

Konsep Pengembangan Standar Kompetensi Tenaga Perpustakaan Pasca UU No.43 Tahun 2007: Sebuah Usulan¹

Oleh
Kalarensi Naibaho²

Pengantar

Tahun 2007 bolehlah disebut sebagai tahun 'bersejarah' bagi dunia kepastakawanan Indonesia, khususnya Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Apa pasal? Karena pada tahun 2007, sebuah Undang-Undang tentang Perpustakaan resmi diundangkan oleh pemerintah. Selama ini, banyak pihak (khususnya pustakawan) menengarai bahwa salah satu penyebab kemerosotan dan keterpurukan dunia kepastakawanan Indonesia diakibatkan belum adanya payung hukum di bidang perpustakaan. Dengan terbitnya UU No.43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, otomatis dunia kepastakawanan menaruh harapan besar akan peluang untuk lebih meningkatkan kineja dan merubah citra ke arah yang lebih baik.

Terlepas dari pro dan kontra tentang isi UU No.43 Tahun 2007 yang dianggap belum mengakomodir semua kebutuhan dunia kepastakawanan, atau bahkan belum memberikan kebebasan bergerak seluas-luasnya bagi Perpustakaan sebagai institusi milik rakyat, kita layak mengapresiasi hadirnya UU tersebut, sambil terus mengawasi pelaksanaannya di kemudian hari.

Hampir semua hal menyangkut dunia kepastakawanan Indonesia diatur dalam UU No.43 Tahun 2007. Sekali lagi, sesuatu yang terlalu berlebihan bagi beberapa pustakawan. Salah satu poin yang mendapat perhatian adalah mengenai kompetensi pustakawan. Hal ini patut mendapat kajian lebih serius sehingga UU ini tidak hanya sebatas di atas kertas saja, karena berhasil tidaknya UU ini akan sangat tergantung pada pustakawan itu sendiri.

Pasal 1 ayat (8) UU No.43 Tahun 2007 menyatakan bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepastakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Pasal 29 UU No.43 Tahun 2007 menyatakan bahwa:

1. Tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan.
2. Pustakawan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan standar nasional perpustakaan.
3. Tugas tenaga teknis perpustakaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dirangkap oleh pustakawan sesuai dengan kondisi perpustakaan yang bersangkutan.
4. Ketentuan mengenai tugas, tanggung jawab, pengangkatan, pembinaan, promosi, pemindahan tugas, dan pemberhentian tenaga perpustakaan yang berstatus pegawai negeri sipil dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
5. Ketentuan mengenai tugas, tanggung jawab, pengangkatan, pembinaan, promosi, pemindahan tugas, dan pemberhentian tenaga perpustakaan yang berstatus nonpegawai negeri sipil

¹ Pemenang Harapan Ketiga Lomba Penulisan Karya Ilmiah Bagi Pustakawan Tahun 2009

² Pustakawan Muda pada Perpustakaan Pusat Universitas Indonesia

dilakukan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh penyelenggara perpustakaan yang bersangkutan.

Pengertian di atas jelas menegaskan bahwa kompetensi pustakawan dapat diperoleh melalui dua jalur, yaitu jalur pendidikan dan/atau jalur pelatihan. Artinya, seseorang bisa menyandang status sebagai pustakawan melalui jalur pendidikan formal (bersekolah di sekolah perpustakaan) atau bisa saja hanya melalui pelatihan kepustakawanan, atau melalui kedua-duanya (pendidikan formal dan pelatihan). Pemahaman ini akan menjadi dasar kita dalam mengurai kompetensi pustakawan.

Kompetensi, memang menjadi suatu hal yang sangat mendesak diatasi karena selama ini citra pustakawan masih belum membanggakan, dan salah satu aspek yang sangat memiliki andil dalam hal ini adalah kompetensi. Pustakawan dianggap belum menunjukkan kompetensi yang tepat sesuai dengan kebutuhan pemustaka sehingga sulit bagi masyarakat umum memiliki kesan baik akan profesi pustakawan. Ketidakpopuleran profesi pustakawan di mata masyarakat pun diduga sebagai akibat dari ketiadaan pustakawan yang kompeten di tengah-tengah masyarakat sehingga tidak ada model atau contoh yang dapat dijadikan masyarakat sebagai panutan atau acuan dalam memandang profesi pustakawan.

Tulisan ini akan mencoba mengkaji kompetensi seperti apa yang diperlukan dunia kepustakawanan Indonesia untuk masa kini dan masa mendatang khususnya dalam kaitannya dengan UU No.43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan.

Apa itu kompetensi?

Konsep 'kompetensi' dipelopori oleh David C. McClelland pada tahun 1973 dalam bukunya 'Testing for Competence Rather Than Intelligence'. McClelland membuat definisi variabel-variabel kompetensi yang dapat digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang yang tidak bias oleh suku, gender, dan faktor-faktor sosial ekonomi. Sedangkan Spencer & Spencer (1993) melakukan penelitian yang mencoba mengidentifikasi aspek-aspek performa kerja yang terlepas dari intelegensi atau tingkat pendidikan seseorang. Penelitian Spencer membuktikan bahwa sistem sumber daya manusia yang selama ini menggunakan nilai akademis atau kecerdasan semata ternyata tidak berhasil memprediksikan performa kerja seorang karyawan. Ada beberapa faktor lain yang berperan atas kesuksesan kerja individu seperti kemauan untuk belajar, motivasi dan kebutuhan untuk berprestasi. Secara umum berbagai karakteristik individu yang ikut menentukan performa kerja karyawan adalah yang disebut kompetensi.

Spencer & Spencer (1993: 9) mendefinisikan kompetensi sebagai berikut:

A competency is an underlying characteristics of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation.

Definisi di atas mengandung tiga hal penting dalam kompetensi:

1. *Underlying characteristics*, berarti bahwa kompetensi adalah bagian dari kepribadian seseorang dan dapat meramalkan tingkah laku pada berbagai situasi dan pekerjaan.
2. *Causally related*, berarti bahwa kompetensi menyebabkan atau meramalkan tingkah laku dan kinerja.
3. *Criterion-referenced*, berarti bahwa kompetensi benar-benar meramalkan apa yang seseorang lakukan dengan baik atau buruk, sebagai pengukuran dengan menggunakan standar atau kriteria tertentu.

LOMA'S Competency Dictionary (1998) mengatakan bahwa kompetensi adalah aspek-aspek yang ada di dalam diri seseorang yang dapat membuatnya menampilkan perilaku kerja yang sangat baik. Kompetensi mendorong tingkah laku dan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Sedangkan Green (1999) mendefinisikan kompetensi sebagai berikut:

An individual competency is a written description of measurable work habits and personal skills used to achieve a work objective (1995: 5).

(Kompetensi individual adalah deskripsi tertulis dari kebiasaan kerja dan ketrampilan personal yang dapat diukur dan berguna untuk meraih tujuan kerja).

Berdasarkan definisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak semua aspek-aspek pribadi dari seseorang merupakan kompetensi. Hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superiorlah yang merupakan kompetensi yang dimilikinya. Artinya, dapat disimpulkan juga bahwa kompetensi akan selalu terkait dengan kinerja superior.

Di dalam Skills Toward 2020 (1996) yang diambil dari openlibrary.org, banyak yang mengadopsi definisi kompetensi dari National Training Board-nya Australia, yakni: "the ability to perform the activities in an occupation or function to the standards expected by employment" (NTB, 1991). *Ability* di sini biasanya diartikan sebagai kombinasi "knowledge, skills and attitudes". Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi itu adalah kombinasi dari Pengetahuan, Kemampuan dan Etika kerja seseorang yang dipertemukan dengan kebutuhan ditempat kerjanya, sehingga menghasilkan produktifitas kerja yang diharapkan. Pemahaman ini akan menggiring kita bagaimana sebaiknya menetapkan standar kompetensi untuk pustakawan.

Karakteristik Kompetensi

Spencer & Spencer (1993) membagi karakteristik kompetensi ke dalam 5 tipe:

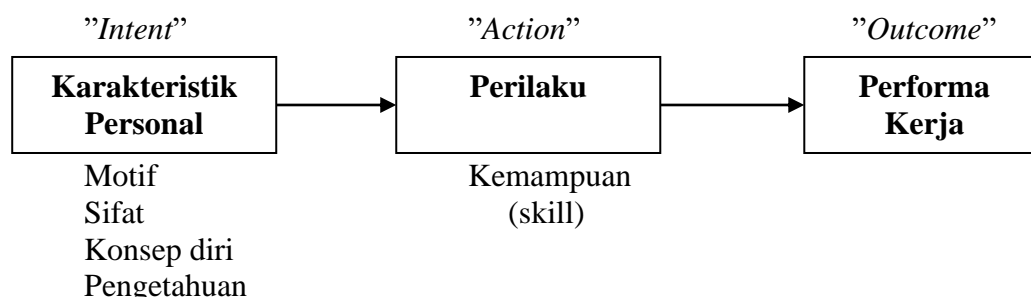
1. **Motif (*motive*)**, sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku yang mengarahkan seseorang pada tindakan atau tujuan tertentu.
2. **Sifat (*trait*)**, yaitu karakteristik-karakteristik fisik dan respon-repon yang relatif konsisten pada situasi atau informasi.
3. **Konsep diri (*self concept*)**, sikap nilai-nilai dan citra diri yang dimiliki seorang individu.
4. **Pengetahuan (*knowledge*)**, informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu.
5. **Ketrampilan (*skill*)**, kemampuan untuk menampilkan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

Ke lima karakteristik di atas dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok besar, yaitu:

1. **Kompetensi yang tampak**, yaitu ketrampilan dan pengetahuan yang lebih mudah dikembangkan, dan program pelatihan merupakan cara yang sangat efektif untuk meningkatkan kemampuan tersebut.
2. **Kompetensi yang tidak tampak**, motif, sifat, dan konsep diri (lebih sulit dinilai dan dikembangkan). Dalam suatu organisasi, kompetensi ini akan lebih efektif apabila disaring sejak awal melalui proses seleksi, dibandingkan jika mendidik individu untuk memiliki kompetensi ini karena akan menghabiskan banyak biaya dan waktu.

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

Motif, sikap, dan konsep diri memprediksi tindakan perilaku, yang pada akhirnya akan memprediksikan keluaran dari performa, seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut:



Sumber: Spencer & Spencer (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Son, Inc.

Kompetensi selalu melibatkan intensi, yaitu motif, sifat, atau konsep diri yang memberikan dorongan kepada pengetahuan atau ketrampilan untuk mencapai suatu hasil akhir tertentu. Intensi mendorong munculnya perilaku. Pelaku atau tindakan dengan didukung ketrampilan yang dimiliki pada akhirnya menghasilkan performa kerja. Perilaku tanpa intensi tidak dapat didefinisikan sebagai kompetensi (Spencer & Spencer, 1993). Maka jelas, bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi dengan kompetensi yang dimilikinya, tak terkecuali pustakawan. Persoalannya adalah, kompetensi seperti apa yang seharusnya dimiliki seorang pustakawan, dan bagaimana kompetensi tersebut diperoleh?

Kompetensi Pustakawan Indonesia

Penulis menggunakan ‘kompetensi pustakawan Indonesia’ karena ingin menekankan bahwa sekalipun pustakawan itu dipandang sebagai sebuah profesi yang sudah memiliki tugas dan tanggung jawab yang pakem di bidang pengelolaan informasi, namun ada hal-hal lain yang sifatnya tidak umum yang dituntut dari pustakawan, yakni yang berkaitan dengan budaya setempat. Kita tidak dapat mengadopsi begitu saja standar kompetensi pustakawan di Amerika misalnya, karena karakter masyarakatnya berbeda. Pustakawan kita tidak dapat dibanding-bandingkan dengan pustakawan di Eropa dalam hal kompetensi karena konteks masyarakatnya berbeda.

Pemahaman tentang konteks masyarakat sangat penting karena pekerjaan pustakawan akan selalu terkait dengan karakter dan budaya pemustakanya. Contohnya: pustakawan di Amerika mungkin tidak perlu memiliki ketrampilan khusus bagaimana mempengaruhi pemustaka mereka supaya rajin membaca dan berkunjung ke perpustakaan, karena kesadaran masyarakat disana akan kegiatan membaca sudah bagus dibanding di negara kita. Atau, pustakawan di Eropa mungkin tidak harus mengajarkan pemustakanya lagi bagaimana cara menggunakan katalog komputer yang ada di perpustakaan karena pemustaka mereka rata-rata sudah *literate* dan terbiasa membaca panduan yang ada di komputer. Hal-hal sepele seperti ini tanpa kita sadari semuanya berpengaruh pada kinerja pustakawan di mata pemustaka.

Pasal 29 ayat 2 UU No.43 Tahun 2007 mengatakan bahwa pustakawan harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan standar nasional perpustakaan. Artinya, akan (harus) ada standar nasional yang akan dikeluarkan oleh perpustakaan (PNRI) dalam hal kompetensi pustakawan. Standar ini

memang sangat penting karena selama ini banyak kesimpangsiuran di tengah-tengah masyarakat tentang siapa yang disebut pustakawan profesional.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa orang-orang yang bekerja di perpustakaan kebanyakan tidak memiliki latar belakang perpustakaan, tidak mempunyai pemahaman tentang kepustakawanan, bahkan mungkin tidak menyukai dunia membaca. Mereka berada di perpustakaan karena ditempatkan disana, bukan berdasarkan proses rekrutmen secara profesional. Kondisi inilah yang menurut penulis banyak memberikan andil terhadap buruknya citra pustakawan di Indonesia. Pemustaka tidak paham sebetulnya bahwa yang mereka temui di perpustakaan itu tidak semuanya pustakawan. Pemustaka hanya tahu bahwa mayoritas staf yang bekerja di perpustakaan memang kinerjanya kurang memuaskan, tidak profesional. Di sisi lain, profesionalisme sangat didukung oleh kompetensi. Profesionalisme pustakawan di Indonesia bahkan dianggap menjadi masalah utama yang harus segera dibenahi. Dan salah satu cara paling efektif adalah melalui pembuatan standar kompetensi pustakawan.

Dewasa ini, pustakawan tidak lagi identik dengan penjaga buku, namun pengelola pengetahuan atau pengelola informasi profesional. Beberapa istilah ditujukan untuk pustakawan, seperti: manajer informasi, pengelola informasi, atau spesialis informasi. Intinya, pekerjaan pustakawan tidak terlepas dari informasi.

Menurut Dennie Heye: *'being an information professional, however, requires certain characteristics to transform successfully into a twenty-first century information professional, constantly reinventing themselves to stay relevant. As technology, user behaviour and information needs constantly change, we have to adopt - meaning we must also constantly change.'* Pustakawan harus fleksibel, mudah menerima perubahan, dan mengadopsi segala perkembangan dalam pekerjaannya sehari-hari.

Menurut penulis, ada dua hal pokok yang perlu dikaji jika kita ingin menetapkan standar kompetensi pustakawan. Pertama, kualitas. Kedua, kuantitas. Kualitas, sangat berkaitan dengan kompetensi. Sedangkan kuantitas sangat mempengaruhi kualitas. Dari segi kualitas, pustakawan Indonesia masih terus menuai kecaman. Buruknya layanan di berbagai perpustakaan, rendahnya komitmen pustakawan dalam menjalankan tugasnya, dan minimnya apresiasi yang diterima pustakawan menjadi gambaran jelas betapa kualitas kita memang sangat rendah. Sedangkan dari segi kuantitas, sampai saat ini sulit sekali mengetahui berapa persisnya jumlah pustakawan yang ada di Indonesia. Di situs Perpustakaan Nasional Republik Indonesia (<http://pustakawan.pnri.go.id/?block=pustakawan>) jumlah pustakawan ada 2995. Jika jumlah ini valid, maka perbandingan jumlah pustakawan dengan pemustaka menjadi 1: 0,00001 atau 1 orang pustakawan berbanding 100.000 penduduk. Angka yang sangat 'mengerikan' mengingat tugas pustakawan yang sesungguhnya melayani adalah memenuhi kebutuhan informasi pemustaka.

Mengacu kepada karakteristik kompetensi oleh Spencer di atas, untuk kompetensi pustakawan Indonesia dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. **Kompetensi inti (core competence)**, yaitu kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang pustakawan, seperti pengetahuan tentang ilmu perpustakaan, pemahaman tentang kepustakawanan Indonesia, serta segala sesuatu yang berkaitan dengan pengelolaan informasi dan pelayanan kepada pemustaka. Kompetensi ini harus diperoleh di sekolah perpustakaan.

2. **Kompetensi spesifik**, yaitu pengetahuan khusus yang harus dimiliki pustakawan yang berkaitan dengan tempat-tempat dimana dia bekerja, dan keterampilan khusus untuk melayani pemustaka di tempat tertentu. Misalnya jika seorang pustakawan bekerja di perpustakaan yang sering dikunjungi anak-anak, sebaiknya menguasai ketrampilan *story telling* atau yang berkaitan dengan dunia anak.

Ke dua kompetensi di atas harus menjadi dasar dalam mengembangkan kurikulum di jurusan atau sekolah perpustakaan. Selama ini kualifikasi pustakawan Indonesia masih sangat identik dengan hal-hal teknis, yaitu pengolahan koleksi. Padahal dalam pekerjaan sehari-hari pemustaka tidak membutuhkan keterampilan tersebut dari pustakawan. Pemustaka lebih mengharapkan bagaimana pustakawan dapat berkomunikasi dengan mereka secara efektif dalam rangka memenuhi kebutuhan informasinya.

Pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa keluhan terhadap kualitas dan kompetensi pustakawan berakar pada 2 hal pokok, yaitu: kemampuan berkomunikasi yang kurang dan kemampuan mengatasi konflik dengan pemustaka yang rendah. Ke dua hal ini sangat berkaitan dengan ketrampilan yang justru tidak ditemukan di kurikulum ilmu perpustakaan. Seringkali kita menemukan pustakawan yang sukses adalah pustakawan yang memiliki latar belakang pendidikan beragam (tidak hanya dari ilmu perpustakaan saja). Ini menjadi bukti bahwa ilmu perpustakaan belum membekali pustakawan menjadi profesional.

Pertimbangan lain yang patut menjadi perhatian adalah kualifikasi pustakawan berdasarkan jenis perpustakaan dimana mereka bekerja. Harus diakui bahwa tuntutan kompetensi di berbagai perpustakaan sangat berbeda. Pustakawan di pendidikan tinggi misalnya, dituntut untuk lebih terbuka pada perkembangan ilmu pengetahuan daripada pustakawan yang bekerja di perpustakaan khusus. Karena itu dalam menetapkan standar kompetensi pustakawan harus mempertimbangkan faktor-faktor tersebut.

Darimana Harus Dimulai?

Bagaimanapun juga, kinerja seseorang di dunia kerja banyak dipengaruhi oleh apa yang dipelajarinya di bangku sekolah atau kuliah. Pustakawan juga demikian. Apa yang diperolehnya di bangku sekolah atau kuliah akan berpengaruh terhadap kinerjanya ketika bekerja di perpustakaan. Karena itu pembenahan kompetensi pustakawan harus bersinergi dengan pengembangan kurikulum di jurusan ilmu perpustakaan. Sedangkan di lapangan, senada dengan apa yang dinyatakan dalam UU No.43 Tahun 2007, Perpustakaan Nasional Republik Indonesia (PNRI) perlu menyusun standar yang menjadi rujukan bagi lembaga-lembaga dalam merekrut pustakawan.

Melihat cakupan pekerjaan pustakawan yang sangat kompleks dan terus berubah, menurut hemat penulis, penetapan standar kompetensi pustakawan didasarkan kepada:

Pertama, pendidikan. Pustakawan profesional sebaiknya memiliki latar belakang pendidikan jurusan ilmu perpustakaan dan informasi, minimal strata 1. Di bawah jenjang strata 1 sebaiknya dimasukkan kedalam kelompok 'asisten pustakawan'. Bagi pustakawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan perpustakaan setara strata 1, tapi memiliki latar belakang pendidikan bidang lain strata 1, harus meningkatkan kompetensinya melalui program pelatihan bersertifikasi yang diselenggarakan oleh PNRI atau asosiasi profesi. Untuk itu PNRI harus bekerja sama dengan asosiasi profesi dan program studi perpustakaan yang ada dalam menyusun kurikulum pelatihan.

Kedua, ketrampilan. Pustakawan harus memiliki ketrampilan-ketrampilan khusus yang mendukung untuk pekerjaan sehari-hari, seperti: ketrampilan berkomunikasi, bernegosiasi, mengatasi konflik, mengambil keputusan, dan ketrampilan lainnya yang bersifat inovasi.

Ke dua faktor di atas dapat menjadi acuan dalam penetapan penilaian kinerja, penempatan staf, dan kenaikan pangkat atau jabatan pustakawan.

Penutup

Penyusunan standar kompetensi pustakawan Indonesia harus menjadi prioritas pasca keluarnya UU No.43 Tahun 2007. Standar kompetensi ini hendaknya disusun berdasarkan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan jaman karena dunia kepustakawanan selalu terkait dengan peradaban manusia.

Untuk kondisi di Indonesia, penetapan standar kompetensi pustakawan Indonesia harus melibatkan melibatkan para pemustaka, pengelola sekolah perpustakaan, asosiasi profesi, dan pustakawan itu sendiri. Dua hal yang sangat penting dalam penetapan standar kompetensi pustakawan adalah kompetensi inti dan kompetensi spesifik. Kedua hal ini harus selalu dikaitkan dengan kualitas dan kuantitas. Dengan demikian diharapkan profesi pustakawan semakin mendapat tempat di hati masyarakat luas.

Daftar Pustaka

- Green, Paul C. 1999. *Building Robust Competencies*. California: Jossey-Bass Inc.
- Heye, Dennie. 2006. *Characteristics of the Successful Twenty-First Century Information Professional*. Oxford: Chandos Publishing.
- LOMA'S Competence Dictionary (1998).
- Spencer, Lyle M. & Spencer, Signe M. 1993. *Competence at Work : Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.