

Kendala Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin Ketika *Work from Home* Selama Pandemi COVID-19

Iskandar¹, Trimurtiati²

^{1,2}UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin

E-mail: andhar.mm@gmail.com

Diajukan: 25-08-2020; Direview: 08-02-2021; Diterima: 02-08-2021; Direvisi: 02-08-2021

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menggambarkan kendala pustakawan UPT Perpustakaan (UNHAS) ketika *Work from Home* (WFH) selama pandemi COVID-19. Penelitian ini bersifat deskriptif. Responden penelitian ini adalah pustakawan UPT Perpustakaan UNHAS yang melaksanakan tugas-tugas kepustakawanan di rumah termasuk melakukan WFH selama pandemi COVID-19, dari unit Pengadaan, Pengolahan, Layanan, dan unit Teknologi Informasi. Masing-masing unit diwakili oleh dua orang pustakawan sebagai informan sehingga diperoleh delapan orang informan. Pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan analisis kualitatif. Hasil penelitian menggambarkan bahwa kendala pustakawan UPT Perpustakaan UNHAS ketika WFH selama pandemi COVID-19 terjadi ketika: pandangan pustakawan terhadap tugas kepustakawanan tidak efektif; kemampuan pustakawan bekerja dari rumah tidak sesuai dengan kemampuan bekerja di kantor; motivasi dalam bekerja di rumah tidak ada dan pekerjaan kepustakawanan bersifat *offline*; kebutuhan sarana dan prasarana tidak memadai; dan tidak adanya dukungan pimpinan selama bekerja dari rumah. Kesimpulannya, kendala pustakawan UPT Perpustakaan UNHAS ketika WFH selama pandemi COVID-19 perlu ditindaklanjuti agar dapat direalisasikan dengan cara memberikan solusi terhadap kendala yang dihadapi oleh pustakawan. Solusi dapat dilakukan sesuai dengan kendala yang dihadapi, misalnya kelengkapan sarana dan prasarana dan menghindari pekerjaan yang sifatnya *offline*.

Kata Kunci: kinerja pustakawan; COVID-19; pustakawan; *Work from Home*

Abstract

This study aims to identify and describe the constraints faced by librarians of the Hasanuddin University Library when working from home (WFH) during the COVID-19 pandemic. This research is descriptive. Respondents of this study were librarians of the Hasanuddin University Library who carried out official duties in the field of librarianship at home including doing WFH during the COVID-19 pandemic, starting from the Procurement, Processing, Service, and Information and Technology units. There were two librarians representing each unit as informants, so that eight informants were obtained. Data collection was carried out by distributing questionnaires and documentations. Data were analyzed using qualitative analysis. The results of the study illustrate that the constraints faced by librarians of the Hasanuddin University Library when WFH during the COVID-19 pandemic occurred when: the librarian's view of librarian duties was ineffective; the librarian's ability to work from home was not in accordance with the ability to work in an office; there is no motivation to work at home because the librarian work is supposed to be done offline; the need for facilities and infrastructure is inadequate; and there is no leadership support while working from home. In conclusion, the constraints faced by librarians of Hasanuddin University Library when WFH during the COVID-19 pandemic need to be followed up by providing solutions. The solutions can be made in accordance with the obstacles faced, for example the completeness of facilities and infrastructure and avoiding offline work.

Keywords: librarian performance; COVID-19; librarian; *Work from Home*

Pendahuluan

Sejak adanya pandemi COVID-19, Menpan-RB menindaklanjuti dengan mengeluarkan Surat Edaran No. 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah, terakhir dengan SE No. 50

Tahun 2020. Inti dari surat edaran tersebut, yaitu perpanjangan masa pelaksanaan tugas kedinasan di rumah/tempat tinggal (WFH) bagi Aparatur Sipil Negara, keberlangsungan pemerintahan dan pelayanan publik, penyesuaian sistem kerja pada kondisi Pembatasan Sosial Berskala Besar, dan penggunaan aplikasi PeduliLindungi. Berdasarkan hal tersebut, pustakawan UPT Perpustakaan UNHAS sebagai Aparatur Sipil Negara termasuk yang perlu melakukan pelaksanaan tugas kedinasan di rumah/tempat tinggal (WFH) sesuai amanat surat edaran Menpan-RB tersebut. Pekerjaan kedinasan pustakawan disesuaikan dengan peraturan Menpan-RB No. 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya.

Bagi Pustakawan UPT Perpustakaan UNHAS, pekerjaan kedinasan di rumah (*Work From Home*) dapat dilakukan dengan cara, melaksanakan pekerjaan kantor di rumah dan/atau melakukan pekerjaan kepustakawanan yang sifatnya *online* atau berbantuan internet, misalnya, menyusun daftar tambahan bahan Perpustakaan (*accession list*), melakukan alih data bibliografi secara elektronik (data email ke repositori), menyusun rencana kerja operasional, melakukan survei sederhana kebutuhan informasi pemustaka (secara *online*), melakukan layanan referensi cepat (*quick reference*), melakukan layanan penyebaran informasi terbaru/kilat (*current awareness service*) secara *online*, menyusun literatur sekunder berupa kumpulan abstrak tercetak/elektronik, melakukan pengkajian kepustakawanan bersifat sederhana (teknis operasional), melakukan validasi data di pangkalan data, mengelola layanan *e-resources*, melakukan pengkajian kepustakawanan bersifat kompleks (strategis sektoral), termasuk memberi konsultasi kepustakawanan yang bersifat konsep kepada institusi (*online*), dan lain-lain.

Penelitian ini fokus pada kendala WFH yang dihadapi pustakawan khususnya di UPT Perpustakaan UNHAS. Berdasarkan penelusuran penelitian terkait WFH, terdapat beberapa penelitian terkait yaitu:

1. Mungkasa (2020) meneliti tentang “Bekerja dari Rumah (*Work from Home*/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID-19”. Penelitian ini mengungkapkan skema *Work from Home* merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh), yang merupakan hal biasa dalam dunia kerja dan perencanaan kota. Walaupun demikian, konsep ini biasanya diberlakukan dalam kondisi normal dan bukan karena adanya pandemik seperti sekarang ini. Penelitian ini berupaya memberikan gambaran tentang konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh) atau *Working from Home* berikut pembelajarannya, disertai langkah yang perlu dilakukan oleh seluruh pemangku kepentingan baik pemerintah, swasta maupun masyarakat umum agar penerapannya dalam jangka panjang dapat lebih optimal ketika kita semua dapat memahami, mengantisipasi, dan beradaptasi dengan lebih baik terhadap konsep ini. Konsep ini diharapkan dapat menjadi bagian dari tatanan baru (*new normal*) dari kehidupan keseharian kita sehingga penerapan *telecommuting* menjadi suatu keniscayaan.
2. Nugroho dan Suswanta (2020) meneliti tentang “Kendala Pelaksanaan dan Upaya Penanganan *Work from Home* (WFH) di BAPPEDA Kabupaten Gunungkidul”. Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat lima aspek yang menjadi kendala utama pelaksanaan WFH yaitu: aspek ketersediaan komputer dan jaringan internet, aspek kemampuan penguasaan teknologi informasi, aspek regulasi tata kelola SDM, aspek budaya organisasi, serta aspek penilaian kinerja. Sedangkan upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki pelaksanaan WFH dapat dilakukan dengan penerapan *one man one computer*, melakukan diklat TI dan pendampingan pegawai, melakukan penyusunan tata kelola SDM berbasis buku kerja, kontrak kerja, serta SPIP (Sistem Pengawasan Intern Pemerintah), peningkatan budaya organisasi progresif serta peningkatan penilaian kinerja pegawai berbasis prestasi kerja.

3. Narpati et al. (2021) meneliti tentang “Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh *Work from Home* (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi”. Penelitian ini bertujuan mengukur produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh *Work from Home* dan lingkungan kerja selama masa pandemi pada pegawai Pemda Kota Bekasi Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan. Analisa deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan pada penelitian ini dengan responden 148 pegawai Pemda Kota Bekasi di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan. Regresi linier ganda digunakan pada riset ini. Hipotesis ini menduga adanya hubungan antar variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Penelitian ini menghasilkan secara parsial baik variabel bebas “*Work from Home* (X1)” maupun “Lingkungan Kerja (X2)”, berpengaruh terhadap variabel “Produktivitas” pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi.
4. Mustajab et al. (2020) meneliti tentang “Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja”. Penelitian ini menjelaskan bahwa serangan COVID-19 telah mengubah metode dan budaya kerja pada banyak organisasi. Fenomena kerja dari rumah sebagai upaya untuk mencegah penyebaran COVID-19 pada banyak negara di dunia berdampak pada produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak bekerja dari rumah pada produktivitas karyawan dengan pendekatan kualitatif. Temuan ini menjelaskan bahwa bekerja dari rumah telah memberikan keuntungan dan kerugian bagi karyawan dan organisasi serta bertanggung jawab atas penurunan produktivitas karyawan. Selain itu, ditemukan fakta bahwa bekerja dari rumah tidak dapat diterima secara umum. Banyak bidang pekerjaan yang tidak dapat dilakukan dari rumah, meskipun bagi banyak karyawan, bekerja dari rumah telah memberikan keseimbangan kehidupan kerja tetapi hal ini terkadang terganggu oleh beberapa pekerjaan (*multitasking*) yang harus dilakukan dan ini memiliki makna yang berbeda dari aspek gender yang dijelaskan dalam artikel.

Hasil penelitian di atas, sama sekali tidak memiliki kesamaan dengan penelitian ini. Keempat hasil penelitian terdahulu, seperti yang diuraikan di atas tentunya lebih memotivasi untuk melakukan penelitian yang bertalian dengan Kendala Pustakawan UPT Perpustakaan UNHAS ketika *Work from Home* selama pandemi COVID-19.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dan memberi manfaat terkait kendala yang dihadapi oleh pustakawan ketika bekerja dari rumah. Kendala bekerja dari rumah juga perlu menjadi perhatian oleh unit kerja agar tugas pustakawan tetap berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itu, manfaat penelitian ini diharapkan:

1. Manfaat Teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang perpustakaan termasuk merealisasikan Surat Edaran Menpan-RB tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah.
2. Manfaat Praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan bagi lembaga induk perpustakaan dalam mengkaji dan merealisasikan termasuk memberi kebijakan dan solusi terhadap kendala dalam WFH.
3. Manfaat Metodologis, penelitian ini dapat menjadi informasi dan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti pada bidang yang sama dan lebih mendalam lagi mengenai kendala dalam *WFH* karena pandemi *COVID-19*.

Pelaksanaan tugas kedinasan di rumah/tempat tinggal tentu memiliki kendala-kendala yang perlu diketahui agar dapat dicarikan solusi sehingga pustakawan di UPT Perpustakaan UNHAS dapat tetap memberikan pelayanan yang maksimal (terbaik) kepada pemustaka termasuk *civitas academica* UNHAS. Karena itu, penulis tertarik untuk meneliti kendala dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pustakawan di rumah/tempat tinggal selama pandemi *COVID-19*, dengan rumusan masalah penelitian, yaitu: “apa kendala pustakawan UPT Perpustakaan UNHAS ketika *Work from Home* selama pandemi *COVID-19*?”. Rumusan masalah ini akan menggambarkan kendala-kendala yang ditemui pustakawan UPT Perpustakaan UNHAS selama WFH karena pandemi *COVID-19*.

Tinjauan Pustaka

Work from Home (WFH)

Kebijakan Nasional Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri PANRB No. 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan *COVID-19* di Lingkungan Instansi Pemerintah, dimaksudkan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah bagi ASN. Hal ini dilakukan sebagai upaya pencegahan dan meminimalisasi penyebaran *COVID-19* dengan tujuan:

- Mencegah dan meminimalisasi penyebaran, serta mengurangi risiko *COVID-19* di lingkungan instansi pemerintah pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.
- Memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing instansi pemerintah dapat berjalan efektif untuk mencapai kinerja masing-masing unit organisasi pada instansi pemerintah.
- Memastikan pelaksanaan pelayanan publik di instansi pemerintah dapat tetap berjalan efektif.

Berdasarkan SE tersebut diketahui bahwa WFH adalah kebijakan yang dikeluarkan sebagai upaya pencegahan dan meminimalisasi penyebaran *COVID-19* dengan tetap melaksanakan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah/tempat tinggal bagi ASN.

Hakikat Pengelolaan Perpustakaan

Inti hakikat pengelolaan perpustakaan adalah merealisasikan perpustakaan “ideal” yang membantu pemustaka untuk menjadi lebih baik dalam mengerjakan sesuatu, perubahan tingkah laku ke arah yang positif, tercapai tujuan yang mulia, mampu memecahkan permasalahan masyarakat, dan memunculkan kreativitas pemustaka sehingga mampu menciptakan suatu produk yang bermanfaat untuk masyarakat. Untuk itu, pengelolaan perpustakaan dilakukan dengan prinsip:

Tabel 1. Prinsip pelaksanaan perpustakaan

No.	Unit Perpustakaan	Prinsip Pelaksanaan
1.	Koleksi Perpustakaan	Harus diseleksi, diolah, disimpan, dilayankan, dan dikembangkan sesuai dengan kepentingan pemustaka dengan memperhatikan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan atau kebutuhan informasi pemustaka dan masyarakat.
2.	Sarana dan Prasarana	Menyediakan sarana dan prasarana sesuai dengan standar perpustakaan dan dikembangkan sesuai dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi sehingga dapat dimanfaatkan oleh pemustaka sesuai kebutuhannya.
3.	Layanan Perpustakaan	Layanan perpustakaan dilakukan secara prima dan berorientasi bagi kepentingan pemustaka, dikembangkan sesuai dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi untuk memenuhi kebutuhan pemustaka yang diwujudkan melalui kerja sama antarperpustakaan dan dilaksanakan melalui jejaring telematika.
4.	Tenaga Perpustakaan	Harus dapat memberikan layanan prima terhadap pemustaka, mampu menciptakan suasana perpustakaan yang kondusif, dan dapat memberikan keteladanan, serta menjaga nama baik lembaga.
5.	Penyelenggaraan	Perpustakaan dibentuk sebagai wujud pelayanan kepada pemustaka dan

Perpustakaan	masyarakat, karena itu, perpustakaan harus menyediakan koleksi, sarana dan prasarana, serta pendanaan yang memadai.
6. Pengelolaan Perpustakaan	Perlu diwujudkan sesuai sistem perpustakaan yang efektif dan efisien agar secara sinergis mendukung pencapaian tujuan perpustakaan dan menjadikan perpustakaan sebagai pusat sumber belajar masyarakat.

Sumber: UU RI No. 43 Tahun 2007

Undang-Undang RI No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan menyatakan bahwa Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi. Kompetensi tersebut, di dalamnya terdapat beberapa aspek yang dirinci oleh Sanjaya (2018) dengan ubahan sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kemampuan dalam bidang kognitif, seperti kemampuan pustakawan mengetahui kebutuhan informasi pemustaka, kemampuan pustakawan menyiapkan literatur yang bermanfaat untuk pemenuhan informasi pemustaka, dan kemampuan pustakawan menentukan strategi pemberian pelayanan yang berkualitas/prima sesuai dengan kebutuhan pemustaka.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman pengetahuan yang dimiliki setiap individu, seperti pustakawan bukan hanya sekedar mengetahui teknik mengidentifikasi kebutuhan pemustaka, tetapi juga perlu memahami langkah-langkah yang harus dilaksanakan dalam proses mengidentifikasi tersebut.
- c. Kemahiran (*skill*), kemampuan individu untuk melaksanakan secara praktik tentang tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, seperti kemahiran pustakawan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas/prima, kemahiran pustakawan dalam menerapkan teknologi pada semua aspek dalam perpustakaan, kemahiran pustakawan bekerja sama, kemahiran pustakawan dalam memahami kebutuhan pemustaka, kemahiran pustakawan mengetahui dan memahami karakter pemustaka, dan lain sebagainya.
- d. Nilai (*value*), yaitu norma-norma yang dianggap baik oleh setiap individu. Nilai inilah yang selanjutnya akan menuntun setiap individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Misalnya, nilai kejujuran, nilai keterbukaan, nilai keadilan, dan lain sebagainya.
- e. Sikap (*attitude*), yaitu pandangan individu terhadap sesuatu, seperti senang-tidak senang, suka-tidak suka, dan lain sebagainya. Sikap erat kaitannya dengan nilai yang dimiliki individu, artinya mengapa individu bersikap demikian? Itu disebabkan nilai yang dimilikinya.
- f. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan individu untuk melakukan sesuatu perbuatan. Minat adalah aspek yang dapat menentukan motivasi seseorang melakukan aktivitas tertentu.
- g. Motivasi (*motivation*), yaitu keinginan dalam diri individu yang menyebabkan orang tersebut berbuat, seperti diberi intensif, pujian, penghargaan, promosi kepada pustakawan yang memiliki kinerja yang tinggi, pustakawan yang berprestasi, atau pustakawan yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu dan sesuai dengan harapan, dan lain sebagainya.

Metode Penelitian

Tipe penelitian ini adalah kualitatif dengan desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif, untuk menggambarkan kendala pustakawan UPT Perpustakaan UNHAS ketika WFH selama pandemi COVID-19. Penelitian ini dilaksanakan di UPT Perpustakaan UNHAS dengan pertimbangan bahwa pustakawan melakukan WFH selama pandemi COVID-19. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Data yang dianalisis berupa kata-kata, kalimat-kalimat, dan atau peristiwa-peristiwa. Proses pengolahan data melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi/penarikan kesimpulan (Sugiono, 2018). Informan penelitian adalah pustakawan UPT Perpustakaan UNHAS yang melaksanakan tugas-tugas kedinasan bidang kepustakawanan di rumah selama pandemi COVID-19, mulai dari unit Pengadaan, Pengolahan, Layanan, dan unit Teknologi

Informasi masing-masing 2 orang pustakawan sehingga diperoleh 8 orang informan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Informan penelitian

No.	Informan	Unit Tugas
1.	Informan I	Pengadaan Koleksi
2.	Informan II	Pengadaan Koleksi
3.	Informan III	Pengolahan Koleksi
4.	Informan IV	Pengolahan Koleksi
5.	Informan V	Layanan
6.	Informan VI	Layanan
7.	Informan VII	Teknologi Informasi
8.	Informan VIII	Teknologi Informasi

Hasil dan Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran mengenai kendala pustakawan UPT Perpustakaan UNHAS ketika *WFH* selama pandemi *COVID-19* dapat dilihat dari hasil dan uraian pembahasan sebagai berikut:

1) Pandangan Informan terhadap Tugas Kepustakawanan di Rumah.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pandangan informan terhadap tugas kepustakawanan dari rumah sangat bervariasi. Beberapa informan mengatakan bahwa pekerjaan kepustakawanan (kedinasan) di rumah sangat membantu, cukup efektif, dan merupakan pengganti pekerjaan di kantor. Informan lainnya mengatakan bahwa pekerjaan kantor yang dikerjakan di rumah tidak efektif. Pernyataan ini berdasarkan pada informan sebagai berikut:

- a. Menurut informan I selaku pustakawan di sub unit Pengadaan mengatakan bahwa:

“Pekerjaan atau tugas kepustakawanan (tugas kedinasan) yang dilakukan di rumah cukup membantu untuk menyelesaikan pekerjaan kantor selama masa pandemi *COVID-19*.”
- b. Informan IV selaku pustakawan di sub unit Pengolahan mengatakan bahwa:

“Tugas kepustakawanan (kedinasan) di rumah membawa banyak dampak positif diantaranya, menjadikan pustakawan lebih kreatif, inovatif, dan tetap aktif. Hal ini diperlukan karena pustakawan perlu tetap mengupayakan pelayanan yang maksimal dengan tetap memanfaatkan perangkat teknologi yang dimiliki.”
- c. Informan VII selaku pustakawan di sub unit Teknologi Informasi mengatakan bahwa:

“Tugas kepustakawanan (kedinasan) di rumah pada prinsipnya kurang efektif karena terkendala oleh data yang tidak *online (offline)* sehingga perlu diambil secara manual dan seringkali pekerjaan kantor bercampur dengan pekerjaan rumah.”
- d. Pendapat yang sama dikemukakan oleh informan VIII yang juga selaku pustakawan di sub unit Teknologi Informasi (TI):

“Tugas kepustakawanan (kedinasan) di rumah kurang efektif karena tidak semua pekerjaan kepustakawanan (kedinasan) bisa dikerjakan di rumah.”

Berdasarkan pengamatan diketahui bahwa informan VII dan VIII mengatakan pekerjaan kantor tidak efektif dilakukan di rumah karena salah satu pekerjaan bagian TI adalah melakukan *scanning* koleksi naskah lama (digitalisasi koleksi naskah lama). Data hasil *scan* koleksi naskah lama tersebut masih *offline* sehingga perlu diambil secara manual. Proses pengambilan data harus dilakukan di kantor sehingga menjadi tidak efektif jika bekerja di rumah. Hal ini dapat menjadi masukan bagi pihak UPT Perpustakaan agar dapat memfasilitasi pekerjaan kepustakawanan (kedinasan) di rumah berupa *scanner* dan yang terkait dengan pekerjaan digitalisasi koleksi naskah lama sehingga kendala tersebut dapat teratasi.

2) Kemampuan Bekerja dari Rumah

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa kemampuan kerja dari rumah (WFH) menurut pandangan pustakawan harus dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan *job* kerja, ada pustakawan yang menganggap bahwa: kemampuan kerja di rumah sama dengan kemampuan ketika bekerja di kantor; kemampuan kerja perlu disesuaikan dengan tugas dan fungsi sebagai pustakawan di bagian masing-masing; kemampuan kerja perlu disesuaikan dengan perkembangan yang ada di *WhatsApp group* atau media sosial; kemampuan bekerja di rumah juga sebaiknya disesuaikan dengan suasana kantor; kemampuan bekerja di rumah santai tetapi tidak efisien, karena tidak didukung oleh fasilitas kerja seperti halnya bekerja di kantor. Pernyataan ini berdasarkan pada informan sebagai berikut:

- a. Menurut informan III selaku pustakawan di sub unit Pengolahan mengatakan bahwa:

“Kemampuan bekerja dari rumah disesuaikan dengan tugas dan fungsi sebagai pustakawan di bagian pengolahan. Misalnya, melakukan klasifikasi buku dengan menggunakan e-DDC (*electronic-Dewey Decimal Classification*), menginput buku dengan sistem RDA (*Resource, Description, & Access*).”
- b. Informan V selaku pustakawan di sub unit Pelayanan mengatakan bahwa:

“Terkait dengan kemampuan kerja, bekerja dari rumah hampir sama saja dengan bekerja di kantor karena tugas kantor yang dikerjakan di rumah sudah biasa dikerjakan.”
- c. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Informan VI yang juga selaku pustakawan di sub unit Pelayanan mengatakan bahwa:

“Kemampuan kerja pustakawan dari rumah disesuaikan dengan kemampuan kerja di kantor, yang membedakan hanya pada suasana kerja di rumah berbeda dengan suasana kantor.”

Sebagai pustakawan profesional dan sebagai Aparatur Sipil Negara selayaknya kemampuan bekerja di rumah sama dengan ketika bekerja di kantor untuk mencegah dan meminimalisasi penyebaran, serta mengurangi risiko COVID-19, memaksimalkan tugas dan fungsi masing-masing sub unit tugas di perpustakaan, serta pelaksanaan pelayanan perpustakaan dapat tetap berjalan efektif sehingga kepuasan pemustaka dapat direalisasikan.

3) Motivasi dalam Bekerja di Rumah

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa: motivasi bekerja di rumah disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki tetapi tetap berkomitmen untuk mengerjakan pekerjaan kantor di rumah dengan sebaik-baiknya; motivasi bekerja di rumah sangat tinggi demi menghindari tertular COVID-19; motivasi tetap seperti ketika bekerja di kantor demi tanggung jawab terhadap tugas kepustakawanan; motivasi kerja melekat karena target kerja; tetap termotivasi karena bekerja di rumah dapat mengatur waktu dengan baik; motivasi kerja menjadi dasar untuk keberhasilan tupoksi pustakawan. Mengingat adanya pekerjaan kepustakawanan yang tidak bisa dikerjakan dari rumah maka pendapat pustakawan menjadi tidak termotivasi atau kurang termotivasi. Pernyataan ini berdasarkan pada informan sebagai berikut:

- a. Informan II yang juga selaku pustakawan di sub unit Pengadaan mengatakan bahwa:

“Motivasi dalam bekerja di rumah sangat tinggi karena pada prinsipnya pekerjaan kantor pelaksanaannya harus dilakukan di rumah, mengingat pandemi *COVID-19*.”
- b. Informan IV yang juga selaku pustakawan di sub unit Pengolahan mengatakan bahwa:

“Motivasi dalam bekerja di rumah sudah ada pada target kerja yang akan dicapai sebagai seorang pustakawan profesional, termasuk pentingnya motivasi dari pimpinan dalam mengevaluasi kinerja yang dilakukan di rumah. Hal ini merupakan bagian terpenting dari kualitas kerja sebagai pustakawan di mana pun kita bekerja.”

- c. Informan VII selaku pustakawan di sub unit Teknologi Informasi mengatakan bahwa:

“Kurang termotivasi karena tidak semua pustakawan bisa bekerja di rumah. Ada bagian atau pekerjaan tertentu yang tidak dapat dikerjakan di rumah misalnya, pekerjaan yang sifatnya *offline*, seperti mengidentifikasi koleksi perpustakaan untuk penyiangan, termasuk melakukan pelestarian informasi.”
- d. Pendapat yang sama dikemukakan oleh informan VIII yang juga selaku pustakawan di sub unit Teknologi Informasi (TI):

“Motivasi kerja di rumah sangat berbeda jika bekerja di kantor. Intinya, kurang termotivasi jika bekerja di rumah karena lebih banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan di kantor dari pada di rumah. Pekerjaan kantor tersebut adalah yang sifatnya *offline* dan merupakan pekerjaan tim (berkelompok), sedangkan pekerjaan yang bisa diselesaikan di rumah selama pandemi *COVID-19* adalah yang *online*.”

Pendapat informan VIII di atas merupakan bukti gambaran bahwa ada kendala terkait motivasi kerja di rumah jika pustakawan diberi tugas mendigitalisasi naskah lama. Berdasarkan pengamatan, diketahui bahwa informan VII dan VIII berpendapat pekerjaan kantor tidak efektif dilakukan di rumah karena mereka bekerja di bagian TI, yang salah satu pekerjaannya adalah melakukan *scanning* koleksi naskah lama (digitalisasi koleksi naskah lama). Data hasil *scan* koleksi naskah lama tersebut masih *offline* sehingga perlu diambil secara manual. Proses pengambilan data harus dilakukan di kantor sehingga menjadi tidak efektif jika bekerja di rumah. Hal ini dapat menjadi masukan bagi pihak UPT Perpustakaan agar dapat memfasilitasi pekerjaan kepastakawanan (kedinasan) di rumah berupa *scanner* dan yang terkait dengan pekerjaan digitalisasi koleksi naskah lama.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pandangan informan terhadap tugas kepastakawanan dari rumah sangat bervariasi. Beberapa informan mengatakan bahwa pekerjaan kepastakawanan (kedinasan) di rumah sangat membantu, cukup efektif, dan merupakan pengganti pekerjaan di kantor. Informan lainnya mengatakan bahwa pekerjaan kantor yang dikerjakan di rumah tidak efektif. Hal ini karena pekerjaan kepastakawanan (kedinasan) antar sub unit berbeda baik dari jenis, maupun ragam pekerjaannya.

Hal ini dapat menjadi masukan bagi pihak perpustakaan ketika ada pekerjaan kantor yang ingin dikerjakan dari rumah sebaiknya menghindari pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan di rumah. Pekerjaan yang sifatnya *offline* seperti mengidentifikasi koleksi perpustakaan untuk penyiangan, termasuk melakukan pelestarian informasi dan pekerjaan tim (berkelompok). Pekerjaan dari rumah yang menjadi solusi di atas adalah dengan mengedit saja hasil digitalisasi koleksi naskah lama.

4) Kebutuhan Sarana dan Prasarana

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa: kebutuhan sarana dan prasarana dalam bekerja dari rumah belum terpenuhi dan masih terkendala dengan jaringan internet yang tidak sama ketika bekerja di kantor; sarana dan prasarana belum mendukung pelaksanaan pekerjaan dari rumah; kebutuhan sarana dan prasarana belum maksimal dan masih kurang serta perlu didukung oleh perangkat seperti HP (*smartphone*) dan akses informasi yang terdigitalisasi; sarana dan prasarana baik berupa komputer, printer, maupun ATK (Alat Tulis kantor) perlu disiapkan ketika bekerja dari rumah. Pernyataan ini berdasarkan pada informan sebagai berikut:

- a. Menurut informan I selaku pustakawan di sub unit Pengadaan mengatakan bahwa:

“Kebutuhan sarana dan prasarana dalam bekerja di rumah belum terpenuhi dan masih terkendala terkait jaringan. Hal ini membuat bekerja dari rumah (WFH) belum maksimal.”

- b. Menurut informan III selaku pustakawan di sub unit Pengolahan mengatakan bahwa: “Kebutuhan sarana dan prasarana dalam bekerja di rumah belum maksimal dalam penyediaannya, berbeda ketika bekerja di kantor, seperti sebelum ada pandemi *COVID-19*. Ketersediaan atau pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana ketika bekerja dari rumah masih terasa kurang.”
- c. Informan IV yang juga selaku pustakawan di sub unit Pengolahan mengatakan bahwa: “Kebutuhan sarana dan prasarana dalam bekerja di rumah perlu didukung oleh perangkat, seperti HP (*smartphone*) dan akses informasi perpustakaan yang sudah terdigitalisasi. Kebutuhan sarana dan prasarana tersebut merupakan kebutuhan penting atau mendesak semenjak adanya pandemi *COVID-19*.”
- d. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Informan VI yang juga selaku pustakawan di sub unit Pelayanan mengatakan bahwa: “Kebutuhan sarana dan prasarana dalam bekerja di rumah perlu diperhatikan karena bekerja dari rumah juga sama dengan bekerja di kantor. Sarana yang diperlukan selain komputer juga dibutuhkan jaringan internet dan hal-hal lain yang mendukung *WFH*. Misalnya, printer warna, *scanner*, internet berkecepatan tinggi, termasuk *software* yang sama ketika bekerja di kantor (*inlislite*).”

Hal ini dapat menjadi masukan bagi pihak perpustakaan bahwa keberhasilan *WFH* sangat ditentukan dari penyediaan sarana dan prasarana. Karena itu, yang perlu diperhatikan terkait sarana dan prasarana untuk bekerja dari rumah meliputi, komputer kerja (*laptop*), printer, ATK (Alat Tulis Kantor), *software inlislite*, *scanner*, fasilitas internet berkecepatan tinggi termasuk pulsa dan kuota (paket Internet).

5) Dukungan Pimpinan Selaku Koordinator Ketika *Work from Home* (WFH)

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa: dukungan pimpinan selaku koordinator ketika *WFH* sangat merespon; pimpinan juga tetap mengontrol daftar hasil kegiatan ketika bekerja dari rumah; dukungan pimpinan direalisasikan dengan pemberian surat tugas dengan perincian pekerjaan; dukungan pimpinan menjadi motivasi dalam bekerja dari rumah; membentuk grup WA (*WhatsApp*) untuk memudahkan mengkoordinir pekerjaan dari rumah dan komunikasi tetap berjalan dengan baik; pimpinan juga merespon dengan baik termasuk berdiskusi memberi solusi terhadap pekerjaan dari rumah, termasuk mengizinkan membawa pulang komputer PC (*personal computer*) untuk digunakan kepentingan dinas dari rumah. Pernyataan ini berdasarkan pada informan sebagai berikut:

- a. Menurut informan III selaku pustakawan di sub unit Pengolahan mengatakan bahwa: “Dukungan pimpinan selaku koordinator ketika bekerja di rumah cukup mendukung bahkan memberikan surat tugas dan rincian pekerjaan yang akan dicapai selama bekerja di rumah.”
- b. Informan IV yang juga selaku pustakawan di sub unit Pengolahan mengatakan bahwa: “Dukungan pimpinan selaku koordinator ketika bekerja di rumah sangat penting dan juga menjadi motivasi untuk lebih mengembangkan dan berkreasi dalam bekerja di rumah selama pandemi *COVID-19*.”
- c. Informan VII selaku pustakawan di sub unit Teknologi Informasi mengatakan bahwa: “Dukungan pimpinan selaku koordinator ketika bekerja dari rumah sangat baik, termasuk mengizinkan membawa ke rumah komputer PC (*personal computer*), untuk tujuan bekerja dari rumah dan tentunya harus dijaga dan dimanfaatkan untuk kepentingan kantor (pemustaka).”

- d. Pendapat yang sama dikemukakan oleh informan VIII yang juga selaku pustakawan di sub unit Teknologi Informasi (TI):
 “Dukungan pimpinan selaku koordinator ketika bekerja dari rumah sangat mendukung jika hal tersebut berkaitan dengan pekerjaan kantor yang bisa diselesaikan dari rumah. Ketika ada masalah dan dikoordinasikan ke pimpinan selalu ada solusi yang diberikan termasuk dukungan untuk tetap memberikan yang terbaik bagi pemustaka.”

Hal ini dapat menjadi masukan bagi pihak perpustakaan bahwa dukungan pimpinan dalam keberhasilan pekerjaan kepustakawanan dari rumah sangat besar manfaatnya. Dukungan pimpinan menjadi semangat untuk menyelesaikan pekerjaan kepustakawanan dari rumah. Dukungan pimpinan juga bisa menjadi semangat bagi pustakawan untuk tetap memberikan yang terbaik kepada pemustaka. Dukungan pimpinan adalah solusi untuk menghadapi kendala yang ada ketika bekerja dari rumah. Dukungan pimpinan tersebut dapat menjadi masukan untuk perbaikan praktik kerja (*good practice*) bagi kelangsungan WFH, karena dukungan pimpinan menjadi semangat bagi pustakawan untuk bekerja dari rumah termasuk pengadaan dan kelengkapan sarana dan prasarana yang dibutuhkan ketika bekerja dari rumah. Pernyataan ini didukung oleh hasil wawancara lebih lanjut dengan informan terkait dukungan pimpinan:

- a. Menurut informan I selaku pustakawan di sub unit Pengadaan mengatakan bahwa:
 “Dukungan pimpinan selaku koordinator ketika bekerja di rumah tentunya sangat merespon terhadap pekerjaan yang dilakukan di rumah.”
- b. Informan II yang juga selaku pustakawan di sub unit Pengadaan mengatakan bahwa:
 “Dukungan pimpinan selaku koordinator ketika bekerja di rumah sangat bagus. Pimpinan juga tetap mengontrol dengan meminta daftar kegiatan yang dilakukan di rumah.”
- c. Informan V selaku pustakawan di sub unit Pelayanan mengatakan bahwa:
 “Dukungan pimpinan selaku koordinator ketika bekerja di rumah diterapkan dengan selalu berkoordinasi dengan pustakawan sebagai stafnya, membentuk grup WA (*WhatsApp*) untuk memudahkan komunikasi dan memberikan motivasi agar tetap bekerja dengan baik dari rumah.”
- d. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Informan VI yang juga selaku pustakawan di sub unit Pelayanan mengatakan bahwa:
 “Dukungan pimpinan selaku koordinator ketika bekerja dari rumah sangat merespon dengan baik bahkan sering berdiskusi secara *online* terkait kekurangan atau hambatan ketika bekerja dari rumah.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa dukungan pimpinan dapat berupa pemberian Surat Tugas dengan rincian pekerjaan dari rumah, mengkoordinasikan pekerjaan dari rumah, aktif dalam mengontrol pekerjaan kepustakawanan melalui grup WA (*WhatsApp*) atau memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi ketika bekerja dari rumah, berkomunikasi dengan staf (pustakawan) dan mengizinkan membawa pulang komputer PC (komputer kerja) untuk dipergunakan menyelesaikan pekerjaan kantor dari rumah karena adanya pandemi *COVID-19*. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara perlunya dukungan pimpinan selaku koordinator WFH.

Hal ini dapat menjadi masukan bagi pihak perpustakaan bahwa keberhasilan WFH sangat ditentukan oleh dukungan pimpinan untuk keberhasilan pekerjaan kepustakawanan dari rumah. Karena itu, yang perlu diperhatikan terkait dukungan pimpinan untuk bekerja dari rumah meliputi, dukungan berupa respon pimpinan, kontrol terhadap pekerjaan dengan meminta bukti pekerjaan, dan berkomunikasi secara *online* termasuk dengan sarana *WhatsApp*. Karena itu, dukungan pimpinan harus menjadi perhatian lembaga induk.

Penutup

Kesimpulan

Kendala pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin ketika *WFH* selama pandemi *COVID-19* adalah ketika pandangan pustakawan terhadap tugas kepustakawanan tidak efektif, kemampuan pustakawan tidak sesuai dengan kemampuan kerja di kantor, motivasi dalam bekerja di rumah tidak ada dan pekerjaan kepustakawanan bersifat *offline*, kebutuhan sarana dan prasarana tidak memadai. Dukungan pimpinan sangat besar manfaatnya untuk merealisasikan pekerjaan dari rumah. Kendala pustakawan dalam bekerja dari rumah dapat dihindari ketika semua unsur mendukung, baik dari sisi pandangan pustakawan, kemampuan pustakawan, motivasi, maupun kebutuhan sarana dan prasarana yang disiapkan ketika bekerja dari rumah. Solusi yang perlu dilakukan ketika bekerja dari rumah adalah terkait fasilitas, sarana, dan prasarana misalnya membawa pulang PC, *scanner*, termasuk kesiapan dan kelancaran koneksi internet.

Saran

Terkait kendala pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin ketika *WFH* selama pandemi *COVID-19* maka saran yang perlu dipertimbangkan adalah perlunya persamaan persepsi terhadap pandangan pustakawan tentang tugas kepustakawanan baik dari jenis pekerjaan, maupun ragam pekerjaannya; kemampuan bekerja dari rumah perlu disamakan dengan pekerjaan di kantor; motivasi dalam bekerja di rumah perlu dipertahankan dan perlu disesuaikan dengan pekerjaan dari rumah dengan pekerjaan kepustakawanan yang sifatnya *online*; perlu direalisasikan kebutuhan sarana dan prasarana karena merupakan penentu keberhasilan bekerja dari rumah atau *WFH*; dukungan pimpinan selaku koordinator ketika *WFH* perlu dipertahankan; dan pendapat atau saran informan terkait pekerjaan kepustakawanan yang dilakukan dari rumah perlu direalisasikan.

Ucapan terima kasih:

Kami sampaikan kepada Universitas Hasanuddin yang telah memberi bantuan dana penelitian tenaga kependidikan fungsional (PTKF) tahun anggaran 2020 dengan nomor kontrak: 13462/UN4.3/PT.0102/2020.

Daftar Pustaka

- Menpan-RB. (2014). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.
- Menpan-RB. (2020). *Pencegahan Penyebaran Virus COVID-19 dengan Kerja di Rumah bagi ASN*". *Situs resmi Menpan-RB*. Diakses dari: <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/pencegahan-penyebaran-virus-COVID-19-dengan-kerja-di-rumah-bagi-asn>, pada 7 Mei 2020.
- Menpan-RB. (2020). *Surat Edaran MENPAN-RB No. 19 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah*. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.
- Menpan-RB. (2020). *Surat Edaran MENPAN-RB No. 34 tentang Perubahan Atas Surat Edaran MENPAN-RB No. 19 tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah*. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.
- Menpan-RB. (2020). *Surat Edaran MENPAN-RB No. 50 tentang Perubahan Kedua Atas Surat*

- Edaran MENPAN-RB No. 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah.* Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (*Working from Home/WFH*): menuju tatanan baru era pandemi COVID-19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, IV (2), 126-150.
- Mustajab, D. et al. (2020) Fenomena bekerja dari rumah sebagai upaya mencegah serangan COVID-19 dan dampaknya terhadap produktivitas kerja. *The International Journal of Applied Business Tijab*, 4 (1), 13-21.
- Narpati, B. et al. (2021). Produktivitas kerja pegawai yang dipengaruhi oleh Work from Home (WFH) dan lingkungan kerja selama masa pandemi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4 (2), 121 – 133.
- Nugroho, M.F. & Suswanta. (2020). Kendala pelaksanaan dan upaya penanganan Work from Home (WFH) di Bappeda Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17 (2), 221-241.
- Perpustakaan Nasional. (2008). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan*. Jakarta: Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.
- Sanjaya, W. (2018). *Strategi Pembelajaran: Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.
- UNHAS. (2020). *Surat Edaran Rektor UNHAS No. 1477/UN4.1/KP.00.04/2020 tanggal 24 Juli 2020 tentang Perpanjangan Waktu Pelaksanaan WFH Dosen dan Tenaga Kependidikan Dalam Rangka Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan UNHAS*. Makassar: Universitas Hasanuddin.