



## **PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME PUSTAKAWAN NON SARJANA PERPUSTAKAAN DI UIN ANTASARI BANJARMASIN**

**Khazmie**

**STIA Bina Banua Banjarmasin**

khazmie.amy@gmail.com

**Ade Hermawan**

**STIA Bina Banua Banjarmasin**

Ade.hermawan@stiabinabanuabjm.ac.id

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan : Untuk mengetahui pengembangan kompetensi, profesionalisme, dan implikasi pengembangan kompetensi dan profesionalisme pustakawan non sarjana perpustakaan di UIN Antasari Banjarmasin.

Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Informan penelitian adalah Pustakawan Non Sarjana Perpustakaan dengan jumlah 3 (tiga) dan key informan adalah kepala perpustakaan. Data pokok penelitian yakni kompetensi dan profesionalisme serta implikasi pengembangan kompetensi dan profesionalisme. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik keabsahan data dengan sumber, metode/teknik, dan waktu. Analisa data dengan deskriptif kualitatif, penarikan simpulan dengan menggunakan metode induktif, yaitu menarik simpulan ke sifat yang umum.

Hasil penelitian bahwa pengembangan kompetensi berupa pengembangan manajerial, pengelolaan informasi, kependidikan, kepribadian, sosial dan pengembangan profesi telah dilaksanakan dan dipraktikan oleh pustakawan non sarjana perpustakaan dengan tetap mendapat bimbingan, arahan, panduan, dan monitoring dari key informan. Pengembangan profesionalisme berupa pengetahuan dan keterampilan, kemandirian, bekerjasama, orientasi jasa, kode etik, dan visioner ke depan telah dilaksanakan oleh pustakawan non sarjana perpustakaan yang dapat dilihat dan diukur pada peningkatan layanan terutama pada layanan prima dan menjadi lembaga lebih baik lagi. Implikasi/dampak pengembangan kompetensi dan profesionalisme pustakawan non sarjana perpustakaan, sehingga memiliki cara kerja pelayanan dengan berprinsip pada people based service (berbasis pengguna) dan service excellence (layanan prima) yang hasilnya diharapkan dapat memenuhi kepuasan penggunanya. Dampak positifnya adalah peran pustakawan semakin diapresiasi oleh banyak kalangan dan citra lembaganya perpustakaan UIN Antasari secara khusus dan lembaga Universitas secara umum.

Saran : Tenaga pustakawan non sarjana perpustakaan dan kepala perpustakaan lebih mempererat kerja tim yang solid untuk dapat memberikan pelatihan kepada pemustaka, dengan latihan pemanfaatan teknologi informasi

**Kata Kunci:** pengembangan, kompetensi, profesionalisme, implikasi, pustakawan non sarjana perpustakaan

## **PENDAHULUAN**

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 43 tahun 2007 tentang perpustakaan menyebutkan bahwa perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka. Ada suatu pendapat yang mengatakan bahwa "*Library is Librarian*" (Perpustakaan adalah pustakawan). Pendapat ini mengandung pengertian bahwa perpustakaan bukan lagi hanya merupakan tempat atau aspek fisik saja, tetapi lebih merupakan segenap aktivitas yang dimotori oleh pustakawannya. Maju mundurnya perpustakaan tidak lagi tergantung pada besar kecilnya gedung dan koleksi yang dimilikinya, akan tetapi tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) atau pegawai perpustakaan (Labovitz, dalam Masruri, 2002: 4). Dengan demikian, pustakawan merupakan salah satu sumber daya yang menggerakkan sumber daya lain dalam organisasi perpustakaan yang memungkinkan perpustakaan dapat berperan secara optimal didalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (Perpusnas, 2002: 1).

Tuntutan peningkatan kualitas kompetensi dan profesionalisme pustakawan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi telah diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok kepegawaian, dan ketentuan pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya. Tuntutan tersebut diharapkan akan menghasilkan pustakawan yang berkualitas, profesional, bertanggung jawab, jujur dan lebih mampu serta akuntabel dalam pemberian pelayanan publik. Dengan kata lain, setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menyandang jabatan fungsional pustakawan, diharapkan ke depan adalah pustakawan yang lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat mewujudkan kinerja yang berkualitas sebagaimana diharapkan.

Tuntutan pengembangan dan peningkatan kualitas kompetensi dan profesionalisme pustakawan merupakan konsekuensi logis dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang semakin maju, serta perkembangan tuntutan reformasi di tanah air terutama terhadap pelaksanaan tugas di perpustakaan (Keban, 2004: 16).

Kompetensi sebagai wujud dari profesionalisme pustakawan diperlukan untuk memenuhi tujuan penerapan kode etik pustakawan dalam rangka pelaksanaan sertifikasi pustakawan yang diselenggarakan oleh Perpustakaan Nasional RI. Kompetensi profesional ini bertujuan untuk meningkatkan peran aktif pustakawan dalam membawa perubahan dan meningkatkan kecerdasan masyarakat untuk mengantisipasi perkembangan dan perubahan di masa depan (Perpustakaan Nasional RI, 2013).

Kompetensi profesional pustakawan telah ditetapkan dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Perpustakaan (Perpustakaan Nasional RI 2012). Dalam SKKNI tersebut dijelaskan ada tiga kelompok kompetensi, yaitu kompetensi umum, kompetensi inti, dan kompetensi khusus. Ketiga kelompok kompetensi profesional tersebut menjadi dasar bagi pustakawan dalam bekerja di lembaganya, baik lembaga pemerintah maupun swasta.

Pengembangan kompetensi dan profesionalisme yang dimaksud dalam konteks ini adalah suatu proses tindakan menuju ke arah yang lebih baik, yakni adanya kemajuan, peningkatan, dan perubahan dari kondisi sebelumnya (Thoha, 1993: 6-7). Perpustakaan UIN Antasari yang memiliki pustakawan yang berlatar belakang ilmu perpustakaan berjumlah 6 orang dan bukan berlatar belakang ilmu perpustakaan berjumlah 3 orang, dengan mahasiswa yang berjumlah 10.245 orang dari program diploma, sarjana, magister dan doktor. Jumlah tenaga pendidik dan kependidikan sebanyak 523 orang yang tersebar di fakultas dan pascasarjana (Data diolah dari UIN Antasari Tahun 2018). Di tambah pula kunjungan umum yang rerata 50 orang per hari. Hal ini menuntut sebuah komitmen yang tinggi dalam memberikan perhatian dan layanan yang baik, sopan dan prima.

Pengangkatan fungsional pustakawan yang dikenal melalui alih jabatan atau inpassing pernah dilaksanakan pada tahun 1988 sampai 1990, waktu itu belum ada/belum banyak lulusan ilmu perpustakaan, kemudian keluar peraturan yang salah satu syarat dalam pengembangan SDM bidang perpustakaan dengan alih jabatan harus lulus diklat fungsional pustakawan yang berlaku dan tertuang dalam keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 132/KEP/M. PAN/12/2002; Keputusan Bersama Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia nomor 23 tahun 2003 dan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 21 tahun 2003 serta Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia nomor 2 tahun 2008 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 9 tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Peraturan Menpan-RB Nomor 26 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Pustakawan melalui Penyesuaian/Inpassing, serta Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional RI Nomor 2 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengangkatan PNS Kedalaman Jabatan Fungsional Pustakawan, kegiatan dilaksanakan dengan pendidikan dan pelatihan untuk CPTA (calon pustakawan tingkat ahli) maupun CPTT (calon pustakawan tingkat terampil).

Pustakawan dengan latar belakang Ilmu Perpustakaan telah diakui kompetensi dan profesionalisme yang memiliki disiplin ilmu tertentu khususnya ilmu perpustakaan melalui jalur pendidikan formal dengan melalui jenjang Diploma, Sarjana, Magister, dan Doktor. Pengangkatan jabatan fungsional pustakan dengan jalur alih jabatan/penyesuaian bagi pustakawan non Sarjana Perpustakaan harus mengikuti perkembangan kompetensi pustakawan pada umumnya, dengan meminjam pendapat Maurnice B. Line seperti dikutip Pringgoadisurjo bahwa perubahan-perubahan pesat terjadi pada bidang perpustakaan dokumentasi informasi, oleh karena itu diperlukan tenaga kerja (staf) dengan kemampuan imajinasi dan visi, yaitu melihat kemungkinan-kemungkinan

yang baru dalam bidang sosial, teknis, atau konseptual juga diperlukan kemampuan melihat ke depan, mengenal masalah jangka pendek maupun jangka menengah (Luwarsih Pringgoadisurjo, 1992: 102).

SDM perpustakaan hendaknya diberi peluang sebesar-besarnya dalam mengembangkan kemampuannya (Darmono, 2007: 255). Kegiatan pengembangan ini nantinya akan memberikan manfaat dan keuntungan kepada SDM khususnya berupa keterampilan dan keahlian yang baru. Keahlian dan keterampilan baru yang terus dikembangkan nantinya akan menjadi aset yang berharga bagi institusi. Salah satu manfaat dilakukan pengembangan SDM secara terus menerus ini adalah dapat membantu meningkatkan motivasi kerja. SDM yang sering diikutsertakan dalam pengembangan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya.

Pustakawan yang berlatar belakang non sarjana perpustakaan yang tentunya mereka memiliki alasan dan latar belakang yang berbeda-beda untuk menjadi pustakawan. Berbagai macam faktor yang mendorong motivasinya untuk bisa bekerja dengan baik di perpustakaan. Pustakawan non sarjana ilmu perpustakaan untuk bisa bekerja dengan baik di perpustakaan, dengan untuk memberikan dan mengadakan berbagai macam program pengembangan SDM, diklat pengembangan kemampuan dalam bidang teknologi informasi dan automasi perpustakaan, diklat pengembangan layanan kepada pemustaka. Formasi pengangkatan PNS pustakawan yang terbatas, dengan *inpassing*/alih fungsi dan tugas jabatan struktural ke fungsional misalnya pustakawan (dalam hal ini non sarjana perpustakaan) berdasarkan UU No. 43 Tahun 2007, UU No. 5 Tahun 2014 dan di dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 26 Tahun 2016, Peraturan Kepala Perpustnas RI No. 2 Tahun 2017 ada jabatan penyesuaian/*inpassing*. Faktor kemandirian dan motivasi bekerja dalam jenjang karier jabatan sampai pada jabatan puncak dengan latar belakang minimal sarjana dapat dilaksanakan misalnya sebagai pustakawan utama yang tentu saja dibarengi dengan berbagai intensif penghasilan yang menjanjikan, misalnya penghasilan fungsional, penghasilan perhitungan tunjangan kinerja, dan penghasilan daya tahan tubuh yang tidak diterima oleh jabatan struktural.

Memperhatikan pustakawan yang tidak berlatar belakang ilmu perpustakaan tentunya perlu perhatian dalam mengembangkan kompetensi dan profesionalismenya dalam turut mengembang visi UIN Antasari yaitu menjadi Universitas yang unggul dan berakhlak, ditambah dengan wacana keilmuan berbasis lokal berwawasan global (UIN Antasari Tahun 2018).

### **Kompetensi Pustakawan**

Kompetensi pustakawan merupakan perpaduan antara pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dapat dipakai sebagai tolok ukur guna mengetahui sejauhmana kemampuan seorang pustakawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang dan jenjang jabatannya. Kemampuan pustakawan dalam melaksanakan tugas di bidang jenjang jabatan akan tercermin pada uji kompetensi.

Pustakawan merupakan suatu profesi, oleh karena itu seorang pustakawan seharusnya profesional dalam bidangnya. Untuk mendapatkan predikat profesional tersebut seharusnya seorang pustakawan harus memiliki sertifikat keahlian. Dan untuk mendapatkan sertifikat keahlian tersebut ia harus lulus dalam ujian sertifikasi. Jadi profesional tersebut tidak cukup hanya dengan memiliki ijazah akademik (kompetensi akademik) saja.

Penyusunan standar kompetensi ini organisasi profesi dapat bekerjasama dengan Perpustakaan Nasional RI sebagai regulator dan perguruan tinggi sebagai pakar kepustakawanan. Pada saat yang sama, beberapa lembaga yang mampu dapat ditunjuk untuk menerbitkan sertifikasi. Untuk setiap jabatan/pekerjaan/job tersebut, perlu didefinisikan kompetensi ataupun kemampuannya (knowledge, skill, attitude). Kerjasama antara organisasi profesi dalam hal ini Ikatan Pustakawan Indonesia, Perpustakaan Nasional RI dan perguruan tinggi dapat dibuat standar kompetensi pustakawan di Indonesia.

Proses “assessment” dilakukan dengan mengukur apakah pustakawan tersebut dapat melakukan tugas yang mencerminkan kompetensi itu. Assessment dilakukan per kompetensi. Sebagai contoh untuk mengecek kemampuan pustakawan

menggunakan perangkat aplikasi perpustakaan CDS/ISIS, pustakawan diminta untuk melakukan beberapa tugas pokok yang menjadi inti dari pekerjaan menggunakan CDS/ISIS, misalnya bagaimana instalasi CDS/ISIS, pembuatan struktur basisdata buku, pengisian (inputting) data buku, penelusuran data dengan CDS/ISIS, pencetakan data buku, pertukaran data dengan basisdata lain sejenis dan sebagainya.

Standar kompetensi pengembangan profesi bagi pustakawan antara lain tertuang dalam pembuatan karya tulis, meresensi buku, menyusun indeks. Bibliografi, abstrak dan menyusun pedoman dan petunjuk teknis di bidang ilmu perpustakaan dan informasi.

### **Profesionalisme Pustakawan**

Kompetensi semakin menjadi persyaratan yang harus dipenuhi oleh sumber daya manusia perpustakaan. Masalah kompetensi menjadi penting karena menawarkan suatu kerangka kerja yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber daya yang terbatas. Sumber daya manusia atau tenaga kerja yang memiliki kompetensi memungkinkan setiap jenis pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, tepat waktu, tepat sasaran dan sebanding antara biaya dan hasil yang diperoleh. Kompetensi profesional merupakan gabungan dari kompetensi inti dan masing-masing ditambah dengan keterampilan khusus. Di dalam *Buku Pedoman Perpustakaan Perguruan Tinggi* (2004:27) kompetensi profesional yang harus dipenuhi oleh pustakawan terdiri dari : 1. Mempunyai pengetahuan dan mampu menjalankan fungsi dan aktivitas sistem perpustakaan. 2. Memiliki pengetahuan tentang isi sumber-sumber informasi, termasuk kemampuan untuk mengevaluasi dan menyaring sumber-sumber tersebut secara kritis. 3. Memiliki pengetahuan tentang subjek khusus yang sesuai dengan kegiatan perguruan tinggi. 4. Mengembangkan dan mengelola layanan informasi dengan baik, mudah di akses dan cost effective (efektif dalam pembiayaan) yang sejalan dengan aturan strategis perguruan tinggi. 5. Menyediakan bimbingan dan bantuan terhadap pengguna

layanan informasi dan perpustakaan. 6. Melakukan survey mengenai jenis dan kebutuhan informasi, layanan informasi dan produk-produk yang sesuai dengan kebutuhan pengguna. 7. Mengetahui dan mampu menggunakan teknologi informasi untuk pengadaan, pengorganisasian dan penyebaran informasi. 8. Mengetahui dan mampu menggunakan pendekatan bisnis dan manajemen untuk mengkomunikasikan perlunya layanan informasi kepada pimpinan perguruan tinggi. 9. Mengembangkan produk-produk informasi khusus untuk digunakan di dalam atau di luar lembaga atau oleh pelanggan secara individu. 10. Mengevaluasi hasil penggunaan informasi dan menyelenggarakan penelitian yang berhubungan dengan pemecahan masalah-masalah manajemen informasi. 11. Secara berkelanjutan memperbaiki layanan informasi untuk menanggapi perubahan kebutuhan.

Sedangkan menurut Dewiyana (2006:24) kompetensi dibagi menjadi 4 kompetensi utama sebagai berikut : 1. Melaksanakan organisasi informasi, 2. Mengelola sumber informasi, 3. Mengelola layanan informasi, dan 4. Mempertgunakan peralatan dan teknologi informasi.

Pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh seorang pustakawan meliputi kemampuan mengelola, memelihara dan mengembangkan informasi serta mampu menggunakan teknologi dan memperbaiki layanan informasi untuk menanggapi perubahan kebutuhan.

### **Pengembangan Kompetensi dan Profesionalisme Pustakawan**

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan potensi produktifitas dari sumber daya tenaga kerja dalam hal pengetahuan, keterampilan dan kemampuan melalui mekanisme yang sesuai seperti pendidikan dan pelatihan, konseling, perencanaan karir, kinerja atau penilaian diri, penghargaan atau hadiah dan lain-lain. Pendidikan dan pelatihan memainkan peran penting dalam memperkuat kemampuan baik akademis dan profesional sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan organisasi. *A process of helping employees in an*



*organization to acquire new skill and competence on a continuing basis* (Dhiman, 2014: ir.inflibnet.ac.id.in).

Eko (2015), menyatakan di tengah pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pengembangan kompetensi pustakawan sebagai tenaga profesional yang terlatih di bidang perpustakaan, Menurut Eko, upaya pengembangan profesionalisme pustakawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensinya. Salah satu konsep pengembangan profesionalisme pustakawan, sebagaimana disebut *International Federation of Library Association (IFLA)* selaku federasi internasional perpustakaan, adalah melalui CPD, namun demikian penerapan konsep tersebut dalam pengembangan profesionalisme pustakawan di perguruan tinggi pada umumnya masih kurang mendapat perhatian. Pada penelitian yang dilakukan pada pustakawan di Gana juga menghasilkan bahwa lingkungan perpustakaan di universitas negeri cukup suportif dalam melakukan pengembangan pustakawannya. Penelitian ini mengungkapkan bahwa keterlibatan pustakawan profesional dalam pengembangan profesionalitas secara berkelanjutan merupakan tanggung jawab bersama antara perpustakaan dan diri mereka sendiri. Manfaat dari pengembangan profesional pustakawan adalah promosi karir dan penambahan keterampilan yang menuju pada peningkatan kompetensi.

Pengembangan kompetensi pustakawan merupakan perpaduan antara pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dapat dipakai sebagai tolok ukur guna mengetahui sejauhmana kemampuan seorang pustakawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang dan jenjang jabatannya. Kemampuan pustakawan dalam melaksanakan tugas di bidang jenjang jabatan akan tercermin pada uji kompetensi.

Pengembangan profesionalisme, yang mana menitikberatkan pada kegiatan pelatihan ataupun seminar tentang pustakawan dan ilmu perpustakaan serta keterlibatan dalam organisasi profesi yang diharapkan dapat meningkatkan kompetensi. Hal tersebut kembali lagi mengungkapkan pemahaman bahwa tugas dan peran administratif merupakan kunci utama dalam peningkatan kompetensi, peran bahkan kinerja pustakawan.

Kompetensi dan profesional adalah dua modal yang harus dimiliki oleh setiap orang dalam menjalankan aktivitas profesinya, baik itu pegawai negeri, pegawai swasta maupun para wira usahawan. Kompetensi berkaitan dengan bakat dan kemampuan seseorang dalam suatu profesi (pekerjaan) yang memiliki sifat 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 analisis subjek. Pembelajaran dan pelatihan hanyalah ilmu untuk memperdalam kompetensi tersebut. Sedangkan profesionalisme lebih bersifat institutional (bawaan), artinya bahwa profesional itu ada ketika seseorang itu memiliki keahlian untuk menguasai dan memahami bidang profesi yang sesuai dengan visi dan misi dari lembaganya. Tidak mungkin orang bekerja di lembaga Perpustakaan, keahliannya dalam bidang Pertanian. Meskipun orang itu ingin belajar Ilmu Perpustakaan sangat susah untuk memahami dan mengembangkannya. Karena profesionalisme adalah satu rangkaian profesi yang keahliannya disesuaikan dengan tujuan dan visi kegiatan dari lembaga tersebut.

Listiani (2007:81) menyampaikan beragam pengguna memerlukan informasi yang berbeda, mengharuskan pustakawan meningkatkan kemampuan kompetensinya dengan menguasai tiga macam pengetahuan antara lain: 1) Pengetahuan buku sumber informasi (*bibliographic control*), 2) Pengetahuan pemilihan media yang tepat (*a sense media*), dan 3) Pengetahuan isi koleksi.

Ketiga pengetahuan diatas menurut Bernard Vavrek (Listiani, 2007: 2) merupakan suatu sarana atau prasyarat untuk mencapai tujuan yang diinginkan yaitu menjembatani dunia pengetahuan dengan para pengguna perpustakaan. 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.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah berkenaan dengan kompetensi tenaga perpustakaan sekolah/madrasah meliputi dimensi kompetensi sebagai berikut: 1. Dimensi Kompetensi Manajerial, memiliki kemampuan memimpin sumberdaya manusia, merencanakan, melaksanakan, memantau dan mengevaluasi program. 2. Dimensi Kompetensi Pengelolaan Informasi, memiliki kemampuan pengembangan koleksi, pengorganisasian informasi dan pelayanan informasi. 3. Dimensi Kompetensi Kependidikan, memiliki wawasan kependidikan, keterampilan memanfaatkan informasi, mempromosikan perp. dan bimbingan literasi informasi. 4. Dimensi Kompetensi Kepribadian, memiliki integritas dan etos kerja yang tinggi. 5. Dimensi Kompetensi Sosial, dengan membangun hubungan sosial dan komunikasi. Dan 6. Dimensi Kompetensi Pengembangan Profesi, selalu mengembangkan ilmu dan menghayati etika profesi.

Profesionalisme pustakawan menurut Purwono: 2008, terdiri atas: 1) Memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, kecakapan komunikasi dan keahlian yang mumpuni dalam bidangnya, 2) Memiliki tingkat kemandirian yang tinggi, 3) Memiliki kemampuan untuk berkolaborasi dan bekerja sama, 4) Senantiasa berorientasi pada jasa, 5) Menjunjung tinggi kode etik pustakawan, 6) Senantiasa melihat ke depan atau berorientasi pada masa depan.

Pengembangan kompetensi dan profesionalisme dalam setiap pekerjaan pustakawan saat ini mutlak dibutuhkan, dengan memiliki cara kerja pelayanan dengan berprinsip pada *people based service* (berbasis pengguna) dan *service excellence* (layanan prima) yang hasilnya diharapkan dapat memenuhi kepuasan penggunaannya. Dampak positifnya adalah peran pustakawan semakin diapresiasi oleh banyak kalangan dan citra lembaganya perpustakaan akan menjadi naik.

### **Sumber Daya Manusia Pustakawan**

Jabatan pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Instansi Pemerintah, bahwa PNS ditetapkan berdasarkan jabatan fungsional tertentu (JFT), yang salah satunya adalah JFT Pustakawan dengan kriteria dalam yang diperoleh karena memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

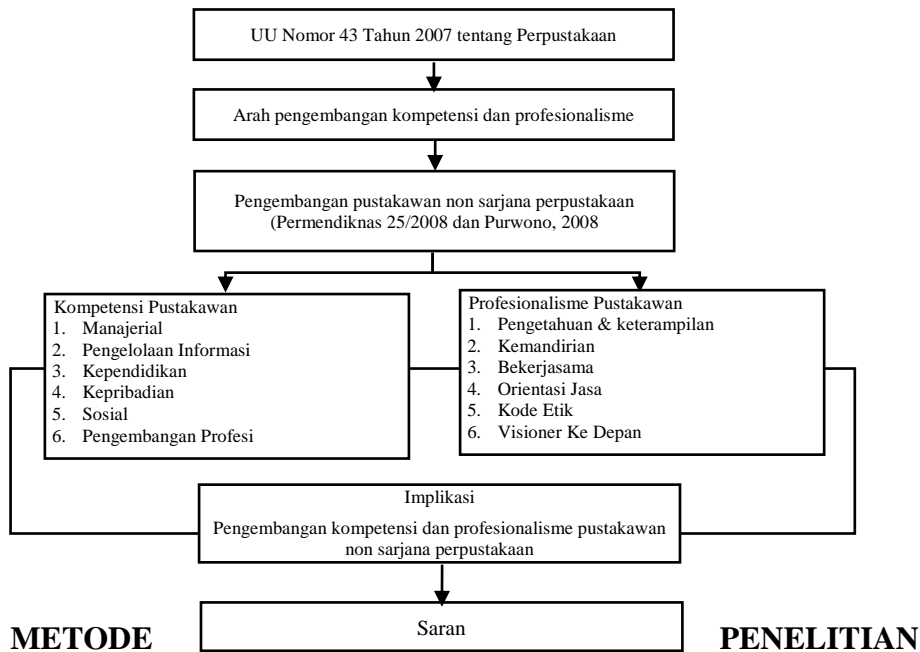
Sumber daya manusia di perpustakaan menurut Pedoman Perpustakaan Perguruan Tinggi terbitan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi terdiri dari: Pustakawan, tenaga administrasi dan tenaga kejuruan. Pustakawan (dalam hal ini jabatan fungsional Pustakawan) di Indonesia mulai diterapkan sejak tahun 1988 yaitu dengan terbitnya Keputusan Menpan nomor 18/1988. Penerapan jabatan fungsional ini merupakan salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai sekaligus untuk menetapkan dan mengukur kompetensi pegawai perpustakaan melalui sistem penilaian pelaksanaan pekerjaan. Jenjang jabatan diukur berdasarkan kompetensi yang dimilikinya yang dicerminkan dengan nilai kredit kumulatif yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian maka seseorang yang menduduki jabatan tertentu ia telah memiliki kompetensi untuk jabatan tersebut. Keputusan Menpan ini kemudian disempurnakan mengikuti perkembangan atau dinamika Jabatan Pustakawan. Keputusan Menpan nomor 132/KEP/M.PAN/12/2002 jo Peraturan Menpan RB Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya. Peraturan perpustakaan nasional telah mengeluarkan tentang pengembangan sumberdaya manusia melalui kinerja terukur dengan angka kreditnya yang tertuang dalam Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya.

Pengangkatan pertama PNS ke jabatan fungsional pustakawan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Terdapat dua cara untuk pengangkatan seseorang menjadi pustakawan yaitu: 1) *Pertama* adalah rekrutmen lulusan perguruan tinggi jurusan ilmu perpustakaan. 2) *Kedua* adalah dengan mengikuti pendidikan (melalui pendidikan formal dan/atau nonformal) untuk pembinaan dan pengembangan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) UU nomor 43 tahun 2007 dilaksanakan melalui pendidikan formal dan/atau nonformal, dengan pendidikan dan pelatihan untuk CPTA (calon pustakawan tingkat ahli) maupun CPTT (calon pustakawan tingkat terampil).

Pengangkatan pertama ke jabatan fungsional pustakawan berlaku bagi pegawai (staf) biasa atau pegawai jabatan fungsional lainnya, dengan mematuhi ketentuan dan memenuhi persyaratan yang berlaku, berdasarkan peraturan MENPANRB dan Kepala Perpustakaan RI tentang kepustakawanan (Yuniwati, Ayo Jadi Pustakawan, <http://journal.stainkudus.ac.id/>).

### ***Kerangka Pemikiran***

Satu pola dalam pengembangan kompetensi dan profesionalisme pustakawan non sarjana perpustakaan di UIN Antasari Banjarmasin yang melibatkan kompetensi pustakawan, profesionalisme pustakawan dan pengembangan jabatan fungsional pustakawan, seperti gambar kerangka pemikiran penelitian di bawah ini:



Jenis penelitian yang digarap ini adalah kualitatif deskriptif dengan bentuk penelitian lapangan (*field research*) yaitu informan yang diwawancarai secara langsung pada lokasi yang sudah ditentukan pustakawan non sarjana perpustakaan di lingkungan UIN Antasari Banjarmasin. Teknik pengumpulan data dengan obeservasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik keabsahan data dilakukan dengan uji keabsahan data meliputi uji, *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability* (Sugiyono, 2007:270), dilanjutkan dengan penguatan data *sumber* dengan menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Keabsahan *metode/teknik* dengan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda. Keabsahan *waktu* ketika situasi pagi, siang, dan malam.. Analisis data bersifat analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan mendeskripsikan data yang didapat dalam bentuk uraian kalimat. Penarikan simpulan dilakukan dengan menggunakan metode induktif, yaitu menarik simpulan ke sifat yang umum.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari sebelumnya Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari yang berdiri sejak Nopember 1964 kemudian pada 3 April 2017 bertransformasi menjadi UIN Antasari dengan secara resmi ditandatangani oleh Presiden Republik Indonesia melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2017 yang beralamat jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4,5 Banjarmasin.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2017 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin tanggal 20 Juli 2017 Pasal 82 (1) Perpustakaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 huruf a mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, pengembangan kepastakaan, mengadakan kerja sama antar perpustakaan, mengendalikan, mengevaluasi, dan menyusun laporan kepastakaan. (2) Perpustakaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Kepala yang diangkat oleh Rektor, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagaan.

Berdasarkan hasil paparan data kompetensi dan profesionalisme pustakawan non sarjana ilmu perpustakaan menunjukkan hal di bawah ini.

### ***Kompetensi Pustakawan dan Kegiatannya***

Berdasarkan tujuan penelitian untuk mengetahui pengembangan kompetensi, profesionalisme, dan implikasi pustakawan non sarjana perpustakaan di UIN Antasari Banjarmasin paparan data hasil temuan penelitian dengan pengumpulan data terkait dengan pengembangan kompetensi, profesionalisme, dan implikasi pustakawan non sarjana perpustakaan dengan galian data kepada 3 (tiga) informan fungsional pustakawan non sarjana perpustakaan dan 1 (satu) orang key informan sebagai kepala perpustakaan.

Pengembangan/Peningkatan kompetensi dan profesionalisme pustakawan menjadi salah satu unsur penting yang wajib menjadi perhatian pemerintah. Hal

tersebut tercantum dalam Pasal 7 ayat (1) huruf g Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan yang berbunyi, membina dan mengembangkan kompetensi, profesionalitas pustakawan, dan tenaga teknis perpustakaan.

Seorang pustakawan dengan memperhatikan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah berkenaan dengan kompetensi tenaga perpustakaan sekolah/madrasah, dalam hal ini kompetensi ini bisa juga dimasukkan dalam lingkup perguruan tinggi, untuk mengisi kekosongan teori pada perguruan tinggi meliputi 6 (enam) dimensi kompetensi, dengan paparan data penelitian sebagai berikut:

a. Kompetensi manajerial

Kompetensi manajerial berdasarkan indikator yang dipakai yakni melakukan perawatan koleksi dan melakukan pengelolaan koleksi. Melakukan perawatan koleksi, kompetensi manajerial harus dimiliki oleh setiap tenaga pustakawan tanpa melihat asal pengangkatan berlatar belakang sarjana atau non sarjana perpustakaan. Perawatan koleksi diutamakan dengan alasan karena kompetensi manajerial ini memerlukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi, sehingga bahan pustaka tersebut awet, lestari dan bermanfaat sepanjang masa.

Melakukan pengelolaan koleksi, pengelolaan tersebut menjadi penting dengan manajemen yang baik misalnya dalam hal inventaris, klasifikasi, katalogisasi dan shelving koleksi bahan pustaka yang mengikuti peraturan baku dari perpustakaan akan memberikan kepastian dalam kegiatan pengelolaan koleksi tersebut.

b. Kompetensi pengelolaan informasi

Kompetensi pengelolaan informasi sebagai information literacy membutuhkan informasi, dan memiliki kemampuan untuk menempatkan, mengevaluasi, dan menggunakan informasi yang digunakan tersebut secara efektif.



Melakukan pengorganisasian informasi, Pengorganisasian informasi akan memudahkan pengontrolan dan mempermudah cara mengenali informasi, serta memudahkan untuk penelusurannya baik secara manual maupun dengan penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Pengelolaan informasi dengan melakukan pengorganisasian informasi telah melakukan informasi bahan pustaka dengan efektif tepat guna dan efisien tepat waktu, di mana pemustaka diberikan layanan sirkulasi dan referensi dengan maksimal, sesuai dengan prinsip *informasi literacy* (melek informasi).

Memberikan jasa dan sumber informasi, Perpustakaan sebagai pusat informasi dengan jalan memberikan jasa dan sumber informasi perpustakaan dengan merancang informasi secara online dari layanan sirkulasi dan referensi. kegiatan memberikan jasa dan sumber informasi perpustakaan dengan layanan sirkulasi dan referensi, memudahkan bagi pemustaka untuk melakukan temu kembali bahan pustaka sebagai rujukan ilmiah sebuah karya ilmiah, di samping itu kegiatan jasa dan sumber informasi dengan memberikan bimbingan kepada pemustaka yang memerlukan informasi bahan pustaka tersebut.

c. Kompetensi Kependidikan

Pustakawan dengan kependidikan yang diperolehnya akan meningkatkan pustakawan tersebut, karena kependidikan sekarang merupakan suatu hal yang amat penting dan harus dimiliki jika perpustakaan ingin terus tumbuh dan berkembang dalam lingkungannya yang terus berubah. Memiliki wawasan kependidikan, Pustakawan mampu menyelaraskan program dan peran perpustakaan untuk mendorong proses pendidikan yang berlangsung di lembaga pendidikan. Kompetensi wawasan kependidikan sudah dapat terbangun dengan baik di tingkatan pustakawan, sehingga dapat tercipta harmoni hubungan antara pengurus lembaga pendidikan dan perpustakaan. Wawasan kependidikan bahwa pentingnya wawasan kependidikan tersebut sebagai pustakawan harus kreatif dan produktif dalam menulis karya ilmiah, bersamaan itu pula seorang pustakawan harus mampu menyelaraskan program pendidikan yang berlangsung di lembaga

pendidikan. Harmonisasi hubungan antara pengurus lembaga pendidikan dan perpustakaan menjadi penting untuk kemajuan bersama sehingga tercapai visi misi lembaga pendidikan tersebut.

Memberikan bimbingan literasi informasi dimana literasi informasi berupaya memberikan pengetahuan pencarian informasi kependidikan. Pemustaka yang mengunjungi perpustakaan tidak semua mengetahui bahan bacaan yang diperlukan secara dalam rangka sumber ilmiah, disini pustakawan dapat membantu untuk membimbing pencarian literasi informasi ilmiah. Pemenuhan literasi informasi mengharuskan pustakawan dibutuhkan pula agar pustakawan bekerja ilmiah dalam ini untuk lebih kreatif dan produktif dalam menulis karya ilmiah yang berhubungan dengan bantuan bahan bacaan atau sumber ilmiah. Literasi informasi menuntut pembelajaran seumur hidup, karena penemuan informasi diperlukan untuk tugas apapun atau pengambilan keputusan.

#### d. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian dalam standar ini berlaku sebagai acuan umum yang disadari bahwa setiap orang mempunyai kepribadian masing-masing termasuk pustakawan. Kepribadian yang terbentuk dalam perilaku sebaiknya diarahkan kepada nilai yang dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerja secara efektif. Integritas diwujudkan dalam perilaku jujur, adil dan sabar. Biasa integritas kesesuai hati, perkataan dan perbuatan. Integritas pada umumnya hanya terpaku pada sifat-sifat tugas administratif dalam bentuk pelaporan kegiatan perpustakaan. Integritas yang tinggi dapat memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, namun sebaliknya dengan integritas yang kurang baik, masyarakat luas akan kecewa dengan tidak akan mengunjungi layanan perpustakaan lagi, karena dengan janji akan mencarikan sumber ilmiah yang tidak ditepati. Kompetensi kepribadian dalam penelitian ini yakni: memiliki integritas dan etos kerja. Etos kerja akan memberikan timbal balik kepada kepribadian seorang pustakawan, etos kerja yang baik, tentu kepribadian juga akan baik. Etos kerja bahwa seorang pustakawan dengan etos

kerja yang baik akan memberikan pengaruh terhadap layanan dan turut pula memberikan efek kepada kepribadian yang bersangkutan.

e. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial pustakawan dengan memperhatikan pembangunan karakter pribadi dalam pola hubungan dengan pemustaka. Wawancara dengan informan dan key informan penelitian didapat hasil, membangun hubungan sosial, hubungan sosial seorang pustakawan menjadi penting dalam rangka mensosialisasikan dan menggerakkan perpustakaan sebagai layanan bagi semua, misalnya hubungan pustakawan baik secara sesama dan antara pustakawan, serta dengan masyarakat luas. Membangun komunikasi, komunikasi yang baik, sikap saling pengertian, dan sikap saling kenal mengenal antara pustakawan dan pemustaka bisa menjadi modal dasar dalam membangun relasi ideal yang diharapkan dalam membangun kompetensi pustakaan yang sesuai standar pelayanan yang baik yang pada akhirnya menjadi komunikator yang handal lagi baik.

f. Pengembangan profesi

Pustakawan profesional dituntut mengembangkan profesi dengan menguasai bidang ilmu kepustakawanan, memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan kepustakawanan. Pengembangan profesi hal yang perlu diperhatikan antara lain. Mengembangkan ilmu, memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan keahlian yang mumpuni dengan sering mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam rangka memperdalam kompetensi pustakawan. Mengembangkan ilmu dengan Pengembangan dan peningkatan pustakawan sangat diperlukan agar bisa mengimbangi kemajuan Ilmu Pengetahuan, Teknologi Informasi dan Komunikasi, dengan membiasakan menulis karya tulis ilmiah tentang keperpustakaan. Sehingga dia menjadi profesional dibidangnya. Menghayati etika profesi, Etika profesi pustakawan menggambarkan bertingkah laku terhadap pemustaka untuk lebih memberikan layanan yang terbaik. Etika ini akan teraplikasi pada sebuah organisasi yang mengatur dalam sebuah kode etik, dalam hal ini etika pustakawan.

### ***Profesionalisme Pustakawan dan Kegiatannya***

Profesionalisme pustakawan menurut Purwono (2008) bahwa pelaksanaan kegiatan perpustakaan yang didasarkan pada keahlian, rasa tanggung jawab dan pengabdian, dengan kegiatan yang secara umum, yang terdiri atas: 1) Memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, kecakapan komunikasi dan keahlian yang mumpuni dalam bidangnya, 2) Memiliki tingkat kemandirian yang tinggi, 3) Memiliki kemampuan untuk berkolaborasi dan bekerja sama, 4) Senantiasa berorientasi pada jasa, 5) Menjunjung tinggi kode etik pustakawan, 6) Senantiasa melihat ke depan atau berorientasi pada masa depan.

#### **a. Pengetahuan dan keterampilan**

Seorang individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan syarat pekerjaan tertentu, misalnya seorang pustakawan, sehingga mampu berpartisipasi aktif ditempat pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tercermin dalam peningkatan jenjang pendidikan dan mampu menyediakan layanan kepada semua pihak, dari mahasiswa sampai kepada jabatan profesor sebagai pemustaka. Pengetahuan dan keterampilan ini terbagi kepada. Mengembangkan kependidikan, Menuntut ilmu dalam jenjang yang lebih tinggi diperlukan sebagai peningkatan dan pengembangan profesi dalam rangka lebih memperdalam ilmu pengetahuan khususnya dibidang kepustakawanan. Para pustakawan ketika diwawancarai tentang studi lanjut, mereka menjawab yang antara lain. Terampil menyediakan layanan informasi, Pustakawan yang terampil dalam menyediakan layanan informasi sebagai bagian dari layanan untuk memenuhi kebutuhan pemustaka, sehingga akan mempercepat penyebaran dan penerimaan informasi tersebut. Sekarang jaman teknologi informasi ini seorang pustakawan harus mampu memiliki kreatifitas dan inovasi dalam pengolahan informasi. Layanan diberikan akan mampu memberikan layanan kepada pemustaka berupa mencari, menemukan, dan menggunakan informasi dengan cepat dan tepat sesuai kebutuhan pemustaka tersebut.

#### **b. Kemandirian**

Pustakawan sebagai tenaga profesional yang harus mandiri dengan bebas dari campur tangan pihak luar dan tidak bergantung pada orang lain. Seorang individu sebagai pustakawan yang mandiri harus mengembangkan diri dengan fokus pada 3 hal komitmen/kesetiaan, kompetensi, dan yang dijiwai intrapreneurship. Kemandirian profesionalisme pustakawan mengarah kepada hal di bawah ini. Terkendali dari dalam pustakawan tersebut dengan kemampuan untuk menghadang segala permasalahan sendiri dan mampu mempengaruhi lingkungan atas usahanya sendiri. Kemampuan mengendalikan fungsi dan tugas sebagai pustakawan akan tercermin dalam berpikir dan tindak secara rasional, kreatif dan inisiatif.

Percaya diri dengan kemampuan bekerja sendiri dan tanggung jawab. Seseorang yang berkompotensi dan profesionalisme akan terlihat penuh percaya diri karena telah menguasai pengetahuan dalam bidangnya, terutama bidang kepastakwaan. Pustakawan yang kurang percaya diri, merasa kecil atau rendah diri akan menghambat kemajuan dirinya dan secara tidak langsung akan mengganggu dalam layanan perpustakaan. Rasa ini secara akan berangsur berkurang apabila seorang pustakawan mau dan mampu mengikuti diklat, seminar, workshop dan lainnya sebagai motivasi dalam menumbuhkan kepercayaan pada diri pustakawan. Orang yang percaya diri akan sanggup melakukan sesuatu yang telah diperhitungkan, mengembangkan sikap diri bahwa layanan yang diberikan berdasarkan standar yang ditetapkan, apabila ada kesalahan itu sebagai suatu cermin layanan sebagai perbaikan ke depan.

c. Bekerjasama

Pustakawan tidak dapat bekerja sendiri, sehingga memerlukan kerjasama dengan pihak lain baik sesama pustakawan maupun pihak lain di luar tenaga kepastakwaan, yang relevan dengan sesuai kebutuhan pemustaka. Jaman dengan ledakan teknologi informasi kerjasama sangat dibutuhkan antar lembaga dan antar jaringan internet. Bekerja sama akan memberikan layanan yang maksimal kepada pemustaka, di mana tidak perlu lagi ke sana ke mari mencari informasi yang sama. Bekerja sama biasa terbagi kepada intra pustakawan dan inter pustakawan. Intra

Pustakawan, Bekerjasama intra atau antar pustakawan dalam lingkup teman/rekan sejawat dilingkungan satua kerja sangat diperlukan, dengan kerja sama yang baik pencapaian tujuan pelayanan akan terlaksana pula dengan baik. Kerjasama ini dilakukan antar pustakawan untuk memecahkan beberapa permasalahan yang dihadapi oleh para pustakawan.

Inter Pustakawan, bekerjasama inter lembaga perpustakaan sekarang ini amat diperlukan karena secara nyata tidak semua layanan tersedia di satu lembaga perpustakaan. Sekarang jaman teknologi informasi kerja inter lembaga perpustakaan makin mudah, dengan mengandalkan jaringan intenet atau *internet networking*. Suatu terbitan di suatu tempat akan cepat terbaca apabila telah dilakukan *upload* data. Kerja sama peminjaman antar perpustakaan akan sangat mudah dilaksanakan. Temu kembali data yang diperlukan akan cepat ditemukan. Disini lah pentingnya kerja sama tersebut dan keprofesionalan pustakawan diperlukan.

#### d. Orientasi Jasa

Jasa bagi pemustaka merupakan motivasi utama serta tujuan primer perpustakaan. Kebutuhan pemustaka perpustakaan akan jasa layanan yang lebih bagus dan memuaskan. Pemustaka tersebut dapat merasakan kepuasan dalam menerima jasa layanan di perpustakaan. Pemustaka sebagai pelanggan/costumer harus mendapat perhatian yang serius dari pihak penyedia layanan. Kepuasan pemustaka merupakan indikator keberhasilan layanan lembaga jasa. Orientasi jasa dengan memberikan layanan kepada pemustaka dengan standar yang ditetapkan berupa stansar minimal layanan dan layanan prima. Layanan Minimal Pustakawan, Layanan minimal yang ditetapkan Perpustakaan Nasional RI (2015) adalah layanan yang diberikan perpustakaan sekurang-kurangnya meliputi; baca di tempat, sirkulasi, penelusuran informasi, dan bimbingan pemustaka. Standar minimal kemampuan layanan pustakawan, menurut Rahayu (2011) dapat pengakuan dari lembaga sertifikasi. Standar minimal layanan berupa kemampuan pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai perilaku, dan karakteristik yang

diperlukan pustakawan untuk melaksanakan pekerjaan kepastakawanan yang ditetapkan oleh lembaga yang berwenang berdasarkan hasil konsensus. David Osborne dan Ted Gaebler menandakan bahwa kebiasaan yang harus dikembangkan pada pemustaka adalah: (a) selalu tepat waktu. (b) selalu menindaklanjuti janji. (c) tidak mengumbar janji. (d) selalu berusaha berbuat baik lagi. (e) memberikan pilihan. (f) memperlakukan pelanggan dengan baik, serta (g) kontak langsung secara ramah (Ohara B.S.&Bolesand Johnston, M.W. 1991).

Layanan Prima Pustakawan, profesionalisme dalam setiap pekerjaan pustakawan saat ini mutlak dibutuhkan, dengan memiliki cara kerja pelayanan dengan berprinsip pada *people based service* (berbasis pengguna) dan *service excellence* (layanan prima) yang hasilnya diharapkan dapat memenuhi kepuasan pemustaka. Dampak positifnya adalah peran pustakawan semakin diapresiasi oleh banyak kalangan dan citra lembaganya (perpustakaan) akan menjadi naik. Layanan berkualitas seorang pustakawan antara lain terpercaya dan terandalkan, berkompetens, jaminan kualitas, penampilan dan empati, cepat dan tanggap. Layanan prima dengan memberikan layanan berkualitas dengan melebihi harapan dari pemustaka, misalnya dengan memperlakukan pemustaka secara adil, sama, tidak terpengaruh oleh ras dan layanan konsekuen. Tjiptono menyebutkan pelayanan prima terdiri dari empat unsur pokok yaitu kecepatan, ketepatan, keramahan, dan kenyamanan. Memberikan pelayanan prima sebagai usaha untuk mencapai kepuasan dan loyalitas pemustaka untuk berkunjung kembali keperpustakaan.

e. Kode Etik

Pustakawan profesional akan melakukan kegiatan dan pelayanan dengan mengacu kepada norma-norma, standar dan kode etik agar layanan tersebut terarah dan terukur serta memberikan layanan terbaik kepada pemustaka. Kode etik pustakawan menurut Hermawan dan Zen (2006) merupakan standar tingkah laku dan norma yang menjaga kompetensi profesional pustakawan tersebut agar tetap berada pada tatanan perilaku yang terukur. Kode etik dibuat bersama dan disepakati untuk memastikan bekerja dengan profesional yang akan memberikan layanan atau

hasil kerja dengan kualitas tertinggi dan paling baik dalam hal ini untuk pemustaka, serta untuk melindungi para pemustaka dari perbuatan atau tindakan yang tidak profesional/malpraktik administrasi. Pelanggaran kode etik pustakawan baik yang berasal dari internal pustakawan (kemauan, kemampuan, maupun kepribadian dan perilaku) maupun yang berasal dari eksternal (institusi, kebijakan, penghargaan, serta reward) akan mendapat sanksi dari organisasinya sesuai dengan aturan yang mengatur hal tersebut, misalnya dari sanksi pencabutan keanggotaan sampai pada sanksi pidana. Seorang yang bekerja dengan kode etik bersikap profesional dan menjaga martabat kepustakawanan. Secara sederhana seorang pustakawan yang bekerja berdasarkan kode etik akan menjadi teladan dan menjaga nama baik lembaga secara keseluruhan. Keteladanan, pustakawan bekerja berpedoman pada kode etik yang berdasarkan standar norma yang telah disepakati, akan menjadi teladan bagi orang lain. Pustakawan tersebut dapat memberikan pelayanan dengan perilaku yang baik sesuai etika pergaulan di masyarakat dengan saling menghargai, sopan, santun, ramah, dan bersahabat, selalu mengembangkan pikiran positif, bertindak atas dasar logika, dan tidak cuek kepada orang lain. Melayani dengan sabar, tidak mudah tersinggung, pikiran jernih dan objektif. Kemudian komunikatif dapat menghilangkan kesombongan, kekecewaan dan kepenatan yang akan menghambat dalam pergaulan sehari-hari.

Menjaga nama baik lembaga, perilaku pustakawan bekerja yang berpegang pada pedoman kode etik selalu juga menjaga nama baik lembaga. Perbuatan dan ucapan, serta sikap dan tingkah laku pustakawan tidak akan merugikan lembaga dan organisasi profesi. Pustakawan dengan perilaku atau sikap kerja dengan mengarah kepada hal-hal yang positif, misalnya tidak melakukan tindakan kriminal yang membawa nama lembaga perpustakaan atau organisasi profesi. Perilaku yang bersifat dalam diri seseorang amat cepat mengalami perubahan, sehingga perilaku yang baik dengan selalu memperhatikan nama baik seorang pustakawan perlu dimiliki, dimunculkan, dipupuk, dipelihara, dan dikembangkan walau sekarang ini perubahan jaman amat cepat dengan adanya teknologi informasi.



f. Visioner Ke Depan

Pustakawan yang profesional selalu memiliki pola pikir ke masa depan. Penciptaan dan aktualisasi visi dibuat dengan realitas kenyataan dan kredibel dapat dipertanggung jawabkan, bahwa jabatan pustakawan dan lembaga perpustakaan dipastikan akan berubah. Kegiatan visioner diharapkan dapat mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil. Misalnya dulu dalam pelayanan pencarian bahan katalog menggunakan manual, sekarang dengan teknologi digital, <https://perpustakaan.uin-antasari.ac.id/>, katalog online, IDR UIN Antasari, dengan visi ke depan perubahan tersebut terjadi. katalog perpustakaan dapat dicari dan dilihat kapan dan di mana saja. Pustakawan yang profesional dalam menghadapi jaman pasti berubah melihat masa depan dengan luwes dan tanggap lebih lagi sebuah kenyataan kehidupan sekarang tidak lepas dari kebutuhan teknologi informasi. Visioner pustakawan selalu terbuka terhadap kritik membangun, karena tidak selamanya benar terus, manusia tidak ada yang sempurna, dan kritikan sebagai motivasi untuk maju melangkah ke depan. Kevisioneran seorang pustakawan memudahkan bersikap luwes/mudah beradaptasi dan tanggap terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, dan terbuka terhadap kritik membangun.

Luwes dan tanggap terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, pustakawan yang profesional harus selalu bisa menyesuaikan diri dan tanggap dengan perkembangan yang ada, sehingga pustakawan bisa mengelola perpustakaan agar selalu bisa menyediakan sumber informasi yang dibutuhkan oleh pemustaka sesuai zamannya. Lasa Hs (2007) memastikan bahwa pustakawan harus luwes dan tanggap terhadap perubahan dan kemajuan teknologi informasi sekarang ini.

Terbuka terhadap kritik membangun, seorang manusia tidak akan lupa dari kritik dari orang lain yang sifatnya memuji atau mencela, menerima semua itu dengan sabar dan pikiran jernih. Kritik juga tidak lepas dari dunia perpustakaan

yang tugas dan fungsi memberikan layanan kepada pemustaka. Kritik yang membangun menjadi motivasi dan pendorong untuk meningkatkan layanan yang baik dan berkualitas.

Seorang pustakawan, baik berasal dari latar belakang ilmu perpustakaan atau non perpustakaan berkewajiban memiliki kemampuan yang menunjang kinerja di bidang perpustakaan, baik dari segi kompetensi yang menggambarkan bahwa seseorang itu memang kompeten dibidangnya dan mampu melayani secara baik, prima dengan berbasis layanan prima untuk semua.

### ***Implikasi pengembangan kompetensi dan profesionalisme pustakawan non sarjana perpustakaan***

Implikasi atau dampak pengembangan kompetensi dan profesionalisme dengan peningkatan potensi produktifitas dari sumber daya tenaga kerja dalam hal pengetahuan, keterampilan dan kemampuan melalui mekanisme yang sesuai seperti pendidikan dan pelatihan, konseling, perencanaan karir, kinerja atau penilaian diri, penghargaan atau hadiah dan lain-lain. Pendidikan dan pelatihan memainkan peran penting dalam memperkuat kemampuan baik akademis dan profesional sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan organisasi. Kemampuan pustakawan dalam melaksanakan tugas di bidang jenjang jabatan akan tercermin pada uji kompetensi

Pengembangan profesionalitas secara berkelanjutan merupakan tanggung jawab bersama antara perpustakaan dan diri mereka sendiri. Manfaat dari pengembangan profesional pustakawan adalah promosi karir dan penambahan keterampilan yang menuju pada peningkatan kompetensi.

Pengembangan kompetensi dan profesionalisme dalam setiap pekerjaan pustakawan saat ini mutlak dibutuhkan, dengan memiliki cara kerja pelayanan dengan berprinsip pada *people based service* (berbasis pengguna) dan *service excellence* (layanan prima) yang hasilnya diharapkan dapat memenuhi kepuasan penggunanya. Dampak positifnya adalah peran pustakawan semakin diapresiasi oleh banyak kalangan dan citra lembaganya perpustakaan akan menjadi naik.

Pengembangan profesi pustakawan non sarjana perpustakaan dapat diberikan dengan melakukan kegiatan motivasi dalam setiap rapat koordinasi perpustakaan, menanyakan berbagai kesulitan/persoalan yang dihadapi saat pelaksanaan tugas, selalu memonitor kegiatan staf, menanyakan staf yang terlambat datang atau tidak berada di tempat, hal ini menjadi komitmen kepala perpustakaan untuk lebih memajukan semua tenaga perpustakaan.

Dorongan dan arahan kepada pustakawan khususnya pustakawan non sarjana perpustakaan, dengan cara yang sama kepada semua berupa memberikan arahan dan dorongan pada mereka ketika akan melaksanakan pekerjaan (saat baru pertama ditempatkan di perpustakaan), menugaskan pustakawan atau tenaga senior untuk membantu tenaga pemula untuk memahami pekerjaan mereka, dan selalu mendorong pustakawan dan tenaga perpustakaan untuk selalu belajar dan meningkatkan layanan.

Bentuk pengembangan profesi yang anda lakukan dalam bidang Ilmu perpustakaan dan Informasi, dengan melakukan pengkajian kepustakawanan yang bersifat kompleks (strategis sektoral), melakukan pengkajian kepustakawanan yang bersifat sederhana (taktis operasional), membuat prototip model perpustakaan yang diakui untuk lingkup kelembagaan, memberi konsultasi kepustakawanan yang bersifat konsep kepada perorangan, melakukan sosialisasi Perpustakaan dan Kepustakawanan sebagai narasumber, melakukan penyuluhan tentang Pemanfaatan Perpustakaan sebagai narasumber, promosi Perpustakaan, membuat Karya Tulis / Karya Ilmiah hasil penelitian, pengkajian, survei dan evaluasi di bidang kepustakawanan yang dipublikasikan dalam bentuk buku yang diterbitkan dan diedarkan secara nasional atau Majalah ilmiah, membuat Karya Tulis / Karya Ilmiah berupa tinjauan atau ulasan ilmiah dengan gagasan sendiri di bidang Kepustakawanan yang dipublikasikan dalam bentuk buku yang diterbitkan dan diedarkan secara nasional atau Majalah ilmiah, penyusunan buku pedoman / ketentuan pelaksanaan / ketentuan teknis di bidang Kepustakawanan, dan pengajar / Pelatih pada diklat fungsional / teknis bidang Kepustakawanan

Kegiatan yang dilakukan sebagaimana di atas sebagai cara dalam lebih memperhatikan dan mengembangkan tenaga perpustakaan non sarjana perpustakaan agar memiliki kemampuan kompetensi dan profesionalisme dibidang kerja yang ditekuni selama ini.

Penelitian ini menggambarkan bahwa pustakawan non sarjan ilmu perpustakaan telah mampu bertindak secara kompetensi dan profesionalisme dengan salah satu tujuan mencegah *out up date* kemampuan sumber daya manusia yang mereka miliki karena telah melakukan kegiatan kompetensi dan profesionalisme tersebut. keterampilan pada semua tingkat organisasi. Menurut Nashibuddin dan Aulianto dalam Wahid Nashihuddin (2017), peningkatan kompetensi dan profesionalisme diperlukan oleh pustakawan yang bekerja di perpustakaan khusus agar mampu berkompetisi, berdaya saing, dan memberikan kinerja yang optimal. Pengembangan SDM harus terus ditingkatkan sebagai tuntutan perkembangan ilmu dan teknologi yang berimplikasi kepada kemampuan dan kepercayaan diri pustakawan serta membawa pada keunggulan organisasi yang dimana bekerja.

## **PENUTUP**

### ***Simpulan***

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya tentang Pengembangan Kompetensi dan Profesionalisme Pustakawan Non Sarjana Perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin dapat disimpulkan, antara lain:

1. Pengembangan kompetensi pustakawan non sarjana perpustakaan di UIN Antasari Banjarmasin berdasarkan wawancara yang dilakukan pada informan dan key informan bahwa kompetensi manajerial telah melakukan perawatan koleksi dan melakukan pengelolaan koleksi dengan baik. Kompetensi pengelolaan informasi 3 orang pustakawan non sarjana perpustakaan dan key informan telah melakukan pengorganisasian informasi dengan pengelolan bahan pustaka dan memberikan jasa dan sumber informasi baik secara *online*

maupun *offline* telah dilaksanakan meskipun ada kendala dikecepatan akses internet. Kompetensi kependidikan dengan kemampuan dan kreatifitas pustakawan non sarjana perpustakaan meliputi memiliki wawasan kependidikan yang dapat menyelaraskan kemampuan pribadi bidang menulis karya ilmiah dengan mengangkat nama lembaga di tambah dengan kemampuan memberikan bimbingan literasi informasi kepada pemustaka yang tidak semua pemustaka mengetahui dunia ilmiah yang tersebar secara luas. Pustakawan non sarjana perpustakaan dituntut mempunyai kemampuan kompetensi kepribadian dari dalam diri sendiri misalnya memiliki integritas yang berperilaku jujur, adil, dan sabar yang dapat meningkatkan kepercayaan publik, sehingga etos dan semangat kerja pustakawan meningkat yang berefek pada kepribadian pustakawan tersebut. Kompetensi sosial yang dibangun dalam memberikan layanan untuk semua diperlukan adanya kegiatan yang meliputi membangun dan memantapkan hubungan sosial kepada semua dengan baik ditambah dengan membangun komunikasi yang baik sesama pustakawan dan kepada pemustaka sehingga menjadi komunikator yang baik. Kompetensi pengembangan profesi pustakawan non sarjana perpustakaan dengan mengembangkan ilmu keperpustakaan secara luas biasanya ikut dalam pendidikan dan pelatihan yang dipertemuan ini ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi terbaru dan menjadi terbiasa dalam menulis karya ilmiah, dengan demikian penghayatan pada etika profesi semakin melekat dengan berkepribadian dan bertingkah laku yang ditunjukkan dengan aturan kode etik yang mengikatnya. Pengembangan kompetensi pustakawan non sarjana yang diatur dalam Permendiknas 25/2008 secara umum telah dilaksanakan dan diperaktikan oleh pustakawan non sarjana perpustakaan dengan tetap mendapat bimbingan, arahan, panduan, dan monitoring dari key informan.

2. Pengembangan profesionalisme pustakawan non sarjana perpustakaan di UIN Antasari Banjarmasin dilaksanakan keprofesionalisian berdasarkan beberapa indikator yang antara lain : profesionalisme pengetahuan dan keterampilan

yang tercermin pada pengembangan kependidikan formal jenjang Diploma, Sarjana, Magister, Doktor dan informal dengan mengikuti kegiatan ilmiah diklat, seminar, workshop, yang tentu saja akan mengembangkan terampil pustakawan dalam menyediakan layanan informasi dengan mencari, menemukan, dan menggunakan informasi dengan cepat dan tepat sesuai kebutuhan pemustaka. Profesionalisme kemandirian dengan bebas dari campur tangan pihak luar dan tidak bergantung pada orang lain meliputi terkendali dengan kemampuan untuk menghadang segala permasalahan sendiri dan mampu mempengaruhi lingkungan atas usahanya sendiri dan percaya diri tercermin dalam berpikir dan tindak secara rasional, kreatif dan inisiatif. Profesionalisme bekerjasama baik sesama pustakawan maupun pihak lain di luar meliputi intra pustakawan dari dalam unit kerja untuk memecahkan beberapa permasalahan yang dihadapi dan inter pustakawan dalam membangun jaringan perpustakaan secara regional, nasional dan internasional. Profesionalisme yang berorientasi pada jasa atas layanan yang lebih bagus dan memuaskan meliputi layanan minimal baca di tempat, sirkulasi, penelusuran informasi, dan bimbingan pemustaka dan layanan prima yang memberikan kepuasan yang melebihi ekspektasi harapan pemustaka dan menggunakan kembali layanan pustaka. Profesionalisme berdasarkan kode etik yang disepakati untuk memastikan bekerja dengan memberikan layanan atau hasil kerja dengan kualitas tertinggi dan paling baik, sehingga layanan pustakawan menjadi teladan untuk semua yang ramah, sabar, tidak sombong, tidak pemaarah. Pustakawan yang bekerja berdasarkan kode etik akan menjaga nama baik lembaga dengan tercermin pada perbuatan dan ucapan, serta sikap dan tingkah laku pustakawan tidak akan merugikan lembaga dan organisasi profesi. Profesionalisme visioner ke depan dengan selalu memperhatikan perubahan dan tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi web perpustakaan.uin-antasari.ac.id, dibuktikan dengan luwes atau mudah beradaptasi dan tanggap terhadap perkembangan iptek sehingga tidak

dikatakan gagap teknologi. Keterbukaan terhadap kritik membangun seorang pustakawan non sarjana perpustakaan menjadikan motivasi dan pendorong untuk meningkatkan layanan yang baik dan berkualitas. Pengembangan profesionalisme menurut Purwono, 2008 telah dilaksanakan oleh pustakawan non sarjana perpustakaan yang dapat dilihat dan diukur pada peningkatan layanan terutama pada layanan prima dan menjadi lembaga lebih baik lagi.

3. Implikasi pengembangan kompetensi dan profesionalisme pustakawan non sarjana perpustakaan di UIN Antasari Banjarmasin dengan melakukan pengkajian kepustakawanan yang bersifat kompleks (strategis sektoral), taktis operasional, sosialisasi, penyuluhan dan promosi Perpustakaan, membuat Karya Tulis/Karya Ilmiah hasil penelitian, diklat fungsional / teknis bidang Kepustakawanan, dan kegiatan lainnya untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan profesionalisme pustakawan non sarjana perpustakaan, sehingga memiliki cara kerja pelayanan dengan berprinsip pada *people based service* (berbasis pengguna) dan *service excellence* (layanan prima) yang hasilnya diharapkan dapat memenuhi kepuasan penggunanya. Dampak positifnya adalah peran pustakawan semakin diapresiasi oleh banyak kalangan dan citra lembaganya perpustakaan UIN Antasari secara khusus dan lembaga Universitas secara umum akan menjadi positif dengan kunjungan meningkat.

### **Saran-Saran**

Hasil penelitian yang diperoleh tentang pengembangan kompetensi dan profesionalisme pustakawan non sarjana perpustakaan di UIN Antasari Banjarmasin dengan saran-saran berupa :

1. Tenaga pustakawan non sarjana perpustakaan agar lebih memberikan waktu yang lama dalam pelayanan, misalnya layanan malam hari, walau layanan sore hari telah dilaksanakan dan layanan sabtu minggu juga telah dilaksanakan.
2. Tenaga pustakawan non sarjana perpustakaan lebih mempererat kerja tim yang solid untuk dapat memberikan pelatihan kepada pemustaka, dengan latihan

pemanfaatan teknologi informasi temu kembali naskah karya ilmiah sebagai rujukan dalam menulis.

3. Kepala perpustakaan dan pustakawan non sarjana perpustakaan dapat melakukan intensif workshop ilmiah tentang pemantapan literasi ilmiah berupa metadata misalnya zotero, endnote dan lain sebagainya dalam lebih meningkatkan kepercayaan bahwa bahan ilmiah yang dapat dipertanggung jawabkan.
4. Semua pihak kepala perpustakaan, semua pustakawan dan pemustaka dapat saling bersinergi dan berkerjasama untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga pustakawan dalam rangka perpustakaan *go international*, menghadapi revolusi 4.0.
5. Pustakawan non sarjana perpustakaan telah mengembangkan kompetensi pustakawan berdasarkan Permendiknas 25/2008 dan mengembangkan profesionalisme pustakawan berdasarkan Purwono, 2008. Berarati penelitian ini dapat ditindaklanjuti untuk penelitian selanjutnya pada pustakawan sarjana perpustakaan atau perbandingan sarjana perpustakaan dengan sarjana non perpustakaan, sehingga diperoleh penelitian pelayanan yang berimbang pada tenaga perpustakaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Agung Sanjaya, 2015, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Non Sarjana Perpustakaan Di Perpustakaan Umum Provinsi DKI Jakarta*, Tesis, Jakarata.

Aris Nurohman, 2018, *Perpustakaan Sebagai Teropong Profesionalisme Pustakawan*, *Tik Ilmeu : Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Vol.2, No.1, 2018, p-issn: 1496125591; e-issn:14961



Balai Pustaka, (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka

Bayu Indra Saputro dan Chaidir Amir (2018), Kompetensi Pustakawan Perpustakaan Khusus: Studi Kasus Di Perpustakaan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, *Baca: Jurnal Dokumentasi dan Informasi*, 39 (2) Desember 2018, ISSN 0125-9008 (Print); ISSN 2301-8593 (Online).

*Buku Pedoman Perpustakaan Perguruan Tinggi* 2004.

Darmono, 2007. *Perpustakaan Sekolah: Pendekatan Aspek Manajemen dan Tata Kerja*, Jakarta: Grasindo

Data UIN Antasari Tahun 2018.

Dewiyana, Himma. 2006 . Kompetensi dan Kurikulum Perpustakaan : Paradigma Baru dan Dunia Kerja di Era Globalisasi Informasi. (*Pustaka: Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*. Volume 2, Nomor 1 Juni 2006. Departemen Studi Perpustakaan dan Informasi Fakultas Sastra USU, Medan

Hari Santoso, 2015, *Peningkatan Kompetensi Pustakawan Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Untuk Mewujudkan Kinerja Unggulan*, Tesis, Jakarta.

Hermawan, Rachman dan Zulfikar Zen. 2006. *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan Terhadap Profesi dan Kode Etik Pustakawan Indonesia*. Jakarta: Sagung Seto

Keban, T. Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media. Yogyakarta.

Keputusan Bersama Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia nomor 23 tahun 2003 dan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 21 tahun 2003 serta Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia nomor 2 tahun 2008 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya.

Keputusan Menpan nomor 132/KEP/M.PAN/12/2002 jo Peraturan Menpan RB Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya.

Laila Rahmawati, 2015, *Kompetensi Pustakawan Di Perpustakaan Madrasah Aliyah Dan Tsanawiyah Negeri Se-Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan, Puslit IAIN Antasari, Banjarmasin.*

Lasa Hs, 1998, *Manajemen Perpustakaan Sekolah.* Yogyakarta: Penerbit Pinus.

Listiani, Wanda & Novalinda. 2007. *Desain Ruang Perpustakaan.* Jakarta: Visi Pustaka.

Luwarsih Pringgoadisurjo. 1992. *Sumber Tenaga Pustakawan: Rekaman Pengalaman dan Pendapat dalam Kepustakawan Indonesia.* Jakarta: Kesaint Blanc,.

Masruri, Anis. 2002. *Problematika Membangun Perpustakaan Masa Depan. Media Informasi,* Vol. XIII, No. 11, th 2002: p. 1-9. Yogyakarta: UPT Perpustakaan Universitas Gadjah Mada.

Masruri. 2014. *Analisis Efektifitas Program Nasional pemberdayaan masyarakat mandiri perkotaan.* Padang: Akademia Permata.

Miftah Thoha, 1993. *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Moleong, j, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional RI Nomor 2 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengangkatan PNS Kedalan Jabatan Fungsional Pustakawan

Peraturan Menpan-RB Nomor 26 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Pustakawan melalui Penyesuaian/Inpassing

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 9 tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya

Perpustakaan Nasional RI. 2002. *Panduan Penyelenggaraan Perpustakaan Daerah*. Ed. 1. Jilid 1. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.

Pringgoadisurjo, Luwarsih, 1992. *Perpustakaan Khusus : Pengantar Organisasi Administrasi* Jakarta: Pusat Dokumentasi Ilmiah Nasional Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.

Sinaga, Dian. 2007. *Perpustakaan Sekolah Peranannya dalam Proses belajar Mengajar*. Jakarta: Kreasi Media Utama

Soetandyo Wignjosoebroto, 2001. *Profesi Profesionalisme dan Etika Profesi*,  
Media Notariat, PP INI.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Perpustakaan,  
Perpustakaan Nasional RI, 2012.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:  
Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2002, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada..

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok  
Kepegawaian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2007 Tentang Perpustakaan

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.  
Jakarta : Pustaka Pelajar.