

Kompetensi Pustakawan Dalam Mewujudkan Kinerja Berprestasi

Oleh:
Suwardi¹

Abstrak

Salah satu indikator pustakawan berprestasi dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja pustakawan tersebut. Pustakawan berprestasi adalah pustakawan yang melalui perannya dapat menciptakan strategi kerja yang memudahkan pustakawan tersebut mencapai harapan dan minat berprestasi yang tinggi. Perpustakaan yang membangun suasana kondusif bagi pustakawan agar dapat berkompetisi dan berprestasi merupakan upaya kerja yang memerlukan komitmen semua pihak yaitu; manajemen, pustakawan, dan para pengambil keputusan. Agar komitmen ini dapat dilakukan secara serius, salah satu cara yang dapat dipakai ialah membuat dan mengaplikasikan ukuran kinerja pustakawan yang terbuka dan mengacu pada Standar Kompetensi Pustakawan. Ukuran yang terbuka akan menumbuhkan motivasi bagi pustakawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Kinerja pustakawan yang baik pada akhirnya akan membawa dampak positif bagi kemajuan perpustakaan.

Kata kunci : kinerja, ukuran kinerja, pustakawan, peran pustakawan, motivasi, Standar Kompetensi Pustakawan

Latar Belakang dan Permasalahan

Beberapa waktu lalu telah dilaksanakan lomba-lomba yang berkaitan dengan kegiatan kepustakawanan. Dalam memberikan motivasi kepada pustakawan, diharapkan kegiatan ini akan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peran pustakawan di masa depan untuk berprestasi. Pertanyaan yang seringkali diajukan adalah: “seberapa besar peran pustakawan dalam menunjukkan jati dirinya sebagai seorang yang berprestasi?”. Di beberapa diskusi yang penulis amati, peran pustakawan memang masih dipertanyakan, pustakawan yang bagaimana yang dapat diteladani oleh banyak kalangan.

Unjuk kinerja pustakawan dewasa ini masih kurang memuaskan untuk dijadikan jaminan mutu. Tanpa komitmen dari seluruh pihak, memperoleh atau mempertahankan kinerja pustakawan yang baik adalah mustahil. Bagaimana komitmen tersebut dapat dilakukan dengan serius? Salah satu cara yang dapat dilakukan ialah dengan menyusun dan mengaplikasikan ukuran kinerja pustakawan yang mengacu pada komponen kinerja dan dinamika perkembangan kepribadian dalam kompetensi yang diharapkan. Seorang pustakawan seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelaraskan bidang keilmuan kepustakawanan melalui pendidikan formal dan memiliki kemampuan teknis yang memadai.

Bisnis profesionalisme pustakawan saat ini masih menjadi perbincangan menarik. Apakah pengetahuan teoritis-akademis sebagai landasan profesionalisme pustakawan sudah memadai untuk kondisi masyarakat yang sudah gandrung teknologi dan komunikasi informasi?. Untuk menjawab tantangan jaman, pustakawan dituntut mengembangkan kompetensi inti (*core competency*). Pustakawan professional dituntut menguasai bidang ilmu kepustakawanan, memiliki keterampilan

¹ Pustakawan Pertama Pada Bidang Pengolahan Bahan Pustaka, Perpustakaan Nasional RI

dalam melaksanakan tugas/pekerjaan kepustakawanan, melaksanakan tugas/pekerjaannya dengan motivasi yang tinggi yang dilandasi oleh sikap dan kepribadian yang menarik (Abdul Rahman Saleh, 2004). Sehingga keterampilan atau kompetensi merupakan penerapan pengetahuan dalam kegiatan praktis.

Landasan Teori

Pengertian Kinerja dan Prestasi kerja

Pengertian kompetensi merujuk Titiek Kismiyati (2006) adalah pengetahuan, keterampilan kemampuan atau karakteristik yang berhubungan dengan tingkah kinerja suatu pekerjaan, seperti: pemecahan masalah, pemikiran analitik atau kepemimpinan. Kompetensi ini menjadi penting dalam rangka pendayagunaan sumber-sumber yang terbatas dalam organisasi agar efektif dan efisien dalam pencapaian tujuannya, karena ada faktor yang penting dalam kompetensi yaitu pengetahuan teknis, pengkoordinasian pekerjaan, penyelesaian masalah, komunikasi dan layanan, dan akuntabilitas terutama dalam pengambilan keputusan.

Pengertian kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *“performance”* atau ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada *“prestasi”* yaitu kata *“achievement”* berasal dari kata *“to achieve”* yang berarti mencapai, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi *“pencapaian”* atau *“apa yang dicapai”*. (Ahmad Rajaul masrur A.I.D, 2003), menurut pengertian lainnya kinerja yaitu suatu hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu (bernadin & Russell, 1993-379).

Menurut Sulistyobasuki (2005), istilah kinerja (perpustakaan) yang bermakna efektivitas penyediaan jasa oleh perpustakaan dan efisiensi alokasi melalui penggunaan sumber daya dalam penyediaan jasa. Artinya kinerja perpustakaan sebagai keseluruhan didukung oleh aktivitas sumber daya baik staf, sistem, fasilitas dsb. Staf dapat menampilkan performa kerja yang baik apabila didukung oleh faktor kinerja yang lain yang baik dan optimal, faktor itulah yang bisa mendukung apakah seorang tenaga kerja layak disebut berprestasi atau mempunyai kinerja yang tinggi.

Dalam pelaksanaan kerja yang tak kalah penting adalah diperlukan sejumlah ukuran untuk menilai dan mengevaluasi kinerja. Menurut Henry Simamora (2001-415) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi. Artinya penilaian prestasi kerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 1994:135).

Menurut Hanan Hasanah (2005) ukuran penilaian kinerja pustakawan selain didapat dari butir-butir kegiatan pustakawan juga melalui komponen penilain kinerja sebagai indikator kinerja pustakawan yaitu:

- a. Pengetahuan tentang pekerjaan
- b. Kuantitas hasil kerja
- c. Kebiasaan kerja dan ketepatan waktu
- d. Tingkat kehadiran
- e. Penggunaan dan pengelolaan sumber daya

- f. Kualitas kerja
- g. Keramahan dan kesopanan
- h. Kemampuan bekerja dalam tim
- i. Sikap yang hangat
- j. Adaptabilitas dan fleksibilitas

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang bisa dipengaruhi oleh paling sedikit dua faktor penting, yaitu: 1) kemampuan atau kompetensi, dan 2) hasratnya untuk bekerja atau motivasi (Kompas, 10 Maret 2003). Banyak orang yang mempunyai berbagai keterampilan dengan kecerdasan dan kemampuan yang tinggi, namun karena dia tidak merasa perlu bekerja keras, atau merasa tidak cocok dengan rekan, atau tidak setuju dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan, dan sejumlah alasan lain yang tidak sesuai dengan keinginannya, maka kemampuan dan ketrampilannya yang baik itu tidak cukup menghasilkan kinerja atau prestasi (*performance*) yang baik.

Di lain pihak, ada pula orang-orang yang memiliki semangat kerja yang cukup besar untuk memenuhi keinginan yang sangat tinggi untuk mendapatkan misalnya penghasilan yang besar, jabatan yang meningkat, dan pengakuan dari lingkungan. Motivasi orang-orang seperti ini menjadi kuat karena dia sangat berperan, mempunyai semangat tinggi, walaupun kurang atau tidak didukung oleh wawasan yang luas, kemampuan terbatas, dan ketrampilannya pun tidak dikembangkan. Orang-orang seperti ini meskipun motivasinya kuat, dia tidak bisa menampilkan prestasi kerja yang tinggi, walaupun tidak buruk. Tentu saja untuk sebuah kinerja yang tinggi dan baik dituntut kemampuan, keterampilan, serta wawasan yang luas ditambah motivasi yang tinggi.

A.A. Prabu Mangkunegara (2001:67) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah:

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*).
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi pustakawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi perpustakaan. Menjadi pustakawan hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*) atau karena kebutuhan memperpanjang masa kerja.

Peran Profesional Pustakawan

Para ahli sudah mengingatkan bahwa profesionalisasi birokrat sebagai seorang administrator seharusnya memiliki tiga ciri, yaitu akuntabilitas, tanggung, dan bertanggungjawab (Rockman, 1997; Riggs, 1997 dalam Putu L. Pendit 2005). Agar tidak melupakan hal ini, maka strategi pengembangan kompetensi dasar pustakawan menjadi penting dan harus diadopsi ke dalam Rancangan Standar Umum Kompetensi Pustakawan Indonesia sebagai ukuran profesionalisme pustakawan yang harus dipenuhi agar dapat mewujudkan prestasi kerja yang tinggi. Citra ‘profesional’ yang dikembangkan kepustakawanan Indonesia saat ini belum sesuai dengan kegiatan-kegiatan yang dikembangkan dalam analisa taksonomi (kecirian) karena menganggap bahwa sebuah profesi bersifat “dari sananya” alias terberi (*given*), pendekatan ini kemudian dikoreksi oleh Wilensky (1964) yang tidak hanya berkonsentrasi pada cirri-ciri profesionalisme, tetapi juga pada bagaimana proses terbentuknya profesionalisme itu. (Putu L. Pendit. 2005)

Peran pustakawan lebih mudah didekati berdasarkan tugas dan tanggung jawab mereka berdasarkan kriteria sosok seorang pustakawan yaitu:

1. Aspek profesional, bahwa pustakawan Indonesia berpendidikan ilmu perpustakaan, terampil, kreatif, cerdas dan tanggap, berwawasan luas, berorientasi ke depan, mampu menyerap ilmu lain, obyektif, generalis di satu sisi, tetapi memerlukan disiplin ilmu tertentu di pihak lain, berwawasan lingkungan, mentaati etika profesi pustakawan, mempunyai motivasi yang tinggi, berkarya di bidang kepustakawanan, dan mampu melaksanakan penelitian serta penyuluhan.
2. Aspek kepribadian dan perilaku: artinya pustakawan harus bertaqwa, mempunyai tanggung jawab sosial dan kesetiakawanan, memiliki etos kerja yang tinggi, mandiri, loyalitas tinggi terhadap profesi, luwes, komunikatif dan bersikap melayani, ramah simpatik terbuka terhadap kritik dan selalu siaga dan tanggap terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, berdisiplin tinggi dan menjunjung tinggi etika pustakawan Indonesia. (Basyral Hamidy Harahap, 1998)

Selain kriteria di atas, peran profesional pustakawan didasarkan pada kompetensinya yang akan selalu berubah seiring dengan perkembangan dan kebutuhan pengguna, sehingga diprediksi menurut Barden dalam Titiek Kismiyati (2005) bahwa petugas perpustakaan diharuskan memiliki 4 (empat) dimensi kompetensi di masa datang yaitu:

1. Keterampilan teknologi dan manajemen jaringan;
2. Kepedulian terhadap pelanggan;
3. Manajemen media; dan
4. Penyimpanan dan perolehan kembali serta pengembangan bisnis.

Peran profesional pustakawan sesungguhnya jelas tidak dapat dilepaskan dengan peran kepribadian dan perilaku dalam diri pustakawan karena peran profesional tidak dapat berjalan optimal manakala dilakukan oleh etos yang tidak mendukung.

Evaluasi Penilaian Kinerja

Tahapan terakhir yang terkait dengan peran profesional pustakawan ialah melakukan evaluasi terhadap penilaian kinerja pustakawan. Evaluasi perlu dilakukan secara berkala agar secara terus menerus mendapatkan masukan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kinerja, termasuk ukuran yang dipakai, penilai, dan kesesuaian komponen yang dinilai dengan kondisi pekerjaan. Evaluasi dapat dilakukan oleh pimpinan maupun tim pustakawan yang dibentuk. Tujuan diadakannya evaluasi adalah untuk memperoleh masukan mengenai pedoman penilaian kinerja yang telah diterapkan. Evaluasi penilaian kinerja yang efektif harus melibatkan pihak yang dinilai dan penilai (Bernadin & Russell, 1993:399).

Ada lima kriteria yang digunakan dalam mengevaluasi 10 (sepuluh) komponen penilaian kinerja (Dessler, 1997: 17) yaitu: **faktor kejelasan:** waktu pelaksanaan, tujuan, siapa yang menilai, kriteria yang dinilai dan prosedur penilaian, **Faktor motivasi:** dampak terhadap promosi, kompensasi, penghargaan dan keterlibatan penilai dan yang dinilai, **faktor keadilan:** obyektif penilai, penilai adalah orang yang tepat, faktor *feed back* : laporan/salinan hasil penilaian, hasil penilaian dibicarakan dengan karyawan, **Faktor tindak lanjut:** pembinaan terhadap pustakawan yang kinerjanya kurang, evaluasi terhadap pedoman dan pelaksanaan penilaian. Untuk memudahkan evaluasi, faktor-faktor tersebut di atas dapat dituangkan dalam bentuk pertanyaan atau kuesioner yang diisi oleh pustakawan dan penilai.

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, manajemen dapat mengambil keputusan untuk memperbaiki keseluruhan penilaian, mulai dari ukuran, proses penilaian sampai ke evaluasinya.

Penutup

Kesimpulan

Kinerja yang mengacu pada tugas pustakawan, dalam pelaksanaannya perlu memperhatikan komponen-komponen sebagai indikator kinerja yang dapat dijadikan acuan penilaian prestasi seorang pustakawan. Kontrol yang terus dilakukan, keterbukaan dalam sistem penilaian membuat pustakawan merasa dihargai dan dapat menetapkan target masing-masing. Keterbukaan dan obyektivitas akan meningkatkan kepuasan kerja dan akhirnya akan mempengaruhi prestasi pustakawan dan perpustakaan secara keseluruhan.

Kompetensi dan profesionalisme sudah menjadi tuntutan. Maka hasil pekerjaan harus didasarkan pada kualitas, artinya penerapan indikasi kompetensi dan kinerja yang baik dari pustakawan bertujuan agar tersedia pustakawan yang berkeahlian dan siap menghadapi tantangan jaman di masa depan di era globalisasi.

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang penulis berikan kepada institusi dan pustakawan ialah:

- a. Pustakawan harus memahami tugasnya sebagai pustakawan, dan mengetahui ukuran-ukuran kinerja yang dapat didekati sebagai acuan dalam menjalani tugas tugas pokok teknis, maupun hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan kepribadian.
- b. Institusi perpustakaan perlu membuat indikator kinerja baik melalui standar kinerja pustakawan atau lainnya dengan lebih terbuka dan cepat dalam rangka mengantisipasi fenomena dimasa datang.
- c. Perlu komitmen dari manajemen dan pustakawan untuk benar-benar melaksanakan semua komponen dengan penuh disiplin.
- d. Agar peran profesi pustakawan dapat dilaksanakan dengan baik, perlu melibatkan unsur manajemen, dan pengambil keputusan dalam sebuah tim kerja yang solid.
- e. Penilaian kerja terhadap pustakawan perlu mengacu pada komponen/kriteria penilaian, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pustakawan dan dapat memberikan masukan untuk perencanaan sumber daya manusia selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Abdul Rahman Saleh. 2004. *Manfaat Standar Kompetensi dan Etika Profesi dalam Peningkatan Profesionalisme Pustakawan*. Artikel dalam Media Pustakawan. Jakarta: perpustakaan Nasional RI.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Ahmad Rajaul Masrur A.I.D. 2003. *Analisis Dimensi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di wilayah Jawa Timur*. Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Bernadin, H. John & Joyee E.A. Russell. 1993. *Human Resource Management, International Edition*, Singapura: McGraw Hill, Inc.
- Garry, Dessler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jil.2. Jakarta: Prehallindo.
- Harahap, Basyral Hamidy. 1998. *Kiprah Pustakawan: Seperempat Abad Ikatan Pustakawan Indonesia 1973-1998*. Jakarta: Pengurus Besar Ikatan Pustakawan Indonesia.
- Handoko T. Hani. 1994. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Yogyakarta: BPFPE.
- Nanan Hasanah. 2005. *Pemberdayaan Pustakawan dalam Mendukung Kinerja Perpustakaan: Harapan dan Kenyataan*. Artikel dalam Media Pustakawan, Vol. 12 No.3 dan 4 sep/Des 2005. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Putu Laxman Pendit. 2005. *Profesionalisme Pustakawan Pelat-Merah: analisa kritis tentang hubungan antara Ikatan Pustakawan Indonesia dan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia*, Makalah Seminar Menyoroti Profesionalisme Pustakawan, Jakarta, September 2005.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta: YKPN. Tim perumus penilaian kinerja dosen, Pedoman penilaian kinerja dosen, Jakarta: STIE IBII.
- Sondang P, Siagian. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistyo-Basuki. *Upaya Meningkatkan Peran Pustakawan dalam Mendukung Kinerja Perpustakaan*. Artikel Media Pustakawan, Vol. 12 No.3 dan 4 Sep/Des 2005. Jakarta: Perpustakaan Nasional
- Titiek Kismiyati. 2006. *Standar Kompetensi Pustakawan*. Artikel Media Pustakawan. Vol. 12 No.3 dan 4 Sep/Des 2005. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.