

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

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.; RiahWiratningsih, 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 Kientingan, Surakarta 57126

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

PENGANTAR REDAKSI

Salam Pustaka.

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT. segenap Tim Redaksi Jurnal Pustaka Ilmiah (JPI) mengucapkan banyak terima kasih kepada para penulis yang telah berkontribusi untuk penerbitan JPI volume 2 edisi Desember 2016. Penerbitan volume 2 kali ini JPI menyetengahkan tema: ***Strategi Peningkatan Kompetensi Pustakawan dalam rangka Mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi***. Kehadiran JPI diharapkan dapat dijadikan sebagai media penulisan bagi para pustakawan, dosen, tenaga kependidikan, guru, dan praktisi untuk menuangkan ide dan gagasan kreatifnya secara tertulis.

Dalam penerbitan JPI volume 2 bulan Desember 2016 ini disajikan sepuluh tulisan antara lain: (1) Akses Informasi Berbasis Android di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surakarta (*Ana Wahyuni*) (2) Pustakawan Masa Depan dan Pengembangan Teknologi Informasi (Peran, Sikap, Tantangan dan Hambatan dalam Implementasi) (*Daryono*) (3) Urgensi Strategi dalam Pengembangan Kompetensi Pustakawan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perpustakaan (*Wiji Suwarno*) (4) *Knowledge Sharing* Berbasis Karakter Pemustaka (Studi Kasus di UPT Pusat Perpustakaan UNS) (*Tri Hardiningtyas dan Yuni Nurjanah*) (5) Strategi Peningkatan Kompetensi Literasi Informasi Mahasiswa dalam Mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi (*Endang Fatmawati*) (6) *Spiritual Leadership* Sebagai Fungsi Pengawasan untuk Mewujudkan Pustakawan yang Unggul (*Jamzanah Wahyu Widayati*) (7) Implementasi ISO 9001:2015 di Fakultas Teknik Universitas Diponegoro (*Yuni Nurjanah*) (8) Pembinaan Pengelola Perpustakaan Desa oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Surakarta (*Rahmat Setiawan Saefullah dan Kiki Tika Pratama*) (9) Mengoptimalkan Potensi Pustakawan dalam Menunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi (*Triningsih*) (10) *Motivasi Mahasiswa dalam Mengakses Digital Library di <http://Digilib.Uns.Ac.Id/>* (*Masriyatun*).

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. Selamat membaca...

Surakarta, Desember 2016

Tim Redaksi

SAMBUTAN



Dr. Muhammad Rohmadi, M.Hum.
Kepala UPT Perpustakaan UNS

Selamat dan sukses atas diterbitkannya kembali Jurnal Pustaka Ilmiah (JPI). Jurnal ini sebagai media kreativitas dan pengembangan *softs skills* para pustakawan, guru, dosen, dan praktisi untuk menuangkan ide dan gagasan demi layanan perpustakaan yang prima dan unggul. Berbagai isu terkait dengan pengembangan perpustakaan, pelayanan perpustakaan sebagai pusat sumber belajar, pendidikan, penelitian, pelestarian, dan budaya literasi akan menjadi topik-topik yang disajikan dalam jurnal ilmiah ini.

Diterbitkannya JPI sebagai bukti kepedulian UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta (UNS) dalam rangka turut berpartisipasi mengembangkan dan membudayakan literasi untuk para pustakawan dan civitas akademika di UNS maupun luar UNS. Berbagai model pengembangan *softs skills* menjadi alternatif untuk membekali dan memperkuat jaringan kerja sama penulisan antar kelembagaan. Dengan demikian, kerja sama antar pustakawan dan pemustaka dapat diwujudkan dengan berbagai model dalam bidang literasi.

Penerbitan JPI merupakan sarana untuk memotivasi semua pustakawan agar berkarya di bidang penulisan, baik ilmiah maupun nonilmiah. Para pustakawan harus menjadi pionir dalam bidang penulisan. Hal ini sebagai bentuk kepedulian dan keteladanan para pustakawan yang memroses, 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, pustakawan, 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 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.

Surakarta, Desember 2016

DAFTAR ISI

JURNAL PUSTAKA ILMIAH EDISI KEDUA: VOLUME 2 NOMOR 2/ Desember 2017

**Tema: *Strategi Peningkatan Kompetensi Pustakawan dalam rangka Mendukung
Tri Dharma Perguruan Tinggi***

Akses Informasi Berbasis Android di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surakarta <i>Ana Wahyuni</i>	175
Pustakawan Masa Depan dan Pengembangan Teknologi Informasi (Peran, Sikap, Tantangan dan Hambatan dalam Implementasi) <i>Daryono</i>	190
Urgensi Strategi dalam Pengembangan Kompetensi Pustakawan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perpustakaan <i>Wiji Suwarno</i>	200
<i>Knowledge Sharing</i> Berbasis Karakter Pemustaka (Studi Kasus di UPT Pusat Perpustakaan UNS) <i>Tri Hardiningtyas dan Yuni Nurjanah</i>	209
Strategi Peningkatan Kompetensi Literasi Informasi Mahasiswa dalam Mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi <i>Endang Fatmawati</i>	214
<i>Spiritual Leaderships</i> sebagai Fungsi Pengawasan untuk Mewujudkan Pustakawan yang Unggul <i>Jamzanah Wahyu Widayati</i>	224
Implementasi ISO 9001:2015 di Fakultas Teknik Universitas Diponegoro <i>Yuni Nurjanah</i>	231
Pembinaan Pengelola Perpustakaan Desa oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Surakarta <i>Rahmat Setiawan Saefullah dan Kiki Tika Pratama</i>	240
Mengoptimalkan Potensi Pustakawan dalam Menunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi <i>Triningsih</i>	248
Motivasi Mahasiswa dalam Mengakses <i>Digital Library</i> di http://Digilib.Uns.Ac.Id/ <i>Masriyatun</i>	255

URGENSI STRATEGI DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUSTAKAWAN SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA PERPUSTAKAAN

Oleh: Wiji Suwarno
IAIN Salatiga

ABSTRAK

Kemajuan perpustakaan bergantung pada pustakawan sebagai pengelola utamanya, di mana kualitas diri menjadi tumpuan kemajuan itu. Sementara kualitas diri ada jika pustakawan itu memiliki kompetensi sebagaimana kebutuhan perpustakaan. Makalah ini mengangkat sisi potensial kompetensi pustakawan yang memungkinkan dikembangkan. Kesimpulan dari penulisan ini adalah pustakawan harus mengembangkan diri pada ranah motivasi, tindakan, konsep diri, dan dalam hal ilmu pengetahuan. Sementara titik urgensi strategi pada pengembangan kompetensi SDM ini adalah untuk pemahaman, untuk kemudahan penerimaan, untuk motivasi, dan untuk mencapai tujuan.

Kata kunci: Kompetensi pustakawan, urgensi strategi pengembangan kompetensi, pengembangan SDM

ABSTRACT

Progressi of the library depend on the librarian as the mean manager, where the self quality of librarians become the foundation progress. While the self quality of librarians has competences. This article talks about the potential of librarian competence which is possible to developed. The conclusion of this article is librarian have to improve his or her performance in the realm of motive, trait, self concept, and knowledge. While the urgency point strategy on the development of HR competencies are to secure understanding, to establish acceptance, to motive action, to achieve the goal.

Keywords: *librarian competence, urgency competence development strategies, human resource development*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) mewarnai berbagai aspek kehidupan tidak terkecuali perpustakaan. Sebagai institusi pengelola ilmu pengetahuan, perpustakaan mempunyai tuntutan mengikuti perkembangan ini agar tetap mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan perkembangan kebutuhan penggunanya. Pelaku utama yang berperan melakukan perkembangan ini adalah pustakawan. Karenanya pustakawan dituntut memiliki kompetensi sepadan dengan berbagai perkembangan itu.

Kompetensi pustakawan pada era perkembangan IPTEK sebagaimana dirasakan sekarang ini, menjadi kebutuhan mutlak

yang nampaknya sulit untuk ditawarkan lagi. Perpustakaan yang menjadi pengelola pengetahuan memerlukan pustakawan yang progresif terhadap kompetensi diri, sehingga perpustakaan terkelola dengan baik dan menjadi pilihan bagi masyarakat untuk pula mengembangkan kompetensi dirinya. Pustakawan sebagai pemeran utama yang memberikan warna perkembangan perpustakaan, dituntut adaptif, mengerti kebutuhan pemustaka (baca: pengguna) dan memberikan pelayanan yang berujung pada kepuasan penggunanya.

Tentu saja koordinasi dan komunikasi dengan atasan (dalam hal ini adalah kepala perpustakaan) sangat diperlukan sebagai

bentuk loyalitas dan apresiasi terhadap institusi tempatnya bekerja. Kepala perpustakaan pada konteks ini sedikit banyak memiliki peranan strategis terhadap perkembangan kompetensi pustakawan yang berada di bawah struktur kepemimpinannya. Keputusan kepala perpustakaan menjadi “lampu hijau” untuk setiap kegiatan atau pelaksanaan rencana yang sudah ditetapkan, tidak terkecuali keputusannya mengenai pendelegasian pustakawan untuk mengikuti berbagai kegiatan di luar instansi, baik di tingkat lokal, propinsi, nasional atau internasional. Ketika menentukan suatu keputusan, maka yang menjadi tuntutan besar adalah pengetahuan dan pengalaman kepala perpustakaan itu sendiri, tentang objek keputusan itu. Pengetahuan yang baik dan pengalaman yang baik tentang suatu objek adalah syarat dalam mengenal permasalahan yang dihadapi dan menentukan kebijakan atau keputusan untuk menyelesaikan masalah (Triono, 2012, p. 2).

Pengembangan perpustakaan di Indonesia, secara umum telah dirasakan geliatnya. Diawali dari perpustakaan yang serba konvensional pada masa sebelum tahun 2000an, hingga sekarang era setelah tahun 2000, perpustakaan sudah melakukan pelayanan secara terotomasi. Pemikiran era sekarang sudah bergeser dari paradigma lama yang menganggap perpustakaan ini sebagai gudang buku saja dan tempat bekerjanya pegawai “bermasalah” di institusinya, sekarang muncul paradigma baru yang mengatakan bahwa perpustakaan merupakan sumber daya informasi. Perpustakaan bukan saja merupakan unit kerja semata, tetapi lebih dari sekedar unit kerja, tetapi juga sebagai tempat penyimpanan dan penyajian hasil karya, tempat pendidikan sepanjang hayat, pusat sumber daya informasi, tempat penelitian dan juga insitusi tempat pengembangan budaya.

Setelah ribuan tahun hidup dengan teknologi cetak, ratusan tahun dengan teknologi analog, kelahiran dan perkembangan pesat teknologi

digital menimbulkan revolusi mendasar dalam kehidupan manusia, khususnya bagi kalangan pustakawan. Artinya pustakawan sesungguhnya berperan besar dalam memberikan sumbangan dalam perkembangan peradaban. Tetapi perannya tidak terlihat oleh sebagian besar masyarakat. Masalahnya, ketika orang melihat perpustakaan, seolah-olah pustakawan terhalang oleh deretan koleksi yang semakin hari semakin menua dan semakin menjauhi unsur kekiniannya.

Angin segar bagi pustakawan Indonesia adalah dengan dikeluarkannya UU Nomor 43 tahun 2007, dalam undang-undang tersebut perpustakaan mulai mendapat perhatian dari pemerintah terkait dengan eksistensinya maupun perkembangannya. Ini sebenarnya dapat dikatakan sebagai tantangan profesional yang harus dijawab oleh pustakawan. Dikatakan ini sebagai tantangan profesional karena perpustakaan merupakan unit kerja yang di dalamnya ada SDM (baca: pustakawan), sedangkan pustakawan harus mampu melaksanakan fungsi dan mengemban tanggung jawab sedemikian rupa sehingga bagi perpustakaan memiliki pegawai yang memiliki loyalitas, dedikasi, rasa pengabdian, sikap mental, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang baik (Siagian, 2001, p. 169).

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset penting yang perlu dikembangkan. Jika secara makro melihat aset itu adalah sumber daya alam dan sumber daya manusia, maka salah satu yang menjadi perhatian pada penulisan ini adalah mengenai sumber daya manusia (SDM)-nya. Kemudian mengerucut ke penyebutan SDM perpustakaan secara lebih khusus yaitu pustakawan, dengan demikian pustakawan ini perlu mendapat perhatian untuk bisa dikembangkan dalam hal kompetensinya.

Asumsi publik

Satu sorotan tajam yang biasa dikemukakan pemustaka ketika mengunjungi perpustakaan adalah wajah pustakawan. Meski era sekarang telah diadakan sejumlah seminar, *workshop*, pelatihan, dan lain-lain yang tujuannya mengembangkan profesionalisme pustakawan, ternyata masih seringkali dijumpai keluhan pemustaka terhadap sikap yang "tidak bersahabat" antara pustakawan dengan pemustaka. Wajah pustakawan yang dingin, tanpa senyum ketika berinteraksi dengan pemustaka masih menjadi perbincangan yang seru bagi para pemustaka.

Belum lagi persoalan interaksi antara pemustaka dengan pustakawan yang dinilai jarang terjadi komunikasi kecuali bila pemustaka merasa sangat perlu. Ini menunjukkan nilai tersendiri bagi pemustaka bahwa perpustakaan belumlah menjadi tempat idola yang tiap saat harus dikunjunginya. Pustakawan belum juga menjadi figur penting untuk menuntun pemustaka menjadi orang yang literal. Ini adalah pekerjaan rumah yang tentunya tidak ringan bagi punggawa perpustakaan untuk menempatkan perpustakaan dan pustakawannya menjadi "penting" di hati para penggunanya.

Pada era modern ini pustakawan dituntut bisa melakukan banyak hal, tidak saja pada tataran teknis kerja pustakawan, tetapi juga nonteknis yang mengarah pada pengembangan perpustakaan dan pustakawan itu sendiri.

Terkait dengan pengembangan pustakawan ini, seringkali dikeluhkan sejumlah pustakawan yang merasa dirinya tidak dihiraukan oleh pimpinannya, bahkan tidak jarang pula pustakawan terhalangi kenaikan pangkatnya karena kebijakan yang tidak memihak. Misalnya saja pustakawan yang ingin melakukan penelitian, seringkali tidak diperkenankan dengan alasan penelitian ini hanya diperuntukkan bagi dosen. Sehingga secara tidak langsung kenaikan pangkat dan jabatan pustakawan menjadi tersendat karena kebijakan

itu, dimana pustakawan akan memiliki nilai yang baik dalam penentuan angka kreditnya.

Istilah lain dari hambatan ini adalah *glass ceiling* atau atap kaca, yaitu hambatan untuk naik ke tingkat pekerjaan yang lebih tinggi. (Jusmiliani, 2011, p. 146). Dalam kasus PNS *glass ceiling* ini dapat terjadi ketika seseorang sudah waktunya naik pangkat, kekhawatiran pejabat lebih tinggi akan terlampaui kepangkatannya, atau kekhawatiran akan tergesernya posisi pejabat. Bisa jadi alasan ini menjadi salah satu indikator munculnya apa yang dipresepsikan pustakawan-pustakawan ini. Padahal jika melihat teori bahwa setiap manusia dilahirkan dengan sifat/bakat bawaan yang perkembangannya tergantung pada kapasitas dirinya, lingkungan dan pengaruh eksternal lainnya, maka penekanan-penekanan ini tidak seharusnya terjadi. Jika ini terjadi maka reputasi pustakawan pun menjadi taruhannya. Reputasi yang dimaksud di sini adalah apa yang dipikirkan oleh orang lain atas diri kita (Priyanto, 2014, p. 3).

Dengan semua keunikannya ini, pengembangan diri dimaksudkan sebagai proses dalam meningkatkan kemampuan dan potensi diri ke arah yang lebih baik sekaligus reputasi tadi baik dalam jabatan atau capaian atau peluang, dan atau manfaat (Jusmiliani, 2011, p. 136). Dampak dari perkembangan ini adalah pada kualitas organisasi (dalam hal ini perpustakaan) akan dapat dirasakan oleh pemustakanya. Kualitas dimaksudkan di sini adalah kemampuan atau keadaan yang dimiliki dalam rangka memberikan kepuasan kepada pelanggan (Tunggal, 1996, p. 216).

Pada konteks ini perpustakaan harus bisa menyesuaikan dengan kebutuhan pemustaka dan lebih memberikan porsi "rasa senang" kepada pemustaka sebagai perwujudan fungsi rekreasi bagi perpustakaan. *A successful library is user-centered* (Harland, 2011, p. 1) bahwa perpustakaan dikatakan berhasil apabila memperhatikan kebutuhan pemustakanya,

bukan perhatian pada teknologi, sarana, atau perhatian pada hal lain. Harland (2011) menyebut bahwa pemustaka itu adalah sentral fokusnya, maka orientasi perpustakaan diarahkan pada kepuasan pemustakanya.

Ini artinya perpustakaan harus dinamis, lentur dalam menanggapi kemajuan dengan berbagai program-program kerja yang mampu mewakili perpustakaan menuju *world class university* tadi. Ranganathan dengan konsepnya "*library is growing organism*", melihat perpustakaan ini bukan benda mati yang tidak bergerak, melainkan perpustakaan diibaratkan sebagai organisme yang selalu hidup dan berkembang selama masih memiliki pengguna yang memanfaatkan perpustakaan (Zein, 2010). Perpustakaan sebagai institusi yang mengelola informasi kental tersentuh oleh nuansa pendidikan formal. Pendidikan dan perpustakaan idealnya harus sejalan. Pustakawanlah yang sesungguhnya menjadi mediator antara kebutuhan pemustaka dengan perpustakaan itu sendiri. Di sini dapat dikatakan bahwa pustakawan menjadi "pasukan" terdepan dalam memberikan kontribusi positif bagi kemajuan peradaban bangsa melalui pelayanan informasi yang diberikannya kepada pemustaka.

Beruntung petunjuk kerja pustakawan sudah ada, yaitu Permenpan No. 09 Tahun 2014 sebagai pengganti Kepmenpan No. 52 Tahun 2008 yang mengatur kompetensi yang harus dimiliki pustakawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Pendidikan, pengolahan, pelayanan, pengembangan sistem informasi dan pengembangan profesi menjadi titik acuan pustakawan melaksanakan kegiatannya sehari-hari. Permenpan No. 9 tahun 2014 ini sesungguhnya memberikan ruang gerak yang lebih teratur bagi pustakawan. Permenpan ini pun mengarahkan pustakawan untuk melaksanakan tugas agar tidak "mati rasa" dalam beride dan bekerja. Pustakawan perlu dikembangkan dalam konteks kompetensinya yang mengacu pada kebutuhan yang diinstrumenkan dalam item

petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya.

Dari problematika ini secara garis besar diasumsikan bahwa kompetensi pustakawan masih menjadi masalah besar yang berdampak pada posisi, karier dan angka kredit yang dimiliki dan bahkan pada pelayanan terhadap pemustaka. Kegelisahan mendalam ada pada pertanyaan bagaimana strategi yang dilakukan kepala perpustakaan dan pustakawan itu sendiri dalam pengembangan kompetensi pustakawan.

Pengembangan SDM

Perpustakaan dalam era perkembangan sekarang ini memerlukan tenaga-tenaga yang mumpuni di bidang perpustakaan yang mampu beradaptasi terhadap kebutuhan baik secara teknis maupun pemikiran pengembangan ke depan. Pengembangan dalam hal ini diarahkan pada perbaikan, peningkatan, membuat inovasi baru dari program kegiatan atau rencana yang sudah ada sebelumnya. Kata kunci pengembangan itu adalah ada sesuatu yang berbeda dari kondisi sebelumnya.

Demikian halnya dengan sumber daya manusianya yang sudah selayaknya mengikuti perkembangan teknologi informasi yang berjalan. Sumber daya manusia di perpustakaan tidak lain adalah pustakawan itu sendiri. Orientasi akhirnya adalah pada pemberian pelayanan yang sebaik mungkin dengan modal kompetensi yang baik dan bila perlu memiliki keunikan yang berbeda dengan orang kebanyakan. Hal yang utama perlu digarap sesungguhnya adalah pengetahuannya. Pengetahuan ini seringkali didefinisikan *as understanding gained through experience or study*, (Awad & Ghaziri, 2004, p. 33) atau *knowledge is knowing, familiarity gained by experience; person or information; theoretical or practical understanding of; the sum of what is known*, (Rowley & Farrow, 2000, p. 5) yaitu sebagai pemahaman yang diperoleh bisa saja melalui pengalaman maupun belajar baik

tentang orang atau informasi, teori atau praktik atau sejumlah hal yang diketahui. Asumsinya adalah semua aktivitas akan menjadi baik bilamana didasari dengan pengetahuan yang baik, termasuk dalam pelayanan perpustakaan.

Memberikan pelayanan yang baik kepada pemustaka pada era keterbukaan informasi ini menjadi prioritas utama bagi perpustakaan dan pustakawan (Kline, 2003, p. 74), atau dengan kata lain adalah *user oriented*. Pengembangan yang dilihat oleh Kline adalah pada wilayah:

- a. *Curiosity* atau keingintahuan. Wilayah keingintahuan ini perlu dikembangkan sebagai awal dari pengembangan diri secara individu. Jika rasa *curiosity* ini sudah tertanam pada diri pustakawan, maka untuk belajar terhadap sesuatu yang memungkinkan, niscaya untuk terus belajar.
- b. *Intuition*. Intuisi ini merupakan kemampuan yang dimiliki manusia untuk menganalisis sesuatu yang akan dikerjakan atau dilaksanakan, karena dengan memakai intuisi maka pekerjaan yang akan dilakukan telah diketahui bentuk dan hasilnya. Maka pengembangan dari sisi ini menurut Kline penting untuk dilakukan.
- c. *Humour* atau humor. Humor dalam interaksi sosial sebagai media mendekatkan dan mengakrabkan satu orang dengan lainnya. Humor memberikan kesan kelegawaan dan kerendahan hati untuk bisa saling menerima. Humor merupakan perisai dari kegelisahan dan keterpurukan perasaan. Hal ini perlu dikembangkan sebagai upaya menjaga kepribadian yang selalu ceria dan terbuka terhadap kritik positif dari orang lain.
- d. *Sevices* atau pelayanan. Pelayanan merupakan sikap memberikan bantuan atau pertolongan kepada orang lain sehingga orang lain merasa bahagia karena dalam pemenuhan kebutuhannya dipermudah.

Keempat hal yang dikemukakan Kline inilah yang mendasari kompetensi pustakawan,

dan kemudian perlu dikembangkan sampai memiliki titik temu dengan kebutuhan.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menempati posisi yang strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi itu sendiri. Pencapaian tujuan sebagai bentuk kesuksesan ditentukan oleh SDM dalam konteks kompetensi dan kualitasnya. Begitu pula SDM di perpustakaan menjadi palang pintu kemajuan perpustakaan tempatnya bekerja. Perubahan lingkungan yang begitu cepat karena pengaruh teknologi dan informasi yang juga pesat berkembangnya, SDM seolah dituntut untuk cerdas dalam menganalisa perubahan, dampaknya terhadap organisasi, serta strategi yang digunakan dalam menghadapi tantangan yang sedemikian itu. Dari hal ini nampak sekali diperlukan ketangguhan, keuletan dan juga kompetensi yang mampu mengimbangi pergerakan kemajuan itu.

Kompetensi

Dewasa ini kompetensi semakin menjadi persyaratan yang harus dipenuhi oleh SDM perpustakaan. Masalah kompetensi menjadi penting karena kompetensi menawarkan suatu kerangka kerja yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber-sumber daya yang terbatas. (Indonesia, 2004) Sumber daya manusia atau tenaga kerja yang memiliki kompetensi memungkinkan setiap jenis pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, tepat waktu, tepat sasaran, dan sebanding antara biaya dan hasil yang diperoleh.

Kompetensi didefinisikan sebagai *underlying characteristics of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*. Atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya. (Mitrani, Dalziel, & Fitt, 1992) Dubois (1989, 86) menyebutkan bahwa kompetensi adalah *edge or skill that is critical for producing key outputs*, atau dengan

kata lain keterampilan itu merupakan kunci untuk menentukan keberhasilan. Sementara itu George Klemp (1980) mendefinisikan bahwa kompetensi merupakan pekerjaan sebagai bagian dari karakteristik yang diwujudkan sebagai karakteristik perseorangan yang menghasilkan efektivitas yang kerja. (Mitrani et al., 1992, p. 5) Pengertian lainnya dikemukakan oleh Dubois yang menjelaskan bahwa kompetensi menyangkut ke dalam lima hal, yaitu motivasi (*motivation*), sifat (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*). (Dubois, 2004, p. 18) Mulyasapun mendefinisikan kompetensi sebagai perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Mulyasa, 2003, p. 37).

Wibowo berargumen bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010, p. 324). Ini artinya ada dua komponen besar yang menunjukkan profesionalisme, yaitu kemampuan dan keterampilan atau pengetahuan. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat sebagaimana yang disepakati.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Sejalan dengan persaingan yang semakin kompetitif yang diakibatkan karena perkembangan teknologi dan informasi ini,

tidak dapat dihindarkan jika suatu organisasi atau institusi membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkompentensi dan relevan untuk dapat memberikan pelayanan yang baik bagi *customernya*. Ini artinya bahwa ada target lain selain produktivitas dari masing-masing individu, yaitu pelayanan yang memuaskan dan memberikan nilai impresi yang baik bagi setiap pelanggan (Setyowati, 2003, p. 1).

Peningkatan kompetensi pustakawan perlu dilakukan untuk memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi ini bisa menyangkut pengetahuan (*cognition*), sikap (*afection*), dan kreativitas (*psychomotoric*). Kompetensi ini yang kemudian menjadi daya dukung pokok terhadap gerak lajunya organisasi.

Abin Syamsuddin Makmun mengemukakan empat unsur strategi dari setiap usaha, yaitu:

- a. Mengidentifikasi dan menetapkan spesifikasi dan kualifikasi hasil (*out put*) dan sasaran (*target*) yang harus dicapai, dengan mempertimbangkan aspirasi dan selera masyarakat yang memerlukannya.
- b. Mempertimbangkan dan memilih jalan pendekatan utama (*basic way*) yang paling efektif untuk mencapai sasaran.
- c. Mempertimbangkan dan menetapkan langkah-langkah (*steps*) yang akan ditempuh sejak titik awal sampai dengan sasaran.
- d. Mempertimbangkan dan menetapkan tolok ukur (*criteria*) dan patokan ukuran (*standard*) untuk mengukur dan menilai taraf keberhasilan (*achievement*) usaha. (Makmun, 2003)

Di sini disebutkan bahwa setidaknya ada empat hal dalam menentukan strategi, yaitu mengidentifikasi target, memilih metode pelaksanaan, menentukan langkah pelaksanaan, dan memprediksi hasil. Sementara itu pengembangan, yang tercantum dalam *business dictionary* bermakna penerapan ilmu dan

teknik pengetahuan dalam mencapai tujuan atau pemenuhan kebutuhan (*The systematic use of scientific and technical knowledge to meet specific objectives or requirements*).

Urgensi Strategi Pengembangan Kompetensi SDM

Pengembangan kompetensi SDM tidak bisa dilakukan secara insidental atau tiba-tiba, melainkan memerlukan rencana yang matang dan tepat sasaran, dengan kata lain pengembangan memerlukan strategi. Menurut *bussines dictionary*, pengertian strategi adalah metode atau rencana yang dipilih untuk membawa masa depan yang diinginkan, seperti pencapaian tujuan atau solusi untuk masalah. Pengertian strategi adalah seni dan ilmu perencanaan dalam memanfaatkan sumber daya untuk penggunaan yang paling efisien dan efektif. Strategi itu sendiri menurut terminologinya berasal dari kata “*strategos*” yang merupakan bahasa Yunani. Arti kata *strategos* itu merujuk pada taktik atau cara-cara yang dilakukan anggota militer ketika berperang untuk dapat memenangkan peperangan. Dapat dikatakan strategi merupakan suatu rencana. Artinya bahwa sebuah program atau langkah terencana (*a directed course of action*) untuk mencapai serangkaian tujuan atau cita-cita yang telah ditentukan (Matthews, 2005, p. 3).

Suatu strategi memerlukan pemikiran yang baik dan syarat dengan pertimbangan-pertimbangan. Oleh karenanya menyusun suatu strategi harus memperhitungkan faktor-faktor pendukung dan penghambatnya. Suatu strategi juga merupakan keseluruhan keputusan kondisional tentang tindakan yang akan dijalankan guna mencapai tujuan. Jadi dalam merumuskan strategi, selain diperlukan perumusan tujuan yang jelas, juga memperhitungkan kondisi dan situasi khalayak.

Pengembangan SDM perpustakaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerja pustakawan sebagai sasarannya, dan dapat

dilakukan melalui berbagai cara, misalnya: *on the job training*, konferensi dan seminar, mengikut sertakan diberbagai *workshop* dan pelatihan, pendidikan formal, maupun *rolling* (Purnomo, 2004, p. 136).

Suatu strategi memerlukan pemikiran yang baik dan syarat dengan pertimbangan-pertimbangan. Oleh karenanya menyusun suatu strategi harus memperhitungkan faktor-faktor pendukung dan penghambatnya. Suatu strategi juga merupakan keseluruhan keputusan kondisional tentang tindakan yang akan dijalankan guna mencapai tujuan. Jadi dalam merumuskan strategi, selain diperlukan perumusan tujuan yang jelas, juga memperhitungkan kondisi dan situasi khalayak. Ada empat tujuan dalam strategi sebagai berikut: (Nurdin, 2013, p. 2)

a. To Secure Understanding,

Strategi diperlukan dalam pengembangan kompetensi untuk memberikan keyakinan atau memberi pemahaman pada diri pelaku bahwa dengan menggunakan metode tertentu itu akan lebih mengarahkan pelaku untuk menyukseskan rencana yang sudah disusun dan termasuk mengantisipasi segala kemungkinan yang sudah diperhitungkan sebelumnya. Strategi ini memungkinkan menambah kepercayaan diri bagi pelaku untuk dengan sungguh-sungguh melakukan kegiatannya.

Pemahaman tidak saja untuk pustakawan terhadap tindakan yang akan dilakukan, melainkan pemahaman bagi pimpinan, yaitu dipahaminya secara baik hak pengembangan potensi diri pustakawan sebagai pejabat fungsional yang sudah diatur dalam kode etik pustakawan. Di dalam kode etik pustakawan itu dikemukakan bahwa setiap fungsional memiliki hak untuk mengembangkan diri dan profesinya (Suwarno, 2010).

b. *To Establish Acceptance,*

Strategi diperlukan untuk memastikan bahwa lingkungan yang terkait dengan strategi ini dapat menerima dengan baik. Pustakawan dalam sebuah institusi perguruan tinggi dalam menjalankan tugasnya sehari-hari tentu tidak sendiri. Dunia kerja pustakawan di perguruan tinggi adalah dunia kerja tim. Perpustakaan dengan berbagai unit kerja di dalamnya, memerlukan orang (baca: pustakawan) yang menangani dan menyelesaikan tugas bidang tersebut.

Penyusunan strategi membuka peluang pustakawan untuk berkembang, yang mana ini berbeda dengan posisi tenaga nonfungsional pustakawan. Dengan penentuan strategi ini diharapkan pegawai lain nonpustakawan dapat menerima kondisi yang berbeda ini dengan berlega hati.

c. *To Motivate Action,*

Strategi diperlukan untuk memberikan dorongan eksternal untuk lebih memotivasi pelaku agar segera melakukan tindakan. Tindakan yang dimaksudkan di sini adalah kegiatan yang sudah disusun dan direncanakan dengan berbagai pertimbangan dan perhitungan. Sekelindan dengan motivasi ini adalah keyakinan atau kemantapan hati dalam bertindak. Hal ini dimungkinkan menjadi suntikan energi bagi pelaku strategi ini untuk secara percaya diri melaksanakan tugasnya.

d. *To achieve the goal*

Strategi dibuat tidak lain adalah untuk membuat jalan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Strategi selalu

memiliki kepentingan menghubungkan antara kephahaman terhadap rencana, penerimaan dari lingkungan, semangat melakukan tindakan serta mendialogkan antara ketiganya dengan tujuan yang sudah jauh-jauh hari dimatangkan.

Pada konteks perpustakaan sebagai institusi pengelola informasi, maka strategi juga memiliki fungsi ganda, yaitu: *pertama*, menyebarluaskan informasi yang bersifat informatif, persuasif, dan instruktif secara sistematis kepada sasaran untuk memperoleh hasil yang optimal. *Kedua*, menjembatani "cultural gap", yaitu kondisi yang terjadi akibat kemudahan yang diperoleh dan kemudahan dioperasionalkannya media yang begitu ampuh, yang jika dibiarkan akan merusak nilai-nilai yang dibangun (Nurdin, 2013, p. 3).

Dengan demikian kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang telah menjadi cara berpikir dan bertindak seseorang dalam menghadapi permasalahan. Oleh sebab itu individu yang memiliki kompetensi dapat diukur dari kemampuannya untuk menjadi pelaku kinerja unggulan atau pelaku kinerja efektif.

KESIMPULAN

Sebagai penutup dapat disimpulkan, bahwa urgensi strategi pengembangan kompetensi pustakawan adalah sebagai dasar memahami pentingnya melakukan tindakan, memberikan pengertian kepada lingkungan untuk menerima konsekuensi pengembangan, memberikan motivasi untuk lebih yakin dalam melakukan tindakan, serta memberikan arah kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Awad, E. M., & Ghaziri, H. M. (2004). *Knowledge management* (1st ed., internat. ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Dubois, D. D. (Ed.). (2004). *Competency-based human resource management* (1st ed). Palo Alto, Calif: Davies-Black Pub.
- Harland, P. C. (2011). *The Learning Commons: Seven Simple Steps to Transform Your Library*. Santa Barbara, California: Libraries Unlimited.
- Indonesia, D. P. N. R. (2004). *Perpustakaan Perguruan Tinggi: buku pedoman* (Edisi. ketiga). Jakarta.
- Jusmiliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kline, V. (2003). A Word to Future Academic Librarians. In *Expectations of Librarians In The 21st Century* (p. 232). United States: Karl Bridges.
- Makmun, A. S. (2003). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya.
- Matthews, J. R. (2005). *Strategic planning and management for library managers*. Westport, Conn: Libraries Unlimited.
- Mitrani, A., Dalziel, M. M., & Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management: Value-driven strategies for recruitment, development and reward*. Kogan Page.
- Mulyasa, E. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi* (3rd ed.). Bandung: Rodsa Karya.
- Nurdin, A. (2013). Strategi Komunikasi Selat Sunda. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(01). Retrieved from <http://jurnalikom.uinsby.ac.id/index.php/jurnalikom/article/view/47/41>
- Priyanto, I. F. (2014). Membangun Reputasi Pustakawan. *Libraria: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 3(1), 1–10.
- Purnomo, P. (2004). Pembinaan dan pengembangan SDM perpustakaan pada lembaga pendidikan. *AL-MAKTABAH*, 6(1). Retrieved from <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/al-maktabah/article/view/1636>
- Rowley, J., & Farrow, J. (2000). *Organizing Knowledge: An Introduction to Managing Access to Information* (Third Edition). England: Gower.
- Setyowati, E. (2003). Pengembangan SDM berbasis kompetensi: solusi untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Diakses Melalui Www. Publik. Brawijaya. Ac. Id*.
- Siagian, S. P. (2001). *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwarno, W. (2010). *Ilmu perpustakaan & kode etik pustakawan*. Yogyakarta: Arruz Media.
- Triono, R. A. (2012). *Pengambilan Keputusan Manajerial: Teori dan praktik untuk manajer dan akademisi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tunggal, A. W. (1996). *Kamus MBA*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zein, Z. (2010). *Bahan Ajar Dasar-Dasar Organisasi Informasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.