

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 mempublikasinya 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.

