



ADHEBU



ARTIKEL

- Remunerasi Dan Kinerja Pegawai
- Akreditasi Sebagai Standar Mutu
- Perilaku Kecerdasan Majemuk di Taman Bacaan Masyarakat
- Kerjasama Penyediaan Bahan Pustaka di Perpustakaan perguruan Tinggi
- Literasi Digital, Pustakawan dan Perpustakaan
- Generasi Informasi dan Komitmen Organisasional
- Profesi Pustakawan : Prospek dan tantangannya

REMUNERASI DAN KINERJA

Oleh: Iriani Ismail

ABSTRACT

The aim of this study is to explain the role of remuneration in improving the performance of library employees. This study uses the qualitative method where the population is all employees numbering 17 people. Based on interactive analysis methods and ethnographic techniques, its took In-depth interview and observations. Using this analyzis, the result showed that the remuneration has an important role in improving employees performance. Some internal and external factors influence it so that optimal performance is obtained. Generally, employees expect tat the remuneration has been high to be accepted like as expected. Most employees demand such remuneration to meet their daily needs. External factors also has a strong role so that employees demand high, but not balanced with high performance.

Keywords: Remuneration, Employees Performance

REMUNERASI DAN KINERJA PEGAWAI

ABSTRAK

Kajian ini mencoba memaparkan peran remunerasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana populasinya adalah seluruh pegawai yang berjumlah 17 orang. Berdasarkan metode analisis interaktif dan teknik etnografi, maka digunakan observasi dan wawancara yang mendalam. Melalui analisis ini, hasil kajian menunjukkan bahwa remunerasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa faktor internal dan eksternal mempengaruhinya sehingga diperoleh kinerja optimal. Pada umumnya pegawai berharap remun yang diterima sebagaimana yang diharapkan (tinggi). Sebagian terbesar pegawai menuntut remun demikian untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Faktor eksternal juga sangat berperan disini sehingga pegawai menuntutnya tinggi, namun tidak diimbangi dengan kinerja yang tinggi pula.

Kata Kunci: Remunerasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja menjadi hal yang seringkali diperbincangkan untuk menentukan atau memberikan arah bagi pengembangan pegawai selanjutnya. Sumber daya manusia ini menjadi sentral yang harus diperhatikan dan dibenahi kinerjanya. Sumber daya manusia yang biasa disebut pegawai menjadi komponen penting

dalam penyelenggaraan pelayanan pada masyarakat. Pegawai akan merasa terjamin kesejahteraannya jika seluruh kebutuhan pegawai tersebut dapat terpenuhi, termasuk juga kebutuhan ekonomi yang dalam hal ini diwujudkan pada sistem pemberian tunjangan kinerja (remunerasi). Oleh karena itu perlu adanya suatu perubahan dalam sistem imbalan yang hanya berdasarkan jabatan dan pendidikannya saja, tanpa mempertimbangkan kinerja yang telah dilakukan pegawai untuk organisasi (Siagian, 2014: 262).

Remunerasi adalah setiap bentuk imbalan (*reward*) yang diterima pegawai sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi tidak diberikan secara proposional. Selain remunerasi, Keterikatan individu terhadap pekerjaan merupakan kunci keberhasilan dan profitabilitas organisasi. Penggunaan remunerasi sebagai imbalan terhadap tenaga pendidik di lingkungan perguruan tinggi disamping sebagai wujud kemandirian juga sebagai tanggung jawab pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Sebab pada dasarnya dengan adanya imbalan tersebut sudah memenuhi harapan dari tenaga pendidik dalam bekerja. Rivai, dkk (2014) menjelaskan seseorang dapat bertindak sesuatu (dalam upaya mencapai tujuan maupun memenuhi tanggung jawab) cenderung karena harapan hasil yang akan didapatkan. Penjelasan pernyataan tersebut menerangkan bahwa sifat dasar dari pegawai bekerja (melakukan sesuatu) tidak lain karena memiliki harapan untuk memperoleh balasan yang dapat berupa remunerasi. Sehingga ketika kebutuhan dan harapan pegawai terpenuhi maka tercapailah kepuasan kerja yang pada kelanjutannya nanti akan mempengaruhi pula motivasi kerja. Adanya sebuah perguruan tinggi berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak lain dikarenakan kebutuhan pokok adalah memperoleh hasil kerja yang berkualitas dari pegawainya. Kualitas kerja baik, antusias kerja dan semangat kerja dapat terwujud ketika kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat diperoleh pegawai. Fungsi dari pada pemberian remunerasi sudah jelas sebagai stimulant kepuasan kerja dan motivasi kerja, secara umum demikian dengan mengacu pada teori kepuasan kerja maupun penelitian terdahulu

yang menguji seberapa besar pengaruh imbalan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan perolehan hasil positif berpengaruh. Adapun penerapan remunerasi di lingkungan perguruan tinggi dinilai baru, sehingga penelitian dimaksudkan menguji pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja di lingkungan perguruan tinggi.

Perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang memiliki *employee engagement* yang tinggi karena jika perusahaan memiliki keterikatan pegawai yang tinggi maka itu akan dapat memberikan keuntungan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang pegawainya tidak memiliki *employee engagement* yang tinggi terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki rasa *employee engagement* yang tinggi, akan bekerja bersungguh-sungguh agar hasil kerja yang dihasilkan dapat berkontribusi dengan baik terhadap kemajuan perusahaannya tersebut.

Kajian ini dilakukan di UPT. Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura. Kinerja pegawai di dalam institusi ini tersebut cukup baik karena sudah mampu mencapai kinerja sesuai yang direncanakan oleh pihak Universitas. Perpustakaan sudah ber ISO dan terakreditasi. ISO 2015 merupakan ISO terkini, sudah dimiliki. Penilaian kinerja pada bagian tersebut diadakan setiap satu tahun sekali, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui peningkatan maupun penurunan kinerja para pegawainya, yang nantinya akan menjadi evaluasi bagi perpustakaan tersebut untuk memperbaiki kinerja pegawai. Pegawai bekerja dengan berpedoman terhadap SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan.

Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai, remunerasi yang para pegawai dirasa sudah cukup baik dan adil serta layak. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan sistem pemberian remunerasi yang didasarkan pada penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajemen perpustakaan. Pemberian remunerasi diberikan cukup obyektif sesuai dengan beban kerja dan kinerja yang telah dihasilkan oleh para pegawai tersebut. Besaran pemberian remunerasi di institusi ini didasarkan oleh *grade* atau jabatannya. Dalam kaitan tertentu terkait disiplin, *grade* tersebut diabaikan. Ini menjadikan para pegawai lebih berhati-hati sehingga bisa mencapai nilai yang diharapkan dan sudah ditetapkan. Remunerasi non

finansial yang diberikan kepada pegawainya yaitu berupa promosi jabatan atau kenaikan pangkat (*grade*). Para pegawai mempunyai rasa *employe engagement* yang tinggi, hal ini dapat dibuktikan oleh pengamatan langsung ke lapangan ketika bekerja, dimana para pegawai tersebut terlihat bersungguh-sungguh dan bersemangat walaupun tanpa pengawasan pimpinan, tetapi mereka tetap berkonsentrasi penuh dan serius dalam melakukan pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Remunerasi

Sofa (2008) menemukan bahwa remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Organisasi dalam memberikan tanggung jawab kepada pegawainya untuk menghasilkan sumbangsih dalam mencapai tujuan harus diimbangi dengan pemberian imbalan. Pemberian imbalan menjadi kewajiban organisasi untuk memberikan bala jasa terhadap pegawainya yang telah menjalankan tugas atau tanggung jawabnya. Pemberian imbalan dalam praktiknya menggunakan 3 indikator penentu yakni pemberian berdasarkan kinerja (*Pay for performance*), pemberian berdasarkan jabatan atau posisi (*Pay for position*) dan pemberian berdasarkan perorangan (*pay for person*). Pemberian berdasarkan kinerja (*pay for performance*) saat ini yang mulai sering dan umumnya digunakan untuk menentukan besaran imbalan, dimana pendekatan tersebut sering disebut pula sebagai sistem remunerasi. Sistem Remunerasi Remuneration memiliki kata dasar remunerate yang berarti membayar atau juga dapat disebut mengupahi (Echols dan Shadily dalam Roberia, 2009). Dalam praktiknya remunerasi diberikan kepada pegawai atas dasar adanya hubungan kerja, dimana ketika suatu pekerjaan telah diselesaikan maka remunerasi dapat diterima. Secara umum banyak sekali pendapat yang menilai bahwa remunerasi memiliki kesamaan dengan kompensasi. Akan tetapi yang perlu dipahami bahwa didalam remunerasi tidak mengenal adanya balasan yang berupa non-finansial sehingga letak perbedaan dengan

konsep kompensasi pada hal itu (Roberia, 2009). Remunerasi telah menjadi instrumen yang tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi baik swasta maupun publik, terlebih pada organisasi publik yang telah banyak menggunakan sistem remunerasi seiring dengan ditetapkannya peraturan pemerintah bagi organisasi publik yang berstatus badan layanan umum (BLU).

Dalam konteks perusahaan, remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima pegawai/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Pora, 2011: 3).

Mahmudi (2007: 167) mengatakan bahwa tujuan utama pemberian remunerasi sebagai berikut:

- a. Untuk menarik orang-orang yang kompeten, berkualitas, dan berkarakter bergabung dengan organisasi.
- b. Untuk mempertahankan orang-orang yang memiliki keunggulan, kompetensi, berkualitas dan berkarakter baik yang sudah bergabung dengan organisasi agar tidak keluar dari organisasi.
- c. Untuk menjaga agar orang-orang dalam organisasi tetap mau bekerja karena remunerasi yang tidak memadai memungkinkan pegawai untuk melakukan mogok kerja yang sebenarnya sangat merugikan organisasi.
- d. Untuk memotivasi pegawai agar mencapai prestasi yang terbaik.

Terdapat lima indikator remunerasi menurut Santoso (2012) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sistem merit, yaitu penetapan penghasilan pegawai berdasarkan jabatan.
2. Adil, dalam arti jabatan dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan bobot yang sama dibayar sama dan pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan, serta tanggung jawab yang lebih tinggi, dibayar lebih tinggi.
3. Layak, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (bukan minimal).
4. Kompetitif, dimana gaji PNS setara dengan gaji pegawai dengan kualifikasi yang sama di sektor swasta, guna menghindari *brain drain*.
5. Transparan, dalam arti pegawai hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2011: 239).

Moehariono (2012: 95) mengatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Mangkunegara (2009: 68) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini yang dijadikan indikator dalam penilaian kinerja pegawai diantaranya adalah:

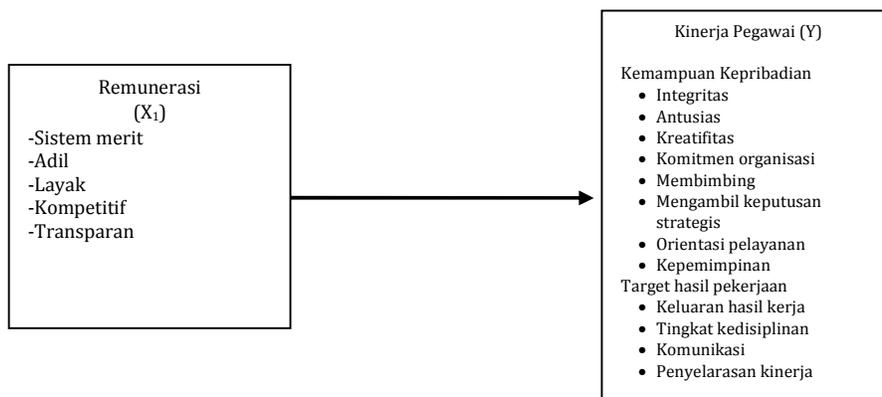
1. Kemampuan Kepribadian Individu, yang terdiri dari; integritas, antusias, kreatifitas, komitmen organisasi, membimbing, mengambil keputusan strategis, orientasi pelayanan, dan kepemimpinan
2. Target Hasil Pekerjaan yang terdiri dari; keluaran hasil kerja, tingkat kedisiplinan, komunikasi dan penyelarasan kinerja.

Hubungan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Jumaslini (2011: 110), menyatakan kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi tidak diberikan secara proporsional. Remunerasi pada dasarnya merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan/organisasi dengan tujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas dan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif. Keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan (Fitria et al, 2014: 4).

Dengan pemberian remunerasi yang sesuai dengan yang diharapkan, akan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga termotivasi untuk selalu berusaha menjadi yang terbaik, hal ini akan bermanfaat bagi pegawai dan perusahaan. Pengaruh remunerasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai, dengan adanya perhatian khusus terhadap kesejahteraan pegawai melalui pemberian remunerasi.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Retnoningtyas (2014)

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek kajian adalah UPT. Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura dengan 17 pegawai. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang mengkaji prespektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif, fleksibel dan lebih bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif memiliki beberapa strategi, Sukmadinata (2011: 61-66) mengatakan bahwa strategi dalam penelitian kualitatif yaitu interaktif dan non interaktif. Metode kualitatif interaktif merupakan studi mendalam yang menggunakan teknik pengumpulan data langsung dari orang dalam lingkungan alamiahnya. Terdapat 6 (enam) macam metode kualitatif interaktif, meliputi: studi etnografi, studi historis, studi fenomenologi, studi kasus, teori dasar, dan studi kritis. Metode kualitatif non-interaktif merupakan pemikiran analisis, mengadakan kajian berdasarkan analisis dokumen. Sumber data dalam penelitian ini adalah dokumen- dokumen. Berdasarkan penjelasan di atas, adapun penelitian ini menggunakan strategi kualitatif interaktif, dengan desain penelitian studi fenomenologis yakni, mencari arti dari pengalaman dalam kehidupan, dengan tujuan penelitian fenomenologis adalah mencari atau menemukan makna dari hal- hal mendasar dari pengalaman hidup tersebut. Penelitian dilakukan dengan wawancara mendalam dengan partisipan atau narasumber/informan. Informan penelitian merupakan subjek yang memahami informasi sebagai pelaku ataupun orang lain yang mengetahui tentang penelitian yang dilakukan. Informan (narasumber) penelitian ini berjumlah 5 orang yang memiliki informasi (data) yang banyak mengenai objek yang sedang diteliti, untuk dimintai informasi mengenai objek penelitian tersebut. Informan dalam penelitian ini yaitu berasal dari wawancara langsung yang disebut sebagai narasumber.

Menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni teknik pengambilan sampel sumber data berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016: 218). Pertimbangan tersebut dikemas dalam karakteristik informan yang sudah dijabarkan pada metode penelitian. Berdasarkan karakteristik informan tersebut,

yang digunakan untuk menjadi sumber dalam kajian ini adalah para pegawai perpustakaan.

Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data yakni: observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengumpulan data yang pertama observasi, jenis observasi yang dilakukan peneliti ialah observasi partisipasi pasif, dijelaskan dalam Sugiono (2016: 228), untuk observasi jenis ini, peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut. Peneliti juga menggunakan observasi terstruktur atau tersamar, Sugiono (2016: 228). Peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terstruktur kepada sumber data, bahwa ia melakukan penelitian. Pengumpulan data yang kedua wawancara, jenis wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah *In-depth interview* (wawancara mendalam). Sugiono (2016: 223) menjelaskan bahwa kategori ini merupakan jenis wawancara yang lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Wawancara dilakukan dengan informan yang sudah dipilih oleh peneliti sesuai dengan karakteristik informan yang dibutuhkan dan peneliti juga mendapatkan persetujuan dari informan bahwa mereka menyatakan bersedia diwawancara. Wawancara dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan panduan wawancara yang telah ditetapkan oleh peneliti. Pengumpulan data yang ketiga adalah dokumentasi, dokumentasi ini digunakan untuk menghasilkan bukti penting, disini peneliti mengambil dokumentasi saat melakukan wawancara dengan informan berbentuk foto, sesuai dengan kesepakatan dengan informan, selain foto dokumentasi yang diambil adalah catatan wawancara, yang sebelumnya berada di buku catatan kemudian disusun oleh peneliti dalam bentuk transkrip wawancara yang dipaparkan pada hasil penelitian sesuai dengan pedoman wawancara yang dipakai.

Langkah-langkah yang dipakai yakni editing dan interpretasi. Penelitian ini menggunakan teknik keabsahan data dengan teknik ketekunan pengamatan, pengecekan melalui diskusi, mengadakan *membercheck*, dan triangulasi. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif dengan tahap reduksi, penyajian data, dan verifikasi data guna untuk menjawab rumusan masalah yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Remunerasi dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang mendalam, diketahui bahwa remunerasi berperan sangat tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat pada perilaku yang ditunjukkan pegawai manakala melaksanakan tugas yang dibebankan pada mereka apalagi memperoleh tugas tambahan. Kinerja pegawai bergerak sejajar dengan remunerasi yang diterima untuk sebagian terbesar pegawai. Demikian juga dengan ketiadaan atau minimnya remunerasi akan memberikan dampak yang sama dengan kinerja pegawai. Artinya, apabila remunerasi baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Di lapangan ditemukan bahwa sebagian terbesar pegawai merasakan manfaat yang besar dengan adanya remunerasi. Sebagian untuk memenuhi kehidupan sehari-hari, sebagian kecil untuk memenuhi gaya hidupnya, sebagian lagi untuk menutup biaya yang terhutang, sebagian untuk cadangan. Dari semua pegawai yang ada (17 orang), sebanyak 15 pegawai sudah menunjukkan peningkatan kinerjanya. Beberapa indikasi peningkatan ini adalah melalui pelaporan yang tepat waktu, peningkatan kreativitas dan inovasinya dalam mengantisipasi program kerja institusi, kesigapan pelaksanaan kerja atau tugas tambahan, dan meningkatnya motivasi pengembangan SDM. Kajian ini didukung oleh penelitian Imam (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur I”. Hasil atau temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana, remunerasi yang baik akan meningkatkan kinerja dan sebaliknya.

Temuan dalam kajian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Juairiah, dan Rosyidah Umpu Malwa (2016) dengan judul Hubungan Antara Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, mengatakan bahwa pemberian remunerasi telah meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam observasi dan wawancara yang mendalam dengan para pegawai. Peningkatan kinerja bagi para pegawai tidak terlepas dari rangsangan baik yang bersifat internal (motivasi diri) dan eksternal seperti pemberian remunerasi. Dalam hal ini baik secara langsung maupun tidak langsung remunerasi merupakan salah satu pendorong semangat kerja dan produktifitas kerja pegawai, dengan memanfaatkan dan menggunakan serta memaksimalkan sumber daya yang dimiliki memungkinkan tercapainya kinerja yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Remunerasi mempunyai peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Remunerasi menjadi tujuan utama pelaksanaan tugas tambahan pegawai.

Saran

1. Sebaiknya pemberian remunerasi pada pegawai selalu diperhatikan karena berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemberian remunerasi disesuaikan dengan beban pekerjaan yang diemban, harus tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan pada bidang pekerjaannya, dengan cara memberikan sosialisasi mengenai pemberian remunerasi agar tidak ada salah persepsi antara pegawai senior dan pegawai baru
2. Kajian selanjutnya
Untuk mengoptimalkan hasil dari kajian ini, maka diharapkan bagi pengkaji yang akan datang bila dengan masalah yang sama bisa menambah variabel lain yang dipandang relevan dan lebih dalam pembahasannya agar memperoleh hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Sanz Vergel, A. I. 2012. Weekly Work Engagement and Flourishing The Role of Hindrance and Challenge Job Demands. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.83: 397-409.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marciano, Paul L. 2010. *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Mexico: McGraw Hill.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins S.P & Judge. 2011. *Perilaku Organisasi Buku kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, A., S. 2012. Pengembangan Model Remunerasi Di Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2011. Tesis Magister Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. 2006. The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, Vol 66: 701-716.
- Sofa. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pratama, Wildan Avian dan Arik Prasetya. 2017. Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 46 No.1, Mei 2017.
- Juairiah, dan Rosyidah Umpu Malwa. 2016. Hubungan Antara Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, *Jurnal Psikis*, Vol. 2 No. 2

AKREDITASI SEBAGAI STANDAR MUTU

Oleh: Lasa Hs

Abstrak

Sesuatu dianggap mutu apabila suatu barang/jasa itu sesuai yang dijanjikan, sesuai harapan, sesuai permintaan, atau sesuai standar. Oleh karena itu penghasil produk/jasa harus pandai-pandai menyesuaikan produk/jasanya sesuai tuntutan tersebut.

Perpustakaan sebagai lembaga jasa perlu menyesuaikan diri dengan standar mutu yang berlaku. Salah satu ukuran mutu adalah sesuai standar. Maka diperlukan standar mutu yang berlaku secara nasional maupun internasional.

Banyak standar mutu perpustakaan yang ditawarkan di negeri ini. Standar itu antara lain Standar Nasional Indonesia/SNI, Standar Nasional Perpustakaan/SNP, Pedoman Perpustakaan Perguruan Tinggi, UU No. 43 Tahun 2007, ISO, dan lainnya. Standar-standar tersebut kadang sekedar wacana dan jarang diaplikasikan.

Akreditasi perpustakaan merupakan salah satu bentuk pengukuran mutu perpustakaan yang berlaku nasional. Pengukuran mutu perpustakaan PT dapat dinilai dari 6 (enam) komponen. Komponen penilaian perpustakaan perguruan tinggi terdiri dari 6 komponen. Yakni koleksi, sarana prasarana, pelayanan perpustakaan, tenaga perpustakaan, penyelenggaraan dan pengelolaan, dan komponen penguat.

Kata kunci: Akreditasi. Perpustakaan Perguruan Tinggi. Kualitas Perpustakaan. Standardisasi

Latar Belakang

Perlu adanya akreditasi didasarkan pada pemikiran dan realita bahwa:

1. Terdapat beberapa standar perpustakaan yang belum/tidak diaplikasikan

Dalam dunia kepastakawanan terdapat beberapa standar perpustakaan (sekolah, perguruan tinggi, daerah, umum, dll) seperti SNI, SNP, ISO, Pedoman Perpustakaan Perguruan Tinggi, FPPTI dll. Standar-standar ini tidak/belum diimplementasikan secara konsekuen. Hal ini terjadi kemungkinan adanya

pemahaman bahwa standar-standar tersebut tidak ditindaklanjuti dengan penilaian. Bahkan bisa muncul pendapat bahwa standar-standar itu dianggap tidak ada pengaruh sama sekali

2. Mutu perpustakaan kadang dilihat dari fisik.

Penilaian baik buruk, mutu atau tidaknya suatu produk (barang & jasa) kadang dilihat dari penampilan fisik. Maka tak heran bila ada yang mengatakan bahwa perpustakaan dikatakan hebat karena gedungnya, koleksi, meubeler, dan kenyamanan. Bisa juga perpustakaan dikatakan baik karena menggunakan teknologi terbaru. Penilaian satu sisi ini jelas bukan penilaian komprehensif. Artinya penilaian itu tidak secara utuh.

3. Lembaga atau perpustakaan negeri dianggap lebih bermutu dari lembaga atau perpustakaan swasta.

Masyarakat masih beranggapan bahwa kalau lembaga (perguruan tinggi, sekolah, perpustakaan) milik pemerintah itu pasti baik dan berkualitas. Bahkan ada anggapan bahwa produk luar negeri pasti bagus. Padahal realita tidak demikian.

Dengan adanya akreditasi, masyarakat bisa menilai bahwa lembaga swasta belum tentu kurang/tidak bermutu. Dengan adanya akreditasi, mereka akan terbuka pemahaman bahwa perpustakaan milik lembaga Pemerintah itu belum tentu baik. Sebaliknya dengan adanya akreditasi bahwa ada beberapa perguruan tinggi swasta yang mutunya lebih bagus. Sekedar contoh adalah sampai kini tercatat bahwa telah 14 perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah-‘Aisiyah/PTMA yang telah terakreditasi (11 Perpustakaan PTMA terakreditasi A, dan 3 Perpustakaan PTMA terakreditasi B). Sementara itu., baru kurang dari 10 perpustakaan Perguruan Tinggi Islam Negeri (STAIN, IAIN, UIN) yang terakreditasi A.

Demikian pula kondisi perpustakaan Perguruan Tinggi di DIY. Di Daerah Istimewa Yogyakarta terdapat 3 perpustakaan PTMA (UMY, UAD, UNISA (dulu Stikes) semuanya telah terakreditasi A yang berarti 100 %. Sementara itu di DIY terdapat 10 perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri. Sedangkan jumlah

perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri ini yang terakreditasi “ A” baru 5 perpustakaan PTN (UIN, UGM, Sekolah Tinggi Pertanahan, ISI Yogyakarta, dan Politeknik Seni Yogyakarta). Sedangkan 5 perpustakaan PTN yang lain belum berani mengajukan akreditasi yakni perpustakaan-perpustakaan Poltekes Kemenkes, Universitas Negeri Yogyakarta, Universitas Negeri UPN Veteran Yogyakarta, Akademi TNI Angkatan Udara, dan Akademi Kulit Yogyakarta.

4. Alat ukur mutu seharusnya berlaku nasional & internasional

Beberapa waktu lalu terdapat beberapa lembaga (perpustakaan) melakukan pengukuran dengan standar (perencanaan, persiapan, dan pengukuran) yang dibuat sendiri. Dengan cara ini tentu hasilnya akan bagus karena tidak ada pembandingnya. Oleh karena itu diperlukan standar nasional & internasional yang berlaku sama pada semua lembaga (perpustakaan)

5. Untuk mengetahui mutu/tidaknya perpustakaan perlu penilaian obyektif oleh lembaga kredibel.

Penilaian yang dilakukan internal kadang kurang obyektif. Sering muncul pertimbangan tertentu untuk menaikkan citra lembaga. Bahkan cenderung ada rekayasa penilaian. Untuk itu perlu ada sistem penilaian oleh lembaga luar yang kredibel dan bisa dipertanggungjawabkan. Sesuai peraturan dan perundangan yang berlaku, Perpustakaan Nasional RI sebagai lembaga pembina perpustakaan seluruh Indonesia memiliki wewenang dan kewajiban untuk membina perpustakaan se Indonesia. Maka salah satu bentuk pembinaan ini adalah penetapan standar/akreditasi berbagai jenis perpustakaan.

Tujuan

Perlunya standardisasi lembaga maupun profesi yang berupa akreditasi (lembaga) dan sertifikasi (profesi) dengan tujuan:

1. Mencapai mutu tertentu

Dengan adanya akreditasi akan diketahui capaian mutu perpustakaan. Apakah mutunya sangat baik (A), baik (B), cukup (C), atau tidak terakreditasi (belum mutu). Dalam pengertian ekstrim, maka perpustakaan yang belum terakreditasi berarti belum mutu. Apa buktinya mutu.

2. Memacu kemajuan perpustakaan

Dari pengalaman lapangan, diketahui bahwa dengan adanya akreditasi akan memacu perpustakaan untuk maju. Usaha untuk maju ini dibenahi dari segi manajemen, SDM, kepemimpinan, koleksi, tata ruang, sarana prasarana, anggaran. Jadi akreditasi bukan sekedar mencari nilai

3.Meningkatkan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan

Dengan adanya bimbingan lapangan akan membawa pengaruh terhadap pengolahan, penyimpanan, dan layanan. Hal ini dapat dimaklumi, bahwa sebagian besar tenaga perpustakaan kurang memiliki kompetensi di bidangnya. Kasus ini ditemukan di beberapa perpustakaan sekolah DIY bahkan perpustakaan kabupaten.

4.Mendukung eksistensi lembaga induk

Mutu perpustakaan memengaruhi kinerja lembaga induknya. Hal ini sangat terasa di swasta. Bahkan dalam akreditasi institusi dan prodi oleh BAN PT, mutu perpustakaan PT berpengaruh signifikan terhadap nilai akreditasi.

5.Perbaikan terus menerus.

Selama ini sering muncul pertanyaan apa yang diperoleh setelah terakreditasi, apa manfaat akreditasi, dan apa sanksinya apabila tidak akreditasi. Akreditasi akan dilakukan terus menerus dalam periode (tahun) tertentu. Hal ini untuk memantau apakah ada perbaikan dan peningkatan/kemajuan tertentu. Sebab memang terjadi bahwa ada beberapa perguruan tinggi terkenal, tertua, terbesar di negeri yang nilai akreditasinya turun beberapa angka dari 5 (lima) tahun lalu. Hal ini menunjukkan bahwa selama 5 (lima) tahun terakhir kinerja lembaga itu menurun. Pernah dikatakan bahwa kalau hari ini lebih baik dari kemarin berarti beruntung. Apabila hari ini sama dengan kemarin, berarti rugi. Sebaliknya kalau hari ini lebih jelek dari kemarin, berarti celaka. Oleh karena itu sebenarnya akreditasi merupakan upaya perbaikan terus menerus secara berkesinambungan. Maka ketentuan yang berlaku adalah apabila suatu lembaga bernilai akreditasi A (sangat bagus) maka akan diakreditasi 5 (lima) tahun sekali.

Makna akreditasi

1. Penilaian mutu dari berbagai aspek.

Penilaian mutu dalam akreditasi dilihat dari beberapa aspek (untuk perpustakaan ada 6 aspek) yakni; koleksi, sarana prasarana, pelayanan perpustakaan, tenaga perpustakaan, penyelenggaraan dan pengelolaan, dan komponen penguat. Dengan demikian penilaian tidak dari fisik saja.

2. Indikator kemajuan

Perpustakaan yang sudah terakreditasi berarti telah menunjukkan kemajuan sampai titik tertentu. Perpustakaan ini jelas lebih maju dari perpustakaan yang belum/tidak terakreditasi. Perpustakaan yang merasa modern dan lengkap boleh saja mengaku perpustakaannya sudah maju. Namun indikator/alat ukur kemajuan itu apa. Hal ini memang terjadi di DIY.

3. Menjadi perpustakaan pembina.

Perpustakaan yang sudah terakreditasi A misalnya. diharapkan menjadi acuan pengembangan perpustakaan sekurang-kurangnya di komunitasnya. Syukur bisa menjadi pembina perpustakaan komunitasnya. Sekedar contoh adalah Perpustakaan UMY kini memposisikan diri sebagai pembina perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah-‘Aisyiyah/PTMA se Indonesia lantaran memiliki beberapa kemampuan. Demikian pula dengan Perpustakaan UNISA Yogyakarta. Sesuai kapasitas dan kemampuannya, Perpustakaan UNISA diposisikan sebagai pembina perpustakaan PTMA DIY dan Jawa Tengah Bagian Selatan. Sementara itu Perpustakaan UMS membina perpustakaan PTMA Jawa Tengah bagian Utara. Perpustakaan UM Malang diharapkan menjadi pembina perpustakaan PTMA Jawa Timur, Madura, dan NTB, NTT dan lainnya.

Secara lokal diantara ketiga PTMA DIY terjadi pembagian tugas pembinaan. Yakni Perpustakaan UMY bertugas membina perpustakaan sekolah Muhammadiyah Kabupaten Bantul dan Kabupaten Kulon Progo DIY. Perpustakaan UAD bertugas melakukan pembinaan perpustakaan pedesaan melalui program KKN. Sedangkan Perpustakaan UNISA bertugas untuk membina perpustakaan persyarikatan dan perpustakaan tempat ibadah Kabupaten Sleman. Alhamdulillah tugas itu telah dapat diseenggarakan dengan baik.

Demikian pula dengan kejuaraan nasional yang diraih Perpustakaan SMA MUHI Yogyakarta, SMA N 2 Bantul Yogyakarta. Ternyata banyak perpustakaan sekolah Indonesia yang studi banding ke SMA-SMA tersebut. Begitu juga dengan Perpustakaan SD Muhammadiyah Sapen yang dianggap sebagai salah satu perpustakaan yang baik. Tidak sedikit perpustakaan SD dari berbagai penjuru yang melakukan studi banding ke SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta

4.Kepercayaan dan kebanggaan warga lembaga (sekolah, PT, instansi)

Terakreditasinya prodi, sekolah, institusi, perpustakaan akan menumbuhkan kepercayaan bahkan kebanggaan tersendiri bagi warga suatu lembaga. Di suatu PTN DIY terdapat beberapa prodinya nilai B bahkan C. Saking bangganya dengan nilai A untuk perpustakaan, sang Ketua menceburkan diri di kolam renang dengan disaksikan oleh sivitas akademika. Hal ini menunjukkan kebanggaan pimpinan atas prestasi perpustakaan.

5.Kepercayaan masyarakat umum

Masyarakat sekarang sudah mulai terbuka dan bisa memilih mana produk (barang atau jasa) yang berkualitas dan mana yang tidak berkualitas. Demikian pula dengan pemilihan lembaga pendidikan yang notabene perpustakaan terlibat di dalamnya.

Beberapa pengalaman menunjukkan bahwa dengan adanya akreditasi akan menumbuhkan kepercayaan pada pimpinan lembaga (sekolah, PT, dll) dan masyarakat. Kalau pimpinan sudah percaya atas prestasi lembaga bawahannya, Insya Allah akan mendukung kegiatan dan penyediaan fasilitas perpustakaan.

Komponen akreditasi

Untuk mendapatkan penilaian yang menyeluruh dan obyektif, maka penilaian/akreditasi dilakukan pada beberapa 6 komponen (Perpustakaan PT) dan sekedar contoh adalah:

Komponen	Butir-butir penilaian	Standar
Koleksi	Jumlah koleksi buku cetak	15.000 judul
	Koleksi referensi	600 judul
	Surat kabar yg.dilanggan	6 judul
	Majalah yang dilanggan	6 judul

	Jurnal ilmiah/prodi	4 judul
	Jurnal elektronik/prodi	4 judul
	Skripsi, tesis, disertasi dll	4.000 judul
	Database e-journal yg.dilanggan	3 database
Pelayanan Perpustakaan	Jam buka layanan	50 jam/minggu
	Sistem pinjam	Terotomasi
	Website	OPac, profil perp.,link ke database perpus online
	Keanggotaan	90 % sivitas mhs & dosen sbg.anggota
	Pengunjung (fisik)	6.000 orang/bulan
	Pengunjung online	6.000 /bulan
	Promosi perp.	9 kali/tahun
	Kegiatan Lit.Informasi	9 kali/tahun
Sarana Prasarana	Luas gedung/ruang	1500 m2
	Rak buku	75 buah
	Rak jurnal	8 buah
	Rak surat kabar	4 buah
	Rak multimedia	4 buah
	Meja baca	40 buah
	Kursi baca	100 buah
	Televisi	5 buah
	Scanner	7 buah
	Komputer (administrasi & pengol.)	10 buah
	Komputer (pemustaka)	30 unit

Tenaga Perpustakaan	Kepala Perpustakaan	S2 I.Perpus.
	Jumlah pustakawan	6 orang
	Tenaga teknis	4 orang
Penyelenggaraan dan Pengelolaan	Struktur organisasi	Kepala, Lay.teknis, Lay.pemustka TI, TU dll
	Program kerja jangka	Panjang, Menengah, Pendek
	Anggaran	10 M (mhs. Lebih 10.000 Atau 5 % dari Anggaran PT
	Sumber anggaran	5 sumber
	Dana masyarakat	150 juta
Komponen Penguat	Karya inovatif	5 karya
	Keunikan layanan, koleksi, dll.	5 macam
	Prestasi perpustakaan dan Pustakawan	5 kali dlm. 3 th. terakhir

Proses akreditasi

Beberapa langkah pengajuan akreditasi yang perlu dipahami :

1.Pengisian borang

Bagi perpustakaan yang akan mengajukan akreditasi sebaiknya mengisi borang yang sedang berlaku. Sebab borang ini selalu diperbaharui. Borang ini diisi data sejujurnya. Pengisian ini untuk mengetahui lebih awal kira-kira suatu perpustakaan itu layak atau berani diajukan atau tidak.

2. Penilaian awal

Borang yang telah diisi lengkap dan kelengkapannya dikirim ke Dinas Perpustakaan & Arsip Daerah provinsi setempat. Kemudian beberapa hari akan diberitahukan tentang tanggal visitasi. Hal ini apabila biaya akreditasi menggunakan anggaran dari APBN atau

APBD. Apabila akreditasi menggunakan anggaran mandiri, maka berkas itu dapat dikirim/dibawah langsung ke Perpustakaan Nasional RI. Disana nanti akan langsung dinilai. Kemudian pada hari tertentu akan diberitahu tanggal visitasi

3. Penentuan lolos atau tidaknya

Setelah isian borang dinilai oleh tim persiapan lalu ditentukan apakah perpustakaan itu layak diajukan akreditasi atau ditunda. Proses ini sebenarnya untuk memperlancar akreditasi oleh asesor yang sebenarnya. Jangan sampai kita maju perang itu kalah dalam peperangan lantaran tidak memahami strategi perang.

4. Bimbingan

Bagi perpustakaan yang lolos dalam penilaian awal, lalu dilakukan pembinaan meliputi:

- a. Cara-cara melengkapi lampiran-lampiran; brosur, statistik, keuangan, foto, redokumentasi kegiatan, sertifikat dll.
- b. Penyiapan fisik; gedung, tata ruang, tata letak, penerangan, warna cat tembok, papan pengumuman, kamar kecil, dan lainnya.
- c. Penerimaan asesor

Kelancaran bimbingan tergantung keseriusan perpustakaan yang bersangkutan.

5. Pengisian borang yang sesungguhnya

Setelah persiapan dianggap baik, lalu data penyempurnaan borang diisi dan dikirim lengkap dengan lampiran-lampirannya. Borang ini sudah disusun rapi, dan sebaiknya belum/tidak dijilid. Sebab ada kemungkinan masih perlu tambahan data.

6. Visitasi

Hari, tanggal, jam visitasi, dan nama asesor akan diberitahukan oleh Dinas Perpustakaan & Arsip Daerah provinsi setempat melalui SMA, WA, maupun surat

resmi. Pemberitahuan ini dimaksudkan agar perpustakaan yang akan diakreditasi menyiapkan segala sesuatu yang terkait dengan akreditasi.

Penutup

Akreditasi merupakan standar untuk mengetahui mutu minimal suatu perpustakaan yang dinilai dari berbagai aspek. Standar nasional ini perlu diikuti oleh semua perpustakaan sesuai kemampuan. Tanpa dilakukan pengukuran, maka keberadaan perpustakaan sulit diketahui.

Melalui akreditasi akan diketahui kemajuan dan kemunduran perpustakaan. Sebab akreditasi ini akan dilakukan setiap 5 tahun sekali bahkan kurang dari 5 tahun. Melalui akreditasi ini pula untuk meningkatkan kepercayaan lembaga induk dan masyarakat luar terhadap suatu perpustakaan.

Adapun biaya akreditasi untuk pertama kali dapat diajukan dengan anggaran APBN maupun APBD. Namun demikian, apabila memungkinkan dapat dialokasikan sendiri biaya itu yang disebut dengan akreditasi biaya mandiri.

Daftar Bacaan

- Lasa Hs. 2017. *Kamus Kepustakawanan Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- ----- . 2017. *Manajemen SDM Perpustakaan*. Yogyakarta: Ombak
- ----- . 2017. *Manajemen & Standardisasi Perpustakaan PTMA*. Yogyakarta: MPI PP Muhammadiyah
- Perpustakaan Nasional. 2018. *Borang Akreditasi Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Perpustakaan Nasional

**PRAKTEK BAIK KECERDASAN MAJEMUK
DI TAMAN BACAAN MASYARAKAT**

Oleh :

**Wibowo Purnomohadi
Sekretaris IPI Jawa Timur**

**Bab 1
Kecerdasan Majemuk, Apa dan Bagaimana?**

Kecerdasan majemuk adalah pendekatan perkembangan dalam belajar yang ditandai anak tumbuh dan berkembang sebagai suatu keseluruhan, artinya tidak hanya satu dimensi saja. Baik yang berkembang dalam suatu waktu tertentu atau sebaliknya, tidak semua dimensi memiliki kecepatan perkembangan yang sama.

Sebelum kita membahas lebih jauh tentang kecerdasan majemuk, lebih dulu kita bias menilik problematika pendidikan yang ada di sekitar kita.

Tentang pendidikan, tentu banyak sekali definisi, namun secara umum, salah satu definisi mengatakan bahwa pendidikan adalah suatu hasil peradaban sebuah bangsa yang dikembangkan atas dasar suatu pandangan hidup bangsa itu sendiri, sebagai suatu pengalaman yang memberikan pengertian, pandangan, dan penyesuaian bagi seseorang yang menyebabkan mereka berkembang.

Definisi pendidikan secara lebih khusus ialah suatu proses pertumbuhan dimana seorang individu dibantu mengembangkan daya-daya kemampuannya, bakatnya, kecakapannya, dan minatnya. Adapun yang dimaksud dengan problematika pendidikan adalah persoalan-persoalan atau permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh dunia pendidikan, khususnya Indonesia.

Belum lagi, harapan orang tua yang menyertai. Banyak orang tua yang berpendapat menempuh jenjang pendidikan tinggi sama dengan mengangkat derajat orang tua agar orang tua bisa membanggakan anaknya karena bisa memberikan sekolah dari usia dini, menengah, hingga ke jenjang pendidikan tinggi. Meskipun terkadang banyak orang tua terbebani dengan kebutuhan uang yang terbatas bahkan tidak cukup tetapi banyak dari mereka yang masih bisa berjuang demi pendidikan dan cita-cita buah hatinya.

Penyebab Persoalan Pendidikan Kita

- Kurikulum sering berganti-ganti. Ganti menteri - ganti kurikulum - ganti buku

- Kualitas guru. Kesejahteraan meningkat = sertifikasi, gaji meningkat = animo menjadi guru tinggi, tingginya calon guru = kualitas pendidikan guru cenderung semakin rendah, guru asal lulus = idealisme keprofesian dipertanyakan
- Metode pengajaran, cenderung mengajar target sesuai jadwal kurikulum, bukan seberapa paham anak didik menguasai materi ajar
- Menyontek massal, kunci jawaban dari guru
- Penjualan gelar akademik, tanpa kuliah
- Pemalsuan ijazah : SMA, S1, dan S2
- Joki/percaloan masuk universitas favorit
- Praktek jual beli soal UNAS/pembocoran soal UNAS
- Penyusunan orang tua terhadap kepala sekolah masuk SMP dan SMA ternama
- Standarisasi mutu pendidikan yang sering diperjual belikan
- Kualitas guru yang “sekedar mengajar”
- Pendidikan bermutu sama dengan biaya pendidikan yang mahal

Oke, kalau begitu mari kita sama-sama meng-**identifikasi persoalan** mulai dari :

➤ **Jenis pendidikan**

Formal (Pendidikan formal merupakan pendidikan di sekolah yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat, dan dengan mengikuti syarat-syarat yang jelas). Untuk mengatasi segala persoalan yang membelit diatas, perlu dialektika multi dimensi keilmuan.

Non formal (setiap kegiatan yang terorganisasi dan sistematis di luar sistem persekolahan yang mapan, dilakukan secara mandiri atau merupakan bagian penting dari kegiatan yang lebih luas, yang sengaja dilakukan untuk melayani peserta didik tertentu didalam mencapai tujuan belajarnya). Misalkan tujuan belajar berdasarkan keluarga (sopan santun, budi pekerti, karakter, idealisme, falsafah hidup) dan organisasi (manajemen pendelegasian, kepemimpinan, komunikasi, memimpin rapat)

Informal (pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar, sejak seseorang lahir sampai mati, di dalam keluarga, dalam pekerjaan atau pengalaman sehari-hari). Biasanya digagas oleh masyarakat sendiri, baik yang berbayar maupun gratis.

➤ **Fokus pendidikan**

- Mata pelajaran yang sering tumpang tindih materinya, perlu pembenahan sistem kurikulum yang baku.
- Memaksimalkan peran pendidikan non formal dan informal untuk mendidik karakter dan mencari bakat atau kecenderungan kecerdasan.
- Memaksimalkan pergeseran budaya di tengah masyarakat dari budaya tutur/oral^[1] / lisan menjadi budaya baca tulis.
- Menstimulasi (menggiatkan) peran serta aktif masyarakat untuk membuat sarana pendidikan sederhana yang mandiri, untuk menunjang peran pendidikan formal secara maksimal.

Dari identifikasi persoalan di atas, kita bias **meretas persoalan**, yaitu dengan menjadikan Taman Bacaan Masyarakat (TBM) menjadi “markas” perubahan budaya di tengah masyarakat.

Ada banyak faktor yang membuat mengapa TBM begitu optimis dimunculkan sebagai mediator untuk menciptakan perubahan di masyarakat, seperti :

- Letaknya yang mudah dijangkau, dana yang dikeluarkan relative terjangkau bahkan gratis dan meriah. Sistem yang diciptakan tidak berbelit-belit, dengan waktu dan jam buka yang fleksibel.
- Peraturan yang cenderung bisa diterima semua lapisan masyarakat.
- Pendekatan dengan adik binaan yang “bersahabat” (mendidik tanpa marah) serta mendorong suasana yang berbeda dengan sekolah.
- Sangat bermanfaat dalam mendalami ilmu, karena ilmu adalah sumber pengetahuan.

Jenis-Jenis Kecerdasan Majemuk



Cerdas Linguistik atau Verbal

Cerdas linguistik adalah kemampuan untuk berfikir dalam bentuk kata-kata dan menggunakan bahasa untuk mengekspresikan dan menghargai makna yang kompleks. Seperti :



- Membaca lantas mendiskusikan, *bersetting* debat pro dan kontra dalam memandang sesuatu masalah
- Memimpin rapat kepada kelompoknya membahas salah satu bentuk kegiatan
- Melatih mendisposisikan sebuah alur bahasan, dengan memposisikan siswa menjadi seorang guru yang tugasnya untuk membuat teman-temannya memahami apa yang sedang diterangkan dan dibahas
- Menulis pengalaman kejadian dalam sehari, kisah hari libur, saat aku disekolah, di rumah tadi, kesalnya hari in, dan lain-lain
- Menjadi pembawa acara, membuka dan menutup sebuah acara, mengatur alur acara dan tanya jawab, mengatur waktu agar tepat sesuai rencana
- Menciptakan slogan kelompok, membuat yel-yel lucu menarik dan menyemangati
- Menjadi pewawancara dengan mewawancarai narasumber
- Menulis surat kepada orang tua agar saat melanjutkan sekolah nanti, diperbolehkan menentukan pilihan sendiri



Kegiatan nonton bareng dan diskusi

Kecerdasan verbal atau linguistik, contohnya seperti membuat dan membaca puisi, membaca dan berdiskusi cerita, serta nonton bareng dan diskusi.

Cerdas Logika atau Matematika

Cerdas logika adalah kemampuan dalam menghitung, mengukur, dan mempertimbangkan analisa maupun operasi hitung matematis. Seperti :



Gambar 1.1 : kegiatan membaca dan menulis puisi di taman bacaan

- Membuat soal-soal matematika yang berkaitan dengan kegiatan sehari-hari
- Mempelajari cara kerja alat-alat atau mesin disekitar kita
- Menggambar tata letak rumah dan merancang letak kamar-kamarnya sesuai dengan batasan luas tanah
- Merencanakan sebuah eksperimen yang diinspirasi dari buku-buku sains

Kecerdasan logika atau matematika contohnya seperti cerdas cermat matematika, lomba matematika, dan lain-lain.



kegiatan lomba cerdas cermat yang dilakukan oleh TBM

Cerdas Visual atau Gambar

Cerdas visual atau gambar adalah memvisualkan gambar di dalam kepala seseorang untuk membangkitkan kapasitas untuk berfikir dalam dua atau tiga dimensi. Seperti :



- Bermain peran atau menirukan seorang tokoh
- Menciptakan gerakan koreografi diiringi dengan sebuah lagu

- Berpetualang dengan menjelajah di alam semesta dan dibantu divariasikan dengan permainan yang bermuatan pendidikan

Cerdas visual atau gambar contohnya seperti menggambar dan mewarnai, menyusun puzzle, dan masih banyak lagi.



kegiatan mewarnai bersama pada TBM



kegiatan menyusun puzzle tercepat

Cerdas Memahami Tubuh

Cerdas memahami tubuh adalah menggerakkan obyek dan keterampilan-keterampilan fisik yang halus. Seperti :



- Menciptakan sebuah adegan drama berikut pengaturan tokoh, konflik dan *settingnya*
- Merancang poster, majalah dinding, buletin
- Menggambar lingkungan sekitar yang sekarang ada di dekatnya

Cerdas memahami tubuh contohnya seperti melakukan menari, olah raga, dan sebagainya.



kegiatan menari boneka balon



kegiatan tari modern

Cerdas dalam Musik

Cerdas ini memiliki sensitivitas pada pola tirian nada, melodi, ritme, dan getar alunan rasa yang tinggi. Seperti :



Anak-anak TBM belajar alat musik ketipung

- Menuliskan lirik lagu ciptaan sendiri
- Bergumam sambil menentukan nada-nada yang pantas untuk lirik di atas
- Memainkan alat-alat music sederhana dan menyesuaikan dengan iramanya

Cerdas Memahami Sesama dan Berbagai Masalah Sosial

Cerdas memahami sesama adalah memahami sesama dan berbagai masalah sosial lainnya. Seperti :



- Merupakan kemampuan untuk memahami dan berinteraksi dengan orang lain secara efektif
- Bermain peran dengan karakteristik yang berbeda
- Memberikan nasehat kepada orang lain tentang sesuatu hal



penyampaian materi kesehatan reproduksi



diskusi bahaya narkoba

- Kemampuan untuk memahami diri sendiri, kemampuan mengeksploitasi perasaan kita sendiri
- Bidang yang menjadi keahliannya adalah membangun persepsi yang akurat tentang diri sendiri dan menggunakan pengetahuan semacam itu dalam merencanakan dan mengarahkan kehidupan seseorang



Kegiatan anak-anak TBM belajar menulis "siapa diriku"

Cerdas memahami alam

- ❖ Menyenangi kegiatan petualangan di alam bebas.
- ❖ Mengamati alam raya, tumbuhan, hewan, batuan, lautan, gunung, hutan dan sungai.
- ❖ Sangat tertarik dengan misteri alam raya yang masih banyak disekeliling kita.





Ada 2 cara dalam bentuk matriks

1. Dapat diajarkan “langsung” sebagaimana adanya
2. Disisipkan ke dalam kurikulum program kegiatan yang rutin dilakukan

METODE LAIN YANG BISA DIVARIASIKAN BERUPA

1. Brainstorming
 - ❖ Merupakan kegiatan untuk menemukan inti materi dan pendalamannya dengan melibatkan anak secara aktif.
2. Diskusi dan sharing
 - ❖ Kegiatan ini dilakukan dengan cara mengadakan suatu pembicaraan yang bertujuan untuk menemukan benang merah dari suatu materi yang dibahas.

3. Tanya jawab

- ❖ Orang tua / pendidik memberikan pertanyaan, sedangkan anak menjawab pertanyaan yang diberikan secara aktif.

4. Presentasi

- ❖ Anak mempresentasikan tugas yang diberikan oleh orang tua/ pendidik untuk mengembangkan kecerdasan verbal, logis, spasial, intrapersonal dan interpersonal yang dimiliki anak.

5. Tadabbur alam

Anak mengamati alam sekitar untuk menganalisa sesuatu yang dikaitkan dengan materi yang diberikan.

6. Studi kasus

- ❖ Anak mendiskusikan pemecahan masalah dari kasus dalam kehidupan sehari-hari yang diberikan.

7. Role play

- ❖ Anak memainkan suatu peran sesuai dengan tema yang bertujuan agar anak mampu memperdalam materi dengan mudah. Dengan metode ini, anak akan memiliki daya ingat yang lebih lama.

8. Curhat pengalaman

- ❖ Anak menceritakan pengalaman yang pernah dialami sesuai dengan tema yang diberikan.

9. Analisa Film

- ❖ Anak menganalisa film setelah menonton. Analisa di daarkan pada kisi-kisi yang diberikan oleh orang tua pendidik ketika menonton.

10. Analisa hikmah

- ❖ Anak menganalisa hikmah dari materi yang disampaikan serta bahaimana penerapannya dalam kehidupan sehari-hari

11. Membuat ilustrasi

- ❖ Anak berupaya menuangkan suatu gagasan inti surat tertentu dalam Al-Qur'an

12. Wawancara

- ❖ Anak mengadakan wawancara dengan beberapa orang untuk menggali suatu materi lebih dalam.

13. Analisa instrumen

- ❖ Anak menganalisa sebuah instrumen yang diberikan oleh orang tua/pendidik, lalu mengaitkannya dengan materi.

14. Baca Tartil

- ❖ Anak membaca ayat-ayat Al-Qur'an sesuai dengan kaidah-kaidah membaca Al Qur'an dengan berulang-ulang

15. Karya wisata

- ❖ Anak mengamati suatu obyek, lalu menganalisa dan mengaitkannya dengan materi untuk mencapai sebuah pemahaman

16. Pengamatan

- ❖ Anak mengamati suatu obyek, lalu menganalisa dan mengaitkannya dengan materi.

17. Simulasi

- ❖ Anak melakukan suatu aktivitas singkat yang berkaitan dengan materi yang akan diberikan untuk memudahkan anak dalam memahami materi.

18. Perenungan

- ❖ Anak diajak untuk memikirkan suatu materi untuk mencapai sebuah pemahaman.

19. Muhasabah

- ❖ Anak diarahkan untuk mengevaluasi diri agar mampu memunculkan sebuah kesadaran tentang suatu hal.

20. Refleksi

- ❖ Anak mampu menguraikan kembali materi atau informasi yang telah diterima.

Tahapan-tahapan refleksi dapat dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada anak seperti berikut ini.

- ✓ Apa yang telah dipelajari?
- ✓ Bagaimana pendapatnya tentang materi yang diterima?
- ✓ Apakah ada masalah dari materi yang diberikan?
- ✓ Langkah apa yang dilakukan setelah mempelajari materi?

Pandangan tentang kecerdasan Majemuk

1. Pengamat dunia pendidikan menganggap

- ✓ Teori Gardner ini, memiliki nilai tambah dan mempertinggi kemampuan belajar siswa dalam pelajaran apapun.
 - ✓ Implementasinya seorang guru/ petugas TBM diharapkan untuk bekerjasama dengan pihak lain (orang tua atau pemerhati pendidikan) dalam upaya menggali khasanah pembelajaran yang kreatif lagi agar tidak menimbulkan kejenuhan pada siswanya.
2. Tidak ada satu pun “tes canggih” di masyarakat yang dapat menghasilkan survei yang menuju ketepatan yang tinggi mengenai kecerdasan majemuk.
 - ✓ Apabila ada orang yang mengatakan kepada kepada anak kita bakat dia adalah seperti ini, hendaknya tidak menjadi ukuran yang baku untuk dijadikan dasar pijakan tanpa melalui observasi sederhana.
 3. Kesimpulan yang sering dibuat sebagai bahan berkelakar ialah kecerdasan anak dikaitkan dengan kenakalan mereka.
 - ✓ Siswa yang memiliki kecerdasan linguistik tinggi akan sering menyela pembicaraan, siswa yang spasialnya menonjol akan suka corat-coret dan melamun/ berkhayal, siswa dengan interpersonal yang tinggi akan suka mengobrol, siswa yang kecenderungan kinestetiknya bagus biasanya tidak bisa duduk diam, sedang jika kecerdasan naturalisnya tinggi biasanya tanpa permisi tiba-tiba membawa hewan peliharaannya ke sekolah.
 4. Melalui bentuk kenakalan ini seyogyanya petugas TBM dapat segera membaca potensi apa yang ada pada si-anak tersebut.
 - ✓ Karena mereka seolah sedang ingin berteriak mengungkapkan jatidiri mereka sesungguhnya kenali aku dan inilah caraku belajar dan apabila anda tidak mengajari melalui cara belajar-ku yang sesuai dengan keinginan-ku, maka akupun akan melakukannya sendiri saja karena inilah aku.

Indikator Pengamatan lain

1. Dari kecenderungan saat mereka (adik binaan) beraktifitas, dan jika tak ada yang menentukan kegiatan mereka.
2. Petugas TBM mempunyai “kegiatan bebas’ di ruangan TBM, yakni adik binaan dibebaskan memilih sendiri kegiatan mereka.
3. Maka kegiatan apa yang akan mereka pilih?

Kemudian kita dapat :

➤ Membuat catatan kecil

- ⊙ Adik binaan dengan kecerdasan linguistik akan senang tenggelam di tumpukan buku, sedang adik dengan kiblat ke kecerdasan interpersonal

akan memilih bermain dengan kelompok dan ngrumpi sebayanya, adik binaan yang berkecenderungan naturalis akan asyik dengan hewan-hewan ternak/ peliharaan mengamati tingkah polahnya, adik binaan kinestetis akan bergelut dengan peluh berolah raga sesuai dengan bakat dan kemampuan mereka, atau minimal berlarian kesana kemari deng peluh yang bercucuran.

➤ **Mengumpulkan dokumentasi**

- ⊙ Memberitahukan perihal keterangan-keterangan yang dikutip difoto atau direkam, untuk di ambil guna manfaat dari hasil pendokumentasian Purwono (2010). Catatan tertulis bukanlah satu-satunya cara untuk mendokumentasikan kecerdasan siswa yang paling menonjol. Ada baiknya petugas TBM membidik kegiatan adik-adik saat ada kegiatan di TBM, dari kumpulan berkas foto-foto ini diharapkan akan dapat menjadi bukti bahan diskusi yang menarik untuk bahas merumuskan kecenderungan utama pada adik-adik sebenarnya kecenderungannya dimana.

➤ **Melihat data-data nilai rapor dan ulangan dari sekolah**

- ⊙ Data pengamatan saja tidak cukup, fakta nilai pelajaran juga bisa dijadikan tolak ukur untuk mengungkap potensi kecerdasannya ke arah mana.
- ⊙ Ketika disampaikan sebuah materi bahan ajarpun diharapkan siswa mampu memahani konsep-konsep pengayaan dari berbagai sudut pandang yang lebih mudah dicerna, dimengerti dan dipahami secara utuh. Didukung dengan ragam kegiatan yang bervariasi namun tidak meninggalkan esensi dari materi yang akan disampaikan.
- ⊙ Pengembangan dan menemukan minat dan bakat sedini mungkin bagi adik binaan di taman bacaan masyarakat adalah sebuah upaya bijaksana untuk memfokuskan arah orientasi capaian maksimal arah pendidikannya kelak. Titik berat dari metode ini ada keterukuran tingkat pemahaman adik binaan, bukan hafalan dari isi pokok materi kegiatan. Penjaminan bahwa adik binaan benar-benar paham isi hikmah kegiatan dan dapat mengaplikasikan dalam lingkungan keseharian .
- ⊙ Penekanannya pada variasi pembelajaran yang lebih luas dengan menampilkan seni sebagai kombinasi dalam penyampaian setiap materi pengayakannya, seni berhak mendapat durasi waktu yang lebih leluasa mendampingi penyampaian materi pembelajarannya, sehingga seni tari, drama, musik dan kepenulisan mendapat ruang yang besar agar bisa di kombinasikan.

➤ **Pendekatan langsung melalui teknik diskusi atau wawancara**

- ⊙ Petugas TBM bisa mengidentifikasi dan mengurai kekuatan kecerdasan tiap-tiap anak dengan jalan berperan menjadi pelbagai profesi diimbuhi

dengan menasehati, menyarankan dan memberikan pengertian tentang hal-hal seperlunya yang patut untuk diketahui adik-adik.

➤ **Peran petugas taman bacaan masyarakat**

- Disisi lain bimbingan tanpa “marah” harus senantiasa melandasi semua petugas TBM dalam bertugas, dibutuhkan orang yang berdedikasi tinggi, komitmen yang tangguh serta mempunyai jiwa inovatif yang sangat tinggi.
- Setiap anak memiliki kedelapan kecerdasan dan dapat mengembangkan setiap kecerdasan sampai tingkat kompetensi yang cukup tinggi. Namun mereka tampak mulai menunjukkan perilaku yang disebut dengan sebagai “kecenderungan” atau “inklinasi” terhadap kecerdasan tertentu sejak usia yang masih sangat muda.
- Kita sebenarnya bisa menilai kecerdasan yang paling berkembang dari tiap siswa sehingga sebagian besar proses belajar yang mereka lakukan berlangsung sesuai dengan kecenderungan kecerdasan mereka. Thomas Amstrong (2002).

RANGKUMAN

- Kecerdasan majemuk adalah pendekatan perkembangan dalam belajar yang di tandai anak dalam belajar yang di tandai angka tumbuh dan berkembang sebagai suatu kesatuan utuh, tidak hanya satu dimensi saja yang berkembang dalam suatu waktu tertentu atau sebaliknya tidak semua dimensi memiliki kecepatan perkembangan yang sama.
- pendidikan adalah suatu hasil peradaban sebuah bangsa yang dikembangkan atas dasar suatu pandangan hidup bangsa itu sendiri, sebagai suatu pengalaman yang memberikan pengertian, pandangan, dan penyesuaian bagi seseorang yang menyebabkan mereka berkembang. Definisi pendidikan secara lebih khusus ialah suatu proses pertumbuhan di dalam mana seorang individu di bantu mengembangkan daya-daya kemampuannya, bakatnya, kecakapannya dan minatnya.
- problematika pendidikan adalah, persoalan-persoalan atau permasalahan-permasalahan yang di hadapi oleh dunia pendidikan, khususnya Negara Indonesia.
- Cerdas linguistic adalah kemampuan untuk berfikir dalam bentuk kata-kata dan menggunakan bahasa untuk mengekspresikan dan menghargai makna yang kompleks.
- Cerdas logika adalah kemampuan dalam menghitung, mengukur, dan mempertimbangkan analisa maupun operasi hitung matematis.

- Cerdas visual atau gambar adalah mevisualkan gambar di dalam kepala seseorang untuk membangkitkan kapasitas untuk berfikir dalam dua atau tiga dimensi
- Cerdas memahammi tubuh adalah menggerakkan objek dan ketrampilan-ketrampilan fisik yang halus
- Cerdas memahami sesama adalah memahami sesama dan berbagai masalah sosial lainnya.
- Brainstorming merupakan kegiatan untuk menemukan inti materi dan pendalamannya dengan melibatkan anak secara aktif.

PERTANYAAN

1. Jelaskan pengertian kecerdasan majemuk ?
2. Jelaskan definisi problematika pendidikan ?
3. Sebutkan penyebab persoalan pendidikan ?
4. Sebutkan dan jelaskan jenis-jenis pendidikan ?
5. Sebutkan dan jelaskan jenis-jenis kecerdasan majemuk !
6. Pada cerdas memahami alam ada beberapa metode lain yang bisa di variasikan sebutkan dan jelaskan metode tersebut!
7. Petugas TBM mempunyai “kegiatan bebas’ di ruangan TBM, yakni adik binaan dibebaskan memilih sendiri kegiatan mereka Maka kegiatan apa yang akan mereka pilih bagaimana caranya sebutkan ?
8. Sebutkan cara melihat data-data nilai rapor dan ulangan dari sekolah !
9. Bagaimana cara petugas TBM bisa mengidentifikasi pendekatan langsung melalui teknik diskusi atau wawancara ?.
10. Apa peran petugas taman bacaan masyarakat sebutkan !

ab.3..0i22i30k113j0i22i10i30k1j0i22i30k116.5161.12329.0.13712.9.7.2.0.0.0.1030.1773.2-3j7-1.4.0....0...1c.1.64.psy-ab..3.6.1849...0i131k1j0.0.2VoLagU4il4

https://www.google.com/search?q=pengertian+sistematis&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:en-US:official&client=firefox-a&gws_rd=ssl

<https://putrighassanitaristanaya.wordpress.com/2011/10/26/pengertian-verbal-dan-non-verbal/>

https://www.google.com/search?client=firefox-a&rls=org.mozilla%3Aen-US%3Aofficial&ei=tUsuWqyvNIOe0gS50IugBg&q=pengertian+gerakan+koreografi&oq=pengertian+gerakan+koreografi&gs_l=psy-ab.3...1701.4534.0.5626.7.7.0.0.0.0.0..0.0....0...1c.1.64.psy-ab..7.0.0....0.JXcnEEUpJil

https://www.google.com/search?client=firefox-a&rls=org.mozilla%3Aen-US%3Aofficial&ei=nk0uWqa7BMLR0ATMsZSoDw&q=pengertian+bulleting&oq=pengertian+bulleting&gs_l=psy-ab.3...21426.31319.0.32184.27.21.0.0.0.0.0..0.0....0...1c.1.64.psy-ab..27.0.0....0.iGMk3JIVStY

<https://adykenzie.blogspot.co.id/2016/08/pengertian-orientasi-komplikasi.html>

INDEKS

Sertifikasi	2
Animo	2
Metode pengajaran	2
Idealisme	2,3
Gelar akademis	23
Falsafah hidup	3
Pendelegasian	3
Oral	3
Sistematis	3
Fleksibel	4
Verbal	5,6,13
Kompleks	5,20
<i>Pro dan kontra</i>	5
Koreografi	7
Bulletin	8
Efektif	10
Survei	16
Observasi	16
Kinestetik	16
Esensi	18
Orientasi	18
Durasi	18

**KERJASAMA PENGEMBANGAN
BAHAN PUSTAKA DI PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI
DALAM MENGHADAPAI MEA**

Bambang Prakoso

ABSTRAK

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah bagian dari upaya Negara-negara kawasan Asia Tenggara untuk membentuk poros baru ekonomi dunia. Hal ini didorong perkembangan eksternal dan internal kawasan. Aliran teknologi, informasi, barang, jasa, investasi, dan tenaga kerja terdidik akan masuk secara bebas ke semua Negara di kawasan ASEAN. Konsep MEA menyepakati 12 sektor perdagangan yang di dalamnya mencakup bidang pendidikan, teknologi informasi dan komunikasi.

Penyediaan informasi yang berkualitas disertai dengan jumlah yang cukup akan membuat perpustakaan perguruan tinggi bisa ikut berkontribusi dalam perancangan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Keberadaan perpustakaan perguruan tinggi sebagai pusat riset akan menentukan keberhasilan proses pendidikan yang berimplikasi pada lahirnya lulusan yang berkualitas sehingga mampu mengambil bagian dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Kata Kunci : *Perjasama, Pengembangan Koleksi, MEA*

A. Pendahuluan

Kawasan ekonomi terintegrasi di wilayah Asia Tenggara yang dikenal dengan istilah Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau *ASEAN Economic Community* (AEC), Indonesia dan sembilan anggota ASEAN lainnya memasuki persaingan yang sangat ketat di bidang ekonomi. Pada dasarnya, MEA merupakan wadah yang sangat penting bagi kemajuan negara-negara ASEAN dalam mewujudkan kesejahteraan sehingga keberadaannya harus disikapi dengan positif.

Dan diharapkan negara-negara di kawasan Asia Tenggara bisa berkompetisi dan bisa menempatkan ASEAN masuk ke dalam pasar terbesar di dunia.

Diharapkan terbentuknya pasar tunggal tersebut mendorong negara-negara di ASEAN untuk mencapai stabilitas dan kemajuan ekonomi yang kuat dalam menghadapi arus persaingan secara global. Meskipun adanya MEA sampai sekarang masih menjadi pro dan kontra, perdebatan tersebut cenderung mempertanyakan kesiapan negara-negara anggota dalam menghadapi iklim ekonomi baru di wilayah Asia Tenggara.

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah bagian dari upaya Negara-negara kawasan Asia Tenggara untuk membentuk poros baru ekonomi dunia. Hal ini didorong perkembangan eksternal dan internal kawasan. Aliran teknologi, informasi, barang, jasa, investasi, dan tenaga kerja terdidik akan masuk secara bebas ke semua Negara di kawasan ASEAN. Konsep MEA menyepakati 12 sektor perdagangan yang di dalamnya mencakup bidang pendidikan, teknologi informasi dan komunikasi. (Peluang Indonesia dalam Masyarakat ekonomi ASEAN 2015) Humphrey Wangke (2014) Tuntutan untuk mendapatkan informasi yang berkualitas, terbaru dan disertai dengan tingkat keberagaman latar belakang budaya, karakter, pekerjaan membuat lembaga perpustakaan harus berfikir lebih keras dalam memenuhi kebutuhan informasi pengguna.

Penyediaan informasi yang berkualitas disertai dengan jumlah yang cukup akan membuat perpustakaan perguruan tinggi bisa ikut berkontribusi dalam percaturan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Keberadaan perpustakaan perguruan tinggi sebagai pusat riset akan menentukan keberhasilan proses pendidikan yang berimplikasi pada lahirnya lulusan yang berkualitas sehingga mampu mengambil bagian dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Sebagai perpustakaan penelitian maka koleksinya harus disesuaikan dengan seluruh fakultas, jurusan, dan program serta mata kuliah yang ada, baik berupa buku-buku, majalah, jurnal ilmiah, maupun koleksi perpustakaan yang lain. Menurut Sutarno, Ns (2003:36) Tanpa adanya koleksi yang berkualitas dan memadai maka perpustakaan tak akan memberikan layanan yang baik kepada pengguna. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan koleksi perpustakaan adalah semua bahan pustaka

yang dikumpulkan, diolah, dan disimpan untuk disebarluaskan kepada masyarakat guna memenuhi kebutuhan informasi mereka. Yulia, Yuyu dan Jayanti G Sujana. (2009.13).

Kenyataannya di Indonesia saat ini, tidak semua perpustakaan memiliki ketersediaan koleksi yang cukup baik secara kualitas maupun kuantitas. Keterbatasan sumber pendanaan dan minimnya kerjasama menjadi penyebab kurangnya ketersediaan koleksi. Maka dengan adanya konsep kerjasama antar perpustakaan perguruan tinggi dalam pengembangann koleksi bisa menjadi satu solusi untuk mengatasi keterbatasan jumlah koleksi. Sehingga setiap perpustakaan dapat mengakses lebih luas sumberdaya informasi sesuai dengan kebutuhan pengguna.

B. Landasan Teori

1. Definisi Pengembangann Koleksi

Elder (1990) memberikan defenisi pengembangann koleksi sebagai pengguna intelektual yang sistematis dalam menetapkan bahan-bahan Perpustakaan yang akan diperoleh Perpustakaan berkenaan dengan misi atau rencana strategis yang diriskusikan dengan baik. Nelda J Elder (1990) Sedangkan menurut Evans (2000) dalam Triana Santimemberikan batasan istilah “collection development” sebagai suatu proses untuk mengetahui peta kekuatan dan kekurangan atau kelemahan koleksi perpustakaan, sehingga dengan demikian akan tercipta sebuah planning untuk memperbaiki peta kelemahan tadi dan mempertahankan kekuatan koleksi. ia merupakan serangkaian kegiatan yang saling berhubungan dan lebih luas dari sekedar pengadaan bahan pustaka. Namun demikian dapat dinyatakan bahwa kegiatan pengadaan merupakan ujung tombak dari kegiatan pengembangann koleksi.

2. Kebijakan Pengembangann Koleksi

Berkaitan dengan kebijakan (*policy*), menurut Johnson (2009), kebijakan pengembangann koleksi sering disebut juga dengan kebijakan seleksi, pernyataan (*statements*) koleksi, atau perencanaan pengembangann koleksi. Peggy Johnson, (2009.72) Kebijakan ini merefleksikan realitas perencanaan untuk membangun dan memelihara koleksi baik yang diperoleh secara lokal (intern perpustakaan) maupun yang diakses secara jarak jauh (*remotely*). Secara garis besar, kebijakan ini berisi tujuan dan *audiens* (kepada siapa kebijakan ditujukan). Tujuan dari kebijakan ini dibagi menjadi dua kategori, yaitu untuk informasi dan untuk menjaga.

Menurut Evans dan Saponaro, kebijakan pengembangann koleksi adalah proses memastikan bahwa kebutuhan informasi masyarakat perpustakaan (pemustaka) akan informasi terpenuhi secara tepat waktu dan ekonomis dengan menggunakan sumber-sumber informasi yang dihasilkan baik di dalam maupun di luar perpustakaan.

Secara umum pengembangann koleksi menurut Darmono (2001) perlu rujuk kepada prinsip-prinsip pengembangann koleksi yaitu sebagai berikut:

1) Relevansi

Artinya aktifitas pemilihan dan pengadaan terkait dengan program pendidikan yang disesuaikan dengan kurikulum yang ada. Berorientasi kepada pemakai. Dengan demikian kepentingan pengguna menjadi acuan dalam pemilihan dan pengadaan bahan pustaka.

2) Kelengkapan

Koleksi Perpustakaan diusahakan tidak hanya terdiri dari buku teks yang langsung dipakai untuk mata pelajaran yang diberikan tetapi juga menyangkut bidang ilmu yang berkaitan erat dengan program yang ada dalam kurikulum. Semua komponen koleksi mendapatkan perhatian yang wajar sesuai dengan tingkat prioritas yang ditentukan.

3) Kemutakhiran

Disamping memperhatikan masalah kelengkapan, kemutakhiran sumber informasi harus diupayakan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Kemutakhiran bahan pustaka dapat dilihat dari tahun terbit. Jika bahan pustaka diterbitkan pada tahun terakhir, maka dapat dilihat dari kemutakhiran dapat dikatakan mutakhir.

4) Kerjasama

Menurut Darmono (2001:49-50), Unsur-unsur yang terkait dalam pembinaan koleksi harus ada kerjasama yang baik dan harmonis sehingga pelaksanaan kegiatan pembinaan koleksi berjalan efektif dan efisien. Kerjasama ini melibatkan semua komponen yang terlibat dalam pembinaan koleksi seperti kepala perpustakaan, petugas perpustakaan atau pustakawan, guru, serta pihak yang mengadakan pembelian.

3. Fungsi dan Manfaat Pengembangan Koleksi

Kebijakan pengembangan koleksi memiliki fungsi sebagai berikut:

- 1) Sebagai pedoman para selector, dengan adanya kebijakan, para selector akan lebih terarah karena sasarannya jelas dan dana yang ada dapat dimanfaatkan dengan lebih bijaksana.
- 2) Sebagai sarana komunikasi; kebijakan akan memberitahukan kepada para pemakai, administrator, dewan Pembina dan pihak lain apa tahapan dan ciri-ciri koleksi yang ada dan direncanakan untuk pengembangan selanjutnya.
- 3) Sebagai sarana perencanaan; kebijakan ini memberikan informasi yang akan membantudalam proses alokasi dana yang ada. Nurcahyo (2002: 18-19)

Di samping ketiga fungsi tersebut diatas, kebijakan tertulis pengembangan koleksi juga bermanfaat sebagai berikut:

- 1) Membantu menetapkan metode untuk bahan pustaka sebelum dibeli.
- 2) Membantu memilih cara terbaik untuk pengadaan bahan pustaka.
- 3) Membantu mengatasi masalah sensor dengan menjelaskan bahan pustaka

seperti apa yang akan dibelikan menunjukkan bahwa kebijakan tersebut didukung para administrator lembaga yang bersangkutan.

- 4) Membantu dalam perencanaan anggaran jangka panjang dengan menetapkan prioritas-prioritas dan garis besar sasaran pengembangann.
- 5) Membantu merencanakan bentuk-bentuk kerjasama dengan Perpustakaan lain. Seperti pinjam antar Perpustakaan, kerjasama dalam pengadaan dan sebagainya.
- 6) Membantu identifikasi bahan pustaka yang perlu dikeluarkan dari koleksi.

4. Tahapan pengembangan koleksi perpustakaan

Pengembangan koleksi merupakan suatu proses yang dinamis untuk memenuhi kebutuhan informasi dari masyarakat pengguna perpustakaan secara cepat dan ekonomis, dengan memanfaatkan sumber-sumber informasi yang diproduksi di dalam maupun luar organisasi. Ada 6 (enam) tahapan yang harus dilakukan oleh pengelola perpustakaan/pustakawan, tahapan ini merupakan suatu proses yang berlangsung secara terus menerus dan membentuk suatu siklus yang tetap.

1. Mengenali masyarakat yang dilayani (*Community analysis*)

Kelompok-kelompok pengguna dengan ciri tertentu, merupakan pengguna dari berbagai jenis perpustakaan, perencanaan yang mantap, jasa apa yang sesuai dengan pengguna tersebut sangat diperlukan. Dalam melakukan pemahaman terhadap kebutuhan masyarakat ini ada beberapa istilah yang sering digunakan seperti analisis masyarakat, analisis kebutuhan (*need analysis*), kajian pengguna (*user's studies*), dll. Didalam melakukan analisis masyarakat, harus diperhatikan semua variabel yang mempengaruhi layanan perpustakaan kepada masyarakat. Semua data terbitan (buku, statistik, sosiologi, sejarah, dll. Selain itu diperlukan juga data pendukung yang dapat diperoleh melalui interview maupun kuisisioner.

2. Kebijakan Seleksi (*selection policies*)

Kebijakan dalam pengembangan koleksi, berisi suatu rencana atau tindakan yang dipakai sebagai acuan kerja di perpustakaan. Kebijakan-kebijakan itu diperlukan khususnya pada saat pengambilan keputusan subyek apa yang harus dibeli dan berapa banyak tiap subyek mendapatkan bahan, serta penentuan anggaran untuk tiap subyek.

3. Pemilihan bahan (*selection*)

Yaitu kegiatan perpustakaan/pusat informasi untuk memilih bahan pustaka, kegiatan seleksi ini merupakan kegiatan yang sangat penting dalam pengembangan koleksi. Keberhasilan perpustakaan sangat ditentukan oleh tersedianya koleksi baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dengan demikian maka koleksi perpustakaan sudah seharusnya terus dipupuk dengan ketelitian dan kecermatan.

4. Pengadaan (*acquisition*)

Pengadaan mempunyai penertian yang sangat luas tidak hanya sekedar pembelian atau pemesanan, namun mencakup hal-hal yang perlu dilakukan setelah melakukan pemilihan buku, yang meliputi :

a. Perolehan buku, melalui :

- Pembelian
- Hadiah
- Pertukaran

b. Pembayaran/tanda terima pembayaran

c. Menyusun catatan-catatan yang berkaitan dengan pengadaan

5. Penyiangan (*Weeding*)

Penyiangan merupakan suatu kegiatan perpustakaan untuk penyesihan bahan pustaka yang terdapat dalam koleksi perpustakaan yang dikarenakan koleksinya rusak, jarang dipakai, dan sudah tidak dipakai lagi, serta karena faktor hukum atau peraturan.

6. Evaluasi (*evaluation*).

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui peta kekuatan dan kelemahan koleksi. Kegiatan evaluasi ini berguna untuk mengetahui sejauh mana

efektivitas koleksi bagi pengguna dan juga dapat diketahui anggaran tiap tahunnya yang berguna bagi pengajuan anggaran/dana untuk tahun berikutnya.

5. Masyarakat Ekonomi ASEAN

ASEAN Economic Community atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan bentuk integrasi ekonomi regional yang mulai diberlakukan dan ditargetkan pencapaiannya Tahun 2015, dengan demikian arus informasi, barang dan jasa, investasi, dan tenaga kerja terampil akan masuk secara bebas.

Salah satu landasan terlaksananya MEA adalah deklarasi Bali *Concod II*, Bab I, Pasal I Angka 5 dan 6 sebagai berikut :

“The creaty single market and production base wich is stable, prosperous, highly competitive and economically integrated with effective facilitation for trade and investment in which there is free flow of goods, services and investment; facilitated movement of business person, profissionals, talents, and labor; and free of capital, and to alleviate poverty and narrow the deveolpment gap within ASEAN trough mutual assistance and corporation.”

Menurut Muhmmad Fadli (2015), Untuk membantu tercapainya integrasi ekonomi ASEAN melalui ASEAN Economic Community (AEC) maka dibuatlah *AEC Blueprint* yang memuat empat pilar utama yaitu (1) ASEAN sebagai pasar tunggal dan berbasis produksi tunggal yang didukung dengan elemen aliran bebas barang, jasa, investasi, tenaga kerja terdidik dan aliran modal yang lebih bebas; (2) ASEAN sebagai kawasan dengan daya saing ekonomi tinggi, dengan elemen peraturan kompetisi, perlindungan konsumen, hak atas kekayaan intelektual, pengembangann infrastruktur, perpajakan, dan *e-commerce*; (3) ASEAN sebagai kawasan dengan pengembangann ekonomi yang merata dengan elemen pengembangann usaha kecil dan menengah, dan prakarsa integrasi ASEAN untuk negara-negara Kamboja, Myanmar, Laos, dan Vietnam; dan (4) ASEAN sebagai kawasan yang terintegrasi secara penuh dengan perekonomian global dengan elemen pendekatan yang koheren dalam hubungan ekonomi di luar kawasan, dan meningkatkan peran serta dalam jejaring produksi global.

C. Pembahasan

1. Prinsip Kerjasama Perpustakaan Perguruan Tinggi

Dalam organisasi modern kekuatan jaringan adalah salah poin yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Jaringan dapat terbentuk melalui kerjasama baik dalam satu disiplin keilmuan maupun lintas keilmuan. Konsep inilah yang harus dilakukan oleh perpustakaan perguruan tinggi dalam pengembangann koleksi, agar mampu berperan aktif dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), melalui penyediaan informasi yang berkualitas kepada pengguna.

Untuk mendukung terbentuknya kerjasama yang solid maka harus dilandasi dengan prinsip yang kuat sehingga semua elemen yang masuk memiliki cara pandang yang sama terhadap pelaksanaan kerjasama pengembangan koleksi. Kerjasama merupakan suatu fenomena sosial di mana sejumlah perpustakaan saling mengikat janji dan dengan suatu kerangka konseptual men mengembangkan pelayanan yang efisien. Townley (1988) dalam Siregar (2005) memandang jaringan sebagai suatu sistem sosial terbuka, dimana peserta memberi, mentransfer dan mendistribusikan “energi” dalam bentuk informasi bibliografis, perolehan atau teknologi yang disediakan baik oleh perpustakaan peserta, pihak ketiga maupun jaringan lainnya. Jaffe dan Freeman (1993) dalam Siregar (2005) mendiskusikan peran kerjasama berkaitan dengan isu sosial-ekonomi. Banyak faktor yang mendorong perpustakaan bekerjasama menyediakan akses terhadap berbagai sumber daya dan menciptakan lingkungan kerjasama bagi pengguna perpustakaan. Hasilnya adalah penghematan baik dalam hal waktu maupun biaya.

Dari konsep di atas dapat diperoleh beberapa prinsip pokok untuk kerjasama antar jaringan perpustakaan:

- 1) Adanya persyaratan kerjasama yang baik antara anggota jaringan atas dasar saling membutuhkan sehingga mendorong timbulnya kesadaran untuk saling membantu atau menyumbangkan sesuatu yang bermanfaat

bagi keperluan anggota jaringan.

- 2) Kerjasama dilakukan umumnya didasari oleh adanya kesamaan, misalnya kesamaan kegiatan, subyek informasi, pengguna, wilayah dan sebagainya
- 3) Kerjasama lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan akses terhadap kualitas sumber daya informasi bukan pada kuantitas sumber daya informasi
- 4) Kerjasama tidak terbatas pada pemanfaatan sumber informasi melainkan pemanfaatan keahlian tenaga, peralatan yang dimiliki, teknologi dan hal lain yang dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Dapat dikatakan bahwa untuk berlangsungnya suatu jaringan perpustakaan diperlukan setidaknya 3 syarat, yaitu:

1. Perpustakaan sebagai anggota jaringan harus memiliki sesuatu yang dapat dimanfaatkan oleh perpustakaan lain
2. Perpustakaan yang bekerjasama memiliki kemauan untuk membagi sumber informasi apa yang dimiliki kepada perpustakaan lain
3. Perpustakaan yang bekerjasama memiliki kesepakatan tentang bentuk jaringan dan mekanisme dalam pelaksanaan kerjasama.

2. Komponen Kerjasama Perpustakaan Perguruan Tinggi

Penyusunan komponen kerjasama yang strategis dalam pengembangann koleksi bisa membuat pihak-pihak yang terlibat berkontribusi secara aktif. Menurut Sulistiyo-Basuki (2001) komponen jaringan perpustakaan terdiri dari:

- 1) Struktur organisasi
Struktur ini harus dapat dipertanggungjawabkan dari segi hukum, perencanaan dan kebijakan.
- 2) Rencana kerjasama
Terdiri dari rencana jangka pendek, menengah dan panjang.

- 3) Simpul (nodes)
Simpul adalah peserta jaringan yang terdiri dari berbagai sistem informasi (perpustakaan, pusat dokumentasi)
- 4) Pemakai
Pemakai dapat berupa anggota perpustakaan atau pemakai diluar perpustakaan.
- 5) Tingkat jasa peserta
Merupakan jasa yang akan ditawarkan oleh masing-masing peserta jaringan.
- 6) Sistem komunikasi antar simpul
Apakah masing-masing simpul dalam sebuah jaringan boleh berhubungan dengan simpul lain, atau harus melalui coordinator.
- 7) Kode pesan antar simpul yang baku
Kode simpul diperlukan untuk memudahkan pengidentifikasian peserta jaringan.
- 8) Katalog induk terpusat
Tujuannya untuk mengetahui dimana saja dokumen disimpan di antara simpul. Peserta jaringan harus menentukan dimana katalog induk disimpan, dan bagaimana pembiayaannya.
- 9) Pedoman pemilihan dokumen
Pedoman diperlukan untuk mengetahui dokumen apa saja yang akan disimpan peserta jaringan, serta bagaimana kemutakhirannya.
- 10) Prosedur evaluasi untuk kerja jaringan
Evaluasi dilakukan untuk memperoleh masukan , pengembangann dan perubahan yang diperlukan dari peserta jaringan.
- 11) Program pelatihan bagi pemakai dan peserta jaringan.

3. Syarat Kerjasama Perpustakaan Perguruan Tinggi

Dapat dikatakan bahwa untuk berlangsungnya suatu jaringan perpustakaan diperlukan syarat yang harus disepakati oleh semua pihak agar

dalam pelaksanaannya bisa berjalan dengan baik. Setidaknya ada 3 syarat yang harus dipenuhi pihak-pihak yang akan dilibatkan dalam kerjasama pengembangann koleksi, yaitu:

- 1) Perpustakaan sebagai anggota jaringan harus memiliki sesuatu yang dapat dimanfaatkan oleh perpustakaan lain agar konsep saling mengisi bisa dilaksanakan secara berkesenambungan.
- 2) Perpustakaan yang bekerjasama memiliki kemauan untuk membagi sumber informasi apa yang dimiliki kepada perpustakaan lain
- 3) Perpustakaan yang bekerjasama memiliki kesepakatan tentang bentuk jaringan dan mekanisme dalam pelaksanaan kerjasama.

4. Bentuk Kerjasama Perpustakaan Perguruan Tinggi.

Bentuk kerjasama antar jaringan perpustakaan yang dapat dilakukan antara lain:

- 1) Bidang Pengadaan, mencakup kegiatan:
 - Tukar menukar sumber daya informasi
 - Pengadaan terkoordinasi
 - Tukar menukar dan hadiah
- 2) Bidang Pengolahan, mencakup kegiatan:
 - Penyusunan dan penerbitan *Current content*
 - Penyusunan dan penerbitan Katalog Induk
 - Pertukaran pangkalan data
- 3) Bidang Layanan
 - Jasa penelusuran artikel ilmiah (baik tercetak maupun elektronik)
- 4) Jasa layanan fotokopi
 - Jasa layanan pinjam antar perpustakaan (*inter library loan*)
 - Saat ini berkembang konsep *digital inter library loan*
 - Program pendidikan pemakai (*user education program*)

- 5) Bidang Manajemen Jaringan
 - Pertukaran *software* automasi perpustakaan
 - Evaluasi dan perencanaan
 - Pelatihan staf
 - Pelaporan dan statistik kegiatan.

5. Pihak-Pihak dalam Kerjasama Perpustakaan Perguruan Tinggi

Kerjasama perguruan tinggi sangat memungkinkan dilakukan karena proses *sharing* informasi akan semakin mudah. Serta keterbatasan informasi disetiap perpustakaan bisa teratas, setidaknya pengguna memiliki banyak opsi dalam penelusuran informasi. Kerjasama perpustakaan perguruan tinggi dapat dilakukan dengan melibatkan *stakeholder* perpustakaan baik organisasi profesi dalam disiplin keilmuan perpustakaan maupun lintas disiplin keilmuan. Adapun organisasi yang dapat memungkinkan untuk dilibatkan dalam kerjasama perpustakaan perguruan tinggi adalah sebagai berikut:

1) Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi (FPPTI)

Keberadaan FPPTI sebagai organisasi induk di dalam perpustakaan perguruan tinggi menjadi pilar dalam mewujudkan terlaksananya kerjasama pengembangan koleksi. Melalui forum FPPTI bisa rumuskan konsep kerjasama yang saling menguntungkan. Karena keberadaan organisasi induk bisa mengakomodir keberagaman dan kelemahan dari setiap perpustakaan perguruan tinggi.

2) Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI)

Sebagai organisasi induk profesi pustakawan di Indonesia IPI bisa memainkan peran strategis dalam mendukung terlaksananya kerjasama pengembangan koleksi. Posisi IPI yang menaungi semua pustakawan memiliki power yang cukup bisa memberikan andil yang besar sehingga keterbatasan sumberi informasi diperpustakaan bisa teratasi.

3) Penerbit dan Media Masa

Keberadaan penerbit dalam menjaga keberlangsung perpustakaan adalah sesuatu yang tidak dielakan. Posisinya sebagai penyedia

informasi menjadikannya penting bagi perpustakaan. Ketika terbangun kerjasama antara perpustakaan dan penerbit akan membantu perpustakaan menjaga informasi-informasi terbaru tetap bisa hadir lebih cepat di Perpustakaan. Disamping itu, kerjasama dengan penerbit dapat mempermudah perpustakaan yang tidak memiliki sumber pendanaan yang cukup dengan pengurangan harga ataupun kerjasama penjualan dan pemeran buku yang bisa menguntungkan kedua belah pihak

D. Simpulan

Dalam menghadapi terlaksananya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) kerjasama bisa menjadi solusi untuk menguatkan jaringan perpustakaan di perguruan tinggi. Jaringan kerjasama pengembangann koleksi yang terbentuk akan menguatkan posisi tawar dan soliditas lembaga perpustakaan. Beberapa poin yang harus dilaksanakan dalam mewujudkan kerjasama pengembangann koleksi adalah sebagai berikut :

1. Penjabaran prinsip kerjasama secara lebih terbuka dengan melibat semua *stakeholder* perpustakaan sehingga melahirkan prinsip yang bisa diterima oleh semua pihak.
2. Penyusunan komponen kerjasama perpustakaan secara terperinci dengan melihat kebutuhan utama perpustakaan dalam menyongsong Masyarakat Ekonomi ASEAN
3. Pembuat syarat-syarat kerjasama yang bisa disepakati oleh semua pihak dengan berlandaskan pada kondisi obyektif dari setiap perpustakaan yang akan dilibatkan dalam kerjasama pengembangan koleksi.
4. Penjabaran secara terperinci bentuk-bentuk kerjasama yang memungkinkan untuk dilakukan dengan mengacu pada prinsip pengembangann koleksi.
5. Penentuan pihak-pihak yang akan menjadi pilar utama dalam kerjasama pengembangann koleksi, baik secara internal disipilin ilmu perpustakaan maupun piha-pihak dari luar disipilin ilmu perpsutakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmono, *Manajemen dan Tata kerja Perpustakaan Sekolah*, (Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2001)
- G. Edward Evans dan Margaret Zarnosky Saponaro, *Developing Library and Information Center Collections 5th Ed.* (London: Libraries Unlimited, 2005).
- Humphrey Wangke .*Peluang Indonesia dalam Masyarakat ekonomi ASEAN 2015*. Dimuat oleh Jurnal Hubungan Internasional. Vol. VI, No. 10/II/P3DI/Mei/2014.
- Ishak. *Kerjasama Antar Jaringan Perpustakaan. Program Studi Ilmu Perpustakaan Fakultas Sastra USU*. Medan, 2010.
- Muhmmad Fadli. *Optimalisasi Kebijakan Ketenagaa kerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat ekonomi ASEAN 2015*. Di muat oleh Jurnal RECHTSVINDING Vol 3 No 2 Agustus 2014
- Nelda J Elder, et al., *Collection Development, selection, and Acquisition of Agricultural material”, Library Trend*, 38,3 (Winter, 1990)
- Nurchayono,.*Pentingnya Kebijakan Tertulis Pengembangann Koleksi di Perpustakaan*. Jurnal Media Pustakawan, 7,2, (juni, 2002)
- Peggy Johnson, *Fundamentals of Collection Development and Management 2nd Ed.*(Chicago: American Library Association, 2009).
- Pemerintah Republik Indonesia. Undang-Undang No.38 Tahun 2008 tentang pengesahan Charter Of The Assosiation Of Southeas Asian Nation (Piagam Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara)
- Ridwan Siregar..*Kerjasama Sistim Jaringan Perpustakaan*. Depertemen Studi Perpustakaan dan Informasi Universitas Sumatra Utara. *Pustaha: Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*, Desember 2005. Vol.1, No.2, Diakses pada Tanggal 1 Desember 2015 di alamat:
download.portalgaruda.org/article.php?article=30203&val=2188.

- Sulistiyono-Basuki.2001. *Kerjasama dan jaringan perpustakaan*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Sutarno, Ns. *Perpustakaan dan Masyarakat*, (Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, 2003),
- Triana Santi. 2010. *Manajemen Koleksi (Collection Management) Kebijakan Pengembangann Koleksi Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jurnal Iqra' Mei 210, Vol. 04 No.01. hlm, 3. Diakses pada tanggal 4 Desember 2015 pada alamat: repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1782/1/08E00508.pdf
- Yulia, Yuyu dan Jayanti G Sujana. 2009. *Pengembangann Koleksi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/884/1/ANDI%20ADAM%20ASWAR.pdf>

Literasi digital, Pustakawan, & Perpustakaan

Ida F Priyanto

Universitas Gadjah Mada

Pendahuluan

Filsaf informasi dari Italia yang kini tinggal di Inggris, Floridi (2016), pernah mengatakan bahwa sejarah dalam era digital terbagi menjadi tiga, yaitu: (1) jaman pra-sejarah; (2) jaman sejarah; dan (3) jaman hyperhistory. Menurut Floridi, jaman pra-sejarah merupakan suatu periode dimana masyarakat sama sekali tidak terpengaruh maupun tidak menggunakan teknologi informasi. Fasilitas-fasilitas tradisional seperti kantor pos, radio, dan media satu arah lainnya menjadi media penting bagi mereka. Sementara itu, Era sejarah menggambarkan adanya kehadiran teknologi informasi dan masyarakat mulai menggunakan teknologi informasi sederhana, terutama analog, seperti telpon kabel, mesin faksimili, dan sejenisnya. Penggunaan teknologi informasi pada era tersebut hanya sebatas kebutuhan saja tanpa ketergantungan sama sekali. Sementara itu, era hyperhistory merupakan era dimana masyarakat terkoneksi satu dengan lainnya, dan mereka tidak bisa lepas atau melepaskan diri dari perangkat teknologi informasi. Pergeseran dari era history ke hyperhistory melahirkan generasi masyarakat digital yang memiliki karakteristik beragam.

Beragam generasi digital dan pengaruh informasi

Bila ditilik dari sisi teknologi digital, masyarakat di dunia terbagi menjadi lima kelompok generasi digital, yaitu (a) digital monks, (b) digital immigrants, (c) digital settlers, (d) millennial, dan (e) digital natives. Digital natives terdiri dari generasi-generasi baru di akhir abad 20 dan awal abad 21 yang terus tumbuh. Digital Natives diawali oleh generasi Z, yang merupakan generasi transisi abad 20 ke abad 21, dan kini lahir generasi baru, yaitu generasi alfa yang lahir saat teknologi informasi sudah demikian berkembang. Sementara itu, digital monks merupakan generasi yang pada banyak masa kehidupannya, teknologi informasi

dan komunikasi yang dapat dimanfaatkan secara umum sangat sedikit atau bahkan hampir tidak ada sama sekali. Hal itu menjadikan mereka terbiasa dengan kehidupan dalam dunia nyata. Mereka juga tidak memanfaatkan teknologi informasi pada waktu kemajuan teknologi informasi sudah sangat pesat, karena, di satu sisi, mereka sudah terbiasa tidak menggunakan teknologi sejak mereka kecil, dan di sisi lain, mereka mengalami “gagap” teknologi. Sementara itu, generasi Digital immigrants setidaknya pernah menggunakan teknologi-teknologi analog sehingga mereka tidak terlalu asing dengan perkembangan teknologi, namun digital immigrants baru menggunakan teknologi informasi setelah mereka tua. Kebiasaan menggunakan teknologi analog sebelumnya menjadikan mereka memperlakukan teknologi informasi baru dengan cara lama. Mereka itulah yang banyak merusakkan keyboard laptop atau komputer desktop karena kebiasaan mereka menggunakan mesin ketik. Namun di antara para digital immigrants, ada satu kelompok yang disebut digital settlers. Mereka selalu mengikuti perkembangan baru teknologi informasi dan komunikasi, sehingga mereka tidak tertinggal dalam penggunaan perangkat tersebut. Karena pengalaman mereka sejak dulu, merekalah yang menjadi penghubung antara generasi digital immigrants dan digital monks dengan millennial. Generasi millennials masih mengenal berbagai mainan tradisional di masa kecilnya, tetapi saat menjadi remaja mereka mulai terbiasa dengan teknologi informasi atau teknologi digital. Generasi millennial menikmati dunia tradisional atau konvensional, di satu sisi, dan di sisi lain, mereka mulai menikmati kehadiran teknologi informasi saat sudah remaja, sehingga tidak memiliki masalah besar dengan kehadiran teknologi informasi. Hal yang sedikit berbeda terjadi pada Digital natives. Generasi digital natives adalah mereka yang lahir di saat Internet mulai hadir, teknologi informasi dan komunikasi sudah mapan. Mereka tidak gagap melainkan penuh intuisi dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi.

Generasi Z lahir sekitar tahun 1995an saat Internet sudah hadir. Berbeda dengan digital natives, digital immigrants lebih memilih berkomunikasi melalui suara atau telepon dan berkomunikasi melalui teknologi informasi dan komunikasi dengan sedikit orang. Generasi digital immigrants juga sangat terbiasa untuk mengerjakan

tugas-tugas satu setelah yang lain secara berurutan. Mereka menggunakan teknologi informasi dan komunikasi juga hanya pada waktu membutuhkan saja. Hal itu sangat berbeda dengan digital natives dan millennial yang sepenuhnya terhubung secara online dan selalu membawa perangkat digital kemanapun mereka pergi. Digital natives dan millennial lebih suka mengerjakan beberapa tugas sekaligus atau yang sering disebut dengan multi-tasking. Pada dasarnya mereka memiliki jiwa sosial tinggi, bukannya menyukai hidup menyendiri. Kehidupan digital natives dan millennial terbentuk karena mereka terlahir saat teknologi informasi sedang berkembang pesat seperti video games, komputer (desktop), Internet, telpon seluler, layar sentuh, dan wearable devices. (<http://leonardoflores.net/>). Sementara itu, Generation Z sering disebut sebagai Digital integrators – karena mereka terekspos ke teknologi digital sejak awal mereka sudah terbiasa dengan teknologi informasi, bahkan cenderung tidak terpisahkan. Mereka memanfaatkan teknologi informasi seperti layaknya menggunakan sikat gigi, sabun, dan lain berbagai perangkat dalam kehidupan keseharian.

Bila dikaitkan dengan evolusi mobile, maka terlihat bahwa pada umumnya generasi millennial lebih tinggi kemampuan memanfaatkan perangkat teknologi informasi dan lebih siap memanfaatkannya.

Literasi digital

Baik generasi millennial maupun digital natives sama sama lebih cerdas dalam memanfaatkan teknologi informasi. Namun demikian dalam kehidupan sosial, masyarakat selalu terikat dengan norma, etika, dan perilaku atau tradisi yang tetap harus dijaga, untuk itulah maka generasi millennials tetap harus mendapatkan literasi informasi, terutama literasi digital. Literasi digital adalah bagian dari literasi itu sendiri. Literasi didefinisikan sebagai “an individual's ability to find, evaluate, produce and communicate clear information through writing and other forms of communication on various digital platforms” (Wikipedia, 2018). Sementara itu, digital literacy mencakup etika penggunaan berbagai perangkat

teknologi informasi, dari smartphone, tablet, laptop, dan komputer desktop. Namun definisinya berkembang dan saat ini menyangkut juga pemanfaatan internet dan etika berekspresi melalui jaringan internet.

Seperti dikatakan di atas, digital literacy tidak hanya terkait dengan perangkat desktop dan perangkat tidak bergerak lain, tetapi juga perangkat bergerak dan itulah sebabnya, ada istilah Digital Mobile Literacy. Etika penggunaan perangkat mobile, seperti smartphone, juga perlu dipahami dan dipraktekkan. Tentu saja budaya lokal berpengaruh dalam etika literasi mobile maupun literasi digital. Internet dan penggunaan perangkat bergerak (mobile) sudah sangat tinggi.

Peningkatan dalam pemanfaatan jaringan internet sudah tidak dapat dipungkiri. Di setiap negara kebutuhan semakin meningkat dan membutuhkan perangkat yang luar biasa banyak. Secara umum pemanfaatan Internet di dunia dapat dilihat di gambar 1 dan Gambar 2 yang menunjukkan betapa peningkatan pemanfaatan Internet semakin besar.



Gambar 1. Pemanfaatan Internet dalam 60 detik di dunia. Dikutip dari <https://www.visualcapitalist.com/what-happens-in-an-internet-minute-in-2019/>

memang benar-benar sudah terjadi adalah fake news atau berita bohong. Fake news setidaknya terbagi menjadi tiga, yaitu satire, hoax, dan fringe opinion.

(1) Satire

Satire adalah bentuk fake news yang menggunakan humor, irony, atau pengungkapan informasi yang dilebih-lebihkan dan disebarluaskan ke masyarakat. “Berita” satire dimaksudkan untuk menghasilkan olok-olokan atau humorous effect. Pemunculan satire pada dasarnya memang dimaksudkan untuk membuat pembaca tertawa atau mentertawakan ketololan (orang atau kejadian) yang dipaparkan dalam pemberitaan secara online. Meskipun pembaca terasa dibodohi, tetapi satire tidak dimaksudkan untuk menghasut, lebih sebagai hal yang membuat tertawa

Pada umumnya berita satire memang dituliskan dalam situs tersebut atau dinyatakan dalam disclaimer. Situs tersebut menyebutkan maksud dan tujuan dari adanya alamat tersebut. Dengan kata lain, pemberitaan satire memang bertanggung jawab.

(2) Hoaxes

Hoax biasanya melibatkan fake news yang seolah benar, tapi dengan maksud dan tujuan yang berbeda Tujuan hoax sebenarnya adalah untuk mengelabui pembacanya. Hal itu dilakukan bisa jadi untuk mendapatkan uang dari iklan yang dimunculkan sekaligus dari pemunculan hoax tersebut, atau memang ingin menjadikan masyarakat resah. Bisa jadi hoax yang dimunculkan memang dimaksudkan untuk menjadikan pelaku di dalam hoax tersebut menjadi bahan tertawaan masyarakat umum atau untuk menghasut. Untuk itulah maka masyarakat harus benar-benar memperhatikan apakah informasi yang muncul benar atau merupakan hoax. Pada gambar 5 dimunculkan adanya pemberitaan yang tidak berdasar sama sekali dan dimaksudkan agar masyarakat percaya dengan temuan baru tersebut.

Bagaimana kita tahu informasi di atas adalah berita bohong? Bisa jadi informasi tersebut memang berasal dari sebuah Situs Hoax yang tidak pernah menampilkan

berita sebenarnya. Dalam contoh di atas, nama universitas yang dituliskan salah dan ilmuwan yang disebutkan juga bukan orang dari kampus tersebut. Selain itu, gambar yang muncul bukanlah anak dinosaurus, melainkan anak kangguru

Sebetulnya banyak hoax yang tidak berbahaya, tetapi banyak juga yang memberikan misinformasi karena ada tujuan-tujuan tertentu dari penulisnya. Tidak kalah menarik adalah bahwa penulis hoax sendiri ada yang memang mencari keuntungan. Bahkan kadang-kadang penulisnya sendiri bisa kaget dgn banyaknya orang yg percaya. Ingat, kalau ada berita mengatakan sesuatu terjadi, tetapi kenyataannya tidak terjadi, itu adalah hoax. Sampai saat ini hoax selalu muncul karena keinginan dari penulisnya. Di sisi lain, sangat banyak orang yang tidak memperhatikan disclaimer atau tombol penunjuk apakah informasi tersebut benar-benar nyata atau tidak nyata. Hal paling sederhana adalah dengan mengecek situs bagian “about” atau “tentang kami. (Gambar 6)” Sebagian ada disclaimer, sebagian lainnya tanpa disclaimer

Untuk mengenali apakah situs tersebut hoax atau bukan maka pembaca harus selalu mengecek media lain, apakah media lain juga sedang menjelaskan hal yang sama? Kalau tidak ada media lain yang menjelaskan, maka berita tersebut bisa jadi hoax. Jangan lupa juga untuk mengecek apakah pemberitaan di media lain menggunakan kata-kata yang sama? Atau mirip, & hal itu menunjukkan adanya kemungkinan pemberitaannya adalah hasil dari copy and paste. Jadi seorang yang literate, harus mengecek apakah kantor media masa besar menceritakan hal yg sama? Dan kalau ada gambar, bisa di-google keberadaan/kenyataannya benar atau tidak. Cek www.snopes.com, www.hoax-slayer.com, dan www.urbanlegends.about.com yang merupakan lembaga yang selalu digunakan untuk mengecek kebenaran berita karena Urban legends seringkali menerbitkan postingan dimulai dengan Breaking News, shocking video!, You won't believe this, dsb.

Tulisan tanpa didukung bukti atau kutipan juga menunjuk%kan adanya berita hoax. Apalagi bila topik tulisan tidak dibahas di media nasional/internasional.

(3) Fringe Opinions

Fringe Opinion berbeda dengan kedua hal di atas, karena fringe opinion dimunculkan karena isi tulisan dipercaya oleh pengunggahnya atau orang yang memposting sebagai berita yang benar, walaupun itu tidak didukung sumber yang jelas dan topiknya tidak dibahas di media besar nasional/internasional.

Orang bebas berkeyakinan atas informasi, tetapi harus ada dukungan/bukti bila akan menyebarkan informasinya. Bila ada berita bertentangan, cek kebenarannya

Penutup

SATIRE: tulisan yang dimaksudkan sebagai lelucon, bahan tertawaan atas berita yang sedang serius dibahas. Situs web SATIRE biasanya menyebutkan bahwa itu adalah satire, tetapi orang sering menganggap hal itu benar dan pembaca kemudian seringkali melanjutkan untuk menyebarkan. SATIRE yang kuat sering dianggap informasi yang benar. Sementara itu Hoax ditulis untuk menipu atau menghasut dan agar pembaca/penonton menganggap benar. HOAX tidak menyebutkan bahwa beritanya tidak benar dan bahkan tidak ada joke sama sekali dan hoax memang dimaksudkan untuk menghasut. Di sisi lain Fringe Opinion merupakan posting berita yang dikiranya benar padahal tidak. Mereka tidak mengetahui apakah benar atau tidak karena tidak mengamati terlebih dahulu kebenarannya.

Pustakawan sudah seharusnya memiliki pengalaman-pengalaman yang terus menerus diperbarui sehingga dapat mengembangkan diri.

Referensi:

Floridi L (2014). *The 4th Revolution: How the infosphere is reshaping human reality*. Oxford.

Wikipedia. 2018. *Digital literacy*. Diakses dari https://en.wikipedia.org/wiki/Digital_literacy

Model Literasi Informasi dan Komitmen Organisasional: Studi Perpustakaan Universitas Gadjah Mada

Nur Cahyati Wahyuni
Pustakawan Universitas Gadjah Mada
ncahyati@ugm.ac.id

Abstract

Information Literacy (IL) is redefined by CILIP (2018), not only skills to sort information, but ethics and legal issues related to the use of information. This reinforces Information Literacy activities in Higher Education in a simultaneous activities, both academic and social cultural activities. Information Literacy as library activities was formed in several models (Wang, 2010), namely extra-curriculum, models, inter-curriculum, intra-curriculum, and stand-alone. This study was held in observation and literature study methods, with a descriptive presentation of Information Literacy activities at the Universitas Gadjah Mada (UGM) Central Library and the UGM Library in Jakarta Campus. The findings show that IL of (UGM) Central Library fits in inter-curriculum model, the Special Class of International Program IUP UGM show the intra-curriculum model, while the UGM Library Jakarta Campus has integrated it in stand-alone or independent models. In the future, more in-depth research still needs to get a complete portrait of Information Literacy activities at Universitas Gadjah Mada.

Abstrak

Literasi Informasi (LI) dimaknai lebih luas oleh CILIP (2018), tidak hanya ketrampilan untuk memilah informasi, namun etika dan isu hukum terkait penggunaan informasi. Hal tersebut menguatkan kegiatan Literasi Informasi di Perguruan Tinggi dimana kegiatan akademik, sekaligus kegiatan sosial budaya berjalan beriringan. Kegiatan Literasi Informasi oleh Perpustakaan dalam kaitannya dengan kurikulum pendidikan perguruan tinggi ditawarkan dalam beberapa model (Wang, 2010), yaitu model ekstrakurikulum, interkurikulum, intrakurikulum, dan *stand alone* (mandiri). Penelitian ini menggunakan metode observasi dan literatur dengan pemaparan deskriptif terhadap kegiatan Literasi Informasi di Perpustakaan Pusat Universitas Gadjah Mada (UGM) dan Perpustakaan UGM Kampus Jakarta. Temuan menunjukkan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada menggunakan model interkurikulum, Kelas khusus IUP HI UGM menggunakan model intrakurikulum, sedangkan Perpustakaan UGM Kampus Jakarta telah mengintegrasikannya dalam model *stand alone* atau mandiri. Ke depannya, masih perlu dilakukan penelitian lebih mendalam untuk mendapatkan potret utuh dari kegiatan Literasi Informasi di Universitas Gadjah Mada.

I. Latar belakang

Dunia pendidikan Indonesia sedang gencar menggalakkan Gerakan Literasi Nasional (GLN), dimulai dari tingkat pendidikan dasar, menengah, dan atas. Sementara itu, dunia perguruan tinggi gencar melaksanakan program Literasi Informasi (LI) di institusinya guna mendukung proses belajar mengajar civitas akademiknya. Dua gerakan tersebut berjalan bersamaan secara simultan untuk mengejar ketertinggalan Indonesia dalam hal Literasi, dalam hal ini indeks membaca (*reading indeks*) yang dikeluarkan oleh PISA.

Definisi terbaru terkait literasi informasi dikeluarkan oleh CILIP (2018) yaitu kemampuan untuk berpikir kritis dan membuat penilaian yang berimbang tentang informasi apapun yang ditemukan dan digunakan. Definisi baru ini memandang LI dapat membantu untuk memahami etika dan isu hukum yang saat penggunaan informasi, Termasuk di dalamnya yaitu privasi, proteksi data, kebebasan informasi, data terbuka, hak intelektual. Penyusunan definisi ini mempertimbangkan konteks kehidupan sehari-hari, kewarganegaraan, pendidikan, tempat kerja, dan kesehatan yang mendukung hak asasi manusia universal, yakni demokrasi, inklusi, masyarakat partisipatori.

Selanjutnya, ACRL, unit di bawah ALA, menerbitkan Standar Kompetensi Literasi Informasi bagi Pendidikan Tinggi pada tahun 2000, dan pada tahun 2015 menghadirkan kerangka kerja bagi Literasi Informasi bagi Pendidikan Tinggi. Kerangka kerja ini terdiri atas 6 konsep utama, yaitu *authority is constructed and contextual, information creating as a process, information has value, scholarship as conversation, and searching as strategic exploration* (ACRL, 2015). Diikuti kemudian berbagai panduan literasi informasi untuk berbagai disiplin ilmu, serta memasukkan kontribusi profesional pustakawan dalam menyiapkan menyiapkan manusia yang melek informasi dalam Standar perpustakaan di perguruan tinggi (ACRL, 2018).

Pelaksanaan program literasi informasi di perguruan tinggi, masih bervariasi ragam pendekatan, model, maupun materinya. Sebagian besar

program LI modifikasi, tidak ada yang benar-benar mengikuti ACRL ataupun model lain. Pendekatan dan Model literasi informasi yang selama ini dikenal merupakan salah satu panduan bagi perpustakaan untuk meramu program LI yang sesuai dengan selera dan kebutuhan masing-masing perguruan tinggi, terlebih jika hal tersebut terkait dengan kurikulum. Program LI yang dikaitkan dengan kurikulum tergolong hal yang baru dan menjadi salah satu bagian dari inovasi perpustakaan. Menurut Rogers (2003), kesuksesan adopsi inovasi suatu program dipengaruhi oleh faktor organisasional dan dukungan manajemen puncak/pimpinan. Pimpinan dalam hal ini adalah kumpulan para pemimpin (Kemdikbud, n.a). Pimpinan dan anggota organisasi yang memiliki komitmen, akan mampu menggerakkan seluruh sumber daya organisasi yang ada dan mengambil keputusan untuk menjalankan program LI.

Hal tersebut terjadi di Universitas Gadjah Mada yang memiliki 21 Perpustakaan terdiri atas 1 Perpustakaan Pusat, 18 Perpustakaan Fakultas, dan 2 Perpustakaan Sekolah. Masing-masing memiliki lingkungan organisasi dan pimpinan tersendiri, dan berada di bawah koordinasi perpustakaan pusat. Selama ini, kegiatan LI dilakukan terpadu pada awal semester, selanjutnya dilakukan dengan inisiatif oleh masing-masing pustakawan di fakultas/sekolah. Belum ada pendekatan LI dan model LI yang seragam.

Berdasarkan hal tersebut di atas, perlu memetakan kondisi program LI di Perpustakaan UGM melalui Model LI terhadap kurikulum (Wang, 2010), dan Komitmen organisasional. Kali ini, program literasi informasi di Perpustakaan Pusat UGM, Perpustakaan UGM Kampus Jakarta yang akan dibahas lebih lanjut. Satu perpustakaan Utama yang memiliki jangkauan kepada seluruh mahasiswa, dan satu perpustakaan cabang Jakarta memiliki mahasiswa potensial dari berjumlah 1.312 mahasiswa Magister Manajemen dan 282 mahasiswa Magister Ilmu Hukum (Wijayanti, 2019).

II. Rumusan permasalahan

Kegiatan Literasi Informasi di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada telah dilakukan dengan ragam model LI terhadap kurikulum, disesuaikan

dengan karakteristik organisasi induknya, dalam hal ini komitmen organisasional universitas/fakultas/sekolah. Untuk memotret kondisi dari pelaksanaan LI tersebut, perlu dirumuskan pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Model Literasi Informasi ke dalam kurikulum seperti apa yang diterapkan di Perpustakaan Pusat UGM dan Perpustakaan UGM Kampus Jakarta?
2. Komitmen organisasional dalam bentuk apa yang mendukung kesuksesan kegiatan Literasi informasi di Perpustakaan tersebut?

III. Tinjauan pustaka dan Landasan Teori

3.1 Definisi dan Model Literasi Informasi

Loyola Marymount University (n.a.) merangkum beberapa definis literasi informasi dari berbagai sumber. Definisi pertama, *American Library Association*, memaknai literasi informasi sebagai satu seperangkat kemampuan yang mengharuskan individu untuk mengenali kapan informasi dibutuhkan, dan memiliki kemampuan untuk menemukan, mengevaluasi, menggunakan secara efektif informasi yang dibutuhkan (ALA, 2000). Akan tetapi untuk menjadi melek informasi, individu memerlukan ketrampilan dalam riset, namun juga cara berpikir kritis.

Definisi yang ke-dua. dari UNESCO sedikit berbeda, berdasarkan fokus perhatian dari lembaga pendidikan dunia ini terhadap hak asasi manusia atas pendidikan. Literasi informasi memberdayakan orang dalam menjalani hidupnya untuk menemukan, mengevaluasi, menggunakan, dan menciptakan informasi secara efektif untuk mencapai tujuan personal, sosial, kerja, dan pendidikan. Sementara itu definisi Literasi Informasi yang ke-tiga, dikeluarkan oleh ACRL yaitu literasi informasi sebagai satu set kemampuan yang terintegrasi meliputi penemuan reflektif atas informasi, pemahaman bagaimana informasi tersebut diproduksi dan dimaknai, dan penggunaan informasi dalam menciptakan pengetahuan baru dan berpartisipasi secara etis dalam komunitas pembelajaran

Model Literasi Informasi yang berkembang di dunia, setidaknya ada 4 model dengan tahapan yang berbeda-beda, seperti yang tercantum pada Tabel 1.

Tabel 1.
Perbandingan Model Literasi Informasi

No	Nama Model	Deskripsi	Tahapan
1	<i>The Big6</i>	Dikembangkan di Amerika Serikat) oleh Mike Eisdenberg dan Bob Berkowitz untuk Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definisi Tugas (<i>Task Definition</i>) 2. Strategi pencarian informasi (<i>Information Seeking Strategies</i>) 3. Lokasi dan Akses (<i>Location and Access</i>) 4. Menggunakan informasi (<i>Use of Information</i>) 5. Sintesis (<i>Synthesis</i>) 6. Evaluasi (<i>Evaluation</i>)
2	<i>The Seven Pillars of Information Literacy</i>	Dikembangkan oleh SCONUL (<i>Standing Conference of National and University Libraries</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identify - Pahami kebutuhan informasi 2. Scope - Tentukan jenis informasi, karakteristik, tantangan 3. Plan - Tentukan strategi pencarian, kata kunci 4. Gather - Lakukan pencarian, akses informasi 5. Evaluate - Relevansi, akurasi, perbandingan, 6. Manage - Kelola informasi, mengutip, susun bibliografi, tahu etika gunakan informasi 7. Present - Menyusun produk informasi dalam bentuk yang tepat dan menyajikan
3	<i>Empowering Eight (E8)</i>	dikembangkan pada <i>International Workshop on Information Skills for Learning</i> IFLA/ALP dan NILIS di University of Colombo, Sri Lanka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi masalah (<i>Identify</i>) 2. menemukan sumber informasi (<i>explore</i>) 3. Memilih yang paling tepat (<i>Select</i>) 4. Mengelola informasi yang ada (<i>Organise</i>) 5. menciptakan pengetahuan baru yang ditemukan sebagai jawaban masalah (<i>Create</i>) 6. Menyajikan (<i>Present</i>) 7. Menilai (<i>Assess</i>) 8. menggunakan pengetahuan baru tersebut (<i>Apply</i>)

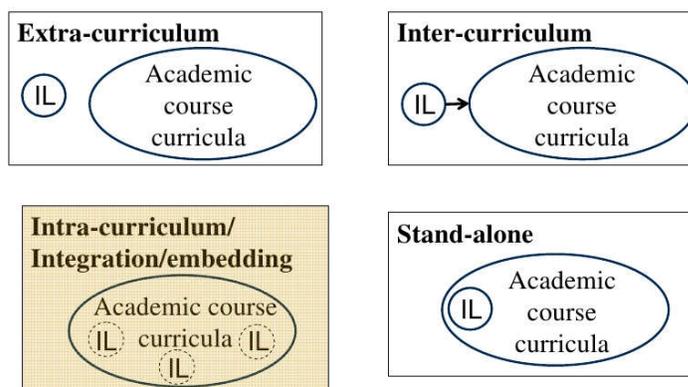
4	<i>Bruce's Seven faces of information literacy</i>	<p>Kategori 1: Konsepsi teknologi informasi</p> <p>Kategori 2: Konsepsi sumber ke informasi</p> <p>Kategori 3: Konsepsi proses informasi</p> <p>Kategori 4: Konsepsi pengendalian informasi</p> <p>Kategori 5: Konsepsi konstruksi pengetahuan</p> <p>Kategori 6:Konsepsi perluasan pengetahuan</p> <p>Kategori 7 :Konsepsi kearifan</p>	<p>Literasi informasi dilihat sebagai penggunaan teknologi informasi untuk keperluan temubalik informasi serta komunikasi</p> <p>Literasi informasi dilihat sebagai menemukan informasi yang berada di sumber informasi</p> <p>Literasi informasi dilihat sebagai melaksanakan sebuah proses</p> <p>Literasi informasi dilihat sebagai pengendalian informasi</p> <p>Literasi informasi dilihat sebagai pembuatan basis pengetahuan pribadi pada bidang baru yang diminatinya</p> <p>Literasi informasi dilihat sebagai berkarya dengan pengetahuan dan perspektif pribadi yang dipakai sedemikian rupa sehingga mencapai wawasan baru</p> <p>Literasi informasi dilihat sebagai menggunakan informasi secara bijak bagi kemudharatan orang lain</p>
5	<i>McKinsey Model</i>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Fokus pada topik (persempit topik/perluas ruang lingkup) 2. Bekerja dalam urutan kronologis terbalik, pertama kali menelusur informasi terbaru 3. Memahami signifikansi terminologi dan tentukan tajuk subjek yang benar 4. Menganekaragamkan sumber (gunakan buku, majalah, situs internet, dll) 5. Gunakan strategi Boole (AND,OR,NOT) pada penelusuran komputer 6. Gandakan sumber sampai tiga kali (identifikasi sebanyak tiga kali rujukan dari yang diperlukan) 7. Evaluasi secara kritis materi yang ditemubalik; harus memiliki kecurigaan pada sumber yang berasal dari Web; 8. Asimilasikan informasi; jangan plagiat, masukkan gagasan sendiri ke dalam topik penelitian 9. Sitir semua sumber

6	British Model	Dikembangkan 1981 oleh Michael Marland dalam bukunya <i>Information Skills in the Secondary Curriculum</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memformulasikan dan menganalisa kebutuhan 2. Mengidentifikasi dan memeriksa sumber-sumber informasi 3. Menelusur dan menemukan sumber-sumber individu 4. Menguji, memilih sumber-sumber informasi 5. Mengintegrasikan sumber-sumber informasi tersebut 6. Menyimpan dan mensortir informasi 7. Menginterpretasikan, menganalisa, mensintesis dan mengevaluasi informasi 8. Mempresentasikan atau mengkomunikasikan informasi 9. Mengevaluasi.
---	---------------	--	--

Sumber: Wahyuni (2016)

3.2 Model integrasi literasi informasi ke dalam kurikulum

Model pendekatan integrasi literasi informasi di perguruan tinggi ke dalam kurikulum menurut Wang (2010), dapat dikategorikan ke dalam 4 (empat) pendekatan, yaitu extra-curriculum, inter-curriculum, intra-curriculum/integration/ embedding, dan Stand Alone (Bagan 1).



Bagan 1. Pendekatan Literasi Informasi di PerguruanTinggi (Wang, 2010)

Pendekatan extra-curriculum atau Ekstra-Kurikulum, menempatkan literasi informasi sebagai entitas yang terpisah dengan kurikulum kuliah. Tidak ada

kaitannya sama sekali. Hal ini berbeda dengan pendekatan inter-kurikulum yang sudah dikaitkan dengan subyek kajian atau akademik.

Pendekatan Inter-kurikulum, mulai merujuk literasi informasi pada kurikulum, sebagai *add-in session(s)* atau sesi tambahan. Kegiatan literasi informasi terkait dengan mata kuliah dan kurikulum, namun tidak masuk dalam kurikulum dan tidak diujikan (Wang, 2010: 58). Kegiatan ini ditambahkan sebagai salah satu sesi konsultasi dengan pustakawan, sesuai dengan permintaan dari staf akademik.

Disisi lain, pendekatan intra-curriculum atau intrakurikulum dikenal juga sebagai kurikulum yang terintegrasi. Program literasi informasi dimasukkan kurikulum akademis, melibatkan kolaborasi antara pengajar/dosen dan pustakawan selama merancang kegiatan, proses pengajaran, dan ujian akhir. Ujian akhir dapat dilakukan dalam bentuk formatif, sumatif, ataupun kombinasi dari keduanya (Wang, 2010: 59). Pelaksanaannya sendiri dapat dilakukan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan mahasiswa, di awal masa kuliah, maupun saat mahasiswa menempuh pelajaran metodologi penelitian, atau saat jelang penulisan karya tulis akhir yang disesuaikan dengan subyek kajian mereka.

Pendekatan LI yang ke-empat, yaitu pendekatan *stand-alone*. LI ini menjadi bagian dari kurikulum dan berdiri sendiri sebagai mata kuliah yang mungkin memiliki nilai SKS atau sebagai kuliah umum yang ditawarkan oleh fakultas atau universitas. Adapun pengajarnya adalah pustakawan, dosen/pengajar, atau keduanya.

Pendekatan terakhir yang dikembangkan oleh Wang (2010: 211), adalah pendekatan sosiokultural, dimana LI diintegrasikan ke dalam berbagai mata kuliah lintas jenjang di perguruan tinggi. Kerangka kerja dari pendekatan ini fokus pada perspektif desain instruksional LI, yang diramu dari berbagai model, yaitu model teoritis desain kurikuler LI (Bjorner, 1991); Model Seven Pillars (SCONUL, 1999); Model Instruksional LI (Curl, 2001; Harrison & Rourke, 2006); Model Instruksi dengan Perspektif Indian (Varalakshmi, 2007); model IL berjenjang yang dikembangkan di California State University, Los

Angeles (California State University, 2006); Model Kolaboratif (Bennett & Gilbert, 2009; Dhanesar, 2006; Li, 2007; Loo & Chung, 2006; Walter, 2000); Silabus dan Kerangka kerja LI QUT (QUT, 2010) dan Kerangka kerja pengembangan ketrampilan riset (Willison & O'Regan, 2006). LI model ini dapat bersifat mandiri sebagai mata kuliah khusus yang terintegrasi dengan kurikulum, maupun sebagai multi mata kuliah lintas jenjang. Integrasi yang dimaksud, dapat dimaknai sebagai integrasi berjenjang, mulai dari level kelas, level mata kuliah, level program, level departemen atau fakultas, maupun level institusi.

3.3 Komitmen Organisasi

Komitmen Robbins & Judge, (2013: 74) merepresentasikan, baik itu perasaan maupun tendensi perilaku karyawan terhadap organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi pada tahap dasar dimaknai sebagai tingkat dedikasi karyawan terhadap organisasi dan kesediaanya atas kemauan sendiri untuk bekerja dan kemungkinan untuk mempertahankan keanggotaannya (Wahyudi, n.a). Biasanya, komitmen organisasi karyawan baru akan nampak kuat dibandingkan dengan karyawan yang sudah berpengalaman. Hal ini terjadi ketika karyawan pernah diingkari janjinya oleh organisasi tersebut. Jika ditinggalkan, kondisi tersebut akan memburuk dan menurunkan performa kreativitas. Di sisi lain, sisi positif dari komitmen organisasi ini akan dirasakan ketika karyawan loyal kepada organisasi.

Karakteristik komitmen dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu komitmen individu, komitmen pimpinan, dan komitmen organisasi. Komitmen individu dapat dilihat dari sikap dan perilakunya. Terdapat tiga komponen model komitmen terhadap organisasi untuk pengukurannya yaitu (1) *Komitmen Afektif*, menunjukkan pada adanya keterkaitan secara psikologis antara individu dengan organisasinya, sehingga individu sangat loyal dan akan berusaha melibatkan dirinya karena merasa kompeten; (2) *Komitmen Kontinuan*, yaitu suatu kecenderungan terlibat pada jalur aktivitas organisasi secara konsisten yang didasarkan atas pengukuran biaya atau kerugian investasi bila dikaitkan

dengan terhentinya aktivitas di organisasi tersebut, atau dengan kata lain individu bertahan dalam suatu organisasi karena mereka membutuhkan organisasi tersebut; (3) *Komitmen Normatif*, yaitu komitmen yang terbentuk berkaitan dengan persepsi individu bahwa sebagai organisasi mereka merasa adanya kewajiban untuk tetap berada pada organisasi tersebut, atau dengan kata lain individu bertahan dalam suatu organisasi karena mereka merasa seharusnya berlaku demikian (Jex and Britt, 2006: 155; Wahyudi, 2012; Wirawan, 2013: 718).

Komitmen dipandang dari sisi organisasi menurut Dessler (1993) dalam Wahyudi (2012) memiliki tiga karakteristik, yaitu 1) kepercayaan yang kuat dari individu kepada organisasi, sehingga akan memperjuangkan organisasi; 2) kesediaan untuk melakukan usaha atas nama organisasi, sehingga keberhasilannya diklaim sebagai keberhasilan organisasi, 3) merasa senang, tentram dan bangga karena loyalitasnya tinggi dan tetap ingin berada dalam organisasi. Sementara itu dari bentuknya, komitmen dibedakan menjadi tiga, yaitu (1) *Moral involvement*, yaitu komitmen individu sesuai dengan konsistensi identitas pribadi terhadap tujuan organisasi; (2) *Calculative involvement*, yaitu keinginan individu untuk bertahan pada suatu organisasi karena kepentingan timbal balik dengan organisasi tersebut; (3). *Alienative involvement* yaitu situasi saat individu merasa terpaksa untuk berperilaku tertentu.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (Govindasamy, 1999), meliputi dukungan supervisor dan pimpinan puncak, hubungan antar karyawan, ruang lingkup kerja, Gaji dan kompensasi, kepuasan kerja, performa manajemen dan promosi, training dan pengembangan, kondisi kerja sekunder, berbagi pengetahuan, dan sebagainya. Pemimpin puncak, manajer, supervisor memiliki peran sebagai mediator antara karyawan dan organisasi itu sendiri, dimana perlu kepercayaan dalam interaksinya. Pimpinan Puncak ini yang memiliki otoritas pada kebijakan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

3.4 Komitmen Organisasi dalam Literasi Informasi

Komitmen organisasi berpengaruh dalam keberhasilan sebuah program literasi informasi, baik itu komitmen pimpinan, anggota organisasi, maupun organisasi itu sendiri. Setidaknya, faktor pimpinan dan relasi dengan kolega, tampak dalam kegiatan Literasi Informasi selama ini.

Studi Wahyuni (2016) dalam adopsi inovasi Sistem Informasi Perpustakaan UGM, menunjukkan bahwa dukungan pimpinan puncak sangat menentukan karena berkaitan dengan kebijakan dan otoritas untuk menggerakkan sumber daya yang ada dalam organisasi itu. Keterlibatan pimpinan dalam kegiatan Literasi Informasi ini penting, disamping tersedianya fasilitas pengajaran, dana, sumber daya manusia, upaya sharing knowledge melalui *benchmark* (Proboyekti, 2015). Dalam konteks Literasi Informasi Perpustakaan UGM, pimpinan puncak itu dapat dimaknai sebagai Rektor/Wakil Rektor, Kepala Perpustakaan/Sekretaris/Kepala Bidang, Dekan/Wakil Dekan/Kepala Kantor. Sementara itu pimpinan tingkat menengah dapat diwakili oleh atas langsung dari penanggung jawab kegiatan tersebut.

Komitmen pimpinan yang utuh, akan menggerakkan semua sumber daya di tingkat universitas/fakultas/sekolah dalam bentuk kebijakan kegiatan Literasi Informasi ke dalam kurikulum, penyediaan fasilitas fisik penyelenggaraan kegiatan, menugaskan pustakawan/staf perpustakaan untuk melaksanakan kegiatan tersebut dalam bentuk Surat Keputusan, dan sebagainya.

Di sisi lain, hubungan relasi dengan dosen dan sesama pustakawan juga menjadi faktor pendorong lahirnya komitmen organisasional. Penelitian Bury (2011) menunjukkan perhatian dari dosen terhadap Literasi Informasi mengarahkan pada kolaborasi dosen-pustakawan sebanyak 50% dalam penyelenggaraan LI. Komunikasi yang baik antara dosen dan pustakawan juga ini juga mengarahkan pada komitmen untuk menyelenggarakan LI pada beberapa jenjang, dari mahasiswa baru sampai dengan mahasiswa yang tengah melakukan penulisan karya akhir (Yevelson-Shorsher, A., & Bronstein, J., 2018).

IV. Kegiatan Literasi Informasi dan Komitmen Organisasional di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada

4.1 Sosialisasi, Seri Workshop, dan Workshop Kepustakawanan di Perpustakaan Pusat Universitas Gadjah Mada

Perpustakaan Pusat Universitas Gadjah Mada (Perpustakaan UGM) menyelenggarakan kegiatan Literasi Informasi dalam berbagai level, yaitu level universitas, level fakultas/sekolah, level kelas, dan kelas khusus. Kegiatan LI ini dikemas dalam kegiatan sosialisasi, seri workshop, dan workshop kepustakawanan. Ada beberapa perbedaan dari ketiga kegiatan tersebut, yaitu penyelenggara, penyandang dana, dan waktu pelaksanaan, serta target peserta (Tabel 2).

Tabel 2.
Daftar Kegiatan Literasi Informasi Perpustakaan UGM

N o.	Nama Kegiatan	Penyelenggara	Penyandang Dana	Waktu Pelaksanaan	Target Peserta	Pelaksana
1	Sosialisasi Database/e-resources/e-content	Perpustakaan Pusat bekerjasama dengan Perpustakaan Fakultas	Perpustakaan Pusat, dan ada sebagian fakultas/sekolah yang memberikan tambahan dana	Awal Semester Ganjil (September-Oktober)	Mahasiswa Baru, semua jenjang	Pustakawan, Staf Perpustakaan, Staf Fakultas/sekolah
2	Seri Workshop	Perpustakaan Pusat	<i>Provider Database/e-resources/e-content</i>	Semester Genap, bertepatan dengan acara Dies Perpustakaan UGM (Februari – Maret)	Mahasiswa semua jenjang, dosen/peneliti, dan pustakawan, serta pengambil keputusan	Pustakawan, Pengurus Forum Pustakawan, Staf Perpustakaan Pusat
3	Workshop dan Seminar Kepustakawanan	Forum Pustakawan UGM	RKAT Perpustakaan Pusat	Sepanjang tahun	Pustakawan	Pengurus Forum Pustakawan UGM

Sumber: Perpustakaan UGM (2017, 2018, 2019)

Kegiatan sosialisasi tersebut berubah nama dari tahun ke tahun, yaitu Sosialisasi Layanan Perpustakaan Terpadu (Perpustakaan, 2017), Sosialisasi *E-Content* Perpustakaan (*Local & Online Database*) (Perpustakaan UGM, 2018), dan *Workshop e-Content & Reference Management Tools* (Perpustakaan UGM, 2019). Perubahan tersebut disesuaikan dengan macam koleksi digital yang akan disampaikan dan penamaan kegiatan dalam penganggaran RKAT (Rencana Kegiatan Anggaran Tahunan) Perpustakaan UGM. Sosialisasi ini dikoordinir oleh di Perpustakaan Pusat, bekerjasama dengan Perpustakaan fakultas/sekolah dalam kurun waktu tertentu yaitu awal tahun (semester genap) di perpustakaan pusat/fakultas/sekolah.

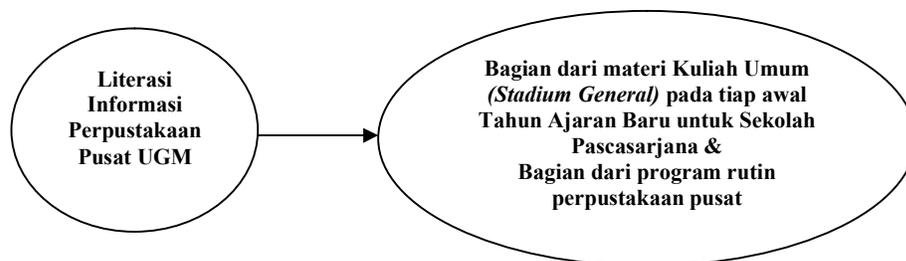
Beberapa fakultas/sekolah, sudah memasukkan kegiatan sosialisasi ini ke dalam kelas stadium general saat penerimaan mahasiswa baru. Seperti Sekolah Pascasarjana, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, dan Fakultas MIPA. Meski waktu pelaksanaannya terbatas, namun hal tersebut sudah menunjukkan komitmen dari pimpinan fakultas/sekolah terhadap kegiatan LI tersebut.

Pelaksanaan kegiatan ini melibatkan pustakawan pusat/fakultas/sekolah sebagai pengajar dan koordinator program, staf perpustakaan pusat/fakultas/sekolah dalam menyiapkan sarana dan prasarana, atasan langsung pustakawan/staf perpustakaan untuk bertanggung jawab atas kegiatan, serta pimpinan fakultas/sekolah dalam hal kebijakan dan penganggaran, serta unit humas dan protokol Universitas Gadjah Mada untuk *e-blast* informasi melalui surel UGM kepada *civitas academica*.

Kegiatan ke-dua, Seri Workshop, dilaksanakan setiap awal tahun atau semester genap, untuk menjembatani komunikasi antara penyedia database dan pengguna langsung produk mereka. Informasi-informasi terkini terkait database atau tren dunia database juga disediakan. Dengan demikian, pengguna dapat memperbaharui ketrampilan dan pengetahuan tentang akses database terkini. Komitmen dari sisi penyedia database menunjukkan komponen berkelanjutan sebagai pertimbangan utama. Kegiatan Seri

Workshop ini merupakan bagian dari promosi yang menguntungkan dan mendapatkan umpan balik bagi pengembangan database selanjutnya.

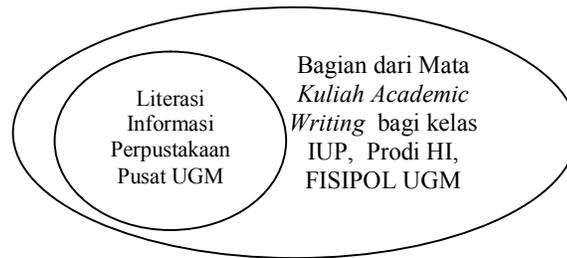
Data tersebut menunjukkan bahwa pendekatan literasi informasi yang dilakukan oleh Perpustakaan Pusat Universitas Gadjah Mada adalah pendekatan interkurikulum, dimana kegiatan LI dilakukan di luar kurikulum, namun mulai masuk dalam program penerimaan mahasiswa baru universitas/fakultas/sekolah di semua jenjang pendidikan (Bagan 3).



Bagan 3. Model Interkurikulum Literasi Informasi di Perpustakaan Pusat UGM

(Data diolah)

Namun demikian, ada satu mata kuliah *Academic Writing* bagi kelas IUP (*International Undergraduate Program*) Program Studi Hubungan Internasional (Prodi HI) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada, yang telah memasukkan LI ke dalam salah satu sesinya. Secara rutin, mahasiswa IUP dijadwalkan oleh dosen pengampu mata kuliah tersebut untuk mendapatkan ketrampilan menemukan, memilah, mengolah, dan mengelola sumber informasi dari pustakawan UGM. Model LI untuk kelas khusus ini yaitu Model LI intrakurikulum dengan komitmen dari dosen pengampu sebagai kuncinya (Bagan 4).



Bagan 4. Model Intrakurikulum Literasi Informasi kelas *Academic Writing* di Perpustakaan Pusat UGM (Data diolah)

Dosen pengampu berpendapat bahwa LI ini merupakan bagian dari materi *Academic Writing* untuk mendapatkan tulisan akademis yang berbobot dan tanpa plagiasi. Manfaat LI ini tidak hanya berhenti sampai disini saja, namun tetap digunakan sepanjang perkuliahan, bahkan sepanjang hidupnya. Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian Daugherty (2011), bahwa terdapat korelasi positif antara kemampuan LI dengan IPK yang tinggi, dan mahasiswa yang telah mengambil satu mata kuliah LI tetap terus menggunakan ketrampilan ini selama perkuliahan dan riset pribadi.

Kegiatan ke-tiga yaitu Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia Perpustakaan UGM dalam bentuk Seminar, Talkshow, Bedah Buku, dan Pelatihan. Terdapat 7 (tujuh) pelatihan untuk meningkatkan pengayaan pengetahuan dan ketrampilan pustakawan terkait literasi informasi pada kurun waktu 3 tahun (Bagan 5).



Bagan 5. Kegiatan Literasi Informasi untuk Pustakawan UGM (FP UGM, 2019)

Keterlibatan berbagai pihak menunjukkan adanya tingkat komitmen organisasional yang cukup baik, baik itu komitmen individu, maupun komitmen pimpinan. Komitmen pimpinan tampak dalam kebijakannya untuk merencanakan, melaksanakan, dan melakukan monitoring kegiatan literasi informasi setiap tahun, termasuk dalam penyediaan dana melalui RKAT, maupun dana kreatif (sponsor) yang dikelola oleh Perpustakaan Pusat (Tabel 3).

Tabel 3.
Daftar Rencana Anggaran Perpustakaan Pusat UGM
Tahun 2017-2018

No.	Nama Kegiatan	Sumber Dana	Jumlah Dana
1	<i>Workshope-Content & Reference Management Tools</i>	RKAT perpustakaan (Pusat) Tahun 2018	64.132.000
	Sosialisasi <i>E-Content</i> Perpustakaan (<i>Local & Online Database</i>)	PPTNBH Perpustakaan Pusat Tahun 2017	75.294.763
	Sosialisasi Layanan Perpustakaan Terpadu	RKAT perpustakaan (Pusat) Tahun 2016	138.350.000
2	Seri Workshop	Dana Kreatif	
3	Forum Kepustakawanan	RKAT Perpustakaan (Pusat)Tahun 2018	76.744.000
	Kegiatan Forum Pustakawan UGM	Dana Masyarakat Perpustakaan Tahun 2017	71.096.58
	Terselenggaranya Kegiatan Forum Pustakawan	Dana Masyarakat Perpustakaan Pusat Tahun 2016	72.330.205

Sumber: Perpustakaan UGM (2016, 2017, 2018)

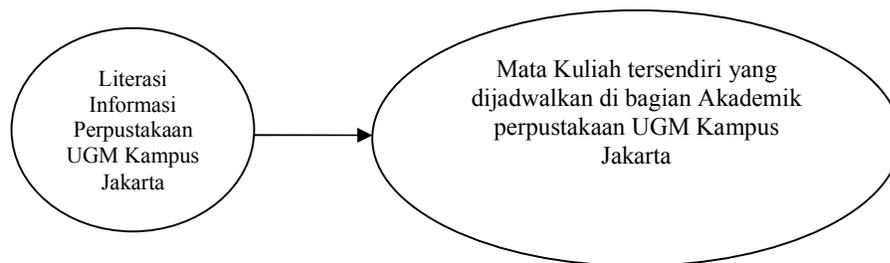
Terkait penganggaran ini, di 3 tahun terakhir ini, penggaran kegiatan Perpustakaan UGM Kampus Jakarta juga dimasukkan ke dalam Rencana Kegiatan dan Anggaran yang disusun oleh Perpustakaan Pusat. Jika dilihat dari komponen komitmen, penganggaran untuk kegiatan Perpustakaan UGM Kampus Jakarta, termasuk di dalamnya LI ke dalam anggaran Perpustakaan Pusat UGM merujuk pada Komitmen normatif, dimana pimpinan mendukung dari organisasinya.

4.2 Library skills di Perpustakaan UGM Kampus Jakarta

Perpustakaan UGM Kampus Jakarta berada dalam koordinasi Sekretaris Rektor dan Kantor UGM Jakarta, berlokasi di Kampus Jakarta untuk melayani civitas academica di 2 (dua) program studi yaitu Magister Manajemen dan Magister Ilmu Hukum. Kegiatan Literasi informasi di Perpustakaan ini dimulai

tahun 2014, baru pada tahun 2018 dan 2019 ini, kegiatan yang dinamai mata kuliah Library Skills menjadi bagian dari kurikulum Program LEAP (*Leadership Enhancement and Acceleration Program*) di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM. LEAP merupakan kegiatan wajib yang harus diikuti mahasiswa dengan tujuan menanamkan jiwa kepemimpinan dengan kemampuan mengambil keputusan yang etis dan kreatif (Wijayanti, 2019: 5). Program ini dilaksanakan 2 (kali) dalam satu tahun, yaitu di awal masa perkuliahan semester ganjil dan genap, dengan pengajar pustakawan UGM.

Data tersebut menunjukkan bahwa pendekatan LI yang dijalankan oleh Perpustakaan UGM Kampus Jakarta menggunakan pendekatan *Stand-Alone*, dimana kegiatan LI ini sudah menjadi satu mata kuliah tersendiri yang diampu oleh pustakawan UGM (Bagan 6)..



Bagan 6. Model *Stand Alone* Literasi Informasi di Perpustakaan Pusat UGM (Data diolah)

Upaya untuk mengintegrasikan LI ke dalam kurikulum, memerlukan keterlibatan berbagai pihak seperti pustakawan, bagian akademik, dosen pengampu, dan pimpinan puncak (Wang, 2010: 223). Pustakawan sebagai perencana, pengusul kegiatan ke pimpinan puncak (Direktur) dan menengah (Bagian Akademik), sekaligus pematani. Jika dipandang dari sudut pustakawannya, upaya untuk memasukkan kegiatan Literasi Informasi ke dalam kurikulum secara terus menerus selama kurang lebih 4 tahun tersebut merupakan bentuk keterlibatan moral, dimana komitmen pustakawan untuk melakukan literasi informasi sesuai dengan identitas diri dan sejalan dengan tujuan organisasi

(Wahyudi, 2012). Proses ini menggambarkan komponen dari komitmen afektif, dimana pustakawan dan pimpinan puncak menunjukkan keterkaitan emosional, identifikasi, dan keikutsertaan dalam pengembangan organisasi (Wirawan, 2013). Pimpinan puncak dan pustakawan terlibat dalam komitmen afektif, ketika kegiatan Literasi Informasi ini cocok dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, pimpinan puncak mendukung dan membuat kebijakan untuk memasukkan LI ke dalam kurikulum.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian awal sehingga belum dapat menjangkau informasi secara sistematis seluruh Model Literasi Informasi dan Komitmen organisasional Perpustakaan di lingkungan Universitas Gadjah Mada, dari semua pelaku kegiatan Literasi Informasi tersebut. Ke depannya diharapkan ada penelitian lanjutan untuk dapat memetakan Model Literasi Informasi dan menyusun Model Literasi Informasi yang tepat bagi Perpustakaan UGM secara utuh.

V. Penutup

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kegiatan Literasi Informasi telah dilakukan di Perpustakaan Pusat UGM dan Perpustakaan UGM Kampus Jakarta secara rutin setiap tahun. Temuan menjelaskan Model Literasi Informasi terhadap kurikulum dan komitmen organisasional yang mendukung kesuksesan adopsi inovasi kegiatan tersebut.

- a. Perpustakaan Pusat UGM menggunakan Model interkurikulum dalam kegiatan Literasi Informasi. Artinya, kegiatan ini belum masuk dalam kurikulum, namun dijadwalkan dalam kuliah umum (stadium general) di awal Tahun Ajaran Mahasiswa Baru setiap tahunnya.
- b. Perpustakaan Pusat UGM menggunakan model Intrakurikulum dalam kegiatan Literasi Informasi pada kelas *Academic Writing*, Prodi IUP HI, FISIPOL UGM setiap tahunnya. Komunikasi yang baik antara pustakawan dan dosen pengampu merupakan salah satu faktor pendukungnya.
- c. Perpustakaan UGM Kampus Jakarta telah menganut Model *Stand alone* (mandiri) dengan diberikannya satu jadwal khusus sebagai mata kuliah *Library Skill*. Komunikasi yang baik antara pustakawan dengan pimpinan menengah dan puncak adalah faktor pendorong keberhasilan kegiatan LI ini.
- d. Komitmen pimpinan Perpustakaan Pusat UGM mengarah pada komponen afektif, dimana pimpinan mengidentifikasi adanya kesesuaian antara identitas diri dan tujuan organisasi dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan Literasi Informasi ini. Serta komponen normatif, ketika pimpinan mulai mengalokasikan anggaran untuk Perpustakaan UGM Kampus Jakarta.

- e. Komitmen pustakawan dan pimpinan UGM Kampus Jakarta mengarah pada komponen afektif, dimana pimpinan mengidentifikasi adanya kesesuaian antara identitas diri dan tujuan organisasi dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan Literasi Informasi ini untuk pengembangan kurikulum.

5.2 Rekomendasi

Perlu dilaksanakan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif menentukan model Literasi Informasi terhadap kurikulum dan komitmen organisasional yang mendukung kesuksesan kegiatan Literasi Informasi di seluruh Perpustakaan di lingkungan Universitas Gadjah Mada.

Referensi

- ALA. (2000). *Information Literacy*. <https://literacy.ala.org/information-literacy/>
- ACRL. (2015). *Framework for Information Literacy for Higher Education*. Illinois: Association of College & Research Library.
- ACRL. (2018). *Standar bagi perpustakaan-perpustakaan di perguruan tinggi*. Illinois: Association of College & Research Library.
- Bury. 2011. Faculty attitudes, perceptions and experiences of information literacy: a study across multiple disciplines at York University, Canada. *Journal of Information Literacy*, 5(1). <http://dx.doi.org/10.11645/5.1.1513>
- CILIP. (2018). *CILIP Definition of Information Literacy 2018*.
<https://infolit.org.uk/ILdefinitionCILIP2018.pdf>
- Daugherty, A. L. & Russo, M. F. (2011). An Assessment of the Lasting Effects of a Stand-Alone Information Literacy Course: The Students' Perspective. *The Journal of Academic Librarianship*, 37(4), July 2011, Pages 319-326.
- Govindasamy, M. (1999). *A Study on Factors affecting Affective Organizational Commitment among Knowledge Workers in Malaysia*, Bachelor of Applied Science (Applied Physics) Hons University Sains Malaysia Malaysia.
- Jex, S. M. And Britt, T. W. (2008). *Psychology a Scientist-Practitioner Approach, Second Edition*. John Wiley & Sons, Inc.
- Loyola Marymount University (LMU). (2019). *Information Literacy Defined*.
<https://libguides.lmu.edu/c.php?g=323870&p=2169354>
- Perpustakaan UGM. (2017). *Laporan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Tahun 2016*. Yogyakarta: Perpustakaan Universitas Gadjah Mada.
- Perpustakaan UGM. (2018). *Laporan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Tahun 2017*. Yogyakarta: Perpustakaan Universitas Gadjah Mada.
- Perpustakaan UGM. (2019). *Laporan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Tahun 2018*. Yogyakarta: Perpustakaan Universitas Gadjah Mada.
- Probeyekti, U. (2015). Desain Program Dan Materi Literasi Informasi , ipresentasikan Pada Workshop Pengembangan Program Literasi Informasi Bagi Mahasiswa Perpustakaan Universitas Gadjah Mada , Yogyakarta, 30 Juli 2015.
- Rogers, E. M., (2003), *Diffusion of innovations*, New York: Free Press
- Wahyudi, A. (2012.). *Membangun Komitmen Organisasional untuk Meningkatkan Kinerja dan Daya Saing Organisasi*.
www.ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Joglo/article/download/113/85

- Wahyuni, N. C. (2016). Panduan Program Literasi Informasi Perpustakaan, disampaikan dalam *Tot Literasi Informasi* di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, 22 Nopember 2016.
- Wahyuni, N. C. (2016). *Adopsi Inovasi Sistem Informasi Perpustakaan Universitas Gadjah Mada dari Perspektif Teori Adopsi Inovasi dan Resourced-Based View*. Tesis, Universitas Gadjah Mada.
- Wang, X. (2010). *Integrating information literacy into higher education curricula An IL curricular integration model*, Doctoral Thesis Information Systems Faculty of Science and Technology Queensland University of Technology.
<https://eprints.qut.edu.au/41747/1/Xiaoli%20Wang%20Thesis.pdf>
- Wijayanti, N. I. (2019). *Implementasi Program Anti Plagirisme Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Karya Ilmiah Mahasiswa Di Perpustakaan UGM Kampus Jakarta*. Makalah, Tidak diterbitkan.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yevelson-Shorsher, A., & Bronstein, J. (2018). Three Perspectives on Information Literacy in Academia: Talking to Librarians, Faculty, and Students. *College & Research Libraries*, 79(4), 535.
doi:<https://doi.org/10.5860/crl.79.4.535>.
<https://crl.acrl.org/index.php/crl/article/view/16728/18670>

Profesi Pustakawan:

Prospek dan Tantangannya

Oleh: Deasy Indrianingtyas, S.Sos

Pendahuluan

Saat ini, sertifikasi pustakawan sedang ramai dibicarakan dalam acara pertemuan antar pustakawan baik dalam seminar maupun rapat kerja. Sertifikasi pustakawan memang mempunyai daya tarik tersendiri bagi pustakawan yang membawa konsekuensi menguntungkan bagi mereka. Keuntungan yang bisa diprediksi dari sertifikasi adalah peningkatan profesionalitas pustakawan dan juga peningkatan kesejahteraan berupa *reward* yang lebih dari sebelumnya.

Kebijakan pemerintah di bidang perpustakaan berupa Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 18/MENPAN/1988 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Revisi Kebijakan Pemerintah berdasarkan Kepmenpan No. 132/2002, merupakan peluang bagi pengembangan pustakawan serta sekaligus memposisikan profesi pustakawan sejajar dengan profesi yang lain. Hal tersebut memungkinkan pustakawan untuk memiliki kemampuan yang penuh dan dapat meraih karir setinggi-tingginya di perpustakaan. Selain untuk peningkatan karir pustakawan itu sendiri, seorang pustakawan juga memiliki tugas mengangkat profesinya agar masyarakat menyadari kehadiran pustakawan dan perannya dalam ikut mencerdaskan bangsa melalui penyediaan informasi.

Dalam penyediaan informasi, hal yang diperlukan tidak hanya uang, tetapi juga kreativitas, talenta dan intelektualitas dari pustakawan. Tella menyatakan bahwa kreativitas adalah penting, dan pustakawan harus menggali sendiri kemampuan atau potensi kreatifnya. Hal ini akan membantu mereka untuk lebih efektif dalam mengelola informasi di perpustakaan dan menyediakan pelayanan yang memuaskan kepada penggunanya, serta menemukan ide-ide atau strategi baru dalam memperbaiki kualitas layanannya.

Pengembangan profesi pustakawan harus terus diupayakan, misalnya dengan mengikuti pendidikan kepustakawanan, ikut dalam kegiatan seminar, lokakarya, menulis, mengajar dan melakukan penelitian yang akan semakin meningkatkan wawasan pustakawan tentang bidang ilmunya.

Sertifikasi Pustakawan

Sertifikasi adalah rangkaian kegiatan untuk penerbitan sertifikat terhadap kompetensi seseorang atau produk atau jasa, atau proses kegiatan lembaga yang telah sesuai dan/atau memenuhi standar yang dipersyaratkan (Perpusnas, 2011). Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui penilaian kerja nasional Indonesia dan/atau Internasional (pedoman BSNP, 2009). Sertifikasi dibedakan menjadi tiga, yaitu :

1. Sertifikasi terhadap kompetensi profesi : dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi dan berlaku apabila masih kompeten. Sertifikat ini berlaku untuk kompetensi yang paling akhir (*current competence*).
2. Sertifikasi untuk mendapat status profesi : dilakukan organisasi profesi, biasa disebut juga dengan lisensi/registrasi profesi. Kadang sertifikasi ini dikeluarkan setelah yang bersangkutan memiliki sertifikat kompetensi profesi.
3. Sertifikat pelatihan yang diberikan oleh lembaga pelatihan, disebut dengan *certificate of attainment*, berlaku selamanya.

Sertifikasi pustakawan yang telah lulus uji kompetensi dan melewati proses sertifikasi, mereka akan diberikan sertifikat sesuai dengan mengikuti uji kompetensi yang mereka jalani.

Tujuan Sertifikasi Pustakawan

Proses pemberian sertifikasi terhadap pustakawan memiliki tujuan pokok bagi pustakawan, yaitu :

1. Memberikan pengakuan formal (sertifikat) atas kompetensi yang dimiliki seorang pustakawan telah sesuai standar.

2. Meningkatkan profesionalisme pustakawan, dan menentukan kelayakan kesiapan seorang pustakawan dalam memberikan layanan informasi secara baik dan benar atau layanan prima (Sertifikasi Kompetensi profesi)
3. Menghilangkan dikotomi pustakawan PNS dan pustakawan non PNS. Pustakawan yang telah mendapat sertifikasi akan memiliki kedudukan yang sama terhadap pengakuan kemampuan mereka, karena adanya lembaga penjamin mutu (perpusnas, 2011)

Tujuan pemberian sertifikasi pustakawan adalah menetapkan kualitas pustakawan pada standard yang telah ditetapkan dalam rangka meningkatkan kualitas layanan perpustakaan, memberikan jaminan kualitas terhadap layanan perpustakaan yang terbaik dengan layanan prima, melindungi dan mengelola sumber informasi yang dimiliki perpustakaan, menjamin berlangsungnya pengelolaan profesi pustakawan dengan baik, menjamin terlaksanannya program-program perpustakaan, menjamin terpilihnya pustakawan yang memenuhi standard kompetensi, dan mendorong peningkatan pendidikan bagi profesi pustakawan.

Manfaat Sertifikasi Pustakawan

Sertifikasi profesi dimaksudkan agar kegiatan atau suatu proses kerja yang telah dibakukan terlaksana dengan baik dan memberikan hasil akhir sebagaimana yang diharapkan karena dilaksanakan oleh orang yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan. Dengan sertifikasi ini maka jika ada seribu pekerjaan yang sama dan dilakukan di berbagai tempat oleh seribu orang yang berbeda tetapi memiliki tingkat kompetensi yang sama sebagaimana yang dipersyaratkan, maka dapat diharapkan akan memberikan hasil yang sama. Dengan adanya sertifikasi profesi, bukan hanya organisasi yang menggunakan profesi tersebut yang mendapatkan jaminan hasilnya, tetapi juga seluruh pengguna hasil akhir organisasi tersebut akan memperoleh hasil yang dapat dipertanggung jawabkan dalam jangka panjang dan berulang-ulang.

Beberapa manfaat sertifikasi pustakawan

1. Untuk masyarakat pemustaka, adalah masyarakat yakin akan mendapatkan pelayanan yang baik secara kualitas maupun kuantitas akan kebutuhan

informasi dan bahan pustaka yang dibutuhkan. Karena pustakawan yang telah mendapat sertifikat tentu mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang yang mereka kuasai. Masyarakat juga akan mendapatkan perlakuan yang sebaik-baiknya karena pustakawan yang bersangkutan dapat menjadi komunikator yang baik dengan melakukan layanan prima.

2. Untuk perpustakaan, membantu perpustakaan meyakinkan kepada pemustaka akan produk/jasa telah dilakukan oleh tenaga-tenaga yang berkompoten, membantu perpustakaan dalam proses rekrutmen dan mengembangkan tenaga berbasis kompetensi untuk efisiensi SDM, membantu perpustakaan untuk mendapatkan tenaga yang kompeten, dan memastikan serta meningkatkan kinerja pustakawan.
3. Untuk Lembaga Pendidikan dan Latihan, adalah membantu memastikan *link and match* antara kompetensi lulusan dengan tuntutan kompetensi dunia kepastakawanan, memastikan tercapainya efisiensi pengembangan program diklat, memastikan pencapaian diklat yang tinggi, dan memelihara kompetensi peserta didik selama proses pembelajaran.
4. Untuk pemerintah adalah membantu memastikan pencapaian program pengembangan SDM, kesesuaian sistem pembinaan dan pengendalian SDM, dan target-target perencanaan program pembangunan pada sektornya.
5. Untuk pustakawan adalah membantu tenaga profesi meyakinkan kepada organisasi/kliennya bahwa dirinya kompeten dalam bekerja atau menghasilkan produk dan jasa, memastikan dan memelihara kompetensi untuk meningkatkan percaya diri, membantu dalam merencanakan karir, mengukur tingkat pencapaian kompetensi, membantu memenuhi persyaratan regulasi, membantu pengakuan kompetensi lintas sektor dan lintas negara, dan membantu promosi profesi pustakawan di pasar tenaga kerja.

Masa Depan Sertifikasi Pustakawan

Secara umum, masa depan sertifikasi di Indonesia sangat menjanjikan dan menguntungkan. Dengan demikian, rencana terealisasinya sertifikasi pustakawan bukanlah hal yang mustahil. Tetapi, tetap saja kendala sekaligus tantangan yang harus segera diatasi dan dihadapi guna menemukan penyelesaian terbaik demi mewujudkan sertifikasi bagi pustakawan ke depan.

Penyelesaian yang bisa dilakukan oleh lembaga yang terkait dan pustakawan adalah membentuk Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) terakreditasi lingkup kompetensi kepustakawanan atau LSP pustakawan, menyelesaikan standar kompetensi pustakawan dengan menetapkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Sosialisasi dan publikasi SKKNI pustakawan, menyusun kurikulum berbasis unit kompetensi SKKNI, beserta bahan ajar terkait, menyusun pedoman yang diperlukan dalam penerapan standar dan penilaian kesesuaian dengan sertifikasi, menyelenggarakan diklat kompetensi terakreditasi baik untuk assessor maupun pustakawan, perlu dilakukan pengembangan perpustakaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, menetapkan penyelenggara LSP, menyediakan dan membina assessor kompetensi bersertifikat sesuai dengan kebutuhan dan perkembangannya, membentuk dan menunjuk unit uji kompetensi dan perumusan berbagai instrumen uji kompetensi, dan membuat sistem registrasi dan data kompetensi pustakawan.

Sebuah organisasi atau lembaga termasuk dalam hal ini perpustakaan dikatakan bermutu apabila kualitas pelayanan yang diberikan kepada publik telah memperoleh pengakuan dari masyarakat. Kualitas tersebut dapat dicapai oleh sebuah perpustakaan manapun termasuk perpustakaan perguruan tinggi, dengan cara kerja keras, sehingga prestasi kerja lebih maksimal. Jika sebuah perpustakaan perguruan tinggi dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat di lingkungannya, maka secara implisit pustakawan dan staf administrasi di perpustakaan tersebut juga berkualitas. Dengan adanya pelayanan yang berkualitas oleh pustakawan perguruan tinggi, maka tujuan yang ditetapkan oleh lembaganya dapat tercapai.

Perpustakaan yang baik dapat diukur dari keberhasilannya dalam menyajikan pelayanan yang bermutu kepada masyarakat pemakaiannya. Semakin baik pelayanannya, semakin tinggi penghargaan yang diberikan pada sebuah perpustakaan, lengkapnya fasilitas yang ada, besarnya dana yang disediakan serta banyaknya tenaga pustakawan, tidak berarti apa-apa bila perpustakaan tersebut tidak mampu menyediakan pelayanan yang bermutu. Oleh karena itu pustakawan hendaknya diupayakan memiliki sumber daya yang berkualitas (Megaminingsih, 1999: 22). Ada suatu pendapat yang mengatakan bahwa "*Library is Librarian*" (Perpustakaan adalah pustakawan). Pendapat ini mengandung pengertian bahwa perpustakaan bukan lagi hanya merupakan tempat atau aspek fisik saja, tetapi lebih merupakan segenap aktivitas yang dimotori oleh pustakawannya. Maju mundurnya perpustakaan tidak lagi tergantung pada besar kecilnya gedung dan koleksi yang dimilikinya, akan tetapi tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau pegawai perpustakaan (Labovitz, dalam Masruri, 2002: 4). Dengan demikian, pustakawan merupakan salah satu sumber daya yang menggerakkan sumber daya lain dalam organisasi perpustakaan yang memungkinkan perpustakaan dapat berperan secara optimal didalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (Perpusnas, 2002: 1).

Tuntutan peningkatan kualitas kinerja pustakawan tersebut merupakan konsekuensi logis dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang semakin maju, serta perkembangan tuntutan reformasi di tanah air terutama terhadap pelaksanaan tugas aparatur negara termasuk dalam hal ini pustakawan. Tuntutan reformasi ini pada dasarnya adalah terciptanya aparatur negara yang profesional dalam memberikan pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

Kesimpulan

Uraian sebagaimana yang dipaparkan diatas merupakan suatu peluang dan tantangan atau setidaknya mendorong pustakawan terutama di lingkungan, perguruan tinggi untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan jaman.

Sertifikasi bagi pustakawan mempunyai tujuan agar pustakawan yang telah mendapatkan sertifikat dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan proses kerja yang telah dibakukan di bidang tugas kepustakawanan dan menjadi pustakawan yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat guna serta dapat berkomunikasi yang fleksibel terhadap pemustaka baik secara konvensional maupun menggunakan teknologi informasi dan komunikasi sesuai dengan perkembangan yang ada.

Sertifikasi bagi pustakawan bisa juga sebagai dasar pengakuan kompetensi baik ditingkat Nasional maupun Internasional. Dengan demikian para pustakawan kita dapat bersaing pada era persaingan bebas (AFTA, APEC). Terutama bagi pasar tenaga kerja antar negara. Seperti kita ketahui pada era global setiap negara harus membuka kesempatan dan kerjasama seluas-luasnya antar negara. Hal ini membawa konsekuensi bahwa tenaga kerja Indonesia harus mempunyai daya saing tinggi dengan menetapkan standar kompetensi yang sejajar dengan negara-negara lain.

Daftar Pustaka

- Masruri, Anis. 2002. Problematika Membangun Perpustakaan Masa Depan. *Media Informasi*, Vol. XIII, No. 11, th 2002: p. 1-9. Yogyakarta: UPT Perpustakaan Universitas Gadjah Mada.
- Megaminingsih, Tri Lestari. 1999. *Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Layanan di Perpustakaan Perguruan Tinggi*. *Media Informasi*, Vol. XIII, No. 3, tahun 1999: p.22-27. Yogyakarta: UPT Perpustakaan Universitas Gadjah Mada.
- Indonesia. Perpustakaan Nasional RI. 2002. *Pedoman Pembinaan Tenaga Fungsional Pustakawan*.
- Indonesia. Perpustakaan Nasional RI. 2011. *Kebijakan Perpustakaan Nasional RI dalam Sertifikasi Pustakawan*, Makalah disampaikan pada Rapat Kerja Nasional IPI, tanggal 12 Oktober di Manado.

ADHEBU

UPT. PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA
Jl. Raya Telang PO.BOX 2 Kamal Bangkalan
Email : adhebu@trunojoyo.ac.id



SPRINGER NATURE

Springer Journals & Nature tersedia di Universitas anda!

Sekarang anda bisa mengakses Jurnal Springer dan Nature dengan mudah di jaringan kampus anda! Jalinan kerjasama antara Springer dan Nature dengan melalui di jaringan yang tentunya akan membantu proses belajar dan penelitian anda. Springer Nature ingin menjawab 5 pertanyaan anda yang terdapat di platform Springlink dan Nature. Dengan menjawab 5 pertanyaan anda berkesempatan menjadi pemenang hadiah bulanan dan hadiah utama. Kuota ini terbuka untuk 3 PTA di Jawa Timur anggota korporasi/jalan.

Springer Nature East Java Online Quiz

1 May - 31 July 2019

Ikuti kuis online dan menangkan hadiahnya

Hadiah Utama: Samsung Galaxy Tab
Hadiah bulanan: bluetooth earphones, water bottles, powerbanks or mouse

Step 1: Klik link (<http://bit.ly/2VAN7Bp>)

Step 2: Masukkan data diri dan jawab 5 pertanyaan.

Step 3: Klik "Submit" dan anda berkesempatan memenangkan hadiah jika jawaban anda benar.

Kesempatan terakhir menangkan Samsung Tablet

Kami akan undi pemenang hadiah bulanan (selama 3 bulan) dan pemenang hadiah utama di akhir periode kuis. Cobalah menjawab berkali-kali untuk meningkatkan kesempatan menang!

Zendesk adalah pemenang terbaik email dan chat yang ada di dunia. Kami adalah pemenang terbaik di dunia untuk layanan pelanggan. Kami adalah pemenang terbaik di dunia untuk layanan pelanggan.

Sebagai Pimpinan UPT. Perpusat

Mengu

Selamat P

IDHUL 1440H / 2019

Selamat Datang Peserta Pelatihan

Springer eJournal

Universitas Trunojoyo Madura

LOMBA MEWARNAI

BERSAMA M

PINTAR UPT PERPUSTAKAAN UTM

2019

TAJAL



SPRINGER NATURE

SpringerLink Training at Universitas Trunojoyo Madura

Springer Nature is now at Universitas Trunojoyo Madura! To help you make use of the ground-breaking journals and ebooks for your research and writing, we are organizing a training and workshop.

Details

Date: 13 February, 2019 (Wednesday)
Time: 9:00am to 12:00pm
Venue:

Topics

- Springer Nature Platform Training - Retirement.
- Springer Journal Suggester.
- Publication Tools

Speakers

- Satri (Group Indonesia)

Please come and join us!

AYO IKUTI!! LOMBA MEWARNAI

Biaya Pendaftaran Rp. 25.000,-
Kategori TK dan SD Kelas 1-3
Tempat Gedung Cakra Lt. 1 Kampus UTM

Pendaftar Mendapatkan:

- Ukiran anak "Stimuno"
- Snack
- Kertas mewarnai

Minggu, 03 Februari 2019
09.00 - selesai

Springer Lomba:

- Pendaftaran mulai Januari sampai 25 Januari 2019
- Memilih tema yang diinginkan & menggambar sesuai
- Dafar ulang 1 jam sebelum lomba
- Fiduk boleh membawa alat-alah dan perlengkapan yang tidak dapat diganggu gugat

HADIAH!

- JURARA 1. Rp 1.000.000,-
- JURARA 2. Rp 750.000,-
- JURARA 3. Rp 500.000,-

*Gelang pemenang akan menggunakan media untuk foto dan blog/media sosial

bankjatim
Info & Pendaftaran (via WA)
Telp: 085585786681
Duh: 085770242808

STIMUNO
Info & Pendaftaran (via WA)
Telp: 085585786681
Duh: 085770242808

infolib
Info & Pendaftaran (via WA)
Telp: 085585786681
Duh: 085770242808

Sekretariat:
UPT. Perpustakaan UTM, Gedung Cakra Lt. 3
Jl. Raya Telang Po box 2 Kamal Bangkalan

