



Oleh: FARLI ELNUMERI<sup>1</sup>  
Email: [farli.elnumeri@pshk.or.id](mailto:farli.elnumeri@pshk.or.id)

# SKKNI Bidang Perpustakaan dan Strategi Organisasi Kepustakawanan dalam Pengembangan Pendidikan Profesi: Pemikiran Awal

## Abstrak

Kebutuhan masyarakat atas pengelola perpustakaan, baik data, informasi dan pengetahuan semakin besar. Tuntutan kemampuan pengelola perpustakaan juga semakin tinggi seiring perkembangan teknologi informasi. Untuk itu, organisasi kepustakawanan juga semakin besar sebagai wahana pengembangan kompetensi para pustakawan. Tulisan ini ingin mengetahui kesiapan organisasi profesi di bidang perpustakaan dalam mengembangkan sertifikasi di bidang perpustakaan. Sampai akhir 2018, ternyata belum ada satupun asosiasi kepustakawanan di Indonesia yang memiliki Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Metode penulisan artikel ini menggunakan metode studi kepustakaan atau studi literatur. Organisasi kepustakawanan, dalam hal ini ISIPPI dan IPI berdasarkan Rencana kerjanya sudah menjadikan pengembangan kapasitas pengelola perpustakaan menjadi salah satu prioritas organisasi. Namun hanya IPI yang memiliki prioritas mengembangkan Sertifikasi Profesi. Kesadaran ini perlu dituangkan dalam perencanaan strategik yang komprehensif, terukur dan sistematis berkaitan dengan pengembangan kapasitas para pengelola perpustakaan.

**Kata Kunci:** *Kompetensi Pustakawan, Pendidikan Profesi Bidang Perpustakaan, Perpustakaan, Pustakawan*

## Pendahuluan

Pertumbuhan Pendidikan Tinggi Ilmu Perpustakaan dan Informasi di Indonesia saat ini mengalami perkembangan pesat. Berdasarkan Pangkalan Data Pendidikan Tinggi Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (2018) saat ini terdapat 25 (Dua Puluh Lima) D3 Perpustakaan dan 34 (Tiga Puluh Empat) S1 Ilmu Perpustakaan. Adapun S2 yang berkaitan dengan Ilmu Perpustakaan sebanyak 5 Perguruan Tinggi.

Perkembangan ini seiring dengan meningkatnya kebutuhan *stakeholder*, baik itu swasta dan pemerintah berkaitan dengan pengelolaan data, informasi, dan pengetahuan makin meningkat dengan beragam varian.

Dalam konteks perpustakaan secara institusi, berdasarkan laporan sensus perpustakaan yang diselenggarakan Perpustakaan Nasional RI (2018), di Indonesia saat ini memiliki 164.576 perpustakaan. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Perpustakaan di Indonesia tahun 2018 (Perpustakaan Nasional RI, 2018)

Jenis Perpustakaan	Jumlah	%
Perpustakaan Umum	42.426	26,2%
Perpustakaan Sekolah/Madrasah	113.541	68,6%
Perpustakaan Perguruan Tinggi	6.552	4,0%
Perpustakaan Khusus	2.057	1,2%

<sup>1</sup> Kepala Perpustakaan Hukum Daniel S Lev

Dari seluruh jumlah perpustakaan tersebut hanya 19, 48% saja yang dipresepsikan memenuhi standar perpustakaan nasional. Dengan demikian, kebutuhan atas lulusan ilmu perpustakaan sebenarnya saat ini sangat tinggi, khususnya di Perpustakaan Sekolah dan Perpustakaan Umum.

Dalam konteks pengelolaan data dan informasi, industri di Indonesia, termasuk lembaga riset, mereka membutuhkan tenaga yang ahli dalam hal ini. Kebutuhan mereka dalam pengambilan kebijakan mereka yang memanfaatkan data, informasi, dan pengetahuan sehingga tidak salah langkah dalam pengembangan kebijakan bisnis mereka. Dengan demikian, menurut Pendit (2017) lulusan ilmu perpustakaan dan informasi tidak sekedar lulus dan bekerja di perpustakaan atau pusat/lembaga kearsipan, namun berbagai hal yang berkaitan dengan data, informasi, dan pengetahuan. Termasuk dalam hal ini pendidikan.

Berkaitan dengan profesi pustakawan, diskusi mengenai kompetensi pustakawan terus berkembang. Saat ini SKKNI bidang Perpustakaan sudah berjalan yang dapat dilihat dalam Keputusan Menakertrans Nomor 83 Tahun 2012 tentang Penetapan Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Masyarakat, Sosial Budaya, Hiburan dan Perorangan Lainnya Bidang Perpustakaan Menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia. Berhubung perkembangan kebutuhan tenaga perpustakaan yang lebih profesional, Perpustakaan Nasional menerbitkan Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional RI Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rencana Induk Pengembangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Bidang Perpustakaan.

Apabila pada SKKNI yang saat ini berlaku hanya memuat 20 judul unit kompetensi dasar, maka berdasarkan hasil Konvensi Nasional RSKKNI Bidang Perpustakaan (2018) ada 132 judul unit kompetensi dasar berkaitan dengan bidang perpustakaan. Konvensi juga menyepakati penambahan 28 judul unit kompetensi dasar berkaitan dengan Teknologi Informasi dan Komunikasi yang diambil dari SKKNI kategori Informasi dan Komunikasi. Kompetensi dasar hasil konvensi ini mencoba menyisir dari berbagai aspek, setidaknya dari berbagai kurikulum yang dikembangkan oleh prodi yang dilakukan beberapa perguruan tinggi, praktik yang diterapkan berbagai

jenis perpustakaan, dan masukan dari organisasi kepastakawanan. Harapannya dari unit kompetensi dasar tersebut memudahkan setiap jenis perpustakaan dan profesi yang berkaitan dengan perpustakaan bisa mengembangkan paket-paket sesuai dengan okupasi yang berkembang di bidang perpustakaan.

Turunan dari SKKNI bidang Perpustakaan yaitu adanya Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) bidang Perpustakaan. Hal ini mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia. Pada ranah Pendidikan Tinggi, turunan Peraturan Presiden ini diatur dalam Peraturan Mendikbid Nomor 73 Tahun 2013 tentang Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Bidang Pendidikan Tinggi. Adapun pada ranah Tenaga Kerja, turunan Peraturan Presiden ini mengacu pada Peraturan Menaker Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.

Berdasarkan perkembangan yang terjadi saat ini, pendidikan profesi di bidang perpustakaan mutlak diperlukan dan dikembangkan secara serius. Kesadaran ini menurut Laksmi (2018) sudah mulai timbul dari kalangan praktisi dan akademisi di ranah yang berkaitan dengan perpustakaan. Hal ini terlihat dari berkembangnya organisasi kepastakawanan di Indonesia. Setidaknya saat ini ada 18 asosiasi yang aktif menyelenggarakan kegiatan. Setidaknya setiap tahun menyelenggarakan Rapat Kerja, Diskusi atau pelatihan.

Tabel 2. Organisasi Kepustakawanan Indonesia (Laksmi, 2018)

<b>IPI</b>	<b>Ikatan Pustakawan Indonesia</b>
ISIPII	Ikatan Sarjana Ilmu Perpustakaan dan Informasi Indonesia
APTIPI	Asosiasi Pendidikan Tinggi Ilmu Perpustakaan Indonesia
FPPTI	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia
FKP2TN	Forum Kerja sama Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri
APPTIS	Asosiasi Perpustakaan Perguruan Tinggi Islam
FKPPTKI	Forum Komunikasi Perpustakaan Perguruan Tinggi Kristen Indonesia
FPKI	Forum Perpustakaan Khusus Indonesia

ATPUSI	Asosiasi Tenaga Perpustakaan Sekolah Indonesia
APTIK	Jaringan Perpustakaan Asosiasi Perguruan Tinggi Katolik
APISI	Asosiasi Pekerja Profesional Informasi Sekolah Indonesia
FPSI	Forum Perpustakaan Sekolah Indonesia
FPUI	Forum Perpustakaan Umum Indonesia
FPDI	Forum Perpustakaan Digital Indonesia
KPI	Klub Perpustakaan Indonesia
APIHI	Asosiasi Profesional Informasi Hukum Indonesia
FTBM	Forum Taman Bacaan Masyarakat
HMPII	Himpunan Mahasiswa Ilmu Perpustakaan dan Informasi Indonesia

Selain itu, beberapa jenis perpustakaan khusus yang cukup kuat memiliki jaringan kerja sama perpustakaan, seperti Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional (JDIHN) dan berbagai Forum Komunikasi Pustakawan dan Perpustakaan diberbagai instansi pemerintah. Ada pula berbagai komunitas yang berkaitan dengan bidang perpustakaan, seperti Komunitas SliMS, Komunitas Ayo Dongeng Indonesia, Komunitas Relawan Jurnal Indonesia. Perkembangan ini dalam konteks pengembangan profesi cukup menggembirakan. Setidaknya, ada 3 pengaruh terhadap perkembangan profesi di bidang perpustakaan, yaitu:

- Dalam konteks Internal di bidang profesi, organisasi profesi telah mulai berdampak terhadap kemajuan lembaga informasi di Indonesia, khususnya dalam beradaptasi terhadap perkembangan teknologi informasi yang bergerak sangat cepat.
- Organisasi profesi menjadi wahana bagi lulusan prodi perpustakaan dan informasi untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya berkaitan dengan tugasnya sebagai pengelola lembaga informasi.
- Beragam profesi turunan dari lmu perpustakaan dan informasi berkembang.

Namun, dari perkembangan ini menjadi pertanyaan berkaitan dengan kesiapan Organisasi profesi di bidang perpustakaan dalam mengembangkan sertifikasi di bidang perpustakaan. Sampai akhir 2018, ternyata belum ada satupun asosiasi kepustakawanan di Indonesia yang memiliki Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Untuk itu, artikel ini mencoba melihat kesiapan asosiasi kepustakawanan, dalam hal ini Ikatan Pustakawan

Indonesia (IPI) dan Ikatan Sarjana Ilmu Perpustakaan dan Informasi Indonesia (ISIPII). Kedua organisasi dipilih karena Pertemuan tertingginya, Kongres untuk IPI dan Musyawarah Nasional untuk ISIPII salah satu dokumen resminya menyetujui Rencana Strategik atau Rencana Kerja yang dihasilkan dari pertemuan tertinggi mereka.

### Tinjauan Pustaka Pengembangan Profesionalisme Pengelola Perpustakaan

Dalam konteks profesi, menurut Pendit (2018) sebuah kerja ingin berstatus khusus di masyarakat, maka setiap pekerjaannya membutuhkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang penerapannya membutuhkan pengaturan sosial. Sebuah masyarakat modern mengelompokkan pekerja menurut jenis pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang menurut masyarakat itu diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu. Tingkat kekhususan (spesialisasi) pekerja bagi sebuah masyarakat ikut menentukan keprofesionalan sebuah pekerjaan. Seberapa pun bersikerasnya sebuah profesi mengatakan bahwa mereka bersifat “khusus”, tetapi jika masyarakatnya menganggap mereka adalah pekerja “umum”, maka tetap saja pekerjaannya disebut tidak profesional.

Dalam konteks inilah pustakawan seringkali tertinggal dalam mengikuti fenomena yang terjadi di masyarakat. Lebih lanjut, Pendit (2018) menyatakan mengenai hal ini dapat terlihat ketika sebuah masyarakat sedang mengalami berbagai problema, misalnya seperti yang sekarang ini terjadi dengan maraknya *hoax*, seringkali pustakawan dan perpustakaan bukan dianggap pihak yang dapat membantu. Program-program literasi untuk mencegah kesimpang-siuran seringkali tidak terlalu banyak melibatkan peran pustakawan.

Pustakawan sampai saat ini belum menjadikan kemampuan menulis sebagai kompetensi utama. Hal ini terlihat dari minimnya jurnal di bidang perpustakaan yang terdaftar dalam Sinta (*Science and Technology Index*). Selain itu, pustakawan umumnya belum menyadari perannya sebagai fasilitator berhubungan dengan pemustakanya dalam artian yang lebih luas. Kasus spesifik seperti ini menjadi contoh dari perlunya pustakawan meningkatkan kompetensi mereka dengan memperhatikan tiga perubahan paradigma, yaitu:

1. Transisi yang cepat dari teknologi cetak/kertas ke

elektronik/digital yang kini sudah jadi teknologi dominan dalam hal simpan-temu kembali informasi. Termasuk dalam transisi ini adalah konvergensi berbagai media menjadi satu sumberdaya informasi.

2. Meningkatnya tuntutan akuntabilitas, pengukuran kinerja, *bench marking* dan inovasi yang terus menerus. Pada saat sama tuntutan ini terjadi di tengah minimnya dana yang tersedia.
3. Transisi dari bentuk-bentuk organisasi lama, dan bentuk birokrasi sebagaimana dibahas sebelumnya, ke bentuk-bentuk baru yang banyak melibatkan penerapan teknologi informasi terbaru.

Peran pustakawan sebagai pendamping atau fasilitator sebenarnya sangat dibutuhkan masyarakat dalam pengembangan pemberdayaan masyarakat. Menurut Amelia (2018), pustakawan sebagai pendamping pemberdayaan masyarakat dapat mendorong pengembangan perpustakaan di masyarakat melalui pengembangan layanan referensi masyarakat, pengembangan kapasitas untuk masyarakat dan sebagai penghubung dengan pemerintah untuk memberikan dukungan kepada masyarakat yang menjadi dampungnya. Untuk itu, pustakawan perlu memiliki kemampuan memberikan motivasi kepada masyarakat, kemampuan peningkatan kesadaran dan pelatihan bagi masyarakat, manajemen diri, mobilisasi sumber serta kemampuan pembangunan dan pengembangan jaringan.

### **Renstra ISIPII dan Renja IPI**

Berkaitan dengan pengembangan profesi, salah satu misi ISIPII (2015) yaitu mengembangkan profesionalisme sarjana ilmu perpustakaan dan informasi Indonesia. Untuk itu, salah satu tujuannya yaitu meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan anggota melalui kegiatan ilmiah. Adapun upaya untuk mencapai misi dan tujuan ISIPII berkaitan dengan pengembangan profesi, ISIPII mengembangkannya dalam program kerja.

Program kerja yang menjadi amanat pengurus ISIPII, yaitu penyelenggaraan pelatihan, lokakarya, seminar ilmiah. Program ini ditunjang dengan penerbitan jurnal ilmiah, penerbitan buku dan pengembangan forum komunikasi dan informasi. Adapun yang menjadi target atau indikator keberhasilan pengurus ISIPII yaitu terlaksananya diskusi rutin, *sharing knowledge* dan diskusi informal ISIPII. Kemudian, terselenggaranya seminar, lokakarya dan pelatihan kepustakawanan. Ditunjang

pula dengan terlaksananya penerbitan Majalah Ilmiah, penerbitan buku dan situs ISIPII.

Berbeda dengan ISIPII yang memiliki Rencana Strategik relatif sederhana, Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) berdasarkan Kongres IPI tahun 2018 di Surabaya memiliki Rencana Kerja 2018 – 2021 lebih detail. Salah satu tujuan IPI adalah meningkatkan profesionalisme pustakawan Indonesia. Untuk mencapai tujuan tersebut, IPI mengarahkan kegiatannya dengan mengadakan dan ikut serta dalam berbagai kegiatan ilmiah, khususnya di bidang perpustakaan dan informasi. Hal ini ditunjang dengan menerbitkan bahan perpustakaan dan/ atau mempublikasikan bahan perpustakaan bidang perpustakaan dan informasi.

Lebih terperinci lagi dalam pengembangan strategi terdapat strategi dasar dan sasaran strategi. Dalam strategi dasar, berkaitan dengan pengembangan profesionalisme pustakawan strategi yang dilakukan, yaitu:

- a. Pengembangan kapasitas pustakawan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, dan pertemuan pustakawan lainnya.
- b. Peningkatan kualitas pustakawan melalui penyelenggaraan sertifikasi profesi pustakawan dan berperan aktif dalam pengembangan sistem akreditasi perpustakaan.
- c. Peningkatan peran aktif organisasi bekerja sama dengan instansi pemerintah, lembaga pendidikan tinggi, lembaga donor dan swasta, serta masyarakat dalam upaya menjalankan visi, misi, dan tujuan IPI.
- d. Peningkatan peran aktif dalam bekerja sama dengan negara tetangga dan masyarakat internasional untuk memperkuat keilmuan dan penelitian pustakawan.

Dalam sasaran strategi, berkaitan profesionalisme pustakawan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Berperan aktif dalam pengembangan perpustakaan, peningkatan kompetensi dan sertifikasi pustakawan;
- b. Berperan aktif dalam penyusunan standar di bidang perpustakaan;
- c. Menerbitkan majalah ilmiah dan terbitan lain di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi;
- d. Menyelenggarakan seminar, lokakarya dan kegiatan sejenisnya bekerjasama dengan PD, organisasi profesi lain serta instansi terkait;
- e. Bekerjasama dengan instansi penyelenggara diklat di bidang kepustakawanan dalam peningkatan kualitas

SDM perpustakaan;

- f. Menyelenggarakan LSP Bidang Perpustakaan;

Untuk itu, agar sasaran strategis dapat tercapai maka diperinci dalam beberapa program prioritas. Adapun program prioritas yang berkaitan erat dengan pengembangan profesionalisme pustakawan, yaitu:

**Program Prioritas 2: Diseminasi Informasi**

Sasaran:

- a. IPI memanfaatkan situs (*website*) dalam penyebaran informasi berkaitan dengan kepustakawanan, baik untuk kepentingan dalam negeri maupun negara asing dalam bentuk bahasa Inggris untuk informasi statis berkaitan dengan organisasi IPI.
- b. Penyelenggaraan terbitan berkala, seperti buletin, *newsletter* dalam bentuk elektronik kepada para anggota dan bentuk tercetak untuk mitra IPI.
- c. Pengembangan komunikasi dengan pemangku kebijakan, pihak terkait dan pemustaka melalui media sosial dan kunjungan.
- d. Penyelenggaraan penerbitan IPI dalam pengembangan kepustakawanan di Indonesia,
- e. Penyelenggaraan Jurnal IPI sebagai wahana komunikasi ilmiah bagi pustakawan, akademisi, dan pemerhati di bidang perpustakaan.
- f. Penyelenggaraan kehumasan organisasi.

**Program Prioritas 3: Pengembangan Pendidikan, Pelatihan dan Sertifikasi**

Sasaran:

- a. Penyelenggaraan seminar, pertemuan ilmiah, lokakarya dan sejenisnya;
- b. Penyelenggaraan pendidikan kompetensi kepustakawanan;
- c. Pengembangan sistem sertifikasi dan akreditasi kompetensi kepustakawanan (pustakawan dan lembaga perpustakaan);
- d. Perintisan dan penyelenggaraan lembaga sertifikasi profesi kepustakawanan;
- e. Evaluasi dan pemantapan kode etik pustakawan dan perpustakaan;
- f. Kegiatan lain yang terkait dengan pengembangan profesi, sistem sertifikasi dan pendidikan kompetensi pustakawan.

**Program Prioritas 5: Pengembangan Kepustakawanan**

Sasaran:

- a. Kegiatan penelitian, pengkajian dan evaluasi kebijakan dan kondisi kepustakawanan;
- b. Pengembangan kegiatan yang terkait dengan peningkatan jatidiri kepustakawanan (perpustakaan dan pustakawan);
- c. Penyelenggaraan lomba kreatifitas perpustakaan dan pustakawan;
- d. Pembinaan kemitraan dan kerjasama dengan organisasi profesi kepustakawanan di tingkat nasional, regional maupun internasional;
- e. Pembinaan kemitraan dan kerjasama dengan organisasi lain atau pihak pemerhati perpustakaan dan kepustakawanan; Kegiatan lain yang terkait dengan peningkatan kerjasama/kemitraan dan citra profesi.

**Metode**

Metode penulisan artikel ini menggunakan metode studi kepustakaan atau studi literatur.

**Hasil dan Pembahasan**

**Pengembangan Kapasitas Profesi di Bidang Perpustakaan**

Berdasarkan hasil analisis tim penyusun yang dibentuk ISIPII dalam melihat kemungkinan jabatan yang ada di bidang perpustakaan, ternyata cakupannya cukup luas. Apabila mengacu pada skema Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, maka level pengelola perpustakaan dimungkinkan dari level 3 sampai level 8.

JENJANG KUALIFIKASI	URAIAN
1	Mampu melaksanakan tugas sederhana, terbatas, bersifat rutin, dengan menggunakan alat, aturan, dan proses yang telah ditetapkan, serta di bawah bimbingan, pengawasan, dan tanggung jawab atasannya
	Memiliki pengetahuan faktual
	Bertanggung jawab atas pekerjaan sendiri dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan orang lain.

2	Mampu melaksanakan satu tugas spesifik, dengan menggunakan alat, dan informasi, dan prosedur kerja yang lazim dilakukan, serta menunjukkan kinerja dengan mutu yang terukur, di bawah pengawasan langsung atasannya.
	Memiliki pengetahuan operasional dasar dan pengetahuan faktual bidang kerja yang spesifik, sehingga mampu memilih penyelesaian yang tersedia terhadap masalah yang lazim timbul.
	Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab membimbing orang lain.
3	Mampu melaksanakan serangkaian tugas spesifik, dengan menerjemahkan informasi dan menggunakan alat, berdasarkan sejumlah pilihan prosedur kerja, serta mampu menunjukkan kinerja dengan mutu dan kuantitas yang terukur, yang sebagian merupakan hasil kerja sendiri dengan pengawasan tidak langsung.
	Memiliki pengetahuan operasional yang lengkap, prinsip-prinsip serta konsep umum yang terkait dengan fakta bidang keahlian tertentu, sehingga mampu menyelesaikan berbagai masalah yang lazim dengan metode yang sesuai.
	Mampu bekerja sama dan melakukan komunikasi dalam lingkup kerjanya.
	Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas kuantitas dan mutu hasil kerja orang lain.
4	Mampu menyelesaikan tugas berlingkup luas dan kasus spesifik dengan menganalisis informasi secara terbatas, memilih metode yang sesuai dari beberapa pilihan yang baku, serta mampu menunjukkan kinerja dengan mutu dan kuantitas yang terukur.
	Menguasai beberapa prinsip dasar bidang keahlian tertentu dan mampu menyelaraskan dengan permasalahan faktual di bidang kerjanya.
	Mampu bekerja sama dan melakukan komunikasi, menyusun laporan tertulis dalam lingkup terbatas, dan memiliki inisiatif
	Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas hasil kerja orang lain.

5	Mampu menyelesaikan pekerjaan berlingkup luas, memilih metode yang sesuai dari beragam pilihan yang sudah maupun belum baku dengan menganalisis data, serta mampu menunjukkan kinerja dengan mutu dan kuantitas yang terukur.
	Menguasai konsep teoritis bidang pengetahuan tertentu secara umum, serta mampu memformulasikan penyelesaian masalah prosedural.
	Mampu mengelola kelompok kerja dan menyusun laporan tertulis secara komprehensif.
6	Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas pencapaian hasil kerja kelompok.
	Mampu mengaplikasikan bidang keahliannya dan memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni pada bidangnya dalam penyelesaian masalah serta mampu beradaptasi terhadap situasi yang dihadapi.
	Menguasai konsep teoritis bidang pengetahuan tertentu secara umum dan konsep teoritis bagian khusus dalam bidang pengetahuan tersebut secara mendalam, serta mampu memformulasikan penyelesaian masalah prosedural.
	Mampu mengambil keputusan yang tepat berdasarkan analisis informasi dan data, dan mampu memberikan petunjuk dalam memilih berbagai alternatif solusi secara mandiri dan kelompok
7	Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggungjawab atas pencapaian hasil kerja organisasi.
	Mampu merencanakan dan mengelola sumberdaya di bawah tanggung jawabnya, dan mengevaluasi secara komprehensif kerjanya dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni untuk menghasilkan langkah-langkah pengembangan strategis organisasi.
	Mampu memecahkan permasalahan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni di dalam bidang keilmuannya melalui pendekatan mono disipliner.
	Mampu melakukan riset dan mengambil keputusan strategis dengan akuntabilitas dan tanggung jawab yang penuh atas semua aspek yang berada di bawah tanggung jawab bidang keahliannya.

8	Mampu mengembangkan pengetahuan, teknologi, dan/atau seni di dalam bidang keilmuannya atau praktek profesionalnya melalui riset, hingga menghasilkan karya inovatif dan teruji.
	Mampu memecahkan permasalahan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau seni di dalam bidang keilmuannya melalui pendekatan inter atau multidisipliner.
	Mampu mengelola riset dan pengembangan yang bermanfaat bagi masyarakat dan keilmuan, serta mampu mendapat pengakuan nasional dan internasional.
9	Mampu mengembangkan pengetahuan, teknologi dan/atau seni baru di dalam bidang keilmuannya atau praktek profesionalnya melalui riset, hingga menghasilkan karya kreatif, original dan teruji.
	Mampu memecahkan permasalahan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/ atau seni di dalam bidang keilmuannya melalui pendekatan inter, multi dan transdisipliner.
	Mampu mengelola, memimpin, dan mengembangkan riset dan pengembangan yang bermanfaat bagi kemaslahatan umat manusia, serta mampu mendapat pengakuan nasional dan internasional.

Apabila melihat uraian tersebut, sebagai bagian dari kerja intelektual umumnya berpendapat pekerjaan di perpustakaan membutuhkan keahlian pada jenjang level 6 sampai 8. Terlebih, apabila melihat perkembangan yang terjadi termasuk tuntutan yang ada dalam dunia kerja, kebutuhan untuk pengembangan kapasitas secara terus-menerus menjadi suatu keharusan. Tidak lagi pustakawan hanya menjadikan pekerjaan sebagai kegiatan rutinitas biasa.

Pendidikan formal pada dasarnya lebih memastikan kemampuan dasar seseorang berdasarkan tingkatannya. Pendidikan formal lebih kepada pintu masuk seseorang untuk siap memasuki dunia kerja. Ketika memasuki dunia kerja, maka seorang lulusan pendidikan formal tidak lagi hanya mengandalkan pendidikan formalnya saja. Untuk itu, pelatihan-pelatihan berkaitan dengan bidang perpustakaan sudah menjadi suatu kebutuhan. Kebutuhan ini tidak hanya untuk kepentingan pengelola perpustakaan, namun sudah harus menjadi kebijakan setiap institusi induk perpustakaan tersebut bernaung.

Untuk itu, organisasi kepustakawanan, sudah seharusnya pengembangan kapasitas pengelola

perpustakaan menjadi salah satu prioritas organisasi. Pengembangan kapasitas ini setidaknya terdiri dari: Pengembangan Pelatihan profesional, Sertifikasi Pengembangan Profesi dan Penguatan Media Publikasi Ilmiah.

#### a. Pengembangan Pelatihan profesional

Pengembangan Pelatihan profesional dalam tulisan ini lebih diartikan pelatihan lanjutan dari pengembangan kemampuan suatu profesi. Ada pelatihan yang bersifat mendasar atas suatu profesi. Misalkan pada profesi yang relatif cukup mapan di bidang kedokteran, hukum, akuntansi dan profesi lainnya. Pendidikan Sarjana lebih kepada pintu masuk untuk terlibat dalam ranah tersebut.

Profesi di bidang perpustakaan pada dasarnya memungkinkan hal tersebut. Namun tidak banyak yang harus sampai pendidikan profesi yang cukup panjang. Dalam beberapa diskusi, profesi yang memungkinkan membutuhkan pendidikan profesi yaitu *Teacher Librarian*. Namun, dalam beberapa diskusi, sulit untuk dikembangkan. Dalam konteks kebutuhan tinggi apabila melihat kebutuhan perpustakaan sekolah, namun regulasi tidak mendukung hal tersebut.

Dengan demikian, dalam ranah perpustakaan, pelatihan-pelatihan jangka pendek (kurang dari 100 jam pelajaran) perlu dikembangkan secara terorganisir oleh organisasi kepustakawanan. Cukup banyak pekerjaan di bidang perpustakaan yang membutuhkan pelatihan lanjutan. Pelatihan ini ada yang memang bisa didapatkan dari bidang lain, misalkan pekerjaan sebagai *system librarian*, kurator digital, ahli preservasi dan konservasi. Namun, ada pula beberapa pelatihan yang perlu dikembangkan oleh organisasi kepustakawanan. Pekerjaan sebagai Instruktur Literasi Informasi, Spesialis Manajemen Pengetahuan, *Data Librarian*, *Research Librarian*, dan pekerjaan-pekerjaan teknis yang kemungkinan tidak banyak dipelajari ketika menempuh pendidikan ilmu perpustakaan.

Pelatihan-pelatihan yang dikembangkan oleh organisasi kepustakawanan pada dasarnya untuk menjawab kebutuhan pekerjaan-pekerjaan yang memiliki keahlian khusus atau terjadi perkembangan cepat yang kemungkinan lulusan ilmu perpustakaan

belum menguasai ketika menempuh pendidikan formal. Dengan demikian, pada dasarnya kebutuhan atas pendidikan formal ilmu perpustakaan tetap menjadi kebutuhan mutlak untuk menjadi ahli di bidang perpustakaan. Adapun pelatihan profesional lebih untuk memenuhi keahlian yang mengalami perubahan dengan cepat atau tidak banyak dikuasai dalam perkuliahan.

**b. Sertifikasi Pengembangan Profesi**

Sertifikasi Pengembangan Profesi di bidang perpustakaan saat ini sudah ada. Namun, sayangnya tidak mengalami perkembangan yang signifikan. Adapun yang memiliki Lembaga Sertifikasi Profesi yaitu Perpustakaan Nasional RI. Berdasarkan Rencana Kerja yang ada, terlihat IPI memiliki keinginan untuk mendirikan dan mengelola Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Dalam beberapa diskusi yang berkembang selama ini, kesulitan IPI adalah dukungan administrasi dan kesekretariatan yang kuat serta kebijakan berkaitan dengan sertifikasi profesi.

Sertifikasi profesi dalam perkembangannya belum jadi syarat mutlak seseorang yang bekerja di perpustakaan berkaitan dengan karirnya. Bahkan, ditatanan pemerintah, kenaikan jabatan fungsional pustakawan tidak harus melalui sertifikasi profesi yang diselenggarakan oleh LSP. Untuk itu, organisasi profesi seperti IPI perlu membangun perencanaan dan strategi yang baik dalam pengembangan sertifikasi profesi di bidang perpustakaan ini.

IPI perlu juga melibatkan asosiasi kepustakawanan lain yang relatif organisasinya sudah cukup kuat, seperti FPPTI, FPKI, FPUI, ATPUSI dan APISI agar penyelenggaraan LSP dapat berjalan dan berkembang dengan baik. Keterlibatan Pendidikan Tinggi Ilmu Perpustakaan dan Informasi juga sangat penting. Tentu saja Perpustakaan Nasional RI menjadi mitra strategis dalam pengembangan LSP selaku Pembina Perpustakaan di Indonesia.

**c. Penguatan Media Publikasi Ilmiah**

Publikasi ilmiah merupakan salah satu bentuk komunikasi ilmiah sebagai bagian dari pengembangan profesi. Perpustakaan merupakan institusi yang merupakan mitra strategis dalam pengembangan pendidikan dan penelitian. Untuk itu, pengelola

perpustakaan perlu memiliki budaya publikasi karya yang kuat. Hal ini menjadi bukti kepada mitra pustakawan bahwa mereka memiliki mitra yang mumpuni berkaitan dengan kebutuhan literatur dan analisis data mereka.

Sampai saat ini organisasi kepustakawanan di Indonesia belum memiliki media publikasi ilmiah yang kuat. Tidak banyak pustakawan yang hobi menuangkan pemikiran dan pengalamannya dalam bentuk tulisan dan karya ilmiah lainnya. Oleh karena itu, organisasi kepustakawanan perlu mengembangkan strategi marketing yang kuat agar pustakawan dengan senang hati menuangkan pemikiran dan penelitiannya menjadi publikasi ilmiah. Strategi ini meliputi, memperluas ruang publikasi bagi pustakawan, baik itu pertemuan seperti diskusi dan seminar yang dikemas dalam bentuk *call for paper*, penerbitan buku dan mendorong regulasi yang memaksa pustakawan untuk meluangkan waktunya menghasilkan karya.

Ketiga hal ini sayangnya belum terkelola dengan baik. Adapun yang sudah memiliki konsep yang relatif cukup stabil berkaitan dengan pelatihan profesional baru yang dikembangkan oleh APISI yang lebih menekankan sebagai tenaga perpustakaan sekolah secara profesional dan rutin dilaksanakan setiap tahunnya.

**Kesimpulan**

Pentingnya pengembangan pendidikan profesi di bidang perpustakaan sudah disadari oleh para pemangku kepentingan di bidang perpustakaan. Kesadaran ini perlu dituangkan dalam perencanaan strategik yang komprehensif, terukur dan sistematis berkaitan dengan pengembangan kapasitas para pengelola perpustakaan. Untuk itu, organisasi profesi IPI yang telah lebih dulu menyatakan keseriusannya dalam hal pengembangan sertifikasi profesi perlu mempersiapkannya dengan baik.

---

## Daftar Pustaka

---

- Amelia, Sandra dan Elnumeri, Farli. (2017). Potensi Lulusan Pendidikan Ilmu Perpustakaan Sebagai Pendamping Pengembangan Pemberdayaan Keluarga, Call for Paper Semiloka Nasional Kepustakawanan Indonesia 2017, ISIPII dan FPPTI, 18 – 20 September 2017, IPC Corporate University, Bogor.
- Ikatan Pustakawan Indonesia. (2018). Rencana Kerja Ikatan Pustakawan Indonesia Tahun 2018 – 2021, Kongres Ikatan Pustakawan Indonesia XIV, 11 Oktober 2018, Surabaya.
- Ikatan Sarjana Ilmu Perpustakaan dan Informasi Indonesia. (2015). Rencana Strategis Ikatan Sarjana Ilmu Perpustakaan dan Informasi Indonesia 2015-2019, Musyawarah Nasional Ikatan Sarjana Ilmu Perpustakaan dan Informasi Indonesia 2015, Universitas Pendidikan Indonesia, 20 Agustus 2015, Bandung.
- Indonesia. (2012). Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.
- Indonesia. (2013). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2013 tentang Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Bidang Pendidikan Tinggi
- Indonesia. (2014). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
- Kementerian Riset dan Teknologi Pendidikan Tinggi. (2018). *Sinta (Science and Technology Index)*. <http://sinta2.ristekdikti.go.id/>
- Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi. (2018). Pangkalan Data Pendidikan Tinggi Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi. <https://forlap.ristekdikti.go.id/prodi/search> (dilihat pada 8 Januari 2019).
- Laksmi dan Elnumeri, Farli. (2018). Potensi Modal Sosial dalam Membangun Kerja Sama Antar Organisasi Profesional Informasi di Indonesia, *belum dipublikasikan*.
- Pendit, Putu L. (2017). Perkembangan Profesi Informasi dan Ilmu Pendukung, Makalah Diskusi Ikatan Sarjana Ilmu Perpustakaan dan Informasi Indonesia, Jakarta.
- Pendit, Putu L. (2018). *Pustaka, Kebangsaan, dan Pengetahuan Bersama: Sebuah Tinjauan Historis-Kontekstual dan Epistemologi Sosial*, ISIPII: Jakarta.
- Pendit, Putu Laxman. (2017). Profesi Informasi dan Pendidikan Pendukungnya: Makalah Kuliah Umum, YARSI, Rabu, 8 November 2017. <http://fti.yarsi.ac.id/kuliah-umum-perkembangan-ilmu-perpustakaan-dan-informasi-serta-profesi-pendukungnya/> (diunduh 19 April 2018 pukul 14.50)
- Pendit, Putu Laxman. (2017). Perkembangan Profesi Informasi dan Ilmu Pendukungnya, diskusi ISIPII bekerja sama Perpustakaan Kemendikbud, 29 September 2017. <https://www.isipii.org/kolompakar/perkembangan-profesi-informasi-dan-ilmu-pendukungnya> (diunduh 19 April 2018 pukul 14.52)
- Perpustakaan Nasional. (2018). Laporan Hasil Sensus Perpustakaan Tahun 2018, Jakarta.