Demokratisasi Kerja

Untuk Meningkatkan Kompetensi Pustakawan

Abstrak :

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan seseorang untuk mampu bekerja secara optimal. Dalam tulisan ini, kompetensi terkait dengan kinerja pustakawan. Kompetensi pustakawan merupakan spesifikasi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap pustakawan yang diterapkan di pekerjaan kepustakawanan sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan sebuah institusi perpustakaan. Kompetensi dapat dipilah menjadi 3 aspek. Ketiga aspek yang dimaksud adalah: Kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang menjadi penciri karakteristik seseorang dalam menjalankan tugas; Penciri karakteristik kompetensi yang digambarkan dalam aspek pertama itu tampil nyata dalam tindakan, tingkah laku dan unjuk kerjanya, dan Hasil unjuk kerjanya itu memenuhi suatu kriteria standar kualitas tertentu. ukuran kompetensi adalah keputusan bersama untuk mencapai kemajuan organisasi yang didasarkan pada tanggungjawab profesional.

Pendahuluan

Dunia kerja saat ini dihadapkan pada suatu era persaingan yang semakin ketat. Banyak organisasi melakukan perubahan–perubahan untuk meningkatkan kinerja lembaga untuk bertahan dalam dunia persaingan dan era global. Saat ini proses perubahan dalam organisasi berkembang dari perbaikan kualitas menjadi manajemen perbaikan dan perubahan. Pustakawan, dalam hal ini merupakan sumber daya atau aset yang sangat penting bagi perpustakaan dalam memenangkan persaingan. Partisipasi pustakawan dalam melakukan perubahan dan perbaikan merupakan faktor yang sangat penting bagi perpustakaan. Salah satu faktor penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia agar dapat membangun sistem yang sesuai untuk mencapai kinerja organisasi, maka dibutuhkan profil kompetensi jabatan dan pustakawannya.

Istilah kompetensi telah sering diucapkan dan diperbincangkan. Inti utama dari sistem kompetensi adalah sebagai alat penentu untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu jabatan. Pendekatan kompetensi dapat dijadikan patokan untuk menilai proses kerja seseorang. Seorang pustakawan bisa saja memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk melakukan suatu pekerjaan. Tetapi itu bukan jaminan bahwa ia akan bekerja sesuai dengan kemampuannya itu. Pendekatan kompetensi menggali lebih jauh mengenai motif, watak dan konsep diri yang mendasari seseorang untuk dapat mempergunakan pengetahuan dan keterampilannya secara maksimal dalam bekerja.

Kajian Pustaka

Savolainen (2002) menyatakan bahwa, "kemampuan" bersifat inheren dalam diri manusia, berupa sebuah potensi untuk melakukan sesuatu secara intelektual maupun secara fisik. Potensi ini tentu berkembang sejalan dengan pendidikan dan pengalamannya.

Sedangkan "keterampilan" merupakan perwujudan (aktualisasi) dari potensi itu dalam bentuk tindakan-tindakan yang tepat dalam situasi tertentu. Seseorang yang terampil adalah seseorang yang tahu bagaimana melakukan sesuatu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuannya. Jika orang ini secara konsisten menunjukkan keterampilannya dalam situasi dan bidang tertentu, maka kita mengatakan orang ini memiliki "kompetensi".

David McClelland (dalam Martin, 2002:151) mengatakan :

Ada sesuatu karakteristik dasar yang lebih penting dalam memprediksikan kesuksesan kerja. Sesuatu itu, lebih berharga daripada kecerdasan akademik. Dan, sesuatu itu dapat ditentukan dengan akurat, dapat menjadi titik penentu (critical factor) pembeda antara seorang star performer dan seorang dead wood. Menurut McClelland, sesuatu itulah yang disebut : Kompetensi.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan seseorang yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal dengan seseorang yang tidak mampu menunjukan kinerja yang optimal. Kompetensi merupakan kumpulan sumber daya manusia yang secara dinamis menunjukkan kapasitas intelektual, kualitas sikap mental dan kapabilitas sosial seseorang.

Huston dan Robert (1972:3) mengatakan bahwa “competence is an adecuacy for task or possesion of requiered knowledge, skill and abilities”. Pendapat ini menunjukkan bahwa kompetensi merujukan pada pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Aisworth, Smith dan Millership (2007:73) mengatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan dan ketrampilan yang relevan dengan pekerjaan. Kompetensi adalah kapasitas untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan suatu standar yang telah ditetapkan.

Boyatzis (1982) : Kompetensi didefinisikan sebagai “Kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”.

Woordruffe (1991) and Woodruffe (1990) :

Mereka membedakan antara pengertian kompeten dan kompetensi, yang mana kompeten diartikan sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu menunjukkan “wilayah kerja dimana orang dapat menjadi kompeten atau unggul”. Sedangkan kompetensi merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan “demensi perilaku yang melandasi prestasi unggul”.

Kedua pendapat tersebut pada dasarnya menunjukkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan atau keunggulan individu yang relevan dengan tuntutan pekerjaan atau mencapai suatu standar kinerja.

Pengertian sederhana yang mendasar dari kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan (Syah,2000:229).

Kemampuan atau kecakapan yang dimaksudkan dalam kompetensi itu menunjuk kepada satu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik kemampuan atau kecakapan kualitatif maupun kuantitatif (Usman,1994:1).

Lebih rinci McAhsan (1981:45) mengemukakan bahwa kompetensi: "…is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactory perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors".

Dalam hal ini kompetensi berarti juga kemampuan (ability) merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan (Stephen P. Robbin, 1996 :82).

Ranupandoyo dan Husnan (1995:155) mengidentikan kemampuan dengan ketrampilan kerja yang berbentuk dari pendidikan dan latihan serta pengalaman kerja.

Kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak pada sebuah tugas/pekerjaan. Kompetensi juga merujuk pada kecakapan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung-jawab yang diamanatkan kepadanya dengan hasil baik dan piawai/mumpuni (Margono,2003).

Dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002 disebutkan bahwa kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu

Sedangkan Sugiharto dan Nugroho (2008:3) menyebutkan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan nilai-nilai yang diwujudkan dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Kompetensi merupakan kebulatan penguasaan, ketrampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja.

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

Kompetensi adalah spesifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap tersebut dalam suatu pekerjaan atau perusahaan atau lintas industri, sesuai dengan standar kinerja yang disyaratkan.

Kompetensi pustakawan, dengan demikian, adalah spesifikasi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap pustakawan yang diterapkan di pekerjaan kepustakawanan sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan sebuah institusi perpustakaan.

Daftar Kompetensi

Untuk menerapkan pengukuran kompetensi, biasanya digunakan sebuah patokan berupa daftar kompetensi atau standar kompetensi yang merupakan pernyataan tentang keterampilan dan pengetahuan yang harus dilakukan saat bekerja serta penerapannya, sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh tempat kerja.

Daftar Kompetensi ini biasanya dibuat dengan memperhatikan beberapa syarat, yaitu:

- Menggambarkan pengetahuan, keterampilan maupun sikap yang disyaratkan dalam pekerjaan.
- Dibuat oleh lembaga yang bersangkutan.
- Merupakan pedoman dasar untuk menentukan kualifikasi maupun penilaian.
- Merupakan pedoman bagi pimpinan terhadap penyelenggaraan dan penilaian pelatihan

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

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

Dasar Pelatihan Kompetensi

Standar Kompetensi : Keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan

Pengujian Kompetensi : Proses menilai apakah seseorang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan

Pendidikan dan Pelatihan : Bagaimana seseorang mendapatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan

Kerangka Kualifikasi : Sistem pengakuan tingkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan

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

Kemampuan dan Kinerja

Pustakawan dapat mengembangkan diri dengan meningkatkan kemampuannya, baik kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Setiap jenis pekerjaan menuntut kemampuan intelektual yang berbeda-beda. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang memerlukan stamina, kecekatan, kekuatan, dan ketrampilan serupa.

Kemampuan intelektual dan fisik khusus diperlukan untuk kinerja yang memadai tergantung persyaratan kemampuan dari pekerjaan itu. Jika pustakawan kekurangan kemampuan yang dipersyaratkan kemungkinan mereka akan menemui kegagalan dalam menjalankan tugas, sebaliknya jika kemampuan berada jauh di atas yang disyaratkan kemungkinan dapat mengurangi kepuasan kerja dan apabila pustakawan berhasrat menggunakan kemampuannya akan diperoleh frustasi atau ketidakpuasan.

Merupakan suatu kenyataan bahwa setiap pustakawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. Implikasi dari kenyataan tersebut bagi perpustakaan adalah setiap orang memiliki kelebihan tertentu dan sekaligus kekurangannya. Kesesuaian pekerjaan-kemampuan dalam kontek kinerja pustakawan penting untuk dipelajari, bahwa pekerjaan-pekerjaan mengajukan tuntutan yang berbeda-beda dan bahwa pustakawan memiliki kemampuan yang berbeda pula.

Oleh karena itu kinerja pustakawan ditingkatkan bila ada keseuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, bergantung pada persyaratan kemampuan yang diminta.

Aspek Kompetensi Pustakawan

Kompetensi dapat dipilah menjadi 3 aspek. Ketiga aspek yang dimaksud adalah:

(1) Kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang menjadi penciri karakteristik pustakawan dalam menjalankan tugas,

(2) Penciri karakteristik kompetensi yang digambarkan dalam aspek pertama itu tampil nyata (manifest) dalam tindakan, tingkah laku dan unjuk kerjanya, dan

(3) Hasil unjuk kerjanya itu memenuhi suatu kriteria standar kualitas tertentu.

Aspek pertama sebuah kompetensi menunjuk pada kompetensi sebagai gambaran substansi materi ideal yang seharusnya dikuasai atau dipersyaratkan untuk dikuasai oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaan tertentu. Substansi materi ideal yang dimaksud meliputi: kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan-harapan pustakawan dalam menjalankan tugas. Dengan demikian pustakawan dapat dipersiapkan atau belajar untuk menguasai kompetensi tertentu sebelum ia bekerja.

Aspek kedua kompetensi merujuk kepada gambaran unjuk kerja nyata yang tampak dalam kualitas pola pikir, sikap dan tindakan seseorang dalam menjalankan pekerjaan secara mumpuni. Seseorang dapat berhasil menguasai secara teoritik seluruh aspek material kompetensi yang diajarkannya dan dipersyaratkan, namun begitu jika dalam praktek sebagai tindakan nyata saat menjalankan tugas atau pekerjaan tidak sesuai dengan standar kualitas yang dipersyaratkan maka ia tidak dapat dikatakan sebagai pustakawan yang berkompeten, tidak mumpuni atau tidak piawai.

Aspek ketiga merujuk pada kompetensi sebagai hasil (output dan atau outcome) dari unjuk kerja berpiawaian. Kompetensi pustakawan mencirikan tindakan, berlaku serta mahir dalam menjalankan suatu tugas untuk menghasilkan tindakan kerja yang efektif dan efisien. Hasil tindakan yang efektif dan efisien merupakan produk dari kompetensi pustakawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Kefektifan ini utamanya dinilai

dari pihak luar dirinya. Sehingga ditinjau dari unjuk hasil kerjanya , pihak lain dapat menilai pustakawan apakah dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya apakah berkompeten, efektif dan terkesan profesional atau tidak. Kompetensi merupakan modal yang harus dimiliki oleh setiap orang dalam menjalankan aktivitas profesinya, baik itu pegawai negeri maupun pegawai swasta.

Kompetensi dan Kepustakawanan

Kompetensi berkaitan dengan bakat dan kemampuan seseorang dalam suatu pekerjaan yang bersifat interpersonal (alamiah). Misalnya ketika seseorang berkompeten di bidang perpustakaan, tentunya dia sudah memiliki bakat di dalam ilmu tersebut, misalnya membuat katalog, nomor klasifikasi, konsultan pustakawan, atau analis subjek. Pembelajaran dan pelatihan hanyalah ilmu untuk memperdalam kompetensi tersebut.

Kompetensi merupakan tolok ukur untuk mengetahui sejauh mana kemampuan seseorang menggunakan pengetahuan dan kemampuannya. Ada dua jenis kompetensi yang diperlukan oleh pustakawan yaitu kompetensi profesional dan perorangan.

Kompetisi ini dibagi menjadi tiga kelompok yaitu Pertama, kompetisi sebagai mekanisme strategi. Kedua, kompetisi sebagai tindakan yaitu kontrol atas produksi dari pengetahuan produk yang dimiliki. Ketiga, kompetisi sebagai budaya yaitu cara atau perilaku yang dilakukan untuk merespon pengaruh sistem.

Ada dua cara untuk mengukur kompetensi bekerja. Pertama melalui insentif (incentives), yaitu sebuah harapan untuk kemajuan pekerjaan di bidang teknologi, organisasi dan upaya yang dilakukan perusahaan dengan memberikan tambahan penghasilan atau pengembangan kapasitas pustakawan. Kedua melalui seleksi (selection), contohnya melakukan ujian kompetensi pustakawan dalam periode tertentu.

Bagi pustakawan, semangat kompetensi adalah kebutuhan dasar yang harus dikuasai. Karena keduanya, adalah roda penggerak aktif dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dalam bidang kepustakawanaan yang objek dari kegiatannya meliputi sumber-sumber informasi dan pengetahuan yang tujuannya dilayankan langsung ke pengguna

(masyarakat). Bagaimana Pustakawan bisa melayani kebutuhan masyarakat yang begitu sangat kompleks dan beragam, kalau tidak memiliki kompetensi yang tinggi dalam menyediakan sumber informasi.

Kualitas pustakawan diukur dari pemahaman yang dimiliki mengenai visi dan misi, kemampuan menjabarkan program, kemampuan identifikasi kebutuhan pengguna, kemampuan memilih dan memilah berbagai jenis informasi aktual, kemampuan mengolah informasi secara sistematis sehingga mudah ditemukan serta kemampuan mengkomunikasikan sumber-sumber informasi yang dimiliki.

Kompetensi tambahan yang harus dimiliki oleh pustakawan masa depan sekurang-kurangnya antara lain adalah:

1. Kemampuan dalam penggunaan komputer
2. Kemampuan dalam mengusasi basisdata
3. Kemampuannya dalam penguasaan peralatan teknologi informasi
4. Kemampuan dalam penguasaan teknologi jaringan
5. Kemampuan dalam pengusaan internet dan/atau intranet

Meskipun Pustakawan hanya belajar yang sifatnya technical services, tak ada salahnya pula mempelajari disiplin ilmu lainnya. Pekerjaan teknis itu misalnya mengenai katalogisasi, klasifikasi, dan manajemen perpustakaan, disaat itu pula dia harus mencari pengetahuan dan pengalaman baru. Kompetensi ini diperlukan agar pustakawan bisa dan mampu memanfaatkan peluang dari setiap pekerjaan pokoknya. Ketika pustakawan membuat katalog dan nomor klasifikasi, ada ilmu lain yang bisa bermanfaat dan menunjang karir-nya, misalnya dia bisa mengetahui topik-topik dan bidang koleksi apa saja yang sudah disediakan perpustakaan, dan misalnya belum ada kita bisa mencari sumber referensi lain dari website digital lembaga perpustakaan lainnya.

Terkait dengan keahlian yang dimiliki oleh pustakawan professional, paling tidak seorang pustakawan harus menekuni dan mendalami salah satu bagian dari ilmu perpustakaan. Misalnya pustakawan yang ahli membuat Katalog dan klasifikasi tentunya dia harus memahami penggunaan pedoman klasifikasi. Begitu juga kalau dia berminat menjadi pustakawan, tentunya harus sering membaca topic-topik dari bidang yang diminatinya. Meskipun secara teknis dan prakteknya kurang ahli, tapi dari segi pengetahuan dan manajemen dia ahli dan terampil memanfaatkannya.

Dengan beragamnya pemustaka memerlukan informasi yang berbeda, mengharuskan pustakawan meningkatkan kemampuan kompetensinya dengan menguasai tiga macam pengetahuan antara lain:

1. Pengetahuan buku sumber informasi (bibliograpic control)
2. Pengetahuan pemilihan media yang tepat (a sense media)
3. Pengetahuan isi koleksi

Untuk sungguh-sungguh menerapkan sistem kerja berbasis kompetensi, perpustakaan memerlukan demokratisasi di tempat kerja berdasarkan pada pandangan bahwa ukuran kompetensi adalah keputusan bersama untuk mencapai kemajuan organisasi yang didasarkan pada tanggungjawab profesional.

Penutup

Kompetensi pustakawan merupakan spesifikasi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap pustakawan yang diterapkan pada pekerjaan kepustakawanan sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan perpustakaan. Pengukuran kompetensi pustakawan menggunakan daftar kompetensi atau standar kompetensi. Kinerja akan meningkat apabila ada keseuaian antara pekerjaan dengan kemampuan pustakawan. Aspek kompetensi pustakawan terdiri dari : 1.kemampuan, pengetahuan, kecakapan; 2. tindakan, tingkah laku dan unjuk kerjanya, dan 3. hasil yang sesuai standar. Semangat kerja dan kompetensi adalah roda penggerak aktif dalam menjalankan fungsi dan tugas

bidang kepustakawanaan. Perlu adanya demokratisasi di tempat kerja sebagai keputusan bersama untuk mencapai kemajuan perpustakaan berdasarkan tanggungjawab profesional pustakawan.

Daftar Pustaka

Ateng Kusnandar. KOMPETENSI PNS, APA, MENGAPA DAN BAGAIMANA ?

http://bkd.jabarprov.go.id/index.php/subMenu/informasi/artikel/detailartikel/15

Bangkit R. Landasan Teori Kompetensi. http://obeeth.wordpress.com/tag/indonesia/
Herky. Melaju Pesat Diatas Kompetisi Dengan Kompetensi.

http://herky69.blogspot.com/2012/11/melajupesat-diatas-kompetisi-dengan.html

Putu Laxman Pendit. Kompetensi Informasi dan Kompetensi Pustakawan.
http://www.slideshare.net/setyo14/kompetensi-dan-karir
Sri Rumani. Kompetensi Pustakawan dan Teknologi Informasi untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Perpustakaan Nasional, dalam Visi Pustaka Vol.10 No.3 – Desember 2008

Wahid Nashihuddin. Menumbuhkan Kompetensi dan Profesionalisme Pustakawan: Sebuah Catatan
http://digilib.undip.ac.id/index.php/component/content/article/38-lain/artikel/78-menumbuhkan-kompetensi-dan-profesionalisme-pustakawan-sebuah-catatan