



JURNAL PUSTAKA ILMIAH

p-ISSN 2477-2070 | e-ISSN 2685-8363



Universitas Sebelas Maret
(UNS) Library,
Jl. Ir. Sutami 36 A Kentingan,
Jebres, Surakarta 57126

<https://jurnal.uns.ac.id/jurnalpustakailmiah>

Diajukan : 20-11-2023

Diterima : 19-04-2024

Diterbitkan : 30-06-2024



Jurnal Pustaka Ilmiah is licensed under
a [Creative Commons Attribution-
NonCommercial-ShareAlike 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Strategi Pengembangan Kompetensi Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Pontianak

Sahidi*; Mifta Rahman; Atiqa Nur Latifa Hanum
Program Studi D-3 Perpustakaan, FKIP Universitas Tanjungpura

*Korespondensi: sahidiip@fkip.untan.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine strategies for developing librarian competency as well as supporting and inhibiting factors for developing librarian competency in the Pontianak City State University Library. The method for exploring data in the field uses interviews and observations using the case study method with qualitative descriptive analysis. The informants used were the heads of libraries from the three universities and 2 librarians each in each college library. The results of the research show that the problems found in three State University libraries in Pontianak City include the low skills of librarians in using technology and the problem of educational qualifications of leaders who do not meet the standards for running university libraries in 2015 and 2017. Conclusions from the research show that the strategy is carried out through competency certification for equality as well as through training, workshops, national seminars in the field of librarians, becoming members of the IPI, and involving librarians in competitions for outstanding librarians. Efforts to improve librarian competence include leadership support and the availability of funds. Meanwhile, the inhibiting factor is a lack of awareness of increasing competence through education and support from the work environment.

Keywords: *competency development; strategy; librarian*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan kompetensi Pustakawan serta faktor pendukung dan penghambat pengembangan kompetensi Pustakawan di Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Kota Pontianak. Metode untuk mengeksplor data-data di lapangan menggunakan wawancara dan observasi menggunakan metode studi kasus dengan analisis deskriptif kualitatif. Informan yang digunakan adalah kepala perpustakaan dari ketiga perguruan tinggi dan masing-masing 2 pustakawan di setiap perpustakaan perguruan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa problem yang ditemukan di tiga perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Pontianak yang meliputi masih rendahnya keterampilan pustakawan dalam pemanfaatan teknologi dan masalah kualifikasi pendidikan pimpinan yang belum memenuhi standar penyelenggaraan perpustakaan perguruan tinggi tahun 2015 dan tahun 2017.

Simpulan dari penelitian menunjukkan strategi yang dilakukan melalui sertifikasi kompetensi untuk penyetaraan serta melalui diklat, *wokshop*, seminar nasional di bidang perpustakaan Pustakawan, menjadi anggota IPI, dan mengikutsertakan pustakawan dalam lomba pustakawan berprestasi. Upaya untuk meningkatkan kompetensi Pustakawan meliputi dukungan pimpinan dan ketersediaan dana. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu kurangnya kesadaran untuk meningkatkan kompetensi melalui jenjang pendidikan dan dukungan dari lingkungan kerja

Kata Kunci: kerjasama; *e-resources*; perpustakaan; efektivitas

PENDAHULUAN

Perpustakaan perguruan tinggi merupakan lembaga formal yang mendukung jalannya Tri Dharma Perguruan tinggi. Kegiatan di perguruan tinggi tidak akan pernah terlepas dari kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan keilmuan berupa inovasi dan rekayasa ilmu pengetahuan serta pengabdian kepada masyarakat. Untuk menjalankan tugas dan fungsinya, maka perpustakaan perguruan tinggi harus memiliki standar yang harus terpenuhi. Salah satu standar yang harus dipenuhi adalah ketersediaan sumber daya manusia pustakawan. Sumber daya manusia di perpustakaan perguruan tinggi memiliki peran menjalankan dan mengoptimalkan pendayagunaan segala sumber daya yang ada untuk mencapai visi dan misi perpustakaan perguruan tinggi sesuai dengan visi dan misi lembaga induknya.

Sumber daya manusia (SDM) berkedudukan sebagai individu yang memiliki produktivitas bekerja serta sebagai penggerak organisasi yang dijadikan sebagai aset sehingga diperlukan untuk dilatih dan dikembangkan kompetensinya (Susan, 2019). Sumber daya manusia di perpustakaan sangat menentukan kesuksesan dan bahkan kegagalan untuk mencapai visi dan misi perpustakaan. Menurut Sudarmanto (2015) sebuah organisasi yang tidak tersedia sumber daya manusia yang kompeten, maka akan berpeluang besar terjadinya kegagalan pencapaian visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan.

Keberadaan pustakawan di perpustakaan perguruan tinggi memiliki peranan strategis untuk pengembangan perpustakaan dalam menjawab tantangan zaman dan perkembangan teknologi informasi yang pesat saat ini. Pustakawan sebagai agen yang menggerakkan seluruh sistem dan metode yang dirancang untuk perpustakaan. Seiring dengan perkembangan teknologi dan transformasi perpustakaan perguruan tinggi saat ini, maka pustakawan perguruan tinggi harus juga bertransformasi pelayanan kepada penggunaannya. Transformasi perpustakaan perguruan tinggi ini menuntut pustakawan untuk meningkatkan kompetensi diri.

Pustakawan harus diupayakan oleh perpustakaan perguruan tinggi yang bernaung untuk ditingkatkan produktivitas dan pengembangan standar kompetensi kerja sumber daya manusia untuk mencapai rencana strategis perpustakaan sesuai dengan tugas dan kewajiban berdasarkan

ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku. Menurut Krismiyati (2017) upaya peningkatan mutu SDM sebagai perangkat kegiatan yang terencana dan sistematis untuk memfasilitasi pegawai dengan berbagai kecakapan atau keahlian yang dibutuhkan sebagai tuntutan kerja untuk masa kini dan masa yang akan datang.

Menurut Pasal 34 Peraturan Pemerintah No 24 Tahun 2014 Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) menjelaskan kompetensi kerja dalam dunia industri sebuah kemampuan tentang seseorang individu bisa mendemonstrasikan sebuah pengetahuan, sikap, dan keterampilan di dalam dunia industri dan organisasi sesuai standar yang telah dipersyaratkan di tempat tersebut. Kompetensi merupakan sebagian kapasitas yang harus ada pada diri pustakawan untuk membangun citra positif pustakawan sehingga nantinya profesi pustakawan diakui oleh masyarakat tingkat keprofesionalannya (Aini & Istiana, 2018). Pustakawan harus memiliki minimal kompetensi personal dan kompetensi professional dalam memberikan pelayanan.

Terdapat beberapa hasil penelitian terkait pengembangan dan peningkatan kompetensi pustakawan di perpustakaan perguruan tinggi. *Pertama*: “Standar Kompetensi Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Sesurabaya” (Thoyyibah, 2015). Kompetensi pustakawan perpustakaan perguruan tinggi negeri Surabaya masih lemah dalam pembuatan perencanaan kerja (RKP). Bukti dari beberapa hasil jawaban responden dengan tingkat presentase 40, 1% pustakawan belum menguasai pembuatan rencana kerja. Untuk itu, perlu strategi pengembangan kompetensi pustakawan.

Penelitian selanjutnya “Pengembangan Kompetensi Pustakawan dalam layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi Amikom Yogyakarta” (Mubarok & Masruri, 2023). Hasil penelitian ini menunjukkan strategi untuk mengembangkan berbagai kompetensi pada setiap pustakawan melalui *hardskill* dan *softskill*. Penelitian ini menyatakan bahwa pustakawan yang memiliki kompetensi berupa *hardskill* dan *softskill* akan menjadi ujung tombak kesuksesan hasil evaluasi dari seluruh sivitas akademika terhadap eksistensi perpustakaan perguruan tinggi.

Penelitian *ketiga* yang berjudul strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menerapkan pelayanan prima di Perpustakaan Perguruan Tinggi (Adilla, 2018). Penelitian ini menyatakan bahwa strategi yang digunakan untuk pengembangan kompetensi SDM melalui pendidikan lanjutan dalam bentuk formal maupun non formal, rotasi penugasan, pelatihan dalam bentuk bimtek, dan memberikan kesempatan mengikutsertakan pustakawan dalam kegiatan pertemuan ilmiah seperti seminar, *workshop*, lomba di bidang kepustakawanan, dan konferensi di bidang perpustakaan.

Kompetensi professional adalah kompetensi yang dimiliki dan diperoleh melalui pendidikan baik formal dan non formal berupa pengetahuan dan keterampilan di bidang perpustakaan untuk melaksanakan tugas sebagai pustakawan (Istikomah & Masruri, 2021). Kompetensi sebagai serangkaian kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas yang berlandaskan pengetahuan dan keterampilan serta didukung juga dengan sikap secara personal (Wibowo, 2016).

Problematika kompetensi sumber daya manusia di perpustakaan menjadi isu yang sangat vital untuk diatasi, mengingat pustakawan sebagai agen utama menyuguhkan layanan prima ditambah lagi dengan pesatnya perkembangan *ICT* di layanan perpustakaan. Pustakawan harus memberikan pelayanan yang profesional sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menjadi karakter pustakawan agar perpustakaan berusaha membangun kepuasan dan loyalitas pengguna.

Mewujudkan pelayanan prima yang berorientasi kepada pemenuhan kebutuhan dan keinginan pemustaka merupakan perwujudan untuk meningkatkan kualitas layanan perpustakaan (Sahidi, 2021). Untuk mencapai hal tersebut, maka perpustakaan dan pustakawan harus bersinergi untuk menyeimbangi pemustaka melalui langkah-langkah kongkrit untuk mewujudkan perpustakaan yang mendukung lembaga induknya menjadi *World Class University*. Namun, kondisi ini belum sepenuhnya mampu dilakukan oleh pustakawan mengingat beberapa kompetensi yang ada pada diri pustakawan masih dinilai lemah. Penilaian pengguna terhadap kompetensi pustakawan di perpustakaan perguruan tinggi masih belum memuaskan. Pustakawan masih memiliki citra negatif dari penggunanya, terutama pada kompetensi sosial berupa komunikasi pelayanan dengan pengguna.

Menurut hasil penelitian (Rahmawati & et all, 2015) kemampuan komunikasi yang tidak baik akan berimplikasi terhadap jumlah kunjungan dan berpotensi ketidakpercayaan pengguna terhadap kompetensi yang dimiliki oleh pustakawan. Kemampuan komunikasi yang diharapkan berupa kemampuan menggunakan bahasa asing yang baik. (Selviana dkk., 2017) menyatakan pustakawan masih memiliki problem kompetensi interpersonal yang belum memadai.

Berdasarkan temuan-temuan dari beberapa penelitian yang serupa menunjukkan bahwa kompetensi pustakawan perpustakaan perguruan tinggi masih ditemukan permasalahan-permasalahan di berbagai kompetensi yang ada sehingga perlunya upaya peningkatan kompetensi dari pihak-pihak terkait terutama perguruan tinggi yang menaungi. Upaya pengembangan kompetensi diri sebagaimana yang telah diulas di atas dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan baik formal maupun non formal.

Untuk melakukan kajian lebih mendalam peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di beberapa perpustakaan perguruan tinggi negeri di Kota Pontianak terkait strategi pengembangan kompetensi pustakawan dan apa saja faktor yang mendukung dan penghambat dalam upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia perpustakaan perguruan tinggi negeri di Kota Pontianak. Perpustakaan perguruan tinggi negeri yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Universitas Tanjungpura, Politeknik Negeri Pontianak (POLNEP), dan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pontianak.

Fokus yang akan dikaji di dalam penelitian mengarah pada SDM dengan jabatan pustakawan yang ada, bukan pada tenaga non-pustakawan. Tenaga pustakawan yang ada pada perpustakaan perguruan tinggi negeri di Kota Pontianak lebih mendominasi daripada tenaga administrasi lainnya yang menjadi motor bergeraknya perpustakaan perguruan tinggi negeri di Kota Pontianak. Berdasarkan latar belakang permasalahan ini, penulis akan mengungkap strategi yang tepat yang dilakukan sesuai dengan problematika dari ketiga perpustakaan perguruan tinggi negeri di Kota Pontianak ini untuk meningkatkan kapasitas pustakawan yang ada agar menjadi pustakawan yang kompeten dan professional dalam memberikan pelayanan prima guna mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi serta faktor pendukung dan penghambat dalam mengembangkan kompetensi pustakawan.

Kompetensi Pustakawan di Perpustakaan

Memiliki SDM di sebuah organisasi tidaklah cukup hanya dilihat dari kuantitas semata, tetapi aspek kualitas merupakan suatu hal yang sangat urgen diperhatikan oleh sebuah organisasi. Kualitas sumber daya manusia di perpustakaan manapun sangat menentukan capaian kinerja yang lebih baik sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perpustakaan tersebut. Menurut Kulla dkk. (2018) kualitas SDM sebagai media atau alat yang dapat dioperasionalkan untuk mencapai tujuan-tujuan memperoleh keuntungan terhadap peluang-peluang yang ada. Kualitas SDM identik dengan tingkat keprofesionalan yang tinggi sehingga tidaklah heran jika dalam konteks sebuah pekerjaan dan dunia industri, SDM sebagai kalangan professional dituntut bekerja secara profesional pula sesuai dengan yang diperoleh berdasarkan keahlian dan memiliki kode etik dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Berbicara kualitas SDM memang sangat erat kaitanya dengan karakteristik kompetensi SDM seperti apa yang diharapkan di perpustakaan dan di organisasi manapun. Sumber Daya Manusia di Perpustakaan disebut sebagai Pustakawan. Undang-undang No 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan mendefinisikan pustakawan sebagai orang yang kompeten dalam melaksanakan tugas sebagai pustakawan. Kompetensi tersebut diperoleh dari pelatihan atau

pendidikan di bidang perpustakaan untuk melaksanakan tugas dalam pengolahan dan pelayanan di bidang perpustakaan.

Kompetensi yang dimaksud di dalam undang-undang tersebut dapat berupa kemampuan manajerial, kemampuan dalam pengelolaan informasi, kemampuan kependidikan, kemampuan kepribadian, kemampuan sosial, dan kemampuan pengembangan profesi kepastakawanan. Menurut Zainal dkk. (2015) terdapat 6 indikator pengembangan kompetensi pengembangan SDM; 1) pengembangan SDM melalui peningkatan keterampilan untuk melakukan tugas dengan baik, 2) peningkatan pengetahuan berupa penambahan informasi dan pengetahuan agar dikuasai untuk menjalankan tugas di bidangnya, 3) peran sosial berupa citra diri untuk memproyeksikan individu terhadap orang lain, 4) citra diri berupa serangkaian penilaian orang lain terhadap dirinya (*the inner self*), 5) sifat (*trait*) berupa karakteristik fisik dan respon individu yang konstant terhadap perilaku orang lain atau terhadap situasi, 6) Motif berupa niat yang mengarahkan individu yang bersifat konstan terhadap tingkah laku yang dikehendaki.

Kapasitas sebagai pustakawan dituntut untuk bekerja secara professional dalam memberikan pelayanan. Untuk itu, kriteria-kriteria yang menjadi indikator pustakawan yang kompeten agar diakui oleh masyarakat pengguna menurut Siregar (2015) harus memiliki 1) kemampuan pustakawan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan (*knowledge*), 2) kemampuan pustakawan melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan (*skill*), dan 3) kemampuan pustakawan melaksanakan tugas berdasarkan profesionalitas (*attitude*).

Kompetensi-kompetensi sebagaimana yang telah diulas di atas menjadi keharusan yang dimiliki dan harus diterapkan oleh pustakawan dalam memberikan pelayanan prima. Pemberian pelayanan memang sesuatu hal yang biasa, tetapi membutuhkan seni melayani orang lain. Seni melayani ini tidak mudah dilakukan dan terkadang setiap orang berbeda dalam memberikan pelayanan. Contoh saja dalam pemberian senyum, salam, sapa, dan ucapan terima kasih, tindakan ini seperti mudah dilakukan namun acapkali sering diabaikan oleh pustakawan dalam melayani pemustaka.

Memberikan senyuman, salam, dan sapa merupakan sebuah komunikasi verbal dan non verbal yang sederhana dilakukan akan tetapi memiliki makna yang dalam untuk membangun hubungan yang baik antar pemustaka dan pustakawan (Sahidi & Musrifah, 2021). Pustakawan yang mengabaikan tindakan ini tidak menyadari bahwa tindakan sepele seperti ini akan memberikan dampak jangka panjang bagi tingkat kunjungan perpustakaan.

Pustakawan yang tidak memiliki etika dalam aksinya, maka akan memberikan kesan-kesan yang negatif dan akan membangun ketidakloyalan penggunanya dan sebaliknya jika pustakawan menerapkan kompetensi profesionalitas berupa etika dalam memberikan

pelayanan, maka akan terbangun hubungan yang baik antara pustakawan dan pemustaka sehingga akan terbangun tingkat kepuasan dan loyalitas pemustaka di masa yang akan datang. Untuk itu, pembiasaan senyum, salam, sapa, dan ucapan terima kasih harus menjadi budaya kerja untuk mencapai kinerja yang baik dan optimalisasi pencapaian visi dan misi perpustakaan perguruan tinggi.

Strategi Pengembangan kompetensi SDM pada hakikatnya merupakan model atau usaha pembangunan kualitas sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja sesuai dengan standar yang berlaku dan harus ada upaya optimalisasi kompetensi seiring dengan perkembangan zaman (Adiyani dkk., 2022). Menurut Patonengan (2021) pengembangan kualitas sumber daya sendiri berarti meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar menciptakan etos kerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanan pada saat ini dan sebagai usaha untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang akan datang yang menuntut adanya SDM yang kompeten dan unggul di bidang perpustakaan.

Strategi Pengembangan Kompetensi Pustakawan

Kegiatan pengembangan kompetensi Pustakawan sebagai proses mempersiapkan individu untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan rasa penuh tanggung jawab di dalam sebuah organisasi melalui upaya peningkatan-peningkatan kompetensi diri berupa kemampuan intelektualitas diri agar mencapai pekerjaan yang memenuhi standar organisasi (Tarigan & Nasution, 2014). Secara umum proses pengembangan SDM Pustakawan merupakan upaya peningkatan kapasitas diri atau mendorong SDM Pustakawan untuk meraih tujuan dan cita-cita bangsa (Maghfiroh, 2021). Pengembangan kompetensi Pustakawan merupakan kegiatan yang sangat perlu diperhatikan sebagai usaha untuk memajukan organisasi. Mengingat hal ini penting, maka perlunya sebuah organisasi untuk memberikan peluang dan kesempatan kepada Pustakawan yang ada untuk meningkatkan kompetensi dengan model atau strategi pengembangan Pustakawan yang tepat sesuai dengan problem yang dihadapi pada organisasi.

Adapun model-model yang dapat dilakukan untuk pengembangan kompetensi SDM di sebuah organisasi menurut Patonengan (2021) adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi melalui pengetahuan

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pengetahuan dapat dilakukan melalui Pendidikan Akademis; pendidikan akademis yang dimaksud di sini adalah upaya yang dilakukan oleh pegawai/pustakawan dengan mengikuti pendidikan lanjutan sesuai dengan bidang keilmuan dan tugasnya masing-masing.

2. Peningkatan kompetensi melalui keterampilan

Pegawai atau pustakawan yang terampil tidak diperoleh secara cuma-cuma, tetapi melalui pelatihan-pelatihan. Melalui pelatihan tersebut, pustakawan perpustakaan perguruan tinggi diharapkan memiliki *skill* untuk melaksanakan tugas. Adapun peningkatan *skill* ini dilakukan dengan mengikuti Diklat Teknis, Diklat Fungsional Pustakawan, dan Diklat Jabatan Struktural bagi Pustakawan yang akan menduduki jabatan atau sedang menjabat di Perpustakaan.

3. Peningkatan kompetensi Sikap/Prilaku

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, maka diperlukan kemampuan personal dalam membangun hubungan antar pustakawan dan pustakawan dengan organisasinya. Pustakawan harus memiliki etika dalam memberikan pelayanan prima. Menurut (Sahidi, 2021) Pustakawan sebagai tenaga profesional harus memiliki sikap jujur, disiplin, murah senyum, terbuka, peka terhadap kebutuhan informasi pemustaka, dan memiliki rasa empati dan simpati kepada pemustaka. Untuk mewujudkan hal itu semua, maka perlu penambahan kompetensi *soft skill* melalui pendidikan baik pendidikan formal berupa pelatihan, diklat, dan pendidikan lanjutan atau peningkatan kompetensi *soft skill* melalui jalur non formal berupa *sharing* pengetahuan dan pengalaman dari orang lain.

METODE

Metode studi kasus dengan pendekatan kualitatif deskriptif digunakan untuk memberikan solusi permasalahan. Tujuan dari penelitian ini agar peneliti dapat mempelajari dan menganalisis kondisi dan pola interaksi sosial individu maupun kelompok yang terlibat dalam sebuah organisasi dengan isu pengembangan kompetensi pustakawan. Asumsi penelitian ini agar mendapatkan gambaran yang utuh terkait model strategi yang tepat untuk mengembangkan kompetensi pustakawan serta faktor pendukung dan penghambat dalam upaya pengembangan kompetensi Pustakawan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Pontianak. Pemilihan 3 Perguruan Tinggi ini karena dinilai sebagai referensi bagi perpustakaan perguruan tinggi lainnya yang notabene adalah perpustakaan yang bernaung di bawah perguruan tinggi swasta. Status perguruan tinggi di Kota Pontianak tentu mempengaruhi juga terhadap kemajuan perpustakaan yang bernaung di bawahnya.

Data primer dan sekunder dimanfaatkan untuk memperoleh data yang representatif. Teknik analisis data di dalam penelitian ini dimulai dari pengumpulan data, mereduksi data, memverifikasi data, dan menyimpulkan temuan-temuan yang telah direduksi dan diverifikasi. Pengambilan data menggunakan teknik wawancara terhadap kepala perpustakaan dari ketiga perguruan tinggi yang menjadi sampel penelitian dan masing-masing 2 pustakawan di setiap

perpustakaan perguruan tinggi. Pertimbangan pemilihan sampel informan ini karena kepala perpustakaan sebagai pembuat kebijakan di unit perpustakaan dan pustakawan sebagai SDM yang bertugas melaksanakan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh kepala perpustakaan yang tentunya merasakan sendiri strategi yang telah dibuat oleh kepala perpustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pengembangan Kompetensi Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Pontianak

Berbicara kompetensi SDM memang tidak pernah habis di dalam dunia industri, mengingat kompetensi merupakan suatu keniscayaan dan harapan semua instansi untuk mencapai visi dan misi institusi. Kompetensi sebagai seperangkat yang mampu didemonstrasikan oleh individu saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mampu memberikan solusi terhadap kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi. Kompetensi dimaknai sebagai standar pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan minimalis individu untuk melaksanakan tugas dengan penuh percaya diri yang telah dilimpahkan kepadanya (Aini & Istiana, 2018). Seperangkat kompetensi yang melekat pada diri individu sebagai modal dasar yang akan menjadikan modal utama untuk mencapai keberhasilan kinerja (Sudarmanto, 2015).

Fenomena di lapangan masih terjadi kesenjangan kompetensi diri pegawai di beberapa perpustakaan perguruan tinggi. Perpustakaan perguruan tinggi serbagai agen penggerak terbangunnya nuansa tri dharma pergruan tinggi sehingga perlunya kompetensi yang melekat pada diri pustakawan. Menurut *The Special Library Association* yang dimaksud kompetensi harus ada dan utama pada diri pustakawan adalah kompetensi profesional dan kompetensi personal/individu. Kompetensi profesional pustakawan berupa kepemilikan jenjang pendidikan serta pengetahuan kepustakawanan yang mumpuni. Pendidikan ini sebagai bukti bahwa pada diri pustakawan telah memiliki pengetahuan yang diperoleh dari jenjang pendidikan formal (Mantasa, 2023).

Berdasarkan studi di lapangan di beberapa perpustakaan perguruan tinggi menunjukkan masih terdapat problem kompetensi walaupun data-data yang diperoleh masih tidak semua perpustakaan perguruan tinggi menjelaskan secara detail terkait *problem* kompetensi yang di alami oleh masing-masing SDM yang ada pada institusi. Perpustakaan Universitas Tanjungpura, IAIN Pontianak, dan Politeknik Negeri Pontianak ketiganya merupakan perpustakaan yang bernaung di bawah perguruan tinggi negeri yang diharapkan *problem* kompetensi apapun dapat seminimal mungkin dihindari pada diri SDM Pustakawan. Namun masih terdapat persoalan kompetensi yang tidak dapat dielakkan oleh institusi plat merah ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala perpustakaan yaitu Kepala UPT Perpustakaan IAIN Pontianak (27 Juli 2023), Kepala Perpustakaan Politeknik Negeri Pontianak (30 Juli 2022), dan Kepala UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura terdapat kompetensi pengetahuan dan keterampilan pemanfaatan teknologi yang masih rendah yaitu Penggunaan media teknologi di kalangan pustakawan senior yang disebabkan karena faktor usia. Faktor ketidakcakapan penguasaan teknologi informasi di institusi ini disebabkan karena peralihan generasi, dimana pustakawan yang ada saat ini merupakan pustakawan senior yang berada pada generasi digital *immigrant*.

Menurut kode etik Ikatan Pustakawan Indonesia, pustakawan adalah orang yang melakukan kegiatan perpustakaan, memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kewajiban lembaga induknya, berdasarkan informasi perpustakaan, dokumentasi, dan pengetahuan yang diperoleh melalui perpustakaan. pelatihan Oleh karena itu, pustakawan harus mempunyai kualifikasi dalam melaksanakan tugasnya (Siregar, 2015). Kompetensi merupakan sebagai barometer atau ukuran untuk mengetahui kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas. Kualifikasi kompetensi perpaduan antara pengetahuan, sikap dan keterampilan yang memungkinkan seorang pustakawan dapat bekerja.

Teknologi informasi di kalangan pustakawan memang saat ini menjadi tantangan dalam memberikan pelayanan kepada pemustaka. Implementasi teknologi informasi menurut (Fahrizandi, 2020) bertujuan bagi perpustakaan untuk layanan pengguna, tujuannya adalah menciptakan hak akses untuk menelusuri sumber daya digital, sumber referensi elektronik, indeks elektronik, hasil penelitian, dan informasi konten lokal lainnya. Namun sangat disayangkan tidak semua institusi dengan sumber daya manusia yang melimpah mampu memanfaatkan teknologi untuk memberikan pelayanan prima kepada penggunanya.

Penerapan teknologi informasi untuk layanan perpustakaan merupakan sebuah keharusan yang tidak bisa dihindari oleh sumber daya manusia, mau tidak mau harus mampu teknologi dan harus mampu diterapkan. Problematika penerapan teknologi informasi saat ini memang menjadi tantangan tersendiri bagi intitusi informasi untuk menyeimbangi perkembangan zaman dan perubahan perilaku pengguna. Untuk itu, sebagai upaya preventif agar sumber daya manusia pustakawan mampu menerapkan teknologi informasi dalam pelayanan maka lembaga harus mampu memberikan dukungan baik moril maupun materil kepada sumber daya manusia pustakawan untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme pustakawan dalam menjalankan tugas sebagai penyedia *creator* informasi.

Selain temuan tentang ketidakcakapan dalam pemanfaatan teknologi, ditemukan data terkait kepemimpinan yang tidak standar dalam penyelenggaraan perpustakaan perguruan

tinggi. Semua perpustakaan perguruan tinggi yang ada di Kota Pontianak tidak memiliki kepala perpustakaan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan dalam penyelenggaraan perpustakaan perguruan tinggi. Berikut sajian data berupa tabel berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti terkait kualifikasi kompetensi Pendidikan Pimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Pontianak.

Tabel 1. Kualifikasi Pendidikan Pimpinan

No	Nama Perpustakaan	Kualifikasi Pendidikan
1	Kepala Perpustakaan IAIN Pontianak	S-1 Pendidikan
2	Kepala Perpustakaan Untan	S-1 Ekonomi
3	Kepala Perpustakaan POLNEP	S-1 Ekonomi

Sumber Data: Perpustakaan PTN di Kota Pontianak 2023

Berdasarkan tabel di atas bahwa kualifikasi pendidikan ketiga Kepala Perpustakaan perguruan tinggi negeri di Kota Pontianak hanya memiliki kualifikasi pendidikan S-1 Ilmu non-perpustakaan namun institusi tersebut telah memberikan kesempatan untuk mengikuti sertifikasi pendidikan kompetensi untuk penyetaraan. Melihat data tersebut tetap saja kualifikasi pendidikan tidak sesuai dengan persyaratan penyelenggaraan perpustakaan perguruan tinggi. Berdasarkan Pedoman Penyelenggaraan Perpustakaan Perguruan Tinggi Tahun 2015 menyatakan bahwa kepala perpustakaan perguruan tinggi harus memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah S-2 Ilmu Perpustakaan atau bidang lain namun harus ditambah dengan sertifikat kompetensi di bidang ilmu perpustakaan dan informasi dari lembaga resmi.

Untuk data Pustakawan berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan narasumber di tiga perpustakaan perguruan tinggi negeri di Kota Pontianak diperoleh data yang pertama dari UPT Perpustakaan IAIN Pontianak terdapat 5 orang pustakawan yang terdiri dari 2 orang dengan kualifikasi pendidikan D-2 Perpustakaan, 1 orang dengan kualifikasi S-1 Ilmu Perpustakaan, 1 orang dengan kualifikasi S-2 Ilmu Perpustakaan dan 1 orang dengan kualifikasi S-2 Bidang Ilmu lain. Sedangkan di Perpustakaan Politeknik Negeri Pontianak jumlah pustakawan yang ada berjumlah 4 orang dengan 2 orang kualifikasi D-3 Perpustakaan, 1 orang S-1 Ilmu Perpustakaan dan 1 orang dengan kualifikasi pendidikan di luar bidang ilmu perpustakaan yaitu S-1 Ekonomi Manajemen namun memiliki sertifikat kompetensi sebagai pustakawan melalui penyetaraan. Untuk jumlah dan kualifikasi pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura 6 orang dengan kualifikasi 3 orang S-1 Ilmu Perpustakaan, 2 orang dengan kualifikasi bidang ilmu lain dan memiliki sertifikat penyetaraan, dan 1 orang dengan kualifikasi D-3 Perpustakaan dapat dilihat berdasarkan tabel di bawah in:

Tabel 2. Kualifikasi Pendidikan Pustakawan

No	Perpustakaan	Bidang Pendidikan	
		Ilmu Perpustakaan	Ilmu Lainnya
1	UPT Perpustakaan IAIN Pontianak	4 Orang	1 Orang
2	UPT Perpustakaan Untan	4 Orang	2 Orang
3	Perpustakaan POLNEP	4 Orang	1 Orang

Sumber Data: Perpustakaan PTN di Kota Pontianak 2023

Untuk mengatasi problem kualifikasi pendidikan baik tenaga perpustakaan dan kepala perpustakaan perlu dilakukan strategi pengembangan SDM Pustakawan melalui pendidikan lanjutan bagi petugas atau pustakawan dan kepala perpustakaan yang memiliki kualifikasi S-1 Ilmu Perpustakaan untuk melanjutkan pendidikan ke S-2/Magister Ilmu Perpustakaan atau S-2 Ilmu lainnya dengan penambahan sertifikasi kompetensi sesuai dengan Pedoman Penyelenggaraan Perpustakaan Perguruan Tinggi Tahun 2015 dan Nomor 13 Tahun 2017 tentang Standar Nasional Perpustakaan Perguruan Tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pustakawan Perpustakaan Politeknik Negeri Pontianak (24 Juli 2023) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kompetensi pustakawan *“Mengikuti sertakan saya pada kegiatan luar terkait peningkatan potensi diri melalui pengalaman contohnya diri saya sendiri yang mengikuti sertakan diri ke organisasi (pustakawan untuk megembangkan potensi dan semangat kerja)”*.

Strategi untuk meningkatkan kompetensi Pustakawan di UPT Perpustakaan IAIN Pontianak juga telah dilaksanakan baik daring maupun luring dalam bentuk bimtek, *workshop*, dan pelatihan. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala UPT Perpustakaan IAIN Pontianak (27 Juli 2023), *“Model pertemuan melalui pelatihan seperti workshop dan diklat serta virtual melalui zoom, kami juga pernah mengikuti pustakawan melalui perlombaan baik dalam skala lokal maupun nasional setiap tahunnya dan ini sudah tertuang di dalam renstra jangka menengah dan jangka panjang, karena ada skala prioritas yang ingin kami capai setiap tahunnya. Jangka menengah, seperti tahun ini kami melakukan kunjungan pemustaka, kunjungan literasi, melakukan koordinasi dan segala macam. Jangka panjang sekitar dua tahun kemudian sampai waktu yang ditentukan, memberikan usulan nama-nama pustakawan yang dapat mengikuti pelatihan”*.

Berdasarkan perolehan data hasil wawancara dengan beberapa narasumber baik dari Kepala Perpustakaan dan Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Pontianak menyatakan bahwa semua perpustakaan sudah melaksanakan upaya peningkatan kompetensi pustakawan melalui peningkatan kompetensi melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan teori (Patonengan, 2021) dengan mengikuti sertakan pustakawan pada

organisasi profesi pustakawan (IPI), Diklat Perpustakaan, pelatihan seperti *workshop*, lomba pustakawan berprestasi baik lokal maupun nasional. Pengembangan kompetensi pustakawan pada perpustakaan perguruan tinggi harus menjadi program yang masuk dalam renstra pengembangan perpustakaan seperti yang ada pada UPT Perpustakaan IAIN Pontianak mengingat kompetensi pustakawan akan mempengaruhi kinerja dan kualitas perpustakaan dalam upaya pencapaian visi dan misi perpustakaan perguruan tinggi sebagai jantung dalam mendistribusikan informasi untuk mewujudkan tri dharma perguruan tinggi.

Program pengembangan kompetensi diri pustakawan perpustakaan perguruan tinggi negeri di Kota Pontianak sudah tertuang di dalam renstra jangka menengah dan jangka panjang, karena setiap perpustakaan menginginkan ada skala prioritas yang ingin dicapai setiap tahunnya. Jangka menengah, seperti setiap perpustakaan mengadakan kegiatan kunjungan pemustaka, kunjungan literasi, melakukan koordinasi dan segala macam. Jangka panjang sekitar dua tahun kemudian sampai waktu yang ditentukan, memberikan usulan nama-nama pustakawan yang dapat mengikuti pelatihan dengan menerapkan asas keadilan bagi seluruh pegawai yang ada.

Berdasarkan temuan data yang diperoleh di lapangan, permasalahan yang terjadi berkisar masalah kompetensi profesionalisme terkait kualifikasi pendidikan dan jabatan pustakawan. Masalah ini masih ditemukan dari ketiga perpustakaan perguruan tinggi. Kualifikasi pendidikan pimpinan masih menonjol daripada kualifikasi pendidikan pustakawan yang hampir sudah merata kualifikasi pendidikan di bidang perpustakaan dan non-ilmu perpustakaan dengan mengikutsertakan uji kompetensi agar dapat disetarakan. Selain masalah profesionalisme terkait kualifikasi pendidikan pimpinan, terdapat masalah keterampilan pemanfaatan teknologi yang masih kurang di kalangan pustakawan. Persoalan-persoalan tersebut sudah diatasi oleh pihak perpustakaan dengan mengikutsertakan pimpinan pustakawan untuk penyetaraan jabatan pustakawan melalui sertifikasi pustakawan serta mengikutsertakan pustakawan-pustakawan yang ada dalam pelatihan, *workshop*, seminar, dan lomba pustakawan berprestasi. Namun, untuk pendidikan lanjutan bagi pimpinan perpustakaan agar memiliki kualifikasi pendidikan S-2 di bidang ilmu perpustakaan atau bidang lainnya, saat ini belum ada dari ketiga perpustakaan yang menjadi objek penelitian ini. Pendidikan lanjutan masih fokus kepada pustakawan yang memiliki jenjang pendidikan D-3 menuju jenjang S-1 Ilmu Perpustakaan.

Pendukung dan Penghambat Pengembangan Kompetensi Pustakawan

Usaha pengembangan kompetensi pustakawan merupakan usaha sadar dan terencana sehingga memerlukan unsur-unsur yang saling bersinergi untuk mencapai rencana tersebut. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengembangan kompetensi pustakawan akan menjadi isu utama. Isu utama faktor pendukung merupakan isu yang sangat diharapkan dari semua pihak baik dukungan moril maupun materiil. Faktor pendukung dari ketiga Perpustakaan tentu tidak sama tergantung situasi dan kondisi institusi masing-masing. Hasil penelitian yang diperoleh dari UPT Perpustakaan IAIN Pontianak berdasarkan wawancara dengan kepala perpustakaan dan pustakawan (27 Juli 2022) menyatakan bahwa faktor pendukung dalam upaya pengembangan kompetensi pustakawan terdiri dari ketersediaan dana dan dukungan dari pimpinan induk. Hal serupa juga terjadi di Perpustakaan Universitas Tanjungpura berupa faktor dukungan dari pimpinan.

Faktor pendukung dalam pengembangan Pustakawan di Perpustakaan Politeknik Negeri Pontianak juga berupa dukungan dari pimpinan induk, hal ini didasarkan pada wawancara dengan pimpinan dan pustakawan (30 Juli 2022). Berdasarkan temuan-temuan data terkait faktor pendukung dalam upaya pengembangan Pustakawan di tiga perpustakaan perguruan tinggi negeri di Kota Pontianak memang tidak terlalu berbeda antara satu dengan yang lainnya, mengingat dari ketiga perpustakaan ini sama-sama bernaung di bawah Perguruan Tinggi Negeri yang notabene didanai oleh pemerintah terkait masalah anggaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pustakawan Perpustakaan IAIN Pontianak (27 Juli 2022) bahwa faktor yang menjadi penghambat berupa kurangnya komunikasi, kurangnya diskusi, kurangnya dukungan dari lingkungan kerja, dan masalah anggaran. Berbeda dengan Pustakawan pada Perpustakaan Politeknik Negeri Pontianak, berdasarkan hasil wawancara dengan pustakawan (30 Juli 2022) ia menyatakan bahwa terdapat faktor yang menghambat pengembangan kompetensi yang meliputi kurangnya kesadaran untuk meningkatkan kompetensi melalui jenjang pendidikan, kurangnya dukungan dari lingkungan kerja, dan sifat yang acuh terhadap perubahan terbaru terkait cara kerja terbaru atau sifat tidak terbuka terhadap paham baru. Faktor penghambat pengembangan kompetensi Pustakawan juga terjadi di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura berupa faktor fasilitas yang kurang mendukung dalam pelaksanaan tugas pustakawan.

Lembaga induk perpustakaan perguruan tinggi berupa Universitas atau institusi yang manaungi seluruh perpustakaan menjadi unsur utama faktor pendorong suksesnya perpustakaan perguruan tinggi dalam mendukung tercapainya tri dharma perguruan tinggi. Untuk itu, lembaga induk harus mengupayakan pemerataan dana dan fasilitas serta menerapkan

asas keadilan dalam mengalokasikan anggaran untuk pengembangan perpustakaan perguruan tinggi yang bernaung di bawahnya.

Usaha pengembangan SDM Pustakawan di perpustakaan tidak akan tercapai jika lembaga induk perpustakaan tidak ada inisiasi dan tidak ada kepedulian pimpinan terhadap perpustakaan, mengingat perpustakaan perguruan tinggi masih menjadi lembaga yang dianggap belum memberikan kontribusi besar oleh institusi. Stigma negatif seperti ini masih melekat di beberapa perpustakaan perguruan tinggi di Indonesia, sehingga tidak heran jika perpustakaan perguruan tinggi hanya menjadi simbol dan pelengkap saja bagi institusi penyelenggaraan pendidikan. Untuk itu, perguruan tinggi harus kembali menggaungkan fitrahnya sebagai pelaku pengembangan SDM di semua unit yang dinaunginya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *problem* yang ditemukan di tiga perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Pontianak yang meliputi masih rendahnya keterampilan pustakawan dalam pemanfaatan teknologi yang terbaru untuk meningkatkan layanan perpustakaan dan masalah kualifikasi pendidikan pimpinan yang belum memenuhi standar penyelenggaraan perpustakaan perguruan tinggi tahun 2015. Untuk mengatasi hal tersebut, pihak perpustakaan telah menetapkan program pengembangan kompetensi pustakawan melalui berbagai strategi.

Strategi yang dilakukan oleh perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Pontianak untuk mengatasi ketidaksesuaian kualifikasi pendidikan pimpinan melalui sertifikasi kompetensi untuk penyetaraan serta melalui diklat, *wokshop*, seminar nasional di bidang perpustakaan bagi SDM Pustakawan dan pimpinan, menjadi anggota IPI, dan mengikutsertakan pustakawan dalam lomba pustakawan berprestasi. Untuk pendidikan lanjutan bagi pimpinan perpustakaan ke jenjang S-2 di bidang ilmu perpustakaan atau bidang lainnya, saat ini belum ada dari ketiga perpustakaan yang menjadi objek penelitian ini. Pendidikan lanjutan masih fokus kepada pustakawan yang memiliki jenjang pendidikan D-3 menuju jenjang S-1 Ilmu Perpustakaan.

Upaya untuk meningkatkan kompetensi Pustakawan di Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Pontianak telah didukung dengan berbagai faktor yang meliputi faktor dukungan dari pimpinan dan ketersediaan dana. Sedangkan faktor penghambat upaya peningkatan kompetensi SDM Pustakawan kurangnya kesadaran untuk meningkatkan kompetensi melalui jenjang pendidikan dan kurangnya dukungan dari lingkungan kerja.

Faktor-faktor tersebut perlu diatasi oleh masing-masing institusi sebagai upaya meminimalisir masalah-masalah yang akan terjadi di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyani, R., Widodo, Z. D., & Widodo, R. M. (2022). Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri Kreatif Berbasis Cetak Saring Manual sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing Industri di Era New Normal. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1425–1431. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i1.3129>
- Adilla, Q. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menerapkan Pelayanan Prima Di Perpustakaan Perguruan Tinggi (Studi Kasus Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *Jurnal IPI (Ikatan Pustakawan Indonesia)*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.1234/jurnalipi.v3i1.11>
- Aini, R. N., & Istiana, P. (2018). Kompetensi Pustakawan Perguruan Tinggi dalam Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pustakawan Indonsia*, 17(2), 71–78. <https://doi.org/10.29244/jpi.17.2.%25p>
- Fahrizandi, F. (2020). Pemanfaatan Teknologi Informasi di Perpustakaan. *Tik Ilmeu : Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 4(1), 63. <https://doi.org/10.29240/tik.v4i1.1160>
- Istikomah, N., & Masruri, A. (2021). Strategi Pengembangan Kompetensi Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gunung Kidul. *Baitul 'Ulum: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 5(1), 45–57. <https://doi.org/10.30631/baitululum.v5i1.107>
- Krismiati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43–50. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>
- Kulla, T., Rumapea, P., & Tampoangoy, Deysi. L. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembagunan Desa Tinggilet Dsitrik Beoga Kabuapten Pucak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58), 90–101.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(01), 403–411. <https://dx.doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>
- Mantasa, K. (2023). Kompetensi Profesionalisme Pustakawan dalam Meningkatkan Layanan. *Journal Papyrus: Sosial, Humaniora, Perpustakaan dan Informasi*, 2(3), 1–8. <https://doi.org/10.59638/jp.v2i3.12>
- Mubarok, M. S., & Masruri, A. (2023). Pengembangan Kompetensi Pustakawan dalam Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi Amikom Yogyakarta. *Al-Ma Mun Jurnal Kajian Kepustakawanan Dan Informasi*, 4(1), 33–44. <https://doi.org/10.24090/jkki.v4i1.7525>
- Patonengan, J. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi PNS Pada Badan Kepegwaiawan dan Pengembangan SDM Kabupaten Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK)*, 6(2), 149–159.
- Rahmawati, L., & et all. (2015). Kompetensi Pustakawan Di Perpustakaan Madrasah Aliyah Dan Tsanawiyah Negeri Se-Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan. *Institut Agama Islam Negeri Antasari : Banjarmasin., Laporan Penelitian*.
- Sahidi, & Musrifah. (2021). Pembiasaan Perilaku Senyum, Salam, Sapa dan Ucapan Terimakasih Pustakawan Terhadap Pemustaka. *Al Maktabah: Jurnal Kajian Ilmu Dan Perpustakaan*, 6(1), 9–21. <https://doi.org/10.29300/mkt.v6i1.3809>
- Sahidi, S. (2021). Implementasi Etika Pustakawan di Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Pontianak. *IQRA': Jurnal Perpustakaan Dan Informasi*, 15(1), 53–75. <https://doi.org/10.30829/iqra.v15i1.9242>

- Selviana, D., Najib, M., & Bahfiarti, T. (2017). Kompetensi Pustakawan Interpersonal Pustakawan dalam Meningkatkan Pelayanan Kepada Pemustaka. *Jurnal Komunikasi KAREBA.*, 6(1), 72–79. <https://doi.org/10.31947/kjik.v6i1.5166>
- Siregar, M. R. A. (2015b). Kompetensi yang harus dimiliki seorang pustakawan (pengelola perpustakaan). *IQRA` : Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi (e-Journal)*, 9(2), 211–222. <https://doi.org/DOI : 10.30829/iqra.v9i2.119>
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Tarigan, C. G., & Nasution, M. A. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(2), 146–153.
- Thoyyibah, R. H. (2015). *Standart Kompetensi Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Sesurabaya*. Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik. Ilmu informasi dan perpustakaan. Universitas Airlangga.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Zainal, P. D. V. R., Ramly, P. D. H. M., Mutis, P. D. T., & Arafah, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (3rd ed.; K. Putra, Ed.)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.