



**PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA**

For a Better Knowledge and a Better Future

PROSIDING

SEMINAR NASIONAL “ PERPUSTAKAAN & PUSTAKAWAN INOVATIF KREATIF DI ERA DIGITAL ”

SURABAYA, 3 MEI 2017

Dalam Rangka
Dies Natalis Perpustakaan Universitas Airlangga ke - 62



Penyelenggara :



**PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA**
INOVATIF, KREATIF, BERKUALITAS

Didukung oleh :



PROSIDING
SEMINAR NASIONAL
“PERPUSTAKAAN & PUSTAKAWAN
INOVATIF KREATIF DI ERA DIGITAL“

Surabaya, 3 Mei 2017

Dalam Rangka
Dies Natalis Perpustakaan Universitas Airlangga ke - 62



PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
2017

PROSIDING CALL FOR PAPER & SEMINAR NASIONAL

“PERPUSTAKAAN & PUSTAKAWAN INOVATIF KREATIF DI ERA DIGITAL”

Pelindung : Kepala Perpustakaan
Penasehat : Sekretaris Perpustakaan
Penanggung Jawab : Mat Sjafii, S.Sos., M.I.Kom
Ketua Pelaksana : Ika Rudianto, S.I.Kom
Sekretaris : Sulistiorini, S.Sos., M.I.Kom
Bendahara : Andriyanti, S.Ak.
Seksi Sekretariat : - Diah Wijayanti, A.Md.
- Djuwarnik, S.Sos.

Call For Paper & Proceeding :

- Ani Sistarina, S.Kom
- Sukma Kartikasari, S.Sos
- Nadia Tsaurah, S.IIP
- Guruh Haris R., S.Sos
- Nurma Harumiaty, S.Kom
- Wahyuni, S.IIP

Workshop Literasi Informasi

- Prasetyo Adi, S.Sos
- FPPTI
- Sugianti
-

Reviewer CFP

- Listiyono Santoso, S.S., M.Hum
- Endang Fitri Manan, S.Sos., M.Hum
- Fitri Mutia, A.KS., M.Si
- Amirul Ulum, S.Sos., M.IP
- Dewi Puspitasari, S.H., M.Sc
- Novita Dwi Anwati, S.Sos., M.Sc
- Sulistiorini, S.Sos., M.I.Kom

Copyright @Perpustakaan Universitas Airlangga – 2017



**PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA**

For a Better Knowledge and a Better Future

Jl. Dharmawangsa Dalam, Surabaya 60286

Telp : (031)-5030826, Fax : (031) 5020468

Email : library@lib.unair.ac.id

Website : <http://www.lib.unair.ac.id>

ISBN: 978-602-50166-0-8

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah yang telah diberikan kepada kita semua, sehingga buku Prosiding Seminar Nasional dan *Call for Paper* “PERPUSTAKAAN DAN PUSTAKAWAN INOVATIF KREATIF DI ERA DIGITAL” yang dilaksanakan pada tanggal 3-4 Mei 2017 dapat terwujud.

Sejumlah artikel yang dimuat dalam prosiding ini adalah artikel yang dikirimkan oleh peserta *call for paper* yang terlebih dahulu melalui proses seleksi. Artikel yang lolos seleksi merupakan karya dari para dosen, pustakawan dan mahasiswa jurusan ilmu perpustakaan dari berbagai perguruan tinggi dan instansi yang tersebar di Indonesia.

Terciptanya prosiding ini adalah berkat kerjasama yang luar biasa dari berbagai pihak, Untuk itu pada kesempatan ini perkenankan kami mengucapkan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Airlangga dan jajarannya yang memberikan arahan dan bimbingan hingga terlaksana Seminar Nasional dan *Call for Paper* “PERPUSTAKAAN DAN PUSTAKAWAN INOVATIF KREATIF DI ERA DIGITAL”
2. Kepala Perpustakaan Universitas Airlangga dan jajarannya atas segala kesempatan, fasilitas dan bimbingannya sehingga acara ini dapat terlaksana dengan baik.
3. Bapak/ibu seluruh panitia Seminar Nasional dan *Call for Paper* “PERPUSTAKAAN DAN PUSTAKAWAN INOVATIF KREATIF DI ERA DIGITAL” yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran demi suksesnya acara ini.
4. Bapak/Ibu dosen, Pustakawan dan Mahasiswa yang telah menyumbangkan artikel dalam acara *call for paper* ini.

Semoga buku Prosiding ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu perpustakaan dan kepustakawanan di Indonesia. Diharapkan buku ini juga dapat menjadi referensi bagi pustakawan dan mahasiswa yang akan melakukan penelitian di bidang perpustakaan dan informasi.

Kami Menyadari tidak ada sesuatu yang sempurna, begitu pula kegiatan yang telah kami lakukan. Kami selaku panitia mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan, dan kami berharap semoga kegiatan ini dapat memberikan manfaat.

Surabaya
Ketua Panitia

Ika Rudianto S.Sos., M.I.Kom

Sambutan Kepala Perpustakaan Universitas Airlangga

Pada tahun 2017 ini, Perpustakaan Universitas Airlangga memperingati Dies Natalis yang ke-62. Kita patut memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas ridhoNya seluruh rangkaian kegiatan yang digelar berjalan dengan lancar.

Secara khusus, pada Dies kali ini Perpustakaan Universitas Airlangga menyelenggarakan Seminar Nasional dan *Call for Paper* dengan tema: “PERPUSTAKAAN DAN PUSTAKAWAN INOVATIF KREATIF DI ERA DIGITAL”. Saya selaku Kepala Perpustakaan, sangat berterima kasih kepada seluruh staf perpustakaan Unair yang telah memunculkan gagasan yang sangat bagus dan relevan dengan perkembangan, dan sekaligus telah bekerja keras untuk mewujudkannya.



Saya kira di masa yang akan datang para Pustakawan harus menjadi partner bagi peneliti dan dosen. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan wawasan dan skill harus terus-menerus dilakukan. Sebenarnya, setiap tahun Perpustakaan Universitas Airlangga telah menggelar seminar, workshop, lokakarya dan sebagainya. Semuanya dilaksanakan dalam rangka mencapai hal itu.

Seminar ini telah dihadiri oleh banyak kalangan, yaitu para dosen, mahasiswa, dan para pustakawan, baik dari PTN maupun PTS. Mereka mempresentasikan paper yang berisi gagasan-gagasan tentang pengembangan perpustakaan dan kepustakawanan di masa depan. Hasil-hasil pemikiran para Pustakan tersebut, harus diseminasikan agar kebermanfaatannya dirasakan oleh banyak pihak. Saya gembira, karena Panitia telah bekerja keras untuk melaksanakan seminarnya dan juga melakukan review dan editing terhadap semua paper (45 paper) untuk diterbitkan dalam sebuah prosiding.

Berkenaan dengan diterbitkannya Prosiding Seminar Nasional dan *Call for Paper* “PERPUSTAKAAN DAN PUSTAKAWAN INOVATIF KREATIF DI ERA DIGITAL” atas nama Perpustakaan Universitas Airlangga kami mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang memberi kontribusi terhadap penerbitan prosiding ini, dan semoga memberi manfaat bagi peningkatan dan pengembangan perpustakaan serta pustakawan di Indonesia.

Surabaya, September 2017
Kepala Perpustakaan Universitas Airlangga

Prof. Dr. I Made Narsa, SE., M.Si., Ak. CA
NIP. 196506271991032003

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	iii
Sambutan Kepala Perpustakaan Universitas Airlangga.....	iv
Daftar Isi.....	v

MAKALAH SEMINAR

Membongkar mindset pustakawan: Revolusi ke-empat Ida F Priyanto	1
Titik-titik perjumpaan scholarly communication dan information literacy Faizuddin Harliansyah	5

BEST PAPER

Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Pustakawan di Perguruan Tinggi Negeri: Studi Kasus di Perpustakaan ITS Astutik Nur Qomariyah; Yeni Anita Gonti	12
---	----

DIGITAL NATIVES

Mengukur Tingkat <i>Digital Native</i> Mahasiswa Menggunakan DNAS Purwani Istiana	24
Peran Pustakawan dalam Membangun Etika Komunikasi Masyarakat <i>Digital Native</i> Ani Herwatin	32

INOVASI PERPUSTAKAAN

Kemas Ulang Informasi sebagai Strategi untuk Meningkatkan Layanan kepada Pemustaka <i>Digital Native</i> Fitriana Tjiptasari	43
<i>Book Delivery</i> sebagai Bentuk <i>Fast Serve</i> Perpustakaan Perguruan Tinggi Melisa Kakaina, S.IIP	55
Revitalisasi Layanan Perpustakaan untuk Meningkatkan Daya Saing Studi Kasus di BBPKH Cinagara Muhammad Syafii Nasution, S.Sos; Fidayati Ulfah, S.Sos.	63
Layanan e-Kiosk : Inovasi Layanan Sirkulasi di Perpustakaan Universitas Lampung Rd. Erni Fitriani	77
Inovasi dan Kreativitas Pustakawan di Era Digital Sri Rumani	90

Manajemen Layanan Perpustakaan <i>Online</i> dengan Mengadopsi dari Layanan Aplikasi Gojek Prasetyo Adi Nugroho	99
Blusukan Pustakawan sebagai Inovasi Layanan Prima di Perpustakaan Perguruan Tinggi Deaisya Maryama Alfianne	109
Aksesibilitas Pengindeksan Artikel Jurnal Ilmiah melalui Pencairan Sederhana pada Katalog <i>Online</i> di Perpustakaan STIE Perbanas Surabaya Melati Purba Bestari	120
Strategi Pustakawan Membangun Kreativitas Inovatif di Era Digital (Studi di Perpustakaan STAIN Curup) Rhoni Rodin, S.Pd.I., M.Hum	137
Pustakawan Inovatif: Gerakan 1 Pustakawan 1 Perpustakaan (Pentingnya Taman Baca Masyarakat) Qonita Fi Aunillah	152
Analisis Pengaruh Kualitas <i>Website</i> Repository Perpustakaan Universitas Airlangga terhadap Kepuasan Pemustaka Menggunakan Metode Webqual Dewi Puspitasari; Sugiati; Wahyuni	158
KOMPETENSI PUSTAKAWAN	
Perpustakaan sebagai Teropong Profesionalisme Pustakawan Aris Nurohman	171
Peran Tim Penilai dalam Peningkatan Kompetensi Pustakawan Anisa Sri Restanti	183
Membangun Profesionalisme Pustakawan melalui Citra Diri Pustakawan Masa Depan M. Ali Nurhasan Islamy	193
Membangun <i>Personal Branding</i> melalui Aktivitas Kepenulisan Pustakawan Noorika Retno Widuri	205
Peningkatan Kompetensi Pustakawan melalui Pendidikan dan Pelatihan Yuni Nurjanah	215
Mengoptimalkan Kompetensi Pustakawan menuju <i>Branding</i> sebagai Pustakawan Penulis Tri Hardiningtyas	228
Implementasi Kode Etik Pustakawan oleh Pustakawan Referensi Universitas Perguruan Tinggi "X" di Depok Afryna Veronica; Zulfatun Sofiyani	239
Kewirausahaan, Perpustakaan, dan Pustakawan Munawaroh	253

Strategi Pengembangan Kompetensi Manajerial Pustakawan di Perpustakaan Universitas Riau	
Endang Murniati; Nurasmi; Evi Susanti	260
Kompetensi Pustakawan di Era MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN)	
Astika; Nabilla Ifada M.	273
Kondisi Minat Baca Pustakawan Perpustakaan Universitas Airlangga: Sebuah Kajian Deskriptif	
Djuwarnik; Hoeroestijati; Mudjiono	284
 LITERASI INFORMASI	
Pengembangan Literasi Informasi melalui Taman Baca Goedhang Acitya di Desa Dengkol Kabupaten Malang	
Iga Dwi Rahmala; Tri Rahma Kusuma Wardani	298
Program <i>Sister School</i> Perpustakaan Gagah Ceria dalam Mendukung Literasi Kota Bandung	
Fitri Perdana; Dian Sinaga	312
Analisis Peran Perpustakaan Universitas Brawijaya dalam Mewujudkan Gerakan Literasi Informasi Digital	
Kurniasih Yuni Pratiwi; Moh Very Setiawan	325
Literasi Digital bagi Generasi <i>Digital Natives</i>	
Riana Mardina	340
Perilaku Pencarian Informasi untuk Sumber Belajar Mahasiswa Ilmu Perpustakaan Universitas Sam Ratulangi	
Ayu K. Putri; Rejune J. Lesnussa	353
Role of Indonesian Center for Agricultural Library and Technology Dissemination (ICALTD) to Improve User Literacy Skills: Workshop on Information Literacy Program	
Vivit Wardah Rufaidah; Heryati Suryantini	362
Strategi Meningkatkan Kualitas Layanan Penelusuran Informasi: Kajian di Perpustakaan Universitas Surabaya	
Lasi	371
Peran Perpustakaan dalam Meningkatkan Mutu Skripsi Mahasiswa Kalbis Institute	
Anastasia Santi Delliana	384
Tangkis Hoax dengan Literasi Informasi	
Arien Bianingrum Rossianiz	400
Literasi Informasi Astronomi dan Pariwisata dengan Buku “Indonesia Bangeu...Tz	
Elyani Sulistialie; Ipah Saripah	406

MANAJEMEN BAHAN PUSTAKA

Evaluasi Tingkat Keterpakaian Koleksi Buku Sumbangan Mahasiswa di Perpustakaan Universitas Andalas

Andi Saputra, S.Kom, M.Kom 423

Kebijakan Layanan Koleksi Lokal Konten Tercetak Pada Era Digital Di Perpustakaan Perguruan Tinggi DKI Jakarta

Zahrina Roseliana Mazidah, S.Hum 434

Manajemen Koleksi Buku di Perpustakaan STIESIA Surabaya

Rizky Amelia S. 443

Evolusi dan Paradigma Baru dalam Pengembangan dan Manajemen Koleksi: Sebuah Analisis Jurnal

Anindya Gita Puspita 450

MARKETING KOMUNIKASI PERPUSTAKAAN

Pemasaran Informasi Perpustakaan STIE Perbanas Surabaya melalui Media Sosial

Adistio Wahyudi 461

Produktivitas Pustakawan dan Fasilitas Perpustakaan sebagai Media Promosi Perpustakaan

Sutarsyah 469

Photo Sharing Behavior melalui Media Sosial di Kalangan Pustakawan

Ragil Tri Atmi 481

Efektifitas Kegiatan *Open House* sebagai Sarana Promosi Perpustakaan Universitas Brawijaya

Widia Permana; Suprihatin; Maria Desi Swista Dewi; Prayoga Rizki Wikandani 495

Meningkatkan Citra Positif Pustakawan dan Perpustakaan melalui Media Sosial

Nadia Amelia Qurrota A'yunin; Hirma Susilawati 509

Strategi WUECOO (*Word Of Mouth, Event And Cooperation*) untuk Promosi Perpustakaan Sekolah

Elok Rizki Khusnul Khotimah; Siti Fatmawati 524

Pentingnya *Brand Awareness* dalam Pengenalan Layanan Terjemahan di Perpustakaan Universitas

Nur Ishmah 534

Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Pustakawan di Perguruan Tinggi Negeri: Studi Kasus di Perpustakaan ITS

Astutik Nur Qomariyah dan Yeni Anita Gonti
Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS)
astutiknq@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis implementasi dan kendala yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi sumber daya pustakawan di Perpustakaan ITS. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar jenis pengembangan kompetensi sumber daya pustakawan di Perpustakaan ITS dilakukan secara non formal. Adapun dalam pengembangan kompetensi sumber daya pustakawan di Perpustakaan ITS belum memiliki kebijakan atau prosedur tertulis tersendiri. Salah satu temuan lain dalam penelitian ini adalah kendala yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi sumber daya pustakawan di Perpustakaan ITS yang dilihat dari manajemen dan pustakawan. Kendala dari manajemen Perpustakaan ITS dalam melakukan pengembangan kompetensi sumber daya pustakawan, antara lain: kebijakan makro ITS tentang pendidikan lanjut, terbatasnya anggaran, dan demotivasi kerja pustakawan. Sedangkan kendala pustakawan di Perpustakaan ITS dalam melakukan pengembangan kompetensi diri, antara lain: informasi kegiatan atau program pengembangan kompetensi yang tidak transparan atau terbuka, terbatasnya kesempatan untuk mengikuti kegiatan, biaya, dan adanya ketentuan manajemen perpustakaan yang tidak tertulis.

Kata Kunci: pengembangan sumber daya manusia, kompetensi, pustakawan, perpustakaan perguruan tinggi

PENDAHULUAN

Seiring dengan kehadiran teknologi informasi, ilmu pengetahuan telah mengalami perkembangan yang demikian pesatnya. Di samping itu, masyarakat pengguna yang dilayani perpustakaan telah berkembang pula menjadi masyarakat informasi yang makin adaptif dengan teknologi informasi, lebih kritis, bersikap pro-aktif, dan cenderung menginginkan segala informasi dengan seketika. Kenyataan ini membawa implikasi dan menuntut perubahan yang besar terhadap peran sumber daya manusia perpustakaan sebagai pekerja informasi dalam kemampuan mengelola dan menyajikan kembali informasi, terutama di lingkungan perpustakaan perguruan tinggi.

Untuk menghadapi tantangan tersebut, baik dari perkembangan ilmu dan masyarakat yang dilayani, mau tidak mau sumber daya manusia di perpustakaan perguruan tinggi harus berubah dan mengikuti perkembangan tersebut agar perpustakaan tidak ketinggalan atau ditinggalkan. Untuk itu, sumber daya manusia yang berkualitas di perpustakaan merupakan suatu keharusan dan tuntutan utama yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan yaitu dengan cara memperbarui terus menerus pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja para stafnya melalui kegiatan atau program-program pengembangan sumber daya manusia.

Dalam *Guidelines to the Development of Human Resources in Libraries: Rationale, Policies, Programs and Recommendations* (Guidelines to the Development of Human Resources in Libraries:

Rationale, Policies, Programs and Recommendations, 1971) dijelaskan bahwa: “*staff or personal development more narrowly restricts those competencies to being job-related, yet broadly defines that term beyond only knowledge and skills to include attitudes and behavior which thus involve the total person as a worker and member of a library organization*”. Dalam kaitan ini, yang perlu dielaborasi lebih lanjut bahwa pada umumnya pengembangan sumber daya manusia di perpustakaan secara lebih sempit menekankan pada masalah kompetensi pekerjaan, yakni kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap kerja (*attitude*) dalam hubungannya dengan suatu pekerjaan.

Perpustakaan Nasional Republik Indonesia (RI) selaku instansi teknis dan pembina pustakawan, bersama-sama instansi terkait dan para pemangku kepentingan serta para pakar kepustakawanan telah menyusun Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Sektor Jasa Kemasyarakatan, Sosial Budaya, Hiburan, dan Perorangan lainnya Bidang Perpustakaan yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2012. Dengan adanya SKKNI dan program sertifikasi kompetensi pustakawan tersebut diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi pustakawan selain adanya upaya yang dilakukan oleh manajemen perpustakaan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya melalui program atau kegiatan pengembangan berbasis kompetensi.

Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) adalah perpustakaan perguruan tinggi yang bernaung di bawah ITS, berdiri sejak 10 Nopember 1960 seiring berdirinya ITS. Sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, pasal 1 angka 10, bahwa “yang dimaksud dengan perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang merupakan bagian integral dari kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dan berfungsi sebagai pusat sumber belajar untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang berkedudukan di perguruan tinggi.” Dari amanat tersebut terlihat jelas bahwa perpustakaan perguruan tinggi, termasuk Perpustakaan ITS bertujuan menyediakan kebutuhan informasi bagi sivitas akademiknya guna terlaksananya program Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi, pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian pada masyarakat.

Sebagai perpustakaan perguruan tinggi dengan mayoritas pengguna adalah sivitas akademika yang berkecimpung atau mempelajari sains dan teknologi yang notabene selalu mengikuti perkembangan ilmu maka Perpustakaan ITS perlu didukung sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Terlebih lagi, dalam Rencana Strategis (Renstra) ITS 2008-2017, *international recognition* menjadi salah satu dari tiga sasaran utama. Untuk itu, sebagai unsur penunjang penting, Perpustakaan ITS tidak dapat diabaikan sebab jika sebuah perguruan tinggi ingin menjadi “perguruan

tinggi bertaraf international” (Rencana Strategis (Restra) Institut Teknologi Sepuluh Nopember Tahun 2008-2017, 2008). Dengan demikian, perihal sumber daya manusia yang kompeten di perpustakaan harus selalu mendapat perhatian serius.

Penelitian ini lebih difokuskan untuk mengidentifikasi dan menganalisa realitas pengembangan kompetensi sumber daya pustakawan di Perpustakaan ITS, yakni implementasi dan kendala yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi sumber daya pustakawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perpustakaan

Jo Webb (Webb, 2004) mengungkapkan bahwa cakupan kegiatan pengembangan sumber daya manusia, khususnya di perpustakaan akademik, sejauh ini dapat didefinisikan sebagai matriks yang berkisar antara pengetahuan dan keterampilan terhadap pembelajaran individu atau organisasi, sebagaimana ditunjukkan pada gambar 1.

Knowledge	[e.g. Disability awareness]	[e.g. Organizational mission]
Skills	[e.g. Interpersonal skills]	[e.g. Technical skills]
	Individual	Organization

Gambar 1. Matriks untuk pengembangan staf perpustakaan akademik

(Sumber: Jo Webb, 2004)

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di perpustakaan adalah suatu usaha, proses, atau serangkaian kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*interpersonal* dan teknis) yang dibutuhkan oleh sumber daya di perpustakaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya, Hermawan dan Zen (Hermawan, 2006) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara pembinaan kualitas pustakawan melalui pendidikan, yakni: 1) pendidikan formal, dapat dilakukan di lembaga-lembaga pendidikan tinggi dengan jenjang diploma, sarjana dan magister atau doktor di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi; 2) pendidikan non formal, melalui pendidikan non formal adalah upaya peningkatan kualitas pustakawan secara bersama-sama, dan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), penataran (*up grading*), simposium, seminar, lokakarya, kursus, magang (*on the job training*), studi banding dan lain sebagainya.; dan 3) pendidikan informal, melalui pendidikan

informal dapat dilakukan secara individual atau secara organisasi. Pembinaan yang bersifat individual antara lain dengan belajar sendiri, terutama membaca, di samping belajar dari pengalaman diri sendiri atau orang lain. Sedangkan secara organisasi, setiap individu dapat mengembangkan dirinya mengadakan hubungan informal dengan teman sejawat. Dalam jaringan ilmuwan dikenal dengan istilah “*invisible college*”, yaitu kegiatan komunikasi yang dilakukan sesama ilmuwan melalui jalur-jalur informal. Mengikuti pertemuan ilmiah, bercengkerama dengan sejawat ketika mengikuti seminar.

Adapun prinsip pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kualitas, kuantitas, maupun kemampuan kerja pegawai untuk mengemban tugasnya di masa yang akan datang. Upaya tersebut akan berhasil jika sudah diprogram terlebih dulu. Agar kegiatan pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan secara efektif, maka pimpinan organisasi perlu memberikan harapan sekaligus rangsangan kepada pegawai, agar ia mampu terlibat dengan baik dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh organisasi. Rangsangan yang bisa dilakukan antara lain kenaikan gaji, jabatan, dan berbagai program lainnya. Jenis pengembangan sumber daya manusia yang diberikan juga perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawai itu sendiri, sehingga program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan lebih optimal. Selain itu, program pengembangan sumber daya manusia hendaknya diinformasikan secara transparan dan terbuka kepada semua pegawai terlebih dahulu, sehingga pegawai akan mempersiapkan dirinya dengan baik ketika ia terpilih untuk mengikuti program pengembangan sumber daya manusia (Priansa, 2014).

Penjelasan mengenai beberapa prinsip dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya di perpustakaan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dengan cermat jika perpustakaan menginginkan program pengembangan sumber daya manusianya dapat dilakukan secara efektif, berhasil dan sesuai dengan sasaran yang dicapai.

Program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi tidak selamanya dapat berlangsung dengan baik, terdapat berbagai kendala dan hambatan yang dapat mengganggu efektivitas pengembangan sumber daya manusia organisasi. Berbagai kendala dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut akan menghambat lancarnya pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, sehingga sasaran yang dicapai kurang memuaskan. Dari hasil beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Corcoran, 2014) diketahui bahwa hambatan yang dialami oleh 25 (dua puluh lima) pustakawan akademik di Irlandia untuk mengikuti pengembangan profesional lanjut antara lain: biaya, waktu, dan kurangnya motivasi staf. Selanjutnya, Ezeani (2008) dalam (Asante, 2015) mengungkapkan bahwa diantara berbagai kendala pengembangan sumber daya manusia di perpustakaan tersebut pada umumnya biaya (anggaran) menjadi kendala yang dialami sebagian besar

perpustakaan akademik. Menurut Patrick (2014: 31), kendala biaya (anggaran) ini telah memaksa pengelola perpustakaan untuk menghadapi kesulitan praktis dan strategis dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat mencegah perpustakaan untuk mengirimkan pegawai mereka untuk pelatihan, dan menghadiri konferensi, lokakarya, dan seminar. Padahal, terlepas dari kendala keuangan, staf perpustakaan perlu belajar proses baru, mengerti metode atau tren baru.

Pustakawan, Kompetensi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (*competence-based development*) di Perpustakaan Perguruan Tinggi

Dalam lingkup perpustakaan khususnya instansi pemerintah, pustakawan secara formal dilakukan melalui jabatan fungsional. Pustakawan sebagai jabatan fungsional diatur oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 132/KEP/M.PAN/12/2002 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya- dimana menurut Bab 1 Pasal 1 (2), “Pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan.”

Terkait kompetensi pustakawan, SKKNI bidang perpustakaan mendefinisikan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dapat terobservasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Selanjutnya, pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pada SKKNI bidang perpustakaan ini diwujudkan dalam 3 (tiga) kelompok unit kompetensi, yaitu:

1. Kompetensi Umum adalah kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan, diperlukan untuk melakukan tugas-tugas perpustakaan, meliputi: (1) Mengoperasikan Komputer Tingkat Dasar, (2) Menyusun Rencana Kerja Perpustakaan, (3) Membuat Laporan Kerja Perpustakaan. Kompetensi umum ini melekat dalam kompetensi inti dan khusus.
2. Kompetensi Inti adalah kompetensi fungsional yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan dalam menjalankan tugas-tugas perpustakaan. Kompetensi inti mencakup unit-unit kompetensi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas-tugas inti dan wajib dikuasai oleh pustakawan. Kompetensi inti meliputi: (1) Melakukan Seleksi Bahan Perpustakaan, (2) Melakukan Pengadaan Bahan Perpustakaan, (3) Melakukan Pengatalogan Deskriptif, (4) Melakukan Pengatalogan Subyek, (5) Melakukan Perawatan Bahan Perpustakaan, (6) Melakukan Layanan Sirkulasi, (7) Melakukan Layanan Referensi, (8) Melakukan Penelusuran Informasi Sederhana, (9) Melakukan Promosi Perpustakaan, (10) Melakukan Kegiatan Literasi Informasi, (11) Memanfaatkan Jaringan Internet untuk Layanan Perpustakaan.
3. Kompetensi Khusus merupakan kompetensi tingkat lanjut yang bersifat spesifik, meliputi: (1) Merancang Tata Ruang dan Perabot Perpustakaan, (2) Melakukan Perbaikan Bahan

Perpustakaan, (3) Membuat Literatur Sekunder, (4) Melakukan Penelusuran Informasi Kompleks, (5) Melakukan Kajian Perpustakaan, (6) Membuat Karya Tulis Ilmiah.

Webb (2004) mengemukakan bahwa salah satu jenis pengembangan sumber daya manusia yang sesuai, relevan dan tepat untuk staf perpustakaan, khususnya perpustakaan akademik, yakni pengembangan berbasis kompetensi (*competence-based development*). Hal ini dikarenakan pengembangan berbasis kompetensi memungkinkan seorang anggota staf individu, kelompok atau tim untuk bekerja lebih efektif.

Dengan demikian pengembangan kompetensi sumber daya pustakawan adalah suatu usaha, proses, atau serangkaian yang dibutuhkan oleh pustakawan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*interpersonal* dan teknis) di perpustakaan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standart kinerjanya demi mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih dikarenakan untuk mengeksplorasi pandangan atau pengalaman para partisipan, yakni para pustakawan dan pimpinan di Perpustakaan ITS terkait pengembangan kompetensi sumber daya pustakawan.

HASIL PEMBAHASAN

Implementasi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Pustakawan di Perpustakaan ITS

Perpustakaan ITS melakukan pengembangan kompetensi sumber sumber daya manusianya, baik pustakawan maupun staf perpustakaan melalui beberapa kegiatan yang mayoritas jenis pengembangannya dilakukan dengan cara non formal, yakni: peningkatan kualitas pustakawan secara bersama-sama yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), seminar, lokakarya, kursus, magang, studi banding, dan lain sebagainya sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1.Rekapitulasi kegiatan dalam rangka meningkatkan kompetensi staf dan pustakawan Perpustakaan ITS

No	Kegiatan	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	Diklat	-	1	2	2	1		-
2	Seminar	9	6	7	7	8	12	17
3	Studi banding ke luar negeri	1	2	1	2			1
4	Pelatihan	5	3	3	4	1	3	3
5	Workshop	1	1			5	3	
6	Lokakarya		1		1	1		1

7	Konferensi						1	1
8	Magang di luar negeri					1	1	-
9	Kursus Bahasa Inggris					1 (8 staf)		
	Jumlah	25	19	17	23	21	23	29

Sumber: Data diolah dari Laporan Tahunan Perpustakaan ITS Tahun 2009 s/d 2015

Kegiatan pengembangan kompetensi sumber daya manusianya, baik pustakawan maupun staf perpustakaan tersebut termuat dalam sebuah program kerja perpustakaan mulai tahun 2009 hingga saat ini, yakni dengan beberapa metode pengembangan, antara lain : a) mengirim pustakawan untuk mengikuti pelatihan, diklat, atau kursus; b) mengirim pustakawan untuk mengikuti magang kerja atau studi banding; c) mengikutkan pustakawan pada acara workshop, seminar maupun lokakarya; d) mengadakan kegiatan berbagi pengetahuan melalui “sharing pagi” atau “*morning enlightenment*” yaitu pertemuan wajib setiap pagi hari sebelum memulai kerja selama 15-20 menit; e) mengadakan *outbond training* untuk meningkatkan kualitas kerjasama tim; f) menyelenggarakan seminar nasional dan workshop tentang perpustakaan; g) menyelenggarakan pelatihan; dan h) mengadakan pertemuan rutin pustakawan.

Saat ini, Perpustakaan ITS belum memiliki kebijakan atau prosedur tertulis tersendiri seperti *Standard Operating Prosedure* (SOP) dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusianya, baik pustakawan maupun staf perpustakaan. Meskipun demikian, kepala perpustakaan sebagai penentu utama dalam pengambil keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia memiliki beberapa kriteria atau ketentuan tertentu yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusianya.

Diketahui juga bahwa ternyata ketentuan yang digunakan dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia oleh kepala perpustakaan telah mengikuti ketentuan yang sudah dilakukan kepala perpustakaan periode sebelumnya dan sudah berlaku umum. Hal ini berarti bahwa ketentuan yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia oleh kepala perpustakaan berdasarkan kebiasaan (*customs*) yang dilakukan pimpinan sebelumnya dan sudah berjalan cukup lama.

Pernyataan selanjutnya diungkapkan oleh informan lain perihal kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Dari hasil wawancara mengungkapkan bahwa pedoman yang digunakan dalam kebijakan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Perpustakaan ITS adalah SOP (*Standard Operationatel Procedure*) kepegawaian dan peraturan dari ITS sebagai lembaga induk dari Perpustakaan ITS. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia Perpustakaan ITS sebagai unit pelaksana dari ITS mengikuti manajemen sumber daya manusia ITS,

termasuk dalam pengembangan sumber daya manusia di Perpustakaan ITS. Jadi, dapat dikatakan bahwa Perpustakaan ITS belum memiliki kebijakan atau prosedur tertulis tersendiri dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusianya namun tetap memiliki ketentuan tersendiri meski tidak tertulis, yakni dengan melihat kinerja staf sehari-hari.

Kenyataan akan Perpustakaan ITS belum memiliki kebijakan tersendiri dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusianya ini senada dengan yang dikemukakan Ezeani (2008) dalam (Asante, 2015) yang menegaskan bahwa sebagian besar perpustakaan akademik tidak memiliki kebijakan pengembangan staf dan orang-orang yang tidak kritis didedikasikan untuk itu. Hal ini mempengaruhi pertumbuhan dan program pendidikan lanjut pustakawan dan staf perpustakaan. Selain itu, untuk pendidikan lanjut harus ditangani dengan benar, perpustakaan harus memiliki kebutuhan yang diartikulasikan baik dengan program pengembangan staf yang akan memandu pembangunan kapasitas di bidang yang relevan dan diperlukan di perpustakaan. Fakta terlihat karena tanpa pengembangan sumber daya manusia secara tetap dan teratur maka staf tidak dapat mengerjakan sesuatu seperti yang diharapkan dalam profesi.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya dari hasil wawancara dengan kepala perpustakaan selaku penentu utama diketahui bahwa dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Perpustakaan ITS telah mengikuti ketentuan yang sudah dilakukan oleh kepala perpustakaan periode sebelumnya dan sudah berjalan cukup lama meskipun tidak dibuat secara tertulis seperti SOP (*Standard Operationatel Procedure*).

Banyak staf yang dimiliki oleh Perpustakaan ITS, namun terkadang tidak semua staf itu dikembangkan oleh organisasinya karena beberapa faktor. Salah satunya adalah adanya ketentuan itu sendiri dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Perpustakaan ITS, termasuk kriteria dalam memilih staf. Dari pernyataan Bapak Arjuna diperoleh informasi bahwa pustakawan dan staf perpustakaan yang akan diikutsertakan dalam program atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia harus memenuhi kriteria tertentu berdasarkan penilaian kepala perpustakaan. Kedisiplinan dan ketaatan ini merupakan kunci utama untuk kriteria staf yang akan diikutsertakan dalam program atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia setelah persyaratan lainnya terpenuhi, seperti masa kerja staf di Perpustakaan ITS minimal 1 (satu) tahun. Dalam pengertian di sini, kedisiplinan adalah ketepatan waktu atau kedatangan sedangkan ketaatan/kepatuhan adalah staf selalu mengikuti berbagai program atau kegiatan di dalam rangka membangun karakter perpustakaan, contohnya: *sharing* pagi, pengajian, dan lainnya.

Kedisiplinan dan ketaatan menjadi prioritas utama untuk kriteria staf yang akan diikutsertakan dalam program atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia, termasuk pendidikan lanjut yang dibiayai perpustakaan, ternyata diakui juga oleh Ibu Kamboja.

Ketentuan lainnya dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Perpustakaan ITS adalah bahwa kepala perpustakaan tidak mengizinkan pustakawan dan staf perpustakaan yang tidak ditugaskan namun berkeinginan untuk mengikuti kegiatan seminar, konferensi, workshop, dll yang diselenggarakan organisasi eksternal meskipun sanggup membayar dengan biaya sendiri.

Dari hasil wawancara diketahui juga bahwa ketentuan yang ditetapkan oleh Kepala Perpustakaan mengenai tidak diberikannya izin kepada pustakawan dan staf perpustakaan yang tidak ditugaskan namun berkeinginan untuk mengikuti kegiatan yang diselenggarakan eksternal organisasi (seminar, konferensi, workshop, dll) meskipun sanggup membayar dengan biaya sendiri ini atas dasar beberapa pertimbangan, antara lain: (1) jumlah staf yang terbatas sehingga akan mempengaruhi aktivitas layanan perpustakaan, (2) sulitnya menentukan pustakawan dan staf perpustakaan yang akan diberi izin untuk mengikuti kegiatan seminar, konferensi, workshop, dll secara mandiri, dan (3) adanya kekhawatiran mengenai anggapan pimpinan yang kurang bertanggung jawab terkait pemberian izin untuk mengikuti kegiatan seminar, konferensi, workshop, dll secara mandiri.

Analisis kebutuhan adalah suatu penentuan kebutuhan pengembangan yang sistematis. Analisis-analisis tersebut diperlukan dalam menentukan tujuan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Arjuna diperoleh informasi bahwa hanya analisis organisasi yang dilakukan dalam proses pengembangan kompetensi sumber daya pustakawan di Perpustakaan ITS sedangkan analisis individu terkait kompetensi masih belum dilakukan. Analisis organisasi dilakukan dengan mengarah pada kebutuhan perpustakaan saat itu dan metode pengembangan yang dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan (*training*). Pernyataan mengenai tidak dilakukannya analisis individu terkait kompetensi yang dimiliki pustakawan oleh Bapak Arjuna diakui juga salah satu pustakawan.

Dalam proses pengembangan kompetensi sumber daya pustakawan di Perpustakaan ITS, pemetaan dilakukan secara merata agar semua pustakawan dan staf perpustakaan bisaikutsertakan dalam program atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia di Perpustakaan ITS tanpa terkecuali. Pelaksanaan pemetaan secara merata tersebut ternyata berdampak pada ketidaksesuaian bidang pekerjaan yang ditangani ketika ditugaskan untuk mengikuti program atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia, seperti seminar dan workshop. Kenyataan ini menjadi keluhan para pustakawan karena tidak sesuai minat atau bidang pekerjaan yang ditangani. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara beberapa informan:

“...tidak mungkin misalnya kita tahun kemarin ini berangkat, tahun ini berangkat lagi. Ngerti maksud saya...artinya begini, kalau kita melihat pertimbangan seperti itu. Pertama memang otomatis Pak Satria sebagai kasubag akan melihat supaya tidak misalnya, ooo...ini yang terus-terus berangkat, ga bisa..jadi ini dipetakan orang-orang ini.” (Wawancara dengan Bapak Arjuna)

“pertama pemerataan boleh yah. Tapi waktu ada seminar itu, ada seminar yang bidang apa yah, misale pas gilirane orang yang tidak pas itu kemungkinan dia boleh tapi digantiin dengan orang yang pas. Karena apa,memberikan kesempatan pada orang yang dia itu butuh ilmu atau butuh wawasan. Gitu.Nek menurut aku—daripada, ini paling sangat penting. Sopo sing partnere? Sing pertama gilirane pak Cakra pas cocok, partnere sopo, pak Yudhistira, yang belum pernah apa jarang gitu yah.” (Wawancara dengan Bapak Prabu)

Kendala Manajemen Perpustakaan ITS dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Pustakawan

Adapun kendala manajemen Perpustakaan ITS dalam melakukan pengembangan kompetensi sumber daya pustakawan adalah kebijakan makro ITS dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang tidak merata, khususnya terhadap tenaga kependidikan. Hal ini dirasakan bagi Perpustakaan ITS akan sulitnya peluang dan fasilitas untuk pendidikan lanjut bagi para stafnya setelah sekitar tahun 2002-an. Baru kemudian pada tahun 2012, peluang dan fasilitas pendidikan lanjut bagi tenaga kependidikan, khususnya staf perpustakaan, diberikan seluas-luasnya dengan memberikan informasi mengenai beasiswa pendidikan lanjut dan perijinan tugas belajar. Menurut Bapak Arjuna, kurang tersedianya peluang dan fasilitas pendidikan lanjut bagi staf perpustakaan tersebut disebabkan karena *mindset* (pola pikir) pimpinan yang belum beranggapan perpustakaan itu penting.

Berdasarkan laporan tahunan Perpustakaan ITS ditemukan bahwa staf yang mendapatkan kesempatan tugas belajar untuk pendidikan lanjut S2 sebanyak 2 (dua) orang pada September tahun 2002 di Universitas Indonesia. Selang waktu 10 (sepuluh) tahun dari sebelumnya, tahun 2012, baru kemudian terdapat 1 (satu) staf yang berkesempatan untuk pendidikan lanjut S2 di Universitas Padjadjaran. Dan selanjutnya pada tahun 2013 dan 2014 diikuti juga masing-masing sebanyak 1 (staf) untuk pendidikan lanjut S2. Melihat selisih waktu yang cukup lama mulai dari tahun 2002 hingga 2012 dalam mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan lanjut maka dapat mengakibatkan terhambatnya pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Perpustakaan ITS melalui pendidikan formal yang berimplikasi pada jumlah kebutuhan kualifikasi tenaga perpustakaan berdasarkan tingkat pendidikan yang belum memadai.

Selanjutnya, kendala kedua adalah anggaran. Terbatasnya anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan SDM menjadi kendala bagi Perpustakaan ITS untuk melakukan program atau kegiatan dalam pengembangan kompetensi sumber daya pustakawan.

“Karena kita sendiri budget-nya hanya sekitar 350jt/tahun, jadi kita mengalokasikan pengembangan sdm hanya 15 jt/tahun. Anda bisa bayangkan sendiri 15 juta itu untuk apa? Ya...itu yang kita kejar sepanjang ini...15 jt/tahun paling ya untuk seminar/workshshop, dll cuma beberapa kali saja. (Wawancara dengan Bapak Arjuna)

Demotivasi kerja staf juga menjadi kendala Perpustakaan ITS dalam pengembangan kompetensi sumber daya pustakawan. Demotivasi kerja itu disebabkan karena tidak adanya pustakawan kemauan untuk maju, faktor usia, dan keluarga.

Kendala Pustakawan dalam Pengembangan Kompetensi Diri

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pustakawan diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa kendala dalam mengembangkan kompetensi mereka, antara lain informasi mengenai kegiatan atau program pengembangan kompetensi di Perpustakaan ITS kurang transparan dan terbuka, terbatasnya kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi di Perpustakaan ITS karena staf yang dikutsertakan sudah ditentukan dan dipilih terlebih dulu oleh kepala perpustakaan dan kasubag tata usaha perpustakaan, tidak tersedianya dana untuk pendidikan lanjut. Hal ini sesuai dengan ungkapan salah satu informan yang bernama Ibu Anggrek:

“Lebih ke informasi dan kesempatan. Kalau gitu itu kan biasanya di jam kerja pelaksanaannya. Nggak ganggu keluarga. Cuma informasi tentang itu kurang dapet. Pelatihan-pelatihan itu di mana. Kesempatan, kan nggak boleh itu. Karena itu tadi, dipilih itu. Dari pihak kita, staf itu semacam nggak ada hak untuk memilih yah. Kan mereka dapet informasi itu, langsung diputuskan.” (Wawancara dengan Ibu Anggrek)

Pernyataan lain terkait dengan kendala pustakawan dalam pengembangan kompetensi diri adalah kebijakan kepala perpustakaan, biaya dan keluarga. Maksud dari kebijakan kepala perpustakaan di sini adalah ketentuan yang tidak mengizinkan pustakawan dan staf perpustakaan yang tidak ditugaskan namun berkeinginan untuk mengikuti kegiatan seminar, konferensi, workshop, dan lain-lain yang diselenggarakan organisasi eksternal meskipun sanggup membayar dengan biaya sendiri. Dengan demikian, kesempatan yang dimiliki pustakawan untuk mengembangkan kompetensi diri sangat terbatas karena harus menunggu dipilih dan ditugaskan kepala perpustakaan.

PENUTUP

Perpustakaan ITS pada umumnya melakukan pengembangan kompetensi pada sumber daya pustakawannya melalui pendidikan non formal, seperti : pelatihan, kursus, magang kerja, studi banding, seminar, lokakarya, kegiatan berbagi pengetahuan melalui “*morning enlightenment*” dan pertemuan rutin pustakawan.

Dalam implementasinya, diketahui bahwa banyak ketentuan yang belum tertulis terkait pengembangan sumber daya pustakawan berbasis kompetensi di Perpustakaan ITS. Realitas inilah yang akhirnya menjadi kendala dalam pengembangan kompetensi diri bagi sebagian besar pustakawan. Untuk itu, perlunya kebijakan tertulis yang menjadi acuan terkait mekanisme dan

pengembangan kompetensi sumber daya pustakawan yang dituangkan dalam rencana tahunan agar dapat dilaksanakan secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pustakawan. Selain itu, perlu dilakukan identifikasi dan analisis kompetensi inti sebagai standarisasi kompetensi sumber daya pustakawan yang bekerja di lingkungan perpustakaan. Hal ini bisa dilakukan dengan cara analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*) atau dibuat pemetaan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asante, E. a. (2015). "Training and development Issues: Evidence from polytechnic Libraries in Ghana". *Libraries Philosophy and Practice (e-journal)*. paper 1221 , <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1221>.
- Corcoran, M. &. (2014). Keeping Ahead of the Curve. *Library Management* ,35 (3) , 175-198, doi:<http://dx.doi.org/10.1108/LM-06-2013-0048>.
- Guidelines to the Development of Human Resources in Libraries: Rationale, Policies, Programs and Recommendations. (1971).
- Hermawan, R. d. (2006). *Etika Kepustakawanan: Suatu pendekatan Terhadap Profesi dan Kode Etik Pustakawan Indonesia*. Jakarta: Sagung Seto.
- Indonesia. (2002). *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 132/KEP/M.PAN/12/2002 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*.
- Indonesia. (2014). *Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*. Jakarta: Perpustakaan Nasional.
- Patrick, Mapulanga. (2014) "Prospects and constraints of staff development in the University of Malawi Libraries", *The Bottom Line*, Vol. 27 Issue: 1, pp.29-41, <https://doi.org/10.1108/BL-08-2013-0023>.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rencana Strategis (Restra) Institut Teknologi Sepuluh Nopember Tahun 2008-2017*. (2008). Surabaya: ITS.
- Transmigrasi, K. T. (2012). *Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor 83 tahun 2012 Tentang Penetapan Rancangan Standart Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Kemasyarakatan, Hiburan, dan Perorangan Lainnya / Bidang Perpustakaan Menjadi...* Jakarta: Perpustakaan Nasional.
- Webb, Jo. (2004). Development Routes for Academic Library Support Staff. In Oldroyd, Margaret Ed, *Developing Academic Library Staff for Future Success* .