MSIP, Vol. 2 No. 2, Desember 2022
ISSN 2808-4659

ANALISIS KAJIAN KOMPETENSI PUSTAKAWAN SEBAGAI SUMBER DAYA MANUSIA DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA

I.G. Dana
UPT. Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha
e-mail: gede.dana@undiksha.ac.id

Abstrak

Yang melatarbelakangi kajian ini adalah kualitas kompetensi pustakawan dalam melaksanakan kegiatan perpustakan di Undiksha berjalan sekadarnya tanpa acuan yang jelas dan tidak mengacu pada upaya peningkatan kualitas layanan, sehingga ciri-ciri dari kegiatan yang bersifat profesional tidak terlihat secara nyata. Tujuan kajiann yaitu diperolehnya data tentang kompetensi profesi pustakawan di bidang pengelolaan informasi, kompetensi profesi pustakawan di bidang ketrampilan untuk mendukung kegiatan kepustakawanan, kompetensi profesi pustakawan di lihat dari aspek profesional, serta kompetensi profesi pustakawan dilihat dari aspek kepribadian dan perilaku, di Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha. Adapun instrumen penggalian data dalam kajian ini menggunakan penyebaran angket dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil kajian menunjukkan: bahwa kompetensi profesi pustakawan dibidang pengelolaan informasi, dibidang ketrampilan untuk mendukung kegiatan kepustakawanan, aspek profesional serta aspek kepribadian dan perilaku di Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha dalam katagori sedang.

Kata kunci: Kompetensi pustakawan, sumber daya manusia

Abstract

The background of this study is the quality of competence in conducting library librarian in Undiksha runs without a clear reference to the degree necessary and not referring to efforts to improve the quality of service, so that the characteristics of the activities of a professional does not look real. The purpose of the study is obtaining data on professional competence in the field of information management librarian, librarian professional competence in the field of skills to support the activities of librarianship, librarians professional competence in view of the professional aspects, as well as the professional competence of librarians from the aspects of personality and behavior, in Ganesha Education University Library. The instrument of data mining in this study using questionnaires using qualitative descriptive analysis techniques. The results of the study showed: that the professional competence of librarians in the field of information management, field skills to support the activities of librarianship, professional aspects as well as aspects of personality and behavior at the University Library in the category of Education Ganesha Medium.

Keywords : *librarian competencies, human resources*

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang tentang Perpustakaan Nomor 43 Tahun 2007 (Hairomamnun & Syahril, 2018) dinyatakan bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta pengelolaan fasilitas layanan perpustakaan. Kompetensi menjadi kata kunci dalam definisi tersebut karena apapun dia, asal memiliki kompetensi dan bekerja di perpustakaan dapat masuk dalam katagori pustakawan. Kedudukan pustakawan dalam perpustakaan adalah orang yang mengolah perpustakaan dan orang yang paling tahu dalam hal penelusuran dan kemauan para penelusur. Kemampuan lain pustakawan adalah mengklasifikasi, pembagian nama domain untuk file, lokasi *coding* bahkan sampai bentuk format penyimpanan metadata.

Dilihat dari pos-pos kegiatan perpustakaan, ruang lingkup kegiatannya meliputi (1) pengadaan koleksi bahan pustaka, (2) pengolahan dan perawatan bahan pustaka, (3) layanan perpustakaan, (4) administrasi perpustakaan, (5) sosialisasi, promosi perpustakaan, (6) pelaporan perpustakaan. Seorang pustakawan harus memiliki kompetensi dalam lingkup kegiatan perpustakaan tersebut, karena hal tersebut merupakan tugas utama pustakawan. Seorang pustakawan yang baik harus mampu mengelola berbagai kegiatan perpustakaan tersebut dengan baik. Untuk mengelola kegiatan tersebut dengan baik membutuhkan suatu ilmu yang dinamakan dengan ilmu manajemen. Manajemen perpustakaan dapat ditinjau dari beberapa bidang manajemen, diantaranya adalah manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia, manajemen koleksi dan manajemen pemasaran. Dalam kegiatan pengkajian ini, diarahkan pada sumber daya manusia sebagai salah satu bidang yang penting dalam manajemen perpustakaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang penting dalam organisasi, karena SDM sangat menentukan arah dan kemajuan organisasi. Pustakawan sebagai SDM dalam perpustakaan harus bekerja secara profesional, sesuai dengan profesionalisme pustakawan yang tercermin pada kemampuan (pengetahuan, pengalaman, keterampilan) dalam mengelola dan mengembangkan pelaksanaan pekerjaan di bidang kepustakawanan dan kegiatan lainnya secara mandiri. Menurut (Yenianti, 2021) ada beberapa ciri dari suatu profesi seperti (1) adanya sebuah asosiasi atau organisasi keahlian, (2) terdapat pola pendidikan yang jelas, (3) adanya kode etik profesi, (4) berorientasi pada jasa, (5) adanya tingkat kemandirian terdapat kesan yang kuat bahwa pelaksanaan kegiatan perpustakaan di Undiksha berjalan sekadarnya tanpa acuan yang jelas dan tidak mengacu pada upaya peningkatan kualitas layanan, sehingga ciri-ciri dari kegiatan yang bersifat profesional tidak terlihat secara nyata.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut. (1) Profesionalisme pustakawan dapat meningkatkan kualitas kerja, di Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha; (2) Profesionalisme pustakawan dapat meningkatkan mutu pelayanan, di Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha; (3) Profesionalisme pustakawan dapat mempermudah tim penilai dalam melaksanakan tugasnya, di Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha dan (4) Profesionalisme pustakawan dapat mempermudah dalam mengumpulkan angka kredit, di Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha.

METODE

Variabel yang dikaji dalam analisis kajian ini adalah kompetensi profesi pustakawan. Bidang kompetensi dalam variabel kajian mengacu pada teori Stueart dan Moran yang dibagi menjadi 4 (empat) bidang/aspek kompetensi yaitu (1) kompetensi profesi pustakawan

dilihat dari bidang pengelolaan informasi, dan (2) kompetensi profesi pustakawan dilihat dari bidang ketrampilan untuk mendukung kegiatan kepustakawanan, (3) kompetensi profesi pustakawan dilihat dari aspek profesional, dan (4) kompetensi profesi pustakawan dilihat dari aspek kepribadian dan perilaku.

Subyek dalam kajian ini adalah seluruh pustakawan di Perpustakaan Pusat Undiksha yang berjumlah 25 orang dengan sampel berjumlah 20 orang. Terdapat 4 (empat) objek yang dicermati dalam kajian ini yaitu (1) kemampuan pustakawan dalam mengelola informasi sirkulasi buku pustaka, (2) ketrampilan pustakawan dalam kegiatan kepustakawanan, (3) aspek profesional pustakawan, dan (4) aspek kepribadian dan perilaku pustakawan. Kajian ini direncanakan berlangsung selama 4 bulan

Instrumen penggalian data yang digunakan dalam kajian ini adalah angket dengan menggunakan teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif untuk memperoleh gambaran pendapat pengguna mengenai: (1) kepuasan, (2) kemudahan, (3) keakuratan data dalam kegiatan penelusuran koleksi buku sebelum dan sesudah diterapkannya optimalisasi sistem otomasi perpustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dari kajian ini berupa data tentang Kompetensi Pustakawan sebagai Sumber Daya Manusia di Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha.. Semua data diperoleh dengan menyebarkan angket kepada para pustakawan. Berikut ini disampaikan temuan hasil tindakan dalam paparan tabel.

Bahwa data kemampuan pustakawan dalam mengelola informasi sirkulasi buku pustaka sebagai berikut. Dari 4 (empat) aspek kemampuan pengelolaan informasi sirkulasi, hanya 1 (satu) aspek yang masuk dalam katagori **Rendah**, sedangkan 3 (tiga) aspek lainnya masih dalam katagori **Sedang**. Secara rata-rata keseluruhan aspek, kemampuan pustakawan termasuk dalam katagori **Sedang**.

Demikian juga terkait data ketrampilan pustakawan dalam kegiatan kepustakawanan sebagai berikut. Dari 6 (enam) aspek ketrampilan pustakawan, hanya 1 (satu) aspek yang masuk dalam katagori **Rendah**, sedangkan 5 (lima) aspek lainnya masih dalam katagori **Sedang**. Secara rata-rata keseluruhan aspek, kemampuan pustakawan termasuk dalam katagori **Sedang**.

Adapun aspek pendidikan profesional pustakawan sebagai berikut. Dari 3 (tiga) aspek pendidikan profesi pustakawan, hanya 1 (satu) aspek yang masuk dalam katagori **Tinggi**, sedangkan 5 (lima) aspek lainnya masih dalam katagori **Sedang**. Secara rata-rata keseluruhan aspek, kemampuan pustakawan termasuk dalam katagori **Sedang**.

Demikian juga tentang aspek kepribadian dan perilaku pustakawan sebagai berikut. Dari 6 (enam) aspek ketrampilan pustakawan, kesemuanya masih dalam katagori **Sedang**. Sehingga rata-rata keseluruhan aspek kepribadian dan perilaku pustakawan termasuk dalam katagori **Sedang**.

Pembahasan

Visi yang diusung adalah “terwujudnya insan akademis Undiksha yang cerdas, dan berbudaya baca”.Perpustakaan Undiksha saat ini telah menyediakan 4 (empat) jenis sumber informasi untuk menelusuri koleksi bahan pustaka, yaitu. Koleksi buku, meliputi koleksi buku umum dan koleksi buku referensi, Koleksi karya ilmiah berupa laporan penelitian, laporan pengabdian, makalah, skripsi, dan tugas akhir, Koleksi terbitan berseri/berkala meliputi jurnal dalam dan luar negeri, majalah ilmiah, majalah populer, bulletin, brosur, dan koran, Koleksi audio-visual meliputi disket aplikasi, kaset, compact disc.

Sumber daya manusia (SDM) perpustakaan pusat Undiksha per September 2013 berjumlah 27 orang terdiri atas Kepala Perpustakaan, Kasubbag TU Perpustakaan, Pejabat Fungsional Pustakawan, dan Pejabat Non Pustakawan/Teknisi.

Kelemahan SDM pustakawan ini bisa dilihat dari 4 (empat) bidang dan aspek profesi yaitu (1) bidang kemampuan mengelola informasi sirkulasi, (2) bidang ketrampilan dalam kegiatan kepustakawanan, (3) aspek pendidikan profesi pustakawanan, dan (4) aspek kepribadian dan perilaku pustakawan.

Kemampuan pustakawan dalam kegiatan *procesing of information* yaitu memiliki pengetahuan dibidang mengoperasikan program TI, sebagian besar pustakawan kurang mampu untuk mengoperasikan komputer. Hal ini terlihat bila diberi tugas membuat usulan angka kredit, pustakawan cenderung untuk minta bantuan kepada orang lain (terutama pustakawan yang memiliki kemampuan dibidang komputer), pustakawan seharusnya bisa membuat/ menyusun sendiri usulan angka kredit karena ini merupakan kegatan rutin untuk kenaikan pangkat.

Kemampuan pustakawan dalam kegiatan *disseminating of information* yaitu melakukan penelitian dan kajian, sebagian besar pustakawan tidak mempunyai kemampuan dan tidak pernah melakukan bidang kegiatan ini, baik berupa penelitian maupun pengkajian. Hal ini bisa dilihat dari sedikitnya pustakawan yang mengajukan kegiatan penelitian maupun pengkajian.

Kemampuan pustakawan dalam kegiatan *preserving of information* yaitu kemampuan membangun relasi kerjasama untuk mengelola informasi, sebagian besar pustakawan tidak melakukan kegiatan bidang ini. Hal ini terlihat dalam kegiatan sehari-hari, sebagian pustakawan hanya sibuk untuk melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan tugasnya.

Bidang ketrampilan dalam kegiatan kepustakawanan diamati dari 6 (enam) aspek. *Adaptability* yaitu suatu ketrampilan menguasai subjek yang dilayani, terampil menggunakan teknologi dan bekerja pada satu tim yang kompak. Untuk ketrampilan ini sebagian besar pustakawan belum trampil. Hal ini tampak pada saat melakukan kegiatan tim (mis. melakukan pengolahan bahan pustaka). Sebagian besar pustakawan tidak memiliki komitmen untuk melakukan kegiatan tersebut sehingga proses kegiatan cenderung lamban dalam penyelesaian, dan hasil kegiatan belum sesuai harapan (sering kali ditemukan kesalahan).

People skills atau soft skills, yaitu ketrampilan dalam menciptakan kondisi menyenangkan dan nyaman bagi pemustaka saat berada di lingkungan perpustakaan. Sebagian besr pustakawan tidak tanggap terhadap ketrampilan tersebut. Hal ini terlihat bila ada pemustaka yang menanyakan tentang keberadaan koleksi yang ditanggapi dengan tarikan wajah kesal dan jawaban normatif seperti menyuruh cari sendiri sesuai petunjuk di rak koleksi. Sama sekali tidak ada upaya membantu mencarikan lewat sistem layanan yang ada/tersedia.

Berpikir positif, yaitu pustakawan menerapkan prinsip berpikir positif. Sebagian pustakawan belum menerapkan prinsip berpikir positif. Hal ini terlihat pada saat ada pustakawan menegur pengguna yang melakukan pelanggaran aturan, misalnya menemukan pengguna membawa buku yang sudah dipinjam ke dalam ruang koleksi, aturannya tidak boleh dibawa lagi ke ruang koleksi). Teguran yang diberikan cenderung memarahi/menyalahkan sehingga terkesan mencurigai atau menuduh. Harusnya petugas mengarahkan agar menitipkan buku yang sudah dipinjam di ruang sirkulasi.

Personal added value yaitu kegiatan mencarikan informasi tentang koleksi yang dicari pengguna lewat internet. Sebagian besar pustakawan tidak mempunyai kemampuan dibidang TI, apalagi mencarikan buku di internet tidaklah mungkin, bagi yang bisa pun jarang mau meluangkan waktu untuk itu.

Berwawasan *enterpreneurship* yaitu berwawasan wiraswasta. Bidang ini pernah dilakukan berupa usaha foto copy yang dikelola petugas perpustakaan. Namun dalam pelaksanaannya kurang mampu mengelola sehingga hasil foto copy kurang bersih, mesin foto copy tidak rutin diservis, sehingga pengguna cenderung foto copy di luar kampus, walaupun pengguna memerlukan waktu lebih lama dan jarak yang lebih jauh.

Team work, sebagian pustakawan bekerja secara individual, contohnya bila ada informasi tentang kepustakawanan, maka data itu selalu digunakan untuk diri sendiri, kecuali bila diminta atasan. Kesadaran akan pentingnya data digunakan secara menyeluruh belum terlihat.

Jumlah pustakawan yang bertugas di perpustakaan pusat Undiksha sebanyak 27 orang. Dari seluruh pustakawan tersebut sebanyak 23 orang memiliki jabatan sebagai

pustakawan ahli sedangkan sisanya (3 orang) adalah pustakawan trampil. Latar belakang pendidikan, 3 orang memiliki pendidikan S-2 perpustakaan murni, 21 orang berpendidikan S-1 umum, dan 3 orang berpendidikan SMA. Dari seluruh pustakawan yang berlatar belakang pendidikan non perpustakaan (24 orang) telah lulus pendidikan dan latihan (diklat) kepustakawanan.

Dengan sedikitnya pustakawan trampil di perpustakaan Undiksha menyebabkan sebagian pekerjaan yang seharusnya dikerjakan pustakawan trampil dibebankan ke pustakawan ahli. Hal ini menjadi masalah bagi pustakawan madya yang mendapat tugas mengerjakan pekerjaan pustakawan trampil, karena hasil pekerjaannya tidak bisa digunakan atau tidak bisa diajukan untuk kenaikan pangkat (tidak sesuai dengan petunjuk teknis Permenpan tentang Pustakawan dalam Jabatan).

Data kelemahan SDM yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut di atas merupakan cermin dari kondisi riil kinerja SDM pustakawan di Perpustakaan Pusat Universitas Pendidikan Ganesha. Berikut ini disampaikan kondisi-kondisi riil yang ditemukan penulis di Perpustakaan Pusat Universitas Pendidikan Ganesha.

- *Perilaku layanan*

Secara umum jenis layanan di perpustakaan Undiksha terbagi menjadi 2 (dua) jenis layanan yaitu layanan langsung dan layanan tidak langsung. Jenis layanan langsung (seperti layanan sirkulasi dan referens) sudah berjalan dengan baik, namun kualitas layanan masih sebatas normatif. Untuk layanan tidak langsung yang umumnya berkaitan dengan permintaan pengguna seperti pengguna meminta informasi terkait keberadaan koleksi, sebagian besar pustakawan tidak melakukan layanan langsung, tetapi menganjurkan untuk mencari sendiri melalui penggunaan fasilitas informasi yang sudah ada seperti OPAC, pamflet, katalog tercetak, dan informasi lainnya. Perilaku ini menunjukkan kualitas layanan belum optimal dilakukan pustakawan dan masih sebatas normatif saja.

- *Tanggung jawab pustakawan*

Secara umum rasa tanggung jawab pustakawan masih belum sesuai harapan. Sebagian pustakawan cenderung menunda penyelesaian tugas-tugas mereka, terutama tugas harian. Sebagai contoh tugas harian bagi pustakawan yang mendapat tugas selving (menata buku di rak). Dari pengamatan penulis, hasil penataan koleksi pada rak koleksi rata-rata sekitar 80% tidak sesuai dengan sistem yang diterapkan (*numeric systemic combination system*). Walaupun mereka sebenarnya mengerti dan bisa menyusun sesuai aturan, namun hal ini tidak dilakukan karena unsur malas saja. Memang dari segi efisiensi waktu untuk penataan sesuai sistem memang memerlukan waktu lebih lama bila dibandingkan penataan ‘asal rapi’ atau asal di tata. Akibatnya pengguna kesulitan menemukan kembali buku yang dicari karena tidak sesuai dengan urutan posisi yang seharusnya. Komplain sering terjadi

pada saat pengguna mencari sesuai petunjuk di OPAC (*Online Public Access Catalogue*), tetapi kondisi riil tidak sesuai dengan petunjuk.

- *Sikap terhadap kemajuan teknologi informasi*

Seorang pustakawan yang baik adalah pustakawan yang mampu mengikuti perkembangan kemajuan teknologi informasi sebagai salah satu media atau yang berguna untuk meningkatkan layanan kepustakawanan. Kondisi yang ideal ini tampaknya belum muncul di sebagian besar pustakawan di perpustakaan Undiksha. Hal ini terlihat pada kurang mampunya pustakawan menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan olah data (seperti membuat laporan statistik). Mereka umumnya menggunakan cara manual dalam menyelesaikan olah data sehingga mereka menyelesaikan dengan memerlukan waktu yang lebih lama, data riskan terjadi kesalahan, dan tidak *repeatable* (tidak bisa digunakan lagi untuk keperluan mendatang).

- *Pemahanan terhadap kode etik pustakawan*

Pada umumnya pustakawan tidak memahami secara utuh isi dari kode etik pustakawan. Apabila ditanya, mereka tidak mampu menjawab sebagian besar dari isi kode etik. Ada kecenderungan mereka menganggap bahwa kode etik tidak penting dalam kegiatan dan pekerjaan mereka. Hal ini terjadi karena belum pernah ada sosialisasi dan pembahasan secara serius tentang kode etik dan pemaknaannya dalam kegiatan dan pelaksanaan pekerjaan perpustakaan.

Terdapat beberapa penyebab kelemahan SDM di perpustakaan Undiksha. Secara umum dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) penyebab yaitu internal dan eksternal. Berikut ini disampaikan penyebab-penyebab kelemahan SDM berdasarkan 4 (empat) bidang dan aspek dasar tenaga pustakawan profesional.

1) Bidang pengelolaan informasi sirkulasi

Pengelolaan informasi sirkulasi erat kaitannya dengan pemahaman dan penguasaan sistem kerja sarana layanan informasi yang digunakan. Saat ini di perpustakaan Undiksha menggunakan 2 (dua) sistem layanan yaitu sistem manual dan sistem komputer. Sebagai pustakawan yang baik, sudah seharusnya memiliki pemahaman dan penguasaan sistem kerja layanan informasi yang dikembangkan dan diterapkan di perpustakaan dimana mereka bertugas.

Berdasarkan pengamatan dan pelaksanaan kegiatan sehari-hari di perpustakaan Undiksha, faktor penyebab rendahnya pengelolaan informasi sirkulasi adalah.

(1) Tidak semua pustakawan memiliki pemahaman dan penguasaan yang baik terkait sistem kerja sarana layanan informasi berbasis komputer
(2) Tidak tertibnya penataan koleksi buku di rak sehingga sulit mengadakan penelusuran kembali.

(3) Rendahnya kemauan pustakawan dalam mempelajari ilmu baru (seperti ilmu komputer)
(4) Rendahnya pengawasan harian untuk pustakawan
(5) Kurang berfungsinya sistem penerapan sanksi bagi pustakawan.

2) Bidang ketrampilan dalam kegiatan kepustakawanan

Ketrampilan merupakan ilmu pengetahuan yang lebih mengutamakan kemampuan dalam ranah psikomotor. Ketrampilan tidak berkorelasi langsung dengan kemampuan intelektual seseorang. Munculnya ketrampilan seorang pustakawan sangat ditentukan oleh adanya dorongan kemauan untuk mempelajari dan menerapkan apa yang sudah dipelajarinya.

Berdasarkan pengamatan dan pelaksanaan kegiatan sehari-hari di perpustakaan Undiksha, hanya sebagian kecil pustakawan yang memiliki ketrampilan dalam kegiatan kepustakawanan. Faktor-faktor rendahnya ketrampilan pustakawan dalam kegiatan kepustakawanan diantaranya.

(1) Kurangnya motivasi belajar pustakawan untuk hal-hal yang baru seperti rendahnya pemahaman mengenai penerapan sistem kombinasi sistemik dan numerik dalam penataan koleksi buku di rak, walaupun sistem ini sudah dilaksanakan sekitar 5 tahun yang lalu.
(2) Tidak adanya tantangan berbasis kinerja terkait peningkatan layanan kepustakaan.
(3) Kurangnya pengawasan harian bagi pustakawan.

3) Aspek pendidikan profesi pustakawan

Pendidikan profesi seorang pustakawan adalah seberapa banyak seorang pustakawan memperoleh ilmu pengetahuan formal terkait dengan kepustakawanannya. Pengetahuan formal diperoleh dari pendidikan formal (sekolah dan/atau kuliah) maupun non formal (diklat, seminar, lokakarya, dan lainnya).

Bila dilihat dari jenjang pendidikan terakhir dan kegiatan mengikuti pendidikan dan latihan, sebagian besar pustakawan di perpustakaan Undiksha memiliki bekal pendidikan profesi yang sesuai harapan. Modal ini sudah seharusnya dapat ditumbuhkembangkan menjadi potensi SDM yang berdaya guna dan berhasil guna yang tinggi.

4) Aspek kepribadian dan perilaku pustakawan

Kepribadian adalah sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang yang membedakan dengan orang lain. Sedangkan perilaku adalah tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan. Kepribadian dalam kehidupan kepustakawanan bisa dilihat dari kedisiplinan, sedangkan perilaku bisa teramati dari pelaksanaan pustakawan terhadap tugas dan tanggung jawab, serta kepedulian terhadap upaya peningkatan layanan perpustakaan.

Berdasarkan pengamatan dan pelaksanaan kegiatan sehari-hari di perpustakaan Undiksha, sebagian besar pustakawan berkepribadian di bawah harapan. Penyebab rendahnya kepribadian pustakawan di antaranya adalah.

(1) Pembagian tugas dan pekerjaan yang tidak sesuai bidang dan kewenangannya. Sebagai contoh pustakawan ahli mendapat tugas yang seharusnya dikerjakan pustakawan trampil. Dilemanya adalah seorang pustakawan ahli tidak akan mendapat pengakuan kinerja bila yang dikerjakan adalah pekerjaan yang tidak berada di ranahnya. Akibatnya pustakawan tidak bisa mengajukan angka kredit untuk kenaikan jabatan dari hasil pekerjaannya itu.
(2) Kurangnya pengawasan harian bagi pustakawan
(3) Lemahnya penerapan sanksi bagi pustakawan tidak *full time* di kantor.

Sedangkan untuk peri laku, sebagian besar pustakawan memiliki kepedulian yang rendah terhadap tugas, tanggungjawab, dan kewajiban terhadap upaya peningkatan layanan. Faktor-faktor penyebab hal ini terjadi di antaranya.

(1) Pengawasan harian yang tidak berjalan
(2) Penerapan sanksi yang belum dijalankan
(3) Tidak dilakukannya manajemen kontrol
(4) Tidak adanya evaluasi kinerja pustakawan.
(5) Pemberian dua atau lebih tugas yang tumpang tindih, seperti tugas dibidang pengolahan sekaligus sebagai tugas *selving*. Kedua tugas ini tidak mungkin bisa dikerjakan dalam waktu bersamaan karena lokasi dan jenis kegiatannya sangat berbeda. Dalam hal ini banyak pustakawan hanya mengerjakan satu tugas saja, sedang tugas lainnya diabaikan.

Akumulasi dari berbagai pelanggaran yang tidak dikenai sanksi apapun baik berupa sanksi teguran sampai sanksi administrasi, terlebih berbagai pelanggaran tersebut tidak pernah dibahas dalam rapat-rapat dan tidak pernah diadakan peringatan secara umum dalam rapat-rapat, maka memunculkan rasa ketidakpedulian sebagian pustakawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian ini membuktikan, bahwa 1). kompetensi profesi pustakawan dibidang pengelolaan informasi, 2). Kompetensi profesi pustakawan dibidang ketrampilan untuk mendukung kegiatan kepustakawanan, 3). Kompetensi profesi pustakawan dibidang aspek profesional serta 4) aspek kepribadian dan perilaku di Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha dalam **katagori Sedang**.

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diusulkan berdasarkan hasil kajian ini.

1. Pustakawan selaku pelaku dalam bidang kepustakawanan hendaknya selalu proaktif dengan menggali, mempelajari, dan mendalami Kepmenpan bidang

kepustakawanan, agar karier kepustakawanannya dapat berjalan dengan baik tanpa hambatan yang berarti.

2. Unit pelaksana perpustakaan hendaknya mefasilitasi para pejabat fungsional Pustakawan dengan mendirikan “library clinic” yang tugasnya memberikan arahan, masukan-masukan, recomendasi terkait dengan penyusunan DUPAK dan angka kreditnya, serta tata cara pengajuan DUPAK.

Daftar Pustaka

Hairomamnun, & Syahril. (2018). Nilai-Nilai Pembinaan Karakter Pustakawan Dalam Undang Undang No 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan (Kajian Terhadap Pasal 36 Tentang Kode Etik Pustakawan). *AL Maktabah*, *3*(1).

Yenianti, I. (2021). Analisis Pemikiran Sulistyo Basuki Dan Wiji Suwarno Tentang Fungsi Perpustakaan Dalam Masyarakat. *Maktabatuna*, *3*(1).