



ISSN: 2477-2070

Vol. 1 No. 1 Desember 2015

Jurnal Pustaka Ilmiah

Jurnal Ilmiah UPT Perpustakaan UNS

JURNAL PUSTAKA ILMIAH

Vol. 1 No. 1 Desember 2015

- ▶ *Simbiosis Mutualisme Perpustakaan dengan Media Cetak sebagai Upaya Membudayakan Membaca dan Menulis bagi Masyarakat*
Muhammad Rohmadi
- ▶ *Faktor Pengembangan dan Isu dalam Masalah Karier Pustakawan.*
Masriyatun
- ▶ *Menguak Informasi via Alexa.com sebagai Evaluasi Menuju Optimalisasi Keberaksesan terhadap Perpustakaan dan Institusinya*
Wiji Suwarno
- ▶ *Profesionalisme Pustakawan dalam Layanan Informasi*
Sri Anawati
- ▶ *Public Space dan Private Space: Posisi Strategis Perpustakaan dalam Mendukung Pembelajaran Kolaboratif*
Purwani Istiana
- ▶ *Mewujudkan World-class Professionalism of Librarians di Era Library Mobile*
Yuni Nurjanah
- ▶ *Tantangan dan Kesiapan Pustakawan di Era Digital*
Dian Hapsari
- ▶ *Formulasi Strategi Membangun Eksistensi Perpustakaan Perguruan Tinggi (Studi UPT Perpustakaan UNS Tahun 2015)*
Riah Wiratningsih
- ▶ *Optimalisasi Perpustakaan Desa dalam Rangka Meningkatkan Pendidikan Masyarakat*
Bambang Hemanto
- ▶ *Optimalisasi Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi melalui Pemanfaatan Social Media Networking sebagai Media Komunikasi antara Perpustakaan dan Pemustaka*
Haryanto
- ▶ *Rekonstruksi Budaya Hukum Masyarakat dalam Pemulihan Pascakonflik Etnis Madura dan Melayu di Kabupaten Sambas*

JPI

JURNAL PUSTAKA ILMIAH
Alamat: Jl. Ir. Sutami 36A Kentingan, Surakarta 57126
Telp./Fax.: (0271) 654311
email: jurnal.pustaka.ilmiah@gmail.com



JPI

Vol. 1

No. 1

Hal. 1 - 94

Desember
2015

ISSN: 2477-2070

Jurnal Pustaka Ilmiah

Jurnal Ilmiah UPT Perpustakaan UNS

Jurnal Pustaka Ilmiah (JPI) sebagai media kreasi para pustakawan, guru, dosen, dan praktisi dalam pengembangan profesi secara berkelanjutan. Berbagai ide dan gagasan kreatif menjadi bahan kajian yang diimplementasikan dalam berbagai model pengembangan bahan pustaka, baik cetak maupun *online*. Kreativitas menjadi akar pengembangan ilmu pengetahuan sepanjang hayat dengan berbagai model pengembangan budaya literasi di perpustakaan. Keindahan dan kecermatan dalam sebuah tulisan ilmiah dan nonilmiah akan dapat direalisasikan secara nyata oleh sumber daya manusia untuk menghasilkan SDM yang unggul dan kreatif dengan membaca dan menulis untuk menyinari dunia. Budaya literasi menjadi upaya untuk pengembangan dan pemberdayaan perpustakaan sebagai pusat sumber belajar untuk mendukung tri dharma perguruan tinggi.

SUSUNAN REDAKSI JURNAL PUSTAKA ILMIAH UPT PERPUSTAKAAN UNS

| | |
|------------------|---|
| Penanggung Jawab | : Dr. Muhammad Rohmadi, M.Hum. |
| Ketua Redaksi | : Dra. Tri Hardiningtyas, M.Si. |
| Wakil Redaksi | : Haryanto, M.IP. |
| Sekretaris | : Bambang Hermanto, S.Pd., M.IP., Henny Perwitosari, A.Md. |
| Penyunting Ahli | : 1. Dr. Muhammad Rohmadi, M.Hum. (Universitas Sebelas Maret); 2. Drs. Widodo, M.Soc.Sc. (Universitas Sebelas Maret); 3. Drs. Harmawan, M.Lib. (Universitas Sebelas Maret). |
| Penyunting | : Daryono, S.Sos., M.IP.; Riah Wiratningsih, S.S., M.Si., Dinar Puspita Dewi, S.Sos., M.IP.; Sri Utari, S.E. |
| Bendahara | : Nurul H., A. Md.; Novi Tri Astuti, A.Md. |
| Sirkulasi | : Aji Hartono, A. Md.; Agus Sriyono, A.Md.; Aris Suprihadi, S.IP. |

DITERBITKAN OLEH UPT PERPUSTAKAAN UNS

REDAKSI JURNAL PUSTAKA ILMIAH

Alamat: Jl. Ir. Sutami 36A Ketingan, Surakarta 57126

Telp./Fax.: (0271) 654311; email: jurnal.pustaka.ilmiah@gmail.com

PENGANTAR REDAKSI

Salam pustaka. Dengan rasa syukur kepada Allah SWT. Segenap redaksi Jurnal Pustaka Ilmiah (JPI) mengucapkan banyak terima kasih kepada para penulis yang telah berkontribusi untuk penerbitan perdana JPI. Dengan terbitnya JPI ini berarti UPT Perpustakaan UNS telah memiliki media penulisan bagi para pustakawan, dosen, tenaga kependidikan, guru, dan praktisi untuk menuangkan ide dan gagasan kreatifnya secara tertulis.

Dalam penerbitan JPI perdana ini disajikan sepuluh tulisan antara lain: (1) Faktor Pengembangan dan Isu Dalam Masalah Karier Pustakawan (*Masriyatun*), (2) Menguak Informasi via Alexa.com sebagai Evaluasi Menuju Optimalisasi Keberaksesan terhadap Perpustakaan dan Institusinya (*Wiji Suwarno*), (3) Profesionalisme Pustakawan dalam Layanan Informasi (*Sri Anawati*), (4) Public Space dan Private Space: Posisi Strategis Perpustakaan dalam Mendukung Pembelajaran Kolaboratif (*Purwani Istiana*), (5) Mewujudkan World-class Professionalism of Librarians di Era Library Mobile (*Yuni Nurjanah*), (6) Tantangan dan Kesiapan Pustakawan di Era Digital (*Dian Hapsari*), (7) Formulasi Strategi Membangun Eksistensi Perpustakaan Perguruan Tinggi (Studi UPT Perpustakaan UNS Tahun 2015) (*Riah Wiratningsih*), (8) Optimalisasi Perpustakaan Desa dalam Rangka Meningkatkan Pendidikan Masyarakat (*Bambang Hemanto*), (9) Optimalisasi Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi melalui Pemanfaatan Social Media Networking sebagai Media Komunikasi antara Perpustakaan dan Pemustaka (*Haryanto*).

Akhirnya, redaksi JPI mengucapkan banyak terima kasih kepada Kepala UPT Perpustakaan UNS yang telah memberikan dukungan dan memfasilitasi untuk penerbitan JPI. Selain itu, ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para penulis, tim redaksi, dan Yuma Pressindo, yang telah mempersiapkan dari awal sampai terbitnya JPI.

Desember 2015

Ketua Redaksi,

SAMBUTAN

Dr. Muhammad Rohmadi, M.Hum.

Kepala UPT Perpustakaan UNS

“Jadikalah tulisanmu sebagai cermin kehidupanmu di masa sekarang dan masa depan”



Selamat dan sukses atas diterbitkannya Jurnal Pustaka Ilmiah (selanjutnya disingkat JPI). Sambutan ini diberikan dalam rangka penerbitan perdana JPI. Jurnal ini sebagai media kreativitas dan pengembangan softskill para pustakawan, guru, dosen, dan praktisi untuk menuangkan ide dan gagasan dalam berbagai konteks kehidupan. Berbagai isu terkait dengan pengembangan perpustakaan, pusat sumber belajar, pendidikan, dan budaya literasi akan menjadi topik-topik yang disajikan dalam jurnal ilmiah ini.

Diterbitkannya JPI sebagai bukti kepedulian UPT perpustakaan Ilmiah dalam rangka turut berpartisipasi untuk mengembangkan dan membudayakan literasi untuk para pustakawan dan civitas akademika di UNS dan luar UNS. Berbagai model pengembangan *softskill* menjadi alternatif untuk membekali dan memperkuat jaringan kerja sama penulisan antarlembagaan. Dengan demikian, kerja sama antarpustakawan dan pemustaka dapat diwujudkan dengan berbagai model dalam bidang literasi.

Penerbitan JPI sebagai upaya untuk memotivasi semua pustakawan menulis, baik ilmiah maupun nonilmiah. Para pustakawan harus menjadi pionir dalam bidang penulisan. Hal ini sebagai bentuk kepedulian dan keteladanan para pustakawan yang memproses, menyajikan, dan menikmati bahan-bahan pustaka cetak dan noncetak di perpustakaan. Ketersediaan bahan pustaka akan menjadi bahan paling nyata untuk dikembangkan dalam berbagai model perwujudan teknik penulisan. Hal terpenting yang harus dimiliki oleh para pustakawan adalah semangat untuk berbagai pengetahuan melalui tulisan.

Kepedulian setiap sumber daya manusia kepada kelembagaan dapat dituangkan dalam berbagai model pengabdian, salah satunya adalah melalui tulisan. Berbagai ide dan gagasan dapat direalisasikan dengan berbagai model bentuk artikel jurnal, buku, modul, monograf, dan lain sebagainya. Para civitas akademika, guru, praktisi harus memiliki keterampilan menulis sebagai bentuk perwujudan pengembangan diri secara berkelanjutan. Berbagai tulisan dan referensi sudah disajikan tetapi masih sangat minim untuk diimplementasikan dalam kehidupan. Banyak orang pandai dalam berbicara tetapi masih sedikit yang menuangkan ide dan gagasannya dalam bentuk tulisan.

Akhirnya, keluarga besar UPT Perpustakaan UNS mengucapkan banyak terima kasih kepada Rektor, Wakil Rektor, pengelola JPI, penulis, dan semua pihak yang telah mendukung penerbitan perdana JPI. Semoga dengan diterbitkannya JPI ini dapat menjadi media untuk menulis para pustakawan, dosen, guru, dan praktisi dalam bidang iptek dan seni. Ucapan terima kasih juga diucapkan kepada percetakan Yuma Pressindo yang telah membantu mempersiapkan dari awal sampai terbitnya JPI ini. Akhirnya, semoga JPI dapat memberikan nilai kemaslahatan untuk umat.

“Berdiri kemudian berbaring sangatlah cepat tetapi tatkala sudah dituliskan akan menjadi kenangan yang taidak terlupakan sepanjang hayat”

Surakarta, Desember 2015

DAFTAR ISI
JURNAL PUSTAKA ILMIAH EDISI 1 VOLUME 1 TAHUN 2015

| | |
|---|-------|
| <i>Symbiosis Mutualisme</i> Perpustakaan dengan Media Cetak sebagai Upaya Membudayakan Membaca dan Menulis bagi Masyarakat <i>Muhammad Rohmadi</i> | 1-9 |
| Faktor Pengembangan dan Isu dalam Masalah Karier Pustakawan. <i>Masriyatun</i> | 11-17 |
| Menguak Informasi via Alexa.com sebagai Evaluasi Menuju Optimalisasi Keberaksesan terhadap Perpustakaan dan Institusinya <i>Wiji Suwarno</i> | 19-28 |
| Profesionalisme Pustakawan dalam Layanan Informasi <i>Sri Anawati</i> | 29-37 |
| <i>Public Space</i> dan <i>Private Space</i> : Posisi Strategis Perpustakaan dalam Mendukung Pembelajaran Kolaboratif <i>Purwani Istiana</i> | 39-45 |
| Mewujudkan <i>World-class Professionalism of Librarians</i> di Era <i>Library Mobile</i> <i>Yuni Nurjanah</i> | 47-53 |
| Tantangan dan Kesiapan Pustakawan di Era Digital <i>Dian Hapsari</i> | 55-60 |
| Formulasi Strategi Membangun Eksistensi Perpustakaan Perguruan Tinggi (Studi UPT Perpustakaan UNS Tahun 2015) <i>Riah Wiratningsih</i> | 61-70 |
| Optimalisasi Perpustakaan Desa dalam Rangka Meningkatkan Pendidikan Masyarakat <i>Bambang Hemanto</i> | 71-76 |
| Optimalisasi Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi melalui Pemanfaatan <i>Social Media Networking</i> sebagai Media Komunikasi antara Perpustakaan dan Pemustaka <i>Haryanto</i> | 77-82 |

FAKTOR PENGEMBANGAN DAN ISU DALAM MASALAH KARIER PUSTAKAWAN

Masriyatun
masriyatun@yahoo.com

ABSTRACT

Human resource development is the personnel development activities in order to meet the desired career plan. Librarians in the organization of the library is expected to develop its potential. For that, it takes several factors in the career development of librarians and can not be denied that there will be issues in it. For development factors, including 1) fairness in career librarians; 2) care and supervision of a body builder; 3) awareness of career opportunities; 4) interest librarian; 5) librarian career satisfaction. While the issues in the career development of librarians, among them 1) membership librarian; 2) doubt in promotion; 3) the enforceability of the career development of librarians; 4) career opportunities for librarians; 5) diversity librarian position; 6) promotion of librarians; 7) the organization's commitment to a career librarian.

Keywords: *librarian's career, development, issue*

DEVELOPMENT FACTORS AND ISSUES IN LIBRARIAN'S CAREER PROBLEM

Masriyatun
masriyatun@yahoo.com

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan pengembangan personel agar dapat memenuhi rencana karier yang diinginkan. Pustakawan dalam organisasi perpustakaan diharapkan dapat mengembangkan potensinya. Untuk itu, diperlukan beberapa faktor dalam pengembangan karier pustakawan dan tak bisa dipungkiri bahwa akan ada isu-isu di dalamnya. Untuk faktor pengembangan, di antaranya 1) keadilan dalam karier pustakawan; 2) perhatian dan penyeliaan dari badan pembina; 3) kesadaran tentang kesempatan berkarier; 4) minat pustakawan; 5) kepuasan karier pustakawan. Sedangkan isu-isu dalam pengembangan karier pustakawan, di antaranya 1) keanggotaan pustakawan; 2) keraguan dalam kenaikan pangkat; 3) keberlakuan pengembangan karier pustakawan; 4) peluang berkarier bagi pustakawan; 5) keberagaman jabatan pustakawan; 6) kenaikan jabatan pustakawan; 7) komitmen organisasi terhadap karier pustakawan.

Kata kunci: karier pustakawan, pengembangan, isu

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia dapat disebut pula dengan bentuk investasi (*human investment*). Harus kita ketahui bahwa proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu *conditio sine quanon*, yang harus ada dan terjadi di setiap organisasi. Namun demikian, dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini, perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan. Akan tetapi, pengembangan sumber daya manusia yang penulis maksudkan di sini adalah pengembangan diri bagi karier pustakawan.

Jenjang kepustakawanan bagi profesi pustakawan sudah diatur sedemikian rupa oleh pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam pengembangan karier, profesi pustakawan cukup jelas dalam proses kenaikan jabatannya. Untuk itu, para pustakawan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mendukung pengembangan kariernya.

Dalam rangka mengembangkan karier, banyak hal yang harus dilakukan oleh pustakawan, dengan tidak meninggalkan pekerjaan secara teknis yang biasa dikerjakannya. Sebagai contoh, aktivitas pengembangan karier pustakawan yang dilakukan dengan mengikuti diklat-diklat tertentu, seminar, workshop, dan aktif dalam kegiatan penulisan yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga pemerintah, khususnya perguruan tinggi di bidang perpustakaan dan kegiatan penulisan lainnya, baik di majalah, surat kabar, jurnal, maupun buku. Hal ini seperti yang dilakukan oleh ibu Tri Hardiningtyas di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta dalam mengembangkan kariernya.

Profesi pustakawan secara umum masih terdengar asing bagi masyarakat sehingga bidang perpustakaan rata-rata belum menjadi pilihan utama calon mahasiswa di lingkungan perguruan tinggi. Hal ini karena masih ada anggapan bahwa bilamana bekerja sebagai pustakawan di perpustakaan, ada yang

mengatakan honorinya lebih kecil dibandingkan bekerja di tempat usaha lainnya. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Windayu (yang disapa Indah), salah satu pengelola perpustakaan di lembaga sekolah SMK Solo yang bekerja selama kurang lebih 5 (lima tahun), yang masih menerima gaji dengan standart UMK (Upah Minimum Karyawan). Ditambah lagi belum diketahuinya masyarakat mengenai jenjang karier pustakawan bilamana bekerja di lembaga perpustakaan.

Pada umumnya masyarakat berpendapat bahwa bekerja di perpustakaan itu hanya sebagai penjaga buku dan pelayan bagi masyarakat, yang tugasnya mengambilkan buku saja. Kenaikan jabatannya masih sulit dan dalam meningkatkan karier tidak bisa cepat seperti profesi lainnya. Hal inilah yang menyebabkan kurangnya minat mahasiswa atau masyarakat umum terhadap bidang perpustakaan.

Beberapa tenaga ilmu perpustakaan yang bekerja di perpustakaan, baik di lembaga sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah atas (SMA), bahkan perguruan tinggi (PT) menaruh harapan dapat diangkat sebagai pegawai negeri sipil (PNS), namun tak kunjung diangkat sebagai PNS meski telah mengabdikan sampai belasan tahun di lembaga tersebut. Dengan pengalaman tersebut, muncul anggapan bahwa misalnya bekerja sebagai pustakawan di lembaga negeri itu gampang-gampang susah. Pandangan semacam inilah yang kadang membuat masyarakat enggan memilih profesi pustakawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mencoba menggambarkan faktor pengembangan dan isu dalam masalah karier pustakawan, dengan rumusan masalah sebagai berikut. Bagaimana faktor pengembangan dan isu dalam masalah karier pustakawan?

PEMBAHASAN

Menurut Veitzhall Rivai (dalam Widodo, 2015), pengembangan karier adalah proses

peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.¹ Sedangkan istilah pengembangan karier lainnya adalah kegiatan pengembangan personel agar dapat memenuhi rencana karier yang dipilihnya itu. Adapun aspek-aspek penting yang ditimbulkan oleh adanya program karier, antara lain timbulnya komitmen yang tinggi dari karyawan kepada organisasi, mendukung pencapaian tujuan dan perspektif jangka panjang organisasi, mengurangi niat karyawan untuk berhenti, menjaga agar jabatan selalu diawaki oleh orang yang cocok dan segar, serta memfasilitasi keinginan individu untuk dapat berkembang.

Sementara itu, pengertian pustakawan menurut kode etik Pustakawan Indonesia, adalah:

“Seseorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang dimilikinya melalui pendidikan (Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga IPI).”²

Sedangkan dalam rumusan Lokakarya Profesi Pustakawan, yang diselenggarakan oleh Ikatan Pustakawan Indonesia DIY 5 Juli 1989 disebutkan bahwa:

“Pustakawan ialah seseorang yang memiliki keahlian dan keterampilan di bidang ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun nonformal dan memiliki sikap pengembangan diri, mau menerima, dan melaksanakan hal-hal baru dengan jalan memberikan pelayanan profesional kepada masyarakat dalam rangka melaksanakan UUD 45,

yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa Indoensia.”³

Pustakawan pada dasarnya masyarakat yang bekerja di perpustakaan dengan memberikan pelayanan secara profesional kepada masyarakat yang dilalui dengan mengikuti jenjang pendidikan formal. Untuk pustakawan yang berstatus pegawai negeri sipil, diakui jabatan fungsionalnya, seperti dosen, peneliti, guru, pranata komputer, dan lainnya, yang mengemban kewajiban, wewenang, tanggung jawab, dan hak seperti jabatan fungsional lainnya.

Sebagus apapun rencana karier yang telah direncanakan oleh seseorang (pustakawan) disertai dengan tujuan karier yang realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang terprogram dalam diri seseorang. Meskipun demikian, bagian pengelola sumber daya manusia juga dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut. Akan tetapi, yang sesungguhnya paling bertanggung jawab adalah pustakawan yang bersangkutan itu sendiri.

Adapun mengenai faktor pengembangan, Siagian (dalam Widodo, 2015) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karier seorang karyawan sebagai berikut. *Pertama*, prestasi kerja yang memuaskan. Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerja dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan supaya dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan. *Kedua*, pengenalan oleh pihak lain, yaitu berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan, seperti atasan langsung dan pimpinan bagian

1 Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm.113.

2 Testiani Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi: Perspektif Organisasi, Relasi, dan Individu*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), hlm.15.

3 Lasa, H. S.. *Manajemen Perpustakaan*, (Yogyakarta: Gama Media, 2008), hlm.40.

kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.

Ketiga, kesetiaan pada organisasi, yaitu dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama. *Keempat*, pembimbing dan sponsor. Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran, sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya. *Kelima*, dukungan para bawahan, yaitu dukungan yang diberikan oleh para bawahan dalam bentuk menyukseskan tugas manajer yang bersangkutan. *Keenam*, kesempatan untuk bertumbuh, yaitu kesempatan yang diberikan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.⁴

Dalam pengembangan karier pustakawan, pada umumnya juga dibutuhkan beberapa faktor untuk menunjang kenaikan jabatan. 1) Pustakawan dalam meniti jenjang kariernya, misalnya dalam hal pengajuan kenaikan pangkat, jika tidak didasari dengan prestasi kerja yang memuaskan, maka proses kenaikan jabatannya akan terhambat; 2) Pustakawan dalam proses kenaikan jabatan ke jabatan selanjutnya perlu pertimbangan oleh atasannya langsung karena perlu ada kelayakan prestasi kerja yang dikerjakannya untuk diangkat ke jabatan yang lebih tinggi; 3) Pustakawan dalam melakukan tugasnya dituntut kesetiannya pada pekerjaan karena tanpa kesetiaan, seseorang tidak akan memiliki keseriusan dan mencapai hasil yang optimal dalam bekerja;

4) Perlu adanya peran dari tim penilai untuk membimbingnya agar peran pustakawan dalam bekerja dapat maksimal; 5) Dalam bekerja, seorang pustakawan perlu memiliki *teamwork* karena tanpa adanya kerja sama, pekerjaan dalam suatu perpustakaan tidak akan berjalan dengan lancar; 6) Apabila pustakawan dalam menjalankan tugasnya maupun meniti kariernya

dikerjakan dengan sungguh sungguh dan serius, ia akan tumbuh dan berkembang seiring dengan kemajuan perkembangan yang ada, baik sarana, prasarana, maupun fasilitas dalam peningkatan sumber daya manusianya.

Sedangkan menurut Keith Davis dan Werther, W. B. (dalam Widodo, 2015), ada lima faktor yang terkait dengan karier. *Pertama*, keadilan dalam karier. Para karyawan menghendaki dalam sistem promosi dengan kesempatan sama untuk peningkatan karier. *Kedua*, perhatian dengan penyeliaan. Para karyawan menginginkan penyelia mereka memainkan perannya secara aktif dalam pengembangan karier dan menyediakan umpan balik dengan teratur tentang kinerja. *Ketiga*, kesadaran tentang kesempatan. Para karyawan menghendaki pengetahuan tentang kesempatan untuk peningkatan karier. *Keempat*, minat pekerja, para karyawan membutuhkan sejumlah informasi berbeda dan pada kenyataannya memiliki derajat minat yang berbeda dalam peningkatan karier yang tergantung pada beragam faktor. *Kelima*, kepuasan karier. Para karyawan pada usia dan kedudukan mereka memiliki tingkat kepuasan berbeda.⁵

Untuk faktor yang terkait dengan karier pustakawan, dalam pengembangannya, terdapat beberapa hal, antara lain: 1) *Keadilan dalam karier pustakawan*. Para pustakawan yang berpendidikan bukan sarjana perpustakaan menghendaki agar dalam menunjang kenaikan jabatannya sebagai pustakawan, mereka mendapatkan hak dan kesempatan yang sama dalam mengikuti diklat tertentu, seperti seminar, workshop, diklat alih jalur, diklat tim penilai, diklat kepala perpustakaan, maupun diklat lainnya guna peningkatan karier; 2) *Perhatian dan penyeliaan dari badan pembina*. Para pustakawan menginginkan penyelia mereka, dalam hal ini bisa kepala subbagian (kasubbag), kepala bagian tata usaha (kabag.tu),

4 Widodo, Suparno Eko, *Op. Cit.*, hlm.119.

5 Widodo, Suparno Eko, *Ibid.* hlm.119.

kepala kepala, maupun tim penilai memainkan perannya secara aktif dalam pengembangan karier pustakawan dan menyediakan umpan balik dengan teratur tentang jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh pustakawannya;

3) *Kesadaran tentang kesempatan berkarier*. Tingkat kesadaran mengenai kesempatan berkarier, yakni pustakawan menghendaki pengetahuan dari berbagai kegiatan, baik melalui pendidikan formal maupun nonformal tentang kesempatan yang diberikan untuk peningkatan kariernya; 4) *Minat pustakawan*. Pustakawan membutuhkan sejumlah informasi yang cukup berbeda karena pada kenyataannya, pustakawan dengan tingkat terampil dan ahli memiliki derajat minat yang berbeda, tergantung dari tingkat jabatan masing-masing dalam peningkatan kariernya, tingkat terampil cenderung dalam tindakan secara teknis, sedangkan tingkat ahli cenderung pada tindakan keprofesionalannya; 5) *Kepuasan karier pustakawan*. Kepuasan karier pustakawan tergantung dari tingkat pendidikan, usia, dan jabatan masing-masing individu.

Pengertian pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) lainnya, seperti yang disampaikan oleh Notoatmodjo berikut.

“Secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal.”⁶

Dalam rangka mengembangkan kariernya, banyak hal yang harus dilakukan pustakawan dengan tidak meninggalkan pekerjaan secara

6 Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm.3-4.

teknis yang biasa dikerjakannya. Aktivitas pengembangan karier pustakawan dapat dilakukan dengan mengikuti diklat-diklat tertentu, seminar, workshop, dan aktif dalam kegiatan penulisan yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga pemerintah, khususnya perguruan tinggi di bidang perpustakaan dan kegiatan penulisan lainnya, baik di majalah, surat kabar, jurnal, maupun buku. Hal ini seperti yang dilakukan oleh ibu Tri Hardiningtyas UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta dalam mengembangkan kariernya.

Untuk mencapai jenjang yang tinggi, seorang pustakawan tidak jarang berusaha mengikuti pendidikan secara formal maupun nonformal. Secara formal, yaitu menempuh pendidikan yang lebih tinggi, seperti S2 dan S3, sedangkan secara nonformal, dilakukan melalui pelatihan-pelatihan sehingga tidak kalah dengan profesi lainnya. Sementara itu, menurut Martoyo (dalam Supono, 2013) perlu ditingkatkannya kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program ataupun tujuan organisasi.”⁷ Jadi, dalam hal ini, kemampuan, keterampilan, serta sikap yang efektif dan efisien diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Manullang (dalam Widodo, 2015), tujuan pengembangan pegawai sebenarnya sama dengan tujuan latihan pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan atau pengembangan pegawai yang efektif adalah untuk memperoleh tiga hal, antara lain: menambah pengetahuan, menambah keterampilan, dan merubah sikap.⁸

Sedangkan manfaat dan tujuan dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia menurut Schuler (dalam Widodo, 2015), antara lain sebagai berikut.

1. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk

7 Widodo, Suparno Eko, *Op. Cit.*, hlm.120.

8 Widodo, Suparno Eko, *Ibid.*

Dalam hal ini, kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

2. Meningkatkan produktivitas

Dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan keterampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan kerja mereka. Dengan demikian, diharapkan juga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja

Dengan semakin banyaknya keterampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi. Misalnya, bila organisasi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi menambah pegawai yang baru karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.

4. Meningkatkan komitmen karyawan

Melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai, serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

5. Mengurangi *turn over* dan absensi

Dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi, memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat *turn over* absensi. Dengan demikian, berarti meningkatkan produktivitas organisasi.⁹

Jika disimak dari beberapa pendapat para ahli, tujuan dan manfaat pengembangan karier, dalam hal ini pustakawan, antara lain: 1) dengan

pengetahuan, pustakawan dapat melakukan pekerjaan lebih efisien; 2) dengan pengetahuan, pengawasan lebih sedikit terhadap pustakawan; 3) dengan keterampilan, pustakawan lebih cepat berkembang; 4) dengan merubah sikap, akan menstabilisasi pustakawan.

Dalam penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan karier karyawan, Schuler juga mengatakan bahwa manajemen sering menjumpai atau menghadapi isu-isu sebagai berikut.

1. Keanggotaan, apakah untuk masuk sebagai karyawan masih banyak keengganan.
2. Keraguan dalam kenaikan pangkat, apakah sebagai karyawan, ia masih diliputi kecemasan tentang kenaikan pangkat yang susah.
3. Keberlakuan pengembangan karier, apakah pengembangan karier karyawan berlaku untuk semua lapisan?
4. Peluang berkarier bagi karyawan, apakah semua karyawan mempunyai peluang yang sama untuk mendapatkan karier yang baik?
5. Keberagaman jabatan karyawan, apakah karyawan boleh mempunyai karier yang beragam secara horizontal berbeda satu sama lain?
6. Kenaikan jabatan karyawan, bagaimana dengan proses kenaikan jabatan karyawan, apakah lancar dan cepat?
7. Komitmen organisasi terhadap karier karyawan, sejauh mana komitmen organisasi dengan janji-janjinya terhadap karyawan akan prospek pengembangan kariernya?¹⁰

Dalam pengembangan karier pustakawan, tidak jarang dijumpai isu-isu yang berkaitan dengan nasib pengembangan kariernya, seperti: 1) keanggotaan pustakawan, masih ada pengelola perpustakaan yang enggan masuk sebagai pustakawan karena harus memenuhi persyaratan tertentu; 2) keraguan dalam kenaikan pangkat, masih ada pustakawan yang

⁹ Widodo, Suparno Eko, *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*

beranggapan bahwa kenaikan pangkatnya susah; 3) keberlakuan pengembangan karier, pustakawan mengalami keraguan dalam pengembangan kariernya, apakah berlaku untuk semua lapisan, baik pustakawan terampil maupun ahli;

4) peluang berkarier bagi pustakawan, terkadang pustakawan mempunyai hak yang tidak sama dalam mendapatkan peluang berkarier, seperti adanya deskriminasi dari pimpinan; 5) keberagaman jabatan pustakawan, adanya keberagaman jabatan pustakawan, baik tingkat terampil maupun ahli; 6) Kenaikan jabatan pustakawan, proses kenaikan jabatan pustakawan kadang tidak lancar dan cepat; 7) komitmen organisasi terhadap karier pustakawan, komitmen organisasi terhadap pustakawan akan prospek pengembangan karier masih kurang perhatian.

PENUTUP

Berdasarkan pada pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor pengembangan dan isu-isu masalah pengembangan karier pustakawan. *Pertama*, faktor pengembangan, meliputi: keadilan dalam karier pustakawan, perhatian dan penyeliaan dari badan pembina, kesadaran tentang kesempatan berkarier, minat pustakawan, dan kepuasan karier pustakawan. *Kedua*, isu-isu dalam pengembangan karier pustakawan, antara lain: keanggotaan pustakawan, keraguan dalam kenaikan pangkat, keberlakuan pengembangan karier pustakawan, peluang berkarier bagi pustakawan, keberagaman jabatan pustakawan, kenaikan jabatan pustakawan, dan komitmen organisasi terhadap karier pustakawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Lasa, H. S.. 2008. *Manajemen Perpustakaan*. Yogyakarta: Gama Media.
- Makmur, Testiani. 2015. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi: Perspektif Organisasi, Relasi, dan Individu*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.