

## PROGRAM PENGEMBANGAN KURIKULUM DIKLAT KEPUSTAKAWANAN; DI ERA PERSAINGAN GLOBAL<sup>1</sup>

Oleh  
Supriyanto<sup>2</sup>

### Abstrak

"Era sekarang atau era globalisasi adalah era dimana tidak harus yang besar akan mengalahkan yang kecil, tetapi era dimana yang cepat akan mengalahkan yang lambat. Bermakna abad 21 atau era globalisasi, perdagangan dan persaingan bebas, dimana sangat diperlukan daya saing bangsa/ masyarakat. Untuk itu dalam era globalisasi ini yang perlu dilakukan ialah mempersiapkan SDM yang unggul dan kompeten dalam bidangnya masing-masing. Posisikan SDM dengan kemampuan dan ketrampilan yang mereka miliki dengan bidang pekerjaan yang harus mereka kuasai dan pahami agar mereka bisa bekerja maksimal dengan potensi diri yang mereka miliki. Sebagai tenaga pengelola perpustakaan atau Pustakawan sudah sepatutnya memahami betul tentang pekerjaannya, yaitu Kepustakawanan. Kepustakawanan, adalah kegiatan ilmiah dan profesional yang meliputi pengelolaan perpustakaan, pelayanan perpustakaan dan pengembangan sistem kepustakawanan. Untuk itulah diperlukan Program Pengembangan Kurikulum Diklat Kepustakawanan yang benar-benar dibutuhkan pustakawan saat ini".

(Kata Kunci: Pustakawan, Profesional, Kepustakawanan, PerMENPAN & RB No. 9/2014).

### A. PENDAHULUAN

#### 1) Latar Belakang

Perkembangan teknologi elektronik dan satelit telah menghantarkan kondisi bangsa-bangsa di dunia seperti bergerak dengan cepat, tinggi, dan tanpa jarak atau batas. Informasi yang 20 (dua puluh) tahun yang lalu memerlukan proses berhari-hari untuk dapat sampai dari satu daerah atau wilayah yang satu ke daerah/ wilayah lain, kini hanya memerlukan waktu beberapa menit atau mungkin detik saja. Bahkan tidak hanya antar daerah, tetapi juga antar Negara dengan Negara yang lain, antara benua yang satu

dengan benua yang lain. Seakan-akan dunia ini hampir tidak memiliki batas dan jarak, dunia seakan menciut, mengecil, jarak dan waktu menjadi sangat pendek dan singkat. Keadaan tersebut di isitilahkan sebagai globalisasi, dimana sangat diperlukan keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, utamanya SDM Pustakawan khususnya yang memiliki daya saing untuk mendukungnya. Termasuk kebutuhan akan pegawai/ pengelola perpustakaan atau yang lazim disebut sebagai pustakawan menghadapi era global saat ini. Menurut A.M. Fatwa (Suherman, 2010) **"Rendahnya kualitas hidup bangsa Indonesia salah satunya karena pengetahuan masyarakat masih rendah. Pengetahuan masyarakat masih rendah karena budaya membaca masyarakat rendah. Budaya membaca masyarakat rendah karena standar hidupnya rendah"**.

Begitulah lingkaran setan problem kebangsaan kita saat ini". Apa yang dapat diperbuat oleh Perpustakaan, dengan pustakawannya guna ambil peran strategis tersebut?. Artinya melalui bahan bacaan atau informasi dengan kata lain melalui perpustakaan dapat berperan berbuat banyak bagi kecerdasan bangsa. Bermakna dengan keterbatasan bahan bacaan (informasi), perpustakaan dengan pustakawannya dapat ambil bagian berperan serta ikut serta memberdayakan perpustakaan guna mewujudkan kecerdasan kehidupan bangsa, siap menyongsong era global. Sekaligus sebagai amanah Undang Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, yaitu tujuan perpustakaan sebagaimana dikehendaki pada Pasal 4 dikatakan

<sup>1</sup> Makalah disampaikan memenuhi surat Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional RI No. 393/4.2/PDL.01.03/IV.2017 Perihal Permohonan Menjadi Penulis Artikel Pada Kegiatan Penyusunan Majalah Diklat Volume 3 Nomor 2, April s.d. Juni 2017.

<sup>2</sup> Pustakawan Ahli Utama Perpustakaan Nasional RI; Koordinator Kelompok Jabatan Fungsional/ Pustakawan Perpustakaan Nasional RI; Badan Pembina PP IPI.



**“Perpustakaan bertujuan memberikan layanan kepada pemustaka, meningkatkan kegemaran membaca, serta memperluas wawasan dan pengetahuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa”.**

Untuk itulah diperlukan tenaga pengelola perpustakaan atau yang lazim disebut pustakawan, sebagaimana dikehendaki pada Undang Undang Perpustakaan, bahwa **“Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepastakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan” (UU No. 43 Tahun 2007)**. Jelas penekanan pustakawan pada pendidikan dan tugas pekerjaan, sebagai ciri profesional. Termasuk dalam pengembangan diri dan lingkungan sosialnya tidak boleh jauh dari pendidikan. Bahkan dalam UU Perpustakaan, khususnya pada BAB VIII Tenaga Perpustakaan, Pendidikan dan Organisasi profesi. Bermakna bahwa tenaga perpustakaan (pustakawan) tidak boleh jauh-jauh dari pendidikan dan organisasi profesi, sehingga menjadikan pendidikan dan/atau pelatihan sebagai salah satu cara pengembangan profesi berkelanjutan (***Continuing profesional development***). Tentu pustakawan harus menyadari pekerjaan pustakawan secara profesional dengan memahami tugas pokoknya yaitu kepastakawanan, disamping tugas-tugas tambahan lainnya. Dengan kata lain seorang Pustakawan harus memahami dengan benar mana saja tugas-tugas sebagai unsur utama dan unsur penunjang.

Organisasi profesi, misal IPI dan yang sejenis sudah semestinya ambil peran besar agar pustakawan yang memiliki kompetensi dan wawasan kepastakawanan yang baik dalam kerangka dukungan tugas dan fungsi dimana saja pustakawan bekerja. Pustakawan, sebagai jabatan fungsional yang sudah diakui dalam lingkungan pemerintahan, salah satunya mensyaratkan **“Terikat pada etika profesi tertentu yang ditetapkan oleh ikatan profesinya”**. Sepantasnya para

pustakawan dalam melaksanakan profesinya harus mengikuti etika profesi yang diatur dalam AD dan ART IPI. Cermati **Kode Etik Pustakawan Indonesia “Mukadimah”**: Perpustakaan sebagai suatu pranata diciptakan dan di adakan untuk kepentingan masyarakat. **Mereka yang berprofesi sebagai pustakawan diharapkan memahami tugas untuk memenuhi standar etika dalam hubungannya dengan perpustakaan sebagai suatu lembaga, pengguna, rekan pustakawan, antar profesi dan masyarakat pada umumnya**. Kode etik ini sebagai panduan perilaku dan kinerja semua anggota IPI dalam **melaksanakan tugasnya di bidang kepastakawanan. Setiap anggota IPI memiliki tanggungjawab untuk melaksanakan kode etik ini dalam standar yang setinggi-tingginya untuk kepentingan pengguna, profesi, perpustakaan, organisasi profesi dan masyarakat (AD dan ART Serta Kode Etik IPI. Jakarta, PP IPI, 2016)**. Cermati dalam kurikulum diklat masih terbatas pada “Etika Layanan”, sehingga perlu dikembangkan program kurikulum etika-etika yang lain.

## 2) Perumusan Masalah

Karya tulis ini disusun dengan maksud kehendak memaparkan program-program pengembangan kurikulum bagi diklat kepastakawanan di era persaingan global, sehingga mampu menghasilkan pustakawan yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan di era global atau persaingan bebas ini, setidaknya dengan cara memahami butir-butir kepastakawanan.

## 3) Tujuan dan Manfaat Penulisan

Karya tulis ini bermaksud memaparkan bagaimana kebutuhan pustakawan dalam kerangka melaksanakan kegiatan kepastakawanannya baik tugas pokok khususnya maupun tugas tambahan atau tugas-tugas penunjang lainnya. Diharapkan pustakawan bukan saja mengembangkan profesionalisme, tetapi juga pengembangan karirnya, dan lebih dari itu pengembangan institusinya.



#### 4) Metode Penulisan

Karya tulis ini disusun berdasarkan observasi lapangan, pengumpulan data dan pengalaman penyusun sebagai penyaji, pengajar baik di lembaga pendidikan formal dan non formal, nara sumber yang dilaksanakan sehari-hari baik sebagai Pustakawan Ahli Utama di lingkungan Perpustakaan Nasional RI, Pengajar formal di Fak. Teknologi Informasi Universitas Yarsi Jakarta. Dan tidak kalah menariknya sebagai Koordinator Kelompok Jabatan Fungsional di lingkungan Perpustakaan Nasional,

### B. PEMBAHASAN

Ada beberapa dasar yang melandasi pembahasan kenapa kurikulum harus dikembangkan, sesuai dengan perkembangan saat ini khususnya di era globalisasi atau era persaingan bebas, dengan beberapa pertimbangan mendasar yaitu:

#### 1. *Undang-Undang RI No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan;*

Khususnya pada BAB VIII **“Tenaga Perpustakaan, Pendidikan dan Organisasi Profesi”** wujud sebagai satu kesatuan dalam SATU BAB, bermakna bahwa tenaga perpustakaan atau pustakawan hendaklah senantiasa selalu mengedepankan pendidikan dan organisasi profesi dalam dukungan pelaksanaan tugas profesinya. Pendidikan dimaksud bukan terbatas keikutsertaan dalam pendidikan formal dan/atau non formal, tetapi juga dapat diikuti secara sistematis dan berkelanjutan. Demikian halnya untuk organisasi profesi bukan sekedar keikutsertaan dalam keanggotaan, lebih dari itu peran aktif dalam implementasi praktek lapangan khususnya tentang etika profesi. Kurikulum tentang etika profesi sangat terbatas, bahkan terbatas hanya bicara tentang etika layanan (kepada pemustaka). Masih banyak etika profesi seperti misalnya etika antara pustakawan dengan rekan pustakawan, antar profesi, dengan masyarakat pada umumnya, dan sebagainya.

#### 2. *Keputusan Presiden No. 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional PNS;*

Tatkala Keputusan MENPAN No. 33/1998 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kredit-nya direvisi dengan Keputusan MENPAN No. 132/KEP/M.PAN/12/ 2002 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya, pertimbangan utamanya **karena terbit Keputusan Presiden RI No. 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sudah seharusnya diperhatikan sebagai dasar pengembangan fungsional pada umumnya, dan khususnya pustakawan, mengingat dimana setiap pejabat profesional (pustakawan) harus memiliki dasar-dasar atau landasan profesional dalam bidangnya.** Terakhir disempurnakan dengan Peraturan MENPAN dan RB RI No. 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Salah satu peraturan perundang-undangan yang wajib dibaca (lihat konsideran Mengingat) adalah Keputusan Presiden RI No. 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional PNS, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden RI No. 97 Tahun 2012. Artinya Keputusan Presiden tersebut masih relevan dan tetap berlaku sebagai dasar pemikiran profesional. Dilingkungan PNS, Jabatan Fungsional (Jabfung) adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam suatu – satuan – organisasi – yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/ atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Jabfung, terdiri atas jabfung keahlian, dan jabfung keterampilan. **JabFung Keahlian**, adalah **jabfung kualifikasi profesional** yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang keahliannya. **Tugas utama jabfung keahlian** meliputi pengembangan pengetahuan, penerapan konsep dan teori, ilmu dan seni untuk pemecahan masalah, dan pemberian pengajaran dengan cara yang sistematis (Keputusan Presiden No. 87 Tahun 1999, Pasal 1 Urut 4). Kualifikasi profesional keahlian: **“Kualifikasi profesional adalah kualifikasi yang bersifat keahlian yang**



*didasarkan pada ilmu pengetahuan yang didapatkan dari pendidikan yang berkelanjutan secara sistematis yang pelaksanaan tugasnya meliputi penelitian, pengembangan ilmu pengetahuan, pengembangan dan penerapan konsep, teori, ilmu dan seni untuk pemecahan masalah serta memberikan pengajarannya dan terikat pada etika profesi”.*

**JabFung Ketrampilan**, adalah kualifikasi teknis atau penunjang professional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan pengetahuan teknis di satu bidang ilmu pengetahuan atau lebih. **Tugas utama jabfung keterampilan** meliputi pelaksanaan kegiatan teknis yang berkaitan dengan penerapan konsep dan metoda operasional di bidang ilmu pengetahuan tersebut serta pemberian pengajaran di tingkat pendidikan tertentu. (Pasal 1 Urut 5).

### **3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 83 Tahun 2012 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Perpustakaan;**

Dalam Keputusan tersebut dikandung maksud bahwa **“Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dapat terobservasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan”**. Diwujudkan dalam 3 (tiga) unit kompetensi, yaitu :

- a. **Kompetensi Umum**, adalah kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan, di perlukan untuk melakukan tugas-tugas perpustakaan, meliputi: (1) Mengoperasikan Komputer Tingkat Dasar; (2) Menyusun Rencana Kerja Perpustakaan; dan (3) Membuat Laporan Kerja Perpustakaan.
- b. **Kompetensi Inti**, adalah kompetensi fungsional yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan dalam menjalankan tugas-tugas perpustakaan. **Kompetensi inti** mencakup unit-unit kompetensi yang

dibutuhkan untuk mengerjakan tugas-tugas inti dan wajib dikuasai oleh pustakawan, meliputi : (1) Melakukan seleksi Bahan Perpustakaan; (2) Melakukan Pengadaan Bahan Perpustakaan; (3) Melakukan Pengkatalogan Deskriptif; (4) Melakukan Pengkatalogan Subyek; (5) Melakukan Perawatan Bahan Perpustakaan; (6) Melakukan Layanan Sirkulasi; (7) Melakukan Layanan Referensi; (8) Melakukan Penelusuran Informasi Sederhana; (9) Melakukan Promosi Perpustakaan; (10) Melakukan Kegiatan Literasi Informasi; (11) Memanfaatkan Jaringan Internet Untuk Layanan Perpustakaan.

- c. **Kompetensi Khusus**, merupakan kompetensi tingkat lanjut yang bersifat spesifik, meliputi: (1) Merancang Tata Ruang dan perabot Perpustakaan; (2) Melakukan Perbaikan Bahan Perpustakaan; (3) Membuat Literatur Sekunder; (4) Melakukan Penelusuran Informasi Kompleks; (5) Melakukan Kajian Perpustakaan; (6) Membuat Karya Tulis Ilmiah.

Sangat jelas dalam Bab III Ketentuan Penutup, dikatakan dengan ditetapkannya Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Kemasyarakatan, Sosial Budaya, Hiburan dan Perorangan Lainnya Bidang Perpustakaan menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Kemasyarakatan, Sosial Budaya, Hiburan dan Perorangan Lainnya Bidang Perpustakaan, maka **SKKNI ini berlaku secara nasional dan menjadi acuan bagi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan** serta uji kompetensi dalam rangka sertifikasi kompetensi. Untuk itulah bagaimana menyelaraskan kompetensi umum, kompetensi inti, dan kompetensi khusus di representasikan dalam mata ajar/ silabus berbagai pengembangan kurikulum, sehingga menjadi modal kerja bagi pustakawan bukan semata-mata untuk keperluan uji kompetensi, tetapi yang lebih penting lagi pustakawan dapat bekerja secara



professional dalam bidangnya, yaitu kepastakawanan. Bukti akan kompetensi seseorang pustakawan dilakukan melalui uji kompetensi atau sertifikasi. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada pustakawan yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui asesmen dengan mengacu kepada SKKNI Bidang Perpustakaan tersebut diatas. Untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme, Pustakawan yang akan naik jabatan harus mengikuti dan lulus uji kompetensi. Bagaimana mungkin seorang Pustakawan harus mengikuti dan lulus uji kompetensi tanpa terlebih dahulu mengikuti pendidikan dan/atau pelatihan apa yang mau di ujikan? Ini berarti berbagai macam kurikulum yang sudah ada harus dikembangkan sesuai dengan kebutuhannya, sehingga pustakawan benar-benar professional.

#### **4. Peraturan Menpan dan RB RI Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya;**

Terdapat 5 (lima) Unsur Utama dan 1 (Satu) Unsur Penunjang, yang seharusnya dikerjakan setiap Pustakawan. Namun demikian ada Tugas minimal yang wajib berupa Tugas pokok pustakawan yang harus dikerjakan meliputi: pengelolaan perpustakaan, pelayanan perpustakaan dan pengembangan sistem kepastakawanan. Berarti baru meliputi 3 (tiga) sub unsur utama, masih ada 2 (dua) sub unsur utama lain yaitu pendidikan dan pengembangan profesi yang mustinya harus dipahami.

Dan itu semuanya menghasilkan angka kredit bagi setiap Pustakawan. **"Angka Kredit adalah satuan nilai dari setiap butir kegiatan dan/atau akumulasi butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh Pustakawan dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan".**

Pengembangan kurikulum dapat diawali dari Tugas Pokok Pustakawan, yaitu meliputi pekerjaan-pekerjaan Kepustakawanan; yaitu **"kegiatan ilmiah dan professional yang meliputi pengelolaan perpustakaan, pelayanan perpustakaan, dan pengembangan system**

**kepastakawanan"** (Pasal 1). Untuk itu hendaklah setiap pustakawan harus memiliki kualifikasi professional baik ahli atau terampil. **Mencermati tugas pokok pustakawan, yaitu melaksanakan kegiatan kepastakawan diawali dengan: (1) Pengelolaan Perpustakaan**, meliputi kegiatan-kegiatan perencanaan penyelenggaraan kegiatan perpustakaan; dan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan perpustakaan. (2) **Pelayanan Perpustakaan**, meliputi kegiatan-kegiatan pelayanan teknis; dan pelayanan pemustaka. (3) **Pengembangan Sistem Kepustakawanan**, meliputi kegiatan-kegiatan pengkajian Kepustakawanan, pengembangan Kepustakawanan, Penganalisisan/ pengkritisan karya Kepustakawanan, dan penelaahan Pengembangan Sistem Kepustakawanan.

Nampak jelas, sepantasnya pekerjaan-pekerjaan diawali dengan tugas pokok, yang pertama pengelolaan perpustakaan: yaitu perencanaan, pelaksanaan dan monitoring, evaluasi, pengendalian dan tindakan berikutnya. Jadi tatkala tugas ke-dua pelayanan perpustakaan khususnya pelayanan kepada pemustaka tidak mencapai hasil yang maksimal, maka perlu optimalisasi dengan mengedepankan tugas pokok yang ke-tiga yaitu pengembangan sistem kepastakawanan, merupakan tempat dimana pustakawan berinisiatif mengekspresikan diri akan ide, gagasan, cita-cita, edukasi, inisiasi dan apa saja yang bermakna bukan saja bermakna untuk pengembangan kantor (perpustakaan) tetapi juga bermanfaat bagi pengembangan diri pustakawan itu sendiri. Untuk itulah diri pustakawan itu sendiri memahami dengan cermat akan butir-butir tugas kepastakawanan. Sisi lain seimbang dengan diklat yang diterimanya. *Masalahnya kurikulum diklat yang diterima belum sebanyak beban kerja, walaupun sudah ada belum sebaik yang di inginkan.*



### C. PROGRAM PENGEMBANGAN KURIKULUM

Pengembangan, menurut Abdul Rohman (2015) berasal dari kata dasar "kembang", mendapat imbuhan "pe-an", yang berarti proses, cara, perbuatan mengembangkan. Dalam bahasa Inggris, istilah pengembangan digunakan kata "development" (noun) yang berasal dari kata "develop" (verb) artinya "grow larger, fuller, or more mature, organized" (tumbuh berkembang ke arah yang lebih besar, lebih sempurna, lebih matang, lebih rapi. Proses pengembangan kurikulum, terdapat tiga kegiatan yang selalu terkait dan tidak dapat dipisahkan, yakni desain, implementasi, dan evaluasi. Pengembangan kurikulum merupakan suatu proses yang tiada henti (*on going process*) antara berbagai komponen, yaitu *orientations, development, implementation* dan *evaluation*, yang secara visual bisa dilihat pada gambar berikut:

- a. *Orientation*; sebagai professional jelas dasar penerapan konsep teori
- b. *Development*; diklat merupakan siklus kehidupan kepegawaian, yaitu: pendidikan, pelatihan, penugasan. Tatkala seseorang dalam kondisi tidak "mampu" untuk bekerja melaksanakan tugas ia saatnya memerlukan tambahan keahlian, keterampilan tertentu untuk melaksanakan tugasnya. Untuk itu diklat harus dapat menyesuaikan kebutuhan pegawai/pustakawan.
- c. *Implementation*; ilmu, pengetahuan tidak hanya sekedar didapat tetapi hendaklah dapat diterapkan atau di implementasikan.
- d. *Evaluation*; setiap kegiatan harus bermuara pada evaluasi apakah cocok atau tidak, tepat atau tidak dan seterusnya.

Selain itu secara normatif kebutuhan setiap manusia harus berkembang, seperti terlihat dalam hierarki kebutuhan manusia menurut teori motivasi Abraham Maslow, yaitu teori *Hierarchy of Needs ini Motivation and Personality* (Mohammad Ansyar, 2015) P;186-187) yaitu: (1) Kebutuhan Pokok (*basic needs*,

*deficiency needs*), dan (2) Kebutuhan Untuk Tumbuh dan Berkembang (*growth needs, meta needs*).

#### Kebutuhan pokok terdiri atas:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs/survival needs*) seperti lapar, haus dan tidur,
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) seperti keamanan, proteksi, stabilitas, dan bebas dari rasa takut dan khawatir,
- c. Kebutuhan atas kasih sayang (*love and belonging needs*), seperti kebutuhan untuk disayangi orang tua, anggota keluarga dan teman,
- d. Kebutuhan berprestasi (*esteem needs*) yaitu kebutuhan untuk diakui orang atas prestasi kerja sendiri dan pendapat sendiri tentang diri, dan
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri (*self-actualization needs*).

#### Sementara kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang terdiri atas kebutuhan untuk:

- a. Mengetahui dan memahami sesuatu,
- b. Meengapresiasi keindahan (*aesthetic needs*), dan
- c. Merealisisasi potensi diri (*self-actualization needs*) menjadi seorang yang mampu melakukan apa yang dirasanya sanggup dilakukannya.

Lebih lanjut Mohammad Ansyar menyatakan bahwa esensi teori ini ialah adanya tingkatan atas hirarki kebutuhan manusia: seorang yang tingkat kebutuhan lebih rendah harus sudah terpenuhi minimal sampai tingkat tertentu sebelum ia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang hierarkinya lebih tinggi. Dengan kata lain kebutuhan yang lebih tinggi hirarkinya hanya akan dipenuhi setelah kebutuhan yang lebih rendah sudah terpenuhi. Bermakna **jenjang karir seorang pustakawan terdiri atas 7 (tujuh) jenjang**, 3 pada jenjang fungsional keterampilan yaitu: Pustakawan Terampil, Pustakawan Mahir, dan Pustakawan Penyelia. 4 Jenjang fungsional keahlian, yaitu: pustakawan Ahli Pertama, Pustakawan Ahli Muda, Pustakawan Ahli



Madya, dan jenjang tertinggi Pustakawan Ahli Utama.

Kurikulum berdasarkan kompetensi perlu dikembangkan karena adanya "Kesenjangan Kompetensi" (*Competency Gap*) terjadi perubahan penerapan metode pelaksanaan tugas baru sesuai dengan tuntutan dan perkembangan, pengalaman dan kemajuan sebagaimana apa yang sudah dibahas dibagian tersebut diatas. Pada dasarnya pengembangan kurikulum diharapkan untuk memenuhi tuntutan "Kompetensi Yang Dinginkan" atau upaya memperkecil, bila perlu menghilangkan "kesenjangan Kompetensi" yaitu perbedaan kompetensi yang ada dengan kompetensi yang diinginkan dalam hal ini tuntutan yang harus dicapai. **Program pengembangan Kurikulum dan silabus berbasis kompetensi, dilakukan dengan mentransformasi unsur-unsur Standar Kompetensi Kerja, dan Alhamdulillah Pustakawan Indonesia sudah memiliki SKKNI Bidang Perpustakaan Tahun 2012. Rasanya sudah 5 (lima) tahun waktunya perlu disesuaikan kembali, namun demikian hendaklah terlebih dahulu konsistensi terapkan butir-butir kompetensi dalam SKKNI tersebut menjadi unsur-unsur Mata atau Materi Ajar Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), misalnya dengan uraian sebagai berikut:** a) Judul Unit Kompetensi merepresentasikan Judul Mata Materi Ajar Diklat; b) Judul Elemen Kompetensi merepresentasi Judul Silabus Diklat dirumuskan menjadi Bab Materi/Modul Diklat; c) Dan seterusnya.

Belum lagi materii atau modul-modul diklat yang harus diperhatikan dan disempurnakan dengan hadirnya UU No. 43 Tahun 2007 berikut Peraturan Pelaksanaannya, UU No. 5 Tahun 2014, Keputusan Presiden RI No. 87 Tahun 1999, Peraturan MENPAN dan RB RI No. 9 Tahun 2014, dan lain sebagainya Peraturan Perundang-undangan terkait lainnya.

#### D. PENUTUP/SARAN

Salah satu tujuan diperlukan kurikulum berbasis kompetensi guna menghasilkan kinerja pustakawan yang mampu akan dukungan secara rasional dan proporsional tugas pokok dan fungsi lembaga yang menaungi dimana saja pustakawan bekerja. Lebih dari itu adalah untuk mengantisipasi globalisasi khususnya dalam skala regional dan global misal mengantisipasi persaingan bebas (AFTA, APEC, dan sebagainya) khususnya bagi pasar tenaga kerja antar Negara. Seperti kita ketahui pada era global setiap Negara harus membuka kesempatan dan kerjasama yang seluas-luasnya bagi antar Negara. Hal ini membawa konsekwensi bahwa tenaga kerja Indonesia harus mempunyai daya saing tinggi untuk memenangkan persaingan pasar tenaga kerja. Standar kompetensi ini diharapkan akan meningkatkan daya saing SDM Indonesia di pasar bebas.

Pengembangan pustakawan profesional dan mandiri diharap dengan senantiasa mengedepankan pengembangan profesi berkelanjutan atau *continuing professional development (CPD)*. Bermakna "pusat pendidikan dan pelatihan kepustakawanan" dapat berperan aktif dan strategis untuk memajukan dan melindungi profesi anggotanya, sebagai upaya Penguatan SDM Pustakawan bukan sekedar mampu berdaya saing, tetapi juga berperan pada dukungan tugas pokok dan fungsi lembaga/ instansi dimana saja Pustakawan bekerja lebih rasional dan proporsional. Sekaligus menggambarkan alur pengembangan karier dan profesionalisme yang menunjukkan adanya keserasian, keselarasan dan keseimbangan antara *pangkat, jabatan, usia, masa kerja, diklat, dan kompetensi masa jabatan seseorang sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu (pustakawan) sampai dengan pensiun.*

#### DAFTAR PUSTAKA:

1. Ansyar, Mohamad., 2015. Kurikulum; Hakikat, Fondasi, Desain & Pengembangan. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2015.

2. Ghony, H.M. Junaidi; Almanshur, Fauzan., 2010. Politik Pengambilan Keputusan tentang Kurikulum. Malang: UIN-Maliki Press, 2010.
3. Rohman, Abdul., 2015. Pengembangan Kurikulum; Teori dan Praktek. Semarang: CV Karya Abadi Jaya, 2015.UU RI No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, tindak lanjut PP No. 24 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan UU No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2015.
4. UU RI No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara RI Tahun 2014 No. 6.
5. Keputusan Presiden RI No. 87 Tahun 199 tentang Rumpun Jabatan Fungsional PNS, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden No. 97 Tahun 2012 (Lembaran Negara RI Tahun 2012 No. 235). Lihat juga Konsideran Peraturan MENPAN dan RB RI No. 9 Tahun 2014 Mengingat No. urut 16.
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 83 Tahun 2012 tentang SKKNI Bidang Perpustakaan. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI, 2015.
7. Peraturan MENPAN dan RB RI No. 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka reditnya, Dan Peraturan Bersama Kepala Perpusnas RI; Kepala BKN RI No. 8 Tahun 2014 No. 32 Tahun 2014. Jakarta : Perpusnas RI, 2015.