

**PENINGKATAN PROFESIONALISME PUSTAKAWAN MELALUI  
PENINGKATAN KINERJA PADA PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI**

**Makalah tidak dipublikasikan dan didokumentasikan  
di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Malang**

**Oleh : Drs. Hari Santoso, S.Sos.**



**UPT PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS NEGERI MALANG  
SEPTEMBER 2008**

# PENINGKATAN PROFESIONALISME PUSTAKAWAN MELALUI PENINGKATAN KINERJA PADA PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI

Oleh : Drs. Hari Santoso, S.Sos.<sup>1</sup>

**Abstraks.** Berkembang tidaknya sebuah organisasi termasuk perpustakaan sangat ditentukan oleh sejauhmana sumber daya manusia dalam organisasi tersebut dikelola secara baik sehingga mampu ditingkatkan kinerjanya secara optimal. Hal tersebut mengandung arti bahwa peranan manusia sebagai pengelola organisasi menjadi sangat strategis (*The Man behind The Gun*)

Agar kinerja pustakawan atau sekelompok pustakawan dapat berhasil dengan baik, maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan, terutama terkait dengan profesionalisme dimana seorang pemimpin harus memiliki kecakapan dalam berbagai hal, yaitu : (1) kemampuan membaca situasi (*prediktability*); (2) kemampuan bertindak cepat (*move-ability*); (3) kemampuan melakukan penyesuaian (*adaptability*); (4) kemampuan memenuhi tuntutan masyarakat pemakai (*responsibility*); (5) kemampuan melakukan perubahan (*change-ability*); dan (6) kemampuan bertahan keberlangsungannya (*sustainability*). Kinerja atau prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu : (1) faktor individu, dan (2) faktor situasi.

Kinerja (*job performance*) akan berpengaruh terhadap imbalan (*reward*) yang diterima, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Imbalan (*reward*) yang diterima akan berpengaruh terhadap kepuasan. Kepuasan secara langsung juga akan berpengaruh terhadap kinerja (*performance*). Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa : (1) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara tidak langsung, karena melalui imbalan yang diterima (*reward*), baik intrinsik maupun ekstrinsik, (2) kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*job performance*); (3) kinerja karyawan (*job performance*) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (*job performance*). Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan suatu penilaian kinerja yang disebut dengan *performance appraisal*.

**Kata Kunci :** Profesionalisme, kinerja, pustakawan

## PENDAHULUAN

Untuk memberi pemahaman lebih utuh tentang pendidikan tinggi , perlu dikaitkan dengan fungsi dan manfaat pendidikan tinggi yang oleh Anthony Chambers dalam *Special Role of Higher Education in Society* (2005) sebagaimana dikutip Alhumami (Kompas 29 November 2007) dijabarkan menjadi lima fungsi pokok pendidikan tinggi, yaitu : (1) fungsi riset, terkait pengembangan ilmu pengetahuan dan penemuan ilmiah (*scientific innovation*); (2) fungsi pengajaran, terkait pelatihan tenaga terampil dan berkualifikasi tinggi; (3) fungsi pengabdian, terkait layanan jasa bagi masyarakat; (4) fungsi penyiapan individu sebagai warga negara yang baik guna membangun masyarakat beradab dan demokratis; dan (5)

---

<sup>1</sup> Penulis adalah Pustakawan Madya pada  
UPT Perpustakaan Universitas Negeri Malang

fungsi kontrol sosial, kritik publik, dan penjaga moral agar perilaku masyarakat tetap merujuk nilai-nilai etika sosial yang berlaku umum.

Proses pendidikan di perguruan tinggi dengan kelima fungsi tersebut akan dapat berjalan secara optimal, bila ditunjang oleh perpustakaan sebagai sarana prasarana pendidikan yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal tersebut memperlihatkan bahwa perpustakaan memiliki posisi yang strategis dalam pencapaian tujuan perguruan tinggi

Oleh sebab itu agar perpustakaan perguruan tinggi dapat benar-benar berfungsi sebagai penunjang utama dalam peningkatan mutu pendidikan, maka harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Ini berarti dibutuhkan pustakawan profesional yang memiliki kompetensi dalam bidang tugasnya dan kemampuan kinerja optimal. Kompetensi disini merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh pustakawan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan

Pengelolaan perpustakaan perguruan tinggi secara profesional, memiliki dampak ganda yaitu eksternal dan internal. Dampak eksternal berupa terwujudnya kepuasan pemakai dan dampak internal berupa peningkatan kinerja pustakawan..

Dalam upaya meningkatkan profesionalisme pustakawan, berbagai upaya telah dilakukan pemerintah melalui pengembangan sumber daya perpustakaan dalam upaya terbentuknya organisasi kelembagaan perpustakaan yang potensial dengan sasaran : (1) terwujudnya pustakawan yang profesional dan berkompeten; (2) terwujudnya pengembangan karier pustakawan yang terarah dan terukur; (3) terwujudnya profesionalisme tim penilai angka kredit pustakawan; (4) tersusunnya standar kompetensi pustakawan sebagai tolok ukur kompetensi dan profesionalisme pustakawan; (5) terwujudnya kinerja SDM yang meningkat dan berkualitas; (6) terlaksananya pemyarakatan jabatan fungsional pustakawan yang merata dan tepat sasaran; (7) tercapainya peningkatan kualitas tenaga penyuluh jabatan fungsional pustakawan.

Namun kenyataan yang ada saat ini, tingkat profesionalisme pustakawan perpustakaan perguruan tinggi belum sesuai yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan pemakai berkaitan dengan kinerja pustakawan, antara lain berupa tindakan pustakawan yang kurang terampil dan kurang menguasai bidang tugasnya, tidak ramah , layanan yang lamban dan terlalu birokratis, sikap pustakawan yang tidak simpatik dan tidak profesional,

mementingkan diri sendiri dan sikap kurang suka menolong sehingga pemakai tidak puas dengan kinerja pustakawan.

Berkaitan dengan hal tersebut setiap perpustakaan perguruan tinggi dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui peningkatan profesionalisme pustakawan dengan sasaran terwujudnya kepuasan pemakai jasa perpustakaan melalui peningkatan kinerja.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Sikap dan Perilaku Profesional Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi**

Sikap pada diri manusia berarti kecenderungan reaksi seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap obyek sosial atau aksi sosial. Termasuk dalam objek sosial seperti institusi dan kelompok sosial. Menurut Goethals sebagaimana dikutip Usman (2001:8) sikap adalah evaluasi yang bersifat positif atau negatif baik terhadap manusia, objek maupun suatu peristiwa tertentu..

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sikap adalah kecenderungan tindakan/reaksi seseorang terhadap suatu objek atau peristiwa tertentu yang bersifat positif/menyenangkan maupun yang bersifat negatif/tidak menyenangkan.

Kata “ professional “ berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda berarti orang yang mempunyai keahlian. Usman menyebutkan istilah professional yang berarti *a vocation on which professional knowledge of some department a learning science is used in its applications to the of other or in the practice of an art found it.*

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

Secara sederhana profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan atau jabatan yang dilakukan seseorang sesuai dengan keahliannya (*expertise*). Ini berarti bahwa suatu pekerjaan atau jabatan harus dikerjakan oleh orang yang sudah terlatih dan disiapkan untuk melakukan

pekerjaan tertentu. Dengan kata lain, suatu profesi erat kaitannya dengan pekerjaan yang spesifik, terstandar mutunya dan dapat menjadi sumber penghasilan sesuai dengan penghargaan keprofesionalannya

Menurut Subijanto (2007) dalam kaitannya dengan keprofesionalan, profesi merupakan pengakuan masyarakat terhadap karakteristik pekerjaan yang memiliki sifat-sifat tertentu. Karakteristik tersebut menunjukkan keahlian yang berkenaan dengan pengetahuan yang dilandasi oleh kode etik dan menekankan pada pelayanan publik. Lebih lanjut, Sidi (2004) menjelaskan karakteristik profesi termasuk profesi pustakawan adalah kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan, memiliki pengetahuan spesialisasi, memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain atau klien, memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan atau *communicable*, memiliki kapasitas mengorganisasikan secara mandiri atau *self-organization*, mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*), memiliki kode etik, memiliki sanksi dan tanggung jawab komunita, mempunyai sistem upah dan budaya profesional.

Selanjutnya, profesi berarti juga suatu kompetensi yang memerlukan kemampuan intelektual tinggi, yang mencakup penguasaan atau didasari pengetahuan tertentu. Dengan demikian profesi seorang profesional ditentukan oleh keahlian pada bidang pekerjaan tertentu, yang terikat dengan kode etik, etos kerja dan komitmen terhadap bidang pekerjaannya (Whitty, 2002)

Lebih lanjut, Chance (1999) merumuskan bahwa profesional berarti mempunyai keahlian yang mendalam tentang suatu pekerjaan yang dilandasi dengan ilmu pengetahuan. Profesional dapat memperbaiki keterampilan untuk mengatasi suatu masalah dan dilakukan dengan bijaksana. Ini berarti bahwa profesional mengandung makna perilaku yang memungkinkan kemampuan seseorang mengembangkan diri dengan memanfaatkan seluruh potensi yang ada untuk mengembangkan diri dalam profesinya.

Dalam konteks profesionalisme, R.D. Lansbury dalam Naskah Akademik Undang-Undang Guru dan Tenaga Teknis (2004) mengemukakan bahwa istilah profesi dapat dijelaskan dengan tiga pendekatan, yaitu pendekatan karakteristik, pendekatan institusional dan pendekatan legalistik. Pendekatan karakteristik memandang bahwa profesi mempunyai seperangkat elemen inti yang membedakan dengan pekerjaan lainnya. Seseorang penyandang

profesi dapat disebut profesional manakala elemen-elemen inti itu sudah menjadi bagian integral dari kehidupannya. Pendekatan institusional memandang profesi dari segi proses institusional atau perkembangan asosiasionalnya. Maksudnya adalah bahwa kemajuan suatu pekerjaan ke arah pencapaian status ideal suatu profesi dipertimbangkan atas dasar tahap-tahap yang harus dilalui untuk melahirkan proses pelembagaan suatu pekerjaan menuju profesi yang sesungguhnya. Sedangkan pendekatan legalistik merupakan pendekatan yang menekankan pada pengakuan atas suatu profesi oleh negara, pemerintah atau masyarakat. Suatu pekerjaan dapat disebut profesi jika dilindungi undang-undang atau produk hukum yang ditetapkan oleh pemerintah suatu negara. Dengan demikian profesional dalam konteks tersebut dapat dimaknai sebagai suatu sikap, perilaku yang mengandung pengertian komitmen yang kuat dan terukur yang didukung oleh sikap, perilaku, etos kerja dan kesetiaan pada bidang pekerjaan (pendidikan) yang memungkinkan seseorang berkembang secara terbuka dalam menjalankan profesi dan bidang keahlian yang dimilikinya

Schein dan Kommers (dalam Dentes, 1996) merumuskan ciri-ciri profesi sebagai berikut : (a) merupakan seperangkat keterampilan yang dikembangkan secara khusus melalui seperangkat norma yang dianggap cocok dalam suatu masyarakat, (b) menuntut memiliki landasan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan dalam waktu yang panjang selama pendidikan dan pelatihan, dan (c) berorientasi pada usaha memberikan layanan ahli serta dituntut untuk dapat mengevaluasi unjuk kinerja sebagai umpan balik upaya peningkatan keahliannya. Para ahli profesional di Indonesia merumuskan ciri-ciri utama profesi sebagai berikut : (a) memiliki fungsi dan signifikasi sosial yang krusial, (b) adanya tuntutan penguasaan keahlian/keterampilan sampai tingkat tertentu, (c) memiliki perolehan keahlian/keterampilan tersebut bukan hanya dilakukan secara rutin, tetapi melalui pemecahan masalah atau penanganan situasi krisis melalui penggunaan metode ilmiah, (d) memiliki batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, sistematis dan eksplisit serta (e) penguasaan profesi membutuhkan masa pendidikan yang relatif lama, pada jenjang perguruan tinggi.

Atas dasar pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa profesi merupakan keahlian intelektual khusus yang diperoleh melalui pendidikan tertentu, memenuhi syarat kompetensi yang standar, memiliki kode etik di bidangnya, sebagai layanan publik (sosial-kemasyarakatan) dan sumber penghasilan yang diakui oleh pemerintah dan masyarakat.

Orang yang melaksanakan profesi dengan mengikuti norma dan standar profesi disebut profesional. Menurut Shaffer (1980) seorang profesional sejati secara konsisten menunjukkan perilaku profesional. Bagi orang profesional hanya ada dua pilihan, yaitu berperilaku profesional penuh atau keluar dari profesi. Perilaku nonprofesional bukan saja merugikan klien tapi juga akan menghancurkan profesi.

Menurut Wirawan (1993) perilaku profesional didasarkan pada ilmu pengetahuan, kode etik dan budaya profesi. Faktor-faktor inilah yang membuat orang profesional bertingkah laku tertentu. Tingkah laku ini sering berlainan dengan tingkah laku orang awam atau anggota profesi lainnya. Misalnya tingkah laku seorang pengacara dalam melaksanakan profesinya berbeda dengan perilaku seorang dokter, demikian pula dengan perilaku seorang pustakawan.

Sungguhpun demikian ada ketentuan dasar yang sama bagi seluruh profesi. Profesional berorientasi kepada tugas profesinya. Dalam melaksanakan pekerjaannya ia mengutamakan kliennya bukan dirinya sendiri. Masalah imbalan jasa, tidak akan mempengaruhinya dalam memberikan layanan yang terbaik kepada kliennya

Demikian juga dengan profesi pustakawan dituntut memiliki perilaku profesional yang dijabarkan dalam bentuk perilaku sebagai berikut :

1. Seorang profesional pustakawan berperilaku intelektual  
Ia lebih banyak bekerja dengan otaknya atau kerja pikiran. Ia tidak banyak mempergunakan tenaganya. Ia seorang *white collar worker* bukan *blue collar worker*. Sungguhpun demikian profesional pustakawan merupakan seorang praktikal yang berorientasi kepada hasil yang nyata.
2. Seorang profesional pustakawan terpanggil untuk melaksanakan tugas profesinya  
Ia akan bekerja di profesi keputakawannya sampai pensiun. Ia melaksanakan tugasnya. Ia merasa puas jika dapat memenuhi keperluan kliennya (pemakai jasa atau civitas akademika) dan kecewa jika kliennya kecewa. Jika bertemu dengan koleganya sesama pustakawan, selalu membicarakan profesinya, masalah yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas profesinya dan berdiskusi mengenai pemecahannya.
3. Seorang profesional pustakawan mempunyai kemampuan berkomunikasi yang efektif

Ia mempunyai kemampuan berkomunikasi yang tinggi atau efektif dengan kliennya, teman seprofesi dan masyarakat. Ia menganalisa pendapat itu dan menanggapi dengan cepat. Seorang profesional pustakawan selalu toleran dengan pendapat orang lain walaupun mungkin ia tidak sependapat.

#### 4. Seorang profesional pustakawan bersifat proaktif

Seorang pustakawan proaktif memiliki sifat-sifat, yaitu : (a) Ia selalu mengambil inisiatif tidak bersifat reaktif. Ia mengambil prakarsa tidak bersifat menunggu apa yang akan terjadi, bukan tipe orang yang sekedar pasrah kepada apa yang akan terjadi apalagi menunggu nasib, (b) Seorang pustakawan proaktif mempunyai tanggung jawab yang tinggi. Ia bukan tipe orang yang senang mencari kambing hitam atau mempersalahkan keadaan, orang lain atau keadaan yang menyebabkan ia berperilaku tertentu. Perilaku mereka bukan sekedar reaksi keadaan, tapi sudah dipikirkan secara sadar dan dipilih dari beberapa alternatif. (c) Seorang pustakawan proaktif merupakan seorang independen tidak ditentukan sepenuhnya oleh lingkungan. Ia bertindak berdasarkan norma yang diyakininya bukan sekedar ikut-ikutan. Ia dapat bertindak secara independen dalam keadaan apapun. (d) Seorang proaktif mampu memecahkan masalah yang dihadapi lingkungannya bukan menjadi masalah lingkungannya.

Persepsi pemakai mengenai perilaku profesi pustakawan sering ditentukan bukan saja seberapa jauh kebutuhan mereka dapat terpenuhi oleh pustakawan tapi juga ditentukan oleh perilaku profesional pustakawan yang nampak dari luar atau biasanya disebut penampilan. Istilah penampilan antar lain terdiri dari cara berkomunikasi dengan klien dan cara berpakaian. Penampilan pustakawan juga terkait dengan gambaran pustakawan atau profil pustakawan yang mencakup 2 (dua) aspek, yaitu : (1) aspek profesionalisme, yaitu pustakawan Indonesia berpendidikan formal ilmu perpustakaan, pustakawan dituntut gemar membaca, terampil, kreatif, cerdas, tanggap, berwawasan luas, berorientasi kedepan dan mampu menyerap ilmu lain, obyektif, berwawasan lingkungan, mentaati etika profesi pustakawan, mempunyai motivasi tinggi, berkarya dalam bidang kepustakawanan, mampu melaksanakan penelitian dan penyuluhan, (2) aspek kepribadian dan perilaku, yaitu pustakawan Indonesia harus bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, bermoral Pancasila,



mempunyai tanggungjawab sosial dan kesetiakawanan, memiliki etos kerja, mandiri, loyalitas tinggi terhadap profesi, luwes, komunikatif, suka melayani, ramah, simpatik, terbuka terhadap kritik dan saran, berdisiplin tinggi, menjunjung tinggi etika pustakawan. Dalam kaitannya dengan aspek kepribadian terutama karakter, Harefa menyebut sedikitnya ada 13 hal yang menjadi karakter seorang dapat disebut profesional, termasuk pustakawan yaitu: (1) bangga pada pekerjaan, dan menunjukkan komitmen pribadi pada kualitas; (2) berusaha meraih tanggung jawab; (3) mengantisipasi dan tidak menunggu perintah, menunjukkan inisiatif; (4) mengerjakan apa yang perlu dikerjakan untuk merampungkan tugas; (5) melibatkan diri secara aktif dan tidak sekedar bertahan pada peran yang telah ditetapkan untuk mereka; (6) selalu mencari cara untuk membuat berbagai hal menjadi lebih mudah bagi orang yang mereka layani; (7) ingin belajar sebanyak mungkin mengenai bisnis orang yang mereka layani; (8) benar-benar mendengarkan kebutuhan orang yang mereka layani; (9) belajar memahami dan berpikir seperti orang yang mereka layani sehingga bisa mewakili mereka ketika orang itu tidak ada di tempat; (10) adalah pemain tim; (11) bisa dipercaya memegang rahasia; (12) jujur, bisa dipercaya, dan setia; (13) terbuka terhadap kritik yang membangun mengenai cara meningkatkan diri.

Masih banyak lagi teori dibelakang pengertian tenaga profesional. Dikatakan ada empat atribut profesional yaitu: (1) keterampilan tinggi yang didasarkan pada pengetahuan teoritis dan sistematis; (2) pemberian jasa yang altruistik, artinya lebih berorientasi kepada kepentingan umum dibandingkan dengan kepentingan pribadi; (3) adanya pengawasan yang ketat atas perilaku pekerja melalui kode etik yang dihayati dalam proses sosialisasi pekerjaan; (4) suatu sistem balas jasa (berupa uang, promosi, jabatan, dan kehormatan) yang merupakan lambang prestasi kerja.

Seorang pustakawan dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya terikat pada kode seperangkat Kode Etik IPI. Dokumen kode etik pustakawan hanya terdiri atas dua bab, yaitu tentang kewajiban dan sanksi. Inti idealisme pustakawan ada di dalam bab kewajiban, yang terdiri atas kewajiban kepada: bangsa dan negara; masyarakat; profesi; rekan sejawat; dan kewajiban pada pribadi.

Kewajiban kepada bangsa dan negara, yaitu pustakawan menjaga martabat dan moral serta mengutamakan pengabdian dan tanggung jawab kepada instansi tempat bekerja, bangsa dan negara.

Kewajiban kepada masyarakat: (1) pustakawan melaksanakan pelayanan perpustakaan dan informasi kepada setiap pengguna secara cepat, tepat dan akurat sesuai dengan prosedur pelayanan perpustakaan, santun dan tulus; (2) pustakawan melindungi kerahasiaan dan privasi menyangkut informasi yang ditemui atau dicari dan bahan pustaka yang diperiksa atau dipinjam pengguna perpustakaan; (3) pustakawan ikut ambil bagian dalam kegiatan yang diselenggarakan masyarakat dan lingkungan tempat bekerja, terutama yang berkaitan dengan pendidikan, usaha sosial dan kebudayaan; (4) pustakawan berusaha menciptakan citra perpustakaan yang baik di mata masyarakat.

Kewajiban kepada profesi: (1) pustakawan melaksanakan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga IPI dan kode etik pustakawan Indonesia; (2) pustakawan memegang prinsip kebebasan intelektual dan menjauhkan diri dari usaha sensor sumber bahan perpustakaan dan informasi; (3) pustakawan menyadari dan menghormati hak milik intelektual yang berkaitan dengan bahan perpustakaan dan dokumentasi.

Kewajiban kepada rekan sejawat : pustakawan memperlakukan rekan sekerja berdasarkan sikap saling menghormati, dan bersikap adil kepada rekan sejawat serta berusaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

Kewajiban kepada pribadi: (1) pustakawan menghindari diri dari menyalahgunakan fasilitas perpustakaan untuk kepentingan pribadi, rekan sekerja dan pengguna tertentu; (2) pustakawan dapat memisahkan antara kepentingan pribadi dan kegiatan profesional kepustakawanan. ; (3) pustakawan berusaha meningkatkan dan memperluas kemampuan diri dan profesionalisme.

Dalam mengantisipasi masa mendatang, pustakawan hendaknya selalu tanggap terhadap perkembangan teknologi informasi, seluk beluk manajemen, menguasai cara - cara penyediaan informasi, memahami sumber informasi, serta mengetahui sistem jaringan informasi.

Melalui keterlibatan dalam organisasi profesi, para pustakawan dapat mewujudkan

komunitas profesionalismenya, untuk saling belajar bekerja sama, bersinergi demi tercapainya misi perpustakaan dan kepustakawanan pada umumnya. Menghadapi perkembangan teknologi di era globalisasi, pustakawan harus berani menghadapi kenyataan, dalam hal ini supaya berhasil mengatasinya, pustakawan sebagai profesi harus memiliki beberapa ketrampilan antara lain : (1) sifat adaptasi (penyesuaian diri). Pustakawan hendaknya cepat berubah menyesuaikan keadaan yang menantang, di era informasi. Pustakawan harus beradaptasi, sebagai pencari dan pemberi informasi. Pustakawan bukan lagi sebagai penjaga buku, tetapi sebagai pemberi informasi yang segar diharapkan dapat memanfaatkan internet. (2) berkomunikasi baik. Pustakawan adalah mitra intelektual yang memberikan jasanya kepada pengguna. Mereka harus lihai berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan dengan penggunanya, maka mereka adalah pustakawan yang handal berkomunikasi, untuk pemecahan masalah, berfikir positif, bertanggungjawab dan mempunyai kemampuan memotivasi. (3) berpikiran positif. Jika dihadapkan sesuatu pekerjaan yang cukup besar selalu merasa optimis untuk bisa berhasil dan mampu mengatasi berbagai masalah dalam tugas profesinya.

Untuk dapat meningkatkan kompetensinya, pustakawan perpustakaan perguruan tinggi sebagai tenaga profesional atau tenaga ahli dituntut untuk terus menambah pengetahuan, wawasan, keterampilan. Hal itu dapat dilaksanakan dengan cara melakukan kegiatan pendidikan, pelatihan keterampilan, diskusi, seminar, studi banding, rapat kerja, kongres dan lain sebagainya dalam bidang pustakawati. Dengan melakukan hal tersebut, diharapkan pustakawan akan lebih berperan dalam aktifitasnya dimasyarakat di era global ini dan dapat menempatkan jati dirinya di tengah-tengah masyarakat yang cukup dinamis dalam era reformasi dewasa ini.

## **B. Kinerja Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi**

Alvin Toffler (1998) seorang futurolog dalam bukunya *The Future Shock* sebagaimana dikutip Sopiah (2005) meramalkan bahwa ketika memasuki abad ke 21 dunia akan memasuki gelombang ketiga yaitu dengan munculnya revolusi dalam bidang teknologi informasi dan telekomunikasi yang mendorong terjadinya globalisasi .

Sebuah organisasi termasuk perpustakaan untuk dapat memenangkan kompetisi dalam era globalisasi ini, dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi. Agar kinerja organisasi meningkat, organisasi terlebih dahulu harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal tersebut dipertegas oleh Kwik (1999) yang menyatakan bahwa salah satu faktor utama yang menjadi tulang punggung peningkatan kinerja organisasi/lembaga adalah faktor manusia.

Berkembang tidaknya sebuah organisasi termasuk perpustakaan sangat ditentukan oleh sejauhmana sumber daya manusia dalam organisasi tersebut dikelola secara baik sehingga mampu ditingkatkan kinerjanya secara optimal. Hal tersebut mengandung arti bahwa peranan manusia sebagai pengelola organisasi menjadi sangat strategis (*The Man behind The Gun*)

SDM yang unggul memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang selalu adaptif terhadap perubahan, memiliki visi ke depan dan mampu bekerja dalam *teamwork*. SDM dengan karakteristik tersebut akan muncul jika dia merasa puas dalam pekerjaannya.

Kinerja menurut Riggs (1966) dalam Kartasasmita (1997) dapat diartikan sebagai suatu pedoman untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang aparat atau kelompok birokrat dalam organisasi publik.

Menurut Bernadin dan Russel (1993) dalam Keban (2004) memberi batasan kinerja sebagai catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam periode tertentu. Dalam mencapai hal tersebut efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas menjadi penting pada setiap organisasi.

Sementara itu, Prawirasentono (1999) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Dalam pandangan Dwiyanto (1993) kinerja sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh suatu organisasi untuk memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Sementara itu Sulistiyani (2003) mengatakan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja dapat diukur dari indikator *output oriented measures, througput, efisiensi dan efektivness*. *Efficiency* merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran dalam suatu penyelenggaraan pelayanan publik. Sebaliknya, *efectiveness* adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan baik dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi (McDonald & Lawton, dalam Keban, 1995)

Agar kinerja pustakawan atau sekelompok pustakawan dapat berhasil dengan baik, maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan, terutama terkait dengan profesionalisme dimana seorang pemimpin harus memiliki kecakapan dalam berbagai hal, yaitu : (1) kemampuan membaca situasi (*prediktability*); (2) kemampuan bertindak cepat (*move-ability*); (3) kemampuan melakukan penyesuaian (*adaptability*); (4) kemampuan memenuhi tuntutan masyarakat pemakai (*responsibility*); (5) kemampuan melakukan perubahan (*change-ability*); dan (6) kemampuan bertahan keberlangsungannya (*sustainability*). Jika keenam kemampuan ini dimiliki oleh pimpinan perpustakaan, kinerja pustakawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan dapat berhasil dengan baik.

Kinerja atau prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu : (1) faktor individu, dan (2) faktor situasi. Tidak individu memiliki karakteristik yang berbeda, misalnya bentuk fisik, kemampuan, kepribadian, motivasi, kebutuhan, harapan dan lain-lain. Perbedaan-perbedaan karakteristik ini akan berdampak pada perbedaan kinerjanya. Sementara di sisi yang lain, situasi kerja, misalnya kondisi kerja, sarana dan prasarana kerja, sistem kerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan yang dikembangkan dalam organisasi, komunikasi yang terjadi di dalam organisasi, hubungan dengan individu yang lain, semuanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Luthans (2002) mengemukakan bahwa implikasi dari adanya kepuasan kerja karyawan adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sedangkan komitmen implikasinya terhadap sikap karyawan terhadap keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, menurut Robbins (2003) “ Bila manajemen menginginkan agar tidak terjadi eksodus karyawan yang berkualitas dan tingkat absensi yang berkurang (terutama bagi karyawan yang produktif), mereka hendaknya melaksanakan hal-hal yang akan membangkitkan sikap kerja yang positif. Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan seseorang terhadap suatu objek apakah mendukung atau

tidak memihak pada objek tersebut Adapun komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut .

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 1996). Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Porter (dalam Luthans, 1995) menambahkan *job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now* . Maksudnya, kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima. Mathis and Jackson (2000) mengemukakan : “ *Job satisfaction is a positive emotional state resulting one’s job experince* “ (maksudnya kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja).

Dari beberapa pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa : (1) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja; (2) tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila perasaan emosionalnya puas berarti kepuasan kerja tercapai sebaliknya bila tidak berarti karyawan tidak puas; (3) kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya; (4) kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap yang berhubungan (Luthans, 1995)

Adapun aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja termasuk kepuasan kerja pustakawan adalah promosi jabatan fungsional karier, keamanan kerja, gaji, organisasi dan manajemen, pengawasan, faktor-faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan rekan kerja. Gibson (1996) menyebutkan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : upah, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja.

Sedangkan Wexley dan Yukl (1992) berpendapat bahwa aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah : upah, pekerjaan, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja dan promosi.

Porter dan Lawler (dalam Mathis and Jackson, 2000) mengemukakan bahwa kinerja (*job performance*) akan berpengaruh terhadap imbalan (*reward*) yang diterima, baik intrinsik

maupun ekstrinsik. Imbalan (*reward*) yang diterima akan berpengaruh terhadap kepuasan. Kepuasan secara langsung juga akan berpengaruh terhadap kinerja (*performance*). Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa : (1) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara tidak langsung, karena melalui imbalan yang diterima (*reward*), baik intrinsik maupun ekstrinsik, (2) kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*job performance*); (3) kinerja karyawan (*job performance*) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (*job performance*)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan suatu penilaian kinerja yang disebut dengan *performance appraisal*. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, yang kadang-kadang disebut juga dengan *review* kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, atau rating personalia. Semua istilah tersebut berkenaan dengan proses yang sama.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan menurut Herawaty (2005) merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi sebuah pekerjaan berharga bagi organisasi, dan dengan demikian pada rentang berapa gaji harus diberikan kepada pekerjaan tersebut (Simamora, 1995:328)

Pengukuran kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja tidak dimaksudkan untuk berperan sebagai mekanisme untuk memberikan penghargaan/hukuman (*reward/punishment*), akan tetapi berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi (Lembaga Administrasi Negara, 2005:5)

## **PENUTUP**

Untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal, perpustakaan perguruan tinggi dituntut untuk dapat meningkatkan kompetensi pustakawannya sehingga dapat menjalankan tugas kepastakawanannya secara profesional. Peningkatan kompetensi pustakawan dimaksudkan agar setiap pustakawan yang ada di perpustakaan perguruan tinggi

memiliki pengetahuan, wawasan dan keterampilan yang memadai, melalui peningkatan jenjang pendidikan, pelatihan keterampilan, diskusi, seminar, studi banding, rapat kerja, kongres dan lain sebagainya dalam bidang pustakawati.

Dengan adanya peningkatan kompetensi diharapkan kinerja pustakawan perguruan tinggi semakin meningkat sehingga pustakawan akan dapat lebih berperan dalam aktifitasnya dan dapat menempatkan jati dirinya di tengah-tengah masyarakat yang cukup dinamis dalam era reformasi dewasa ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dentes, Nyoman.1996. *Keterlaksanaan Profesionalisasi Tenaga Kependidikan (Suatu Kajian Situasional)*Makalah disajikan pada Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia III di Ujung Pandang pada tanggal 4-7 Maret 1996.
- Dwiyanto, Agus dkk. 1993. *Kinerja Organisasi Pelayanan Publik* di DIY dan Jateng. Yogyakarta : Fisipol UGM
- Gibson, I Donnely. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur-Proses*.Jakarta : Binarupa Aksara
- Harefa, Andrias. 2004. *Membangkitkan etos profesional*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Herawaty. 2005. *Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa di Sentani Jayapura*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Th. 10 No.2 Agustus 2005. Malang : FE Universitas Negeri Malang
- Ikatan Pustakawan Indonesia. 2004. *Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga*. Jakarta : Pengurus Pusat IPI
- Kartasmita (Ginjar. 1997. *Adminisitrasi Pembangunan : Perkembangan Pemikiran dan Prakteknya di Indonesia*. Jakarta : LP3ES
- Keban, T. Yeremias. 1995. *Indikator Kinerja Pemerintah daerah : Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*. Seminar Kinerja Organisasi Sektor Publik, Kebijakan dan Penerapannya. 20 Mei 1995. Yogyakarta : Jurusan Administraso Negera Fisipol UGM
- Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perpustakaan*. 2005. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI Deputi Bidang Pengembangan Sumber Daya Perpustakaan.



- Kwik Kian. Gie 1999. *Gonjang Ganjing ekonomi Indonesia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan.2000. *Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta : Penerbit Lembaga Administrasi Negara
- Luthans, S.F. 2002. *Organizasional Behavior*. Tokyo : Mc.Graw Hill International Book Company
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. 2000. *Human Resources Management*. Ohio : South West ern College Publishing
- Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Guru dan Tenaga Teknis*. 2004. Jakarta : Direktorat Pendidikan Guru dan Tenaga Teknis.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta : BPFE
- Robbins, S. 2003. *Teori Organisasi, Struktur, Desain, Aplikasi*. Terjemahan Jusuf Udaya. Penerbit Acan
- Shaffer, Dale F. 1980. *Criteria for Improving the Professional Status of Librarianship*. Washington : ERIC
- Sidi, Indra Jati. 2004. *Masalah Guru Lebih Rumit Di Era Otonomi*. Seminar terbuka tentang pendidikan dasar dan menengah tahun 2003 di Jakarta
- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN
- Sopiah. 2005. *Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Peningkatan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisaional*. Jurnal ekonomi Bisnis. Th. 10 No.3 Desember 2005. Malang : FE Universitas Negeri Malang
- Subijanto. *Profesi Guru sebagai Profesi yang Menjanjikan Pasca Undang-undang Guru dan Dosen*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan No. 067 Tahun ke-13 Juli 2007
- Sudarsono, Blasius. 2005. *Refleksi Perkembangan Perpustakaan Indonesia*. Makalah disampaikan dalam Seminar Nasional Trend Perpustakaan di Indonesia. Bandung, 19 Maret 2005)
- Sulistiyani, Ambar teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu