



Oleh: Sri Rumani¹
Email: srirumani@yahoo.com

Sertifikasi Profesi Pustakawan Berbasis Kinerja Sebagai Upaya Menghadapi Era Global

Abstrak

Abad ke-21 disebut era globalisasi mempunyai karakteristik keterkaitan dan ketergantungan antar individu, kelompok, dan negara saling berinteraksi tanpa batas (*borderless*). Globalisasi sebagai proses sosial yang alami menuju internasionalisasi, universalisasi, liberalisasi, dan westernisasi dalam ranah sosial, politik, ekonomi, pendidikan, dan budaya. Dalam era global profesi pustakawan mendapat tantangan dan peluang emas untuk tetap eksis dan bersinergi dengan profesi lain. Perlu upaya dan strategi dalam menghadapi perubahan yang cepat. Masalahnya pustakawan senang di "zona nyaman dan kemapanan", menentang perubahan, mempertahankan *status quo*, *under estimate* dengan profesinya, motivasi berprestasi rendah, tidak senang "membaca dan menulis". Tujuan penelitian untuk mengetahui kesiapan pustakawan dalam menghadapi era persaingan bebas dan faktor-faktor yang menjadi kendala transformasi bagi profesi pustakawan. Jenis penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Instrumen penelitian *human instrument*, dengan sumber data primer. Metode pengumpulan data wawancara/*interview*, dan studi dokumentasi. Analisis data melalui reduksi data kemudian ditafsirkan, dianalisis, dan diinterpretasikan.

Hasil penelitian menunjukkan pustakawan belum menyadari dan menjiwai profesinya yang menuntut kompetensi personal dan profesional. Kendala utama merubah mental dan perilaku bekerja "asal jalan". Kinerja belum sesuai tupoksi seperti dalam SK Menpan No.132/2002. Pustakawan sering "terjebak pekerjaan rutinitas" diluar kepustakawanan. Untuk menghadapi era global persiapan yang diperlukan adalah kompetensi TI, komunikasi, kepribadian dan ilmu yang mendukung. Profesi pustakawan dalam menghadapi era persaingan bebas masih berkuat dengan persoalan "klasik" baik secara internal maupun eksternal.

Kata kunci: sertifikasi pustakawan, kinerja, era global

Latar Belakang

Memasuki abad ke-21 sering disebut era globalisasi mempunyai karakteristik keterkaitan dan ketergantungan antar individu, kelompok, dan negara saling berinteraksi tanpa sekat, tanpa batas (*borderless*). Kondisi ini karena teknologi komunikasi berkembang pesat dengan bantuan teknologi elektronika, akibatnya proses komunikasi tidak lagi dibatasi oleh ruang, waktu, dan wilayah. Globalisasi sebagai

proses sosial alami menuju internasionalisasi, universalisasi, liberalisasi, *westernisasi* dalam ranah sosial, politik, ekonomi, pendidikan, dan budaya. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, meningkatnya hubungan antar negara, penerapan pasar bebas (*global market*), liberalisasi keuangan internasional adalah faktor-faktor yang mendorong ke arah "kesejagatan/mendunia".

¹ Pustakawan Madya pada Perpustakaan FISIPOL UGM.

Di tengah persaingan pasar bebas, profesi pustakawan mempunyai tantangan sekaligus peluang emas agar tetap eksis di bidangnya tanpa rasa khawatir dikuasai profesi lain. Tantangan, karena persaingan sangat ketat, perlu strategi untuk berbuat dan bertindak cerdas, dengan perhitungan tepat dan tetap beretika profesi. Peluang, karena profesi pustakawan diuji eksistensi dalam berkibrah di masyarakat informasi. Perubahan paradigma tugas, fungsi, wewenang, citra, dari pustakawan konvensional menjadi pustakawan berwawasan modern dengan segala atribut yang melekat. Kompetensi profesi dan daya saing tinggi menjadi kunci dan modal utama memasuki pasar bebas di bidang ekonomi, politik dan budaya, dengan tatanan dan tuntutan baru, yang perlu dipahami pustakawan.

Namun masalahnya, pustakawan masih menghadapi permasalahan klasik kepustakawanan, terlena dengan “zona nyaman”, belum siap berubah cepat sesuai tuntutan yang kompleks. Sikap dan perilaku apatis dengan perubahan, mempertahankan *status quo*, kurang percaya diri/*under estimate* dengan profesi, motivasi berprestasi rendah, tidak senang “membaca dan menulis”, pola pikir, pola tindak, pola kerja stagnan, kurang senang tantangan dan menarik diri keluar dari fungsional ke jalur struktural. Lebih memprihatinkan, bila sikap dan perilaku ini dilakukan oleh pustakawan tingkat ahli, yang seharusnya menjadi sumber kekuatan moral dalam melakukan transformasi di perpustakaan. Padahal menurut data dari Perpustakaan Nasional (2012), jumlah pustakawan berijazah S1 sebanyak 1352 orang (44 %), S2 ada 225 orang (7 %), dari jumlah pustakawan di Indonesia 3045 orang. Kondisi ini dapat menjadi modal intelektual untuk mengembangkan berbagai jenis perpustakaan di Indonesia, karena S1 dan S2, berjumlah 1577 orang (51,79%). Pustakawan tingkat ahli, “dianggap” memiliki kompetensi bidang kepustakawanan, sebagai pustakawan “pemikir” dan “peneliti”.

Bertitik tolak dari pemikiran diatas maka penelitian ini akan membahas tentang kinerja dan sertifikasi pustakawan dalam menghadapi era persaingan bebas. Kinerja mempunyai hubungan dengan kompetensi, semakin baik kinerja pustakawan semakin tinggi kompetensinya. Sebaliknya semakin buruk kinerja pustakawan semakin rendah kompetensi yang dimiliki. Sedangkan sertifikasi berarti kompetensi, sertifikasi bukan sekedar “nilai rupiah”. Sertifikasi sebagai konsekuensi dari kompetensi.

Dari latar belakang tersebut pokok masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Bagaimana kinerja profesi pustakawan dalam menghadapi era global ?
- Persiapan apa sajakah yang dilakukan pustakawan dalam menghadapi era persaingan bebas ?
- Faktor-faktor apakah yang menjadi kendala transformasi bagi profesi pustakawan di era global ?

Landasan Teori

Pasar global telah merubah pola kehidupan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dari orientasi pangsa pasar (*market share*) menjadi pasar bebas (*global market*). Van Kessel (1996:97) dalam Mangkunegara (2005:1-2) berpendapat bahwa :“pasar global merupakan suatu sikap, cara berpikir, suatu tatanan baru sebagai akibat terjadinya pertukaran secara bebas di bidang ekonomi, politik dan kebudayaan”. Selanjutnya A. Sonny Kerap (1998:221) mengatakan:“Pasar global sebagai pranata moral yang dapat memberikan keuntungan bagi semua pihak, karena moral dijadikan landasan pasar global dan merupakan modal bagi dunia bisnis untuk mempersiapkan diri agar mampu bersaing secara sehat dan fair”.

Kondisi serba mendunia telah memunculkan masyarakat informasi, yang menurut Simpson dalam Abrar (2003: 81) mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:
“informasi menjadi senjata strategis, pemilihan informasi menjadi dasar konflik antara pemerintah dan pengusaha, informasi tidak lagi gratis, semua informasi yang bernilai tinggi akan tersimpan dalam bentuk digital, pustaka akan dipenuhi oleh buku-buku pintar elektronik, pustaka dunia akan muncul dalam bentuk informasi elektronik, konsep manusia tentang privacy, security dan pemilikan berubah, pertukaran informasi meruntuhkan batas-batas budaya dan wilayah, konflik akan terjadi antara pemakai dan manajemen sistem informasi, dan orang-orang yang menjadi “spesialis informasi” akan menjadi sangat berkuasa.

Untuk memenuhi tenaga kerja/SDM di pasar global perlu mempunyai daya saing tinggi, dengan modal kompetensi, yang berimbas pada kinerja. Menurut Wibisono (2006:2-10), dalam menghadapi pasar bebas, berpendapat bahwa:
“Untuk memenuhi kebutuhan peningkatan kinerja, banyak perusahaan merasa Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang dikembangkan saat ini, yang mayoritas didasarkan pada sistem pengukuran finansial, belum dapat mengakomodasikan tuntutan persaingan. Saat ini telah dikembangkan dengan memenuhi kepuasan dari setiap stakeholder (pihak yang berkepentingan), sehingga dapat bertahan dan berhasil dalam jangka panjang. Kepuasan stakeholder ini perlu diperhatikan mengingat kondisi lingkungan persaingan sudah sangat tidak dapat diramalkan, persaingan begitu ketat, siklus produk menjadi sangat pendek, informasi tersebar begitu cepatnya, dan konsumen memiliki banyak pilihan produk global”.

Liberalisasi perdagangan dalam masyarakat informasi telah membuka peluang pasar lebih kompetitif, dalam segala bidang (ekonomi, politik, budaya, hukum), selalu mengalami perubahan tidak menentu “turbulensi”, siapapun perlu persiapan secara intelektual, mental dan moral. Tanpa persiapan berarti hanya menjadi “penonton” di rumah sendiri ditengah hiruk pikuk perubahan dan persaingan ketat yang

sudah dirasakan saat ini. Globalisasi tenaga kerja tidak dapat dielakkan atau ditunda sedetik pun, secara alamiah sudah masuk dalam tataran era persaingan yang ketat. Perusahaan global akan mampu memanfaatkan tenaga kerja dari seluruh dunia sesuai kelasnya, seperti penggunaan staf profesional diambil dari tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman internasional, sedang buruh kasar biasa diperoleh dari negara berkembang seperti Indonesia. Dengan globalisasi maka *human movement* akan semakin mudah dan bebas. Kunci untuk dapat masuk di bursa tenaga kerja secara nasional maupun lintas negara adalah kompetensi yaitu mempunyai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dihayati, dan dikuasai. Kondisi ini akan lebih mendekati sempurna bila ditambah dengan pengetahuan berkomunikasi yang baik dengan setiap orang.

Namun perkembangan teknologi informasi dan komunikasi ternyata mempunyai dampak yang merugikan bagi instansi pemerintah maupun lembaga swasta. Berdasarkan survei yang dilakukan Microsoft menunjukkan hasil yang sangat mengejutkan: *"64 persen karyawan mengerjakan tugas kantor dari rumah dan 75 persen orang menggunakan komputer kantor tidak hanya untuk mengerjakan tugas kantor, tetapi juga keperluan pribadi. Karyawan yang kelihatan tekun ternyata banyak menghabiskan waktu kerjanya untuk melakukan kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan, baik "on line shopping" seperti mencari tiket maupun chatting di berbagai media sosial sekaligus, seperti Yahoo, Skype, Twitter dan Facebook (Kompas. 11 Agustus 2012).*

Kondisi ini tidak diharapkan terjadi di lingkungan perpustakaan, dimana pustakawan kelihatan tekun dibalik komputer, namun yang dikerjakan bukan pekerjaan yang menjadi tupoksi, sesuai dengan SK Menpan No.132/2002. Kinerja pustakawan dapat diukur dari butir-butir kegiatan tupoksi sesuai dengan pangkat/jabatan. Pustakawan saat ini dituntut selalu siap dan cepat merespon perubahan yang terjadi disekelilingnya. Oleh karena itu perlu terus belajar sepanjang hayat (*long life learning*). Merujuk dari Unesco pustakawan perlu belajar untuk mengetahui sesuatu (*learn to know*), belajar untuk dapat mengerjakan (*learn to do*) sesuatu dengan baik dan belajar untuk dapat hidup bersama (*learn to live together*).

Di sisi lain menurut Everett Hagen dalam Mangkunegara (2005:7) dikatakan bahwa: *"hambatan pembangunan ekonomi pada negara berkembang termasuk Indonesia disebabkan karena SDM tidak memiliki jiwa kreatif dan inovatif, bahkan ada kecenderungan sebagian besar SDM masih memiliki kecerdasan emosi (EQ) yang kurang baik (sifat iri hati, dengki, benci, sakit hati, dendam, minder, mudah depresi, mudah marah, tidak suka orang lain (bawahan, rekan kerja, atasan) lebih sukses, saling menjatuhkan kawan sekerja dan menfitnah rekan sendiri".*

Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas SDM di Indonesia. Kualitas SDM rendah, tidak mempunyai motivasi (sering mangkir kerja, tidak disiplin, tidak punya inisiatif, asal kerja tanpa target, sekedar memenuhi kewajiban ke kantor untuk presensi/*finger print*, supaya insentif tidak dipotong). Ada SDM cerdas dan cekatan tetapi tidak mempunyai sikap/*attitude* yang baik, tidak kredibel, perilaku buruk, licik, iri hati, culas, suka mengadu domba, sering bikin onar, dan suka ABS (asal bapak senang) dan AIS (asal ibu senang), tidak jujur, menyalahgunakan wewenang dan kekuasaan.

Kinerja SDM

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Kusriyanto (1991:3) dalam Mangkunegara (2005:9) dfinisi kinerja karyawan adalah :*"perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)".* Sedangkan Gomes (1995:195) dalam Mangkunegara (2005:9) mengemukakan:*"dfinisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas".* Selanjutnya menurut Mangkunegara kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah *"prestasi kerja atau hasil kerja (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan/SDM dalam persatuan periode waktu untuk melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".* Sedang menurut Sulistyani (2009:276) kinerja adalah *:"kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai hasil kerjanya".* Dari beberapa dfinisi kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan kemampuan, usaha dan kesempatan.

Kinerja SDM menjadi salah satu tolok ukur untuk menghadapi era global, sehingga perlu ada upaya untuk meningkatkan daya saing. Hasil penelitian Goleman (2000) dalam Mangkunegara (2005:4-5) menyimpulkan bahwa: *"Kecerdasan Emosi (EQ) menentukan 80 persen pencapaian kinerja individu dan organisasi, sedangkan Kecerdasan Pikiran (IQ) hanya 20 persen saja menentukan kinerja".* Bahkan Charles Schreiber menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa:*"keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan formalnya hanya 15 %, sedangkan 85 % lagi ditentukan oleh sikap mentalnya (kepribadian)".*

Oleh karena itu, pada abad 21 ini, kecerdasan emosi (EQ) perlu diperbaiki dan dikembangkan agar pencapaian kinerja individu dan organisasi dapat secara optimal. Evaluasi kinerja perlu terus dilakukan secara periodik, supaya dapat meningkatkan daya saing menuju era pasar global.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2005:13-14) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan, secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge plus skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Faktor motivasi (*motivation*), adalah sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya, mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Profesi Pustakawan

Pustakawan adalah profesi yang secara fungsional sudah diakui pemerintah sejak tahun 1988. Di era global ini mempunyai kesempatan sekaligus tantangan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai harapan masyarakat. Oleh karena itu kinerja yang tinggi dari pustakawan sangat diperlukan dalam mewujudkan pelayanan prima, menuju pemerintahan yang baik (*good governance*), dan daya saing tinggi di era global. Kinerja tinggi karena telah mempunyai "*core competencies*", yang berdampak pada pengakuan profesi pustakawan berupa sertifikasi profesi pustakawan.

Pustakawan menurut Partelo (2005) dalam Sudarsono (2005:8) harus mempunyai "*core competencies*" yang meliputi 7 kelompok kompetensi yaitu filosofi dan etika, kelengkapan kepribadian, administrasi, manajemen koleksi, layanan publik, layanan teknis, dan teknologi. Inti kompetensi sebagai modal intelektual pustakawan di perpustakaan mengingat fungsi perpustakaan sebagai pengelola pengetahuan (*knowledge management*). Oleh karena itu konsep modal intelektual perlu dikembangkan di lingkungan perpustakaan. Hal ini senada dengan pendapat Sudarsono (2011:5), mengatakan bahwa: "*sebuah perpustakaan adalah pustakawannya*". *Jadi semua yang menyangkut kehidupan sebuah perpustakaan sangat tergantung pada pustakawannya. Terutama jika perpustakaan sudah dianggap atau diterima sebagai profesional merekalah yang harus menentukan hidup matinya perpustakaan*".

Pustakawan perlu melakukan transformasi dengan pikiran dan tindakan menuju perpustakaan 2.0 dan pustakawan 2.0 serta web 2.0. Perpustakaan sebagai himpunan koleksi dan tempat mengakses informasi mempunyai sumber daya manusia fungsional pustakawan. Menurut UU No.43 Tahun 2007 pasal 1 angka 8 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.

Sertifikasi Berbasis Kinerja

Perlu ditegaskan bahwa sertifikasi sama dengan kinerja berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pustakawan. Sertifikasi tidak semata-mata berupa nilai rupiah, yang sering disalah artikan oleh para pustakawan dan non pustakawan. Kondisi ini pernah terjadi pada tahun 1988, ketika profesi pustakawan mendapatkan tunjangan fungsional, ada PNS alih jalur dari struktural ke jalur fungsional pustakawan dengan penyesuaian/*impasing*. Ketika naik pangkat/jabatan harus mengumpulkan angka kredit, sehingga pada berguguran karena tidak mempunyai kompetensi. Hal ini terjadi karena harapan masuk pustakawan adalah "nilai rupiah", bukan kompetensi.

Ketika wacana sertifikasi pustakawan digulirkan, tanggapan pustakawan dan non pustakawan kembali seperti tahun 1988. Semangatnya luar biasa untuk masuk profesi pustakawan, karena "impian/harapannya" akan mendapat "nilai rupiah" seperti profesi guru dan dosen. Namun ketika mengetahui sertifikasi sama dengan kompetensi, maka semangat berubah menjadi "kegalauan". Tidak demikian bagi pustakawan yang mempunyai komitmen tinggi dan menjalani profesinya sebagai panggilan hidup, ada atau tidak ada sertifikasi tetap bekerja dengan semangat tinggi.

Kompetensi menjadi kata kunci yang tidak bisa ditawar lagi untuk menghadapi sertifikasi profesi pustakawan. Kualifikasi pustakawan kompeten adalah mempunyai dasar pengetahuan profesi (*knowledge base*) yaitu berasal dari pendidikan formal atau pelatihan dari lembaga pelatihan bidang perpustakaan yang terakreditasi. Selain itu pengalaman profesi yang diperoleh dari pengalaman kerja di bidang perpustakaan; dan kompetensi, yang sesuai dengan standar kompetensi pustakawan.

Sertifikasi Profesi Pustakawan

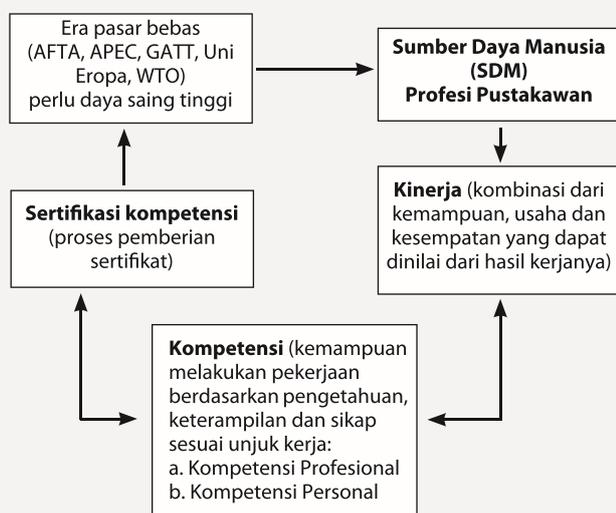
Menurut Komisi II Pusat Pengembangan Pustakawan Perpustakaan Nasional, yang dimaksud dengan: "*sertifikasi pustakawan adalah proses pemberian sertifikat pustakawan kepada pustakawan yang telah memenuhi standar kerja pustakawan. Sertifikasi pustakawan merupakan sarana atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan bukan merupakan tujuan itu sendiri, akan tetapi dilakukan untuk menuju kualitas pustakawan yang baku sehingga dapat berimbas pada peningkatan kualitas layanan perpustakaan. Dengan melalui sertifikasi pustakawan, menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah memiliki kompetensi sebagaimana disyaratkan dalam standar kompetensi pustakawan. Sertifikasi terhadap kompetensi profesi pustakawan dilakukan oleh lembaga sertifikasi profesi yang handal (memiliki lisensi). Sertifikat seseorang hanya berlaku apabila yang bersangkutan masih kompeten*".

Sertifikasi kompetensi kerja merupakan proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan/ atau Internasional (PP No.23 Tahun 2004, pasal 1 angka 1). Sertifikasi diperlukan karena tuntutan mutu dan keamanan akan produk dan jasa, tuntutan persaingan global yang tidak hanya persaingan produk dan jasa, tetapi lebih kepada persaingan tenaga kerja. Sertifikasi yang akan diberlakukan untuk profesi pustakawan adalah sertifikasi terhadap kompetensi profesi. Jadi berbeda dengan sertifikasi guru dan dosen yang awalnya sebagai sertifikasi portofolio.

Tujuan sertifikasi menurut Titik Kismiyati (2011:15) adalah: "untuk meningkatkan profesionalisme pustakawan, menentukan kelayakan seorang pustakawan dalam memberikan layanan informasi, serta meningkatkan layanan perpustakaan". Dengan adanya sertifikasi profesi pustakawan berlaku untuk semua pustakawan baik yang berstatus PNS maupun non PNS. Manfaat sertifikasi bagi pustakawan meningkatkan mobilitas dan daya saing, meningkatkan pengakuan atas kompetensi, dan meningkatkan prospek karier. Bagi instansi dapat memudahkan rekrutmen dan seleksi personal serta memudahkan penempatan dan penugasan SDM. Sedang manfaat sertifikasi di dunia kepustakawanan, bagi pustakawan menjadi bukti terhadap kompetensi profesi, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja.

Kerangka Pikir

Era global, dunia dalam genggaman tangan (*world in hand*), dunia tanpa batas wilayah, ruang dan waktu. (*borderless*). Hal ini karena inovasi di bidang teknologi transportasi, telekomunikasi dan informasi, dan dengan adanya kesepakatan AFTA, APEC, GATT, Uni Eropa. Dibutuhkan SDM dengan daya saing tinggi bagi profesi pustakawan, yang memberi jasa informasi. Kinerja tinggi dengan kompetensi profesional dan personal menjadi modal masuk di arena pasar bebas, yang berimbang pada sertifikasi kompetensi.



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 obyek penelitian yang ingin diketahui "apa yang terjadi" di dalamnya. Juga tidak dikenal istilah responden, tetapi nara sumber, 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

Sumber data primer adalah Pustakawan Tingkat Ahli minimum berijazah S1 Pusedukinfo atau S1 bidang lain yang sudah mengikuti diklat di Perpustakaan Nasional. Namun pustakawan ahli ini hanya diambil pustakawan yang pernah berprestasi baik tingkat UGM maupun tingkat Nasional. Alasan memilih pustakawan yang berprestasi karena telah mempunyai pemikiran yang jauh kedepan diatas rata-rata pustakawan lainnya. Pustakawan berprestasi yang dijadikan nara sumber juga dibatasi antara tahun 2009 sampai 2012. Sumber data lainnya adalah Direktur SDM UGM dan Plt Kepala UPT Perpustakaan UGM sebagai informan ahli. Pertimbangannya karena mengetahui kebijakan yang telah dan akan diambil untuk perkembangan perpustakaan dan profesi pustakawan di Universitas Gadjah Mada.

Metode Pengumpulan, Pengolahan, Analisis dan Teknik Pemeriksaan Data

Data diperoleh dengan observasi partisipasi pasif, wawancara/*interview* dengan, *indepth interview* yang menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*), dan studi dokumentasi. Pengolahan data dari berbagai sumber (*triangulasi*), secara deskripsif kualitatif memahami dan memberi gambaran gejala/fenomena yang diteliti. Analisis data dengan reduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok dan penting. Data yang terkumpul dianalisis, ditafsirkan dan interpretasi, serta memberi kesimpulan dan saran/rekomendasi. Teknik pemeriksaan keabsahan data dengan triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk kepentingan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2008:330). Dalam penelitian ini teknik triangulasi yang memanfaatkan penggunaan sumber, artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan

suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda (Patton, 1987:331 dalam Moleong, 2008:330-331). Hal ini dicapai dengan jalan:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Dalam penelitian ini triangulasi dilakukan dengan dua (2) jalan, yaitu membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara dan membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan. Hasil wawancara meliputi kesiapan pustakawan, kompetensi yang harus dimiliki, kinerja pustakawan, kendala yang dihadapi pustakawan dan kebijakan yang telah dilakukan.

Analisis dan Pembahasan

Perpustakaan UGM mempunyai visi dan misi yang sejalan dengan visi dan misi Universitas Gadjah Mada yaitu menghasilkan lulusan yang berwawasan global dan produk penelitian yang dipublikasikan secara internasional. Sebagai Universitas Riset berkelas dunia, peran pustakawan diakui strategis untuk berpartisipasi aktif dalam mewujudkan visi dan misi tersebut. Jumlah pustakawan ahli sebanyak 35 orang (S1 17 orang dan S2 18 orang). berpotensi sebagai modal intelektual. Berkolaborasi secara kolektif dapat menjadi kekuatan hebat untuk menyumbangkan pemikiran UGM menuju Universitas Riset berkelas dunia. Syarat mutlak yang tidak bisa ditawar lagi adalah kerja keras, bertindak dan berpikir cerdas, serta kompeten di bidang kepustakawanan.

Keunikan dan Kekhasan Perpustakaan UGM

Perpustakaan UGM sebagai Perpustakaan Perguruan Tinggi mempunyai keunikan dan kekhasan tersendiri bila dibandingkan dengan perpustakaan sejenis yang ada di Indonesia. Keunikan dan kekhasan itu berdasarkan lokasi kerja pustakawan yang tersebar di 18 fakultas, jurusan, program studi, lembaga penelitian, pusat studi yang ada di lingkungan UGM. Kondisi ini berdampak pada kebijakan yang berbeda dalam memperlakukan perpustakaan dan pustakawan. Ada perpustakaan dan pustakawan yang sudah mendapat perhatian dari pimpinan fakultas, jurusan, program studi, lembaga penelitian dan pusat studi, tetapi

ada juga yang masih menjadi "pelengkap penderita". Hal ini terjadi karena pimpinan belum merasakan secara langsung manfaat perpustakaan. Kondisi tingkat perhatian yang beda berimbas pada "kesejahteraan pustakawan".

Berdasarkan pengamatan, pustakawan UGM sudah mendapat "peluang emas" untuk "berkiprah". Buktinya perpustakaan fakultas/lembaga yang berkembang dengan baik, pasti dinahkodai oleh pustakawan yang "berani" melakukan terobosan dan "berani bermimpi" (pinjam istilah Profesor Pratikno/Rektor UGM). Hal ini selaras dengan pidato Rektor saat pelantikan Wakil Rektor I – IV UGM yang mengatakan bahwa: *"Saling mengingatkan dengan speed yang tinggi agar apa yang sudah dimandatkan dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan full time, full speed, full komitmen, dan integritas tinggi harapannya bisa menjalankan mandat dengan baik. Semangat Rektor UGM ini semestinya dapat menjadi "energi" seluruh civitas akademika UGM, termasuk para pustakawan yang menjadi bagian dari tenaga kependidikan.*

Keunikan pustakawan UGM, mempunyai "dua pimpinan/atasan" yaitu Kepala Perpustakaan UGM dan Dekan/Kepala/Direktur/Ketua Jurusan dimana pustakawan itu ditempatkan. Status pustakawan PNS seperti "orang pusat yang diperbantukan di daerah". Kondisi ini disebabkan karena sistem perpustakaan di UGM adalah campuran antara sistem sentralisasi dan desentralisasi (SK Rektor UGM No.UGM/004/471/UM/01/37 tanggal 17 Januari 1990 tentang Sentralisasi Perpustakaan di lingkungan Universitas). SK Rektor ini tidak berlaku efektif, sehingga hanya pustakawannya yang disentralkan, tetapi koleksi tetap ada di fakultas masing-masing.

Sentralisasi Pustakawan dan Desentralisasi Koleksi

Sentralisasi pustakawan awalnya sangat merugikan karir dan penghasilan pustakawan yang ditempatkan di fakultas/lembaga, karena "kehilangan" segala hak yang sebelumnya didapatkan di fakultas/lembaga. Misalnya THR, hak mengawasi ujian, lembur, piknik, seragam, bahkan tidak boleh pinjam uang. Secara psikologis kondisi ini dapat mengganggu kinerja, karena lingkungan kerja yang tidak kondusif. Apalagi fakultas/lembaga "sering" mengembalikan pustakawan yang sudah "dianggap" tidak produktif, dengan kinerja tidak baik ke Perpustakaan Pusat. Demi pengembangan karir menjadi "alasan pembenaran" bagi pimpinan fakultas/lembaga untuk memindahkan pustakawan ke Perpustakaan Pusat, sehingga menjadi "terminal" bagi pustakawan yang sudah "dianggap" tidak berpotensi di Fakultas/Lembaga.

Kondisi berubah ketika sudah ada kesepakatan antara Wakil Dekan II (bidang Administrasi, Kepegawaian dan Keuangan) Fakultas dengan Kepala Perpustakaan dan pimpinan Universitas, pada tahun 1995 an. Pustakawan

di fakultas/lembaga tetap memperoleh hak-haknya dari fakultas. Bahkan pustakawan yang memenuhi syarat (usia maksimum 40 tahun, tes TPA 550, dan TOEFEL 450) mendapat beasiswa penuh dari Universitas dan diberi ijin fakultas untuk melanjutkan pendidikan (dari D3 ke S1 dan dari S1 ke S2). Pustakawan juga diberi kesempatan studi banding dan magang ke luar negeri. Terakhir sejak tahun 2012 pustakawan UGM yang masih berstatus sebagai tenaga honorer (SK Rektor) mendapat tunjangan pustakawan besarnya seperti yang diperoleh pustakawan PNS.

Sentralisasi pustakawan tidak berarti sentralisasi koleksi, karena masih ada di fakultas masing-masing. Namun demikian tetap dapat diakses untuk diketahui "lokasi koleksi" ada di fakultas mana melalui <http://lib.ugm.ac.id>. Kondisi ini dapat dilakukan karena website Perpustakaan UGM sudah "link" dengan perpustakaan fakultas/lembaga yang ada di UGM. Pemustaka yang akan memanfaatkan koleksi di fakultas/lembaga dapat langsung menghubungi fakultas/lembaga sesuai dengan tata tertib/ketentuan yang berlaku di masing-masing fakultas/lembaga. Inilah ciri khas dan keunikan perpustakaan dan pustakawan di UGM. Koordinasi antar fakultas memang sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan prima kepada setiap pemustaka, tanpa harus saling mengorbankan dan dikorbankan.

Profesi Pustakawan di UGM

UGM termasuk Perguruan Tinggi yang mempunyai pustakawan paling banyak di Indonesia untuk jenis perpustakaan Perguruan Tinggi. Saat ini pustakawan di UGM ada 86 orang dengan rincian pustakawan ahli 35 orang, pustakawan terampil 50 orang, dan 1 orang pustakawan non PNS. Khusus pustakawan non PNS mendapat tunjangan pustakawan sama dengan PNS. Untuk kenaikan pangkat/golongan harus mengumpulkan angka kredit yang mengacu pada Kepmenpan No.132/2002.

Profesi pustakawan di UGM sudah mendapat pengakuan dari pimpinan universitas. Hal ini terbukti dalam sistem pengelolaan SDM UGM (Peraturan Rektor UGM No.203/P/SK/HT/2009) yang dikatakan bahwa pustakawan termasuk jalur karir keahlian (pasal 45 huruf b), dalam meniti jenjang jabatan dibedakan menjadi:

- Asisten Spesialis : tingkat 3 – 4 angka kredit : 50 – 79
- Spesialis Muda : tingkat 5 – 8 angka kredit : 80 – 174
- Spesialis Masduya : tingkat 9 – 13 angka kredit : 175 – 499
- Spesialis Utama : tingkat 14 – 15 angka kredit : 500 – 650

Namun jenjang jabatan ini belum jelas apa konsekuensi secara moral dan material terhadap profesi pustakawan. Menurut Direktur SDM: "*untuk mendisiplinkan SDM, kinerja, sudah ada konsep pengganti PP, buku biru UGM adalah Peraturan Rektor UGM No.203/P/SK/HT/2009 sedang direvisi*"

(Wawancara tanggal 18 Desember 2012 pukul 0.8.00 – 0.9.00). Terobosan yang sudah diambil, saat ini UGM mempunyai pustakawan non PNS yang mendapat tunjangan fungsional pustakawan, ada 1 (satu) orang, lulusan D3 yang disetarakan dengan golongan II/c. Kedepan masih akan diangkat pustakawan non PNS, dengan syarat lolos seleksi yang diadakan oleh UGM.

Apresiasi Pustakawan Berprestasi di UGM

Pustakawan UGM tahun 2006 telah berprestasi sebagai peringkat IV Nasional Versi Perpustakaan Nasional. Kemudian tahun 2009 untuk pertama kali Dikti mengadakan ajang kompetisi bagi pustakawan, dan UGM mendapat gelar juara 3. Tahun 2010 dan 2012 ada pustakawan yang memenangkan Lomba Hibah Kompetensi Penelitian Bidang Kepustakawanan yang diselenggarakan Perpustakaan Nasional. Kondisi inilah yang "menyadarkan" pihak Rektorat untuk memberi apresiasi sebagai Insan Berprestasi di UGM setiap menjelang Dies Natalis tanggal 19 Desember. Apresiasi bergengsi ini juga diserahkan untuk dosen, mahasiswa, arsiparis, laboran, tenaga administrasi, dan teknisi.

Kriteria untuk mendapat apresiasi Insan Berprestasi UGM bagi Pustakawan khusus untuk Pustakawan Berprestasi Versi Dikti (2012). Sedang Pustakawan yang menang karya tulis/hibah kompetisi hanya disebut dalam Laporan Tahunan Rektor UGM. Kondisi "tebang pilih" dalam menentukan Insan Berprestasi UGM, berarti mengingkari komitmen yang sering didengungkan untuk memberikan "reward" bagi pustakawan yang berprestasi..

Namun demikian pustakawan tersebut tetap semangat untuk terus berprestasi dan tetap menyebarkan "virus juara" kepada pustakawan lain. Ada kewajiban moral untuk menularkan ilmu dan pengalaman kepada pustakawan lain dalam "Forum Pustakawan UGM".

Deskripsi Nara Sumber

Nara sumber adalah pustakawan berprestasi selama 2009 – 2012 yang menghasilkan 12 orang. Namun ternyata hanya 10 orang karena ada yang 1 orang menjadi juara tahun 2009 dan 2012, serta 1 orang lagi menjadi juara tahun 2010 dan 2011. Dari 10 orang itu terdiri 5 orang perempuan (50%), dan 5 orang laki-laki (50%). Namun yang menjadi nara sumber hanya 8 orang (80%), alasannya 2 orang tidak menjadi nara sumber karena 1 orang sudah pindah intansi dan 1 orang tidak dapat dihubungi. Dari 10 orang pustakawan tersebut 5 orang (50%) berhasil mendapatkan predikat prestasi tingkat Nasional baik versi Perpustakaan Nasional dan versi Dikti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.1: Data Pustakawan Berprestasi 2009 – 2012

Tahun	Jenis Lomba	Hasil Prestasi
2009	Pustakawan Berprestasi Versi Dikti	Juara 3
2009	Pustakawan Berprestasi Versi Perpusnas	Juara 2
2010	Pustakawan Berprestasi Versi Dikti	Juara 2
2011	Pustakawan Berprestasi Versi Dikti	Juara 1
2012	Pustakawan Berprestasi Versi Dikti	Juara 1

Sumber: Data diolah (2012)

Prestasi pustakawan UGM mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Kondisi ini sangat membanggakan sehingga semakin diperhitungkan oleh para pimpinan Universitas dan Fakultas/Jurusan/Lembaga/Pusat Studi. Namun kalau dibandingkan dengan jumlah pustakawan secara keseluruhan dari 86 orang, yang berprestasi baru 10 orang (11,62%). Artinya masih perlu memberi motivasi untuk pustakawan lain agar mempunyai semangat untuk berprestasi.

Kinerja Profesi Pustakawan Menghadapi Era Global

Kinerja profesi pustakawan sebenarnya dapat diukur dengan tupoksi yang tercantum dalam Kepmenpan No.132/2002. Namun belum semua pustakawan memahami butir-butir tupoksi untuk menjadi angka kredit sebagai syarat naik pangkat/jabatan. Kondisi ini karena pustakawan belum menjiwai profesi yang disandang menuntut profesionalisme. Secara umum kinerja pustakawan masih setengah-setengah, bekerja apa adanya dan belum menyadari tuntutan kerja jabatan fungsional. Sering terjebak rutinitas kerja yang melenceng dari tupoksi. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara dengan nara sumber pertama yang mengatakan sebagai berikut:

“sudah difungsionalkan, tetapi masih berjiwa struktural karena belum mempunyai budaya kerja dan kedewasaan kerja dan belum disiplin diri. Pola kerja masih struktural, semestinya jam kerja lebih fleksibel karena sebagai fungsional. Kemudian yang mempunyai kinerja bagus justru dipindah, dan perpustakaan masih dijadikan sebagai tempat pembinaan orang-orang bermasalah”, pustakawan tejabak dengan tugas atau pekerjaan rutinitas diluar tupoksi atau pekerjaan dibawah tupoksi beberapa tingkat/diatas tupoksi”

(Wawancara tanggal 26 Nopember 2012 pukul 13.30 – 14.30).

Pustakawan menghadapi ASEAN Community 2015, persaingan yang sangat ketat, era pasar bebas yang masuk dalam AFTA, APEC, GATT, Uni Eropa, dan WTO. Semua itu perlu daya saing yang tinggi dan berwawasan global. Era pasar bebas dapat “kebanjiran atau dibanjiri” tidak saja produk barang, tetapi jasa dan tenaga kerja, termasuk pustakawan. Kalau tidak mempunyai kinerja yang baik dan kompetensi secara profesional dan personal, tentu

peluang emas itu diambil oleh profesi lain. Saat ini profesi pustakawan sudah mulai dilirik oleh guru (karena mengajar kurang 24 jam per minggu), lulusan TI, sastra dan bahasa Inggris, komunikasi, manajemen, hukum, psikologi, ekonomi, statistik, akutansi, hubungan internasional, dan lain-lain. seperti pernyataan nara sumber sebagai berikut:

“Kinerja profesi akan masuk persaingan yang ketat, kalau tidak mempunyai kapasitas akan tertinggal, persaingan itu sudah mulai terasa. Kinerja pustakawan harus bertindak cepat dan tepat yang dapat menembus ruang dan waktu dengan memanfaatkan TI”.

(Wawancara tanggal 3 Desember 2012 pukul 14.00 – 15.00).

Persiapan Untuk Menghadapi Era Persaingan Bebas

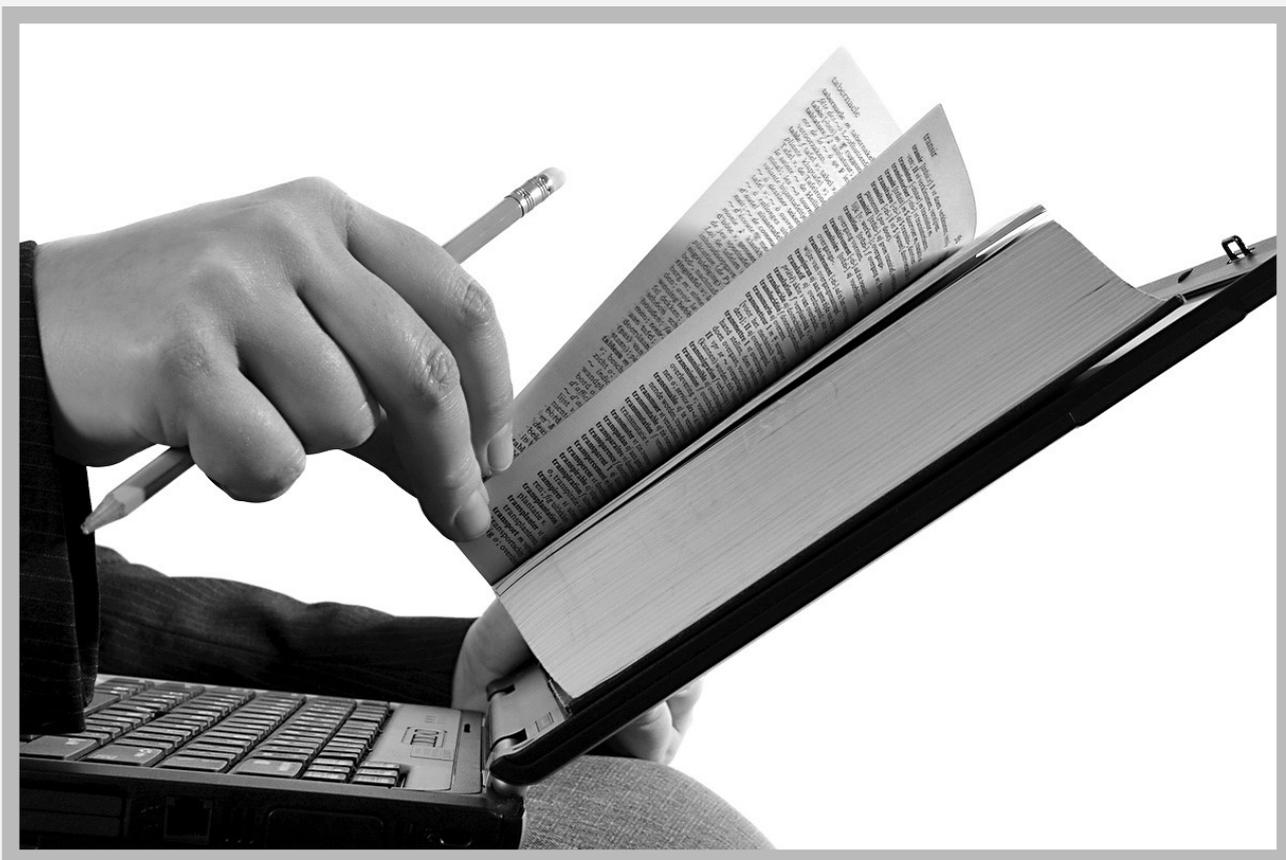
Persaingan global yang ketat menuntut para pustakawan untuk selalu siap dengan segala bentuk “perubahan” menuju yang lebih baik. Fakta menunjukkan bahwa generasi yang dilayani adalah generasi gadget/ milenia, sehingga perlu ada perubahan perilaku pustakawan untuk memanfaatkan TIK. Perubahan perilaku ini mutlak, tidak dapat di “zona nyaman”, apalagi mempertahankan “status quo”. Bila sudah berubah maka pustakawan bisa menjadi “agen perubahan”, dan harus bisa menularkan perubahan ke organisasi dimana pustakawan berada. Seperti hasil wawancara sebagai berikut:

“pustakawan harus paham situasi dan kondisi tuntutan pasar bebas, dimana tenaga kerja juga masuk ke Indonesia, iklim kompetisi sangat ketat (di institusi dan pustakawan). Pustakawan harus mampu bersaing dengan pustakawan asing, standar akreditasi dan pelayanan secara internasional akan diberlakukan, sehingga harus dapat menyesuaikan”.

(Wawancara nara sumber tanggal 29 Nopember pukul 09.00 -10.00 WIB).

Dalam mempersiapkan era persaingan bebas pustakawan harus memiliki kompetensi baik profesional maupun personal. Kompetensi ini harus dimiliki pustakawan adalah:

- Kompetensi Kepustakawanan menjadi “roh” perpustakaan untuk mendapatkan informasi, mengolah, mengelola dan menyebarkan informasi. Kompetensi ini meliputi administrasi, manajemen koleksi, layanan teknis, *shelving, wedding*, ini mutlak dimiliki oleh pustakawan, yang dapat diperoleh dengan pendidikan formal dan non formal (diklat).
- Kompetensi Teknologi Informasi, dalam memanfaatkan koleksi *e-book, e-journal*, membuat paket informasi berdasarkan subyek dan minat, mengelola web perpustakaan, menelusur informasi, memanfaatkan database, *download, upload* informasi. Selain itu kompeten dalam mengatasi *hacker*, sistem jaringan, menghilangkan virus.
- Kompetensi Komunikasi, untuk melakukan komunikasi verbal (dengan kata-kata), non verbal (bahasa tubuh),



tertulis dan lisan. Komunikasi penting karena pustakawan harus memberi pelayanan dengan pemustaka yang beragam (beda generasi, budaya). Dalam melakukan komunikasi dengan bahasa yang mudah dimengerti oleh pemustaka (baik orang asing maupun orang Indonesia). Oleh karena itu bahasa Inggris menjadi sangat penting ketika perpustakaan sudah mencanangkan visi dan misi "berkelas dunia".

- d. Kompetensi Kepribadian/*Soft Skill*, adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, bijaksana, berakhlak mulia. Bangga menjadi pustakawan dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan etika profesi. Memiliki etos kerja, berpikiran terbuka, maju, siap menerima perubahan, mandiri. Menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak, disegani bukan ditakuti. Dapat menjadi teladan, bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong, menghilangkan penyakit hati seperti iri, dengki, benci, sakit hati, dendam). Juga menghilangkan sifat-sifat yang merugikan seperti minder, mudah putus asa, depresi, mudah marah, tidak suka orang lain (bawahan, rekan kerja, atasan) lebih sukses, saling menjatuhkan kawan sekerja dan menfitnah rekan sendiri.
- e. Kompetensi Ilmu-ilmu lain yang mendukung. Misal ilmu ekonomi, psikologi, hukum, *public relation*, teknik, dll.

Selain persiapan kompetensi, pustakawan perlu menyiapkan mental yang membaja, pantang menyerah dan konsekwen dengan pilihan sebagai pejabat fungsional pustakawan. Artinya siap bekerja sesuai dengan tupoksi, tidak "asal jalan", seperti hasil wawancara ini: *"Dulu asal jalan, sekarang ada persaingan luar biasa, di level lokal dan internasional, semangat, kemampuan bersaing sangat perlu. Pelayanan harus lebih baik supaya lebih menang. Etos interpreneurship penting, kekuatan dipakai untuk merebut peluang. Ada sistem reward and punishment secara tegas. Penegakan disiplin dengan presensi 4 (empat) kali untuk siap melayani pemustaka. DP3 berorientasi kinerja/hasil dibuktikan dengan data-data yang mendukung, penilaian tidak tergantung atasan langsung, tetapi teman-teman, bawahan, orang lain (yang dilayani)". Reward diberikan kepada yang rajin dan mempunyai kinerja baik, dan punishment bagi yang seenaknya/lalai, apalagi "nakal".* (Wawancara dengan Nara Sumber Direktur SDM UGM tanggal 18 Desember 2012 pukul 08.00 – 09.00 WIB).

Pustakawan harus mempunyai motivasi, kemauan, semangat untuk berubah mencapai target-target yang sudah ditentukan. Mempersiapkan keahlian secara individu, jaringan sesama pustakawan. Pustakawan harus secara personal mempersiapkan *soft skill* (kepribadian) lebih pada etika yang mendukung pekerjaan, mempunyai etos kerja, berpikiran terbuka dan maju yang siap menerima perubahan.

Persiapan tidak hanya dilakukan oleh pustakawan, tetapi secara kelembagaan seperti Perpustakaan Nasional RI sebagai pembina semua jenis perpustakaan di Indonesia dan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, perlu mempunyai agenda jelas, *framework, grand deigns/gambaran* pengembangan pustakawan dan perpustakaan. Harus mempunyai kebijakan jelas/tidak rancu untuk mengembangkan keahlian, keterampilan dan sikap para pustakawan. Diklat, kursus, workshop, berdasarkan peta kebutuhan yang diperlukan pustakawan, bukan berdasarkan "proyek".

Kendala Bagi Profesi Pustakawan di Era Global

Kendala berasal dari diri pustakawan (internal) dan lembaga dimana pustakawan bekerja (eksternal). Pustakawan pada umumnya masih terjebak pola kerja rutinitas dan lebih suka di "zona nyaman". Akibat terjebak kegiatan rutinitas tidak dapat mengembangkan diri, dan ketika ada pustakawan yang berprestasi ditanggapi secara apatis, berprasangka negatif. Seperti yang diungkapkan oleh nara sumber dalam wawancara berikut ini:

"Kendala profesi pustakawan terjebak dengan rutinitas sehari-hari, sehingga tidak ada waktu untuk mengembangkan diri. Ketika ada pustakawan berprestasi/maju justru ditanggapi negatif karena sering meninggalkan rutinitasnya, diluar tupoksi dan kepustakawanan. Brestasi bukan ditanggapi positif untuk meniru dan memacu semangat agar dapat berprestasi" (Wawancara tanggal 3 Desember 2012 pukul 13.00 – 14.00 WIB).

Masalah terjebak rutinitas ini dialami oleh semua pustakawan baik tingkat terampil maupun ahli. Akibatnya pekerjaan teknis masih dikerjakan oleh golongan tingkat tinggi. Kondisi ini sering dialami oleh pustakawan tingkat ahli di Fakultas/Jurusan/Lembaga/Pusat Studi yang pustakawannya terbatas. Waktu tersita untuk rutinitas karena beban kerja sering tidak sesuai dengan tupoksi. Misal pustakawan madya mengerjakan *shelving*, pelayanan sirkulasi, penelusuran koleksi di rak. Padahal dalam tupoksi pustakawan madya semestinya lebih banyak mengerjakan konsep dan manajerial, bukan pekerjaan teknis. Hal ini terjadi karena jumlah pustakawan/staf perpustakaan lebih sedikit dibandingkan dengan beban pekerjaan dan pemustaka yang harus dilayani. Juga sering terjadi, waktu tersita untuk rutinitas karena beban kerja yang diluar kepustakawanan (administrasi, keuangan). Jadi pustakawan harus "*hangabehi/* bekerja menyeluruh" agar pelaksanaan pelayanan kepada pemustaka dapat berjalan lancar.

Kendala dari Pustakawan Sendiri (Internal)

Kendala dari pustakawan (internal) berawal sejak menjalani profesi pustakawan bukan berdasarkan panggilan jiwa, dan rasa senang, tetapi "terpaksa" masuk karena tidak ada "pilihan profesi lain". Akibatnya terbiasa bekerja dengan

mental "asal jalan", tanpa perencanaan, program, target, sasaran, dan evaluasi. Untuk merubah mental "asal jalan dan asal kerja" menjadi mental yang bekerja dengan target, tidak seperti membalik tangan. Seperti hasil wawancara dari nara sumber sebagai berikut:

"Merubah mental/perilaku yang terbiasa sejak dulu bekerja "asal jalan, tanpa target", memerlukan waktu tidak sebentar, perlu proses panjang. Sementara persaingan luar biasa ketat, baik level lokal maupun internasional sudah didepan mata". (Wawancara tanggal 18 Desember 2012 pukul 08.00 - 09.00).

Kendala dari pustakawan yang lain adalah terjebak oleh "zona nyaman", tidak suka dengan perubahan, kurang siap menerima tantangan, belum dicoba sudah merasa tidak mampu. Kurang percaya diri/kurang PD dengan profesi pustakawan, sehingga takut berubah ketika ada kebijakan baru, tergantung pada orang lain dan tidak bertanggungjawab atas pekerjaan sendiri, serta tidak mau belajar dari siapapun. Pustakawan juga kurang PD dengan kemampuan sendiri, sehingga ketika ada kompetisi tidak banyak yang berpartisipasi.

Kendala dari Lembaga (Eksternal)

Kendala eksternal yang dialami pustakawan untuk menghadapi era global adalah masih ada institusi yang menganggap perpustakaan penting tetapi kebijakan dari para birokrat belum memberi dukungan secara moral dan material. Sering dianggap "sebagai jantung/organ" yang penting/vital, tetapi kebijakan tidak menyentuh perpustakaan, apalagi pustakawan tidak diperhatikan pengembangan karir dan kesejahteraan secara material dan moral. Disamping itu "kepercayaan" dari atasan kurang dan "meremehkan" kemampuan pustakawan.

Penutup

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

1. Profesi pustakawan di UGM sudah mendapat pengakuan dari Pimpinan UGM dengan pemberian "penghargaan insan berprestasi setiap menjelasng acara Dies Natalis UGM tanggal 19 Desember.
2. Khusus penghargaan insan berprestasi dari pustakawan hanya diambil dari pustakawan berprestasi versi UGM yang akan dikirim ke lomba pustakawan tingkat Nasional versi Dikti.
3. Pustakawan lebih senang berada di "zona nyaman", belum siap secara mental dan perilaku untuk melakukan perubahan yang memerlukan kompetensi profesional dan personal.
4. Pustakawan sering terjebak dengan pekerjaan rutinitas di luar kepustakawanan dan tupoksi
5. Kinerja pustakawan belum maksimal sesuai dengan tupoksi, bekerja "asal jalan", belum menyadari tuntutan

- kerja jabatan fungsional. Pola pikir dan pola kerja masih seperti dalam jabatan struktural.
6. Kendala pustakawan dalam menghadapi persaingan global dapat berasal dari diri pustakawan (internal) dan lembaga (eksternal). Pustakawan kurang percaya diri dengan profesinya karena menjadi pustakawan bukan “panggilan jiwa dan hati”.
 7. Alih jalur dari fungsional ke jalur struktural dan sebaliknya masih sering terjadi, sehingga profesi pustakawan menjadi tempat yang ideal untuk memperpanjang usia pensiun (dari 56 tahun dapat menjadi 60 tahun).

Profesi pustakawan menjadi menarik ketika ada wacana jabatan fungsional, sertifikasi, renumerasi, karena yang terpikir dalam benak “nilai rupiah”. Ketika profesi pustakawan dituntut mempunyai kompetensi personal, profesional, maka muncul “kegalauan”. Hal ini terjadi karena menjalani profesi pustakawan bukan panggilan hati/jiwa, tetapi “terpaksa” dan/atau “terlanjur”. Kalau dirunut sejak masuk menjadi mahasiswa ilmu perpustakaan pun bukan pilihan pertama, tetapi pilihan terakhir. Inilah salah satu penyebab kenapa perkembangan kepustakawanan di Indonesia “terkesan” stagnan.

daftarpustaka

Abrar, Ana Nadhya. (2003). *Teknologi Komunikasi: Perspektif Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: LESFI

Arikunto, Suharsimi. (2000). *Manajemen Penelitian*. Cet, Kelima. Jakarta: Rineka Cipta.

Sudarsono, Blasius. (2011). *Pustakawan dan Perpustakaan dalam Menghadapi Tantangan di Era Global*. *Media Pustakawa*. Vol.18 No.3 & 4 (5-12).

_____. (2005). *Membangun Kemampuan Pustakawan. Makalah pada Temu karya Pustakawan Madya dan Pustakawan Utama se Indonesia*. Jakarta: *Perpustakaan Nasional*.

Indonesia. (2004). *Peraturan Pemerintah No.23 Tahun 2004 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi*.

Kismiyati, Titik. (2011). *Kesiapan Sertifikasi Pustakawan*. *Media Pustaka*. Vol 18 No.3 & 4 (13-18).

Moleong, Lexy J. (2008). *Metode Penelitian Kualitatif*. Ed Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Cet. Ke-8. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sulistyo-Basuki. (2007). *Perpustakaan, Dahulu, Kini dan Mendatang. Bahan diskusi di UI Bookfest*. Jakarta: *Departemen Departemen Ilmu Perpustakaan dan Informasi UI*, 15 s.d 17 Nopember.

Wibisono, Dermawan. (2006). *Manajemen Kinerja: Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.

Pusat Pengembangan Pustakawan Perpustakaan Nasional. *Rekomendasi Komisi II Program Peningkatan Kualitas pejabat Fungsional Pustakawan Dalam Rangka Persiapan Sertifikasi*. www.pnri.go.id. Diakses tanggal 27 Desember 2012 pukul 11.10

www.kompaskarier.com. *Work Life Mix*. 2012. Dalam Kompas Klasika tanggal 11 Agustus.

www.pnri.go.id. Diakses tanggal 15 Agustus 2012 pukul 14.10

UGM Melantik Enam Pejabat Baru. <http://ugm.ac.id>. Diakses tanggal 24 Desember 2012 pukul 12.01