

Kompetensi Informasi Dan Kompetensi Pustakawan¹

Oleh:

Putu Laxman Pendit, Ph.D.²

Pengantar

Persoalan kompetensi berkaitan dengan berbagai hal, bukan hanya pengukuran kinerja seorang profesional. Pada dasarnya pemikiran tentang kompetensi profesi berkembang bersama dengan pemikiran tentang posisi pekerja di dalam sistem kerja, serta sistem sosial-budaya yang lebih luas. Kompetensi pustakawan Indonesia sebaiknya ditempatkan di dalam sistem profesionalisme yang lebih luas, bukan hanya sebagai standar atau alat ukur untuk menilai kinerja individual. Sebelum menerapkan pendekatan berbasis kompetensi, seluruh jajaran Kepustakawanan Indonesia harus terlebih dahulu memastikan ketersediaan sumberdaya profesional bagi para pustakawan Indonesia. Termasuk di dalam sumberdaya ini adalah kepastian tentang posisi pustakawan di dalam kehidupan masyarakat informasi, sarana pendidikan dan pengembangan profesi, serta tanggungjawab sosial-budaya pustakawan sebagai orang profesional. Semua ini akhirnya akan bermuara pula pada otonomi pustakawan sebagai pekerja profesional.

Peran organisasi-organisasi profesi pustakawan menjadi sangat penting, terutama sebagai katalisator bagi penetapan kompetensi inti (*core competency*) yang memungkinkan para anggotanya memiliki posisi seimbang dalam penentuan kompetensi di tempat kerja. Prinsip kerja berbasis kompetensi seharusnya menghindari suasana “pengawasan” yang banyak terjadi jika pengukuran kompetensi dianggap hanya sebagai hak manajemen atau pengelola untuk mengukur dan mengawasi kinerja pekerja. Sebaliknya, untuk sungguh-sungguh menerapkan sistem kerja berbasis kompetensi, perpustakaan memerlukan demokratisasi di tempat kerja berdasarkan pada pandangan bahwa ukuran kompetensi adalah keputusan bersama untuk mencapai kemajuan organisasi yang didasarkan pada tanggung jawab profesional.

Tulisan ini tidak akan membahas teknis penetapan dan pengukuran standar kompetensi, melainkan lebih sebagai tinjauan kontekstual terhadap penerapan pendekatan berbasis kompetensi. Ulasan akan dimulai dari pengertian kompetensi secara umum di dalam masyarakat informasi, sebagai sebuah masyarakat berciri khusus yang mengandalkan kegiatan penyimpanan, pencarian, dan penggunaan informasi di berbagai aspek kehidupannya.

Kompetensi Informasi

Jika kita percaya pada keberadaan "masyarakat informasi" maka sebenarnya secara langsung kita mengandaikan bahwa kegiatan mencari, mengumpulkan, dan menggunakan informasi sudah menjadi kegiatan utama di dalam masyarakat itu. Di dalam masyarakat seperti ini kompetensi informasi menjadi bekal hidup utama. Seseorang dapat berfungsi dan bertindak secara memadai di

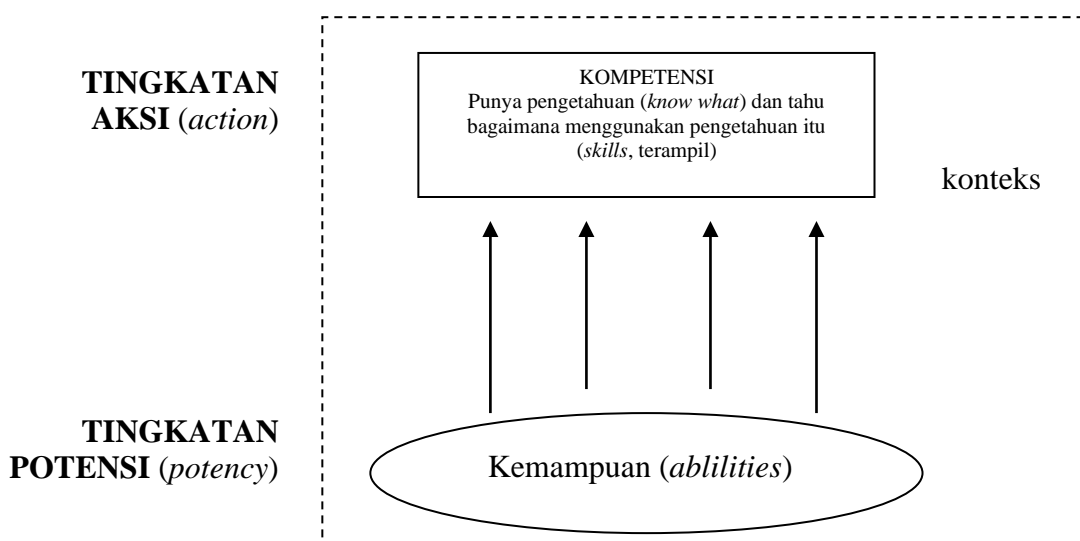
¹ Disampaikan pada Seminar Sehari Kompetensi Pustakawan: Pandangan Lembaga Pendidikan, Lembaga Perpustakaan, dan Pustakawan, tanggal 17 Januari 2008 di Aula Perpustakaan Nasional dan pernah dibawakan pada Lokakarya Pustakawan Swasta se-Jabodetabek, Jakarta 14-15 Januari 2008.

² Pekerja Independen. Pengamat masalah Kepustakawanan Indonesia.

masyarakatnya jika dia punya kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), dan kompetensi (*competence*) informasi.

Sebagaimana dikatakan Savolainen (2002), “kemampuan” bersifat inheren dalam diri manusia, berupa sebuah potensi untuk melakukan sesuatu secara intelektual maupun secara fisik. Potensi ini tentu berkembang sejalan dengan pendidikan dan pengalamannya. Sedangkan “keterampilan” merupakan perwujudan (aktualisasi) dari potensi itu dalam bentuk tindakan-tindakan yang tepat dalam situasi tertentu. Seseorang yang terampil adalah seseorang yang tahu bagaimana melakukan sesuatu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuannya. Jika orang ini secara konsisten menunjukkan keterampilannya dalam situasi dan bidang tertentu, maka kita mengatakan orang ini memiliki “kompetensi”.

Sebuah kompetensi mengandung pengetahuan tentang sesuatu dan bagaimana menggunakan pengetahuan itu. Kompetensi berada pada tataran tindakan atau aksi (*action*). Seorang yang kompeten adalah seorang yang punya *how to knowledge*, alias pengetahuan (bagaimana) melakukan sesuatu. Pengetahuan ini bersifat dinamis, berkembang sesuai konteks sosial orang yang bersangkutan (kebutuhan, situasi, dan kondisi sosialnya). Orang yang kompeten adalah orang yang tahu apa yang perlu dilakukannya dalam suatu situasi tertentu. Dia memiliki *what to do knowledge*. Dalam bentuk gambar, seperti ini:



Jika memakai pengertian-pengertian di atas, maka kompetensi informasi (*information competence*) adalah sebuah keterampilan mencari, mengumpulkan, dan menggunakan informasi berdasarkan pengetahuan yang dinamis tentang situasi sosial tertentu. Kompetensi informasi ini harus dikembangkan dari kemampuan informasi (*information ability*) yang tertanam sebagai hasil pendidikan dan pengalaman seseorang, dan diwujudkan dalam bentuk berbagai keterampilan informasi (*information skills*) di dalam berbagai situasi sosial.

Ada tiga aspek yang berkaitan dengan kompetensi informasi ini:

- Pertama adalah literasi atau keberaksaraan informasi (*information literacy*) yang antara lain mengandung kemampuan membaca dalam arti luas (tidak hanya membaca teks, tetapi juga "membaca gambar") dan memahami apa yang dibaca secara memadai. Sudah barang tentu, kemampuan membaca ini juga harus didukung oleh kemampuan mencari sumber informasi

secara efektif dan efisien. Lebih jauh lagi, literasi informasi mengandung kemampuan dan keterampilan mengaitkan berbagai informasi untuk membangun makna yang lebih luas, sehingga makna ini dapat dimanfaatkan untuk memecahkan berbagai persoalan kehidupan.

- Kedua, literasi media (*media literacy*) atau lebih spesifik lagi literasi komputer (*computer literacy*) yang secara spesifik mengandung kemampuan dan keterampilan memanfaatkan berbagai media, baik elektronik maupun non-elektronik dalam rangka memperoleh informasi dan pemahaman yang meluas seperti disebutkan di atas. Dengan kata lain, literasi informasi menyangkut isi dan struktur isi pesan, sementara literasi media menyangkut format dan teknologi pesan. Dalam perkembangannya, literasi media juga menyangkut pengetahuan tentang kandungan nilai sosial-budaya dari setiap media. Misalnya, kita tahu bahwa koran (suratkabar) dan klip video di Internet punya "nilai sosial" yang berbeda.
- Ketiga, di dalam kehidupan yang sudah dirasuki jaringan digital (Internet, telepon genggam, ATM), maka kompetensi informasi juga memerlukan literasi jaringan (*network literacy*) yakni kemampuan dan keterampilan memanfaatkan jaringan sosial maupun jaringan teknologi (atau gabungan keduanya: jaringan sosio-teknis) untuk mencari, mengumpulkan, dan menggunakan informasi bagi berbagai keperluan hidup. Seseorang yang memiliki kemampuan dan keterampilan jaringan sering juga disebut orang yang punya kompetensi jaringan (*network competence*). Dia tidak selalu harus punya relasi yang banyak, tetapi setidaknya bisa dengan cepat memutuskan siapa (dan apa) yang musti dikontak jika dia memerlukan informasi. Termasuk di dalam kompetensi ini tentunya adalah keakraban orang itu pada teknologi digital.

Ketiga aspek ini memungkinkan seseorang berfungsi secara efektif dan efisien dalam kehidupan yang dipenuhi informasi. Sama halnya dengan kompetensi berbahasa dan berkomunikasi pada umumnya, kompetensi informasi ini melengkapi kemampuan seseorang dalam memanfaatkan informasi untuk keperluannya. Kompetensi informasi memungkinkan pula seseorang menjadi subjek, bukan objek dalam masyarakat informasi. Ia mampu berperan aktif di masyarakat informasi.

Kompetensi Pekerja Informasi

Jika sebuah masyarakat mengalami kerepotan dalam menangani persoalan informasi di dalam kehidupan mereka, maka masyarakat itu memerlukan bantuan orang-orang profesional, yaitu orang-orang yang biasa disebut pekerja informasi (*information professionals*). Orang-orang profesional ini diharapkan memiliki kompetensi tertentu yang akan berguna bagi masyarakatnya. Misalnya, Special Library Association di Amerika Serikat (<http://www.sla.org>) mendefinisikan kompetensi tersebut sebagai berikut:

Competencies have been defined as the interplay of knowledge, understanding, skills and attitudes required to do a job effectively from the point of view of both the performer and the observer. The unique competencies of the special librarian include in-depth knowledge of print and electronic information resources in specialized subject areas and the design and management of information services that meet the strategic information needs of the individual or group being served.

Di dalam definisi di atas terdapat beberapa istilah penting. Pertama, jelaslah bahwa persoalan kompetensi berkaitan dengan efisiensi dan efektifitas bekerja, serta berdasarkan kesepakatan, sebab ada kata-kata *from the point of view of both the performer and the oberver*. Artinya, kompetensi merupakan urusan kedua belah pihak: si pekerja maupun orang lain yang mengamati pekerjaannya. Kemudian juga ada kata-kata *unique competencies* yang menandakan bahwa kompetensi pekerja informasi tidak dapat disamakan dengan kompetensi orang pada

umumnya. Lalu, juga ada kalimat "... meet the strategic information needs of the individual or group being served". Artinya, kompetensi yang unik tersebut pada dasarnya digunakan untuk melayani kepentingan masyarakat, sebagai bagian dari sebuah institusi jasa (*services*).

Sebagai bagian dari sebuah institusi, maka kompetensi pustakawan dilihat sebagai bagian dari kerja, dan karena itu kompetensi pustakawan dilihat sebagai bagian dari profesionalisme pekerja. Sebagaimana dikatakan Freidson (1994), inti dari profesionalisme memang adalah kerja (*work*). Kerja di sini juga harus dilihat secara khusus. Pertama, kerja profesional berbeda dari kerja yang lainnya yang mungkin memiliki ciri dan fungsi sama. Untuk ini perlu pengakuan informal maupun formal terhadap kerja itu. Kedua, status kerja profesional punya tempat tertentu di pasar pekerjaan dan mendapatkan imbalan finansial di masyarakat. Kerja yang tidak dibayar, pada umumnya dianggap tidak profesional, walaupun nilainya mungkin tinggi sekali.

Jika sebuah kerja ingin berstatus khusus di masyarakat, maka setiap pekerjaannya membutuhkan pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi yang penerapannya membutuhkan pengaturan sosial. Sebuah masyarakat modern mengelompokkan pekerja menurut jenis pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang menurut masyarakat itu diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu. Tingkat kekhususan (spesialisasi) pekerja bagi sebuah masyarakat ikut menentukan keprofesionalan sebuah pekerjaan. Seberapa pun bersikerasnya sebuah profesi mengatakan bahwa mereka bersifat "khusus", tetapi jika masyarakatnya menganggap mereka adalah pekerja "umum", maka tetap saja pekerjaannya disebut tidak profesional.

Profesi dan Sistem Kerja

Jika profesionalisme berintikan kerja, maka kita bisa melihat sistem kerja (*labour exchange systems*) sebagai tempat di mana setiap orang dalam angkatan kerja memberikan sebuah jasa -baik itu berupa upaya, pertimbangan, nasihat, dan sebagainya- kepada orang lain atau ke sebuah organisasi, dan dibayar untuk itu. Dalam konteks profesionalisme sistem kerja secara garis besar dapat di bagi dalam dua model. Masing-masing model memiliki dua tipe spesifik.³

1. Model Profesional - Klien Tipe 1 (tipe "ideal"). Tipe ini bersifat ideal dalam hal kendali atas pemberian jasa profesional dan kompensasinya. Seorang profesional memberikan jasa berdasarkan pengetahuan yang tidak dimiliki oleh klien, sehingga klien bergantung kepada etika dan kompetensi profesi. Peran asosiasi profesi dalam menjaga standar profesi di sini sangat besar karena klien dalam posisi lemah. Sementara itu, si profesional yang "*self-employed*" seperti ini relatif otonom dalam memilih klien, kapan dan bagaimana melayani, serta berapa akan meminta bayaran. Dalam hal ini perkembangan karir sejalan dengan perkembangan profesi.
2. Model Profesional - Klien Tipe 2 - Klien Tunggal. Semakin sedikit jumlah klien yang dilayani, kekuasaan klien mengendalikan waktu kerja, jenis pekerjaan, bayaran, dsb. semakin meningkat, sampai ke suatu titik di mana profesional hanya melayani satu klien. Di sini sebenarnya si profesional sudah lebih mirip sebagai pegawai, walaupun sifat hubungan profesional - klien masih ada. Di sini, otonomi profesi sangat berkurang dan kendali pindah ke klien tunggal tersebut. Standar profesi akan dipengaruhi oleh klien, selain oleh asosiasi profesi. Kemampuan profesional akan dipersempit untuk memenuhi satu keperluan dari satu klien, dan bukan untuk beragam keperluan dari beragam klien. Dengan demikian

³ Diadaptasi dari penjelasan the Association of Professional Engineer, Geologist and Geophysicist of Aleberta - www.apegga.com sebagaimana ketika diakses 10 September 2001.

- kemampuan memberi penilaian dan pertimbangan pun akan terbatas. Kalau profesi tidak mau melayani si klien, profesi ini akan kehilangan pekerjaan.
3. Model Pekerja - Majikan Tipe 1 - Pelanggan Terlihat. Profesional yang menyediakan jasa dalam model profesional - klien di atas adalah sekaligus pekerja dan majikan. Kalau kedua fungsi dipisahkan, bertambah lah kesulitan yang dihadapi profesional dalam memenuhi kriteria profesional dalam hal otonomi, komitmen, identifikasi, dan etik. Si profesional kini bertanggungjawab secara harian kepada majikan. Orang atau orang-orang yang menerima jasa adalah nasabah dari si majikan. Nasabah membayar majikan, dan majikan membayar pegawai atas jasa yang diberikan kepada nasabah. Jelas bahwa majikan ingin mengendalikan kepada siapa, kapan, dan dalam kondisi apa pegawainya memberikan jasa. Majikan juga ingin menilai kinerja, kompetensi, dan etika dari pegawai. Majikan pada umumnya tidak setuju jika tugas ini dilaksanakan oleh asosiasi profesional, walaupun mereka tidak menolak adanya pembagian peran kontrol ini. Majikan akan punya kecenderungan kuat untuk mereduksi pekerjaan besar yang rumit menjadi pekerjaan-pekerjaan kecil. Satu orang akan ditugaskan untuk mengerjakan setiap bagian kecil itu secara rutin dan terpola. Akibatnya, kebutuhan untuk memiliki pengetahuan yang luas dan pengambilan keputusan berkurang. Juga akan mudah bagi majikan untuk mengganti-ganti orang. Otonomi berkurang, ditambah dengan intervensi majikan ke bidang-bidang seperti standar, etika, kompetensi. Karir dan perkembangan tergantung pada majikan.
 4. Model Pekerja - Majikan Tipe 2 - Pelanggan Tidak Terlihat. Otonomi profesi semakin terancam jika jasa dari si pegawai dipakai untuk membuat sebuah produk untuk majikan yang kemudian menjualnya kepada pelanggan. Sekarang, pelanggan "tidak nampak" bagi si profesional. Majikan, dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan dan pemegang saham, mendikte standar, etika, kondisi kerja, skala gaji, dan perkembangan karir dari para pegawai. Profesional yang bekerja dalam sistem seperti ini tidak ada bedanya dengan pekerja lain. Bisa muncul tekanan sangat kuat pada pegawai profesional untuk meninggalkan konsep profesionalisme, terutama konsep yang dianggap akan menghalangi karir. Ini berarti ada tendensi untuk lebih loyal kepada perusahaan daripada kepada "profesi".

Kompetensi dalam Sistem Kerja

Jika kita melihat posisi pekerja profesional dalam empat model di atas, maka jelas ada dua macam cara umum melihat kompetensi dan pengukurannya. Cara pertama, yaitu ketika seorang pekerja profesional memiliki kompetensi yang tidak dimiliki klien dan segala pengukuran terhadap kompetensi itu dirasakan dan diukur langsung oleh si klien atau oleh asosiasi profesi yang mengawasi kinerja anggota-anggotanya. Cara kedua, yaitu ketika seorang pekerja profesional memiliki kompetensi yang sudah "dijual" kepada organisasi, dan organisasi inilah yang kemudian mengukur kompetensi itu untuk tetap dapat menetapkan "nilai" si pekerja profesional.

Cara kedua inilah yang sebenarnya lebih sering diperbincangkan umum ketika membahas masalah "kompetensi". Dalam konteks ini kompetensi adalah spesifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap tersebut dalam suatu pekerjaan atau perusahaan atau lintas industri, sesuai dengan standar kinerja yang disyaratkan. Kompetensi pustakawan, dengan demikian, adalah spesifikasi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap pustakawan yang diterapkan di pekerjaan kepustakawanan sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan sebuah institusi perpustakaan. Kompetensi inilah yang kemudian diukur.

Untuk menerapkan pengukuran, biasanya digunakan sebuah patokan berupa Daftar Kompetensi atau Standar Kompetensi yang merupakan pernyataan tentang keterampilan dan

pengetahuan yang harus dilakukan saat bekerja serta penerapannya, sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh tempat kerja (industri). Daftar Kompetensi ini biasanya dibuat dengan memperhatikan beberapa syarat, yaitu:

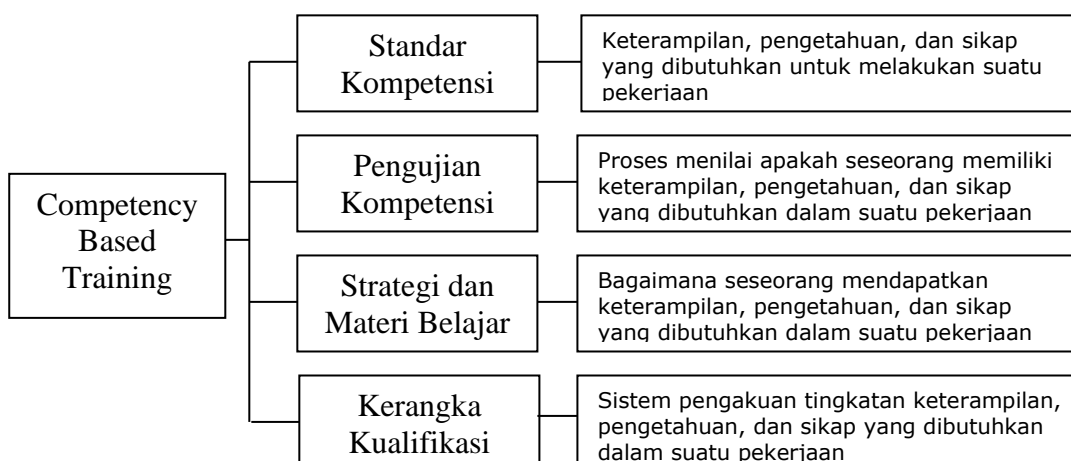
- Menggambarkan pengetahuan, keterampilan maupun sikap yang disyaratkan dalam pekerjaan.
- Dibuat oleh industri atau bidang kegiatan yang bersangkutan.
- Merupakan pedoman dasar untuk menentukan kualifikasi maupun penilaian. Sebagai contoh, makalah ini disertai lampiran tentang cara penilaian kompetensi.
- Merupakan pedoman bagi pelatih maupun evaluator terhadap penyelenggaraan dan penilaian pelatihan

Biasanya pula, sebuah kompetensi didukung oleh keterampilan spesifik yang menyangkut tempat kerja, seperti:

- Melaksanakan Pekerjaan (*Task Skill*), melakukan tugas-tugas rutin dalam pekerjaan.
- Mengelola Pekerjaan (*Task Management Skill*), mengelola sejumlah tugas yang berbeda dalam pekerjaan.
- Mengantisipasi Kemungkinan (*Contingency Management Skill*), mengantisipasi masalah yang mungkin timbul.
- Mengelola Lingkungan Kerja (*Job/Role Environment Skill*), tanggungjawab dan harapan atas lingkungan kerja, termasuk kerjasama dengan orang lain.
- Beradaptasi (*Transfer Skills*), mengadaptasikan/ mentransfer pengetahuan, keterampilan serta sikap yang dimiliki ke dalam situasi yang baru

Kompetensi dalam sistem kerja juga seringkali langsung dikaitkan dengan pelatihan berbasis kompetensi (CBT, *competency based training*), dengan asumsi bahwa kompetensi seseorang dapat berkembang jika ada cukup sarana dan fasilitas untuk itu. Misalnya, seorang pustakawan yang akan diukur kompetensinya dalam hal penggunaan *search engine* tentu seyogianya mendapat cukup pendidikan dan pelatihan penggunaan alat itu. Lebih jauh lagi, pada dasarnya kompetensi dalam sistem kerja adalah kepentingan bersama organisasi dan pekerja profesional, jika kita melihatnya bukan hanya sebagai ukuran yang harus dipenuhi, melainkan juga sebagai patokan pengembangan. Lalu, setiap organisasi dan profesi memerlukan kepastian tentang kualifikasi dan penjenjangan kompetensi, sebagai semacam sistem untuk mengakui seberapa kompeten seseorang telah bekerja di tempat kerjanya.

Dalam bentuk diagram, seperti ini:



Dari gambar di atas terlihat bahwa pengukuran atau pengujian kompetensi hanyalah salah satu unsur dari upaya pengembangan organisasi maupun diri pekerja, sehingga langsung dikaitkan dengan strategi dan materi belajar. Jika sebuah perpustakaan ingin menguji kompetensi pustakawannya, tentu perpustakaan itu juga harus memikirkan unsur pelatihan dan strategi bagi para pustakawan yang bersangkutan dalam belajar untuk mengembangkan dirinya.

Kompetensi Pustakawan Indonesia

Dari pembahasan di atas kita sekarang dapat meletakkan persoalan kompetensi pustakawan secara lebih kontekstual, serta mengaitkannya dengan setidaknya 3 hal penting, yaitu:

- Perkembangan masyarakat dan teknologi informasi yang secara langsung memengaruhi kebutuhan akan masyarakat yang kompeten di bidang informasi. Artinya, “kompetensi informasi” dapat menjadi kebutuhan semua pihak, bukan hanya pustakawan. Ada beberapa aspek “kompetensi informasi” ini menjadi bersifat umum, sehingga dapat saja masyarakat yang bersangkutan merasa bahwa tidak diperlukan profesi khusus untuk membantu mereka mencapai tingkat kompeten di bidang informasi. Ini misalnya terjadi dalam fenomena *Google-isasi*, ketika peran pustakawan diabaikan oleh anggota masyarakat yang merasa lebih pandai menggunakannya.
- Posisi pustakawan dalam sistem kerja yang didasarkan pada kebutuhan masyarakat akan menentukan bagaimana kompetensi ditetapkan dan dijadikan alat ukur. Dalam hal ini, jika pustakawan merupakan pihak yang kurang memiliki “posisi tawar”, maka segala sesuatu yang berkaitan dengan kompetensi menjadi wewenang pihak lain. Hubungan antara pustakawan dengan pihak yang mengukur pun menjadi sepihak. Padahal kompetensi harus dilihat dari sisi kedua belah pihak. Dalam konteks ini, maka peran organisasi profesi sebagai badan yang bertanggungjawab sekaligus melindungi para anggotanya, menjadi sangat penting.
- Ketersediaan sarana pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi merupakan “harga mati” jika kompetensi ingin dikaitkan dengan kinerja keseluruhan sebuah organisasi. Konsentrasi pada penetapan standar serta pengukuran kompetensi seringkali menyebabkan posisi pekerja semakin terpojok. Mereka terus dituntut untuk “memenuhi standar”, tetapi tidak diberi kesempatan untuk berkembang. Tentu saja hal ini berkaitan erat dengan “posisi tawar” sebagaimana diuraikan di butir sebelumnya.

Kalau kita menggunakan ketiga hal di atas sebagai kerangka acuan untuk memandang persoalan kompetensi pustakawan Indonesia, niscaya kita akan melihat bahwa keinginan untuk menerapkan pengukuran kinerja berdasarkan kompetensi harus dilakukan dengan bijaksana. Pandangan tentang kompetensi harus disertai pemahaman yang benar tentang peran pustakawan dan posisinya dalam bidang ini. Terutama jelaslah nampak bahwa sistem kerja berbasis kompetensi memerlukan demokratisasi di tempat kerja. Kompetensi bukanlah alat untuk memperkuat kedudukan pihak pelaksana evaluasi (pihak manajemen) terhadap pekerja profesional, melainkan seharusnya merupakan alat bersama untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam konteks Kepustakawanan Indonesia, maka penerapan pendekatan berbasis kompetensi juga harus segera dikaitkan dengan otonomi profesi pustakawan. Otonomi ini berkaitan dengan kemampuan sebuah profesi menetapkan sendiri batas kinerjanya.

Sebagaimana yang jauh-jauh hari sudah disinyalir Handy (1989) dan Habermas (1977), kegiatan profesional di zaman moderen merupakan aktifitas rumit yang memerlukan kemampuan interpretasi dan kreativitas, selain kemampuan teoritis dan teknis. Pekerjaan-pekerjaan di jaman kini

melibatkan dilema nilai, konteks sosial-ekonomi yang rumit, dan situasi yang hakikat teritorialnya terus berubah, selain juga batas-batasnya selalu kabur. Aktivitas di bidang informasi saat ini jelas semakin rumit, dan pekerjaan di bidang informasi juga semakin mengandung dilema nilai yang rumit (misalnya yang berkaitan dengan hak intelektual versus hak akses masyarakat, kebebasan informasi versus ketertiban umum, dan sebagainya). Di Indonesia, jelaslah bahwa para pustakawan Indonesia menghadapi fenomena yang sama sebagai bagian dari masyarakat informasi yang berkembang. Sebab itu, otonomi pustakawan Indonesia menjadi taruhan besar yang akan ikut menentukan perkembangan profesi ini selanjutnya.

Sementara itu, seorang praktisi bekerja di sebuah sistem yang rumit dan dinamis. Ia memang menggunakan pengetahuannya, tetapi ia juga memerlukan kemampuan sintesis, pemahaman situasi, etika, dan kemampuan menginterpretasi makna dari sebuah situasi dari berbagai perspektif dan sisi pandang. Untuk ini ia terus perlu belajar dan tidak bisa berhenti belajar. Seorang pustakawan Indonesia harus terus mengembangkan diri, tetapi pendidikan dan sistem pelatihan untuk melakukan hal ini kurang memadai. Pendidikan profesional bagi pustakawan Indonesia, baik melalui jalur formal maupun informal, patut mendapat sorotan yang terus menerus. Kemampuan institusi pendidikan perpustakaan di Indonesia dalam mengikuti dan mengantisipasi perkembangan jaman menjadi faktor penting jika kita ingin menerapkan sistem berbasis kompetensi.

Pada saat yang sama kita juga harus ingat bahwa persoalan kompetensi pustakawan bukan hanya persoalan pihak-pihak yang akan membuat standar dan mengukur kinerja pustakawan. Menurut Diamond dan Dragich (2001) seorang pustakawan di masa kini justru lebih memerlukan kepercayaan diri dan kemampuan berkembang secara mandiri. Basis profesionalisme pustakawan saat ini sedang diperiksa secara kritis. Untuk menjawab tantangan jaman, pustakawan dituntut mengembangkan sendiri kompetensi inti (*core competency*). Keterampilan atau kompetensi merupakan penerapan pengetahuan dalam kegiatan praktis, dalam arti bahwa orang yang paling tahu tentang keperluan kompetensi ini justru adalah pekerja profesional itu sendiri.

Asosiasi-asosiasi profesi seharusnya merupakan institusi yang paling aktif membentuk kompetensi inti, namun yang mereka bentuk biasanya lebih bersifat umum dan tidak memenuhi kebutuhan spesifik dari perpustakaan-perpustakaan sesungguhnya. Bahkan dalam asosiasi yang spesifik, seperti Special Libraries Association (SLA), kompetensi didefinisikan secara umum. Definisi yang terlalu umum ini kemudian masih harus diterjemahkan menjadi lebih spesifik di berbagai kegiatan spesifik dalam lingkungan kepustakawanan khusus. Di lingkungan inilah akhirnya diperlukan demokratisasi dan keterbukaan untuk dapat menghasilkan sistem pengukuran dan penerapan kompetensi yang benar-benar meningkatkan kinerja pustakawan dan organisasinya.

Daftar Pustaka

- Diamond, R. dan Martha Dragich (2001), "Professionalism in Librarianship: Shifting the Focus from Malpractice to Good Practice" dalam *Library Trends*, edisi Winter 2001. Berkas elektronik di www.findarticles.com/p/articles/mi_m1387/is_3_49/ai_75278303.]
- Freidson, E. (1994), "Method and substance in the comparative study of professions", pidato pembukaan, *Conference on Regulating Expertise - Paris April 14 1994*. diturunkan dari <http://itsa.ucsf.edu/~eliotf> pada 10 Agustus 1998.
- Freidson, E. (2001), *Professionalism : The Third Logic*, Chicago : The University of Chicago Press.
- Habermas, J (1977) *Knowledge and Human Interests*, Boston Ma. : Beacon Press.
- Handy, C (1989) *The Age of Unreason*, London : Century Business

Savolainen, R. (2002), "Network competence and information seeking on the Internet" dalam *Journal of Documentation*, v. 58 no 2, h. 211-226

Lampiran

Contoh Langkah dan Kriteria Penilaian Kompetensi

Berikut ini contoh dari cara penilaian kompetensi. Contoh ini diberikan untuk memperlihatkan unsur komunikasi dialogis dan interaktif, serta keterbukaan dalam penilaian kompetensi. Terutama, perhatikanlah butir 1 (a sampai dengan d), 2c, dan butir 4e.

1. Jelaskan maksud dari penilaian.
 - a. Jelaskan konteks dan tujuan penilaian dengan orang yang akan dinilai.
 - b. Jelaskan standar dan daftar kompetensi yang akan digunakan untuk melakukan penilaian kepada orang yang akan dinilai.
 - c. Jelaskan prosedur penilaian dan harapan penilai kepada orang yang akan dinilai, sehingga mereka tahu apa yang akan dinilai.
 - d. Semua informasi diberikan menggunakan strategi komunikasi interaktif dengan orang yang akan dinilai.

2. Rencanakan waktu untuk mengumpulkan bukti kompetensi.
 - a. Kenali waktu dan kesibukan orang yang akan dinilai, lalu cari kesempatan terbaik untuk melakukan penilaian, baik sebagai bagian dari pekerjaan maupun di luar pekerjaan sehari-hari.
 - b. Gunakan patokan penilaian di daftar kompetensi untuk merencanakan kegiatan mengumpulkan bukti-bukti yang relevan (lihat Pedoman Bukti di setiap unit kompetensi).

3. Penyelenggaraan penilaian
 - a. Pastikan bahwa semua bukti kompetensi, dokumen, dan alat penilaian sudah tersedia.
 - b. Pastikan bahwa semua petugas penilaian sudah mengerti cara menggunakan alat-alat penilaian.
 - c. Gunakan komunikasi interaktif dan strategi dialog dengan orang yang akan dinilai, sedemikian rupa sehingga mereka merasa nyaman dalam proses penilaian.

4. Keputusan penilaian
 - a. Seluruh kegiatan penilaian harus mengikuti kaidah valid, otentik, memadai, aktual, dan konsisten.
 - b. Seluruh bukti kompetensi diberi nilai sesuai dimensi kompetensi yang mencakup pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan tempat kerja.
 - c. Jika ada keraguan dalam penilaian, seorang penilai harus menunda keputusannya dan mencari pendapat penilai lain (kalau bisa, yang lebih senior).
 - d. Semua penilaian harus direkam/dicatat dan dibuat rahasia.
 - e. Semua penilaian harus disampaikan kepada orang yang dinilai sebagai upaya memberikan umpan balik konstruktif.
 - f. Semua proses penilaian harus dilaporkan secara tertulis, dan laporannya disimpan secara rapi untuk kepentingan rujukan di lain waktu.