

PEMETAAN KONDISI PUSTAKAWAN SWASTA SEBAGAI BASIS PENYUSUNAN KEBIJAKAN PEMBINAAN PUSTAKAWAN SWASTA

¹Khosyi Maulana (Perpustakaan Nasional RI)

²Farli Elnumeri (Sekolah Tinggi Hukum Indonesia Jentera)

Korespondensi: maulana.khosyi@gmail.com

ABSTRACT

This study discusses the needs analysis of guidance to librarians who are in institutions or non-governmental institutions. The guidance includes the recruitment pattern, the main task (work system), professional development, career path and performance appraisal and payroll. The formulation of the problem in this research is how the model of guidance to librarians in non-governmental institutions. This research uses mixed method. Research with mixed methods is a pragmatic paradigmatic research. Librarian conditions in non-governmental institutions, employment levels and career librarians are not clear and have not been established yet. This case have been found in every librarian of non-governmental institutions. 48.4% of librarians in non-governmental institutions have not had the opportunity to attend education and training, 26.3% have not earned decent salary and earned a raise. Based on this matter, the guidance of librarians in non-governmental institutions should be set forth in a regulation that contains at least about career patterns, educational and training opportunities and provincial minimum wage. The laws that are going to set have to consider the condition of librarian in non-governmental institution.

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai analisis kebutuhan pembinaan terhadap pustakawan-pustakawan yang berada di institusi atau lembaga non-pemerintah. Pembinaan yang dimaksud meliputi, pola perekrutan, tugas pokok (sistem kerja), pengembangan profesi, jenjang karir dan penilaian kinerja serta penggajian. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana model pembinaan terhadap pustakawan di instansi non-pemerintah. Penelitian ini menggunakan metode campuran. Penelitian dengan metode campuran merupakan penelitian yang berparadigma pragmatis. Kondisi pustakawan di instansi non-pemerintah, jenjang jabatan dan karir pustakawan belum ada dan jelas, Hal ini ada pada setiap pustakawan instansi non-pemerintah. 48,4% pustakawan di instansi pemerintah belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, 26,3 % belum mendapatkan upah yang layak dan mendapatkan kenaikan gaji. Berdasarkan hal tersebut maka pembinaan pustakawan di instansi non-pemerintah harus dituangkan dalam sebuah regulasi yang sekurang-kurangnya berisi tentang pola karir, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan serta ketentuan upah minimum. Regulasi tersebut harus memperhatikan kondisi dari pustakawan di instansi non pemerintah

Keywords: Librarian; private librarian development; library; policy for libraries

PENDAHULUAN

Indonesia dan Negara-negara lain se-Asia Tenggara pada 31 Desember 2015 mulai memperlakukan ASEAN Economic Community (AEC) atau biasa disebut Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). MEA merupakan bagian dari

ASEAN Community yang merupakan visi besar dari ASEAN. Dalam cetak biru MEA (AEC Blue print) dijelaskan bahwa tujuan diberlakukannya MEA adalah untuk peningkatan ekonomi, kesejahteraan, pertumbuhan dan pembangunan yang inklusif serta terintegrasi pada wilayah ASEAN

dan juga untuk dapat mengejar ketertinggalan dari pertumbuhan Cina dan India.

MEA memiliki prinsip, terbuka, inklusif, outward-looking, pasar ekonomi dengan aturan multilateral dan penerapan teknologi. Implikasi dari prinsip-prinsip tersebut antara lain terbentuknya pasar tunggal yang berbasis produksi, mobilitas arus barang dan jasa, pergerakan tenaga kerja dan persaingan. Salah satu prinsip dalam arus pergerakan tenaga kerja adalah tidak adanya aturan yang menyulitkan pekerja asing untuk bekerja di Negara tersebut, seperti alasan kewarganegaraan. Dengan kata lain, tidak ada persyaratan mengenai kewarganegaraan dalam perekrutan kerja untuk warga negara anggota ASEAN. Hal ini akan dirasakan langsung oleh pustakawan di instansi non-pemerintah.

Menyikapi hal tersebut, untuk melindungi pustakawan di instansi non-pemerintah dalam menghadapi MEA, Perpustakaan Nasional dalam kurun waktu dua tahun berturut-turut (tahun 2013-2014) menugaskan Tim Pertimbangan Pustakawan untuk mencermati dan membahas tentang langkah-langkah strategis dalam pembinaan pustakawan swasta. Salah satu rekomendasi Tim Pertimbangan Pustakawan tahun 2014 adalah “Perpustakaan Nasional perlu menyusun pokok-pokok pembinaan dalam pedoman umum pembinaan kompetensi & profesi Pustakawan non-PNS”. Pedoman ini bermaksud untuk memberikan deskripsi tentang posisi, tugas pokok, fungsi, sistem bina kompetensi dan karir serta pola penilaian pustakawan non-PNS. Selain itu pedoman ini bertujuan agar pustakawan pada lembaga non-pemerintah diakui setara dengan profesi lainnya baik dalam tugas, tanggung jawab, kewajiban, hak dan penghargaan”

Di sisi lain, kondisi nyata dari keberadaan dan peranan pustakawan di instansi non-pemerintah sejauh ini belum tergambar secara komprehensif, termasuk tentang pengelolaan atau pembinaan pustakawan di instansi non-pemerintah. Pembinaan ini meliputi, prospek karir pustakawan, pendidikan dan pelatihan, kesempatan mengikuti asosiasi dan juga kesejahteraan pustakawan. Penelitian terkait dengan

kondisi pustakawan swasta sangat jarang ditemukan di Indonesia, sehingga kesulitan dalam menemukan literatur atau hasil penelitian mengenai pustakawan non-pemerintah di Indonesia. Kajian tentang pembinaan pustakawan di instansi non-pemerintah menjadi sangat diperlukan agar dalam penyusunan kebijakan terdapat suatu landasan ilmiah yang dapat memberikan data dan gambaran mengenai kondisi pustakawan swasta. Selain itu, kajian ini diharapkan mampu memberikan data-data yang cukup lengkap mengenai kondisi pustakawan swasta saat ini.

Penelitian ini membahas mengenai analisis kebutuhan pembinaan terhadap pustakawan-pustakawan yang berada di institusi atau lembaga non-pemerintah. Pembinaan yang dimaksud meliputi, pola perekrutan, tugas pokok (sistem kerja), pengembangan profesi, jenjang karir dan penilaian kinerja serta penggajian, sehingga yang menjadi rumusan masalah pada kajian ini adalah bagaimana model pembinaan (pola perekrutan, tugas pokok, pengembangan profesi, jenjang karir dan penilaian kerja serta penggajian) terhadap pustakawan di instansi non-pemerintah. Pada tahap pertama penelitian ini akan digambarkan pembinaan yang berjalan sekarang pada pustakawan non-pemerintah. Pembinaan tersebut yang meliputi,

1. Pola perekrutan pada pustakawan di instansi non-pemerintah
2. Tugas pokok pada pustakawan di instansi non-pemerintah
3. Pengembangan Profesi
4. Jenjang karir dan penilaian kerja
5. Penggajian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Memperoleh data dan informasi yang akurat mengenai profil pustakawan non-PNS terkait dengan pembinaan pustakawan di lingkungan non-pemerintah
2. Menganalisis kebutuhan pembinaan pustakawan di instansi non-pemerintah
3. Memberikan informasi, sebagai bahan dan dasar pertimbangan dalam pembuatan

kebijakan pembinaan pustakawan non-pemerintah.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pustakawan Sebagai Profesi

Perkembangan dunia saat ini menciptakan informasi yang berlimpah sehingga menyebabkan kerancuan akan beberapa hal. Salah satunya adalah perbedaan antara profesi dan pekerjaan. Profesi dan pekerjaan acap kali dipertukarkan dalam penggunaan kata tersebut sehari-hari. Pustakawan dapat dikategorikan sebagai suatu profesi. Berikut ini ciri-ciri profesi dan pustakawan sebagai profesi.

2.1.1 Profesi

Istilah *profesi* berasal dari kata *profess* yang berarti 'pengakuan'. Kata profesi atau profesi awalnya digunakan pada abad pertengahan, yaitu di Eropa Barat, Jerman, dan diberbagai negara Skandinavia dengan istilah Gilda, yakni perkumpulan orang yang memiliki keterampilan khusus, seperti tukang sepatu, tukang kayu, dan tukang pandai besi. Keterampilan khusus ini berkembang menjadi spesialisasi, yaitu orang yang mengkhususkan diri dalam suatu pekerjaan khusus (Sulistyo Basuki, 1991).

Sulistyo-Basuki (1991) menjelaskan bahwa profesi merupakan suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari teori dan bukan hanya dari praktik dan diuji dalam bentuk ujian dari suatu universitas atau lembaga yang berwenang serta memberikan hak pada orang yang bersangkutan untuk berhubungan dengan nasabah (pengguna). Hal ini membuat suatu profesi kini ditekankan pada suatu pemberian jasa daripada produksi atau distribusi barang.

Hermawan dan Zen (2006) mendefinisikan profesi adalah pekerjaan yang memerlukan persyaratan khusus. Profesi berbeda dengan pekerjaan (*occupation*). Pekerjaan adalah suatu aktivitas kerja secara umum dan adakalanya tidak memiliki pen-

didikan khusus untuk melakukannya. Profesi merupakan moral community (masyarakat moral) yang memiliki cita-cita dan nilai-nilai bersama. Masyarakat moral yang membentuk suatu profesi disatukan juga karena latar belakang pendidikan yang sama dan bersama-sama memiliki keahlian yang tertutup bagi orang lain (Bertens, 2004).

Dari penjelasan mengenai profesi tersebut, terdapat beberapa kata yang menjadi kunci dalam mengartikan profesi, yaitu keahlian khusus, pendidikan khusus, jasa dan nilai. Dengan demikian, profesi merupakan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan pendidikan khusus serta berorientasi pada jasa dan masyarakat serta memiliki nilai-nilai bersama.

2.1.2 Ciri Profesi dan Pustakawan sebagai Profesi

Pasal 1 ayat 7 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 menjelaskan bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

Kode Etik Ikatan Pustakawan Indonesia menjelaskan bahwa pustakawan adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu pengetahuan dokumentasi dan informasi yang dimilikinya melalui pendidikan.

Richard A Danner (1998) menjelaskan kriteria inti suatu profesi yaitu,

- a. Terdapat pelatihan teknis formal yang menekankan pada komponen intelektual
- b. Pengembangan kemampuan dalam beberapa bentuk penggunaannya
- c. Sarana untuk memastikan bahwa kompetensi profesional digunakan untuk kepentingan dan tanggungjawab sosial masyarakat.

Di sisi lain ciri profesi menurut

Sulistyo-Basuki, yaitu:

- a. Adanya suatu organisasi keahlian
- b. Terdapat sistem pendidikan keahlian yang jelas
- c. Adanya kode etik
- d. Berorientasi pada jasa
- e. Adanya tingkat kemandirian

Dari ciri-ciri profesi di atas, pustakawan dapat dikategorikan sebagai profesi. Hal ini karena:

- a. Memiliki organisasi profesi

Keberadaan suatu organisasi atau asosiasi keahlian menjadikan profesi kearah yang lebih profesional sehingga dapat disebut sebagai suatu profesi. Keberadaan organisasi atau asosiasi keahlian ini sangat penting, karena organisasi profesi dapat memberikan ujian atau sertifikasi profesi dan menjaga kepentingan profesi dan clientnya. Profesi pustakawan di Indonesia memiliki Ikatan Pustakawan Indonesia sebagai organisasi profesi.

- b. Memiliki kode etik

Kode etik menjadi suatu hal yang sangat penting bagi suatu profesi. Karenanya ada atau tidaknya suatu kode etik merupakan ciri dari profesi. Kode etik adalah pelindung dari profesi tersebut sekaligus hal yang dapat digunakan oleh client profesi tersebut untuk menuntut oknum profesi yang tidak menjalankan tugasnya secara profesional. Untuk dunia pustakawan di Indonesia terdapat kode etik pustakawan

- c. Tersedia sistem pendidikan dan pengembangan kompetensi profesi (termasuk pembinaan)

Suatu profesi dilandasi oleh batang tubuh teori atau teknik yang dapat diajarkan. Subjek tersebut dapat diperlukan sebagai suatu disiplin akademis serta pekerjaan profesional yang memiliki kemampuan intelektual yang jelas. Dalam hal ini di Indonesia terdapat sistem pendidikan profesi yang

diaplikasikan dalam bentuk sekolah-sekolah ilmu perpustakaan di beberapa universitas di Indonesia. Selain itu, suatu profesi juga harus mengembangkan kompetensi profesionalnya agar sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan pengguna jasa profesi. Pelatihan mengenai penggunaan teknologi dalam perpustakaan merupakan contoh suatu pengembangan kompetensi seorang pustakawan profesional.

- d. Berorientasi pada jasa

Produk dari suatu profesi adalah jasa bukan berbentuk barang. Jasa dapat diartikan sebagai perbuatan yang memberikan segala sesuatu bagi orang lain (pengguna jasa).

Dari ciri-ciri profesi tersebut, secara eksplisit dapat dinyatakan bahwa pembinaan profesi merupakan suatu hal yang harus ada dalam profesi, termasuk pustakawan.

2.2 Pembinaan Pustakawan

Bila kita melihat perjalanan kepustakawanan di Indonesia atau bahkan di seluruh dunia, kita akan menemukan beberapa perubahan, seperti perubahan dari penggunaan kartu katalog menjadi *catalogue online*, dari buku tercetak menjadi *e-book*. Perubahan ini tentu saja terjadi karena perkembangan teknologi dan tentu saja masyarakat. Selain itu, perubahan tersebut tidak dapat tercipta bila tidak dilakukan oleh pustakawan itu sendiri, perubahan dalam diri pustakawan tersebut merupakan bagian dari pembinaan pustakawan.

Zen dan Hermawan (2006) membagi pembinaan terhadap pustakawan ke dalam tiga kategori pembinaan, yaitu, pembinaan kualitas, pembinaan kesejahteraan dan pembinaan status organisasi.

1. Pembinaan Kualitas

Pendidikan merupakan bagian yang menentukan kualitas anggota profesi, termasuk pustakawan. Pembinaan

kualitas pustakawan dapat dilakukan melalui:

- a. Pendidikan formal: melalui sekolah-sekolah perpustakaan.
- b. Pendidikan non-formal: pendidikan dan pelatihan, penataran (*up grading*), seminar, lokakarya, magang, studi banding dll.
- c. Pendidikan informal: bersifat individu, melalui diskusi dll.

2. Pembinaan Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah salah satu bentuk pengakuan terhadap profesi dan anggota profesi. Kesejahteraan dapat dikelompokkan ke dalam kategori, yaitu kesejahteraan lahiriah dan kesejahteraan batiniah. Kesejahteraan lahiriah sering diasosiasikan dengan imbalan yang diterima, sedangkan kesejahteraan batiniah adalah pengakuan atas prestasi dari profesi mereka.

3. Pembinaan status organisasi

Pembinaan atau pengembangan pustakawan PNS perlu dijadikan pembanding dalam melakukan analisis kebutuhan pembinaan pustakawan di instansi non-pemerintah. Pola atau sistem pembinaan pustakawan PNS atau biasa disebut Jabatan Fungsional Pustakawan, dapat dilihat dari Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan peraturan-peraturan turunannya, seperti pedoman, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis. Pembinaan untuk jabatan fungsional pustakawan, meliputi tugas pokok, pengembangan profesi, jenjang karir dan penilaian kerja serta penggajian.

2.3 Karakteristik Pustakawan di Instansi non-Pemerintah

Bambang Supriyo Utomo, dkk (2014) pada laporan Tim Pertimbangan Perpustakaan Nasional RI mengemukakan beberapa hal mengenai kondisi pustakawan swasta, yaitu:

- a. Budaya organisasi perusahaan swasta sangat berbeda dengan badan publik/ lembaga pemerintah. Budaya perusahaan swasta, menekankan pada sifat, praktis, pragmatis, dan realistis serta ekonomis. Budaya ini berperan dalam rekrutmen dan retensi karyawan mereka.
- b. Pada umumnya posisi pustakawan lebih sebagai staf pendukung mengingat perpustakaan di lembaga swasta pada umumnya hanya berfungsi sebagai unit pendukung.
- c. Pustakawan non-PNS pada umumnya bekerja sendiri di perpustakaan (solo librarian), mengerjakan pekerjaan mulai dari hulu hingga hilir, dan pekerjaan mereka multi-tasking. Mereka tidak hanya mengelola perpustakaan tetapi juga sering terlibat aktif dalam setiap program yang ada di lembaganya.
- d. Kesempatan untuk mendapatkan pembinaan baik dari lembaga penanggungjawab maupun dari lembaga lain sangat terbatas dan tidak banyak lembaga yang memberi perhatian terhadap pengembangan kapasitas pustakawan non-PNS, khususnya pustakawan yang berada di lembaga-lembaga swasta yang relatif kecil. Anggaran untuk pengembangan kapasitas juga sangat terbatas, dan ijin untuk mengikuti berbagai pelatihan atau mengikuti pendidikan formal juga dirasakan sangat sulit.
- e. Proses kenaikan pangkat dan pengembangan karir SDM badan swasta untuk unit perpustakaan belum jelas. Sering mereka merekrut karyawan dengan skema kontrak yang harus diperbaharui setiap tahun.
- f. Sebagai unit pendukung dan kondisi perpustakaan relatif kecil, tidak ada jenjang karir yang relatif lebih baik. Posisi pustakawan hanya dua tingkat, staf dan/ atau kepala perpustakaan. Jarang sekali pustakawan yang bisa berada pada level pimpinan, karena keilmuan mereka yang berbeda dengan yang dipersyaratkan dalam organisasi induk.

- g. Pustakawan non-PNS memiliki pekerjaan yang ketat dan padat sehingga kesempatan mengembangkan kapasitas diri juga sangat sulit, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan profesi melalui tulisan ilmiah maupun populer. Kesempatan untuk mengikuti organisasi profesi pun sering tidak dapat dilakukan.
- h. Lingkungan kerja menuntut kemampuan penguasaan teknologi informasi yang baik. Bisa dikatakan bahwa hampir semua pustakawan non-PNS memiliki kemampuan TIK lebih tinggi dibandingkan dengan pustakawan PNS.
- i. Keterbatasan Perpustakaan Nasional dan IPI untuk mengatur operasi badan swasta juga sebagai faktor keterbatasan pembinaan. Informasi mengenai badan swasta juga jelas sulit didapat karena tidak diatur dalam Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik.
- j. Tingkat penghasilan relatif sama dengan pustakawan PNS (setelah adanya remunerasi bagi PNS). Banyak pustakawan non-PNS saat ini yang berpenghasilan hanya setingkat UMP. Pemberian upah bagi pustakawan non-PNS amat beragam tergantung dari kemampuan lembaganya dan tidak memungkinkan Perpustakaan Nasional untuk melakukan intervensi.

dari penelitian ini adalah untuk memahami situasi, peristiwa, kelompok atau interaksi sosial tertentu.

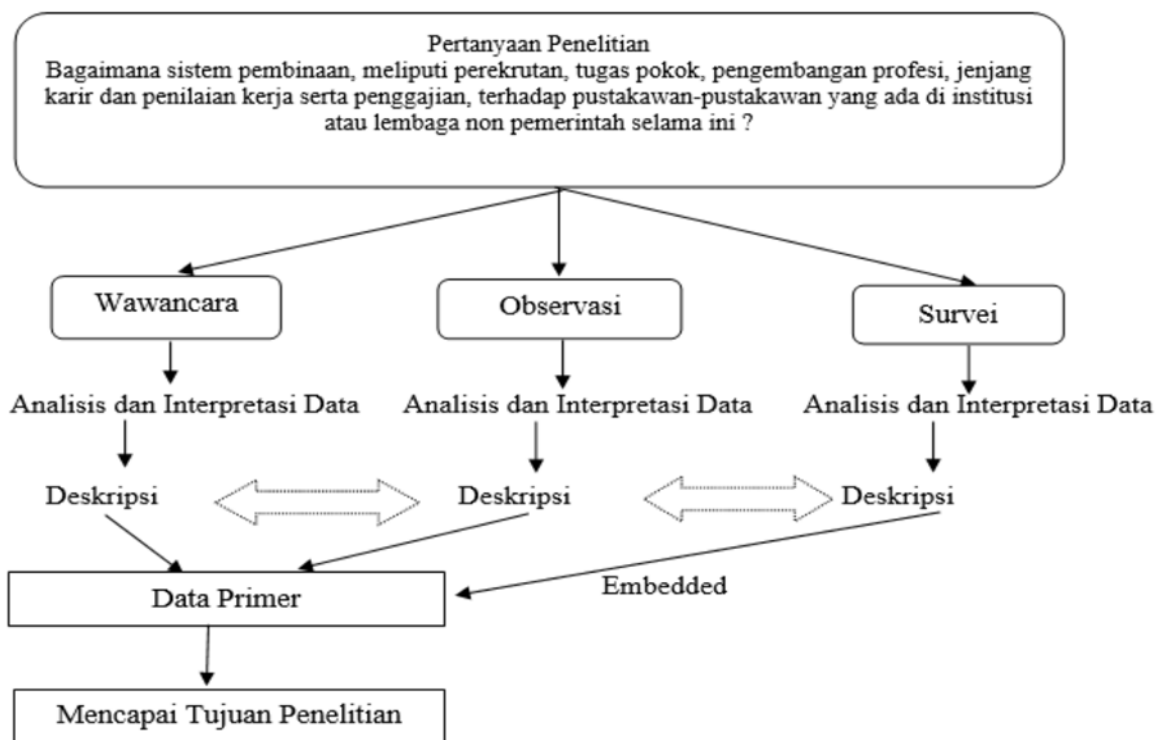
Penelitian pragmatis menekankan pada kebebasan peneliti. Kebebasan yang dimaksud adalah kebebasan dalam memilih metode-metode, teknik-teknik dan prosedur-prosedur penelitian yang dianggap terbaik guna memenuhi kebutuhan dan tujuan penelitian (Creswell, 2007) Penelitian pragmatis sangat mengandalkan data kuantitatif dan kualitatif dalam memecahkan permasalahan yang diteliti.

Masalah penelitian dalam penelitian ini adalah analisis kebutuhan pembinaan terhadap pustakawan-pustakawan yang ada di institusi atau lembaga non-pemerintah. Pembinaan yang dimaksud meliputi, pola perekrutan, tugas pokok (sistem kerja), pengembangan profesi, jenjang karir dan penilaian kinerja serta penggajian. Pertanyaan tersebut menjadi pertimbangan penulis dalam memilih metode atau pendekatan apa yang akan digunakan. Selain itu, minimnya penelitian dan kajian mengenai pustakawan non-pemerintah membuat penulis memilih metode campuran (mixed methods). Metode campuran bersifat pre-determined dan berkembang dinamis (Creswell, 2007). Metode campuran biasanya menggunakan pertanyaan-pertanyaan terbuka dan pertanyaan-pertanyaan tertutup. Hal ini mengindikasikan bahwa pengumpulan data pada metode campuran dapat dilakukan dengan kuesioner dan wawancara. Selain itu, masih menurut Creswell (2007), metode campuran dapat menggunakan analisis statistik dan analisis tekstual secara bersamaan serta lintas-interpretasi database.

Penelitian dengan metode campuran memiliki berbagai macam design atau model penelitian. Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan model metode campuranyangdipilih,yaituwaktu,bobot/prioritas, pencampuran dan teorisasi. Melihat pertimbangan waktu, bobot dan pencampuran, maka dipilih menggunakan model *embedding congruent* dengan pencampuran data kuantitatif dan kualitatif yang digabungkan. Dalam kajian ini yang menjadi data primer adalah data kualitatif

METODE

Penelitian ini menggunakan metode campuran. Penelitian dengan metode campuran merupakan penelitian yang berparadigma pragmatis. Creswell (2007) menjelaskan bahwa pragmatis lahir dari tindakan-tindakan, situasi-situasi, dan konsekuensi-konsekuensi yang sudah ada, dan bukan dari kondisi-kondisi sebelumnya (seperti dalam post-positivism). Pandangan ini berpijak pada aplikasi-aplikasi dan solusi-solusi atas problem-problem yang ada (Patton, 1990). Metode pragmatis lebih menekankan pada pemecahan masalah dan menggunakan semua pendekatan yang ada untuk memecahkan masalah tersebut. Tujuan



Subjek penelitian dapat saja individu, kelompok, lembaga maupun masyarakat. (Nazir, 1988) Pada penelitian ini yang menjadi subjek adalah Pustakawan di instansi non-pemerintah. Objek penelitian adalah variabel penelitian yaitu suatu yang merupakan inti dari problematika penelitian. (Arikunto : 29, 2001) Pada penelitian ini yang menjadi objek adalah analisis kebutuhan pembinaan terhadap pustakawan yang ada di institusi atau lembaga non-pemerintah. Pembinaan yang dimaksud meliputi, pola perekrutan, tugas pokok (sistem kerja), pengembangan profesi, jenjang karir dan penilaian kinerja serta penggajian.

Metode pengumpulan data terdiri dari,

1. Studi Literatur

Studi literatur merupakan sebuah survei atau pembahasan dari bidang tertentu pada sebuah penelitian. Studi ini merupakan gambaran singkat dari apa yang telah dipelajari, argumentasi, dan ditetapkan tentang suatu topik, biasanya diorganisasikan secara kronologis atau tematik.

2. Wawancara

Dalam wawancara, peneliti melakukan face to face interview (wawancara berhadap-hadapan) dengan partisipan, mewawancarai mereka dengan telepon, atau terlibat dalam focus group interview (interview dalam kelompok tertentu) yang terdiri dari enam sampai delapan partisipan per kelompok. Wawancara seperti ini tentu saja memerlukan pertanyaan-pertanyaan yang secara umum tidak terstruktur dan bersifat terbuka dan dirancang untuk memunculkan pandangan dan opini dari partisipan. (Creswell, 2009 : 267)

Wawancara yang dilakukan penulis adalah wawancara semiterstruktur untuk memperoleh informasi kualitatif, berisi pendapat atau sikap informan. Wawancara model seperti ini memerlukan sebuah tingkat struktur tertentu atau koridor-koridor tertentu agar tidak melebar dari fenomena yang dibahas atau ditanyakan. (Sulistyo-Basuki, 172). Pemilihan informan pada wawancara dilakukan dengan metode *purposive sam-*

pling, dengan kriteria informan sebagai berikut :

- a. Pustakawan atau Kepala Perpustakaan di instansi non-pemerintah
- b. Bekerja setidaknya 2 (dua) tahun di perpustakaan tersebut.

3. Survei

Pada penelitian ini, tahapan pada penentuan sampling dilakukan dengan memperkecil populasi melalui persyaratan, yaitu “perpustakaan instansi non-pemerintah yang memiliki telepon atau website”. Syarat ini diperlukan bila ingin dilakukan sebuah wawancara, selain itu dapat juga ditelusur apabila dikirimkan kuesioner. Populasi pada penelitian ini meliputi 3604 perpustakaan instansi non-pemerintah, setelah itu diseleksi dengan syarat “perpustakaan yang memiliki nomor telepon”. Setelah mendapatkan perpustakaan yang memiliki nomor telepon, langkah selanjutnya adalah mengecek kebenaran nomor telepon tersebut dengan menghubungi satu persatu. Jumlah sample juga ditentukan oleh anggaran pengiriman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Pustakawan di Instansi Non-Pemerintah

Sebesar 50% pustakawan di instansi non-pemerintah, merupakan pustakawan yang telah memiliki pengalaman bekerja di perpustakaan lebih dari 10 tahun. Sebesar 18% memiliki pengalaman bekerja kurang dari tiga tahun di perpustakaan. 19% memiliki pengalaman kerja di perpustakaan selama 3 - 6 tahun. Terakhir sebesar 13% memiliki pengalaman kerja di antara 6 - 9 tahun.

Dari 50% Pustakawan yang memiliki pengalaman bekerja lebih dari 10 tahun di perpustakaan, 86% sudah menjadi pustakawan di perpustakaan tempatnya saat ini. 2,85% menjadi pustakawan kurang dari 3 tahun di perpustakaannya, 2,85% menjadi pustakawan antara 3-6 tahun di perpus-

takaannya saat ini. Selebihnya sebesar 8,3% menjadi pustakawan di perpustakaan mereka bekerja saat ini selama 6-9 tahun.

53% pustakawan yang disurvei, memiliki latar belakang pendidikan perpustakaan, sedangkan 47% bukan berlatar belakang pendidikan perpustakaan. Persebaran secara menyeluruh terdiri dari, 34% berpendidikan sarjana perpustakaan, 17% berpendidikan sarjana bidang non perpustakaan. 4,1 % berpendidikan Magister bidang perpustakaan, sedangkan Magister bidang non perpustakaan sebesar 8,2%. Yang berlatar belakang pendidikan SMA dan Diploma I sebesar 10%, sedangkan yang berlatar belakang Diploma II Perpustakaan dan non perpustakaan, masing-masing sebesar 5,4%. Pustakawan yang berlatar belakang, Diploma III perpustakaan sebesar 8,2% dan Diploma III non perpustakaan sebesar 4,1%. Terakhir, 1,3% berlatar belakang S3 non perpustakaan.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Proses Perekrutan

Sebuah organisasi pasti memiliki proses perekrutan anggota atau pekerjanya, begitu pula dengan perpustakaan. Bagaimana proses seorang pustakawan di perpustakaan non-pemerintah? Apa saja yang diujikan?

Informan Dina, Pustakawan Perpustakaan Sekolah Swasta Yayasan M Daerah Istimewa Yogyakarta menyatakan, “Ujiannya juga lumayan lho. 4 atau 5 ya, saya itung ya (tertawa). Tahapannya kan? Yang pertama administrasi jelas yaitu trus apa nanti ada test kemampuan IT, trus Bahasa Inggris. Praktik, dan saat itu program Acces kalo nggak salah. Access database. Seperti itu, trus bahasa Inggris dan wawancara umum. Trus agama dan pengetahuan tentang yayasan.

Informan Nana, Pustakawan Sebuah Perguruan Tinggi Swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta menyatakan, “Dulu ya Cuma tes-tes gitu, administrasi biasa, ijazah, foto, data. Masuknya pake tes berapa tahap. Ada empat tahap, yang pertama dapat panggilan, langsung tes tertulis, tes tertulis kan semua

bagian membutuhkan itu, belum ke bagian tertentu, pesertanya banyak sekitar 600, sekitar 1-2 bulan ada panggilan lagi tahap kedua wawancara, tinggal sekitar 50an orang, sehabis itu, dapat panggilan untuk psikotest, tinggal 30 orang kalo ga salah, terakhir tes praktik.”

Di sisi lain Informan Hasan, Pustakawan sebuah Perguruan Tinggi Swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta menyatakan, “Kalau waktu itu karena saya kebetulan pas mengerjakan proyek otomasi perpustakaan di perpustakaan saat ini, kebetulan saat itu perpustakaan sini betul-betul kekurangan tenaga perpustakaan yang benar-benar lulusan ilmu perpustakaan, saya diminta untuk mengisi kekosongan itu tadi, jadi tidak pakai syarat-syarat jadi lolos gitu aja.”

Dari tiga pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa persyaratan kompetensi dan latar belakang pendidikan perpustakaan menjadi materi uji dalam proses seleksi di perpustakaan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta. Bagaimana dengan di Bali ?

Informan Soleh, Pustakawan Sekolah Swasta Yayasan M Denpasar menyatakan, “Sebelumnya saya ditugaskan sebagai TU di SD M 1 Denpasar, di Jalan Imam Bonjol. Karena Saya dalam proses mutasi, saya dimutasikan di sini. arena di sini untuk tenaga kepegawaian sudah penuh, yang kosong hanya pustakawan akhirnya saya ditempatkan menjadi pustakawan. Saya dimutasi karena saya nikah, kebetulan satu tempat kerja dengan istri, salah satu harus dimutasi”

Saras, Pustakawan Perguruan Tinggi Swasta MS menyatakan, “Waktu itu ada..... lowongan di internet, dibutuhkan pustakawan. Tidak ada persyaratan khusus, Hanya dibutuhkan pustakawan. Siap untuk bekerja di Denpasar, siap bekerja dalam tim. Tidak ada tes tapi di wawancara oleh WR 2. Ditanya apa benar lulusan perpustakaan? Sudah jadi pustakawan atau belum. Ditanya seperti itu, ditanya pengalaman kerja.”

Sementara itu, di Jawa Timur, tepatnya Surabaya, Axel, seorang Pustakawan Perguruan Tinggi Universitas T, menyatakan, “Disini untuk Pustakawan jarang menerima lowongan, saya waktu itu ada kakak kelas di UI, pernah bekerja disini sebelum tahun 1995, dia rupanya lebih memilih Jakarta. Bertemu saya, “Xel, coba di T butuh Pustakawan!”. Setelah lulus saya langsung kesini, survei dulu karena tidak ada pengumuman. Yang dilihat adalah berpendidikan perpustakaan, pada waktu diploma pun diterima, kebanyakan dari UNAIR, saya yang berpendidikan S1 perpustakaan UI langsung masuk. Jadi dilihat dari perguruan tingginya, nilainya, nilai tes psikologis dan yayasan yang menentukan.”

Sementara itu, Mukminin, Pustakawan Perguruan Tinggi Swasta Universitas SB menyatakan, “Awalnya tahun 1994, disini ada program komputerisasi atau database buku. Kebetulan disini membutuhkan staf tambahan. Pada saat itu gedung ini belum ada, baru beroperasi tahun 1995. Tahun 1994 itu ada rekrutmen bukan besar-besaran, untuk menangani pengerjaan komputerisasi itu. Saya diterima bulan Juli dan dimulai tes bulan April, ada tes tulis, psikotes, wawancara juga praktek. Bulan Juli diterima, ada masa percobaan 1 tahun. Setelah 1 tahun dinilai lagi kinerjanya, kalau oke dari pimpinan, direkrut untuk jadi staf tetap.”

Makruf, pustakawan di SD Yayasan Alifbatako di Jawa Timur menyatakan, “Masuknya atau waktu melamar pekerjaan di sini melalui seleksi secara terbuka, dari beberapa tahapan diutamakan yang mengaji, wawancara, tes tulis, praktek (klasifikasi) yang menilai 1 pustakawan senior, SDM persyaratannya saat itu yang penting berlatar belakang perpustakaan D3 atau S1 perpustakaan.”

Dari pernyataan-pernyataan tersebut tergambar bahwa sebagian besar pustakawan di instansi non-pemerintah diterima di instansi tersebut melalui sebuah proses selek-

si. Tahapan pada seleksi tersebut beragam, namun kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan adalah berlatar belakang pendidikan. Hal ini diperkuat dengan survei yang dilakukan, yang menyatakan latar belakang pustakawan di instansi non-pemerintah berpendidikan ilmu perpustakaan sebesar 53%.

Di sisi lain, bila dibandingkan dengan rekrutmen pada pustakawan PNS, atau CPNS untuk posisi fungsional pustakawan, syarat pendidikan beragam, tidak harus berlatar belakang ilmu perpustakaan. Sedangkan pada instansi non-pemerintah, mayoritas sudah menjadikan syarat lulusan ilmu perpustakaan sebagai syarat utama.

Selanjutnya, pada rekrutmen pustakawan PNS, melalui setidaknya tiga tahap, yaitu tes kemampuan dasar dan kemampuan seputar ilmu perpustakaan (kognitif) dan wawancara. Sementara itu, ujian dalam perekrutan pustakawan non-PNS biasanya dilakukan sesuai standar institusi induk masing-masing, sehingga bervariasi, ada yang hanya dengan wawancara saja, tes tertulis dan wawancara bahkan ada yang melalui jalur khusus, misal pernah magang di institusi tersebut.

4.2.2 Tugas Pokok

Pustakawan di instansi pemerintah memiliki panduan dalam menjalankan tugas dan kegiatan yang dilakukan, umumnya, sesuai dengan butir kegiatan yang tertuang dalam Permenpan maupun petunjuk teknis dari permenpan tersebut. Pekerjaan pokok tersebut dapat dikategorikan, yaitu, pengembangan dan pengolahan koleksi, layanan, pelestarian. Bagaimana dengan pustakawan di instansi non-pemerintah?

Informan mukminin menyatakan, “Sesuai dengan kompetensi dan rolling/rotasi. Seperti saya pada awal di bagian pengolahan, kemudian pindah ke bagian informasi dokumentasi, sekarang di bagian IT dan layanan.”

Informan Axel menyatakan, “Tahun 1995 bergabung dengan Perpustakaan T di bagian Pengolahan Koleksi itu sampai 2010.

Tahun 2010 diberikan kesempatan studi lanjut S2 di UGM, selesai 2012. Kemudian ditugasi di layanan.”

Informan Nana menyatakan, “Saya dari pengadaan, pengolahan, pelayanan, perawatan ya all rounder.” Adapun Informan Dina menyatakan, “Layanan untuk ke siswa anak peminjaman kan rutin seperti itu, trus nanti kalo ada guru yang meminta mencari informasi kaya jurnal buku ataupun jurnal seperti itu kita. Tapi nggak tiap hari seperti itu tapi kalo siswa ya jelas...trus nanti terkait dengan kenyamanan mungkin inilah ya biasa bersih-bersih sini nggak ada cleaning servis untuk perpustakaan.”

Informan Hasan menyatakan, “Kalau di swasta ini kan beda ya, kalau di negeri kan ada jabatan fungsional pustakawan, kalau di sini, ada semacam penyerampingan, penyerampingan pekerjaan, jadi semacam one person library gitu, jadi satu orang pustakawan itu mengerjakan seluruh apa yang dilihat, jadi dari mulai pemilihan buku, pendeskripsian subjek, pengklasifikasian, bahkan labeling itu semua dilakukan.”

Informan Saras menyatakan, “Kalau di sini bapak, saya di pengolahan, kemudian merangkap sebenarnya pak, administrasi juga saya, surat-surat juga saya, keuangan juga karena pegawainya sedikit. Tetap di pengolahan, masalah koleksi, pengadaan. Karena kepala perpustakaan bukan background perpustakaan, beliau baru. Masalah perpustakaan beliau berkonsultasi dengan kita.”

Informan Soleh memberikan pernyataan, “Kebetulan gini, kondisi sekolah ini dipakai bersama dengan SMP. Sempat off perpustakaan, karena proses renovasi, baru ada lagi nih, penataan lagi, saya tuh kira-kira, saya baru satu tahun di sini. Sempat off karena tadi ada proses renovasi. Setelah itu sekarang baru penataan.”

Dari pernyataan-pernyataan informan di atas, terlihat bahwa pekerjaan pokok pustakawan-pustakawan di instansi non-pemerintah, lebih beragam dan tidak hanya satu

pekerjaan. Hal ini biasa disebut one person library. Mengenai one person Library, Sulistyono-Basuki (2014) menyatakan, perpustakaan swasta cenderung berupa One Person Library (OPL) semuanya dilakukan oleh Pustakawan tunggal. Dalam sistem ini, seorang pustakawan mengerjakan segala-galanya, mulai dari pemilihan sampai ke pengerakan, membersihkan ruangan sampai dengan penelusuran informasi. Hal ini bertolak belakang dengan konsep Jabatan Fungsional Pustakawan yang berlandaskan Permenpan Nomor 9 Tahun 2014. Permenpan tersebut membagi-bagi pekerjaan berdasarkan jenjang jabatan yang memiliki 4 (empat) tingkat jabatan (untuk tingkat sarjana atau keahlian) dan 3 (tiga) tingkat jabatan (untuk tingkat diploma atau keterampilan). Untuk itu dalam penyusunan model pembinaan pustakawan swasta, tugas pokok menjadi hal yang perlu diperhatikan.

4.2.3 Jenjang Karir

Pejabat Fungsional Pustakawan memiliki panduan mengenai jenjang karir, hal tersebut mengacu kepada Peraturan Menteri Perencanaan dan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

(Permenpan RB). Untuk saat ini, Permenpan RB yang berlaku adalah Permenpan RB Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Jabatan Fungsional Pustakawan terdiri dari Pustakawan Tingkat Terampil dan Pustakawan Tingkat Ahli, masing-masing kelompok tersebut memiliki jenjang dan jabatan. Bagaimana dengan Pustakawan di instansi non-pemerintah?

Soleh berpendapat bahwa jenjang jabatan pustakawan di sekolah tidak ada. Dia berpendapat, "Itulah ndak ada bapak, misalnya saya pustakawan, apa pustakawan ahli atau apa, kami ga bisa menilai, jadi tidak ada pak jenjang khusus. Kan kami bikin struktur organisasi, karena tidak ada jenjang khusus seperti itu kami menyesuaikan dengan tingkat pendidikan kami. Pendapat yang

sama disampaikan Saras,"Kalau di swasta ini kan, beda ya kalau di negeri kan ada jabatan fungsional pustakawan, kalau di sini, ada semacam penyerampingan, penyerampingan pekerjaan, jadi semacam one person library gitu." Pendapat yang senada disampaikan oleh Hasan dan Dina. -

Pendapat lebih mendalam disampaikan oleh Mukminin yang mengatakan, "Jadi pustakawan disini digolongkan kedalam tenaga kependidikan. Kemudian mulai tahun 1998 disini sudah diakui fungsional pustakawan, meskipun untuk penilaian masih menggunakan internal, Performance Appraisal (PA). PA tidak seperti teman-teman PNS yang menggunakan angka kredit. PA yang menilai diri kita, rekan kerja, customer dan pimpinan. Kemudian ada prosentasenya, hingga 100% baru kita bisa naik golongan. "Adapun Axel dan Makruf memaparkan bahwa di perpustakaan ada struktur, yaitu Kepala Perpustakaan, Kepala bidang, dan koordinator.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan informan, pustakawan di instansi non-pemerintah belum memiliki jenjang jabatan dan karir yang terstruktur sistematis. Jenjang jabatan yang dipahami oleh pustakawan di instansi non-pemerintah adalah jenjang jabatan pada struktur perpustakaan.

4.2.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atau penilaian kerja dari seorang profesional adalah sebuah bukti melakukan sebuah pekerjaan sekaligus jembatan antara seorang profesional dengan institusi yang mempekerjakannya bahwa apa yang dikerjakan sesuai dengan standar, aturan yang menaunginya. Setiap institusi memiliki model penilaian kinerja atau penilaian kerja tersendiri.

Informan Iyus berpendapat,"Kalau di tempat kita ini ada semacam DP3, penilaiannya seperti itu. jadi ada 2 form. Yang Form Evaluasi Diri itu untuk mengevaluasi diri sendiri, menilai bagaimana bekerja selama 1 tahun berjalan dan planning ke depan-

nya. Evaluasi diri itu orang bersangkutan yang membuat. Kalau DP3 penilaian itu pimpinan yang menilai, Kabid, Kasubag TU dan Kepala Perpustakaan.“

Informan Mukminin memaparkan, ”Penilaian masih menggunakan internal, Performance Appraisal (PA). PA tidak seperti teman-teman PNS yang menggunakan angka kredit. PA yang menilai diri kita, rekan kerja, customer dan pimpinan. Kemudian ada prosentasenya, hingga 100% baru kita bisa naik golongan.“

Informan Makruf menyatakan, ”Ada penilaiannya, pihak manajemen, semua unit dinilai. Penilaian individu meliputi Pertama absensi, kedisiplinan, masalah waktu sangat utama dan penting. Telat satu menit dihitung, banyak keluar ijin di luar dinas. Kedua kompetensi, mengajar bagaimana, pustakawan bagaimana bekerjanya, bagaimana pelayanan terhadap siswa, bagaimana mengerjakan sesuatu yang harus selesai.” Adapun informan Dina, Dini, dan Soleh relatif senada pendapatnya bahwa yang menilai kinerja mereka adalah kepala perpustakaan.

Pernyataan-pernyataan informan memperkuat fakta bahwa setiap institusi memiliki model penilaian kinerja tersendiri. Secara umum, penilaian kinerja pustakawan di instansi non-pemerintah belum memiliki standar atau indikator penilaian yang jelas terkait tugas ke-pustakawannya. Hal ini sangat bertolak belakang dengan penilaian kinerja pustakawan PNS yang memiliki unsur “angka kredit” sehingga tidak hanya menilai pekerjaan tapi juga memberikan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dalam bentuk angka kredit yang akan digunakan untuk kenaikan pangkat dan/atau jabatan. Namun demikian, ada instansi non-pemerintah yang telah membuat penilaian kinerja pustakawannya berkaitan dengan tugas ke-pustakawannya serta memberikan reward berupa kenaikan golongan, misalnya institusi tempat informan Iyus.

4.2.5 Pengembangan Kompetensi Pustakawan

Pengembangan kompetensi pustakawan berkaitan dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan seorang pustakawan. Hermawan dan Zen (2006) membagi jalur pengembangan kualitas pustakawan menjadi 3 (tiga), yaitu pendidikan formal, pendidikan non formal dan pendidikan informal. Pendidikan formal mencakup kesempatan yang diberikan oleh instansi tersebut untuk pustakawannya dapat melanjutkan pendidikan formal ke tahap yang lebih tinggi lagi, semisal magister dan doktor. Pendidikan nonformal dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), penataran (upgrading), simposium, seminar, lokakarya, kursus, magang, dan studi banding. Peningkatan kualitas melalui pendidikan informal dilakukan melalui pembelajaran dari rekan seprofesi atau bimbingan pustakawan yang lebih senior. Bagaimana dengan pengembangan kualitas profesi pustakawan di instansi non-pemerintah?

Informan Axel menyatakan, ” Saya sendiri pada saat S2 di UGM itu full. Saya tidak mengeluarkan biaya apa-apa, saya dapat biaya studi, dapat jatah belajar, gaji dapat tapi di luar tunjangan.“ Adapun Mukminin mengatakan, ”Kebetulan ada program dari Universitas untuk menyekolahkan karyawannya, 1998 – 2000 saya mendapat beasiswa S1 Ilmu Perpustakaan di Universitas Padjadjaran (UNPAD). Ada 2 staf yang disekolahkan. Kemudian 2001 – 2003 ada 2 staf lagi yang disekolahkan, total ada 4 (empat) staf yang disekolahkan oleh kampus.”

Dua informan dari perpustakaan perguruan tinggi di Jawa Timur, menyatakan instansinya memberikan kesempatan untuk pustakawannya mengembangkan kompetensi melalui jalur formal, yaitu dengan mendapatkan beasiswa dari instansi tersebut untuk bersekolah lebih tinggi lagi. Terlebih, instansi tersebut tetap menggaji pustakawan tersebut.

Sementara itu pustakawan sekolah menyatakan hal yang berbeda dengan pustakawan perguruan tinggi. Informan Hasan selama

ini belum pernah mengikuti pengembangan kompetensi. Adapun informan Dina menyatakan pernah mengikuti pelatihan singkat. Adapun informan Saras menyatakan, “Dibagi rata, misal saya sudah pernah, yang lain yang dikasih kesempatan. Misalnya pelatihan tentang katalogisasi karena saya sudah bisa jadi dikasih ke yang lain.”

Pustakawan pada instansi non-pemerintah, beberapa belum memiliki kesempatan mengenai pengembangan kompetensi melalui diklat, seminar, seperti yang dinyatakan informan hasan. Sementara informan lain menyatakan mendapat kesempatan untuk mengikuti diklat, seminar dan kegiatan sejenis. Hal ini seperti yang terjadi pada pustakawan di instansi pemerintah, yaitu mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui seminar dan diklat.

4.2.6 Kesejahteraan

Aspek kesejahteraan meliputi kesejahteraan berupa pengakuan seperti status pegawai dan berupa upah atau pembayaran. Pada Jabatan Fungsional Pustakawan, status sebagai sebuah jabatan fungsional tersendiri di dapat sejak tahun 1988, sejak Surat Keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 18 Tahun 1988 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan. Di lain sisi status kepegawaian pustakawan di instansi non-pemerintah ternyata beragam, ada yang pegawai tetap, kontrak, dianggap tenaga kependidikan dan fungsional pustakawan. Bagaimana dengan pendapatan?

Informan Soleh, Saras, Axel, Hasan, dan Mukminin memiliki gaji di atas UMR. Hal ini sesuai dengan amanat UU No. 43 tahun 2007 yang menyatakan bahwa penghasilan pustakawan di atas Upah yang ada di wilayahnya. Walau demikian, masih ada pula yang penghasilannya masih di bawah Upah regional di wilayahnya seperti yang disampaikan oleh informan Nana.

Standar penggajian untuk pustakawan di instansi non-pemerintah sangatlah berbeda dengan pustakawan PNS. Terdapat beberapa

pa instansi yang skema penggajian mengikuti PNS tapi lebih banyak tidak. Mengenai besaran, gaji atau pendapatan, pustakawan di instansi pemerintah mendapatkan pendapatan yang berbeda sesuai dengan kebijakan instansi tersebut. Terdapat pustakawan yang berpendapatan di bawah Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota, terdapat yang pendapatannya = UMP/UMK serta tidak sedikit yang di atas UMP/UMK.

Pustakawan PNS setiap tahun mengalami kenaikan gaji dan mendapat kenaikan gaji berkala yang disesuaikan dengan pangkat dan golongan PNS tersebut. Pustakawan PNS juga mendapatkan tunjangan fungsional pustakawan dan tunjangan kinerja, bagaimana dengan Pustakawan di Instansi non-pemerintah? Apakah mengalami kenaikan gaji secara berkala?

Pada umumnya ternyata setiap informan menginformasikan bahwa ada kenaikan gaji dalam kurun waktu tertentu. Informan Saras menyatakan, “Ada tapi tidak rutin. Selama 3,5 tahun sudah 2 (dua) kali naik gaji.” Walau demikian, ada pula yang ternyata karena perkembangan organisasi induknya tidak terlalu baik, kenaikan gajinya terhambat. Informan Nana menyatakan “Waktu masuk sampai 2005 ada terus, berkala dua tahun sekali, terakhir 2005. 2005 sampai sekarang mandeg. Kondisinya memang kaya gini”

KESIMPULAN

Pustakawan di instansi non-pemerintah dapat dipandang sebagai aset utama dalam pengembangan perpustakaan Indonesia. Yang bersangkutan, perlu diberi perlindungan dan pembinaan sebagaimana terhadap pustakawan PNS. Masyarakat Ekonomi ASEAN yang mulai berlaku di akhir 2015, membuat persaingan untuk menjadi pustakawan di instansi non-pemerintah menjadi lebih kompleks dan ketat, baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

Kondisi pustakawan di instansi non-pemerintah sangat beragam dan bergantung pada lembaga induknya. Melalui wawancara

yang penulis lakukan terdapat beberapa hal yang menjadi karakteristik pembinaan yang selama ini berjalan pada pustakawan di instansi non-pemerintah.

1. Proses Perekrutan

Proses perekrutan pustakawan di instansi non-pemerintah sangat bergantung dengan instansi tersebut. Melalui wawancara yang dilakukan, ditemukan bahwa pustakawan di instansi pemerintah direkrut secara terbuka, tertutup atau mutasi. Perekrutan secara terbuka biasanya mensyaratkan pendidikan ilmu perpustakaan sebagai syarat wajib, perekrutan tertutup biasanya dilakukan dengan merekrut mahasiswa ilmu perpustakaan semester akhir, atau sarjana perpustakaan yang pernah magang atau mengerjakan project di perpustakaan tersebut. Selain itu, ada yang menjadi pustakawan atau bekerja di perpustakaan karena dimutasi.

Pada perekrutan terbuka, proses seleksi pada instansi non-pemerintah cenderung beragam, disesuaikan dengan standar instansi masing-masing. Pada umumnya meliputi seleksi administrasi dan wawancara. Selain itu terdapat pula instansi yang mengadakan tes tertulis mengenai pengetahuan umum, psikotes dan potensi akademik, lalu dilanjutkan dengan tes terkait kemampuan ilmu perpustakaan.

2. Tugas Pokok

Bila pustakawan pemerintah mengenal pembagian jenjang jabatan beserta pembagian kerjanya, pada pustakawan di instansi non-pemerintah tidak ditemukan hal yang demikian. Misal, seorang pustakawan bisa melakukan pengatalogan deskriptif dari tingkat satu sampai tingkat tiga, atau pengatalogan subjek, dari subjek sederhana sampai subjek kompleks. Melalui wawancara yang dilakukan, memang kebanyakan pustakawan swasta mengerjakan seluruh pekerjaan pokok, yang meliputi pengadaan dan pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, layanan dan pelestarian koleksi atau biasa disebut one person library. Tetapi, ada pula pustakawan

di instansi non-pemerintah yang hanya mengerjakan satu tugas pokok pustakawan.

3. Jenjang Karir

Jenjang karir pada pustakawan di instansi non-pemerintah tentu berbeda dengan jenjang karir pada pustakawan di instansi pemerintah atau pejabat fungsional pustakawan. Pada pustakawan di instansi non-pemerintah tidak ada penjenjangan seperti pustakawan keahlian atau keterampilan. Jenjang karir pada pustakawan di instansi non-pemerintah biasanya hanya jenjang struktur atau tidak jarang yang tidak memiliki jenjang struktur juga.

4. Penilaian Kinerja

Pegawai Negeri Sipil penilaian kinerjanya bersandarkan pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 Tahun 2011. Khusus untuk Pejabat Fungsional Pustakawan, penilaian apa yang dikerjakan tidak hanya berdasarkan Perka BKN Nomor 46 Tahun 2011, Permenpan Nomor 9 Tahun 2014 juga menjadi acuan dalam penilaian kinerja pejabat fungsional pustakawan.

Penilaian kinerja pada pustakawan di instansi non-pemerintah disesuaikan dengan penilaian kinerja yang ada pada instansi tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh informan mukminin, instansinya menggunakan Performance Appraisal yang berbeda dengan penilaian pada instansi pemerintah.

5. Pengembangan Kompetensi Pustakawan

Pustakawan di instansi non-pemerintah mendapatkan perlakuan yang beragam dalam kesempatan mengembangkan kompetensi. Ada beberapa instansi yang memang mendorong pustakawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, studi banding dan mengajukan program-program yang inovatif. Ada pula instansi yang kurang mendukung pengembangan kompetensi pustakawannya, misal tidak mengizinkan mengikuti diklat bila biaya mahal atau tidak mendapatkan undangan langsung.

6. Kesejahteraan

Skema penggajian pada pustakawan di instansi non-pemerintah mengikuti skema penggajian instansi tersebut. Hal ini mempengaruhi besaran pendapatan yang diterima oleh pustakawan di instansi non-pemerintah. Terdapat pustakawan yang menerima upah atau gaji di bawah Upah Minimum Provinsi

(UMP), gaji sama dengan UMP dan gaji di atas UMP.

Kondisi Pustakawan di instansi non-pemerintah tergambar dari survei yang dilakukan melalui angket. Adapun hasil survei tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut penjelasannya.

Tabel 1. Pemetaan kondisi pustakawan swasta

No	Tugas Pokok	Pendidikan dan Pelatihan	Kesejahteraan	Kenaikan Berkala	Jenjang Karir	Persentase
1	VVVV	V	> UMP	V	X	40.74%
2	VVV	X	< UMP	X	X	1.85%
3	VVVV	X	> UMP	V	X	5.56%
4	VVVV	V	UMP	V	X	5.56%
5	VV	V	UMP	V	X	3.70%
6	V	V	< UMP	X	X	1.85%
7	V	V	> UMP	X	X	9.26%
8	VVVV	X	> UMP	X	X	1.85%
9	VV	X	UMP	V	X	1.85%
10	VVVV	V	< UMP	V	X	3.70%
11	V	V	> UMP	V	X	3.70%
12	VVVV	X	UMP	V	X	1.85%
13	V	X	> UMP	V	X	5.56%
14	VVVV	V	< UMP	X	X	1.85%
15	VVVV	V	UMP	X	X	1.85%
16	VVV	V	> UMP	V	X	1.85%
17	VVVV	X	<UMP	V	X	1.85%
18	VVV	X	> UMP	V	X	1.85%
19	v v	V	>UMP	V	X	3.70%

Bila dikelompokkan secara spesifik maka terdapat 19 keadaan pustakawan swasta, dengan penjelasan:

- a. 40,74 % merupakan pustakawan yang mengerjakan tugas kepastakawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi (dapat dimasukkan ke dalam kategori solo librarian atau one person library). Mendapat kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, upah di atas Upah Minimum Provinsi atau Kota, mendapatkan kenaikan gaji berkala namun tidak memiliki jenjang karir.
- b. 5,56 % merupakan pustakawan yang mengerjakan tugas kepastakawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi (dapat dimasukkan ke dalam kategori solo librarian atau one person library). Belum mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, upah di atas Upah Minimum Provinsi atau Kota, mendapatkan kenaikan gaji berkala namun tidak memiliki jenjang karir
- c. 5,56 % merupakan pustakawan yang mengerjakan tugas kepastakawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi (dapat dimasukkan ke dalam kategori solo librarian atau one person library). Mendapat kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, mendapatkan upah sama dengan upah Minimum Provinsi atau Kota, mendapatkan kenaikan gaji berkala namun tidak memiliki jenjang karir.
- d. 1,85 % merupakan pustakawan yang mengerjakan tugas kepastakawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi (dapat dimasukkan ke dalam kategori solo librarian atau one person library). Belum mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, upah di atas Upah Minimum Provinsi atau Kota, tidak mendapatkan kenaikan gaji berkala dan tidak memiliki jenjang karir.
- e. 3,70% merupakan pustakawan yang mengerjakan tugas kepastakawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi (dapat dimasukkan ke dalam kategori solo librarian atau one person library). Mendapat kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, upah di bawah Upah Minimum Provinsi atau Kota, mendapatkan kenaikan gaji berkala namun tidak memiliki jenjang karir.
- f. 1,85% merupakan pustakawan yang mengerjakan tugas kepastakawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi (dapat dimasukkan ke dalam kategori solo librarian atau one person library). Belum mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, upah sama dengan Upah Minimum Provinsi atau Kota, mendapatkan kenaikan gaji berkala namun tidak memiliki jenjang karir.
- g. 1,85 % merupakan pustakawan yang mengerjakan tugas kepastakawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi (dapat dimasukkan ke dalam kategori solo librarian atau one person library). Mendapat kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, upah di bawah Upah Minimum Provinsi atau Kota, tidak mendapatkan kenaikan gaji berkala dan tidak memiliki jenjang karir.
- h. 1,85 % merupakan pustakawan yang mengerjakan tugas kepastakawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi (dapat dimasukkan ke dalam kategori solo librarian atau one person library). Mendapat kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, upah sama dengan Upah Minimum Provinsi atau Kota, tidak mendapatkan kenaikan gaji berkala dan tidak memiliki jenjang karir.
- i. 1,85% merupakan pustakawan yang mengerjakan tugas kepastakawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi (dapat dimasukkan ke dalam kategori solo librarian atau one person library). Belum mendapat-

- kan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, upah di bawah Upah Minimum Provinsi atau Kota, mendapatkan kenaikan gaji berkala namun tidak memiliki jenjang karir.
- j. 1,85% merupakan pustakawan yang mengerjakan tiga (3) dari empat (4) tugas kepus-takawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi (dapat dimasukkan ke dalam kategori solo librarian atau one person library). Mendapatkan kesempatan mengi-kuti pendidikan dan pelatihan, upah di atas Upah Minimum Provinsi atau Kota, tidak mendapatkan kenaikan gaji berkala dan ti-dak memiliki jenjang karir.
 - k. 1,85% merupakan pustakawan yang menger-jakan tiga (3) dari empat (4) tugas kepus-takawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi (dapat dimasukkan ke da-lam kategori solo librarian atau one person li-brary). Mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, upah di atas Upah Minimum Provinsi atau Kota, mendapatkan kenaikan gaji berkala namun tidak memiliki jenjang karir.
 - l. 1,85% merupakan pustakawan yang menger-jakan tiga (3) dari empat (4) tugas kepus-takawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi (dapat dimasukkan ke da-lam kategori solo librarian atau one person library). Tidak mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, upah di atas Upah Minimum Provinsi atau Kota, mendapatkan kenaikan gaji berkala namun tidak memiliki jenjang karir.
 - m. 3,70% merupakan pustakawan yang menger-jakan dua (2) dari empat (4) tugas kepus-takawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi. Mendapatkan kesemp-atan mengikuti pendidikan dan pelatihan, upah sama dengan Upah Minimum Provinsi atau Kota, mendapatkan kenaikan gaji ber-kala namun tidak memiliki jenjang karir.
 - n. 1,85% merupakan pustakawan yang mengerjakan dua (2) dari empat (4) tugas kepus-takawanan yang meliputi pengemban-gan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi. Belum mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan dan pela-tihan, upah sama dengan Upah Minimum Provinsi atau Kota, mendapatkan kenaikan gaji berkala namun tidak memiliki jenjang karir.
 - o. 3,70% merupakan pustakawan yang menger-jakan dua (2) dari empat (4) tugas kepus-takawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi. Mendapatkan kesemp-atan mengikuti pendidikan dan pelatihan, upah di atas Upah Minimum Provinsi atau Kota, mendapatkan kenaikan gaji berkala na-mun tidak memiliki jenjang karir.
 - p. 1,85% merupakan pustakawan yang menger-jakan satu (1) dari empat (4) tugas kepus-takawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi. Mendapatkan kesemp-atan mengikuti pendidikan dan pelatihan, upah di bawah Upah Minimum Provinsi atau Kota, tidak mendapatkan kenaikan gaji berkala dan tidak memiliki jenjang karir.
 - q. 9,26% merupakan pustakawan yang menger-jakan satu (1) dari empat (4) tugas kepus-takawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi. Mendapatkan kesemp-atan mengikuti pendidikan dan pelatihan, upah di atas Upah Minimum Provinsi atau Kota, tidak mendapatkan kenaikan gaji ber-kala dan tidak memiliki jenjang karir.
 - r. 3,70% merupakan pustakawan yang menger-jakan satu (1) dari empat (4) tugas kepus-takawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi. Mendapatkan kesemp-atan mengikuti pendidikan dan pelatihan, upah di atas Upah Minimum Provinsi atau Kota, mendapatkan kenaikan gaji berkala na-mun tidak memiliki jenjang karir.

- s. 3,70% merupakan pustakawan yang mengerjakan satu (1) dari empat (4) tugas ke-pustakawanan yang meliputi pengembangan koleksi, pengolahan koleksi, pelayanan dan pelestarian koleksi. Belum mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, upah di atas Upah Minimum Provinsi atau Kota, mendapatkan kenaikan gaji berkala namun tidak memiliki jenjang karir.

SARAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian awal terkait dengan subjek yang diteliti. Sebagai penelitian awal tentu saja terdapat banyak kekurangan, seperti jumlah sample yang diambil, hal ini karena keterbatasan anggaran untuk pengiriman kuesioner penelitian kepada responden. Penelitian dengan subjek ini selanjutnya dapat dilakukan dengan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif, terutama pada aspek-aspek seperti kesejahteraan, pengembangan kompetensi dan pola karir.

Kondisi pustakawan di instansi non-pemerintah, jenjang jabatan dan karir pustakawan belum ada dan jelas, hal ini 100% ada pada setiap pustakawan instansi non-pemerintah. 48,4% pustakawan di instansi pemerintah belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, 26,3 % belum mendapatkan upah yang layak dan mendapatkan kenaikan gaji. Berdasarkan hal tersebut maka pembinaan pustakawan di instansi non-pemerintah harus dituangkan dalam sebuah regulasi yang sekurang-kurangnya berisi tentang pola karir, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan serta ketentuan upah minimum.

Peran Perpustakaan Nasional sebagai instansi Pembina pustakawan se-Indonesia pada konteks ini tidak berhenti sampai dalam membuat regulasi, namun harus bekerjasama dengan Ikatan Pustakawan Indonesia dalam memonitoring, mengadvokasi dan memastikan regulasi yang melindungi pustakawan swasta tersebut dijalankan dan dipatuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, John W. 2010. *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. Edisi Ketiga ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dannar, Richard A. 1998. *Redefining Profession*. Diakses 4 Juni 2013 <http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/87592-redefining.pdf>
- Hermawan S, Rachman dan Zen, Zulfikar. 2006. *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*. Jakarta : Sagung Seto
- Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2014. *Peraturan Menteri Pemberdayaan Apartur Negara dan Reformasi Birokrasi Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI
- Perpustakaan Nasional. 2014. *Laporan Tim Pertimbangan Jabatan Fungsional Pustakawan*. Jakarta: Pusat Pengembangan Pustakawan
- Sulistyo-Basuki. 1991. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Undang - Undang Republik Indonesia. Undang - Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan
- Undang – Undang Republik Indonesia. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.