, Masukan Kedeputian II Bidang Pengembangan Sumberdaya Perpustakaan. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.