

Model Evaluasi Kinerja Pustakawan Sebagai Dasar Pengembangan Profesionalisme Pustakawan di PTKIN

Sulaiman

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

Suprpto

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

ABSTRACT

The research aims to (1) Evaluate librarians' competencies, especially within PTKIN. (2) Formulate a librarian competency development program at PTKIN. Research is evaluation research. The research used kuisisioner as instrument to measure self-evaluating librarian competencies. Based on the literature review, librarian self-evaluation indicators are self-concept, work motivation and librarian performance. Self-concept is measured through 17 questions, work motivation is measured through 7 questions and librarian's performance is measured through 47 questions. The Research is done at Sunan Ampel Surabaya UIN, Malang Sunan Malik Ibrahim UIN, Kediri IAIN, Tulungagung IAIN and Ponorogo IAIN. The results of the librarian's self-evaluation showed that the librarians with very positive self-concept were 41% and the positive self-concept was 59%. Librarians who have very high motivation are 41%, high motivation is 41%, low motivation is 15% and motivation is very low 2%. Librarians who have low performance are 2.2%, moderate performers are 32.6%, high performers are 37%, and very high performers are 28.3%. The performance of librarians who are still weak is information technology literacy, conducting library research and writing scientific papers and publishing them in scientific journals / forums.

Keywords: Evaluation Model, Librarian Performance, Librarian Professionalism

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk (1) Mengevaluasi kompetensi pustakawan khususnya di lingkungan PTKIN berdasarkan penilaian pustakawan (2) Merumuskan program pengembangan kompetensi pustakawan di PTKIN. Penelitian merupakan penelitian evaluasi. Penelitian menggunakan angket sebagai instrumen untuk mengevaluasi diri kompetensi pustakawan. Berdasarkan kajian literatur indikator evaluasi diri pustakawan adalah konsep diri, motivasi kerja dan kinerja pustakawan. Konsep diri diukur melalui 17 pertanyaan, motivasi kerja diukur melalui 7 pertanyaan dan kinerja pustakawan diukur melalui 47 pertanyaan. Penelitian dilakukan di UIN Sunan Ampel Surabaya, UIN Sunan Malik Ibrahim Malang, IAIN Kediri, IAIN Tulungagung dan IAIN Ponorogo. Hasil evaluasi diri pustakawan menunjukkan pustakawan yang berkonsep diri sangat positif sebanyak 41% dan yang berkonsep diri positif sebanyak 59%. Pustakawan yang memiliki motivasi sangat tinggi sebanyak 41%, motivasi tinggi sebanyak 41%, motivasi rendah sebanyak 15% dan motivasi sangat rendah 2%. Pustakawan yang memiliki kinerja rendah sebanyak 2,2%, berkinerja sedang sebanyak 32,6%, berkinerja tinggi sebanyak 37%, dan berkinerja sangat tinggi sebanyak 28,3%. Kinerja pustakawan yang masih lemah adalah literasi teknologi-informasi, melakukan penelitian bidang keperpustakaan dan penulisan karya ilmiah serta publikasinya dalam jurnal/forum ilmiah.

Kata Kunci : Model Evaluasi Diri, Kompetensi Pustakawan, Profesionalisme Pustakawan

PENDAHULUAN

Perpustakaan merupakan bagian penting dalam lembaga pendidikan, khususnya Perguruan Tinggi. Perpustakaan bisa menjadi salah satu tolok ukur kualitas lembaga pendidikan. Lembaga Pendidikan yang berkualitas akan mengutamakan kegiatan pembelajaran yang berkualitas pula. Oleh karena itu untuk menunjang kegiatan perkuliahan yang berkualitas, lembaga pendidikan akan mengupayakan semaksimal mungkin keberadaan perpustakaan.

Perpustakaan menjalankan fungsi sebagai salah satu sarana penunjang kegiatan belajar mengajar sehingga siswa, mahasiswa, guru dan dosen dapat melaksanakan proses belajar mengajar dengan lebih baik. Perpustakaan diharapkan dapat menfungsikan dirinya sebagai pusat penyimpanan dan pelestarian ilmu pengetahuan, pusat pembelajaran, pusat pendidikan dan pusat penyebaran informasi. Semua sivitas akademika diharapkan secara aktif dan dinamis dalam mendayagunakan perpustakaan.

Pengembangan dan pengelolaan perpustakaan tidak lepas dari peran pustakawan. Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan menyebutkan bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Pengertian tersebut mengisyaratkan bahwa untuk menjadi seorang pustakawan dibutuhkan pendidikan dan ketrampilan tertentu. Dengan kata lain tidak semua orang yang bekerja di perpustakaan dapat disebut sebagai pustakawan.

Berbagai problematika umum muncul dalam dunia pustakawan Indonesia. Hernando menyampaikan bahwa Pustakawan Indonesia pada umumnya seperti mengidap gejala atau sindrom autisme, sibuk dengan dunianya sendiri, dan tidak suka bila ada orang lain mengganggu. Pustakawan Indonesia amat tertutup, sulit dan lambat merespon pandangan atau gagasan orang lain yang dirasakan akan mengganggu wilayah atau demarkasi "mainannya", berupa kegiatan, proyek dan sejenisnya. Hal tersebut mungkin karena sebagian Pustakawan merasa kurang percaya diri.

Senada dengan Hendardono, Lasa juga mengemukakan bahwa sebagian besar pustakawan terjebak oleh pemikiran dan perilaku birokratis, administratif, kemandegan dan rutinitas. Pustakawan kurang memiliki kesadaran tinggi dalam pengembangan ilmu perpustakaan dan profesi pustakawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan rendahnya kualitas dan kuantitas karya ilmiah, rendah kinerja dan kurang menunjukkan kegiatan profesionalisme yang signifikan (Lasa Hs, 2009).

Pandangan negatif terhadap pustakawan juga banyak muncul khususnya di mata pemustaka. Pelayanan yang tidak ramah, cenderung pasif dan kurang membantu pemustaka dalam memperoleh layanan perpustakaan merupakan kritik dan saran yang paling banyak disampaikan oleh pemustaka. Sulaiman dalam penelitiannya juga menemukan bahwa atribut layanan perpustakaan di UIN Sunan Ampel Surabaya yang dinilai paling buruk oleh pemustaka adalah keramahan petugas dalam memberikan layanan (Sulaiman, 2017). Penelitian yang dilakukan Budi Dwi Laksono juga menyatakan bahwa sorotan utama masyarakat akan kepuasan pelayanan di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur adalah sikap petugas yang cenderung kurang ramah dalam melayani masyarakat (Laksono, 2011). Keramahan petugas khususnya pustakawan dalam melayani merupakan salah satu sikap yang menunjukkan profesionalisme pustakawan. Dengan demikian ketidakramahan petugas dapat menjadi indikasi rendahnya profesionalisme pustakawan.

Saat ini teknologi informasi telah berkembang demikian canggih. Penggunaan komputer dan internet telah menjadi kebutuhan masyarakat sehari-hari untuk menunjang efisiensi kerjanya. Perpustakaan sebagai institusi pelayanan public juga berusaha memenuhi kebutuhan pemustaka dengan memberikan layanan berbasis teknologi informasi dan *online*. Oleh karena itu untuk menunjang kinerja perpustakaan, pustakawan juga dituntut untuk menguasai teknologi informasi.

Seorang pustakawan seharusnya teruji dan terukur kompetensi dan profesionalismenya. Hal tersebut untuk menjamin bahwa pustakawan memiliki kemampuan dasar dalam mengelola perpustakaan, mampu berdaya guna sesuai dengan tugas dan fungsinya. belum pernah dilakukan. Informasi dari evaluasi diri itu diperlukan untuk lebih memahami bagaimana jati diri atau karakteristik pustakawan dan penilaian terhadap kebutuhan (*need assesment*) pengembangan pustakawan. Analisis hasil evaluasi diri dapat menjadi dasar bagi pihak yang berwenang dalam menyusun program dan kebijakan pengembangan pustakawan kedepannya.

Rumusan mengenai kompetensi yang baku dan lembaga yang berhak melakukan uji kompetensi pustakawan sampai sekarang masih belum ada. Ikatan Sarjana Ilmu Perpustakaan Indonesia (ISIP) pun mengakui bahwa belum ada acuan mengenai kompetensi pustakawan. Bagaimana sistem dan aturan mainnya, kemudian siapa yang berhak melakukan uji kompetensi, serta materi ujiannya belum terdefinisi secara gamblang. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, ketrampilan, kemampuan atau karakteristik yang berhubungan dengan kinerja (Priyanto, n.d.). Oleh karena itu perlu ada standart untuk mengukur kinerja pustakawan.

Berdasarkan paparan diatas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul "Model Evaluasi Diri Kinerja Pustakawan Di Lingkungan PTKIN". Variabel kinerja diukur berdasarkan aspek profesionalisme dan kompetensi pustakawan.

Rumusan Masalah Penelitian

Masalah yang akan dijawab oleh penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah evaluasi diri kompetensi pustakawan di lingkungan PTKIN?
2. Berdasarkan analisis kompetensi pustakawan, program apakah yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi pustakawan?

Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui kompetensi pustakawan khususnya di lingkungan PTKIN.
2. Merumuskan program pengembangan kompetensi pustakawan di PTKIN.

Kontribusi Hasil Penelitian

Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi kepada pihak-pihak berikut.

1. Pimpinan atau Pengambil Kebijakan
 - a. Instrumen yang dirumuskan dalam penelitian dapat menjadi acuan bagi pihak yang terkait dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja pustakawan.
 - b. Hasil evaluasi terhadap pustakawan dapat menjadi dasar dalam menyusun kebijakan atau program pengembangan pustakawan.
2. Pustakawan yang bersangkutan.

Hasil penelitian dapat memberikan informasi atau masukan tentang kekuatan, kelemahan, kelebihan dan kekurangan pustakawan itu sendiri. Dengan demikian pustakawan dapat memetakan kemampuan dan kelemahan dirinya dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga dapat melakukan program-program perbaikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pustakawan

Tenaga perpustakaan terdiri dari Pustakawan dan Tenaga Teknis. Seperti yang disebutkan dalam Undang – Undang Perpustakaan Nomor 43 Tahun 2007 pasal 29 ayat 1 dan 2. Pertama, tenaga teknis perpustakaan adalah tenaga non-pustakawan yang secara teknis mendukung pelaksanaan fungsi perpustakaan, misalnya, tenaga teknis komputer, tenaga teknis audio-visual, dan tenaga teknis ketatausahaan. Kedua, pustakawan harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan standar nasional perpustakaan. Artinya pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk Melaksanakan pengelolaan dan layanan perpustakaan.

Adapun persyaratan yang wajib dimiliki oleh tenaga pelayanan agar layanan yang diberikan lebih berhasil adalah sebagai berikut.

- a) Memiliki kemampuan dan kemauan untuk melayani orang lain lebih ramah, baik, sopan, teliti dan tekun.
- b) Berpenampilan menyenangkan agar orang tidak segan bertanya atau minta tolong.
- c) Pandai bergaul sehingga orang merasa diperhatikan.
- d) Memiliki pengetahuan umum yang luas sehingga dapat diajak bicara mengenai berbagai macam topik.

Pustakawan merupakan sebutan profesi bagi seseorang yang berkecimpung dalam pengelolaan dan pengembangan perpustakaan. Profesi adalah suatu pekerjaan yang melaksanakan tugasnya memerlukan atau menuntut keahlian (*expertise*), menggunakan teknik-teknik ilmiah, serta dedikasi yang tinggi. Keahlian yang diperoleh dari lembaga pendidikan khusus diperuntukkan untuk itu dengan kurikulum yang dapat dipertanggung jawabkan. Oleh karena itu seorang pustakawan memiliki keahlian yang bersifat spesifik, yang diperoleh dari lembaga pendidikan tertentu baik pendidikan formal ataupun informal.

Definisi pustakawan telah dijabarkan oleh beberapa ahli, diantaranya sebagai berikut.

- a) Pustakawan adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu pengetahuan, dokumentasi dan informasi yang dimilikinya melalui pendidikan(Hermawan & Zen, 2006).
- b) Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan(Indonesia. Perpustakaan Nasional, 2007)
- c) Pustakawan adalah orang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian pelayanan / jasa kepada pengguna perpustakaan sesuai dengan misi yang diamanatkan oleh badan induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi yang diperolehnya melalui pendidikan (Hasugian, 2009).

Eksistensi tenaga profesional pustakawan telah diakui pemerintah secara resmi dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Menteri Negara Penertiban Aparatur Negara No.18/MENPAN/1988 tentang Angka Kredit Bagi Jabatan Pustkawan dan diperbaharui dengan SK Menpan No.33 Tahun 1990 yang kemudian diperbaharui kembali dengan SK Menpan No.132 Tahun 2002. Para ahli atau pemerhati pustakawan pun secara jelas mengakui eksistensi pustakawan sebagai suatu profesi (Faryd, 2016).

Perilaku dan kinerja pustakawan Indonesia secara umum diatur dalam kode etik pustakawan. Kode etik yang digunakan di Indonesia adalah kode etik yang dibuat oleh Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) yaitu Kode Etik Pustakawan (KEP) Indonesia. Kode etik merupakan bagian dari

AD/ART IPI. Kode etik yang digunakan saat ini adalah kode etik yang diterbitkan bersamaan dengan AD/ART IPI pada tahun 2009.

Kode etik pustakawan bertujuan untuk (1) membina dan membentuk karakter pustakawan, (2) mengawasi tingkah laku pustakawan dan sarana kontrol sosial. Dalam kode etik itu juga diatur tentang sikap dasar pustakawan, hubungan dengan pengguna, hubungan antar pustakawan, hubungan dengan perpustakaan, hubungan pustakawan dengan organisasi profesi, hubungan pustakawan dengan masyarakat, sanksi jika melakukan pelanggaran dan mekanisme pengawasan.

Lokakarya Pengembangan Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan di Indonesia yang diselenggarakan oleh Pengurus Besar Ikatan Pustakawan Indonesia, *The British Council* dan Perpustakaan Nasional di Jakarta pada tanggal 9-11 Agustus 1994, merumuskan Profil Pustakawan Indonesia sebagai berikut :

1. Aspek Profesional.

Bahwa Pustakawan Indonesia memiliki pendidikan formal ilmu perpustakaan. Pustakawan juga dituntut gemar membaca, trampil, kreatif, cerdas, tanggap, berwawasan luas, berorientasi ke depan, mampu menyerap ilmu lain, objektif (berorientasi pada data), generalis di satu sisi, tetapi memerlukan disiplin ilmu tertentu di pihak lain, berwawasan lingkungan, mentaati etika profesi pustakawan, mempunyai motivasi tinggi, berkarya di bidang kepustakawanan, dan mampu melaksanakan penelitian serta penyuluhan.

2. Aspek Kepribadian dan Perilaku.

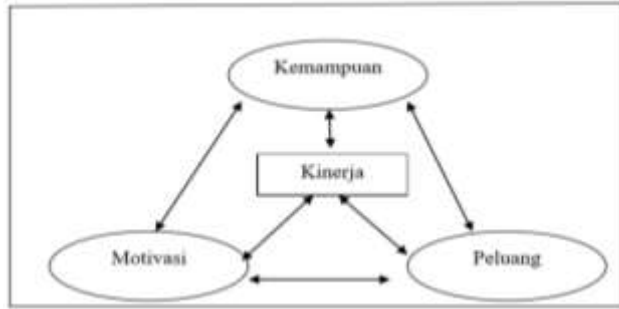
Pustakawan Indonesia harus bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, bermoral Pancasila, mempunyai tanggung jawab sosial dan kesetiakawanan, memiliki etos kerja yang tinggi, mandiri, loyalitas tinggi terhadap profesi, luwes, komunikatif dan bersikap suka melayani, ramah, dan simpatik, terbuka terhadap kritik dan saran, selalu siaga dan tanggap terhadap kemajuan dan perkembangan ilmu dan teknologi, berdisiplin tinggi dan menjunjung tinggi etika pustakawan Indonesia (Priyanto, n.d.).

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

Kinerja Pustakawan

Kinerja merupakan gambaran tentang bagaimana tingkat kemampuan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam periode waktu tertentu berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan guna mewujudkan visi dan misi organisasi. SDM merupakan tulang punggung perpustakaan yang masih dapat dikembangkan lebih lanjut agar memiliki daya saing yang tinggi. Hal ini karena daya saing merupakan potensi terpenting yang harus dikembangkan pada diri setiap pegawai. Adanya kualitas SDM akan berimplikasi pada optimalisasi kinerja pegawai, karena dengan pendidikan mereka akan memiliki wawasan yang lebih luas dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar (Uswah, 2014).

Kata kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa., 2001). Istilah "kinerja" merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai "penampilan", "unjuk rasa", atau "prestasi". Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu kinerja = f (AxMxO). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins dalam Rivai & Basri, 2008, p. 15).



Gambar 1. Dimensi kerja

Kinerja perlu dinilai untuk memperoleh gambaran tentang bagaimana seseorang melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Penilaian tersebut dilakukan untuk mencocokkan antara standart yang ditetapkan dengan hasil kerja yang dilaksanakan. Sri Anawati dalam Mustofa (2015) Standart kinerja merupakan tolak ukur dari perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang dipercayakannya.

Karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Prihadi (2004, p. 38) terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu :

- Motif (*motive*) adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
- Sifat (*traits*) adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi.
- Konsep diri (*Self – Concept*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- Pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks
- Ketrampilan (*Skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Evaluasi Diri Kinerja Pustakawan

Evaluasi, secara umum merupakan suatu proses pengumpulan serta pemrosesan data dan informasi yang akan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, pengelolaan dan pengembangan perpustakaan. Evaluasi-diri pustakawan merupakan upaya pustakawan untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja dan keadaan dirinya melalui pengkajian dan analisis yang dilakukan oleh pustakawan sendiri berkenaan dengan kekuatan, kelemahan, peluang, tantangan, kendala, bahkan ancaman.

Hasil evaluasi-diri dimanfaatkan untuk menyusun strategi dan rencana pengembangan dan perbaikan program secara berkelanjutan. Hasilnya menjadi dasar perbaikan kinerja pustakawan dan pengembangan program secara berkelanjutan (*continuous program improvement and development*).

Evaluasi merupakan salah satu rangkaian kegiatan dalam meningkatkan kualitas, kinerja, atau produktifitas suatu lembaga dalam melaksanakan programnya. Melalui evaluasi akan diperoleh informasi tentang apa yang telah dicapai dan mana yang belum, dan selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk perbaikan suatu program (Mardapi, 2017, p. 3). Kegiatan evaluasi dapat terdiri dari : 1) Mengumpulkan data yang tepat, 2) Mempertimbangkan data dengan tolak ukur tertentu, 3) Membuat keputusan berdasarkan data dengan tindakan-tindakan yang relevan.

Evaluasi terhadap sesuatu memiliki tujuan yang sangat penting terhadap sesuatu yang dievaluasi. Evaluasi itu jika digunakan secara benar sesuai dengan tujuan, maka evaluasi itu akan memberikan kontrol kualitas dengan menentukan kesenjangan (*gap*) antara apa yang terjadi dengan apa yang seharusnya terjadi.

Evaluasi mempunyai beberapa fungsi yaitu :

- a. Memberi informasi yang valid mengenai kinerja kebijakan, program dan kegiatan, yaitu mengenai seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan telah dicapai. Dengan evaluasi dapat diungkapkan mengenai pencapaian suatu tujuan, sasaran dan target tertentu.
- b. Memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik. Evaluasi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari tujuan dan target. Nilai diperjelas dengan mendefinisikan dan mengoperasikan tujuan dan target.
- c. Memberi sumbangan pada aplikasi metode analisis kebijakan, termasuk perumusan masalah dan rekomendasinya. Informasi mengenai tidak memadainya suatu kinerja kebijakan, program dan kegiatan memberikan kontribusi bagi perumusan ulang kebijakan, program dan kegiatan. Evaluasi dapat pula menyumbangkan rekomendasi bagi pendefinisian alternatif kebijakan, yang bermanfaat untuk mengganti kebijakan yang berlaku dengan alternatif kebijakan yang lain (*Tim Penyusun Modul Sistem AKIP, 2007*).

Fungsi evaluasi kinerja menurut Wirawan (2009) adalah sebagai berikut.

- a. Memberikan balikan kepada aparatur ternilai mengenai kinerjanya. Ketika merekrut pegawai (ternilai), aparatur harus melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan uraian tugas, prosedur operasi, dan memenuhi standar kinerja.
- b. Alat promosi dan demosi. Hampir disemua sistem evaluasi kinerja, hasil evaluasi digunakan untuk mengambil keputusan memberikan promosi kepada aparatur ternilai yang kinerjanya memenuhi ketentuan pemberian promosi. Promosi dapat berupa kenaikan gaji, pemberian bonus atau komisi, kenaikan pangkat atau menduduki jabatan tertentu. Sebaliknya, jika kinerja aparatur ternilai tidak memenuhi standar atau buruk, instansi menggunakan hasilnya sebagai dasar untuk memberikan demosi berupa penurunan gaji, pangkat atau jabatan aparatur ternilai.
- c. Alat memotivasi ternilai. Kinerja ternilai yang memenuhi standar, sangat baik, atau superior, evaluasi kinerja merupakan alat untuk memotivasi kinerja aparatur. Hasil evaluasi dapat digunakan instansi untuk memotivasi aparatur agar mempertahankan kinerja yang superior dan meningkatkan kinerja baik atau sedang.
- d. Penentuan dan pengukuaran tujuan kinerja. Sistem evaluasi kinerja yang menggunakan prinsip *manajemen by objectives*, evaluasi kinerja dimulai dengan menentukan tujuan atau sasaran kerja aparatur ternilai pada awal tahun.
- e. Konseling kinerja buruk. Evaluasi kinerja, tidak semua aparatur mampu memenuhi standar kinerjanya atau kinerjanya buruk. Hal itu mungkin karena ia menghadapi masalah pribadi atau ia tidak berupaya menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Bagi aparatur seperti ini penilai akan memberikan konseling mengenai penyebab rendahnya kinerja ternilai dan mengupayakan peningkatan kinerja ditahun mendatang. Konseling dapat dilakukan sebelum evaluasi kinerja jika atasan dapat mengetahui kelambanan aparatur.
- f. Pemberdayaan aparatur. Evaluasi kinerja merupakan alat untuk memberdayakan aparatur agar mampu menaiki tangga atau jenjang karier. Evaluasi kinerja menentukan apakah kinerja aparatur dapat dipergunakan sebagai ukuran untuk meningkatkan kariernya.

Evaluasi-diri dimaksudkan untuk hal-hal berikut:

- a. Penyusunan profil karyawan/pegawai secara komprehensif dengan data mutakhir.
- b. Perencanaan dan perbaikan-diri secara berkelanjutan.
- c. Penjaminan mutu internal.
- d. Pemberian informasi mengenai perpustakaan kepada masyarakat dan pihak tertentu yang memerlukannya.

Manfaat hasil evaluasi-diri dapat digunakan oleh perpustakaan untuk hal-hal berikut.

- a. Membantu dalam identifikasi masalah, penilaian program dan pencapaian sasaran.

- b. Memperkuat budaya evaluasi kelembagaan (institutional evaluation) dan analisis-diri.
- c. Memperkuat jiwa korsa dalam lembaga, memperkecil kesenjangan antara tujuan pribadi dan tujuan lembaga dan mendorong keterbukaan.
- d. Menemukan kader baru bagi lembaga.
- e. Mendorong perpustakaan untuk meninjau kembali kebijakan yang telah usang.
- f. Memberi informasi tentang status perpustakaan.

Evaluasi diri dinyatakan dengan sikap setuju atau tidak setuju, takut, keyakinan individu terhadap dirinya sendiri, sebagai orang yang mampu, penting, berhasil dan berharga atau tidak berharga. Evaluasi diri dilakukan oleh individu yang dinyatakan sebagai perasaan mampu, berhasil dan berharga, memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya dan dihargai oleh rekan kerja atau konsumen. Pegawai atau karyawan yang mengevaluasi dirinya sebagai individu yang kurang mampu, kurang yakin terhadap pekerjaan, selalu merasa gagal dalam pekerjaan artinya karyawan tersebut mempunyai harga diri yang rendah. Hal tersebut dapat menimbulkan tekanan-tekanan dalam diri dan dapat menguras tenaga apabila memikirkannya, dalam mengeluarkan tekanan-tekanan tersebut tentunya akan menggunakan segenap energi yang dimiliki sehingga akan mengakibatkan munculnya kelelahan baik kelelahan fisik, emosional dan mental yang lebih lanjut.

Evaluasi diri dilakukan dengan menyusun instrumen yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengukur kompetensi pegawai/karyawan yang dalam hal ini adalah pustakawan. Pertanyaan dalam kuesioner tersebut dijawab langsung oleh pustakawan dengan menggunakan pendekatan metode penelitian diri sendiri *Self Performance Appraisal/ Self Assessment* (SPA). SPA merupakan penelitian yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat mengenal kekuatan-kekuatan dan keterbatasan-keterbatasan sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja dan penilaian tentang kinerja dan kompetensi mereka saat ini yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

Proses evaluasi diri harus mengikuti kaidah-kaidah ilmiah agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan dan dapat digunakan sebagai dasar mengambil kebijakan. Menurut Mondy & Noe dalam Harahap (2018, p 17), ada tujuh metode evaluasi diri berdasarkan penilaian kinerja. Metode tersebut adalah sebagai berikut.

1. *Rating Scales*

Menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (*performance factor*). Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai. Skala yang digunakan adalah 1 sampai 5, yaitu 1 adalah yang terburuk dan 5 adalah yang terbaik. Jika tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai tersebut biasa saja, maka ia diberi nilai 3 atau 4 dan begitu seterusnya untuk menilai faktor-faktor kinerja lainnya.

2. *Critical Incidents*

Evaluator mencatat mengenai apa saja perilaku/pencapaian terbaik dan terburuk (*extremely good or bad behaviour*) pegawai. Dalam metode ini, penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (*high favorable*) dan perilaku kerja yang sangat negatif (*high unfavorable*) selama periode penilaian.

3. *Essay*

Evaluator menulis deskripsi mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan, kinerjanya pada masa lalu, potensinya dan memberikan saran-saran untuk pengembangan pekerja tersebut. Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku ekstrim dalam tugas-tugas karyawan daripada pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian seperti ini sangat tergantung kepada kemampuan menulis seorang penilai.

4. *Work standard*

Metode ini membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan. Standar mencerminkan keluaran normal dari seorang pekerja yang berprestasi rata-rata, yang bekerja pada kecepatan atau kondisi normal. Agar standar ini dianggap objektif, para pekerja harus memahami secara jelas bagaimana standar yang ditetapkan.

5. *Ranking*

Penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan. Contohnya, pekerja terbaik dalam satu bagian diberi peringkat paling tinggi dan pekerja yang paling buruk prestasinya diletakkan di peringkat paling bawah. Kesulitan terjadi bila pekerja menunjukkan prestasi yang hampir sama atau sebanding.

6. *Forced distribution*

Penilai harus "memasukkan" individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal. Contoh para pekerja yang termasuk ke dalam 10 persen terbaik ditempatkan ke dalam kategori tertinggi, 20 persen terbaik sesudahnya ke dalam kategori berikutnya, 40 persen berikutnya ke dalam kategori menengah, 20 persen sesudahnya ke dalam kategori berikutnya, dan 10 persen sisanya ke dalam kategori terendah. Bila sebuah departemen memiliki pekerja yang semuanya berprestasi istimewa, atasan "dipaksa" untuk memutuskan siapa yang harus dimasukkan ke dalam kategori yang lebih rendah.

7. *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS)*

Evaluator menilai pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya penilaian pelayanan pelanggan. Bila pegawai bagian pelayanan pelanggan tidak menerima tip dari pelanggan, ia diberi skala 4 yang berarti kinerja lumayan. Bila pegawai itu membantu pelanggan yang kesulitan atau kebingungan, ia diberi skala 7 yang berarti kinerjanya memuaskan, dan seterusnya. Metode ini mendeskripsikan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan.

Beberapa faktor dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan evaluasi adalah 1) Visi, misi dan tujuan perpustakaan; 2) maksud pengukuran indikator, apakah untuk kepentingan manajemen perpustakaan, Lembaga induk/penyanggah dana, atau pemakai yang dilayani; 3) kemampuan staf perpustakaan untuk melakukan pengumpulan dan analisa data; 4) kemudahan, kecepatan dan keefektifan biaya pengukuran; 5) dapat tidaknya hasil pengukuran ditindaklanjuti (Wirawan, 2009).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *penelitian evaluasi* Penelitian bertujuan untuk evaluasi diri kinerja pustakawan. Evaluasi diri dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang kompetensi pustakawan. Evaluasi diri merupakan upaya pengukuran kinerja pustakawan oleh pustakawan itu sendiri. Oleh karena itu untuk menjawab rumusan penelitian digunakan pendekatan kuantitatif-deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang hasilnya dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis dengan menggunakan metode statistika. Hasil dari evaluasi diri pustakawan digunakan sebagai dasar atau rujukan dalam menyusun program pengembangan kompetensi pustakawan.

Instrumen evaluasi diri berupa angket. Angket berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang akan diukur dalam penelitian. Kompetensi pustakawan diukur berdasarkan variabel konsep diri, motivasi dan kinerja (pengetahuan dan ketrampilan) pustakawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pustakawan di lingkungan PTKIN. Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Oleh karena itu yang akan diteliti harus memenuhi kualifikasi sebagai pustakawan, bukan sekedar pegawai yang bekerja di perpustakaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pustakawan yang ada di PTKIN di Indonesia, yang berjumlah 52 PTKIN. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pustakawan yang berada di UIN Sunan Ampel Surabaya, UIN Sunan Malik Ibrahim Malang, IAIN Kediri, IAIN Tulungagung dan IAIN Ponorogo.

Metode Analisis Data

Setelah data penelitian diperoleh, langkah berikutnya adalah pengolahan data dan analisis data. Hasil analisis data memberikan gambaran atau penjelasan tentang kompetensi pustakawan yang meliputi konsep diri, motivasi kerja dan kinerja pustakawan. Pengolahan data menggunakan program SPSS. Metode statistika yang digunakan adalah statistika deskriptif yang terdiri dari rata-rata (*mean*) dan prosentase.

Rumus rata-rata adalah sebagai berikut :

$$\bar{x} = Q \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

Rumus prosentase adalah sebagai berikut :

$$p = \frac{n_x}{N} \times 100\%$$

Dimana : n_x : banyaknya pustakawan yang memilih jawaban tertentu pada butir pertanyaan
x

N : Banyaknya pustakawan yang diteliti

PEMBAHASAN

Hasil penelitian evaluasi kompetensi pustakawan memberikan gambaran tentang bagaimana kompetensi pustakawan menurut persepsi pustakawan itu sendiri. Variabel yang digunakan untuk mengukur kompetensi diri pustakawan terdiri dari konsep diri, motivasi dan kinerja pustakawan (pengetahuan dan ketrampilan)

Konsep diri pustakawan dapat diketahui dari rata-rata konsep diri. Hasil pengolahan data menunjukkan rata-rata konsep diri pustakawan sebesar 3,14. Berdasarkan tabel 1, rata-rata tersebut terletak pada selang 2,5 s.d 3,24, sehingga dapat disimpulkan bahwa konsep diri pustakawan pada umumnya adalah positif. Kesimpulan tersebut dapat diperjelas dengan tabel 2, yaitu prosentase pustakawan dalam kategori konsep diri tertentu.

Tabel 1. Acuan Kategori Konsep Diri Pustakawan

Kriteria	Kategori
1 s.d 1,74	Sangat Negatif
1,75 s.d 2,49	Negatif
2,5 s.d 3,24	Positif
3,25 s.d 4	Sangat Positif

Tabel 2. Deskripsi Data Konsep Diri Pustakawan

Konsep Diri	Prosentase
Sangat Positif	41%
Positif	59%
Negatif	0%
Sangat Negatif	0%

Tabel 2 menunjukkan pustakawan yang memiliki konsep diri sangat positif sebanyak 41% dan yang memiliki konsep diri positif sebanyak 59%. Beberapa sifat positif pustakawan yang mampu menunjang kinerjanya adalah merasa bangga dengan profesinya, memahami tugas pustakawan dengan baik, memiliki kepercayaan yang tinggi bahwa mampu melaksanakan tugas sebagai pustakawan, memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, pustakawan menikmati pekerjaan atau profesinya dan tidak merasa berat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pustakawan.

Motivasi merupakan variabel lain yang menunjang kompetensi pustakawan. Motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik dapat menggambarkan bagaimana kompetensi pustakawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Pustakawan yang memiliki motivasi tinggi tentu akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pustakawan yang memiliki motivasi rendah. Menurut Siagian dalam Suwati (2013), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

Sebagaimana konsep diri diatas, bagaimana motivasi kerja pustakawan di lingkungan PTKIN dapat dilihat dari rata-rata skornya. Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS, diketahui rata-rata skor motivasi pustakawan sebesar 2,84. Sesuai dengan table 3 rata-rata tersebut terletak pada selang 2,5 s.d 2,34, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pustakawan tinggi. Kesimpulan tersebut didukung dengan tabel 4 yang menunjukkan prosentase pustakawan dalam setiap kategori motivasi pustakawan.

Tabel 3. Acuan Kategori Motivasi Kerja Pustakawan

Kriteria	Kategori
1 s.d 1,74	Sangat Rendah
1,75 s.d 2,49	Rendah
2,5 s.d 3,24	Tinggi
3,25 s.d 4	Sangat Tinggi

Tabel 4. Deskripsi Data Motivasi Kerja Pustakawan

Motivasi	Jumlah	Prosentase
Sangat Tinggi	19	41%
Tinggi	19	41%
Rendah	7	15%
Sangat Rendah	1	2%

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa pustakawan yang memiliki motivasi sangat tinggi sebanyak 41%, motivasi tinggi sebanyak 41%, motivasi rendah sebanyak 15% dan motivasi sangat rendah

2%. Hal ini menggambarkan masih ada pustakawan yang perlu mendapat pembinaan atau penyadaran akan profesinya. Kesimpulan tersebut dapat digambarkan dengan masih banyaknya pustakawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu. Pustakawan juga masih banyak yang menunda-nunda pekerjaan dan tanggung jawabnya dan kemauan pustakawan untuk meningkatkan pengetahuannya tentang kepustakawanan juga masih rendah. Keterlibatan pustakawan dalam pertemuan ilmiah perpustakaan seperti seminar, asosiasi pustakawan dan sejenisnya juga masih rendah, dengan kata lain hanya sedikit pustakawan yang selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan tersebut.

Pemberian tunjangan fungsional merupakan usaha pemerintah dalam meningkatkan fungsi dan peran perpustakaan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tunjangan fungsional tersebutlah yang menjadi daya tarik bagi seseorang untuk memilih profesi sebagai pustakawan. Alasan seseorang untuk memilih sebuah profesi tentu akan mempengaruhi motivasi dan kinerjanya. Berikut ini deskripsi tentang alasan utama menjadi pustakawan adalah karena adanya tunjangan fungsional.

Tabel 5. Deskripsi Tentang Alasan Utama Menjadi Pustakawan Adalah Adanya Tunjangan Fungsional Pustakawan

Pernyataan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat Tidak Setuju	2	4,3
Tidak Setuju	19	41,3
Setuju	20	43,5
Sangat Setuju	5	10,9
Total	46	100,0

Tabel 5 di atas menggambarkan bahwa sebagian pustakawan memilih profesi pustakawan adalah karena adanya tunjangan fungsional, dan sebagian yang lain menyatakan bahwa motivasi memilih profesi sebagai pustakawan bukan karena tunjangan fungsional. Golongan yang terakhir ini memilih profesi sebagai pustakawan karena memang sejak awal menekuni profesi pustakawan.

Kinerja pustakawan merupakan unjuk kerja pustakawan berdasarkan tugas dan fungsinya. Kinerja ini merupakan fungsi dari kompetensi pustakawan. Kinerja pustakawan dapat diketahui dari besarnya rata-rata skor. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, dapat diketahui rata-rata skor penguasaan kinerja pustakawan adalah 5,08. Dan dengan menggunakan acuan dalam tabel 6, maka kinerja pustakawan menurut persepsi pustakawan dapat dikategorikan tinggi. Kesimpulan tersebut dapat diperjelas dengan tabel 7. Tabel 7 tersebut menunjukkan bahwa pustakawan yang merasa memiliki kinerja rendah sebanyak 1%, pustakawan yang memiliki kinerja sedang sebanyak 32,6%, pustakawan yang memiliki kinerja tinggi sebanyak 37%, dan pustakawan yang memiliki kinerja sangat tinggi sebanyak 28,3%.

Tabel 6. Acuan Kriteria Kategori Kinerja Pustakawan

Rata-rata Skor	Kategori
1,0 s.d 2,19	Sangat Rendah
2,2 s.d 3,39	Rendah
3,4 s.d 4,59	Sedang
4,6 s.d 5,79	Tinggi
5,8 s.d 7,00	Sangat Tinggi

Tabel 7. Kinerja Pustakawan.

Kinerja Pustakawan	Frekuensi	Prosentase
Sangat Rendah	0	0%
Rendah	1	2,2%
Sedang	15	32,6%
Tinggi	17	37,0%
Sangat Tinggi	13	28,3%
Total	46	100,0%

Pada umumnya pustakawan mampu menjalankan tugas atau pekerjaan yang bersifat teknis sebagai pustakawan. Kemampuan pustakawan yang masih perlu ditingkatkan adalah membuat laporan promosi perpustakaan, membuat literatur sekunder, melakukan pengemasan literatur sekunder, melaksanakan kajian/penelitian bidang perpustakaan, membuat laporan kajian/penelitian bidang perpustakaan, menyusun karya tulis ilmiah dan mempublikasikan karya tulis ilmiah dalam jurnal/forum ilmiah. Hasil tersebut menunjukkan kemampuan pustakawan yang harus ditingkatkan adalah dalam hal karya ilmiah

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengolahan data dan analisisnya, kompetensi pustakawan perlu ditingkatkan baik dari sisi konsep diri, motivasi dan kinerjanya. Pustakawan perlu ditingkatkan kemampuannya dalam bekerja sama dengan teman sejawat. Hal ini penting karena dalam melayani pemustaka, pustakawan harus menunjukkan sikap kerjasama. Dalam hal motivasi kerja, pemerintah perlu melakukan upaya yang dapat merangsang pustakawan untuk meningkatkan motivasinya. Salah satu upaya yang telah dilakukan pemerintah adalah memberikan kesempatan kepada pustakawan untuk melakukan penelitian dengan memberikan porsi anggaran penelitian pustakawan. Selain itu perpustakaan dapat mengadakan kegiatan workshop atau sejenisnya untuk meningkatkan literasi teknologi-informasi pustakawan, sehingga pustakawan mampu menggunakan teknologi informasi dengan baik dalam rangka meningkatkan pengetahuannya.

Program kerja yang perlu dicanangkan untuk menyokong kinerja pustakawan adalah program yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan pustakawan dalam melakukan pengemasan dan membuat literatur sekunder, kemampuan dalam melakukan kajian penelitian beserta laporannya, menyusun karya dan mempublikasikannya dalam jurnal/forum ilmiah dan kemampuan untuk mempromosikan perpustakaan. Oleh karena itu pemerintah dan PTKIN hendaknya menggalakkan kegiatan-kegiatan yang dapat merangsang pustakawan untuk melakukan penelitian, penyusunan karya tulis ilmiah dan sarana publikasi. Kegiatan dapat berupa workshop, kompetisi karya ilmiah pustakawan dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. (2001). *Kinerja*. In *Kamus besar bahasa Indonesia* (p. 1277). Balai Pustaka.
- Faryd, I. P. (2016). *Penerapan kode etik pustakawan di Perpustakaan Utsman Bin Affan Universitas Muslim Indonesia Makassar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Hasugian, J. (2009). *Dasar-dasar ilmu perpustakaan dan informasi*. Medan: USU press.
- Hermawan, R., & Zen, Z. (2006). *Etika kepustakawanan: Suatu pendekatan terhadap profesi dan kode etik pustakawan Indonesia*. Jakarta: Sagung Seto.
- Indonesia. Perpustakaan Nasional. (2007). *Undang-Undang Republik Indonesia nomor 43 tahun*

- 2007 *Tentang Perpustakaan*. Jakarta: Perpustakaan Nasional.
- Laksono, B. D. (2011). *Kualitas pelayanan perpustakaan berdasarkan indeks kepuasan masyarakat di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Provinsi Jawa Timur*. UPN Surabaya.
- Lasa Hs. (2009). Profesionalisme pustakawan dalam perspektif Islam. *UNILIB: Jurnal Perpustakaan*, 2(1), 64–74.
- Mardapi, D. (2017). *Pengukuran, penilaian dan evaluasi pendidikan*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Priyanto, S. (n.d.). Problematika profesionalitas pustakawan: Ditinjau dari aspek normatif dan sosial. Retrieved from http://eprints.undip.ac.id/49301/1/Problematika_profesional_pust.pdf
- Sulaiman. (2017). *Analisis profil dan tingkat kepuasan pemustaka di Perpustakaan Pusat UIN Sunan Ampel Surabaya sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan perpustakaan*. Surabaya. Tim Penyusun Modul Sistem AKIP. (2007).
- Uswah, L. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dalam Optimalisasi Kinerja Perpustakaan. *Libraria*, 3(1).
- Wirawan, W. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

