

Analisis Kebutuhan Pustakawan Perguruan Tinggi Negeri (PTN): Studi Kasus Perpustakaan PTN Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta¹

Sri Rumani²

e-mail: srirmani@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini berawal dari perubahan status PTN yang didirikan pemerintah beralih ke PTN BH, dan PTN BLU, bahkan ada PTS menjadi PTN Satker. Perpindahan status ini mempunyai implikasi dan dilema berkaitan dengan pengelolaan SDM dan keuangan, karena masih melibatkan kewenangan pemerintah pusat. Disisi lain dalam perekrutan pustakawan selama ini belum berdasarkan analisis kebutuhan yang seksama. Dampaknya perbandingan jumlah pustakawan ahli, pustakawan terampil dan tenaga teknis lainnya belum tercapai secara proporsional. Tujuan penelitian untuk mengetahui kebutuhan tenaga perpustakaan berdasarkan komposisi sesuai Standar Nasional Indonesia (SNI) No.7330:2009 untuk Perpustakaan Perguruan Tinggi dengan rumus dari Ranganathan yang disesuaikan. Metodologi penelitian menggunakan metode kualitatif, yang menghasilkan data deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengambilan data *purposive sampling* dan *snowball sampling*, sedang metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data dengan triangulasi, direduksi dan analisis kualitatif serta dipaparkan secara deskriptif. Hasil penelitian di perpustakaan PTN Provinsi DIY ada 220 orang tenaga perpustakaan terdiri 89 pustakawan ahli, 45 orang pustakawan terampil, dan 86 orang tenaga teknis lainnya. Terjadi kelebihan pustakawan ahli, dan pustakawan terampil terus berkurang. Kebutuhan ideal pustakawan sebanyak 273 orang, dengan rincian 30 orang pustakawan ahli, 92 orang pustakawan terampil, dan 151 orang tenaga teknis lainnya. Berdasarkan data ada kelebihan pustakawan ahli 59 orang, disisi lain kekurangan pustakawan terampil 47 orang, dan tenaga teknis lainnya 65 orang.

Kata Kunci: Kebutuhan Tenaga Perpustakaan; PTN di Provinsi DIY

Pendahuluan

Peran Perguruan Tinggi Negeri (PTN) untuk menghasilkan SDM yang berdaya saing tinggi di pasar global, terus mengalami dinamika kebijakan, perubahan status dan tatakelola. Perubahan itu dari PTN, ke PTN BLU, dari PTN, ke PTBHMN, PTN BLU, PTN Badan Hukum (PTN BH). Selain itu dari PTS menjadi PTN Satuan Kerja (PTN Satker). Perpindahan status dari PTN ke PTN BLU hanya berpengaruh pada otonomi keuangan yang lebih birokratis, sedang untuk SDM tetap sama. Berbeda dengan PTN ke PTN BH sebagai perguruan tinggi negeri yang didirikan oleh pemerintah, berstatus sebagai subjek hukum yang otonom/mandiri baik akademik maupun non akademik. Status otonom

ini menjadi dilematis khususnya pengelolaan SDM, karena sebagian berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang masih tergantung pemerintah pusat, dan sebagian lainnya dikelola secara mandiri, termasuk tenaga kependidikan (tendik) di perpustakaan. Implikasinya dualisme pengelolaan SDM, yaitu menurut aturan dari pemerintah pusat dan “otonomi setengah hati”. Padahal PTN dengan status apapun dituntut menghasilkan lulusan kompeten dan daya saing tinggi. Tujuan PTN meluluskan generasi yang tanggap (mampu secara intelektual), tanggon (bermental dan bermoral tinggi), dan trengginas (sehat jasmani dan rohani), serta mempunyai integritas dan berkarakter.

¹ Pemenang Kajian Bidang Kepustakawanan Berbasis Kompetisi Tahun 2017

² Pustakawan Madya Universitas Gadjah Mada

Perpustakaan PTN sebagai unsur penunjang, semakin diperlukan karena menjadi salah satu indikator untuk akreditasi nasional dan internasional. Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri (PPTN) sejak tahun 1990-an telah mengalami perubahan paradigma seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Masuknya internet di perpustakaan telah “menghipnotis” pustakawan untuk terus belajar dan menambah wawasannya, agar dapat mengikuti perubahan yang cepat dengan tuntutan pemustaka yang kompleks. Pustakawan yang apatis dengan lingkungan dan senang di “zona nyaman/*comfort zone (not moving on zone)*”, tanpa melakukan apa-apa dan tidak bergerak dari kondisi itu, pasti ditinggal oleh pemustaka. Artinya fungsi “jantung perguruan tinggi”, kehilangan makna sebagai pusat kegiatan tri darma perguruan tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat).

Peran perpustakaan sudah tergeser internet, karena informasi diperoleh dengan mudah, murah, cepat, dan dapat diakses kapan dan dimana saja. Tidak ada jarak, waktu, sekat birokrasi, dan tanpa batas (*borderless*). Pemustaka sebagai generasi milenial, gawai, terbiasa menggunakan “*search engine google*” untuk mendapatkan informasi. *Smartphone*, semakin mempermudah informasi dalam

genggaman tangan setiap saat dapat diakses. Perubahan mendasar dengan beralihnya media cetak ke digital, perpustakaan virtual (maya), *cloud computing*, berdampak pada bergesernya paradigma pelayanan dari *librarian oriented* ke *user oriented*. Oleh karena itu pustakawan wajib terus berinovasi untuk memenuhi kebutuhan pemustaka yang selalu berubah seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi.

Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) ada 5 (lima) PTN dimana 1 (satu) berstatus PTN BH (UGM), dan lainnya PTN Badan Layanan Umum (BLU) yaitu UNY, UIN SUKA, ISI Yogyakarta, dan Satker UPN “Veteran” Yogyakarta. Masing-masing mempunyai fasilitas belajar, laboratorium, bengkel kerja dan perpustakaan. Khusus perpustakaan, di UGM ada 1 (satu) perpustakaan pusat, 18 perpustakaan Fakultas, 2 perpustakaan Sekolah (Pasca Sarjana dan Vokasi), serta 34 perpustakaan jurusan/pusat studi/lembaga. UNY ada 1 (satu) perpustakaan pusat, 15 perpustakaan fakultas/jurusan, UIN SUKA ada 1 (satu) perpustakaan pusat, ISI dan UPN “Veteran” perpustakaannya tersentral. Sebaran dan jumlah pustakawan di lima PTN di Provinsi DIY seperti tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Jumlah pustakawan di lima PTN Provinsi DIY

No.	Nama Perguruan Tinggi Negeri	Pustakawan
1.	Universitas Gadjah Mada (UGM)	83 orang
2.	Universitas Negeri Yogyakarta (UNY)	23 orang
3.	Universitas Islam Negeri (UIN) SUKA	22 orang
4.	Universitas Pembangunan Nasional (UPN) Veteran	14 orang
5.	Institut Seni Indonesia (ISI) Yogyakarta	12 orang
	Jumlah	154 orang

Sumber: Data diolah, 2016

Dalam UU No.43 Tahun 2007 pasal 24 (1-3) perpustakaan Perguruan Tinggi dalam penyelenggaraannya sesuai standar nasional perpustakaan. Jumlah SDM yang diperlukan

dihitung berdasarkan SNI No.7330:2009 yaitu 1:2:1 artinya satu pustakawan, dua tenaga teknis perpustakaan dan satu tenaga administrasi. Sedang menurut rumus Ranganathan

perbandingannya 1:3:5. Namun kenyataan segala kebijakan tentang perpustakaan (termasuk masalah tenaga perpustakaan) tergantung dari pimpinan Perguruan Tinggi dimana perpustakaan tersebut berada. Perekrutan pustakawan tanpa ada analisis jabatan, dan perhitungan sesuai standar dan rumus yang ada. Pustakawan awalnya berasal dari tenaga inpassing/penyesuaian, yang ditempatkan perpustakaan.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka penelitian ini membahas kebutuhan tenaga perpustakaan PTN di Provinsi DIY. Caranya mencari formula berapa kebutuhan ideal. Dari analisis kebutuhan ini implikasinya pada formasi jabatan yang pada akhirnya untuk dapat menentukan rekrutmen sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan.

Perumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi riil (peta komposisi) pustakawan PTN di Provinsi DIY ?
2. Berapa kebutuhan ideal pustakawan di PTN Provinsi DIY ?
3. Apakah komposisi ideal pustakawan PTN di Provinsi DIY sudah sesuai Standar SNI No.7330:2009 Perpustakaan Perguruan Tinggi dan rumusan Ranganathan yang disesuaikan?

Perpustakaan Perguruan Tinggi

Perpustakaan Perguruan Tinggi sebagai organisasi yang memanager pengetahuan (*knowledge management*), dalam dinamika global ini harus “memperbarui/upgrade” sistem dan tata kelolanya. Tuntutan berjejaring (*network*), secara lokal, nasional, regional, dan internasional tidak dapat ditunda lagi. Semunya berlangsung sangat cepat, seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan

komunikasi. Diao Ai Lien (2002: 6) dalam Malhotra (1998), mengatakan:

”perpustakaan perguruan tinggi sudah berabad-abad melakukan sebagian apa yang dikenal dengan istilah knowledge management (pengelolaan pengetahuan, terutama pengetahuan yang eksplisit (bukan yang tacit), bahwa kegiatan ilmiah pengguna sebagai satu kesatuan yang utuh, yaitu sebagai proses pengetahuan, yang meliputi penciptaan, perekaman, penyebaran, pemanfaatan, dan penciptaan kembali pengetahuan”.

Selain itu perpustakaan berperan untuk mendukung tercapainya visi dan misi Perguruan Tinggi, yang saat ini telah mengalami perubahan mendasar dalam bidang pelayanan dan koleksi karena perkembangan teknologi informasi. Tantangan terbesar dalam memberikan pelayanan adalah pemustaka, yang dapat mengakses sumber informasi kapanpun dan dimanapun. Sebagai generasi *millennials* berharap perpustakaan menyediakan *wireless networks, network ports, web page* di perpustakaan. Tersedianya informasi dalam format elektronik dan mudah diakses secara *online* atau menggunakan *search engine google*. Teknologi baru ini telah meningkatkan kinerja para peneliti, karena dengan inovasi digital dapat berkolaborasi dengan para peneliti di belahan dunia lain tanpa dibatasi ruang dan waktu. (Imas Maesaroh, 2013 dalam Lynch, (200:451), Cox (2008:939), Candela, Castelli dan Pagano (2009:260).

Peran Perpustakaan Perguruan Tinggi

Peran perpustakaan Perguruan Tinggi (PT) yang signifikan dalam proses pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat (tri darma PT), sebagai sumber belajar dan media transfer ilmu pengetahuan. Dalam masyarakat belajar (*learning society*), dan masyarakat berpengetahuan (*knowledge society*) seperti di Perguruan Tinggi, penelitian menjadi roh/jiwa

untuk menumbuhkan daya saing global dan meningkatkan reputasi di kancah nasional maupun internasional. Untuk itu perlu didukung perpustakaan yang perannya sebagai “jantung” Perguruan Tinggi. Peran perpustakaan yang sangat penting tersebut, sering disebut sebagai *the heart of educational program, the core of a university, the heart of a university* (Anis Masruri, 2015 dalam Atkinson, Higham (1980:11), Grimes, 1998:7).

Paradigma Baru Pelayanan Untuk Kepentingan Pemustaka (*User Oriented*)

Menurut Anis Masruri (2015:10 dalam Herno dan Altman (1998:7) mengatakan:”*perpustakaan yang baik adalah yang mampu memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat penggunanya (user oriented). Oleh karena itu dalam memberikan pelayanan, pustakawan tidak boleh mengacu kepada pendapatnya sendiri (librarian oriented)*”. Untuk mewujudkan *user oriented* pustakawan harus siap berubah mengikuti “*trend*” yang diinginkan pemustaka 3.0 sebagai generasi Z yang lahir 1994–2004. Kelahiran generasi Z ketika teknologi informasi dan komunikasi (TIK) berkembang pesat dan lengkap (PC, laptop, *smartphone*, internet) dengan aplikasi interaktif, adalah “sahabat sejatinya”. Profil generasi Z sangat tergantung pada gadget dan sebagai generasi *digital native* (digital sejak lahir), sementara pustakawan sebagai *digital immigrants* (pendatang digital). Putu Laxman Pendit (2013):”*Perbedaan utama dua generasi ini terletak pada cara berpikir dan cara menggunakan pikiran untuk memproses informasi*”. Oleh karena itu pustakawan harus “tanggap” dan cepat menyesuaikan dengan informasi apa, dan bagaimana format, bentuk media yang diinginkan pemustaka (*user oriented*) bukan lagi apa maunya pustakawan (*librarian oriented*).

Tuntutan Profesi Pustakawan

Pustakawan saat ini harus merubah “*mindset*” bukan sebagai “penjaga perpustakaan/*book keeper*” yang pasif “menunggu” pemustaka datang ke perpustakaan, atau menghabiskan jam kerja untuk mendengarkan musik, membuka “*youtube*”, membaca koran, bermain gadget, dan lain-lain. Saatnya pustakawan sebagai garda pengetahuan (*the guardian of knowledge*), berpartisipasi aktif dalam setiap kesempatan yang berkaitan dengan penelitian. Dalam melakukan interaksi dengan pemustaka bersikap ramah, murah senyum, cekatan, ikhlas, tidak diskriminasi, dan profesional. Selain itu pustakawan wajib proaktif, kreatif, dan inovatif untuk mengelola informasi dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Apalagi sebagai pustakawan perguruan tinggi yang mempunyai visi dan misi sebagai perguruan tinggi riset berkelas dunia. Tuntutan harus melakukan transformasi secara pribadi maupun kelembagaan menjadi keharusan dan “wajib hukumnya”. Pustakawan dituntut mampu melakukan banyak pekerjaan dan mempunyai banyak keahlian (*multitasking*).

Untuk dapat memenuhi tuntutan profesi pustakawan maka perlu mengembangkan diri, merasa “bangga” dengan profesinya tetapi tidak berlebihan (*lebay*). Pustakawan perlu membekali diri dengan kemampuan organisasi, interpersonal, memahami komputer, dan kemampuan bahasa lokal maupun asing dengan baik. Tidak kalah penting adalah membekali diri secara “*soft skills*”. Sikap “rendah hati” bukan “rendah diri”, tidak super ego, bekerja sebagai “panggilan”, *passion*, ibadah, ikhlas, sehingga merasa senang menjadi pustakawan. Selalu melaksanakan kewajiban dengan semangat, senyum ceria, bahagia, dan energik, akan berimbas pada peningkatan kualitas pelayanan yang prima. Hal ini berdampak pada hubungan kerja yang serasi, selaras dan seimbang, akibatnya pustakawan menjadi “mitra sejati” dosen, peneliti, mahasiswa, bukan sebagai

“pembantunya”. Kondisi ideal ini berdampak pada peningkatan profesionalisme tinggi, baru nanti hak-hak (rupiah/rejeki) itu akan mengikuti. Bukan sebaliknya, selama ini tuntutan hak-hak minta terpenuhi, tetapi tidak ada “kemauan” meningkatkan profesionalisme.

Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri (PTN)

Perguruan tinggi negeri milik pemerintah untuk meningkatkan daya saing ditengah pasar global, maka kapasitas pengelolaan PTN yang baik (*good university governance*), salah satunya dengan memberikan otonomi. Tujuannya untuk memberikan kewenangan Perguruan Tinggi dalam membuat keputusan yang cepat dan tepat dalam merespon kebutuhan lingkungan. Organisasi seperti PTN berevolusi mulai dari PTN ke PT BHMN, PTN BLU, dan terakhir ke PTN BH.

PTN BH sesuai dengan UU No.12 Tahun 2012, dengan kekayaan negara yang dipisahkan kecuali tanah, bisa memiliki aturan main yang lebih sesuai dengan karakteristiknya dan memungkinkan berkembang lebih baik. Kebutuhan otonomi non akademik bagi PTN BH tentang mekanisme pendanaan diatur dalam Peraturan Pemerintah tersendiri (PP No.26 Tahun 2015). Menurut Didik Achyari (www.manajemenpendidikinggi.net):

”Karakteristik unik PTN yang berbeda dengan satuan kerja pemerintah lain membutuhkan otonomi non akademik yang lebih luas. Namun peraturan yang ada cenderung kurang bisa mengakomodasi dan bahkan membatasi gerak PTN melakukan Tri Darma PT dengan baik” .

Untuk mewujudkan salah satu tujuan negara: “mencerdaskan kehidupan bangsa”, pemerintah harus memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan mengembangkan Perguruan Tinggi melalui Tri Darma yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Perpustakaan mempunyai peran

strategis sebagai sumber belajar. Dinamika yang terjadi dalam status dan tatakelola PTN berimbas pada perpustakaan. Agar peran sebagai “jantung PT”, masih bertahan, maka harus cepat melakukan penyesuaian dan perubahan. Hal ini bukan saja pada struktur organisasi PTN, tetapi juga di perpustakaan sebagai akibat dari perubahan status dan tatakelola PTN tersebut.

Seiring dengan perubahan status PTN menjadi PTN BLU dan PTN BH, berimplikasi pada pengelolaan keuangan. Khusus untuk PTN BH bukan saja berimplikasi pada pengelolaan keuangan, tetapi juga SDM. Status PTN BH yang mengedepankan otonomi (desentralisasi) ini menjadi dilema yang serius terhadap SDM. Hal ini terjadi karena sebagian besar SDM berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang pengelolaannya masih tergantung pada pemerintah pusat. Sedang sebagian lainnya adalah SDM tetap yang dikelola secara mandiri oleh PTN BH. Hal ini juga terjadi di perpustakaan PTN BH, sehingga ada status Pustakawan PNS, Pustakawan Tetap PTN BH, dan Pustakawan Kontrak. Selain itu ada administrasi perpustakaan yang statusnya PNS, administrasi Tetap UGM, dan administrasi kontrak/tidak tetap, serta administrasi paruh waktu. Masing-masing status kepegawaian ini mempunyai konsekuensi secara moral dan finansial. Menurut Ida Fajar Priyanto (2016:7): *“Ada lima hal yang membedakan satu staff perpustakaan dengan staff lain perpustakaan, yaitu pengetahuan, pengalaman, keterampilan, jaringan, dan visibilitas”*.

Dalam perekrutan pustakawan PNS, masuk menjadi pustakawan dengan cara inpassing/penyesuaian karena sudah bekerja di perpustakaan minimum lulusan SMA plus diklat kepustakawanan. Pustakawan lulusan SMA ini semakin berkurang karena memasuki masa pensiun. Kemudian ada yang masuk mejadi pustakawan dengan ijazah minimum D II

ilmu perpustakaan dan/atau D.II bidang lain plus diklat bidang perpustakaan yang diselenggarakan oleh Perpustakaan Nasional atau lembaga lain yang diakreditasi oleh Perpustakaan Nasional atau lembaga akreditasi.

Analisis Kebutuhan Pustakawan

Bila analisis kebutuhan SDM dilakukan dengan seksama, jujur, terbuka, akuntabel, hasilnya adalah jumlah komposisi ideal dalam suatu organisasi, dimana SDM (*manpower*) sebagai unsur yang paling penting dan dominan, diantara sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian juga SDM di perpustakaan perannya semakin diperhitungkan sehubungan perubahan yang terjadi di lingkungan perguruan tinggi, baik karena status, tata kelola maupun perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat cepat. SDM di perpustakaan Perguruan Tinggi menurut PP No.9 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan UU No.43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan terdiri dari pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan, serta tenaga ahli bidang perpustakaan.

Menurut Permenpan No.9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya (pasal 31-35), dikatakan bahwa:

- a. Standar tenaga perpustakaan memuat kriteria minimal mengenai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi.
- b. Tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan, serta tenaga ahli dalam bidang perpustakaan.

- c. Tenaga teknis sebagai tenaga non perpustakaan yang secara teknis mendukung pelaksanaan fungsi perpustakaan.
- d. Pustakawan, tenaga teknis, tenaga ahli bidang perpustakaan, dan kepala perpustakaan memiliki tugas pokok, kualifikasi, dan/atau kompetensi (profesional mencakup aspek pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja dan kompetensi personal mencakup aspek kepribadian dan interaksi sosial).

Menghitung Kebutuhan Pustakawan di Perpustakaan PTN

Sesuai dengan Standar Nasional Indonesia Perpustakaan Perguruan Tinggi (SNI No.7330:2009, jumlah sumber daya yang diperlukan dihitung berdasarkan perbandingan satu pustakawan, dua tenaga teknis perpustakaan dan satu tenaga administrasi (1:2:1). Sedang menurut Abdul Rahman Saleh dan Yuyu Yulia (2010:55-56): “*Komposisi pustakawan ahli, pustakawan terampil dan teknisi adalah 1:3:5, artinya satu pustakawan ahli, tiga pustakawan terampil, dan 5 teknisi*”. Selanjutnya dikatakan tenaga perpustakaan di PT dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu jumlah jam kerja nyata tiap minggu, jumlah jam kerja minimal tiap minggu 40 jam, jumlah pengguna (mahasiswa, dosen, pegawai), dengan nilai konstan $t_1=10$; $t_2=20$; $t_3=30$. Jumlah titik layanan di semua unit, penambahan koleksi tiap tahun, dan besarnya koleksi. Jumlah kebutuhan SDM dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$T = \left\{ \frac{(w - wh)}{2wh} \times \frac{N}{150 + t} \right\} \times (n + 1) + \left\{ \frac{x}{2000} + \frac{y}{50.000} \right\}$$

- T : Jumlah SDM perpustakaan yang dibutuhkan
W : Jumlah jam kerja nyata tiap minggu
Wh : Jumlah jam kerja minimal tiap minggu 40 jam
N : Jumlah pengguna (mahasiswa, dosen, dll)
t : Peubah otomasi pada titik layanan, dengan nilai konstan $t_1=10$; $t_2=20$; $t_3=30$
n : Jumlah titik layanan disemua unit

- X : Penambahan koleksi tiap tahun
- Y : Besarnya koleksi

Kemudian menurut Noer 'Aida (2011:80) untuk menghitung formasi jabatan fungsional pustakawan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Formasi JFP} = \frac{W}{JKE} \times \text{orang}$$

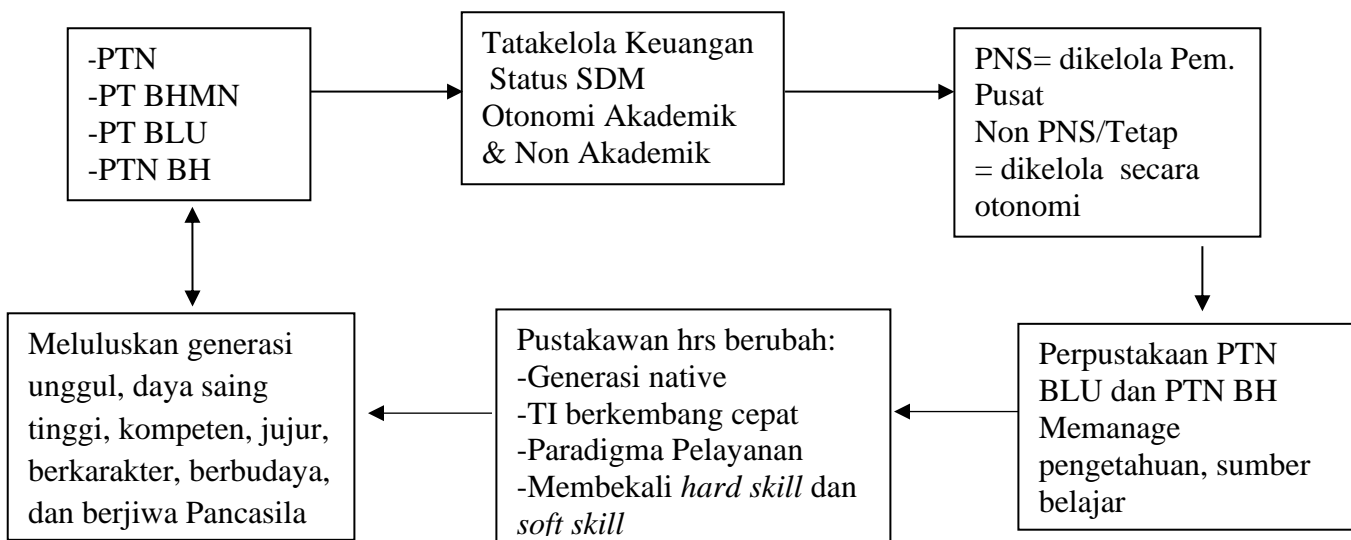
JFP = Jumlah pustakawan yang diperlukan untuk melaksanakan seluruh beban kerja/kegiatan pada perpustakaan dalam 1 (satu) tahun

W = Jumlah jam seluruh waktu untuk menyelesaikan volume beban kerja/kegiatan dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan jenjang jabatan.

Kerangka Pikir

Penelitian ini berdasarkan pada kerangka pikir bahwa Perguruan Tinggi Negeri sebagai kekuatan moral dan intelektual dalam proses pembangunan masyarakat yang demokratis, kompeten, dan bersinergi secara global, telah mengalami perubahan tatakelola dan status, yang mengarah ke otonom/mandiri. Mulai dari PTN ke PT BHMN (Badan Hukum Milik Negara), PT BLU (Badan Layanan Umum) dan PTN BH (Badan Hukum). Implikasinya terjadi dilema pengelolaan SDM, yang berstatus PNS pengelolaan masih pemerintah pusat, dan non PNS secara otonom PTN BH.

Perpustakaan PTN BLU dan PTN BH sebagai unsur penunjang, dan sumber belajar mempunyai peran strategis dalam mengelola pengetahuan yang cepat berubah karena perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Pustakawan harus terus “meng-*upgrade*” diri dan profesi”, supaya pola pikir visioner, dengan tetap menjunjung peradaban dan budaya ke”timuran”. Ibaratnya “mengakar kuat kebawah dan menjulang tinggi ke angkasa”. Semuanya ini bertujuan untuk menghasilkan lulusan sebagai generasi unggul, daya saing tinggi, kompeten, jujur, berkarakter, berbudaya, dan berjiwa Pancasila.



Bagan 1. Kerangka Pikir Penelitian

Sampel

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi *social situation* atau situasi sosial, yang terdiri dari tiga elemen yaitu tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis (Sugiyono, 2009: 215-219). Situasi sosial dapat dinyatakan sebagai objek penelitian yang ingin diketahui “apa yang terjadi” di dalamnya. Juga tidak dikenal istilah responden, tetapi narasumber, atau partisipan, informan,

Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* dan *snowball sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, karena nara sumber dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan. *Snowball sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data yang awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar.

Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:172), sumber data terdiri dari tiga kelompok yaitu berupa orang, tempat, dan kertas. Merupakan subjek utama dalam penelitian untuk memperoleh data-data konkrit. Sumber data disini berupa orang, berupa informan sebagai narasumber, yang bisa memberikan data berupa jawaban dari wawancara baik secara lisan maupun tertulis. Dalam penelitian ini sumber data primer adalah Direktur SDM, Tenaga Ahli Bidang Perpustakaan, sebagai informan ahli. Selain itu Kepala Biro SDM dan Kepala Perpustakaan di Perpustakaan UGM, UNY, UIN SUKA, ISI Yogyakarta dan UPN Veteran Yogyakarta.

Metode Pengumpulan, Pengolahan, Analisis dan Teknis Analisis Data

Observasi partisipasi pasif, wawancara/*interview* mendalam (*indepth interview*) yang menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*), dan studi

dokumentasi. Pengolahan data yang diperoleh dari berbagai sumber (*triangulasi*), secara deskriptif kualitatif bertujuan untuk mengerti atau memahami dan memberi gambaran gejala/fenomena yang diteliti. Analisis data melalui reduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Reduksi data dimaksudkan agar memberi gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya bila diperlukan. Data yang terkumpul dianalisis, ditafsirkan dan interpretasi, serta pengambilan kesimpulan dan memberi saran/rekomendasi. Teknik analisis data menggunakan metode non statistik yaitu analisis kualitatif. Data yang diperoleh dari penelitian dilaporkan apa adanya, selanjutnya dianalisis dan dipaparkan secara deskriptif untuk mendapatkan gambaran fakta yang ada dan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah.

Deskripsi Tempat Penelitian

Penelitian ini awalnya hanya akan diambil di salah satu PTN di Yogyakarta yang berstatus PTN BH, namun kemudian dirubah menjadi PTN di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Pertimbangan perubahan tempat penelitian agar dapat lebih memberi gambaran kondisi di lapangan kebutuhan pustakawan. Adapun PTN di Provinsi DIY yang menjadi tempat penelitian adaah UGM, UNY, ISI, UIN SUKA, dan UPN. Kelima PTN tersebut mempunyai status yang berbeda yaitu UGM berstatus sebagai PTN BH (Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum), UNY, ISI, dan UIN SUKA mempunyai status BLU (Badan Layanan Umum), dan UPN berstatus sebagai Satker (Satuan Kerja). Kementerian yang menaungi adalah Kemenristekdikti (UGM, UNY, ISI, dan UPN). Khusus UIN SUKA dibawah Kementerian Agama (Kemenag), yang sebelumnya bernama IAIN SUKA, berdasarkan Kepres No.50 Tahun 2004 berubah menjadi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (UIN

SUKA). Sedang UPN “Veteran” Yogyakarta, dulu sebagai PTS di bawah Kementerian Pertahanan (Kemhan), dibawah Yayasan Kesejahteraan Pendidikan dan Perumahan, berdasarkan Kepres No.121 Tahun 2014 berubah status menjadi PTN. Oleh karena itu ada ulasan tentang deskripsi tempat penelitian dibedakan menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu perguruan tinggi yang berstatus PTN BH, PTNBLU, dan Satker, seperti dibawah ini:

Universitas Gadjah Mada

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.67 Tahun 2013 tentang Statuta Universitas Gadjah Mada, merupakan perguruan tinggi negeri badan hukum yang mengelola bidang akademik dan non akademik secara otonom (pasal 5). Dalam PP tersebut juga disebutkan: “UGM mempunyai jati diri sebagai universitas nasional, universitas perjuangan, universitas Pancasila, universitas kerakyatan, dan universitas pusat kebudayaan” (pasal 8). Makna dari PTN BH lebih menitikberatkan pada otonomi bidang akademik (penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan Tri darma dan non akademik (penetapan norma dan kebijakan operasional UGM serta pelaksanaan organisasi, keuangan, kemahasiswaan, kepegawaian, sarana, dan prasarana.

Kemudian pasal 10 disebutkan bahwa: *“Otonomi pengelolaan di bidang non akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi penetapan norma dan kebijakan operasional UGM serta pelaksanaan organisasi, keuangan, kemahasiswaan, kepegawaian, sarana, dan prasarana”*. Selanjutnya: *“pengelolaan otonomi SDM dilaksanakan berdasarkan prinsip akuntabilitas, transparan, nirlaba, penjamin mutu, dan efektivitas dan efisiensi”*.

Selain itu dalam hal ketenagaan pegawai UGM terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan (tendik). Baik dosen maupun tendik terdiri dari

pegawai negeri sipil (PNS) yang dipekerjakan, pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Perbedaannya terletak pada aturan yang menjadi ketentuan yang mengatur. Untuk PNS yang dipekerjakan, tunduk pada peraturan perundang-undang yang berlaku di Indonesia, sedang pegawai tetap dan tidak tetap berdasarkan Peraturan Rektor, yang tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku. Jadi Rektor mempunyai kewenangan untuk menentukan persyaratan, pengangkatan, pemberhentian, hak, dan kewajiban bagi pegawai tetap dan pegawai tidak tetap dengan Peraturan Rektor. Oleh karena itu untuk jabatan pustakawan di UGM juga terdiri dari pustakawan PNS, pustakawan tetap UGM, dan pustakawan tidak tetap.

Jumlah pustakawan berdasarkan data (2016) ada 81 orang dengan rincian 9 orang Pustakawan Madya (11,11%), 14 orang Pustakawan Muda (17,28%), 26 orang Pustakawan Pertama (32,09%), 9 orang Pustakawan Penyelia (11,11%), 13 orang Pustakawan Penyelia Lanjutan (16,04%), dan 10 orang Pustakawan Pelaksana (12,34%). Jumlah pustakawan ini ditempatkan di perpustakaan pusat 32 orang, dan 49 orang tersebar diberbagai fakultas/lembaga, mengingat perpustakaan UGM termasuk perpustakaan desentralisasi bukan sentralisasi. Namun demikian sistem perpustakaan sudah terintegrasi dengan SIPUS, sehingga pemustaka antar fakultas/lembaga dapat saling meminjam dengan menyebut Nomor Induk Mahasiswa (NIM), sedang untuk dosen dan tendik dapat meminjam dengan menyebut Nomor Induk Pegawai (NIP).

Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), Institut Seni Indonesia (ISI) Yogyakarta, dan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (UIN Suka)

PTN yang berstatus sebagai BLU diatur dalam PP No.74 Tahun 2012 yang sebelumnya diatur dalam PP No.23 Tahun 2005. Pada

prinsipnya PTN BLU menyelenggarakan layanan untuk memberikan layanan di bidang pendidikan yang tidak mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatan berdasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. Mengingat tujuannya BLU untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, maka status hukum BLU tidak dapat terpisah dari kementerian negara/lembaga/pemerintah daerah sebagai instansi induk. Artinya UNY, dan ISI berada dibawah Kemenristekdikti, dan UIN Suka dibawah Kementerian Agama. Status kepegawaian (baca pustakawan). Status kepegawaian para pustakawan adalah PNS yang diangkat dan diberhentikan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Perpustakaan di UNY, ISI Yogyakarta, dan UIN Suka dengan sistem sentralisasi, artinya di PTN BLN tersebut hanya ada 1 (satu) perpustakaan universitas, sehingga pelayanan teknis dan administrasi terpusat. Oleh karena jumlah pustakawan tidak sebesar seperti dalam sistem desentralisasi. Walaupun di UNY, UIN juga ada perpustakaan fakultas, namun perannya mirip dengan ruang referensi.

Di UNY pustakawan berjumlah 19 orang, dengan rincian Pustakawan Madya 1 orang (5,26%), Pustakawan Muda 5 orang (26,31%), Pustakawan Pertama 7 orang (36,84%), Pustakawan Penyelia 6 orang (31,57).

Sedang jumlah pustakawan di ISI Yogyakarta 11 orang, dengan rincian Pustakawan Madya 1 orang (9,09%), Pustakawan Muda 4 orang (36,36%), Pustakawan Pertama 2 orang (18,18%), Pustakawan Penyelia 3 orang (27,27%), Pustakawan Pelaksana Lanjutan 1 orang (9,09%).

Untuk perpustakaan UIN Suka, sebagai PTN Islam di bawah Kementerian Agama. Berdasarkan Peraturan Menteri Agama No.26

Tahun 2013 tentang Organisasi dan tata kerja UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pasal 83 ayat 2 menyebutkan: “Perpustakaan dipimpin oleh seorang Kepala yang diangkat oleh Rektor, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan”. Jumlah pustakawan di UIN Suka ada 19 orang, terdiri dari Pustakawan Madya 5 orang (26,31%), Pustakawan Muda 9 orang (47,36%), Pustakawan Pertama 4 orang (21,05%), dan Pustakawan Penyelia 1 orang (5,26%).

Universitas Pembangunan Negara (UPN) “Veteran” Yogyakarta

UPN Veteran Yogyakarta ini awalnya sebagai PTS, sejak tanggal 22 Desember 2014 telah berubah menjadi PTN Satuan Kerja (Satker), artinya seluruh pengelolaan kekayaan, aset, dan penerimaan yang berasal dari pemanfaatan aset harus mengikuti peraturan negara agar tidak menjadi temuan Inspektur Jenderal Kemenristekdikti dan BPK. Dasar hukum perubahan UPN Veteran Yogyakarta dari PTS menjadi PTN yaitu Peraturan Presiden No.121 Tahun 2014.

Peralihan status kelembagaan ini tidak serta merta mengalihkan status kepegawaian yang ada di lingkungan UPN “Veteran” Yogyakarta, termasuk para pustakawannya. Status kepegawaian ada yang PNS Kementerian Pertahanan, Pegawai Tetap Yayasan (PTY) atau non PNS. Khusus untuk status PNS Kemenhan lebih bersifat administrasi untuk beralih ke PNS dibawah Kemenristekdikti. Pegawai non PNS dapat diangkat menjadi CPNS sepanjang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan ditugaskan pada UPN “Veteran” Yogyakarta.

Masalah status kepegawaian untuk tenaga kependidikan (tendik) adalah belum adanya peraturan khusus yang mengatur tentang status tenaga kependidikan di PT Yayasan

setelah UPN “Veteran” Yogyakarta ditetapkan sebagai PTN. Khususnya untuk pegawai non PNS masih belum ada payung hukum yang mengaturnya. Sedang pegawai yang berstatus PNS dan telah dimutasi berdasarkan ketentuan dan prosedur yang sesuai dengan peraturan perundangan dari Kemenham ke Kemenristekdikti, gaji dan tunjangan dapat dibayar dari APBN.

Jumlah pustakawan di UPN “Veteran” Yogyakarta ada 4 orang terdiri dari Pustakawan Madya 1 orang (25%), Pustakawan Pertama 1 orang (25%), Pustakawan Pelaksana 2 orang (50%). Sedang yang lainnya berjumlah 16 orang

menduduki Kepala Perpustakaan 1 orang, lainnya sebagai fungsional umum ada 15 orang. Total pegawai perpustakaan UPN “Veteran” Yogyakarta ada 20 orang.

Kondisi riil (peta komposisi) pustakawan Perguruan Tinggi Negeri di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh selama peneliti melakukan pengamatan di lokasi penelitian yaitu di 5 (lima) PTN di Provinsi DIY diperoleh data pustakawan seperti pada tabel 2 menurut jenjang jabatan dibawah ini:

Tabel 2. Jumlah pustakawan di lima PTN Provinsi DIY berdasarkan status kepegawaian

No.	Nama PTN	Pustakawan Ahli	Pustakawan Terampil	Tenaga Teknis	Jumlah
1.	UGM	49	32	31	112
2.	UNY	13	6	11	30
3.	ISI Yogyakarta	7	4	6	17
4.	UIN Suka	18	1	22	41
5.	UPN “Veteran” Yogyakarta	2	2	16	20
		89	45	86	220

Sumber: Data diolah, 2017

Pustakawan PTN di Provinsi DIY berjumlah 134 orang, terdiri dari 89 orang pustakawan ahli (40,45%), 45 orang pustakawan terampil (20,45%), dan tenaga teknis lainnya (pranata komputer, pengadministrasi, arsiparis), 86 orang (39,09%). Kalau melihat data ini pustakawan terampil terus mengalami penurunan karena pindah jalur menjadi ahli. Hal ini disebabkan oleh alasan yang sangat manusiawi bahwa setiap orang pasti ingin meningkatkan taraf hidupnya dengan berbagai melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Lulusan D2, D3 melanjutkan ke jenjang S1, lulusan S1 ke jenjang S2, dan lulusan S2 ke jenjang S3.

Di PTN Provinsi DIY pun ada yang menganggarkan beasiswa untuk tenaga kependidikan (tendik) melanjutkan kuliah ke jenjang yang lebih tinggi, seperti dosen yang sangat terbuka kesempatannya. Tentu dengan syarat yang ketat untuk mendapatkan beasiswa, misal usia maksimum 40 tahun, tes TPA 550, TOEFEL 450. Di UGM pustakawan lebih beruntung karena selain kesempatan studi lanjut dari D2, D3 ke S1, S1 ke S2, dan S2 ke S3, ada program studi banding dan magang ke luar negeri. Namun saat ini program beasiswa dari S1 ke S2, dan S2 ke S3 ini sudah dihentikan, seiring dengan menyusutnya tendik pustakawan yang dapat memenuhi syarat. Disamping itu berdasarkan realita, pendidikan semakin tinggi dengan beasiswa penuh dari instansi, dampak

positifnya kurang dirasakan. Artinya tidak ada perubahan yang signifikan dan spektakuler yang bisa dirasakan oleh pemustaka, kecuali ada perhatian pimpinan dengan komitmen yang tinggi. Kerja “rutinitas” masih menjadi kebiasaan para pustakawan, akibatnya minim terobosan, inovasi, kreasi, dan produktivitas. Pola kerja dan pola pikir ternyata tidak berbanding lurus ketika seseorang sudah mempunyai pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman melihat perpustakaan di luar negeri. Akhirnya kembali pada pribadi pustakawan untuk bekerja secara pragmatis dan monoton, minim inovasi dan prestasi, atau bekerja keras untuk meningkatkan pelayanan pemustaka.

Disisi lain dengan lebih banyak pustakawan ahli dibandingkan pustakawan terampil disuatu PTN mempunyai dampak pada pekerjaan yang dilakukan, yaitu pustakawan ahli tetap melakukan pekerjaan “rutinitas” yang bersifat teknis. Akibatnya kesulitan mengumpulkan angka kredit, mengingat pekerjaan yang dilakukan tidak dapat dinilai. Dampaknya bila lebih dari 5 (lima) tahun tidak bisa mengumpulkan angka kredit yang disyaratkan untuk naik jabatan, maka terancam dibebaskan sementara, atau diberhentikan tetap sebagai pustakawan. Akibatnya di PTN akan kehilangan pustakawan ahli, karena “dianggap” tidak mempunyai kompetensi di bidangnya. Sementara profesi lain seperti dosen dan guru tidak berlaku ada berhenti sementara dan berhenti tetap, walaupun tidak bisa mengumpulkan angka kredit. Kondisi ini menjadi persoalan tersendiri bagi profesi pustakawan di Indonesia, selain persoalan pustaka di lingkungan PTN di Indonesia. Keluarnya aturan yang melarang bagi Pustakawan Madya untuk mengajukan Pustakawan Utama (pustama), dengan alasan bertentangan dengan Kemenristekdikti No.49/2015 tentang kelas jabatan. Secara logika perturan ini rancu, tidak ada penjelasan secara ilmiah dan bertentangan dengan Kepmenpan

No.9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya.

Keluarnya SE Menristekdikti No.102318/A2.3/KP/2017 tanggal 1 Nopember 2017, yang intinya untuk Pustakawan Madya tidak perlu diusulkan menjadi Pustakawan Utama karena bertentangan dengan Permenristekdikti No.49/2015 tentang Kelas Jabatan di lingkungan Kemenristekdikti. Bila dirunut lagi keluarnya Permenristekdikti No.49/2015 ini dalam lampirannya menentukan jumlah jabatan Pustakawan Madya ada 133 orang, dan tidak ditulis nomenklatur Pustakawan Utama. Mestinya untuk mengantisipasi perubahan jabatan ditulis nomenklatur Pustakawan Utama dengan 0 orang. Pada waktu itu 2015 tidak jelas siapa yang memberi informasi tidak ada Pustakawan Utama di seluruh PTN di Indonesia. Dampaknya telah terjadi “korban”, pustakawan UGM yang mengajukan Pustakawan Utama terkendala di Kemenristekdikti karena “ketidakjelasan” dan berkas dikembalikan oleh Mensekneg karena “dianggap” terlambat dan sudah masuk pensiun (BUP).

Perlu diketahui untuk Pustakawan Utama (pustama) yang berhak mengeluarkan SK adalah Presiden atas usulan Kemenristekdikti dan persetujuan teknis (perstek) dari Badan Kepegawaian Nasional (BKN), setelah mendapatkan Penetapan Angka Kredit (PAK) dari Perpustakaan Nasional minimum 850. Ironisnya PAK sebesar 871,117 dari Perpustakaan Nasional dan persetujuan teknis dari BKN, dan berkas lainnya sampai masuk BUP tidak dikirimkan oleh Kemenristekdikti ke Sekneg untuk diteruskan ke Presiden.

Permenristekdikti No.49/2015 tentang kelas jabatan, ada kaitannya dengan Peraturan Presiden No.36/2016 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi. Pustakawan

Madya menurut Permenristekdikti No.49/2015 masuk kelas jabatan 11, dan menurut Peraturan Presiden No.36/2016 besarnya tukin untuk Pustakawan Madya di lingkungan Kemenristekdikti adalah Rp 4.519.000,- per bulan. Tukin dibayarkan sejak Januari 2016, walaupun Peraturan Presiden No.32/2016 itu baru ditetapkan tanggal 3 Mei 2016. Artinya dapat rapelan pembayaran tukin bagi Pustakawan Madya sebesar Rp 22.595.000,-. Namun tukin ini tidak dinikmati oleh pegawai pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (pasal 3 huruf h), seperti UI, UGM, ITB, IPB,

Unair, Undip, UPI, USU, ITS, UNHAS), alasannya karena sudah otonom. Logikanya seharusnya PTN BH itu yang membayarkan tukin, untuk pegawainya.

Kebutuhan ideal pustakawan di Perguruan Tinggi Negeri di Provinsi DIY

Untuk menentukan kebutuhan ideal pustakawan di PTN Provinsi DIY menggunakan rumus seperti yang pernah disampaikan Abdul Rahman Saleh dan Yuyu Yulia (2010:56) seperti dibawah ini:

$$T = \left\{ \frac{(w - wh)}{2wh} \times \frac{N}{150 + t} \right\} \times (n + 1) + \left\{ \frac{x}{2000} + \frac{y}{50.000} \right\}$$

- T : Jumlah SDM perpustakaan yang dibutuhkan
- W : Jumlah jam kerja nyata tiap minggu
- Wh : Jumlah jam kerja minimal tiap minggu 40 jam
- N : Jumlah pengguna (mahasiswa, dosen, dll)
- t : Peubah otomasi pada titik layanan, dengan nilai konstan t1=10; t2=20; t3=30
- n : Jumlah titik layanan disemua unit
- X : Penambahan koleksi tiap tahun
- Y : Besarnya koleksi

Kemudian data dari masing-masing PTN yang telah diperoleh dimasukkan dalam rumus tersebut, untuk mengetahui berapa kebutuhan ideal pustakawan, yaitu 1:3:5, artinya 1 (satu) pustakawan ahli, 3 (tiga) pustakawan terampil, dan 5 (lima) tenaga teknis lainnya. Sedangkan SNI No.7330:2009 perbandingannya adalah 1:2:1 artinya 1 (satu) pustakawan ahli, 2 (dua) pustakawan terampil dan 1 (satu) tenaga teknis lainnya. Dibawah ini dihitung kebutuhan pustakawan di PTN Provinsi Yogyakarta.

Kebutuhan Pustakawan di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada

Perpustakaan UGM terdiri dari perpustakaan pusat, 18 (delapan belas) perpustakaan fakultas, 2 (dua) perpustakaan Sekolah Pasca Sarjana dan perpustakaan

Sekolah Vokasi. Menurut Pedoman Perpustakaan Perguruan Tinggi untuk menentukan tenaga perpustakaan ada faktor-faktor yang mempengaruhi seperti yang sudah disebutkan diatas. Faktor-faktor itu adalah jumlah jam kerja nyata tiap minggu, jumlah jam kerja minimal tiap minggu 40 jam, jumlah pengguna aktif, peubah otomasi pada titik layanan dengan nilai konstan 10, 20, 30, jumlah titik layanan di semua unit, penambahan koleksi tiap tahun, dan besarnya koleksi. Berdasarkan data yang diperoleh di lokasi penelitian, sebagai berikut:

- 1) Jumlah jam kerja nyata tiap minggu 68 jam
- 2) Pemustaka aktif 43.414 orang
- 3) Nilai peubah 30
- 4) Jumlah titik layanan 21

5) Jumlah tambahan koleksi tiap tahun 26.250 eksemplar

6) Jumlah koleksi 610.011 eksemplar

Bila angka-angka tersebut dimasukkan dalam rumus ini, maka

$$T = \left\{ \frac{(w - wh)}{2wh} \times \frac{N}{150 + t} \right\} \times (n + 1) + \left\{ \frac{x}{2000} + \frac{y}{50.000} \right\}$$

$$T = \left\{ \frac{68-40}{2 \times 40} \times \frac{43414}{150+30} \right\} + (21 + 1) + \left\{ \frac{26.250}{2.000} + \frac{610.011}{50.000} \right\} = 131 \text{ orang}$$

Kebutuhan pustakawan di perpustakaan UNY

Berdasarkan data yang diperoleh di lokasi penelitian, untuk perpustakaan UNY sebagai berikut:

1) Jumlah jam kerja nyata tiap minggu 72 jam

2) Jumlah jam kerja minimal tiap minggu 40 jam

3) Pemustaka aktif 19.719 orang

4) Nilai peubah 30

5) Jumlah titik layanan 8

6) Jumlah tambahan koleksi tiap tahun 7.283 eksemplar

7) Jumlah koleksi 282.722 eksemplar

$$T = \left\{ \frac{(w - wh)}{2wh} \times \frac{N}{150 + t} \right\} \times (n + 1) + \left\{ \frac{x}{2000} + \frac{y}{50.000} \right\}$$

$$T = \left\{ \frac{72-40}{2 \times 40} \times \frac{19.719}{150+30} \right\} + (8 + 1) + \left\{ \frac{7.283}{2.000} + \frac{282.722}{50.000} \right\} = 63 \text{ orang}$$

Kebutuhan pustakawan di perpustakaan ISI Yogyakarta

Berdasarkan data yang diperoleh di lokasi penelitian, untuk perpustakaan ISI Yogyakarta sebagai berikut:

1) Jumlah jam kerja nyata tiap minggu 44 jam

2) Jumlah jam kerja minimal tiap minggu 40 jam

3) Pemustaka aktif 5.224 orang

4) Nilai peubah 30

5) Jumlah titik layanan 6

6) Jumlah tambahan koleksi tiap tahun 2.271 eksemplar

7) Jumlah koleksi 33.147 eksemplar

$$T = \left\{ \frac{(w - wh)}{2wh} \times \frac{N}{150 + t} \right\} \times (n + 1) + \left\{ \frac{x}{2000} + \frac{y}{50.000} \right\}$$

$$T = \left\{ \frac{44-40}{2 \times 40} \times \frac{5716}{150+30} \right\} + (6 + 1) + \left\{ \frac{2.271}{2.000} + \frac{33.147}{50.000} \right\} = 11 \text{ orang}$$

Kebutuhan pustakawan di perpustakaan UIN Suka Yogyakarta

Berdasarkan data yang diperoleh di lokasi penelitian, untuk perpustakaan UIN Suka Yogyakarta sebagai berikut:

1) Jumlah jam kerja nyata tiap minggu 60 jam

2) Jumlah jam kerja minimal tiap minggu 40 jam

3) Pemustaka aktif 17.704 orang

4) Nilai peubah 30

- 5) Jumlah titik layanan 8
- 6) Jumlah tambahan koleksi tiap tahun 10.305 eksemplar
- 7) Jumlah koleksi 402.864 eksemplar

$$T = \left\{ \frac{(w - wh)}{2wh} \times \frac{N}{150 + t} \right\} \times (n + 1) + \left\{ \frac{x}{2000} + \frac{y}{50.000} \right\}$$

$$T = \left\{ \frac{60-40}{2 \times 40} \times \frac{17.704}{150+30} \right\} + (8 + 1) + \left\{ \frac{10.305}{2.000} + \frac{402.864}{50.000} \right\} = 47 \text{ orang}$$

Kebutuhan pustakawan di perpustakaan UPN “Veteran” Yogyakarta

Berdasarkan data yang diperoleh di lokasi penelitian, untuk perpustakaan di UPN “Veteran” Yogyakarta sebagai berikut:

- 1) Jumlah jam kerja nyata tiap minggu 48 jam
- 2) Jumlah jam kerja minimal tiap minggu 40 jam
- 3) Pemustaka aktif 5.716 orang
- 4) Nilai peubah 30
- 5) Jumlah titik layanan 14
- 6) Jumlah tambahan koleksi tiap tahun 2.765 eksemplar
- 7) Jumlah koleksi 71.964 eksemplar

$$T = \left\{ \frac{(w - wh)}{2wh} \times \frac{N}{150 + t} \right\} \times (n + 1) + \left\{ \frac{x}{2000} + \frac{y}{50.000} \right\}$$

$$T = \left\{ \frac{48-40}{2 \times 40} \times \frac{5716}{150+30} \right\} + (14 + 1) + \left\{ \frac{2.765}{2.000} + \frac{71.964}{50.000} \right\} = 21 \text{ orang}$$

Kebutuhan pustakawan perpustakaan PTN di Provinsi DIY yang telah dihitung berdasarkan

rumus diatas akan semakin jelas seperti tabel IV.2 dibawah ini:

Tabel 3. Kebutuhan pustakawan perpustakaan PTN di Provinsi DIY

No	Nama PTN	Pustakawan Ahli	Pustakawan Terampil	Tenaga Teknis	Jumlah
1.	UGM	15	44	72	131
2.	UNY	7	21	35	63
3.	ISI Yogyakarta	1	4	6	11
4.	UIN Suka Yogya	5	16	26	47
5.	UPN “Veteran” Yogya	2	7	12	21
	Total	30	92	151	273

Sumber: Data diolah, 2017

Perbandingan kondisi tenaga perpustakaan melakukan penelitian dengan kebutuhan ideal pustakawan perpustakaan di

PTN Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah seperti tabel IV.3 dibawah ini:

Tabel 4. Perbandingan kondisi tenaga perpustakaan

No.	Nama PTN			Pustakawan Terampil		Tenaga Teknis lainnya		Jumlah	
		Kondisi Riil	Kebutuhan Ideal	Kondisi Riil	Kebutuhan Ideal	Kondisi Riil	Kebutuhan Ideal	Kondisi Riil	Kebutuhan Ideal
1.	UGM	49	15	32	44	31	72	112	131
2.	UNY	13	7	6	21	11	35	30	63
3.	ISI	7	1	4	4	6	6	17	11
4.	UIN Suka	18	5	1	16	22	26	41	47
5.	UPN "Veteran"	2	2	2	7	16	12	20	21
		89	30	45	92	86	151	220	273

Sumber: Data diolah, 2017

Pembahasan

Data menurut tabel 4 sangat jelas bahwa secara riil terjadi kelebihan pustakawan ahli di PTN yang menjadi lokasi penelitian, ada 89 orang pustakawan ahli, padahal menurut perhitungan kebutuhan ideal 30 orang. Di UGM paling banyak kelebihan pustakawan ahli 34 orang (49-15). Di UNY ada kelebihan 6 orang pustakawan (13-7), di ISI kelebihan 6 orang (7-1), di UIN Suka kelebihan 13 orang (18-5). Di UPN Veteran sudah sesuai antara kondisi riil dengan kebutuhan yaitu 2 orang. Hal ini terjadi karena pustakawan dengan latar belakang D3 ilmu perpustakaan dengan biaya sendiri atau beasiswa, melanjutkan kuliah di S1 ekstensi Fak. Adab UIN Suka sebanyak 18 orang. Lainnya sudah mempunyai S1 ilmu perpustakaan atau ilmu lain, kemudian mengikuti diklat perpustakaan yang diadakan oleh Perpustakaan Nasional. Akibatnya secara piramida pustakawan ahli, pustakawan terampil dan tenaga teknis lainnya seperti kerucut yang terbalik. Kondisi ini secara organisasi dapat menimbulkan masalah secara psikis dan sosial, karena pustakawan ahli "terjebak rutinitas" mengerjakan pekerjaan pustakawan terampil dan tenaga teknis lainnya. Akibatnya modal intelektual yang dimiliki pustakawan ahli menjadi sia-sia karena tidak dapat mengaplikasikan ilmunya di lingkungan kerjanya. Padahal modal intelektual ini seharusnya menjadi kekuatan besar untuk lebih

produktif dan melakukan inovasi pengembangan perpustakaan.

Di perpustakaan PTN di Provinsi DIY terjadi keanehan yaitu kekurangan pustakawan tenaga terampil. Dari data terlihat di UGM saat kekurangan tenaga terampil 12 orang (44-32), di UNY 15 orang (21-6), di ISI sudah sesuai yaitu 4 orang, di UIN 15 orang (16-1), dan di UPN kurang 5 orang (7-2). Kondisi ini terjadi karena yang berstatus pustakawan terampil mendapat kesempatan untuk melanjutkan pendidikan baik biaya sendiri maupun dari sponsor. Akibatnya dapat alih jalur bagi yang linier ilmu perpustakaan, maupun diklat CPTA di Perpustakaan Nasional RI. Sedang untuk tenaga teknis lainnya di perpustakaan PTN di Provinsi DIY, ada yang kekurangan, namun ada yang kelebihan. Di UGM kekurangan 41 orang (72 - 31), di UNY kekurangan 24 orang (35-11), di ISI sudah sesuai kebutuhan yaitu 6 orang, di UPN kelebihan 4 orang (16-12).

Terjadinya komposisi pustakawan ahli, pustakawan terampil, dan tenaga teknis lainnya karena tidak pernah ada analisis jabatan oleh pejabat yang mempunyai kompetensi di bidang kepegawaian. Rekrutmen lebih berdasarkan pada kebutuhan "sesaat", misalnya ada digitalisasi koleksi. Awalnya di direkrut dengan sistem kontrak, ketika kontrak habis, tetap di perpanjang tiap tahun. Tidak menjadi masalah bila tenaga kontrak yang melakukan pekerjaan

“dadakan/temporer” ini mempunyai latar belakang ilmu perpustakaan. Masalah muncul ketika tenaga kontrak ini tidak mempunyai ilmu perpustakaan, sehingga pekerjaan kepustakawanan masih kurang dipahami.

Komposisi ideal pustakawan menurut Rumus Ranganatha yang telah disesuaikan dan SNI No.7330:2009 Perpustakaan Perguruan Tinggi

Kebutuhan pustakawan perpustakaan PTN di Provinsi DIY yang telah dihitung berdasarkan rumus dengan perbandingan pustakawan ahli, pustakawan terampil, dan tenaga teknis (fungsional umum) adalah 1:3:5. Sedang bila sesuai SNI N0.7330:2009 Perpustakaan Perguruan Tinggi perbandingan 1:2:1.

Tabel 5. Perbandingan kebutuhan pustakawan menurut Rumus Ranganathan yang telah disesuaikan

No	Nama PTN	Pustakawan Ahli	Pustakawan Terampil	Tenaga Teknis	Jumlah
1.	UGM	15	44	72	131
2.	UNY	7	21	35	63
3.	ISI Yogyakarta	1	4	6	11
4.	UIN Suka Yogyakarta	5	16	26	47
5.	UPN “Veteran” Yogyakarta	2	7	12	21
Total		30	92	151	273

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 6. Perbandingan kebutuhan pustakawan menurut SNI No.7330:2009 Perpustakaan Perguruan Tinggi

No.	Nama PTN	Pustakawan Ahli	Pustakawan Terampil	Tenaga teknis	Jumlah
1.	UGM	33	65	33	131
2.	UNY	16	31	16	63
3.	ISI Yogyakarta	3	5	3	11
4.	UIN Suka Yogyakarta	12	23	12	47
5.	UPN “Veteran” Yogyakarta	2	7	12	21
Total		66	131	76	273

Sumber: Data diolah, 2017

Pembahasan

Berdasarkan tabel diatas sangat jelas ada perbandingan yang proporsional antara kebutuhan pustakawan ahli, pustakawan terampil dan tenaga teknis lainnya. Artinya tidak ada ketimpangan yang menyolok apabila komposisi ini diterapkan di perpustakaan. Komposisi ideal tenaga perpustakaan bila

diterapkan, dapat memberi kontribusi dan sebagai modal intelektual untuk lebih produktif menghasilkan inovasi dan karya cerdas dalam memberikan pelayanan kepada pemustaka. Masing-masing bekerja secara profesional dan proporsional sesuai dengan bidang tugasnya dan latar belakang pendidikan. Akibatnya tidak ada pustakawan ahli yang melakukan pekerjaan

teknis yang lebih cocok dan menjadi “lahan pekerjaan” pustakawan terampil atau tenaga administrasi. Pustakawan ahli dapat lebih fokus melakukan penelitian, dan membuat konsep pemikiran untuk pengembangan pelayanan perpustakaan. Semua itu bermuara pada kebutuhan pemustaka, mengingat di lingkungan masyarakat akademis, dimana pemustaka adalah generasi milenial, dan tuntutan itu terus berkembang cepat. Oleh karena itu pustakawan ahli, pustakawan terampil, dan tenaga teknis lainnya harus sigap, tanggap, dan responsif dengan tuntutan, masukan, kritik, saran dari pemustaka.

Sinergi antara pustakawan ahli, pustakawan terampil, dan tenaga teknis lainnya menjadi kekuatan intelektual yang dapat menghasilkan “kerja cerdas”, pelayanan cepat, terukur, dan menghasilkan “*output*” luar biasa serta memberi manfaat untuk lingkungannya. Kondisi ini secara langsung dapat meningkatkan harkat, martabat, pengakuan profesi pustakawan di PTN yang oleh masyarakat akademis masih “diremehkan”, “dipandang sebelah mata”, “dianggap” warga kampus kelas dua (kelas satu dosen). Walaupun sudah ada pengakuan profesi pustakawan di lingkungan PTN baru sebagian kecil dan itu juga karena perjuangan dan kegigihan pustakawan secara pribadi bukan kelembagaan. Apalagi secara legal formal mengakui pustakawan sebagai profesi yang sejajar dengan dosen. Mirisnya tenaga kependidikan lainnya juga tidak berpihak pada pustakawan, atau sesama pustakawan kurang menjalin jiwa “korp” yang solid. Diakui Perpustakaan Nasional sebagai pembina pustakawan di Indonesia sudah berjuang maksimal, sehingga keluarlah SK Menpan No.18 Tahun 1988, juklak, juknis tentang jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya.

Apresiasi yang tinggi layak ditujukan kepada Perpustakaan Nasional, Menpan, dan

BKN yang mengakui pustakawan sebagai jabatan fungsional. Namun pustakawan tetap harus berjuang menggapai pengakuan profesinya, karena tidak semua kementerian dapat menafsirkan aturan main dengan baik dan benar. Tragisnya, penafsiran peraturan dari Menpan, Perpustakaan Nasional, dan BKN, yang jelas mengatur jenjang profesi pustakawan “sering” di “telikung”. Akibatnya membuat produk hukum yang justru tumpang tindih dan bertentangan dengan peraturan yang sudah ada. “Jiwa penguasa” lebih dikedepankan tanpa melalui kajian ilmiah, akibatnya peraturan yang dibuat justru “melemahkan” pengakuan profesi pustakawan.

Di lingkungan pustakawan PTN sedang terjadi “degradasi pengakuan profesi pustakawan”, akibat ulah “oknum” yang tidak memahami sejarah peraturan pustakawan di Indonesia. Keluarnya Surat Edaran (SE) Kepala Biro SDM Kemenristekdikti per 1 Nopember 2017, poin 2 disebutkan: “Pustakawan Madya tidak perlu mengajukan Pustakawan Utama karena bertentangan dengan Permenristekdikti No.49 Tahun 2015 tentang Kelas Jabatan”. Disitu nomenklatur Pustakawan Utama tidak ada, artinya sampai kapanpun di lingkungan PTN di Indonesia tidak akan ada jabatan Pustakawan Utama selama Permenristekdikti di ubah. Kondisi ini menjadi titik balik perjuangan Pustakawan Madya di lingkungan PTN yang di Indonesia ada sebanyak 133 orang. Tentunya seiring berjalannya waktu dari 2015, sudah ada Pustakawan Madya yang memasuki usia pensiun, sehingga angka 133 orang itu sudah tidak valid. Bahwa pergantian penggabungan, pelepasan, kementerian oleh Presiden Jokowi dari Mendiknas ke Menristekdikti bukan sebagai alasan pembenar untuk melakukan kerugian dan melanggar hak asasi manusia pustakawan menggapai mimpinya menjadi Pustakawan Utama.

Penutup

Berdasarkan dari hasil dan analisis dari penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kondisi riil (peta komposisi) pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan PTN di Provinsi DIY berjumlah 220 orang, yang terdiri 89 orang pustakawan ahli (40,45%), pustakawan terampil 45 orang (20,45%), dan tenaga teknis lainnya (pranata komputer, pengadministrasi, arsiparis) 86 orang (39,09%). Pustakawan ahli lebih banyak daripada pustakawan terampil yang terus berkurang.
2. Kebutuahn ideal pustakawan dan tenaga teknis lainnya di perpustakaan PTN di Provinsi DIY adalah sebanyak 273 orang, yang terdiri 30 orang (10,98%) Pustakawan Ahli, 92 orang (33,70%) Pustakawan Terampil, dan 151 orang (55,31%). Berdasarkan data dan perhitungan ada kelebihan Pustakawan Ahli sebanyak 59 orang, disisi lain kekurangan Pustakawan Terampil 47 orang. Sedang tenaga teknis lainnya kekurangan sebanyak 65 orang.
3. Komposisi ideal menurut rumus Ranganathan yang telah disesuaikan perbandingannya 1:3:5, maka di PTN Provinsi DIY memerlukan 30 orang Pustakawan Ahli, 92 orang Pustakawan Terampil, dan 151 orang tenaga teknis lainnya. Sedang menurut Pedoman SNI

No.7330:2009 Perpustakaan Perguruan Tinggi perbandingannya 1:2:1, maka diperlukan 66 orang Pustakawan Ahli, 131 orang Pustakawan Terampil, dan 76 orang tenaga teknis lainnya.

Dari hasil penelitian tersebut dapat direkomendasikan:

1. Kondisi riil komposisi pustakawan di perpustakaan PTN di Provinsi DIY harus disikapi dengan arif bijaksana oleh pimpinan PTN, supaya modal intelektual ini tidak menjadi sia-sia, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada pemustaka.
2. Komposisi ideal perlu diusahakan oleh para pimpinan perpustakaan, agar sinergi Pustakawan Ahli, Pustakawan Terampil, dan tenaga teknis lainnya dapat menghasilkan produktivitas dan inovasi kreatif untuk pengembangan yang menselaraskan tuntutan pemustaka sebagai generasi digital.
3. Perlu ada analisis jabatan sebelum melakukan rekrutmen tenaga perpustakaan, sehingga komposisi ideal dapat terwujud baik menurut rumus Ranganathan yang telah disesuaikan dengan perbandingan pustakawan utama, pustakawan terampil dan tenaga teknis lainnya yaitu 1:3:5, maupun Pedoman SNI No.7330:2009 Perpustakaan Perguruan Tinggi 1:2:1.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, R. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Indonesia. (2011). *Peraturan Kepala Badan Kepegawaian No.19 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Penyusuna Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil*
- (2015). *Undang-Undang No.43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- (2015). *Peraturan Pemerintah No.24 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan UU No.24 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Laxman, P.P. *Digital Native, Literasi Informasi dan Media Digital: Sisi Pandang Kepustakawanan*. <http://repository.uksw.edu/>. Diunduh 12 Agustus 2016

- Maesaroh, I. (2013). *Peran Perpustakaan Dalam Memperkuat Reputasi Universitas Gadjah Mada*. Ceramah Ilmiah dalam rangka dies ke-62 Perpustakaan UGM
- Masruri, A.(2015). *Pengembangan Kompetensi dan Pendidikan Berkelanjutan Pustakawan pada Perguruan Tinggi Agama Islam: Studi Kasus di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. (Ringkasan disertasi). Yogyakarta: Program Pasca Sarjana UNY
- Moleong, L.J.(2008). *Metode Penelitian Kualitatif*. Ed Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noer'Aida. (2011). *Komposisi Ideal Sumber Daya Manusia (SDM) di Perpustakaan PPIN-BATAN*. Makalah Seminar Nasional SDM Teknologi Nuklir VII. Yogyakarta, 16 Nopember 2011.
- Priyanto, I.F. (2016). *Pustakawan Berkualitas*:Pidato Profesi disampaikan dalam acara Dies Natalis Perpustakaan Universitas Gadjah Mada ke-65. 1 Maret 2016
- Saleh A.R., & Yulia, Y. (2010). *Kajian Kebutuhan SDM Perpustakaan Pasca 2010: Kasus Perpustakaan IPB*. Media Informasi Vol.17 No.1 dan 2 (52 – 58).
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Cet. Ke-8. Bandung: Alfabeta.
- Yin, R.K. (2013). *Studi Kasus: Desain dan Metode*. Jakarta: Rajawali.