

## Pengembangan Profesi Pustakawan?

Oleh:  
**Blasius Sudarsono<sup>1</sup>**

### Abstrak

*Di Indonesia, profesi pustakawan belum sepenuhnya diterima sejajar dengan profesi lain. Pustakawan masih dianggap sebagai tenaga administratif. Pengertian pustakawan kebanyakan masih mengacu pada batasan yang ada di Keputusan Menpan. Tuntutan bagi pustakawan sendiri yaitu harus memiliki tanggung jawab dan kompetensi kepustakawanan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Juga perlu diberlakukannya akreditasi bagi lembaga pendidikan pustakawan guna mengesahkan kompetensi dan mutu dari para lulusannya oleh otoritas tertinggi dalam profesi pustakawan. Adapun dalam lingkup keprofesionalan dikenal istilah Continuing Professional Development (Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan) tentang aturan jabatan fungsional kepustakawanan. Pada rumusan dokumen IFLA pun dinyatakan bahwa Pustakawan adalah penghubung aktif antara pemustaka dan sumberdaya informasi maupun pengetahuan. Berarti kemampuan dan kualitas pustakawan harus dipelihara dan selalu ditingkatkan.*

*Kata kunci: profesi; pustakawan.*

### Pendahuluan

Adalah menjadi kerisauan bahwa di Indonesia keberadaan pustakawan sebagai profesi belum sepenuhnya diterima sejajar dengan profesi lain yang sudah diakui masyarakat. Bahkan masih ada juga lembaga yang meski sudah memiliki unit perpustakaan tetap saja menganggap pustakawan sebagai tenaga administratif. Di lain pihak ada juga pertanyaan apakah pustakawan itu hanya bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja? Pertanyaan tersebut wajar muncul jika mengacu pada batasan pustakawan yang ada dalam Keputusan Menpan tentang jabatan fungsional pustakawan. Namun harus selalu diingat bahwa batasan tersebut memang ditujukan bagi PNS yang akan atau sudah menjabat sebagai Pejabat Fungsional Pustakawan. Oleh sebab itu dikatakan bahwa Pustakawan adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan kepustakawanan.

Bagi lingkungan di luar PNS, pengertian tentang pustakawan harus mengacu pada batasan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan (UU, 43, 2007) yaitu:

*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.*

Dua syarat yang harus dipenuhi adalah: kompetensi serta tugas dan tanggung jawab. Dikatakan bahwa kompetensi kepustakawanan tersebut diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan. Namun dapat muncul pertanyaan: apakah kompetensi tersebut harus diperoleh hanya melalui pendidikan dan pelatihan saja? Apakah ada kompetensi yang dapat diperoleh melalui pengalaman? Semua pertanyaan

---

<sup>1</sup> Pustakawan Utama PDII-LIPI

itu tentu akan terjawab jika di Indonesia sudah memberlakukan sertifikasi bagi tenaga pustakawan. Upaya sertifikasi pustakawan inipun memunculkan pertanyaan seperti: pihak, lembaga, atau organisasi mana yang akan melakukan sertifikasi? Apakah lulusan sekolah perpustakaan sudah dengan sendirinya memperoleh sertifikat sebagai pustakawan? Jika hal ini berlaku tentunya sekolah perpustakaan tersebut sudah harus mendapat akreditasi. Lalu pertanyaan berikutnya adalah pihak mana yang akan melakukan akreditasi sekolah perpustakaan?

Bagi negara seperti Amerika Serikat, akreditasi sekolah perpustakaan dilakukan oleh *American Library Association* (ALA). Tidak semua sekolah perpustakaan di Amerika Serikat mendapatkan akreditasi oleh ALA. Bagi lulusan sekolah yang tidak terakreditasi ini, diperlukan proses sertifikasi oleh negara bagian bekerjasama dengan organisasi profesi pustakawan setempat yang biasanya juga anggota ALA. Sehingga dapat dikatakan bahwa otoritas tertinggi dalam profesi pustakawan adalah organisasi profesi pustakawan.

Apakah hal ini berlaku di Indonesia? Sayang keadaannya masih jauh panggang dari api. Tambahan lagi, rasanya belum ada standar kurikulum pendidikan pustakawan Indonesia. Hal ini tentu memunculkan pertanyaan akan “mutu” dari lulusan mereka. Kualitas lulusan sekolah perpustakaan ditentukan oleh kurikulum serta cara dan kemampuan staf pengajar melaksanakan tugasnya. Menyangkut kurikulum, rasanya perlu disusun bersama antara para akademisi dan praktisi. Paling tidak para praktisi ditanya mengenai kriteria lulusan yang diperlukan di lapangan kerja. Selain itu hendaknya berbagai sekolah perpustakaan di Indonesia sepakat atas standar kurikulum. Upaya untuk mengembangkan konsorsium pendidikan perpustakaan belum juga membuahkan hasil yang diharapkan. Terkesan masing-masing jurusan ilmu perpustakaan masih enggan membicarakan kurikulum antar mereka. Mudah-mudahan dugaan ini salah.

Terlepas dari keadaan pendidikan bagi pustakawan tersebut, kenyataan yang dihadapi pustakawan praktisi memang lebih berat karena harus berhadapan dengan pihak otoritas di lingkungannya yang dapat disebut, masih “meragukan” keprofesionalan pustakawan. Masih saja banyak anggapan bahwa tugas mengelola dan melaksanakan perpustakaan dapat dilakukan oleh siapa saja. Seolah otoritas mengatakan: jika tugas yang ditampilkan kebanyakan pustakawan “hanya” seperti itu mengapa harus menempuh pendidikan dan lulus dari sekolah perpustakaan? Kembali masalah kompetensi dan mutu pustakawan menjadi pertanyaan besar. Tanpa mengecilkan arti pendidikan formal perpustakaan, masalah kompetensi dan mutu inilah yang harus segera dipikirkan oleh pustakawan praktisi. Kompetensi dan mutu pustakawan praktisi harus jelas!

Dalam lingkup keprofesionalan dikenal istilah *Continuing Professional Development* (CPD). Kita belum sepakat terjemahan apa yang resmi akan dipakai. CPD dapat diterjemahkan sebagai: Pengembangan Profesi, Pengembangan Profesional Berkelanjutan atau akankah lebih tepat jika kita terjemahkan menjadi Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan? (PKB). (*untuk selanjutnya dalam tulisan ini masih digunakan singkatan CPD*). Memang telah lama dikenal istilah Pengembangan Profesi dalam aturan jabatan fungsional pustakawan, dengan batasan:

*kegiatan pustakawan dalam rangka pengamalan ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme bidang kepustakawanan maupun*

*dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi peningkatan mutu layanan perpustakaan.*

Lebih lanjut Pengembangan Profesi itu dirinci dalam berbagai kegiatan yang meliputi:

*pembuatan karya tulis ilmiah, melakukan tugas sebagai ketua kelompok, menyusun naskah kumpulan tulisan, memberi konsultasi, menyusun pedoman dan membuat terjemahan/saduran.*

Jika dibanding dengan pengertian CPD yang biasa dianut oleh kalangan profesional dunia, ketentuan tugas dalam jabatan fungsional pustakawan ternyata sangat sempit. Tulisan ini tidak bermaksud menjawab semua pertanyaan yang telah ditulis terdahulu, namun sekedar membahas CPD yang berbasis pada konsep yang dikembangkan IFLA, serta refleksi atas keadaan kita.

### **Prinsip Dasar**

IFLA merumuskan CPD bertolak dari dokumen *Unesco Public Library Manifesto* (1994). Dokumen tersebut menyatakan bahwa Pustakawan adalah penghubung aktif antara pemustaka dan sumberdaya informasi maupun pengetahuan. Dengan demikian keberadaan pustakawan menjadi sangat penting karena berfungsi ibaratnya sebagai jembatan. Jelas bahwa kualitas jembatan akan mempengaruhi kelancaran lalu lintas informasi dan pengetahuan. Kemampuan jembatan harus dijaga dan dikembangkan sesuai dengan tuntutan perkembangan keadaan. Berarti bahwa kemampuan dan kualitas pustakawan harus dipelihara dan selalu ditingkatkan. Untuk itulah CPD harus dilakukan.

CPD, oleh *British Computer Society* (BCS) dikatakan sebagai :

*Up aya sistematis untuk memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilan, serta untuk mengembangkan kualitas perorangan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas profesional dan teknis sepanjang masa kerja seseorang.*

Lebih lanjut BCS menegaskan bahwa, CPD adalah sesuatu yang memberikan kerangka bagi pengelolaan secara sistematis atas perkembangan kepribadian dan keprofesionalan. Adalah menarik bahwa yang dikembangkan tidak hanya terbatas pada keprofesionalan saja namun mencakup juga tentang **kepribadian**. Yang terakhir ini rasanya sudah agak dilupakan oleh kebanyakan profesional di negara kita. Apakah pustakawan Indonesia akan melupakannya juga?

Sebagai bandingan, berikut adalah CPD menurut *Institute of Physics* (IOP).

CPD dapat dikatakan sebagai cara sistematis dalam memelihara dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan mutu pribadi yang diperlukan dalam kehidupan kerja. Secara singkat CPD adalah upaya mengoptimalkan diri sebagai profesional, karena dengan CPD seseorang dapat:

1. Memelihara dan mengembangkan kompetensi dalam bekerja
2. Menjadi kompetitif dalam persaingan di lapangan kerja
3. Menunjukkan komitmen pribadi pada tugas yang akan datang

4. Menghindarkan dari kejenuhan dan mengelola perubahan dengan menghadirkan tantangan intelektual yang baru dan menggairahkan.

CPD adalah pembelajaran yang terencana serta merupakan refleksi dari karir seorang profesional. CPD tidak hanya sebagai tambahan dalam bekerja atau hanya terjadi pada satu tahapan kerja saja, namun harus dilakukan dengan sistematis selama seseorang berkarya.

IFLA sebagai federasi internasional dari berbagai organisasi perpustakaan dengan tegas menggariskan dua prinsip dasar CPD, bahwa:

1. Pendidikan berkelanjutan dan pengembangan keprofesionalan adalah tanggung jawab bersama antara pribadi, lembaga yang mempekerjakan, asosiasi profesi pustakawan, dan lembaga pendidikan perpustakaan dan informasi.
2. Semua inisiatif tentang sumber daya manusia dan etika keprofesionalan wajib mengusahakan terjaminnya akses pustakawan pada kesempatan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan.

Memelihara tingkat keprofesionalan dan meningkatkannya bagi pustakawan adalah keharusan. Harus diakui bahwa banyak upaya membangun dan mengelola perpustakaan dilakukan oleh non-pustakawan. Selain itu banyak juga tender "proyek" perpustakaan dimenangkan oleh non-pustakawan. Banyak juga jabatan kepala perpustakaan dijabat oleh non-pustakawan. Keadaan ini sering merangsang pustakawan untuk tidak senang. Dapat saja pustakawan berkata bahwa mereka merebut lahan pustakawan. Namun perlu dipertanyakan juga mengapa hal itu terjadi? Apakah pustakawan kurang siap? Apakah mutu pustakawan kalah dengan mereka? Atau pustakawan tidak memiliki nyali untuk berkompetisi dengan non-pustakawan?

### **Pedoman Pelaksanaan**

IFLA juga telah merumuskan pedoman untuk menjalankan CPD. Rumusan tersebut terdiri atas sepuluh pokok terpenting berikut :

1. Pengkajian secara reguler atas kebutuhan pembelajaran bagi praktisi di lapangan.  
Perkembangan keadaan jelas mengakibatkan kompleksitas permasalahan yang dihadapi pustakawan. Kompetensi pustakawan perlu selalu dikembangkan. Oleh sebab itu kebutuhan untuk selalu belajar perlu dikaji, termasuk materi apa saja yang harus dipelajari oleh pustakawan.
2. Spektrum yang luas atas materi belajar baik formal maupun non-formal.  
Pendidikan atau pelatihan formal hendaknya disediakan dengan berbagai format yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan lapangan. Hendaknya materi yang tersedia sesuai dengan tuntutan kebutuhan diatas. Selain itu perlu pendidikan dan pelatihan harus dirangkai dalam struktur modular dari tingkat dasar sampai ke tingkat lanjut.
3. Komitmen organisasi dan kepemimpinan.  
Meski CPD harus bermula dari niat pribadi pustakawan, namun diperlukan dukungan dari organisasi tempat di mana pustakawan bekerja. Komitmen ini tentunya diharapkan dari puncak pimpinan lembaga hendaknya sadar akan peran CPD bagi lembaga. Pelaksana program CPD tentunya adalah pihak administrasi kepegawaian sampai pihak pengelola program pendidikan berkelanjutan. Harus diingat bahwa para pengelola tersebut hendaknya ahli dalam sistem pendidikan berkelanjutan.

4. Penyebarluasan informasi tentang ketersediaan pendidikan berkelanjutan  
Tidak jarang pustakawan kurang mengetahui hak dan tanggung jawab dalam CPD. Selain itu juga tidak semuanya tahu di mana tersedia kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dalam berkarya. Oleh karena itu informasi ini perlu disebarluaskan secara jelas dan tepat.
5. Rancang bangun pendidikan berkelanjutan  
Pihak penyedia pendidikan dan pelatihan selayaknya merancang jasanya dengan cermat. Perencanaan itu meliputi antara lain: tujuan pembelajaran, materi yang sesuai dengan kebutuhan lapangan, seleksi pengajar baik dari segi pengetahuan maupun kemampuan mengajar, evaluasi serta umpan balik dari peserta.
6. Dokumentasi yang lengkap atas partisipasi perorangan  
Yang sering terlupakan adalah dokumentasi menyangkut peserta didik. Pihak penyelenggara pendidikan berkelanjutan hendaknya mengelola dokumentasi atas peserta didik. Di sisi lain peserta juga harus cermat mengelola dokumentasi pribadi dalam pembelajaran berkelanjutan. Dokumentasi ini penting dan diperlukan terkait proses pengambilan keputusan pengangkatan ataupun promosi.
7. Penyediaan dana pendukung oleh lembaga.  
Ditegaskan oleh IFLA bahwa lembaga harus menyediakan dana minimum 0,5% sampai 1% dari total anggaran institusi untuk CPD.
8. Alokasi waktu bagi kegiatan CPD.  
Dianjurkan juga bahwa lembaga tempat kerja hendaknya mengalokasikan minimum 10% waktu kerja karyawan untuk kesempatan mengikuti lokakarya, konferensi, latihan kerja, dan kegiatan pendidikan lain serta untuk pembelajaran non-formal dalam rangka CPD.
9. Evaluasi atas pendidikan berkelanjutan dan pengembangan profesi  
Evaluasi ini penting dilakukan pihak pendidikan dan pelatihan untuk menilai efektivitas penyediaan fasilitas dengan hasil yang diperoleh pribadi karyawan maupun pihak lembaga kerja. Umpan balik peserta didik harus diperhatikan.
10. Penelitian yang mengkaji tingkat kesesuaian dan keberhasilan program CPD dalam praktik di lapangan. Organisasi profesi pustakawan hendaknya dapat melakukan kegiatan ini. Hal ini terutama karena organisasi profesi harus melakukan upaya perlindungan bagi anggotanya. Dalam era global sekarang lingkup internasional menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam melaksanakan CPD. Persaingan pustakawan secara internasional menjadi sangat terbuka. Oleh karena itu diperlukan kompetensi nasional yang mampu bertanding.

### **Bagaimana Situasi Kita?**

Indonesia sebagai anggota dari IFLA selayaknya menjadikan pedoman IFLA di atas sebagai referensi dasar bagi pelaksanaan program CPD pustakawan kita. Banyak pertanyaan dapat diajukan sehubungan dengan CPD pustakawan di Indonesia. Namun pertanyaan pertama yang memerlukan jawab adalah apakah kosep CPD benar telah dipahami dan dilaksanakan bagi pengembangan karier pustakawan di Indonesia? Penulis takut menjawab bahwa sebenarnya belum ada pemahaman dan niat untuk melaksanakan CPD bagi pustakawan Indonesia. Kalaupun UU 43. 2007 mendefinisikan bahwa pustakawan adalah pribadi yang memiliki kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, apakah sudah ada standar kompetensi atas pribadi yang telah selesai dididik atau dilatih? Organisasi profesi pustakawan haruslah menjadi pihak yang bertanggung jawab dalam menentukan kriteria kompetensi pustakawan. Selain itu lembaga yang menyebut dirinya pembina pustakawan hendaknya bertanggung pula jawab atas apa yang dinyatakannya.

Selama ini belum ada standar mutu yang jelas atas lulusan sekolah perpustakaan. Belum juga ada penelitian tentang mutu tersebut sehubungan dengan tugas yang harus dilaksanakan oleh pustakawan. Pustakawan pemula, biasanya mencari sendiri tambahan pengetahuan yang ternyata diperlukan dalam melaksanakan tugasnya. Upaya ini lebih merupakan usaha perorangan. Belum ada bimbingan yang jelas dari organisasi profesi pustakawan yang ada. Perlu dipertanyakan apakah perpustakaan tempat kerja sudah memperhatikan CPD ini? Bahkan mungkin Perpustakaan Nasional RI sebagai lembaga pembina perpustakaan dan pustakawan di Indonesia masih menafsirkan CPD sebatas pengembangan profesi menurut ketentuan Menpan?

Karena IFLA menggariskan sepuluh butir yang harus diperhatikan, tulisan ini sebaiknya juga membahasnya menurut kesepuluh butir itu. Hanya saja dapat diduga bahwa sepintas nampaknya sepuluh kriteria pelaksanaan CPD yang baik tersebut belum dapat dipenuhi atau bahkan belum disadari pentingnya di Indonesia. Bahasan berikut lebih bersifat pertanyaan yang selayaknya mulai kita cari jawabnya.

Butir pertama menyangkut *Pengkajian secara reguler atas kebutuhan pembelajaran*. Arahannya IFLA adalah kajian secara reguler. Berarti bahwa secara periodik harus ada studi tentang masalah ini. Siapa yang harus melakukannya? Penyelenggara kajian ini tentulah Perpustakaan Nasional (Perpusnas) sedang pelaksanaannya dapat saja dikontrakkan pada lembaga atau perorangan peneliti. Perpusnas dapat saja membuka tender atau hibah bersaing untuk jenis penelitian ini dengan periode tiga tahunan. Sekolah perpustakaan pun dapat menjadikan penelitian ini sebagai bagian dari rutinitas pendidikan. Atau organisasi profesi pustakawan justru yang akan mengerjakannya?

IFLA juga menganjurkan adanya *Spektrum yang luas atas materi pembelajaran*. Spektrum ini tidak dapat begitu saja diperoleh jika penelitian seperti disebut pada butir 1 tidak dikerjakan. Yang sekarang tersedia atau disediakan oleh lembaga pendidikan mungkin lebih bersifat insidental. Lebih lanjut juga disarankan hendaknya program pendidikan atau pelatihan tersebut dibuat secara modular. Kerangka modular inipun tidak begitu saja mudah dikerjakan. Antara lembaga penyedia dan pemakai jasa pendidikan dan pelatihan hendaknya ada suatu pola komunikasi yang teratur dan efektif untuk mendeteksi materi ajar yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan kerja. Apakah ini sudah dilakukan di Indonesia?

IFLA menekankan perlunya *Komitmen organisasi dan kepemimpinan*. Hal ini dapat saja dimiliki oleh lembaga tertentu yang memang sudah menyadari arti CPD bagi lembaga yang bersangkutan. Namun selalu ada pertanyaan apakah sudah semua perpustakaan memiliki komitmen ini dalam membina karier pustakawannya. Atau pustakawan dibiarkan saja tanpa pembinaan karier? Jika hal ini yang terjadi maka dapat dipastikan bahwa lembaga ini belum memiliki komitmen organisasi atas CPD.

IFLA menekankan pentingnya *Penyebarluasan informasi atas ketersediaan pendidikan berkelanjutan*. Tugas ini adalah tugas dari lembaga penyedia jasa pendidikan dan pelatihan. Kondisi yang ada, menunjukkan bahwa penyelenggaraan kegiatan kursus, seminar atau pertemuan sejenis memang selalu berusaha menyebarkan informasi seluas mungkin. Dengan adanya jejaring sosial maya, penyebaran akan lebih efisien. Pengamatan menunjukkan bahwa justru dari pihak pustakawan yang

sering kurang aktif dalam mencari kesempatan pendidikan berkelanjutan. Ketidak berhasilan mengikuti kegiatan ini juga diakibatkan terbatasnya akses pada dana pendukung.

Tentang *Rancang bangun pendidikan berkelanjutan* penulis belum pernah melihatnya dilakukan secara terstruktur. Kebanyakan pendidikan atau pelatihan muncul secara kasus per kasus, belum ada arsitektur yang jelas. Kebanyakan kegiatan kursus atau seminar hanya berorientasi pada kasus kontemporer. Bila zaman berbicara tentang aplikasi komputer maka banyak seminar atau kursus yang sehubungan dengan aplikasi komputer. Demikian juga dengan topik mutakhir lain yang kiranya laku "dijual". Tentu penyelenggaraan kursus atau seminar dengan filosofi "dagang" ini tidak akan banyak bermanfaat bagi pustakawan dalam mengembangkan kariernya.

*Dokumentasi yang lengkap atas partisipasi perorangan* dapat dikatakan tidak pernah dilakukan. Coba kita periksa pada lembaga penyelenggara seminar dan kursus, lembaga mana yang selalu mendokumentasikan peserta seminar atau kursus yang pernah mereka selenggarakan secara sistematis? Di sisi lain tidak jarang juga pustakawan yang tidak merawat dokumentasi atas pendidikan dan pelatihan yang pernah mereka ikuti. Bagi pustakawan PNS seharusnya akan lebih cermat memelihara dokumentasi pribadi ini sehubungan dengan kewajiban mengumpulkan angka kredit bagi kenaikan jabatan dan pangkat. Tetapi masih juga ditemui kasus bagaimana mereka mencari kembali bukti keikutsertaan mereka pada kegiatan sejenis.

Jika IFLA menganjurkan *Penyediaan dana pendukung oleh lembaga*, ternyata belum semua lembaga dapat melakukannya. Masih sering terjadi bahwa pendanaan untuk mengirim staf pada pendidikan atau pelatihan lanjutan masih mengandalkan adanya sponsor dari pihak lain. Penggunaan dana lembaga bagi pendidikan biasanya lebih ditujukan untuk kepentingan yang langsung pada kebutuhan lembaga sendiri, belum mengutamakan pendidikan dalam peningkatan karier pustakawan. Sering terjadi bahwa sepulang dari pendidikan atau pelatihan ternyata tidak ada tugas baru sesuai dengan tingkat kemampuan yang diperoleh. Jika demikian, sebenarnya lembaga akan merugi karena sudah mengeluarkan biaya tanpa ada peningkatan tugas dan tanggung jawab pustakawan yang dikirim mengikuti pendidikan.

Belum diketahui secara pasti lembaga mana yang sudah memiliki kebijakan dalam *Alokasi waktu bagi kegiatan CPD*. Masih ada kesan bahwa lembaga tidak mau rugi dengan waktu kerja ini. Padahal IFLA mengajurkan minimal 10% waktu dipakai untuk kegiatan CPD. Penulis masih ingat sewaktu melakukan studi banding di Laboratorium IBM di Palo Alto pada tahun 1979 dahulu, mendapat keterangan bahwa mereka bangga bekerja di IBM karena 30% waktu kerja adalah untuk belajar. Begitu tinggi semangat belajar karyawan IBM pada waktu itu.

Sudah semakin sering ditemui bahwa penyelenggara kegiatan melakukan *Evaluasi atas pendidikan berkelanjutan* yang mereka selenggarakan. Namun apakah semua masukan dari peserta selalu menjadi perhatian, dan dipakai dalam meningkatkan kegiatan berikutnya? Hal ini belum jelas jawabnya. Evaluasi akhir ini memang dilakukan, hanya saja belum ada studi yang menilai efektifitas dari evaluasi ini.

Terakhir adalah tentang *Penelitian tingkat kesesuaian dan keberhasilan program*. Di kalangan perpustakaan dan kepustakawanan kegiatan penelitian dapat dikatakan belum menjadi kebiasaan.

Bahkan sering perencanaan kegiatan tidak berdasar pada data yang benar. Ketidak tersediaan data memang juga karena ketiadaan penelitian terkait. Pustakawan masih “gamang” dan belum terbiasa melakukan penelitian. Tidak mengherankan jika salah seorang mantan dosen ilmu perpustakaan menyatakan bahwa Pustakawan Utama saja tidak melakukan penelitian.

## Penutup

Menyimak apa yang telah diuraikan di atas, nampaknya pustakawan Indonesia masih memerlukan banyak waktu dalam membenahi kompetensinya agar diakui benar-benar profesional. Tidak ragu penulis katakan, bahwa rasanya kita harus berani merombak pola dasar pendidikan dan pelatihan pustakawan serta merancang pola peningkatan keprofesionalan pustakawan secara berkelanjutan. Jika kita hanya menampilkan kinerja yang itu-itu saja sehingga terkesan semua orang juga bisa mengerjakan tanpa harus menempuh pendidikan formal kepustakawanan, maka pustakawan tidak akan dianggap profesional. Dengan demikian menjadi sangat penting dan utama untuk mendefinisikan kompetensi dasar pustakawan.

Kompetensi dasar kepustakawanan diperoleh setelah seseorang memiliki ilmu dasar perpustakaan serta melakukan praktik di perpustakaan untuk masa tertentu. Jadi seorang yang telah lulus dari sekolah perpustakaan belum layak disebut pustakawan profesional karena mereka belum pernah praktik. Mungkin lalu muncul pertanyaan apakah sekolah perpustakaan akan mengharuskan siswanya untuk praktik kerja dalam masa tertentu agar begitu lulus sudah dapat disebut sebagai pustakawan? Hal ini perlu didiskusikan lebih lanjut terlebih karena UU 43. 2007 membatasi pustakawan tidak sekedar punya kompetensi, namun juga yang *mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan*.

Kompetensi dasar seorang pustakawan menjadi ranah diskusi berkelanjutan dari pihak sekolah perpustakaan dan para praktisi perpustakaan. Para praktisi ini dalam pengertian profesi membentuk organisasi profesi, sehingga diskusi berkelanjutan tentang kompetensi dasar ini menjadi tanggung jawab organisasi profesi dan sekolah perpustakaan. Hal inipun diamanatkan oleh UU 43, 2007. Dengan sendirinya organisasi profesi pustakawan harus menentukan syarat keanggotaan mengikuti amanat UU 43. 2007. Persoalan kita adalah: apakah organisasi yang menyebut dirinya sebagai organisasi pustakawan di Indonesia ini sudah menentukan syarat keanggotaan sesuai dengan UU 43. 2007? Jika tidak, apakah organisasi tersebut masih layak disebut sebagai organisasi profesi dan ikut menentukan kompetensi dasar pustakawan bersama sekolah perpustakaan?

Di pihak sekolah perpustakaan sendiri, ternyata sampai sekarang ide tentang konsorsium pendidikan ilmu perpustakaan juga masih sebatas ide. Lalu siapa yang akan merumuskan kompetensi dasar seorang pustakawan di Indonesia ini? Memang lembaga pembina pustakawan di Indonesia telah merintis pemikiran tentang kompetensi ini. Nampaknya usaha ini harus segera ditindaklanjuti dengan penyebarluasan rancangan yang telah ada kepada semua pustakawan. Harus diupayakan bahwa usaha ini tidak akan terjerumus karena aspek otoritas saja. Lembaga pembina pustakawan hendaknya lebih membuka diri dalam mendengar masukan dari pelaku kegiatan perpustakaan. Dengan kata lain diperlukan ide cerdas dan bijaksanan dalam mencari solusi atas keadaan yang kurang menguntungkan bagi pustakawan di Indonesia.



Setelah kompetensi dasar berhasil dirumuskan, barulah meningkat pada merumuskan berbagai upaya untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi tersebut (CPD). Kembali di sini peran utama organisasi profesi bersama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan bidang kepustakawanan. Untuk memelihara kompetensi tentu harus ada uji kompetensi yang dilakukan secara reguler. Pihak mana yang akan melakukan uji kompetensi ini? Kewenangan tentu ada pada pihak organisasi profesi untuk menentukan kebijakan. Pelaksanaan dapat didelegasikan pada pihak yang telah memenuhi kriteria yang dirumuskan oleh organisasi profesi. Ini yang dikenal dengan akreditasi. Pihak yang telah mendapat akreditasi inilah yang berhak melakukan uji kompetensi dan mengeluarkan sertifikat. Proses inilah yang dikenal dengan sertifikasi pustakawan. Sayang bahwa sekarang dominasi pemerintah masih sangat kuat. Harus diingat juga bahwa pustakawan yang sudah bersertifikat harus mendapat apresiasi yang benar.

Akhirnya peran utama adalah pribadi pustakawan sendiri. Ada dua pertanyaan mendasar yang perlu direnungkan mendalam agar ditemukan jawab yang cocok bagi masing-masing pribadi pustakawan:

- Akan menjadi pustakawan seperti apakah aku nanti?
- Apa yang harus kulakukan untuk mewujudkannya?

Marilah kita masing-masing menjawabnya.

### Daftar Pustaka

FISHER, William

Professional development for special librarians: formal education and continuing education for excellence. *Library Trends*, Fall, 1993

INDONESIA, [Undang-undang, dsb]

*Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan*. Jakarta, Perpustakaan Nasional RI, 2007. 46 Hlm.

LOWERY, John

The future of professional development: a vision and a roadmap – Professional Development Update. *Information Outlook*, Feb, 2004

PIGGOTT, Sylvia

Improving professional development for SLA. *Information Outlook*, May, 2004

VARLEJS, Jana

*Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*  
IFLA –Continuing Professional Development and Workplace Learning Section,  
Tersedia online pada <http://www.ifla.org/VII/s43/index.htm>