

Upaya Meningkatkan Kompetensi Pustakawan Fungsional: Studi Kasus Pada Perpustakaan Universitas X

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kompetensi pustakawan fungsional di Perpustakaan Universitas X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada sejumlah upaya yang telah dilakukan oleh pustakawan fungsional dan pihak manajemen perpustakaan dalam meningkatkan kompetensi pustakawan. Meski demikian, ditemukan bahwa tidak ada kesadaran maupun hal yang diupayakan baik dari pihak pustakawan maupun manajemen perpustakaan terkait etika sebagai salah satu bagian dari kompetensi.

Kata Kunci: Kompetensi pustakawan, pustakawan akademis, pustakawan fungsional, perpustakaan universitas.

Abstract

This research aims to describe the efforts of increasing functional librarian competencies in University X Library. This research uses qualitative approach with case study method. The result shows there were sort of activities did by the functional librarian and the library managers to increased the librarian competencies. However, the research found both the functional librarian and the managers didn't noticed that the attitude term is a part of competencies.

Keywords: Librarian competencies, academic librarian, functional librarian, university library.

Pendahuluan

Kompetensi merupakan topik yang terus berkembang dalam profesi pustakawan karena kompetensi menjadi salah satu ciri profesi pustakawan. Kompetensi sebagai ciri pustakawan disebutkan dalam definisi pustakawan menurut UU No. 43 Th. 2007 tentang Perpustakaan bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan

dan pelayanan perpustakaan (pasal 1 ayat 8). Dalam makalah ini penulis melakukan penelitian terhadap pustakawan Aparatur Sipil Negara (ASN)—atau biasa disebut pustakawan fungsional—di salah satu perpustakaan perguruan tinggi negeri di Pulau Sumatera, yang selanjutnya akan disebut sebagai Perpustakaan Universitas X. Penulis ingin mengetahui upaya apa yang dilakukan pengelola perpustakaan dalam meningkatkan kompetensi pustakawan fungsional, serta hambatan yang dihadapi dalam upaya tersebut.

Tinjauan Literatur Pustakawan

Menurut Pasal 1 Nomor 8 UU No. 43/2007 tentang Perpustakaan, pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. *Online Dictionary for Library and Information Science (ODLIS)* mendefinisikan pustakawan sebagai orang yang terlatih secara profesional yang bertanggung jawab untuk menjaga perpustakaan dan isinya, termasuk seleksi, proses, dan organisasi material dan menyampaikan informasi, instruksi, dan layanan peminjaman sesuai kebutuhan pengguna. Sedangkan menurut Zulfikar Zen (2007: 1) pustakawan adalah profesi bagi yang bekerja di perpustakaan dan lembaga informasi lainnya.

Di Indonesia, dikenal istilah pustakawan fungsional yakni sebuah jabatan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprofesi sebagai pustakawan. Dalam Pasal 1 Ayat 1 Permenpan No. 9/2014 dijelaskan bahwa Jabatan Fungsional Pustakawan adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan.

Kompetensi Pustakawan

Menurut Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (2012: 2), kompetensi adalah kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan. ODLIS¹ mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang diharapkan dari seseorang yang ditugaskan untuk melaksanakan pekerjaan spesifik atau telah menyelesaikan pendidikan atau pelatihan. Griffiths & King (1985: 9) mengatakan bahwa kompetensi pustakawan dan profesional informasi bisa dideskripsikan dengan tiga komponen istilah: pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Perpustakaan

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) bidang Perpustakaan merupakan salah satu referensi standar pengelolaan perpustakaan yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi

(BNSP). Dalam SKKNI bidang Perpustakaan, kompetensi pustakawan terdiri dari empat kompetensi, yakni Kompetensi Umum, Kompetensi Inti, Kompetensi Khusus, dan Kompetensi Kunci. Kompetensi Umum adalah kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan, diperlukan untuk melakukan tugas-tugas perpustakaan seperti mengoperasikan komputer tingkat dasar, menyusun rencana kerja perpustakaan, dan membuat laporan kerja perpustakaan. Kompetensi Inti adalah kompetensi fungsional yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan dalam menjalankan tugas-tugas perpustakaan. Sedangkan Kompetensi Khusus adalah kompetensi tingkat lanjut yang bersifat spesifik, misalnya merancang tata ruang dan perabot perpustakaan, membuat literatur sekunder, melakukan kajian perpustakaan, dan membuat karya tulisan ilmiah. Terakhir adalah Kompetensi Kunci, yakni sikap kerja yang harus dimiliki pustakawan untuk mencapai unjuk kerja yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan setiap unit Kompetensi Umum, Inti, dan Khusus.

The Special Libraries Association (SLA)

The Special Libraries Association (SLA) menguraikan kompetensi yang dibutuhkan profesional informasi (termasuk pustakawan) dalam dokumen *Competencies for Information Professionals of the 21st Century Revised Edition* (2003). SLA membagi kompetensi profesional informasi dalam dua unit yakni Kompetensi Profesional dan Kompetensi Personal. Kompetensi Profesional berkaitan dengan pengetahuan praktis mengenai sumber informasi, akses, manajemen dan teknologi, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan sebagai dasar untuk menyediakan layanan informasi yang berkualitas tinggi. Ada 4 kompetensi utama dalam Kompetensi Profesional, yakni Manajemen Organisasi Informasi, Manajemen Sumber Informasi, Manajemen Layanan Informasi, dan Mengaplikasikan Teknologi dan Peralatan Informasi.

Sedangkan Kompetensi Personal merupakan representasi dari sepaket etiket, kemampuan, dan nilai yang memungkinkan seorang praktisi bekerja dengan efektif dan berkontribusi secara positif kepada organisasi, klien, dan profesinya. Secara garis besar, Kompetensi Personal berbicara tentang kemampuan komunikator yang kuat, kemampuan mendemonstrasikan nilai tambah

¹ http://www.abc-clio.com/ODLIS/odlis_c.aspx

dalam kontribusinya, memiliki sikap fleksibel, dan bersikap positif pada setiap perubahan lingkungan kerja.

Perpustakaan Perguruan Tinggi

Definisi perpustakaan perguruan tinggi dalam ODLIS adalah sebuah perpustakaan yang menjadi bagian integral dari sekolah tinggi, universitas, atau institusi pendidikan tinggi, diperuntukkan memenuhi kebutuhan informasi dan penelitian para mahasiswanya. Menurut Sjahrial-Pamuntjak (2000: 5), perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang tergabung dalam lingkungan lembaga pendidikan tinggi, baik yang berupa perpustakaan universitas, perpustakaan fakultas, perpustakaan akademik, perpustakaan sekolah tinggi. Perpustakaan perguruan tinggi utamanya dibentuk untuk memenuhi kebutuhan informasi sivitas akademiknya, yaitu mahasiswa dan dosen (Zen dan Hermawan, 2006: 33). Pasal 24 Ayat 1 UU No. 43/2007 menyatakan bahwa setiap perguruan tinggi menyelenggarakan perpustakaan yang memenuhi standar nasional perpustakaan dengan memperhatikan Standar Nasional Pendidikan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Menurut Creswell (2014) penelitian kualitatif adalah sebuah pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang berasal dari individu atau kelompok terhadap sebuah permasalahan sosial atau manusia. Proses penelitian melibatkan pertanyaan dan prosedur, tipe data biasanya dikumpulkan dalam sebuah pengaturan partisipan, dan peneliti menginterpretasikan makna dari data. Adapun, analisis deskriptif merupakan kegiatan yang meliputi pengumpulan data dalam rangka menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang menyangkut keadaan pada waktu yang sedang berjalan sekarang, penelitian deskriptif mencoba mencari deskripsi yang tepat dan cukup dari semua aktivitas, objek, proses, dan manusia (Sulistyo-Basuki, 1993: 110). Studi kasus adalah pengujian intensif menggunakan berbagai sumber bukti (yang bisa jadi kualitatif, kuantitatif, atau kedua-duanya) terhadap

satu entitas tunggal yang dibatasi oleh ruang dan waktu (Daymon & Holloway, 2007).

Subjek penelitian ini adalah ASN fungsional pustakawan dan staf administratif di Perpustakaan Universitas X. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah ASN fungsional pustakawan dan calon ASN fungsional pustakawan yang berjumlah 15 orang, pejabat administratif sejumlah 13 orang, serta tenaga kontrak sejumlah 3 orang. Para pustakawan tersebar pada setiap bidang dan unit kerja yang ada di Perpustakaan Universitas X, yakni:

Tabel 1. Bidang Kerja di Perpustakaan Universitas X

No	Nama Bidang	Nama Unit
1	Bidang Pembinaan Koleksi	Unit Teknisi
2	Bidang Layanan	Unit Layanan Referensi Unit Layanan Periodikal Unit Layanan Koleksi Khusus Unit Layanan Sirkulasi Unit Layanan Audio Visual Unit Layanan Informasi
3	Bidang Teknologi Informasi, Pembinaan Mutu dan Kerjasama	Sampoerna Corner Lab Komputer Conoco Phillips BSN Corner

Dari populasi tersebut, diambil sampel yang dipilih secara *snowball sampling*, yakni dengan menanyakan kepada informan apakah mereka dapat memberikan nama sejumlah orang yang potensial menjadi informan selanjutnya (Rugg & Petre, 2007: 70). Penulis memilih sampel berdasarkan rekomendasi dari kepala Perpustakaan Universitas X yang terdiri dari 5 orang ASN fungsional pustakawan, 1 orang ASN calon fungsional pustakawan, dan 1 orang ASN administrasi (Kepala TU). Pengambilan data penelitian dilakukan selama 1 bulan yakni pada 1 Februari-1 Maret 2016. Sesuai dengan permintaan dari para informan, nama informan dalam penelitian ini menggunakan nama samaran.

Tabel 2. Daftar Informan Penelitian

No	Informan	Jabatan	Tanggal Lahir	Bidang Kerja	Latar Belakang Pendidikan
1	Mawar	Pustakawan Ahli	26 Juni 1963	Layanan	S1 non Ilmu perpustakaan
2	Melati	Pustakawan Ahli	17 Mei 1976	Layanan	S1 Ilmu Perpustakaan
3	Budi	Pustakawan Ahli	15 April 1979	Layanan	D3 Ilmu Perpustakaan, S1 non Ilmu Perpustakaan
4	Bunga	Calon Pustakawan Ahli	22 Desember 1991	Bidang Teknologi Informasi, Pembinaan Mutu dan Kerjasama	S1 Ilmu Perpustakaan
5	Wati	Pustakawan Ahli	18 Februari 1985	Pembinaan Koleksi	S1 Ilmu Perpustakaan
6	Susi	Pustakawan Terampil	20 September 1986	Pembinaan Koleksi	D3 Ilmu Perpustakaan
7	Ana	Pustakawan Ahli	13 Januari 1971	Koordinator (Kepala Perpustakaan)	S1 non Ilmu Perpustakaan
8	Anggi	Administrasi	25 November 1979	Tata Usaha	S2 Ilmu Perpustakaan

Pembahasan

Pengetahuan Pustakawan tentang Kompetensi

Sebelum menggali upaya maupun hambatan yang dihadapi, penulis ingin mengetahui terlebih dahulu pemahaman para informan tentang kompetensi. Berikut adalah pengertian kompetensi menurut 6 orang informan pustakawan, yaitu:

Tabel 3. Pengetahuan Informan tentang Kompetensi

Transkrip Wawancara	Gagasan
<p><i>"Kan rata-rata semua fungsional ini sekarang harus pakai kompetensi, guru kan, dosen kan, nah. Fungsional- fungsional itu katanya mau ke arah situ, syarat-syarat ini kalau kami itu tidak salah itu salah satu untuk yang menghadapi MEA ini kompetensi itu, jadi kita bisa bersaing ke luar kalau ada kompetensi, diakui, ada sertifikat, artinya laku kita itu tidak cuma di dalam Indonesia ini saja, keluar kita. Artinya memang pustakawan kita ini"</i> –Mawar</p>	<p>Mawar mendefinisikan kompetensi sebagai keharusan bagi ASN fungsional seperti guru, dosen, dan pustakawan. Urgensi kompetensi menurut Mawar karena adanya kebutuhan menghadapi MEA. Dengan kompetensi yang dibuktikan lewat sertifikat, maka pustakawan dapat memiliki nilai jual untuk berkarir ke luar negeri. Jawaban yang diberikan Mawar belum menyentuh kata kunci kompetensi yang dimaksud berdasarkan literatur, sehingga dapat diasumsikan bahwa ia belum memahami konsep kompetensi secara mendalam.</p>
<p><i>"Kompetensi itu adalah kemampuan atau keterampilan, skill ya, yang diinikan oleh pustakawan untuk istilahnya itu.. membantu dalam kegiatan kerja dia"</i> –Melati</p>	<p>Melati mengemukakan dua kata kunci mengenai kompetensi, yakni kemampuan dan keterampilan (<i>skill</i>) yang akan membantu tugas pustakawan.</p>

<p><i>“Kemampuan. Kalau dia memang basic-nya perpustakaan, secara otomatis kan dia sudah tau persis kerja di bagian perpustakaan atau bidang perpustakaan. Secara langsung kan sudah paham apa itu bidang kerja yang biasa dilakukan di perpustakaan. Perbedaan dengan yang non ilmu perpustakaan kelihatan sih, umumnya kalau secara jujur kelihatan, kemampuannya kelihatan dari mana dia...emm.. memang bener-bener menekuni bidang perpustakaan dengan yang hanya sekedar yah.. untuk mata pencarian saja.” –Budi</i></p>	<p>Informan Budi menekankan bahwa kompetensi berarti berbicara tentang kemampuan, salah satu faktor yang menurutnya paling mempengaruhi kompetensi pustakawan adalah latar belakang pendidikan, apakah dari ilmu perpustakaan atau non ilmu perpustakaan, menurut Budi latar belakang pendidikan tersebut akan mempengaruhi hasil kerja di perpustakaan.</p>
<p><i>“Kalo menurut saya sendiri tu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang itu, nah bisa didapat dari mana? Dari mana saja, dari pengalaman, dari pendidikan formal maupun informal, dari pelatihan-pelatihan atau diklat yang diikuti, dan dari sekitar lingkungan kerja.” –Bunga</i></p>	<p>Bunga menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan. Apabila Budi menggaris bawahi bahwa kemampuan sebagai pustakawan dipengaruhi oleh pendidikan formal (ilmu perpustakaan), Bunga lebih menekankan bahwa untuk memperoleh kemampuan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara baik formal maupun informal.</p>
<p><i>“Kompetensi itu harus.. ini.. siap pakai, siap terjun, harus kompeten. Jadi ibaratnya kalo pustakawan yang kompeten itu disaat dia terjun di lapangan dia harus siap, ketika dia disuruh suatu hal yang berkaitan dengan perpustakaan dia harus siap, harus bisa, nggak ada ceritanya nggak bisa, kalo dia nggak bisa berarti dia nggak kompeten” –Wati</i></p>	<p>Menurut Wati, kompetensi berkaitan dengan kesiapan SDM untuk ditempatkan dan dipakai dalam berbagai situasi, bagi Wati kesiapan untuk bekerja dalam berbagai kondisi merupakan konsekuensi logis bagi seorang pustakawan yang kompeten.</p>
<p><i>“Peningkatan kemampuan seorang pustakawan, jadi pustakawan itu apakah cuma mampu dalam hal bidang perpustakaan atau harus mampu juga dibidang IT dan informasi kan..kalo menurut saya sih kompetensi itu harus mampu di segala bidang, namanya pustakawan itu kan mengelola segala sumber informasi terutama di perpustakaan. jadi kemampuan itu tidak mesti harus tentang perpustakaan sih. Tapi itu belum berlaku pada saya, kalo idealnya mah begitu.” –Susi</i></p>	<p>Susi mendefinisikan kompetensi sebagai segala jenis kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pustakawan; tidak ada batasan kemampuan. Pada intinya bagi Susi seorang pustakawan dikatakan kompeten ketika mampu mengerjakan pekerjaan selain yang hanya ada dalam ruang lingkup ilmu perpustakaan.</p>

Kata kunci yang paling banyak keluar dari enam informan dalam mengasosiasikan kata kompetensi adalah “kemampuan”, ada pula informan (Budi dan Bunga) yang secara tersirat mengidentifikasinya sebagai pengetahuan - yang mereka bahasakan dengan terminologi pendidikan. Dalam sejumlah definisi yang disebut sebelumnya, dimensi kompetensi tidak hanya tentang kemampuan semata, tetapi juga mencakup pengetahuan dan sikap. Maka, berdasarkan pemaparan para informan, penulis menyimpulkan bahwa keenam orang informan pustakawan cukup mampu mengidentifikasi konsep kompetensi meski belum semua informan yang mengasosiasikan kompetensi dengan

pengetahuan, dan tidak ada informan yang mengasosiasikan kompetensi dengan sikap.

Identifikasi Upaya Meningkatkan Kompetensi Pustakawan Perpustakaan Universitas X

Berdasarkan analisis hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, teridentifikasi sejumlah kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan SDM Perpustakaan Universitas X. Kegiatan tersebut adalah 1) Diklat atau pelatihan, 2) Sertifikasi kompetensi, 3) *Rolling* pegawai, 4) Imbauan untuk melanjutkan pendidikan tinggi, dan 5) Upaya pribadi dari pustakawan.

1) Diklat atau Pelatihan

Dalam wawancara yang dilakukan, Ana selaku Kepala Perpustakaan Universitas X menceritakan upaya yang pernah ia lakukan dalam meningkatkan kompetensi pustakawan melalui diklat atau pelatihan. Ana menerangkan bahwa pada periode pimpinan-pimpinan sebelumnya sudah cukup banyak kegiatan pengembangan SDM yang dilakukan baik berupa diklat/pelatihan, pendidikan, dan seminar-seminar. Karena hal tersebut, pada masa kepemimpinannya Ana tidak merencanakan kegiatan diklat dan pelatihan yang lebih masif. Ana merasa pelatihan-pelatihan yang banyak dilakukan oleh pimpinan-pimpinan sebelumnya sudah cukup. Meski kegiatan diklat dan pelatihan menurun drastis, dalam kurun waktu 2015-2016 ada dua kegiatan diklat dan pelatihan yang Ana laksanakan, yakni Pelatihan Layanan Prima bekerja sama dengan Bagian Kepegawaian Universitas X dan Diklat Teknis Layanan Prima oleh Perpustakaan Nasional RI.

2) Sertifikasi Kompetensi

Sertifikasi Kompetensi telah diatur dalam Permenpan Pasal 33 Ayat 1 No. 9/2014, bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pustakawan, mengikuti dan lulus uji kompetensi menjadi prasyarat bagi pustakawan yang akan naik jabatan. Implementasi pasal ini baru terealisasikan pada tanggal 10 Juli 2015 melalui Surat Edaran dari Perpustakaan Nasional RI. Pada tahun 2014, Perpustakaan Universitas X memberangkatkan 5 orang pustakawan untuk mengikuti Uji Kompetensi meski saat itu belum berlaku surat edaran Perpustakaan Nasional RI yang mewajibkan sertifikasi kompetensi. Sertifikasi Kompetensi tersebut diselenggarakan oleh Perpustakaan Daerah dengan mengundang pihak Perpustakaan Nasional RI untuk datang ke Sumatera. Selain mendorong pustakawan untuk mengikuti

sertifikasi kompetensi, bentuk dukungan lainnya yang dilakukan oleh manajemen Perpustakaan Universitas X adalah dengan menanggung penuh keperluan akomodasi dan transportasi para pustakawan selama penyelenggaraan sertifikasi kompetensi.

3) *Rolling* Pegawai

Upaya selanjutnya yang telah dilakukan Ana adalah melakukan *rolling* pegawai. Bagi pihak manajemen, kegiatan *rolling* pegawai penting dilakukan guna keperluan pemetaan dan identifikasi kecakapan pegawai. Bagi pustakawan Perpustakaan X, kegiatan *rolling* pegawai merupakan pengalaman yang baik untuk mempelajari berbagai kegiatan perpustakaan secara menyeluruh.

4) Imbauan Untuk Melanjutkan Pendidikan Tinggi

Pihak manajemen Perpustakaan Universitas X termasuk giat memberikan imbauan kepada para pustakawannya untuk melanjutkan pendidikan dari D3 ke S1 dan dari S1 ke S2. Imbauan disampaikan ketika rapat dan secara personal. Pada tahun-tahun sebelumnya, Kantor Pusat Administrasi Universitas X menyediakan bantuan dana bagi pegawai atau dosen yang melanjutkan pendidikan tinggi, tetapi pada tahun 2016 tidak ada bantuan dana yang disediakan baik oleh Kantor Pusat Administrasi Universitas X maupun manajemen Perpustakaan Universitas X, sehingga manajemen Perpustakaan Universitas X hanya mampu membantu sebatas keperluan administrasi seperti mengeluarkan surat izin belajar dan sejenisnya.

5) Upaya Pribadi Pustakawan Perpustakaan Universitas X

Dalam wawancara, penulis memberikan pertanyaan terbuka kepada para informan mengenai kegiatan pengembangan kompetensi pribadi yang pernah mereka lakukan secara mandiri. Berikut adalah matriks wawancara dan catatan lapangan mengenai kegiatan yang para pustakawan lakukan.

Tabel 4. Upaya Informan dalam Meningkatkan Kompetensi

Transkrip Wawancara	Catatan Lapangan	Gagasan
<p><i>“Berhubung kan kegiatan-kegiatan (diklat) ibu tidak diajak, ya bagaimana mau dapat angka kredit? makanya ibu kan nulis. Kalau ibu nulis ini setelah pangkat agak tinggi aja”</i></p> <p>- Mawar</p>	<p>Menurut informan Mawar, upaya pribadi yang ia lakukan adalah menulis. Untuk menghasilkan sebuah tulisan, Mawar melakukan “riset kecil” dengan mengamati masalah di sekitar lingkungan kerja yang dapat ia angkat dalam tulisan. Selama ini, tulisan yang Mawar hanya dikirim dan dimuat untuk jurnal terbitan Perpustakaan Universitas X. Saat melakukan wawancara, Mawar menyatakan bahwa motivasinya dalam menulis adalah untuk memenuhi kebutuhan angka kredit,</p>	<p>Menulis</p>
<p><i>“Kalo saya sih sering baca di ini, di perpustnas ya, nah itu saya sering buka. Apa aja informasi terbaru, kayak di pusdiklat juga, terus kita kan punya e-book, e-library, sempet-sempetin aja sih baca, sebenarnya sih gak sempet ya, tapi ya kalo lagi kosong, santai, gak ada kerjaan.. baca.”</i></p> <p>- Bunga</p>	<p>Informan Bunga menuturkan, salah satu upaya yang juga rutin ia lakukan saat ada waktu kosong di tengah pekerjaan adalah membaca. Format informasi yang paling ia suka adalah digital.</p>	<p>Membaca</p>
<p><i>“Kan anak PKL rutin datang kesini mereka banyak ke belakang (unit teknisi), jadi kami-kami disini tuh ngajarin, mereka (pegawai unit teknisi) ada tanggung jawab masing-masing, jadi mereka saya latih cara ngajarin, jadi nanti pas akhir mereka (mahasiswa PKL) selesai PKL saya evaluasi dan tanya ke mereka apa aja yang mereka dapatkan dari sini, jadi saya tuh pingin ngelatih agar teman-teman disini nih bisa ngomong di depan umum, jadi kalo ada orang luar nanya mereka sudah terbiasa.”</i></p> <p>-Wati</p>	<p>Wati selaku koordinator Unit Teknisi pada saat pelaksanaan penelitian melakukan upaya meningkatkan kompetensi bagi dirinya dan seluruh staf Unit Teknisi melalui kehadiran mahasiswa PKL di Unit Teknisi. Wati mengkoordinasikan agar setiap staf Unit Teknisi memperoleh tanggung jawab mengajar mahasiswa PKL.</p>	<p><i>Sharing knowledge</i> (membina mahasiswa PKL)</p> <p>Menjalankan fungsi manajerial</p>
<p><i>“Kemarin kan ada anak UT praktik lapangan, ada surat tugasnya kan kalo aku pembimbing pengolahan inventarisasi, ini bisa dimasukkan ke SKP. Apa yang kita ajarkan kita tulis dalam makalah, jadi (itu) yang ada kum-nya.”</i></p> <p>-Susi</p>	<p>Susi mengkonfirmasi bahwa Wati mengarahkannya untuk ikut membina mahasiswa PKL Unit Teknisi. Ia menyatakan bahwa keaktifan membina para mahasiswa ini tak hanya sebagai sarana berbagi ilmu tetapi juga berdampak positif kepada angka kreditnya.</p>	<p><i>Sharing knowledge</i> (membina mahasiswa PKL)</p>
<p><i>“Ya diminta pendapatnya, apakah kira-kira setuju semua kalau diadakan pelatihan teknis pengolahan untuk unit teknisi. Soalnya saya kualahan, karena disini yang bisa untuk khususnya menklasifikasi hanya beberapa, bisa dibilang cuma saya, kala itu (menunjuk ke salah satu pegawai di luar ruangan) dia bantu mengalihmediakan kan jadi pdf.. jadi nanti dari inventaris (menunjuk ruang sub unit inventaris) saya klasifikasi”</i></p> <p>-Wati</p>	<p>Wati melibatkan pegawai Unit Teknisi lainnya dalam hal mengambil keputusan, contohnya adalah saat mendiskusikan rencana pelatihan teknis pengolahan dalam <i>Term Of Reference</i> (TOR) rancangan kegiatan Unit Teknisi tahun 2016. Sebelum mengajukan TOR, Wati melakukan diskusi dengan para pegawai Unit Teknisi. Setelah mendapat kesepakatan dari rekan-rekannya, Wati melaksanakan tugas sebagai Koordinator untuk menyusun TOR tersebut.</p>	<p>Menjalankan fungsi manajerial</p> <p><i>Sharing ide</i></p>

Dari matriks di atas, teridentifikasi sejumlah gagasan pengembangan diri secara pribadi yang dilakukan oleh para pustakawan Universitas X, yakni menulis, membaca, *sharing knowledge*, dan menjalankan fungsi manajerial.

Aspek Kompetensi dalam Upaya yang Dilakukan oleh Perpustakaan Universitas X

Merujuk pada SKKNI, aspek meningkatkan kompetensi yang sudah dilakukan manajemen Perpustakaan Universitas X pada kurun waktu 2011-2016 adalah aspek Kompetensi Umum, Kompetensi Inti, dan Kompetensi Khusus.

Kompetensi Umum adalah kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan, diperlukan untuk melakukan tugas-tugas perpustakaan seperti mengoperasikan komputer tingkat dasar dan membuat laporan kerja perpustakaan. Upaya meningkatkan Kompetensi Umum tergambar pada kegiatan *rolling* pegawai yang memungkinkan para pustakawan memperoleh kesempatan untuk mencoba berbagai kegiatan-kegiatan dasar di berbagai unit di perpustakaan.

Kompetensi Inti merupakan kompetensi fungsional yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan dalam menjalankan tugas-tugas perpustakaan, mencakup unit-unit kompetensi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas-tugas inti dan wajib dikuasai oleh pustakawan. Kompetensi Inti tergambar dari upaya manajemen melakukan Diklat Teknis Layanan Prima dan Pelatihan Layanan Prima. Diklat Teknis Layanan Prima dan Pelatihan Layanan Prima merupakan upaya untuk mengasah kecakapan pustakawan untuk mengerjakan kegiatan yang menjadi kompetensi inti dibidang layanan, seperti melakukan layanan sirkulasi dan layanan referensi.

Kompetensi Khusus adalah kompetensi tingkat lanjut yang bersifat spesifik seperti melakukan kajian perpustakaan dan membuat karya tulisan ilmiah. Upaya meningkatkan Kompetensi Khusus tergambar dari imbauan manajemen kepada para pegawai untuk melanjutkan pendidikan tingginya, juga dari kegiatan pengembangan diri pribadi oleh para pustakawan seperti menulis dan membaca. Selain itu, menjalankan fungsi manajerial juga

dapat dikategorikan dalam upaya mengasah Kompetensi Khusus, terutama karena kemampuan ini tak harus dimiliki oleh pustakawan pada semua jabatan, utamanya diperlukan oleh pustakawan yang menjabat pada posisi setara manajer atau kepala bidang.

Sementara itu, kegiatan sertifikasi kompetensi dan *sharing knowledge* dapat dikategorikan kegiatan yang mensyaratkan kemampuan pada kompetensi umum, inti, dan khusus. Sertifikasi kompetensi tak hanya untuk memenuhi kewajiban kenaikan jabatan, juga merupakan alat ukur pengetahuan dan pemahaman pustakawan mengenai semua kompetensi yang dibutuhkan dalam profesi sesuai jabatannya. Pun dalam *sharing knowledge*, untuk dapat membagikan pengetahuan dalam pengelolaan perpustakaan pustakawan harus memiliki pengalaman untuk dibagikan--ia tentu harus kompeten agar dapat berbagi ilmu; memiliki kapasitas pada setiap unit kompetensi merupakan konsekuensi logis bagi pustakawan Universitas X yang telah atau akan mengikuti sertifikasi kompetensi atau melakukan *sharing knowledge*.

Selanjutnya, merujuk pada SLA *Core Competencies* upaya manajemen Perpustakaan Universitas X menyentuh Kompetensi Profesional pada aspek Manajemen Organisasi Informasi. Manajemen Organisasi informasi tergambar dari kegiatan yang dilakukan Wati dan tim Unit Teknisi. Manajemen Organisasi Informasi adalah kemampuan seorang profesional informasi memajemen *range* informasi dalam suatu organisasi dari satu pegawai ke ratusan pegawai lainnya, baik lingkungan organisasi korporasi, pendidikan, pemerintah, publik (umum), atau non-profit. Kegiatan memajemen *range* informasi ini tergambar dari upayanya untuk mengadakan kumpul Unit Teknisi dan saling *sharing* ide masing-masing mengenai kegiatan apa yang ingin diajukan sehingga sebelum ide sampai kepada pimpinan perpustakaan, informasi tentang ide tersebut sudah terlebih dahulu tersampaikan pada rekan satu unitnya. Kegiatan merancang TOR kegiatan tahunan yang dilakukan Wati dapat tergolong dalam upaya pribadinya untuk melatih kemampuan manajemen dan organisasi.

Kompetensi Umum	Kompetensi Inti	Kompetensi Khusus	Kompetensi Profesional (Aspek Manajemen Organisasi Informasi)
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Rolling</i> pegawai - Penyusunan TOR - Sertifikasi Kompetensi - <i>Sharing knowledge</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Diklat Teknis Layanan Prima - Pelatihan Layanan Prima - Sertifikasi Kompetensi - <i>Sharing knowledge</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Imbauan untuk melanjutkan pendidikan tingginya - Menulis - Membaca - <i>Sharing knowledge</i> - Menjalankan fungsi manajerial 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Sharing</i> ide - Penyusunan TOR kegiatan tahunan

Sementara itu, aspek kompetensi yang tidak tersentuh manajemen Perpustakaan Universitas X dari dua literatur tersebut adalah Kompetensi Kunci (SKKNI) dan Kompetensi Personal (SLA). Kompetensi Kunci adalah sikap kerja yang harus dimiliki pustakawan untuk mencapai unjuk kerja yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan setiap unit kompetensi. Sedangkan Kompetensi Personal merupakan representasi dari sepaket etiket, kemampuan, dan nilai yang memungkinkan seorang praktisi bekerja dengan efektif dan berkontribusi secara positif kepada organisasi, klien, dan profesinya. Secara garis besar, dua kompetensi ini pada intinya membahas dimensi kompetensi yang sama yakni sikap, etiket, kemampuan, dan nilai. Selain itu, diperoleh pula gambaran dari sisi sistem manajemen bahwa apa yang Ana lakukan adalah mengarahkan SDM Perpustakaan Universitas X untuk menjadi *learning organization*, asumsi ini muncul dari pendapat Ana yang tidak begitu menekankan pengembangan SDM dalam bentuk pelatihan tetap.

Hambatan yang Dihadapi Pihak Manajemen Perpustakaan Universitas X

Berikut ini adalah sejumlah hambatan utama yang dihadapi pihak manajemen Perpustakaan Universitas X dalam mengembangkan kompetensi SDM pustakawan, khususnya pada saat pengambilan data penelitian ini.

“Pola pikir. Pola pikir yang...sebenarnya ini kan pengelolaan keuangan zaman sekarang dan pengelolaan keuangan saat mereka bekerja zaman-zaman dulu itu berbeda. Kalau kita kan ada basis perencanaan dulu, perencanaan baru diusulkan, nanti diterima atau tidak.. nanti dianggarkan, baru nanti kita melaksanakan kegiatan yang sudah kita rencanakan” –Ana

Pola pikir yang Ana maksud adalah sikap tidak mau mengikuti tata tertib. Ana menginginkan semua kegiatan lebih tertib secara administrasi, yakni dengan mengajukan TOR (perencanaan tertulis) guna menjelaskan latar

belakang, maksud, tujuan, dan anggaran kegiatan. Namun, para pustakawan senior tidak bisa mengikuti ritme Ana dan masih mengikuti cara lama, yakni cukup menyampaikan lewat lisan. Ana menambahkan bahwa ia telah berupaya untuk mentransfer ilmu kepada para pegawai tentang cara membuat perencanaan, Ana juga telah memberikan contoh TOR, kerangka penulisan TOR, dan contoh Laporan. Namun, karena selama bertahun-tahun dalam manajemen perpustakaan tidak pernah diberlakukan sistem ini, para pegawai khususnya pegawai senior merasa kesulitan, dan sayangnya semangat untuk belajar kembali belum berhasil ditumbuhkan dalam institusi ini.

Hambatan selanjutnya paling dirasakan pada kegiatan diklat dan pelatihan. Informan Anggi berpendapat, seharusnya para pustakawan tidak hanya menggantung proses pengembangan kompetensinya pada perpustakaan saja. Hendaknya setiap individu lebih gigih melakukan upaya pribadi untuk meningkatkan kualitas dirinya sendiri, tidak perlu menunggu perpustakaan menawarkan diklat, seminar dan sebagainya.

“...Jadi menurut saya nggak juga sih yang namanya kompetensi harus dibangun dengan berapa kali dia ikut diklat, kalo kita bicara dalam, namanya mau bicara peningkatan kompetensi secara individu atau melihat manajemen, hanya membandingkan bahwa oh ternyata dari manajemen ternyata kurang, ya kita berbicara mengenai anggaran pemerintah, mau- nggak mau ya, harus ke kebijakan-kebijakan juga. Tapi kalau dari individu, itu unlimited loh, iya kan? Nah cuma, individunya mau apa nggak, itu yang jadi masalah.” –Anggi

Anggi merasa tidak adil ketika pustakawan hanya menuntut pihak manajemen untuk mengurus kemampuan diri mereka, karena sejatinya karakteristik pustakawan profesional tidak datang secara tiba-tiba, tetapi harus dibangun dan diperjuangkan terutama oleh pustakawan itu sendiri (Supriyanto, 2012).

Adapun, hal mendasari sikap pihak manajemen Perpustakaan Universitas X adalah mayoritas SDM yang diberangkatkan diklat tidak memberi dampak signifikan bagi perpustakaan.

"..dalam lima tahun terakhir diklat apa aja yang diikuti, kekaryaannya gak punya, gak ada. Saya juga berusaha untuk berpikir objektif ya...Mereka bilang kenapa kita nggak ikut diklat ini, sekarang aja apa yang kita bikin? Apa idemu? Apa TOR-mu? Apa rencanamu? Ya berharap ada outputnya.. laporan aja nggak buat.." – Anggi

Anggi

"Nah mungkin memang konsep kawan-kawan untuk meningkatkan itu berbeda lah dengan kita. Kita kan maunya pergi itu ada perubahan seperti itu ya dari tidak tau menjadi tau dia pulangnyanya kan.. jangan sampai kalo dia cuma sekedar tidur datang seminar kan tidak ada hasilnya.." – Ana

Dari jawaban tersebut dapat diasumsikan ada kekecewaan yang dirasakan pihak manajemen Perpustakaan Universitas X terhadap pustakawan yang pernah diikutsertakan dalam kegiatan meningkatkan kompetensi. Tidak ada *output* atau karya nyata yang mereka hasilkan ketika pulang dari kegiatan meningkatkan kompetensi diri. Terlebih lagi dengan menggarisbawahi pernyataan Anggi bahwa "...laporan aja nggak buat". Sementara setiap kegiatan yang dilakukan harus dipertanggungjawabkan baik secara administratif maupun moral.

Upaya pribadi pustakawan untuk mengembangkan kemampuan diri seharusnya memang dilakukan oleh seluruh pustakawan, karena semua yang menyangkut kehidupan sebuah perpustakaan sangat tergantung pada pustakawannya. Terutama jika pustakawan sudah dianggap atau diterima sebagai profesional, merekalah

yang harus menentukan hidup matinya perpustakaan (Sudarsono, 2011). Maka akan menjadi paradoksal ketika seorang pustakawan yang turut bertanggungjawab mengembangkan perpustakaan justru menggantungkan dirinya untuk dikembangkan oleh perpustakaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, teridentifikasi lima upaya meningkatkan kompetensi di Perpustakaan Universitas X yakni diklat dan pelatihan, *rolling* pegawai, sertifikasi kompetensi, imbauan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dan upaya pribadi dari pustakawan. Para informan cukup baik dalam memahami sejumlah aspek kompetensi terutama yang terkait dengan kegiatan teknis dan pengetahuan dibidang perpustakaan. Namun, tidak ada informan yang menyadari perlunya aspek sikap (*attitude*) dalam unit kompetensi.

Kemudian, hambatan utama yang dihadapi pihak manajemen adalah pola pikir sejumlah pegawai yang sulit menerima perubahan dan tidak membawa perubahan berarti setelah mengikuti kegiatan pengembangan kemampuan diri, sehingga saat pelaksanaan penelitian pihak manajemen memutuskan untuk menurunkan intensitas kegiatan pengembangan SDM yang mengeluarkan dana organisasi.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, penulis merekomendasikan agar Perpustakaan Universitas X melakukan kegiatan pengembangan SDM terutama untuk aspek sikap (*attitude*), misalnya dengan mengadakan kegiatan *outbond*. Selain itu, cukup penting untuk mengadakan pelatihan penulisan, baik penulisan karya ilmiah, penulisan, laporan, atau penulisan *Term of Reference* (TOR).

DAFTAR REFERENSI

- Association of College and Research Libraries. (2011). *Standards for Libraries in Higher Education*. Chicago: American Library Association.
- Bartol, Kathryn, et al. (2001). *Management: a Pacific Rim Focus Enhanced Edition*. Australia: McGraw Hill.
- Creswell, John W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches*. USA: Sage Publications.
- Daymon, Christine, & Holloway, Immy. (2007). *Metode-Metode Riset Kualitatif dalam Public Relations dan Marketing Communications*. Jakarta: Bentang Pustaka.
- Griffiths, Jose-Marie, & King, Donald W. (1985). *New Directions in Library and Information Science Education. Final Report*. Rockville: King Research.
- Hermawan, Rachman, & Zen, Zulfikar. (2006). *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*. Jakarta: Sagung Seto.
- Indonesia, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*.
- Indonesia, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 04 Tahun 2013 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar*.
- Indonesia, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 07 Tahun 2009 tentang Pemberian Izin Belajar dan Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara*.
- Indonesia, Kementerian Pendidikan Nasional. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 25 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah*.
- Indonesia, Presiden Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*.
- Indonesia. *Undang-Undang No. 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan*.
- Lasi, Hs. (2007). *Manajemen Perpustakaan Sekolah*. Yogyakarta: Pinus Book Publisher.
- Majid, Suharto Abdul. (2009). *Customer Service dalam Bisnis Jasa Transportasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. (2011). *Standar Nasional Indonesia 7330:2009 Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Rugg, Gordon, & Petre, Marian. (2007). *A Gentle Guide to Research Method*. New York: Open University Press.
- Schreurs, B., Guenter, H., Hülshager, U., & van Emmerik, H. (2014). The Role of Punishment And Reward Sensitivity in the Emotional Labor Process: A Within- Person Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 108- 121. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/a0035067>
- Sjahrial-Pamuntjak, Rusina. (2000). *Pedoman Penyelenggaraan Perpustakaan*. Jakarta: Djambatan.
- Stueart, Robert D., & Moran, Barbara B. (2007). *Library and Information Center Management 7th ed*. Westport: Library Unlimited.
- Sudarsono, Blasius. (2011). Pustakawan Dan Perpustakaan Dalam Menghadapi Tantangan Di Era Global. *Media Pustakawan*, 18 (3 & 4). <http://pustakawan.Perpustakaan Nasional RI.go.id/content/media-pustakawan-vol-18-no3-4-tahun-2011>. 23 April 2016, 08.26 WIB.
- Sulistyo-Basuki. (2006). *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Supriyanto. (2012). Karakteristik Pustakawan Profesional Di Tengah Isu Sertifikasi. *Majalah Media Pustakawan*, 19(02).
- The Special Libraries Association. (2003). *Competencies for Information Professionals of the 21st Century Revised Edition*. Sumber: <https://www.sla.org/about-sla/competencies/#sthash.YVnMkqCB.dpuf>. 20 Februari 2016, 18.21 WIB
- Zen, Zulfikar. (2007). *Prosiding: Peran Pustakawan*. Makalah disampaikan pada Pendidikan dan Pelatihan Pustakawan, Puskdiklat Depag RI, Jakarta, 6 Juli 2007.