

**PENILAIAN ANGKA KREDIT PUSTAKAWAN  
“PROBLEMATIKA DAN SOLUSINYA” : PENGALAMAN DI UIN FATMAWATI  
SUKARNO BENGKULU**

*Sutriono*

*Pustakawan Pascasarjana UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu  
[trionolibrarian@gmail.com](mailto:trionolibrarian@gmail.com)*

**ABSTRACT-** *Functional positions are positions of honor and recognition of one's expertise. The forms of respect and appreciation include functional allowances, the retirement age can be extended for certain positions, promotions/positions can be made every two years if certain criteria are met and the increase is not limited. One of the requirements for the promotion the librarian must prepare the Employee Work Target (SKP) at the beginning of the year and will be evaluated at the end of the year with evidence of the physical work compiled in the List of Proposed Credit Score Assessment (DUPAK) for Librarians as regulated through PermenPAN No.09/2014 concerning the Credit Score for the Functional Position of Librarians. There are two factors that become a problem for librarians in dealing with the credit score assessment process so that they have implications for the smooth improvement of the librarian's career itself. These factors are factors that arise from individual librarians (Internal) including knowledge, skills, and attitudes of librarians so that DUPAK is often found to be incomplete and not valid. The two external factors include leadership support, impartial policies, years of service and level of office; and regulations, namely laws and regulations that do not support the functional position of librarians.*

**Keywords :** *Librarian; Librarian Credit Score; Problematic and solutions.*

**ABSTRAK-** *Jabatan fungsional merupakan jabatan kehormatan dan pengakuan atas keahlian yang dimiliki seseorang. Bentuk penghormatan dan penghargaan ini antara lain berupa tunjangan fungsional, usia pensiun dapat diperpanjang pada jabatan tertentu, dapat naik pangkat/jabatan dua tahun sekali bila telah memenuhi kriteria tertentu dan kenaikannya tidak dibatasi. Salah satu syarat untuk kenaikan jabatan tersebut pustakawan harus menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) setiap awal tahun dan akan dievaluasi pada akhir tahun dengan dibuktikan hasil kerja fisik yang disusun dalam Daftar Usulan Penilaian Angka Kredit (DUPAK) Pustakawan sebagaimana diatur melalui PermenPAN No.09/2014 tentang Angka Kredit Jabatan Fungsional Pustakawan. Terdapat dua faktor yang menjadi persoalan pustakawan dalam menghadapi proses penilaian angka kredit sehingga berimplikasi pada kelancaran peningkatan karir pustakawan itu sendiri. Adapun Faktor tersebut yaitu faktor yang timbul dari individu pustakawan (Internal) meliputi pengetahuan, keahlian (skill), dan sikap pustakawan sehingga sering ditemukan DUPAK yang kurang lengkap dan kurang valid, Kedua faktor eksternal meliputi dukungan pimpinan, kebijakan yang tidak berpihak, masa kerja dan jenjang jabatan; serta regulasi yaitu aturan perundang-undangan yang kurang mendukung jabatan fungsional pustakawan.*

**Kata Kunci:** *Pustakawan; Angka Kredit Pustakawan; Problematika dan solusinya.*

## **A. PENDAHULUAN**

Angka kredit merupakan satuan nilai yang diperoleh oleh pustakawan untuk kebutuhan kenaikan pangkat. Perolehan angka kredit didapatkan oleh pustakawan dengan melampirkan bukti fisik sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan. Kegiatan pengumpulan dan penilaian angka kredit pustakawan seringkali mengalami permasalahan pada institusi atau tim penilai.

Abdul Rahman Saleh (2019) dalam artikelnya yang berjudul "Catatan penilaian angka kredit pustakawan" yang dipublikasikan melalui jurnal Visi Pustaka mengungkapkan terdapat banyak hal yang dapat menjadi bahan pemikiran pustakawan terkait angka kredit pustakawan, mulai dari adanya pustakawan yang mengusulkan DUPAK (Daftar Usulan Penilaian Angka Kredit) tanpa dilengkapi bukti fisik yang benar sampai pada pustakawan yang bertugas menjadi tim penilai akan tetapi tidak pernah membuat publikasi ilmiah sebagai tugas pokoknya sebagai pustakawan. Bagaimana akan menilai karya ilmiah sedangkan dirinya sendiri tidak punya publikasi ilmiah, belum lagi tindakan-tindakan kurang bermoral lainnya seperti mengambil karya lain yang diakui sebagai karya sendiri hingga lain-lainnya.

Bila fenomena ini terus dibiarkan maka akan sulit profesi pustakawan akan bisa maju dan berkembang. Sebagaimana definisi pustakawan menurut Lasa (2018) pengertian pustakawan adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang dimilikinya melalui pendidikan (kode etik Ikatan Pustakawan Indonesia).

Pemahaman pustakawan terhadap peraturan - peraturan dalam bidang kepustakawanan sangat berimbas terhadap karir pustakawan sendiri, artikel ini akan mencoba membahas mengenai problematika dan solusi dalam penilaian angka kredit pustakawan berdasarkan pengalaman di UIN Fatmawati Bengkulu

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. PENGERTIAN PUSTAKAWAN DAN PRESTASI KERJA**

#### **a. Pengertian Pustakawan**

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya

pada BAB I Ketentuan Umum Pasal 1, Pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan keustakawanan. Sedangkan dalam Undang undang Nomor 43 tahun 2007 tentang perpustakaan Pada pasal 1 poin 8 disebutkan bahwa Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan keustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

#### **b. Pengertian Prestasi Kerja**

Pengertian Prestasi Kerja dalam Bab I Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah

rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Sujadmoko (2007), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesanggupan serta waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerima atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seseorang pekerja. Sedangkan menurut Saydam yang juga dikutip oleh Sujatmoko (2007), prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan lingkungan kerja itu sendiri.

Sujatmoko (2007) lebih lanjut menyimpulkan bahwa, prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, atas tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, keterampilan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri.

### c. Prestasi Kerja Pustakawan

Prestasi kerja Pustakawan adalah hasil kerja/kegiatan yang dilakukan oleh pejabat fungsional Pustakawan yang dicapai dalam kurun waktu tertentu dan didasarkan atas Surat Tugas/Surat Pernyataan atau Surat Keterangan lainnya, dengan melalui proses: pengusulan oleh pejabat fungsional tersebut, pemeriksaan dan penilaian oleh Tim Penilai dengan menggunakan aturan yang berlaku dan penetapan dengan Surat Penetapan oleh pejabat yang berwenang. Prestasi kerja Pustakawan ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan untuk pembinaan, kenaikan pangkat/jabatan dan pengembangan karier pustakawan yang bersangkutan.

## 2. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA

Menurut Timpe dalam Mangkunegara (2006:15), faktor-

faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Anoraga (2006:56) pada umumnya orang menganggap bahwa gaji yang tinggi, pendapat yang tinggi akan mendorong seseorang karyawan untuk berprestasi serta mendorong karyawan untuk puas dengan pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Selain itu status sosial di masyarakat, sering kali juga tergantung pada besarnya penghasilan yang

diperoleh seseorang, dan dengan memperoleh penghasilan yang baik akan memberikan perasaan puas terhadap prestasinya.

Salah satu kebutuhan manusia yang terkuat adalah kebutuhan untuk merasa berprestasi (*sense of achievement*), untuk merasa bahwa ia melakukan sesuatu, bahwa pekerjaannya itu penting. Seseorang yang merasa, bahwa pekerjaannya itu tidak penting, sering tidak bersemangat dalam menjalankannya dan sering mengeluh tentang pekerjaannya. Demikian juga pekerjaan yang menuntut keterampilan yang tinggi, sering lebih memuaskan karyawan daripada pekerjaan yang hampir tidak membutuhkan keterampilan apa-apa. Mereka memperoleh kepuasan setelah berhasil menyelesaikan pekerjaan yang mungkin dapat merenggut nyawa mereka. Kepuasan yang mereka peroleh adalah kepuasan yang lebih bersifat egoistik.

Dari beberapa pendapat diatas dapat penulis simpulkan bahwa prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh faktor diri dalam diri seseorang (*internal*) yang meliputi minat, keterampilan, skill,

motivasi maupun bakat dan bawaan seseorang, sedangkan faktor yang lain yaitu faktor dari luar (*eksternal*) yaitu berupa lingkungan kerja baik hubungan rekan sejawat sesama pustakawan dan hubungan dengan atasan langsung/pimpinan, faktor eksternal lainnya adalah sarana penunjang kerja maupun aturan atau sistem yang dibangun dalam tata kerja organisasi.

### **3. FAKTOR-FAKTOR YANG BERKAITAN DENGAN PRESTASI PUSTAKAWAN**

Faktor-faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja Pustakawan adalah unsur yang sangat erat terkait dalam hubungannya dengan prestasi kerja yang dihasilkan seorang fungsional Pustakawan (Sumiati: 2014). Yang dimaksud dengan prestasi (*achievement*) adalah tingkat hasil yang diperoleh pada saat sekarang terhadap sesuatu bidang yang dipelajari. Apabila mengacu pada istilah tersebut yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah tingkat hasil yang diperoleh dari suatu kegiatan (*pekerjaan*). Sedangkan bagi seorang pejabat fungsional Pustakawan yang dimaksud dengan

prestasi kerja adalah jumlah angka kredit yang dikumpulkan dalam waktu tertentu. Jadi angka kredit merupakan tolok ukur dari prestasi Pustakawan dalam mengerjakan butir-butir tugasnya sesuai dengan peraturan yang tertera dalam Keputusan Mepan No. 132/Th. 2002.

Adapun faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja pustakawan yaitu:

**a. Jabatan (golongan)**

Di dalam Kep.Menpan No. 132/Th.2002 maupun Kep.Menpan sebelumnya, tercermin bahwa jabatan seorang pustakawan mempengaruhi jumlah angka kredit yang dituntut untuk dipenuhinya. Dengan tegas dinyatakan dalam tabel jumlah angka kredit yang harus dipenuhi pada setiap jenjang jabatan berbeda, semakin tinggi jenjang jabatan Pustakawan maka semakin tinggi pula angka kredit yang harus dikumpulkan. Akan tetapi, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Marnodi ternyata tidak ada hubungan yang signifikan antara jabatan dan prestasi kerja Pustakawan.

**b. Pendidikan**

Unsur pendidikan erat kaitannya dengan prestasi kerja pejabat Pustakawan karena untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang bersifat profesional harus mempunyai/menguasai teori keterampilan yang berasal dari bangku pendidikan.

Hubungan pendidikan dengan prestasi kerja ini dari hasil penelitian Marnodi ternyata terbukti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dan prestasi kerja Pustakawan. Jadi terdapat perbedaan yang nyata dalam prestasi kerja pustakawan dilihat dari latar belakang pendidikannya. Dari hasil penelitian tersebut juga terungkap bahwa Pustakawan yang memiliki latar belakang pendidikan sarjana lain non perpustakaan yang dilengkapi pendidikan dalam bidang perpustakaan baik yang diperoleh melalui pendidikan formal(S1 plus), Sarjana perpustakaan (murni/reguler), Sarjana dan Pascasarjana perpustakaan maupun pendidikan nonformal (S1 dan STTPL) ternyata prestasi kerjanya pada umumnya lebih

baik dibandingkan dengan yang lain.

Akan tetapi berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwono (1998), yang menganalisis kinerja Pustakawan Perguruan Tinggi Negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta, mengungkapkan tidak ada hubungan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja Pustakawan lulusan D2 perpustakaan. Hal ini cukup kontras dengan kedua hasil penelitian di atas. Akan tetapi dari hasil analisa data penelitian yang terkumpul, ternyata hal ini dipengaruhi oleh kondisi perpustakaan PTN yang disurvei, yakni karena perpustakaan tersebut masih lemah koleksinya, tingkat layanan masih terbatas, situasi/sistem manajemen belum seperti yang diharapkan.

### c. Masa Kerja

Masa kerja adalah jumlah lamanya seorang pegawai bekerja di instansi pemerintah. Masa kerja ini berhubungan erat dengan dengan prestasi kerja karena ada asumsi bahwa semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak

pengalaman dan pengetahuan yang didapat, sehingga hal tersebut berpengaruh pada hasil prestasi kerja yang dilakukannya. Berdasarkan hasil penelitian Sri Marnodi dalam Sumiati (2014: 64), ternyata anggapan tersebut tidak terbukti, yaitu tidak ada hubungan yang signifikan anontara masa kerja dan prestasi kerja Pustakawan atau tidak ada perbedaan nyata dalam prestasi kerja Pustakawan dilihat dari masa kerjanya. Kesimpulan tersebut didasarkan atas hasil analisis korelasi yang menunjukkan bahwa harga  $\chi^2$  hitung lebih kecil daripada nilai kritis ( $3,56 < 5,99$ ).

Kesimpulan tersebut tidak dapat digeneralisasikan sebagaimana kesimpulan dalam pengaruh jabatan seorang pustakawan, karena sebagaimana diungkapkan di atas bahwa sebagian besar responden mempunyai latar belakang pendidikan yang kurang memadai yaitu bukan berpendidikan formal ilmu perpustakaan, sehingga hal ini mempengaruhi produktivitas dan kualitas prestasi kerjanya. Dari penelitian tersebut dapat terlihat

bahwa tidak ada perbedaan antara Pustakawan yang bermasa kerja lebih dari sepuluh tahun dengan Pustakawan yang bermasa kerja kurang dari 10 tahun.

**d. Sikap (persepsi dan motivasi)**

Sikap seseorang dipengaruhi oleh persepsi dan motivasinya terhadap sesuatu. Maka dalam pengukuran sikap ini berkaitan erat dengan pengukuran persepsi dan motivasi. Dan kecenderungan sikap positif seseorang akan berpengaruh pada hasil prestasinya, yaitu semakin positif sikap seseorang maka semakin tinggi prestasi kerjanya sehingga kepuasan kerja Pustakawan tercapai.

Namun dalam penelitian Sri Marnodi dalam Sumiati (2014: 64), ternyata tidak ada hubungan yang signifikan antara sikap dan prestasi kerja pustakawan. Kesimpulan ini didasarkan atas hasil analisis korelasi yang menunjukkan bahwa harga  $x^2$  hitung lebih kecil daripada nilai kritis ( $1,41 < 5,99$ ). Dalam hal ini pustakawan yang mempunyai sikap tinggi (memiliki motivasi tinggi, disiplin, ulet, rajin dan sikap positif lainnya) prestasinya

tidak berbeda dengan pustakawan yang memiliki sikap rendah (motivasinya rendah atau kurang, tidak disiplin, acuh tak acuh, malas, asal-asalan, dan sikap negatif lainnya).

### **C. METODE**

Tulisan ini diangkat dengan menggunakan metode studi pustaka (*research library*) dan mendeskripsikan pengalaman penulis sendiri selama menjadi pustakawan di Universitas Islam Negeri (UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu baik saat dinilai maupun saat menjadi anggota Tim Penilai Jabatan Fungsional Pustakawan.

### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Prestasi kerja dan karir jabatan fungsional pustakawan sebagaimana diatur didalam Keputusan Menpan Nomor 132 / KEP / M.PAN / 12 / 2002, dan Permenpan No.9 tahun 2014 menjelaskan bahwa pustakawan dimungkinkan untuk mengembangkan karir jabatannya dalam kurun waktu tertentu (1-2) tahun sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan, artinya bahwa pustakawan berpeluang untuk mencapai jenjang karir jabatan pada level tertinggi didalam

jabatannya. Namun, berdasarkan temuan dilapangan terkait dengan kondisi karir pustakawan di beberapa Perpustakaan baik umum maupun khusus (perguruan Tinggi, dll), pustakawan mengalami berbagai hambatan didalam pengembangan karirnya. Faktor-faktor penghambat karir dan prestasi kerja pustakawan tersebut secara umum dapat dikelompokkan kedalam beberapa faktor, yaitu :

### 1. Faktor Individu

Faktor individu adalah faktor internal yang berasal dari individu pustakawan yang mencakup beberapa hal, yaitu :

#### a. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area atau aspek spesifik tertentu.

Pengetahuan merupakan unsur pokok yang mendukung keberhasilan prestasi kerja. Pengetahuan selanjutnya dimaknai sebagai suatu keyakinan yang benar, yang dapat dipertanggungjawabkan secara rasional dan tidak ada keraguan sedikitpun di dalamnya.

Pudjawidjana (1983) dalam Abdul Karim (2021: 122) menjelaskan pengetahuan adalah reaksi dari manusia atas

rangsangannya oleh alam sekitar melalui persentuhan melalui objek dengan indera dan pengetahuan merupakan hasil yang terjadi setelah orang melakukan penginderaan sebuah objek tertentu. Ngatimin (1990) pengetahuan adalah sebagai ingatan atas bahan-bahan yang telah dipelajari dan mungkin ini menyangkut tentang mengikat kembali sekumpulan bahan yang luas dari hal-hal yang terperinci oleh teori, tetapi apa yang diberikan menggunakan ingatan akan keterangan yang sesuai. Sedangkan Notoatmodjo (2007), mengemukakan bahwa pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu yang diperoleh melalui penginderaan terhadap obyek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

Dari beberapa pengertian pengetahuan di atas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan segala sesuatu yang diketahui dan diperoleh seseorang

dari persentuhan panca indera terhadap objek tertentu. Pengetahuan pada dasarnya merupakan hasil dari proses melihat, mendengar, merasakan, dan berfikir yang menjadi dasar manusia dan bersikap dan bertindak. pengetahuan merupakan ingatan atas bahan-bahan yang telah dipelajari, dilihat, didengar sebelumnya.

Dalam kaitannya dengan karir pustakawan, maka pengetahuan merupakan kunci utama untuk menjembatani karir pustakawan. Pustakawan dalam hal ini harus memiliki pengetahuan yang luas tidak hanya terbatas kepada pemahaman akan peraturan teknis dan butir-butir kegiatan didalam jabatan fungsional pustakawan tetapi lebih dari itu pustakawan harus memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas yang didukung oleh pendidikan formal dalam pendidikan agar mampu dalam melaksanakan tugas-tugas didalam fungsional secara profesional.

Beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kendala pengetahuan yang berpengaruh terhadap karir pustakawan diantaranya adalah lemahnya

pemahaman tentang butir-butir kegiatan jabatan fungsional pustakawan sebagaimana tertuang didalam buku Juknis jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya, Kurangnya pemahaman terhadap kelengkapan berkas administratif dan Terbatasnya pengetahuan dalam melaksanakan unsur kegiatan pengembangan profesi (terutama dalam membuat karya tulis ilmiah yang diterbitkan dalam bentuk buku maupun majalah) baik yang dipublikasikan secara Nasional maupun untuk kalangan sendiri dan Rendahnya pengetahuan terkait peraturan Menpan tentang jabatan fungsional pustakawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, yaitu antara lain Mengikuti training/workshop tentang jabatan fungsional pustakawan dan butir-butir kegiatan, Mengikuti Diklat atau pelatihan penulisan karya ilmiah, Mengikuti pendidikan formal pada tingkat yang lebih tinggi dan aktif dalam organisasi profesi pustakawan.

#### **b. Skill (Keterampilan)**

Menurut Dunette (1976) dalam Setta Wicaksana (2022), keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui *training* dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas. Menurut Robbins (2000), keterampilan dibagi menjadi 4 kategori yaitu:

- 1) *Basic Literacy Skill*: Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.
- 2) *Technical Skill*: Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.
- 3) *Interpersonal Skill*: Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat dan bekerja secara tim.

4) *Problem Solving*: Keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logikanya.

Beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kendala skill (keterampilan) yang berpengaruh terhadap karir pustakawan biasanya terdapat pada hal-hal sebagai berikut kurangnya penguasaan Bahasa Internasional (Inggris, Arab dan lainnya), Kurangnya penguasaan TIK, Rendahnya kompetensi teknis kepastakawanan, Rendahnya kemampuan interpersonal. Oleh karenanya beberapa tawaran solusi bisa dilakukan seperti mengikuti Diklat Teknis Perpustakaan, Mengikuti kursus bahasa Asing, Kursus TIK dan mengikuti workshop public speaking/keperibadian.

#### c. *Attitude*

Thurstone dalam Walgito (1999) sebagaimana dikutip Rahmi Lubis (2010) berpendapat bahwa sikap merupakan suatu tingkatan afeksi, baik bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan objek-objek psikologis,

seperti: simbol, frase, slogan, orang, lembaga, cita-cita dan gagasan. Kelemahan tersebut diantaranya rendahnya motivasi kerja (motivasi internal maupun motivasi eksternal), terbatasnya fasilitas, sarana dan prasarana kerja, Lingkungan kerja yang tidak kondusif, Kurangnya penegakan disiplin pegawai. Oleh karenanya perlu dilakukannya oleh pustakawan melakukan hal-hal sebagai berikut : Penegakan *reward* dan *punishment* bagi pegawai, Melengkapi sarana dan prasarana kerja, Penciptaan lingkungan kerja berbasis kekeluargaan, Pengawasan kinerja pegawai melalui pencatatan kerja harian/bulanan dan tahunan (DP3) yang ketat.

## 2. Faktor Organisasi (eksternal)

Beberapa hal yang menjadi faktor penghambat pustakawan dalam meningkatkan karirnya adalah adanya permasalahan yang disebabkan dari kelembagaan yang disebabkan antara lain ; ketidaksesuaian penempatan pegawai dengan jenjang jabatan (tidak sesuai antara SKP dengan job deskripsi), Tidak tersedianya formasi dalam jenjang jabatan pustakawan pada tingkat tertentu, Kurangnya anggaran untuk

peningkatan kualitas SDM pustakawan, terbatasnya pustakawan sehingga terdapat pustakawan tunggal dalam bekerja. Oleh karenanya diperlukan langkah-langkah solutif diantaranya adanya kebijakan penempatan pegawai sesuai dengan jenjang jabatan, Melakukan identifikasi kebutuhan SDM pustakawan dalam jangka panjang serta penyediaan anggaran yang memadai.

## Pengalaman di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu

Lain ladang lain belalang lain lubuk lain ikanya demikian peribahasa yang lebih tepat untuk menggambarkan kondisi yang penulis alami di kampus Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu boleh jadi aturannya sama akan tetapi masing-masing orang memiliki penafsiran berbeda-beda padahal menafsirkan kata yang sama walaupun sebenarnya peribahasa tersebut artinya adalah setiap daerah punya aturan masing-masing.

Jumlah fungsional pustakawan di kampus Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu saat ini berjumlah 11 orang dengan komposisi sebagai berikut :

**Tabel 1:**  
Jumlah Pustakawan UIN FAS  
Bengkulu

| No.    | Jenjang                    | Jumlah | Ket. |
|--------|----------------------------|--------|------|
| 1.     | Pustakawan<br>Keterampilan | 1      |      |
| 2.     | Pustakawan<br>Keahlian     | 10     |      |
| Jumlah |                            | 11     |      |

*Sumber : Bagian umum Pusat Perpustakaan UIN  
FAS Bengkulu tahun 2022.*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah fungsional pustakawan di Kampus Universitas Islam Negeri (UIN) Bengkulu saat ini berjumlah 11 orang, dan dari 11 orang tersebut hanya satu yang berjenjang pustakawan keterampilan karena masih dalam proses penyelesaian studi strata satu (S1), sedangkan sisanya 11 orang sudah berjenjang keahlian selain sudah selesai pendidikan starata 1 juga terdapat 3 orang pustakawan sudah selesai program Strata dua dan 2 orang sedang dalam proses penyelesaian studi S3 non ilmu perpustakaan.

Berikut catatan yang dapat penulis uraikan sebagai ASN Pustakawan yang bertugas di Kampus Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu dari proses pengamatan dan pengalaman selama menjadi pustakawan sejak tahun 2012 dalam proses penilaian angka kredit khususnya saat akan dinilai oleh tim penilai, diantaranya adalah ; Tim penilai jabatan fungsional

pustakawan di UIN FAS Bengkulu sudah terbentuk secara mandiri dan sudah melakukan penilaian terhadap pustakawan yang akan melakukan proses penilaian DUPAK, akan tetapi kelemahannya saat ini belum memiliki anggota sekretariat khusus tim penilai sehingga berdampak pada sulitnya pustakawan untuk mendapatkan kepastian berapa lama tim penilai melakukan penilaian itu sendiri. Kedua adanya penafsiran sepihak dari anggota Tim Penilai terhadap aturan yang ada sehingga menimbulkan perbedaan dan multi tafsir dan berimplikasi terhadap penulis sendiri yaitu mengalami penundaan dalam proses kenaikan pangkat sejak tahun 2019 hingga saat ini.

## **E. SIMPULAN**

Dari uraian pembahasan tersebut diatas, maka dapat penulis ambil beberapa kesimpulan bahwa peningkatan dan pengembangan karir jabatan fungsional pustakawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu Faktor individu seperti pengetahuan, keahlian (skill), dan sikap pustakawan; Faktor organisasi seperti dukungan pimpinan, kebijakan yang tidak berpihak dan masa kerja dan jenjang jabatan; selain itu faktor penentu yaitu kelengkapan dan kebenaran DUPAK

menjadi persyaratan mutlak yang harus dipenuhi oleh pustakawan untuk menunjang peningkatan kelancaran karirnya termasuk fungsional pustakawan di Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu salah satu faktor yang penulis temukan adalah adanya perbedaan pendapat sesama Tim Penilai sehingga berimplikasi terlambatnya proses penilaian angka kredit pustakawan.

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja dan peningkatan karir pustakawan maka penulis menyarankan kepada pustakawan hendaknya tidak menjadikan berbagai kekurangannya untuk tidak melakukan prestasi kerja akan tetapi menjadikan berbagai kekurangan untuk terus berupaya berprestasi dan kepada pemerintah khususnya perpustakaan Nasional sebagai instansi pembina pustakawan agar terus berusaha dengan melibatkan seluruh stakholder untuk melakukan terobosan dengan mengeluarkan kebijakan untuk kemajuan pustakawan

## DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rahman Saleh. Catatan Penilaian Angka Kredit Pustakawan, Visi Pustaka Volume 16 no. 1 dan 2 tahun 2009

<http://www.langkahpembelajaran.com>

[/2015/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html](#) diunduh Mei 2022 .08.00

<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/al-maktabah/article/view/1584> diunduh mei 2022

<http://widodo.staff.uns.ac.id/2015/01/19/prestasi-kerja-pustakawan-kelengkapan-dan-kebenaran-berkas-dupak-permasalahan-dan-cara-mengatasinya/> diunduh mei 2022. 20:34

<https://rifkaputrika.wordpress.com/2013/03/29/iad/> diunduh Mei 2022.

Perpustakaan Nasional RI. 2015; Jabatan Fungsional dan angka kreditnya. Jakarta: Perpustakaan RI.

Perpustakaan Nasional RI. 2015; Peraturan Kepala Perpustakaan nasional RI Nomor 11 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Opong Sumiati.. Jakarta: Perpustakaan RI.

Perpustakaan Nasional RI. 2014; Bahan Ajar Diklat Tim Penilai Jabatan Fungsional Pustakawan . Jakarta: Perpustakaan RI.

Wicaksana, S. (2020). *Organisasi dan Industri : Pendekatan Integratif dalam menghadapi perubahan*. Bandung : DD Publishing