

Pengaruh Pemberdayaan Kinerja Fungsional Pustakawan Terhadap Kualitas Perpustakaan (Studi Kasus Perpustakaan Daerah Kota Kediri)

Sri Hariyanti¹, Noviliya²

^{1,2} Institut Agama Islam Negeri Kediri

E-mail: yanti_elthing@iainkediri.ac.id

E-mail: novinoviliya10@gmail.com

Abstract :

A library has an important role to support educational qualities. The presence of librarians' functional performance is strongly expected to enhance a library quality as one of assisting factors in the process of teaching and learning. Librarians are supposed to foster their functional performance in order that they can collaborate with other professional informants to achieve a qualified library. This approach is going to be able to change librarians' image to be better because many of us believe that they are only a part of administration service in a library.

Based on the issue above, this study is intended to scrutinize the empowerment of librarians' functional performance, some factors influencing their work, and detaining factors in expanding a library quality. A qualitative design using observation, interview, and literature study was employed in this research. The result shows that there is an effect of librarians' functional performance empowerment toward a library quality in Kediri town. In this case, librarians are obligated to be more professional, more competent, have good ethos of work, able to initiate solutions for any problems.

Key words: empowerment, performance, functional librarians, and library

Abstrak :

Perpustakaan memiliki peran yang penting dalam menunjang sebuah mutu pendidikan. Hal ini perlu di sadari bahwa dari tahun ke tahun terjadi penurunan dari segi sektor pendidikan. Dengan adanya pemberdayaan dalam tenaga fungsional pustakawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas perpustakaan, dimana akan berimbas pada kualitas pendidikan karena dalam lembaga atau sekolah, perpustakaan merupakan salah satu faktor penunjang dalam aktifitas belajar mengajar. Berdasarkan hal tersebut, peneliti akan membahas mengenai pemberdayaan kinerja dalam kegiatan fungsional pustakawan, dan beberapa faktor yang mempengaruhi pemberdayaan kinerja pustakawan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penghambat atau kendala pada kegiatan fungsional pustakawan dalam mengembangkan kualitas perpustakaan. Dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif yaitu melalui observasi dan wawancara, serta menggunakan studi literatur. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh pemberdayaan kinerja pustakawan dengan kualitas perpustakaan di perpustakaan daerah kota kediri, dimana pustakawan dituntut untuk lebih profesional, memiliki etos kerja yang tinggi, kompeten dalam bidangnya, serta adanya upaya-upaya perbaikan beberapa faktor penghambat.

Kata Kunci : Pemberdayaan, kinerja, tenaga fungsional pustakawan, dan Perpustakaan.

PENDAHULUAN

Perpustakaan dahulu merupakan ruangan yang dianggap sebagai tempat

buku saja, namun seiring berkembangnya

zaman perpustakaan menjadi tempat sebagai pusat informasi. Artinya disini

perpustakaan tidak lagi sebagai tempat untuk menyimpan buku saja, tetapi menjadi tempat yang dapat menambah wawasan bagi pemustaka atau pengunjungnya, sehingga menambah nilai manfaat tersendiri.

Seiring berjalannya waktu, para ilmuwan banyak menghasilkan IPTEK yang semakin berkembang sesuai dengan tuntutan kebutuhan manusia. Berkaitan dengan hal tersebut, jika ditempatkan pada peran pustakawan akan sangat mendukung dalam kariernya sekaligus peningkatan kinerja dalam kegiatan fungsional pustakawan.

Perpustakaan merupakan salah satu tempat yang menyediakan berbagai sumber informasi yang mampu meningkatkan kualitas SDM. Pada pelaksanaannya, perpustakaan diatur oleh suatu lembaga atau sekolah. Pustakawan merupakan salah satu unsur yang harus dipenuhi dalam kegiatan pelayanan sebuah perpustakaan (Dardiri, Septiyantono, dan Sidik, 2001: 115). Prastowo (2013) menyatakan bahwa pemustaka akan merasa puas jika pelayanan dalam perpustakaan dilakukan dengan baik.

Pustakawan merupakan penentu keberhasilan dalam penyebaran informasi yang ada pada perpustakaan. Dalam menjalankan tugas yang dimiliki,

pustakawan dituntut untuk kompeten akan kegiatan fungsionalnya, agar terciptanya mutu pelayanan yang baik dan terciptanya kepuasan pengunjung. Sedangkan bentuk kepuasan dari pekerjaan yang dimiliki pustakawan sendiri yaitu dapat menumbuhkan sikap positif yang akan selalu memotivasi dirinya untuk bekerja dengan optimal (Suharti, 2009: 4).

Kondisi di atas menjadi pertimbangan penulis untuk melakukan suatu kajian terkait hambatan yang sering dihadapi oleh pustakawan dalam melaksanakan kegiatan fungsional pada umumnya, khususnya pada pemberdayaan kinerja pustakawan di bidang perpustakaan. Berdasar latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian ini, yaitu mendeskripsikan program kerja dalam kinerja pustakawan di Perpustakaan Daerah Kota Kediri, mendeskripsikan langkah-langkah untuk melakukan pemberdayaan kegiatan fungsional pustakawan, dan mendeskripsikan faktor yang menghambat dalam kinerja pustakawan

METODE PENELITIAN

Penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah yang penting dalam pengembangan ilmu dan pemecahan akan suatu masalah. Disamping itu, penelitian pada hakikatnya merupakan upaya dalam pencarian

jawaban yang benar dan logis atas sebuah problem atau masalah yang di dasarkan pada empiris sehingga menjadi data terpercaya (Limas Dodi, 2015 : 3).

Secara umum, penelitian diartikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam pengumpulan dan analisis data biasanya menggunakan metode-metode ilmiah, terdapat yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Penelitian disini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan model deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang terjadi dengan cara mendeskripsikan dalam penguasaan kata-kata pada suatu konteks khusus yang alamiah dan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moelong, 2012: 6).

Jadi metode deskriptif disini bertujuan untuk menyajikan konsep mengenai suatu fenomena dengan cara menguraikan sejumlah variabel yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Dalam prosedur pengumpulan data terdapat 2 aspek penelitian, yaitu instrument (alat pengumpul data) dan sumber data (sampel) dari informasi yang didapat. Dalam penelitian ini diperoleh data melalui observasi, wawancara dan

studi literatur, dengan tujuan untuk mengidentifikasi hambatan atau kendala terkait pemberdayaan pustakawan, khususnya mengenai pemberdayaan kinerja dalam kegiatan fungsional pustakawan. Studi literatur yang dimaksud adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penelitian. Dapat maknai pula sebagai pencarian referensi teori yang berhubungan dengan kasus yang ditemukan.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini antara lain:

Pemberdayaan

Pemberdayaan berasal dari kata “daya” yang mendapat awalan ber- yang menjadi kata “berdaya” artinya memiliki atau mempunyai daya. Daya artinya kekuatan, berdaya artinya memiliki kekuatan. Pemberdayaan artinya membuat sesuatu menjadi berdaya atau mempunyai daya atau mempunyai kekuatan. Pemberdayaan dalam bahasa Indonesia merupakan terjemahan dari *empowerment* dalam bahasa Inggris (Risanti Riza dan Roesmidi, 2006).

Pemberdayaan adalah sebuah proses yang pada intinya bertujuan dalam

mewujudkan perubahan. Oleh karenanya, dari mana kita bisa melihat bahwa individu terdorong dan bergerak untuk melakukan sebuah tindakan yang mandiri, memiliki motivasi, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama dan terciptanya kesejahteraan.

Pemberdayaan merupakan sebuah cara yang mampu diarahkan pada penguasaan kehidupannya (pekerjaan yang dimiliki). Sebagaimana pendapat Hulme dan Turner (1990) yang dikutip dari Matori Abdul Jalil (1998), bahwa pemberdayaan dapat mendorong terjadinya suatu perubahan sehingga dapat berpengaruh besar terhadap bidang yang dikerjakannya.

Dapat dipahami bahwasannya pemberdayaan menekankan seseorang untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan penguasaan yang lebih dari cukup dalam mempengaruhi bidang pekerjaannya.

Kinerja

Gronlund mendefinisikan kinerja sebagai penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritmen, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah (Herman Jusuf, 2000 : 20).

Dapat diartikan kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan pada waktu periode tertentu. Bentuk kinerja itu dapat berupa produk barang dan jasa (hasil akhir), bentuk tindakan atau perilaku, kompetensi dan keterampilan yang dimiliki dalam mencapai tujuan.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek atau faktor, salah satunya yaitu motivasi diri (internal) seseorang. Didin wachyudin mengemukakan bahwa bekerja mempunyai lima dimensi (Didin Wachyudi, 2002 : 56), yakni:

1. Dimensi fisiologis, artinya seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika dalam pelaksanaannya sesuai dengan keadaan fisiknya.
2. Dimensi psikologis, artinya seseorang yang memperoleh rasa puas akan pekerjaannya maka berdampak pada kinerja yang baik, dan sebaliknya.
3. Dimensi sosial, seseorang yang dapat bekerja sama sehingga terciptanya hubungan sosial, baik sesama individu maupun kelompok.
4. Dimensi ekonomi, bekerja merupakan aspek dalam hidup bagi seseorang. Terkadang imbalan jasa (gaji) yang kurang

seepadan dapat menjadi salah satu penghambat untuk berprestasi, namun hal tersebut tergantung bagaimana seseorang dalam menanggapi.

5. Dimensi keseimbangan, hal ini mengarah pada sesuatu yang didapat dari pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan yang membuat seseorang untuk berusaha lebih kiat dalam bekerja sehingga dapat mencapai keseimbangan atau sebaliknya.

Dari beberapa pengertian kinerja tersebut, dapat dipahami bahwa kemampuan, keterampilan, dan motivasi dapat menjadi sumbangsi yang positif terhadap kualitas kinerja seseorang jika disertai dengan upaya dalam mewujudkannya.

Kegiatan Fungsional

Kegiatan fungsional adalah kegiatan dalam sebuah jabatan yang menunjukkan tugas, wewenang, tanggung jawab dan hak seorang pegawai dalam sebuah organisasi yang pelaksanaannya berdasarkan pada keahlian tertentu.

Penetapan jabatan fungsional ditetapkan pada kriteria sebagai berikut, antara lain: memiliki metodologi, teknik analisis, memiliki sertifikasi atas

pelatihan teknis, memiliki etika profesi, dll.

Kegiatan fungsional disini dapat diartikan sebagai kegiatan pustakawan dalam jabatan fungsional yang telah dimiliki. Berdasarkan *"Menpan No. 132/KEP/M.PAN/12/2002 Bab 1 Pasal butir 1"* dijelaskan bahwa pejabat fungsional pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, dan tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan kepustakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi dan informasi instansi pemerintah dan atau unit tertentu lainnya.

Jabatan fungsional pustakawan bertujuan untuk pembinaan pangkat bagi seseorang yang memiliki profesi pustakawan, artinya perpustakaan telah menerapkan pelatihan untuk para pustakawan melalui pembinaan karir.

Lasa mengungkapkan bahwa jabatan fungsional adalah kedudukan karir pada unit perpustakaan hanya bisa ditempati oleh seseorang yang berasal dari lulusan basic perpustakaan dan diangkat sebagai PNS atau pegawai tetap perpustakaan lembaga tertentu.

Dari pengertian yang telah dipaparkan, kegiatan fungsional pustakawan

merupakan jabatan yang dimiliki oleh seseorang yang yang berasal dari background bidang perpustakaan, baik yang diangkat sebagai PNS ataupun pegawai tetap dalam sebuah perpustakaan.

Pustakawan

1. Pengertian

Menurut “UU No. 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan pasal 1 ayat 8”, bahwasannya pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Selain itu pustakawan harus juga memiliki kompetensi professional, seperti: pengetahuan, keahlian, dan keterampilan kerja, serta kompetensi personal, berupa: kepribadian dan lain sebagainya.

Pada instansi pemerintah (PNS), pustakawan disebut sebagai pejabat fungsional, sedangkan pada lembaga swasta disebut seperti biasa yaitu pustakawan.

Jadi, dapat dipahami bahwa pustakawan adalah seseorang yang bekerja di perpustakaan dengan kompetensi khusus, yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam

mengelola dan memberi pelayanan kepada pemustaka.

2. Peran dan Tugas Pustakawan

Peran pustakawan sebagai tenaga profesional sebagaimana diatur dalam *Keputusan MEMPAN No.132/KEP/M.PAN/12/2002* yakni peran yang utama adalah sebagai pengorganisasi bahan pustaka bagi pemenuhan kebutuhan pemakai dan sebagai pembimbing tentang cara-cara bagaimana menggunakan bahan pustaka untuk kepentingan pemakai sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal.

Dalam pencapaiannya, maka pustakawan harus selalu berupaya dalam mengembangkan kinerjanya terhadap tugas fungsionalnya menuju ke arah yang lebih baik dengan lebih memfokuskan pada kualitas layanan terhadap pengunjung perpustakaan.

Seperti dikemukakan Lisle Kydd bahwa sumber daya terbesar dari setiap organisasi akan berfungsi lebih efisien dan lebih efektif apabila mereka yang bekerja didalamnya disemangati untuk berkembang secara profesional, dan untuk menggunakan pendekatan tersebut dalam tugas-tugas organisasi yang sedang dijalankan (Yeremias Kydd, 2004 : ix).

Pustakawan memiliki tugas pokok dalam bidang perpustakaan yang meliputi:

1. Pengelolaan perpustakaan, yaitu kegiatan-kegiatan yang dimulai dari perencanaan, pengawasan, hingga evaluasi.
2. Pelayanan perpustakaan, yaitu pelayanan yang diselenggarakan oleh perpustakaan kepada pemustaka.
3. Pengembangan sistem kepastakawanan (meliputi pengkajian, penganalisisan, dan penelaahan dalam pengembangan sistem).

Selain tugas pokok tersebut, pustakawan juga memiliki tugas lain, yaitu pengembangan profesi dan tugas penunjang (Suharyanto, 2014 : 3-7).

Jadi dapat dipahami bahwa peran pustakawan disini sebagai pengelola atau pengorganisasian bahan pustaka yang ada pada perpustakaan guna memenuhi kebutuhan pemakai. Selain itu, juga mengemban tugas pokok yakni mampu melakukan pengelolaan perpustakaan, memberikan pelayanan, dan mampu mengembangkan sistem kepastakawanan yang tidak lain untuk mewujudkan tujuan perpustakaan secara optimal.

Perpustakaan

Sutarno NS, (2006: 11) menjelaskan bahwa perpustakaan adalah bangunan atau gedung yang berisi koleksi buku-buku, yang diatur dan disusun dengan baik, sehingga mudah untuk dicari dan digunakan jika sewaktu-waktu dibutuhkan oleh pengunjung (pembaca).

Jika di pandang dari unit kerja, perpustakaan merupakan badan atau lembaga suatu organisasi. Perpustakaan sebagai salah satu unit kerja, baik yang berdiri sendiri ataupun yang tergabung dalam unit lainnya, tetap harus merumuskan visi misi, tujuan, dan fungsinya. Hal tersebut merupakan pedoman dan tuntunan dalam mencapai tujuan organisasi (Wiji Suwarno, 2001 : 17).

Sulistyo-Basuki (1991) memberikan gambaran fungsi perpustakaan dalam kehidupan masyarakat, antara lain:

1. Fungsi simpan karya, yaitu untuk menyimpan hasil karya masyarakat.
2. Fungsi informasi, yaitu untuk memberikan informasi dengan detail mengenai sesuatu yang dibutuhkan oleh pemustaka.
3. Fungsi pendidikan, yaitu sebagai penunjang dalam sistem pembelajaran yang ditetapkan oleh

pemerintah dalam dunia pendidikan. Artinya, fungsi perpustakaan bukan semata pendukung kurikulum pendidikan, melainkan juga menjadi tempat belajar bagi masyarakat dalam melakukan penelitian. Seperti penjelasan dalam *Pasal 2 UU No. 43 Tahun 2007* bahwa perpustakaan diselenggarakan berdasarkan asas pembelajaran sepanjang hayat.

4. Fungsi rekreasi, yaitu sebagai tempat pemustaka dalam rekreasi dengan memberikan fasilitas bacaan yang sifatnya menghibur. Namun penekanannya ada pada kata re-kreasi yang artinya sebagai tempat yang mampu memberikan informasi-informasi yang sifatnya menyenangkan, dan sebagai tempat dalam membuat karya-karya baru.
5. Fungsi kultural, yaitu sebagai tempat dalam melestarikan budaya bangsa. Seperti: pemutaran film documenter, *strory telling*, dll.

Peran perpustakaan di sini sebagai lembaga yang mengelola berbagai koleksi pustaka harus bisa menyesuaikan dengan kebutuhan pemustakanya, dengan adanya penataan yang baik dan diatur dengan

sistematis akan memudahkan pemustaka dalam menjangkaunya. Jadi perpustakaan tidak semata hanya menyediakan, tetapi juga harus melaksanakan fungsi lainnya, seperti: penyebaran informasi melalui jasa kesiagaan (*current awareness services*), jasa rujukan (*reference services*), dan penelusuran literature (*literature searching*).

Dalam perpustakaan harus terdapat beberapa komponen kepengurusan, guna mengisi struktur organisasi perpustakaan, diantaranya berikut komponen yang paling urgen, yaitu:

1. Kepala atau pemimpin perpustakaan.
2. Pustakawan
3. Pegawai teknis
4. Pegawai administrasi (kesekretariatan).

Jadi dapat dipahami bahwa sebuah perpustakaan merupakan sebuah unit kerja dari suatu lembaga yang menjadi tempat koleksi pustaka yang berfungsi sebagai penunjang dalam meningkatkan belajar dan minat baca seseorang.

Kinerja Pustakawan dalam Kegiatan Fungsional

Pustakawan merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi perpustakaan, yang mampu berperan

secara aktif dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya guna tercapainya tujuan organisasi perpustakaan (Perpustakaan Nasional RI, 2002 : 1). Maka dapat dijelaskan bahwa pustakawan merupakan sebuah profesi yang mana ia mengemban kedudukan sebagai jabatan fungsional dalam suatu satuan organisasi (Perpustakaan Nasional RI, 2003 : 3). Jadi keahlian atau keterampilan sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokoknya.

Menjadi pustakawan yang diharapkan oleh pemakai perpustakaan, perlu adanya upaya dalam pemberdayaan profesinya. Berikut beberapa keterampilan yang harus dibudayakan oleh seorang pustakawan:

1. Pustakawan harus bisa tanggap dalam situasi dan kondisi yang menantang atau mendesak.
2. Pustakawan merupakan mitra intelektual yang memberikan jasanya kepada pemakai. Artinya, pustakawan harus mampu berkomunikasi dengan baik.
3. Selalu berfikiran positif.
4. Pustakawan harus selalu belajar agar tidak ketinggalan IPTEK, sebab tertuntut dari faktor zaman.
5. Pustakawan tidak hanya bekerja sama antar pustakawan saja, adanya informasi yang semakin

pesat menuntut pustakawan untuk bekerja sama dengan bidang profesi lain dengan kesolidaritas tim kerja dalam pengelolaan informasi (Ahmad, 2001 : 5-7).

Pustakawan sudah selayaknya berorientasi pada pemustaka, sehingga rasa kepuasan yang diperoleh pemustaka dapat menjadi nilai tambah dalam peningkatan mutu pelayanan perpustakaan yang berimbas pada kegiatan fungsional pustakawan. Dalam kegiatan fungsional, pustakawan memiliki ruang lingkup yakni tugas pokok, wewenang, hak dan kewajiban.

Berikut beberapa faktor-faktor yang memicu dalam kegiatan fungsional pustakawan, yaitu:

1. Faktor kesadaran pustakawan
2. Faktor keterampilan dan pengetahuan
3. Aturan kerja
4. Faktor organisasi yang ada pada perpustakaan

Dari paparan data yang telah dipaparkan dapat diambil arti bahwa pemberdayaan kinerja dalam kegiatan fungsional pustakawan merupakan salah satu tolak ukur dalam mencapai tujuan perpustakaan yang efektif dan efisien.

Hambatan

Dalam pemberdayaan pustakawan melalui kegiatan fungsional sangat kerap berhadapan dengan kendala-kendala yang ada, kendala tersebut tidak hanya dari faktor dalam (internal) saja, namun juga terdapat dari faktor luar (eksternal) (Iskandar Sulaiman, 48).

1. Faktor Internal

a. Dari segi pustakawan

Hal ini menyangkut bidang keahlian/skill yang harus dimiliki oleh pustakawan agar mampu dan dapat mengembangkan kariernya melalui jabatan fungsional yang dimilikinya. Dengan basic pendidikan di bidang perpustakaan, pustakawan paling tidak dapat mengimbangi kebutuhan pemustaka dalam bidang informasi dan pelayanan. Selain dari segi latar belakang (basic) pustakawan harus memiliki kemampuan lain, seperti kemampuan berkomunikasi dengan baik, dapat berbahasa asing, mengembangkan teknik dalam bidangnya.

Dari penjelasan diatas, masih banyak pustakawan yang kurang memiliki keahlian dan kemampuan tersebut. Jika dilihat dari segi prosedur kerja, sebagian besar pustakawan dalam melaksanakan kegiatan fungsionalnya tidak menggunakan

Rencana Kerja Operasional Terperinci (RKOT). Maka dari itu perlunya pustakawan dalam menelaah adanya RKOT yang dinilai sangat penting dalam kelangsungan kegiatan fungsional dalam mencapai tujuan perpustakaan yang efektif dan efisien.

b. Dari segi perpustakaan

Dalam perpustakaan dengan adanya jabatan fungsional, maka dalam struktur organisasi perpustakaan dapat dicantumkan kelompok pustakawan seperti uraian pejabat structural dan pejabat fungsional. Yang mana di dalamnya terdapat kejelasan hak dan kewajiban masing-masing.

Perpustakaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila di dukung oleh sarana prasarana dan pendanaan yang memadai. Ada kalanya dimana dalam mencapai tujuan, sebuah perpustakaan mengalami kendala dari sisi dana, baik dari pengadaan koleksi, pemenuhan fasilitas, maupun dari segi pelayanan. Hal tersebut sering menjadi masalah bagi perpustakaan-perpustakaan kecil, seperti belum tersedianya teknologi computer. Pengadaan koleksi dengan data yang

terbatas, sering terjadi prosesnya tidak terseleksi dengan baik.

2. Faktor Eksternal

Banyak pandangan masyarakat awam yang menganggap bahwa pekerjaan perpustakaan dapat dilakukan oleh semua orang tanpa perlu keahlian khusus. Disini terlihat bahwa pandangan masyarakat mengenai profesi pustakawan masih kurang.

Disamping itu, dalam pengembangan sebuah perpustakaan dan pembinaan karier pustakawan kurang mendapat perhatian dari pemimpin, yang mana pengembangan perpustakaan dan pembinaan karier pustakawan merupakan tanggung jawabnya. Dilihat dari hal tersebut merupakan kendala bagi pustakawan dalam pemberdayaan IPTEK serta pelaksanaan kegiatan fungsional pustakawan.

Program Perpustakaan

Perumusan visi misi perpustakaan merupakan tahap awal dalam mengawali program perpustakaan. Perpustakaan Daerah Kota Kediri telah merumuskan visi misi pada awal berdirinya perpustakaan dengan merujuk pada visi misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Kediri.

Barnawi dan Arifin (2012) menjelaskan bahwa agar organisasi perpustakaan berjalan dengan baik, maka pustakawan perlu memperhatikan berbagai aspek seperti: menentukan tujuan perpustakaan, merumuskan tugas pokok perpustakaan, anggaran kegiatan perpustakaan dan pengelompokan kegiatan kerja perpustakaan. Berbagai program yang akan dilaksanakan oleh perpustakaan diharapkan mampu dalam berkontribusi positif, terutama pada dunia pendidikan.

Program yang ada dalam perpustakaan ini dipusatkan pada empat bagian, yakni

1. Pengorganisasian koleksi, yang meliputi inventarisasi, katalogisasi, klasifikasi, dan kelengkapan fisik buku. Hal tersebut guna memudahkan dalam penyajian bahan pustaka agar tertata rapi pada rak sehingga dapat dengan mudah dalam pemanfaatannya.
2. Pengembangan koleksi, yang meliputi adanya pengadaan bahan pustaka dalam kurun waktu pertahun. Dalam pengadaan bahan pustaka perlu mempertimbangkan beberapa hal, seperti: melihat kotak saran, permintaan online/offline, buku yang sering dicari, dll.

3. Pelayanan, yang meliputi peminjaman, pengembalian, perpanjangan, dan pendaftaran anggota.
4. Pembinaan, yang meliputi forum literasi dengan penggunaan mobil keliling atau bisa disebut perpustakaan keliling pada jam-jam yang telah ditentukan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan minat baca masyarakat.

Selain daripada keempat program tersebut, terdapat pula proker yang akan datang yaitu pemutaran film nasional atau dokumenter dalam kurun waktu dua bulan sekali. Dari program perpustakaan yang telah direncanakan, sudah terpenuhi dalam penerapannya atau implementasinya.

Pemberdayaan Kinerja dalam Kegiatan Fungsional Pustakawan

Adapun angka kredit pustakawan yang sudah menduduki jabatan fungsional yakni (1) Pegawai Negeri Sipil (PNS), (2) Memiliki ijazah dibidang perpustakaan, dokumen, dan informasi, (3) Bekerja pada unit perpustakaan instansi pemerintah dan unit tertentu lainnya, (4) memiliki wewenang penuh atas tugas yang bersangkutan dengan kegiatan perpustakaan dan dokumentasi.

Terdapat beberapa hal yang menjadi persoalan pustakawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya yakni: (1) Stereotip, (2) Masalah citra, (3) Keterbatasan kemampuan, (4) Transformasi nilai, (5) ketertinggalan akumulasi keahlian, (6) Etos kerja, dll.

Setelah mengetahui persoalan apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pustakawan, maka disinilah perlu adanya perbaikan dalam menanggulangi persolan tersebut, yaitu salah satunya dengan cara pemberdayaan pustakawan. Pemberdayaan pustakawan adalah suatu cara dimana pustakawan agar mampu menguasai atau menggeluti keterampilan dan keahlian yang ada pada bidang pekerjaannya. Atau dapat diartikan sebagai suatu cara dalam membangun perbaikan kinerja pustakawan.

Dalam Perpustakaan Daerah Kota Kediri ini terdiri dari beberapa karyawan, yakni 6 orang PNS dan 14 honorer (yang meliputi lulusan D2 Perpustakaan dan S1). Pemberdayaan perpustakaan yang dilakukan pustakawan tertuju pada beberapa kegiatan rutin perpustakaan yang mampu mengembangkan perpustakaan menjadi basic edukatif, kreatif, dan rekreatif, atau kegiatan yang bertujuan dalam meningkatkan minat baca (literasi) yang tidak hanya dari kalangan

pelajar saja, namun juga pada kalangan masyarakat. Seperti adanya program perpustakaan keliling yang telah berjalan kurang lebih selama dua tahun ini.

Hal tersebut merupakan salah satu bentuk dari pemberdayaan pustakawan yang tidak hanya didorong dari faktor luar atau lingkungan perpustakaan saja, namun juga berasal dari internal pustakawan sendiri, seperti adanya semangat, komitmen, dan motivasi dalam bekerja.

Wujud dari pemberdayaan pustakawan yakni mampu mengelola perpustakaan dengan baik sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam implementasinya yang dilihat di perpustakaan ini yaitu kebijakan pustakawan dalam menjalankan peraturan yang ada, semisal dari segi kedisiplinan dalam pelayanan sirkulasi yang meliputi peminjaman dan pengembalian bahan pustaka (yang didalamnya terdapat aturan/sanksi tersendiri jika terjadi keterlambatan, kerusakan, atau bahkan kehilangan).

Faktor Penghambat Kinerja

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, dapat diamati dari beberapa fenomena yang terlihat, bahwasannya dalam pelaksanaan kerja tak jarang ditemui kendala-kendala yang ada, seperti:

1. Diri sendiri (internal), keahlian atau kemampuan yang dimiliki seseorang merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi pelaksanaan kinerja seseorang. Contoh: kurangnya keterampilan di bidang IPTEK (ilmu pengetahuan dan teknologi), kurangnya dalam manajemen tugas, dll.
2. Lingkungan, kondisi lingkungan perpustakaan juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Contoh: fasilitas yang belum memadai, desain dalam penempatan penataan ruang yang kurang tepat, dll.
3. Hubungan antara individu, harus bisa membina hubungan dengan baik, baik pada sesama karyawan (pustakawan) maupun pada atasan.

Menurut fenomena yang ada pada Perpustakaan Daerah Kota Kediri, diketahui beberapa hal umum yang dapat menghambat pelaksanaan kegiatan pustakawan, yakni dari segi fasilitas masih belum terpenuhi atau belum lengkap (seperti kurangnya AC), penataan ruang dalam penempatan bahan pustaka atau koleksi dapat dibilang kurang tepat (dapat memberi dampak pada kepuasan pemakai atau pengunjung), dan

kurangnya SDM yang berasal dari background lulusan khusus (perpustakaan).

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan mengenai beberapa hal, yakni:

(1) Progam dalam perpustakaan difokuskan pada empat bagian, berupa pengorganisasian, pengembangan koleksi, pelayanan, dan pembinaan. Implementasi progam yang ada sudah terpenuhi.

(2) Penilaian dari segi pemberdayaan yang telah dilakukan, dapat dinilai sudah baik, walaupun kebanyakan karyawan yang bukan berasal dari background lulusan perpustakaan atau pusedokinfo.

(3) Faktor penghambat yang ada, tidak hanya dari dalam diri (internal) pustakawan saja, namun dari eksternal pustakawan juga.

KESIMPULAN

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya ilmu pengetahuan, teknologi, dan informasi yang semakin berkembang dapat menyebabkan adanya tuntutan oleh pemustaka akan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perpustakaan. Kondisi tersebut menjadikan peluang dan tantangan tersendiri bagi pustakawan

dalam pelaksanaan kegiatan fungsionalnya serta profesionalitas dalam pekerjaannya, terutama dalam memberikan dukungan atas terlaksananya tujuan dari perpustakaan itu sendiri.

Berdasarkan pada teori yang dipaparkan oleh Gatot Subrata dalam jurnalnya yang berjudul “upaya pengembangan kinerja pustakawan perguruan tinggi di era globalisasi informasi”, bahwasannya proses yang terkait dengan sikap, profesi, motivasi dan ciri-ciri kebibadian pustakawan memungkinkan adanya peningkatan kinerja pustakawan yang dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan kegiatan fungsional pustakawan sehingga dapat menciptakan pelayanan yang berkualitas.

Jadi dalam mendukung terlaksananya kegiatan fungsional pustakawan, alangkah baiknya selalu siap dalam segala kondisi, baik dalam menghadapi peluang maupun hambatan yang ada, dimana dalam pemberdayaan kinerja, pustakawan dituntut untuk lebih profesional, memiliki etos kerja yang tinggi, dan kompeten dalam bidangnya. Selain itu, aktor pendukung yang ada dalam kinerja hendaknya dimaksimalkan. Sementara faktor penghambat hendaknya dapat diminimalkan dengan upaya-upaya

perbaikan, sehingga menjadi nantinya dapat menjadi acuan dalam

mengembangkan kualitas perpustakaan yang ada.

DAFTAR RUJUKAN

Dodi, Limas. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu. 2015.

Jusuf, Herman. *Sistem Penilaian Kinerja Tenaga Edukatif dan Progam Pengembangan di Sekolah Tinggi Seni Rupa dan Desain Indonesia Bandung*. Bandung: PPS UPI. 2000.

Kydd, Yeremias. T. *Pokok-pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen SDM PNS di Indonesia*. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 8, No. 2, November 2004: p. 15-32. Yogyakarta: Program amgister Administrasi Publik (MAP) Universitas Gadjah Mada. 2004.

Megaminingsih, Tri Lestari. *Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Layanan di Perpustakaan Perguruan Tinggi*. *Media Informasi*, Vol. XIII, No. 3, tahun 1999: p.22-27. Yogyakarta: UPT Perpustakaan Universitas Gadjah Mada. 1999.

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

Perpustakaan Nasional RI. *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera Republik Indonesia Nomor: 132/KEP/M.PAN/12/2002 dan Keputusan Bersama Kepala Perpustakaan Nasional RI dan Kepala badan Kepegawaian negara Nomor: 23 Tahun 2003, dan Nomor: 21 Tahun 2003*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI. 2003.

Perpustakaan Nasional RI. *Pedoman Pembinaan Tenaga Fungsional*

Pustakawan. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI. 2002.

Supriyanto. *Pemberdayaan Profesi Pustakawan Media Pustakawan*, vol. IV, No. 3, September: p. 35 – 37. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI. 1997.

Sulaiman, Iskandar. *Upaya Memberdayakan Pustakawan Dalam Melaksanakan Kegiatan Fungsional Pustakawan*. *Jurnal Komunikasi dan Informasi Perpustakaan "Al-Maktabah,"* vol. 4, No. 1, April: p. 45-53. Jakarta: Perpustakaan Utama UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2002.

Suwarno, Wiji. *Perpustakaan & Buku: Wacana Penulisan & Penerbitan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2001.

Wachyudi, Didin. *Penilaian dan pembinaan pengawasan melekat dalam meningkatkan kinerja pegawai*. Bandung: PPS UPI. 2002.