

## Menjadi Pustakawan: Memaknai Hidup\*

Oleh  
Luthfiati Makarim<sup>†</sup>

### Pendahuluan

Kebutuhan hidup individu untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan. Bekerja bagi seseorang bisa jadi merupakan suatu kenikmatan (*enjoyment*), kebahagiaan (*happiness*) dan kepuasan diri (*self satisfaction*) atau sebaliknya kelelahan, kebosanan dan tidak bersemangat (*unmotivated*), terjebak dalam rutinitas keseharian dan menjalaninya dengan keterpaksaan. Yang jelas, kita semua harus memilih kondisi mana yang kita jalani, baik pilihan itu dibuat dengan kesadaran penuh atau karena keterpaksaan. Apa pun pilihan kita, semua pilihan tersebut membawa konsekuensinya masing-masing. Pilihan pertama akan membawa kita kepada rasa nyaman (*comfort*), senang dan menikmati pekerjaan dan profesi kita. Perasaan-perasaan tersebut melahirkan produktivitas. Sementara, pilihan kedua membawa kita pada rasa bosan, jumud, *stuck*, capek, lelah. Perasaan-perasaan tersebut bersifat tidak produktif dan melahirkan kinerja individu yang kontra produktif.

Semua pribadi yang normal tentu menginginkan menjadi individu produktif. Individu produktif adalah pribadi yang dapat menghasilkan suatu objek, gagasan, pemecahan masalah atau menyelesaikan tugas pekerjaan dan seterusnya (Mustika Wati, 2007). Menurut Dewan Produktivitas Nasional ([www.pengusaha-indonesia.com](http://www.pengusaha-indonesia.com)), makna produktifitas secara filosofis adalah sikap mental yang memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari depan harus lebih baik dari hari ini. Dengan demikian, maka inti dari produktivitas adalah mental untuk melakukan perbaikan secara terus-menerus. Individu yang produktif akan selalu mengupayakan apa yang diperbuat secara efektif, efisien dan berkualitas. Yang menjadi patokan bukan bekerja keras, namun bekerja cerdas. Produktivitas juga tidak hanya seberapa besar yang dihasilkan dan seberapa besar hasil yang didapat, tapi juga berkaitan dengan kepuasan untuk memberi yang terbaik dan kepuasan menerima penghargaan yang baik, meskipun penghargaan itu datang dari pengujung kelas 6 SD.

Ada beberapa ciri pribadi produktif menurut Erich dan Gilmore (dalam Husein Umar, 2001:11) dan Robert M. Ranft (dalam Dale Timpe, 1992:10), yaitu:

1. Melakukan tindakan yang konstruktif;
2. Percaya diri;
3. Mempunyai rasa tanggung jawab;
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya;
5. Mempunyai pandangan ke depan;
6. Mampu menyelesaikan persoalan;
7. Memiliki kualifikasi pribadi melebihi kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan (kreatif dan inovatif);

---

\* Disampaikan pada Seminar Kompetensi Pustakawan: Pandangan Akademisi, Lembaga dan Pustakawan, tanggal 17 Januari 2008

<sup>†</sup> Pustakawan pada Pusat Jasa Perpustakaan dan Informasi, Perpustakaan Nasional RI.

8. Bermotivasi tinggi (tekun, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, bekerja efektif dengan atau tanpa pengawasan, berorientasi pada sasaran/pencapaian hasil, selalu tepat waktu dan ingin menepati waktu);
9. Mempunyai orientasi pekerjaan positif (menetapkan standar tinggi, memiliki kebiasaan kerja yang baik, cermat, dapat dipercaya dan konsisten, menghormati manajemen dan tujuannya, mempunyai hubungan baik dengan manajemen, dapat menerima pengarahan, segera dapat menerima tantangan dan tugas baru, luwes dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan);
10. Dewasa (mandiri, percaya diri dan disiplin diri); dan
11. Dapat bergaul secara efektif (pribadi yang menyenangkan, diterima dan bergaul baik dengan atasan maupun teman sejawat, berkomunikasi dengan efektif, jelas dan cermat, terbuka terhadap saran, pendengar yang baik, bekerja produktif dalam kerja tim, dapat bekerja sama, berbagi gagasan dan membantu teman sejawat).

Sedangkan benefit dari pribadi produktif adalah: 1). Mendapatkan kepuasan diri karena merasa berprestasi; 2). Memperoleh penghargaan; 3). Meningkatkan prestasi kerja; 4). Melihat dan mendapatkan berbagai peluang; dan 5). Bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.

Untuk memiliki 11 ciri pribadi produktif di atas serta mendapatkan 5 benefit pribadi produktif, seseorang harus memenuhi kompetensi yang dituntut profesinya dan memiliki nilai tambah kompetitif (*value added competitiveness*) untuk bisa menjadi pemenang di era kompetisi ini. Sesuai dengan profesi kita sebagai pustakawan, berikut adalah 7 poin profesionalisme pustakawan hasil penelitian Sulistyio Basuki terhadap pustakawan alumni UI (dalam Mustika Wati, 2007:81):

1. Memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) yang memadai sesuai kriteria yang ditetapkan institusi masing-masing. Berikut kriteria standar keahlian pustakawan menurut Prabowo Tjitropranoto (dalam Mustika Wati, 2007: 82):

Tabel 1. Standar Keahlian Pustakawan

No	Kegiatan & Layanan Perpustakaan & Informasi	Tingkatan Pustakawan			
		Dasar	Madya	Spesialis	Pakar
1	Pemilihan dan penentuan bahan pustaka	A	B	B	C
2	Katalogisasi	AB	B	C	
3	Klasifikasi bahan pustaka	A			
4	Layanan sirkulasi	B	BC	C	
5	Layanan referensi	AB	B	B	
6	Penyebaran informasi terbaru	A	B	BC	B
7	Penyusunan bibliografi	A	B	C	
8	Penelusuran informasi	A			
9	Penyebaran informasi terseleksi		B	BC	C
10	Memberikan informasi teknis			A	B
11	Membuat analisis dan tinjauan kepustakawanan			AB	B
12	Pembuatan sari karangan		AB	B	BC
13	Karya ilmiah penelitian			AB	B
14	Pemanfaatan teknologi dan informasi mutakhir			AB	BC
15	Karya tulis ttg. kegiatan perpustakaan dan informasi	A	B	B	C
16	Karya tulis ilmiah		A	AB	B

Keterangan:

A : Minimal telah mampu melakukan kegiatan/layanan di bawah bimbingan pustakawan;

B : Merupakan tugas yang harus dapat dilakukan (mastering the task);

C : Memberikan bimbingan dan pengawasan terhadap pustakawan junior.

2. Memiliki kedewasaan psikologi dalam menjalankan pekerjaan dan tugas yang dibebankan kepadanya. Kedewasaan psikologi yang dimaksud adalah secara mental ia siap menerima tugas dan pekerjaan tadi serta mau bertanggung jawab atas hasil dan konsekuensi pekerjaannya. Ia juga bersikap *open minded* dalam menerima kritik dari pihak lain;
3. Ia harus termasuk dalam kategori *high growth need employee* (memiliki motivasi intrinsik untuk selalu menambah keahlian, pengetahuan dan kemampuannya serta mau menambah wawasan);
4. Memiliki kesadaran bahwa kesuksesan dalam tugas atau pekerjaan tidak harus selalu diukur dari jumlah gaji dan imbalan materi yang diperolehnya, sekali pun dia tahu bahwa uang merupakan motivator besar bagi kegairahan kegiatan seseorang;
5. Memiliki kesadaran bahwa tugas dan tanggung jawab yang utama adalah memberikan layanan informasi yang sebaik-baiknya kepada masyarakat;
6. Memiliki kemampuan untuk bertindak komunikatif serta edukatif;
7. Dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya, ia tidak bersitegang dengan hal-hal rutin dan bersifat kaku, namun berani menggali hal-hal baru dan bermanfaat bagi instansi dan masyarakat yang dilayaninya.

### Kompetensi Pustakawan: Refleksi Diri

Sebelum membicarakan kompetensi pustakawan, akan lebih baik bila kita memiliki pemahaman yang sama mengenai definisi kompetensi itu sendiri. Menurut buku *The Art of HRD People and Competencies: the Route to Competitive Advantage* (2003: 39-42), kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Masih menurut buku tersebut, ada 6 hal yang mendasari terbentuknya kompetensi seseorang, yaitu:

1. **Keterampilan**, adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Contoh: *programming*;
2. **Pengetahuan**, adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Contoh: bahasa komputer;
3. **Peran sosial**, adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik; peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu. Contoh: menjadi karyawan yang baik atau seorang pemimpin;
4. **Citra diri**, adalah gambaran yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri. Citra diri mencerminkan identitas orang itu. Contoh: memandang diri sebagai orang baik;
5. **Watak**, adalah karakteristik yang mengakar pada diri seseorang. Watak mencerminkan bagaimana kita cenderung menggambarkan orang-orang. Contoh: si A bisa diandalkan, si B mudah bergaul, dll. Karakteristik-karakteristik ini adalah perilaku kebiasaan yang dapat digunakan untuk mengenali orang-orang;
6. **Motif**, adalah pikiran-pikiran dan preferensi-preferensi tak sadar yang mendorong perilaku karena perilaku adalah sumber kepuasan. Misalnya: dorongan berprestasi, dll.

Keenam hal tersebut strukturnya dalam diri seseorang mirip gunung es, yang puncaknya adalah keterampilan dan pengetahuan. Yang dimaksud dengan bentuk gunung es adalah bahwa unsur-unsur yang mendasari kompetensi-kompetensi tidak mudah terlihat, tetapi mengarahkan dan mengendalikan perilaku permukaan. Peran sosial dan citra-diri ada di tingkat sadar, sementara watak dan motif berada di bawah permukaan, lebih dekat dengan inti kepribadian orang tersebut. Besar kemungkinan bahwa kinerja terbaik didorong oleh karakteristik-karakteristik yang berada di tingkat bawah gunung es, bukannya pada tingkat keterampilan dan pengetahuan yang berada di puncak gunung es. Dengan demikian maka agar tercipta sebuah kompetensi, maka dibutuhkan

perilaku yang telah diasosiasikan dengan niat (*intent*), misalnya niat menggunakan perilaku dalam mencapai hasil kinerja.

Perilaku mungkin meliputi pikiran, di mana pikiran mengarah pada perilaku yang pada gilirannya membuahkan hasil-hasil yang dikehendaki. Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat dua kategori utama kompetensi:

1. Kompetensi-kompetensi ambang batas (*threshold competencies*) adalah karakteristik yang perlu dimiliki oleh setiap pekerja agar bisa mengerjakan tugasnya dengan efektif. Kompetensi ini tidak membedakan antar *performer* rata-rata dari *performer* unggul;
2. Kompetensi-kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) adalah karakteristik yang dimiliki oleh *performer* unggul (*outstanding performer*), tetapi tidak ada pada diri *performer* rata-rata (*regular performer*).

Kategori kompetensi manakah yang perlu dimiliki seorang pustakawan? Seorang pustakawan, seharusnya minimal memiliki kompetensi kategori pertama (kompetensi-kompetensi ambang batas). Kompetensi-kompetensi dasar yang dibutuhkan bagi seorang pustakawan adalah:

1. Memiliki nilai-nilai internal pribadi yang bersifat positif, dimulai dari nilai-nilai pegangan hidup, seperti: menciptakan dan menumbuhkan kemauan dan kemampuan melayani, menyerap berbagai nilai positif (*positives values absorbed*) dan diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari sehingga nilai-nilai positif tersebut menjadi perilaku sehari-hari kita. Dengan demikian, maka kita jauh dari pribadi bermasalah. Jangan sampai kita menjadi orang yang bermasalah, sehingga menjadi pustakawan karena tidak diterima di tempat lain dan hasilnya juga menjadi pustakawan bermasalah;
2. Berwawasan luas, memiliki:
  - a. Pengetahuan dan informasi, terutama yang relevan dengan pekerjaan sebagai pustakawan; Seorang pustakawan sudah seharusnya memiliki dan menguasai ilmu perpustakaan dan informasi (berlatar belakang pendidikan ilmu Perpustakaan dan informasi), baik itu D3, S1 atau pun S2 perpustakaan. Meskipun demikian, pustakawan perlu terus memperluas wawasan dan pengetahuannya serta menyempurnakan sikap mental positifnya.
  - b. Keterampilan: berbagai keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan sebagai pustakawan, termasuk kemampuan berkomunikasi lisan dan tulisan serta kemampuan teknis lainnya seperti pemanfaatan teknologi informasi terkini. Semakin banyak keterampilan relevan yang pustakawan miliki, maka semakin tinggi nilai tambahnya. Semakin tinggi nilai tambah pustakawan, maka semakin besar kemampuannya untuk eksist di bidangnya.

Untuk lebih jelasnya, tabel di bawah ini menunjukkan kompetensi apa saja yang diperoleh dan belum diperoleh dari lembaga pendidikan penyelenggara Ilmu Perpustakaan dan Informasi berdasarkan pengalaman penulis kuliah S1 Ilmu Perpustakaan dan Informasi di Fakultas Sastra, Universitas Indonesia pada tahun 1991-1997:

Tabel 1. Program S1 Reguler Ilmu Perpustakaan dan Informasi  
Fakultas Sastra, Universitas Indonesia 1991-1997

	Mata Kuliah	Kompetensi yang Dilatih
1	Pengantar Ilmu Perpustakaan	Nilai-nilai dasar kepustakawanan
2	Pengantar ke Alam Pengetahuan	
3	Komunikasi dan Sumber Informasi	

4	Sejarah Buku dan Perpustakaan	Teknis perpustakaan	
5	Dasar-dasar Katalog dan Klasifikasi		
6	Deskripsi Bibliografi		
7	Pengindeksan Subyek		
8	Bahan Rujukan Umum		
9	Pengatalogan Bahan Non-Buku		
10	Kosa Kata Indeks		
11	Sarana Bibliografi		
12	Pengawetan Bahan Pustaka		
13	Sumber Informasi Iptek		
14	Terbitan Berseri		
15	Kemas Ulang Informasi		
16	Pendidikan Pemakai		
17	Organisasi dan Administrasi Perpustakaan		Manajemen Perpustakaan
18	Penerbit dan Distribusi Buku		
19	Manajemen Sistem Perpustakaan		
20	Jasa Perpustakaan Anak dan Remaja		
21	Pemilihan dan Pengembangan Koleksi		
23	Promosi Jasa Perpustakaan		
24	Perpustakaan Khusus dan Pusat Informasi		
25	Perpustakaan Perguruan Tinggi		
26	Perpustakaan Umum		
27	Gedung dan Perabot Perpustakaan		
28	Teknologi Media	Teknologi Informasi	
29	Aplikasi Teknologi Informasi		
30	Automasi Perpustakaan		
31	Bahasa Inggris I-VI	Bahasa Inggris	
32	Pengantar Metodologi Penelitian	Riset dan Penelitian Ilmiah	
33	Pengantar Statistika		
34	Seminar Pra-Skripsi		
35	Skripsi		

Berbagai ilmu dan keterampilan yang diperoleh di kampus (formal dan informal) belum sempurna bila belum dipraktekkan di lapangan kerja pasca kampus. Terlebih bidang perpustakaan adalah lintas subyek sehingga dibutuhkan kompetensi lebih yang dapat diperoleh dengan melanjutkan pendidikan ke S2 dan pengalaman-pengalaman kerja.

Memiliki nilai tambah dalam diri individu pustakawan sangat diperlukan agar pustakawan memiliki kompetensi pembeda yang membedakannya dari *regular performer* dengan *outstanding performer*. Hal ini penting bagi eksistensi pustakawan di era kompetisi ini - era dimana kita berada dan tinggal di dalamnya – yang keluar sebagai pemenangnya adalah yang mereka yang memiliki nilai tambah (*value added*) sehingga menjadikan dia *outstanding performer*. Nilai tambah bagi pustakawan adalah:

1. Mengetahui informasi mengenai bidang lain di luar bidang subyeknya. Sebaiknya seorang pustakawan memiliki spesialisasi (bidang yang dikuasai);
2. Memiliki kemampuan berbahasa asing, minimal Bahasa Inggris aktif, oral dan writing;

3. Mampu menggunakan teknologi informasi terkini serta mampu menelusur informasi melalui internet, akan sangat baik bila menguasai tentang jaringan komputer; dan
4. Memiliki kemampuan komunikasi lisan dan tulisan.

Nilai tambah bagi pustakawan dapat bertambah seiring dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, kemampuan mental pustakawan yang melahirkan perilaku produktif pustakawanlah yang tetap abadi menjadikannya sebagai pustakawan sejati yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain.

### Daftar Pustaka

- The Art of HRD People and Competencies: the Route to Competitive Advantage (Manusia dan Kompetensi: Panduan Praktis untuk Keunggulan Bersaing). 2003. Editor: Nick Boulter, Murray Dalziel, Jackie. London: Kogan Page Limited.
- Husein Umar. 2001. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mustika Wati. 2007. Hubungan Tipe Kepribadian Manusia dengan Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Korelasional tentang Tipe Kepribadian Menurut Myers Briggs Type Indicator (MBTI) dengan Produktivitas Karyawan di Perpustakaan Nasional RI. Skripsi Sarjana Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Padjajaran. Jatinangor: Universitas Padjajaran, 2007.
- Timpe, A. Dale. 1992. Produktivitas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [www.pengusaha-indonesia.com/archive/index](http://www.pengusaha-indonesia.com/archive/index). "Produktivitas sebagai Slogan, Metode atau Budaya?". Diunduh tanggal 27 Desember 2007 pukul 14.17 wib.