

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS TRIJAYA NUSAMEDIA

Danang Dwijo Kangko, Erika
Pustakawan, Binus University International

Abstrak

Tenaga perpustakaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 dan standar penyelenggaraan perpustakaan perguruan tinggi. Pengelolaan tenaga perpustakaan merupakan salah satu unsur dalam proses manajemen perpustakaan. Adanya permasalahan dalam pengelolaan tenaga perpustakaan dapat mengganggu pelayanan dan operasional di perpustakaan. Kebutuhan tenaga perpustakaan perlu direncanakan dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualifikasinya. Studi terdahulu di Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia (*pseudonym*) membahas permasalahan terkait tenaga perpustakaan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai ketersediaan jumlah tenaga perpustakaan di Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia. Kajian ini dilakukan untuk mengetahui jumlah ideal tenaga perpustakaan (pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan) yang dibutuhkan di Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia dengan cara menganalisisnya menggunakan rumus adopsi Ranganathan berdasarkan kondisi perpustakaan tersebut. Hasil kajian menunjukkan bahwa jumlah tenaga perpustakaan di Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia masih belum ideal.

Kata kunci: Tenaga perpustakaan, manajemen perpustakaan, perencanaan.

Abstract

*Library staff is regulated under the Library Act number 43 of 2007, and in the standard of higher education library implementation. Managing the library staff is one of the elements in the library management process. Problems in this library staff management can disrupt the service and operation of the library. The need of library staff is to be planned by considering quantity and qualifications. In the previous study of Trijaya Nusamedia University Library (*pseudonym*), problems related to library staff were discussed. This raised a question about the availability of library staff in Trijaya Nusamedia University Library. This study was conducted to determine the ideal number of library staff (librarians and library technician staff) needed in Trijaya Nusamedia University Library by analyzing it using an adoption of Ranganathan's formula based on the condition of the library. The results of the study showed that the number of library staff in Trijaya Nusamedia University Library was still not ideal.*

Keywords: Library staff, library management, planning.

PENDAHULUAN

Tenaga perpustakaan merupakan salah satu sumber daya perpustakaan. Tenaga perpustakaan menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan terdiri dari tenaga teknis perpustakaan dan pustakawan. Tenaga teknis perpustakaan merupakan sebutan untuk orang-orang yang bekerja di perpustakaan namun tidak masuk dalam kategori seorang pustakawan. Lalu, siapa itu pustakawan? "Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan." (Indonesia, 2007:3).

Pengelolaan tenaga perpustakaan merupakan salah satu unsur dalam proses manajemen perpustakaan. Pengelolaan tenaga perpustakaan ada dalam proses *staffing* pada proses manajemen yang dikenalkan oleh Luther Gulick pada tahun 1973, yaitu proses manajemen POSDCORB. POSDCORB merupakan singkatan dari Planning, Organising, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, dan Budgeting (Gulick, 2003).

"Staffing merupakan keseluruhan fungsi personil yang mencakup (a) kesempatan kerja dan pelatihan karyawan, dan (b) pemantapan lingkungan kerja yang menyenangkan untuk melaksanakan tugas. Tujuan program staffing adalah menempatkan karyawan yang efisien dalam jumlah cukup, yang masing-masing mampu melaksanakan tujuan perpustakaan" (Sulistyo-Basuki, 1991:192).

Masalah yang muncul dalam *staffing* dapat mengganggu pelayanan dan operasional di perpustakaan. Masalah yang dapat terjadi misalnya kekurangan tenaga perpustakaan, kesalahan penempatan atau penugasan tenaga perpustakaan, dan ketidakmampuan tenaga

perpustakaan melaksanakan tugas yang diberikan.

Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia memiliki enam orang tenaga perpustakaan, termasuk kepala perpustakaan. Keenam orang tenaga perpustakaan ini memiliki latar belakang pendidikan sarjana ilmu perpustakaan. Mereka bekerja dengan sistem pembagian waktu kerja berdasarkan *shift* kerja masing-masing yang diatur melalui penjadwalan. Pembagian waktu kerja berdasarkan sistem *shift* ini pernah dibahas oleh Erika (2014). Artikel berjudul "Pengaruh kepemimpinan dan pengaturan staf terhadap keterbatasan kuantitas SDM dalam upaya optimalisasi jadwal kerja dan layanan prima di Perpustakaan Universitas X" itu menunjukkan bahwa pernah terjadi permasalahan di Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia terkait *staffing*. Hal ini memunculkan pertanyaan "Apakah masalah tersebut muncul karena Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia mengalami kekurangan tenaga perpustakaan?"

Hal inilah yang menjadi latar belakang kajian ini. Kajian ini dilakukan untuk mengetahui jumlah ideal tenaga perpustakaan yang dibutuhkan oleh Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia. Dengan demikian, kita dapat mengetahui "Apakah tenaga perpustakaan yang ada di Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia sekarang ini sudah sesuai?" Kajian dengan tema serupa pernah dilakukan oleh Saleh (2004). Kajian tersebut mengungkapkan bahwa Perpustakaan IPB masih kekurangan sumber daya manusia (Saleh, 2004). Berbeda dengan Perpustakaan IPB yang merupakan perpustakaan sebuah perguruan tinggi negeri, Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia merupakan perpustakaan perguruan tinggi swasta. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dalam pengambilan kebijakan terkait permasalahan *staffing* di masa yang akan datang untuk

Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia serta memberikan gambaran tentang ketersediaan tenaga perpustakaan dari sisi perpustakaan perguruan tinggi swasta.

TUJUAN PENELITIAN

Kajian ini dilakukan untuk mengetahui jumlah ideal tenaga perpustakaan (pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan) yang dibutuhkan di Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia.

METODE PENELITIAN

Kajian ini dilakukan di Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia (*pseudonym*). Kajian dilakukan dengan cara menganalisis jumlah ideal tenaga perpustakaan (pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan) dengan mempertimbangkan kondisi yang ada di Universitas tersebut. Penjaringan data dilakukan dengan cara observasi langsung, wawancara, dan analisis dokumen. Data yang terjaring akan digunakan untuk menganalisis jumlah ideal tenaga perpustakaan dengan menggunakan rumus yang dibuat oleh Ranganathan dan dimodifikasi oleh Direktorat Pembinaan Sarana Akademik, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

PEMBAHASAN

Kebutuhan tenaga perpustakaan perlu direncanakan dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualifikasinya. Menurut Saleh (2014), rencana kebutuhan tenaga perpustakaan bermanfaat untuk:

1. memperbaiki penggunaan sumber daya manusia;
2. memadukan kegiatan-kegiatan personalia dan tujuan-tujuan organisasi di waktu yang akan datang secara efisien;
3. mengadakan pengadaan karyawan baru secara ekonomis;
4. mengembangkan informasi dasar manajemen personalia untuk membantu kegiatan-

kegiatan personalia dan unit-unit organisasi lainnya;

5. membantu program-program manajemen personalia yang berbeda-beda, seperti rencana penarikan dan seleksi.

Salah satu cara untuk menetapkan kebutuhan tenaga perpustakaan adalah dengan perhitungan berdasarkan rumus ciptaan Ranganathan yang dimodifikasi oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 1994). Berdasarkan rumus ini, kita dapat mengetahui jumlah ideal tenaga perpustakaan yang diperlukan berdasarkan suatu kondisi tertentu. Rumus tersebut sebagai berikut :

$$T = \left\{ \frac{W+WH}{2WH} \times \frac{N}{150+t} \right\} + (n + 1) + \left\{ \frac{x}{2000} + \frac{y}{50000} \right\}$$

Keterangan:

- T : Jumlah SDM perpustakaan yang dibutuhkan
- W : Jumlah jam kerja nyata setiap minggu
- WH : Jumlah jam kerja minimal setiap minggu
= 37.5 jam
- N : Jumlah pemustaka (mahasiswa dan dosen)
- t : Peubah otomatisasi pada titik layanan; dengan nilai konstan t1 = 10; t2 = 20; t3 = 30
- n : Jumlah titik layanan di semua unit
- x : Penambahan koleksi setiap tahun
- y : Besarnya koleksi

Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia pada awal tahun 2016 memiliki enam tenaga perpustakaan yang terdiri dari satu orang kepala perpustakaan dan lima orang pustakawan. Seluruh tenaga perpustakaan ini memiliki latar belakang pendidikan kesarjanaan ilmu perpustakaan. Dua dari enam orang tenaga perpustakaan tersebut sudah tersertifikasi sebagai pustakawan.

Tabel 1: Pustakawan Universitas Trijaya Nusamedia dalam jenjang pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	S2 - Ilmu Perpustakaan	1
2	S1 - Ilmu Perpustakaan	5
Jumlah		6

Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia memiliki dua titik layanan, yaitu Kampus Asri dan Kampus Bersih. Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia memiliki jam operasional 07:00-21:00 WIB di Kampus Asri dan 07:00-18:30 WIB di Kampus Bersih pada hari kerja. Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia juga membuka layanannya pada pukul 09:00-17:00 WIB di Kampus Asri pada hari Sabtu. Jumlah rata-rata jam layanan per minggu adalah 68 jam. Jam layanan tersebut tidak dikurangi waktu istirahat karena layanan perpustakaan tetap dibuka. Tenaga perpustakaan bekerja dengan sistem bagi waktu atau shift, yaitu tiga *shift* di Kampus Asri dan dua *shift* di Kampus Bersih. Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia rata-rata harus melayani mahasiswa aktif sebanyak 1000 orang dan dosen aktif sebanyak 150 orang. Koleksi yang dimiliki Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia berjumlah sekitar 8500 koleksi dengan pertambahan rata-rata koleksi sebanyak 500 koleksi. Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia sudah menerapkan sistem otomasi pada semua layanan perpustakaan.

Apabila nilai variabelnya adalah sebagai berikut:

W	: 68 jam
WH	: 37.5 jam
N	: 1150 pemustaka
t	: 30
n	: 2
x	: 500
y	: 8500

maka kebutuhan pegawai di perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia adalah :

$$T = \left\{ \frac{68+37.5}{2 \times 37.5} \times \frac{1150}{150+30} \right\} + (2 + 1) + \left\{ \frac{500}{2000} + \frac{8500}{50000} \right\}$$

$$T = \left\{ \frac{105.5}{75} \times \frac{1150}{180} \right\} + 3 + \{0.25 + 0.17\}$$

$$T = \{1.41 \times 6.39\} + 3 + 0.42$$

$$T = 9 + 3 + 0.42$$

$$T = 12.42 \text{ (dibulatkan menjadi 12)}$$

Berdasarkan kondisi di atas, maka idealnya Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia memiliki 12 tenaga perpustakaan. Komposisi tenaga administrasi dan tenaga pustakawan di dalam sistem perkantoran yang sudah terotomasi penuh adalah 2:5. Dengan demikian, Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia membutuhkan tiga tenaga administrasi dan sembilan tenaga pustakawan. Kebutuhan tenaga administrasi dapat kita kurangi karena pekerjaan-pekerjaan kasar seperti *office boy* dan *cleaning service* sudah dikontrakan ke penyedia tenaga kerja (pihak ketiga). Jadi, komposisinya dapat diubah menjadi tanpa tenaga administrasi dan sembilan tenaga pustakawan. Proporsi tenaga pustakawan dapat dihitung dengan perbandingan 4:5 yaitu empat pustakawan ahli berbanding lima pustakawan terampil. Sehingga, kebutuhan tenaga pustakawan di Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia terdiri dari empat pustakawan ahli dan lima pustakawan terampil atau teknis. Berikut ini rangkuman komposisi ideal tenaga perpustakaan di Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia:

Tabel 2: Komposisi Ideal Tenaga Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia

No	Jenis	Jumlah	Keterangan
1	Tenaga Administrasi	0	Sistem perkantoran terotomasi dan memiliki tenaga pihak ketiga.
2	Pustakawan Terampil/ Teknis	5	
3	Pustakawan Ahli	4	
	Jumlah	9	Dari jumlah awal 12 orang

Dari komposisi di atas, dapat kita ketahui bahwa Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia kekurangan tenaga perpustakaan. Perpustakaan ini baru memiliki enam tenaga perpustakaan dari jumlah ideal sebanyak sembilan tenaga perpustakaan. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian Erika (2014) relevan apabila dikatakan bahwa jumlah tenaga Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia memiliki kuantitas yang terbatas. Penelitian tersebut juga mendeskripsikan beberapa masalah yang pernah muncul terkait keterbatasan jumlah tenaga perpustakaan.

Berdasarkan komposisi ideal tersebut, Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia perlu mengupayakan adanya penambahan tenaga perpustakaan. Jumlah tenaga perpustakaan yang perlu ditambah sebanyak tiga orang tenaga perpustakaan. Mengingat Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia sudah memiliki enam orang tenaga perpustakaan. Menurut Saleh (2014) ada beberapa penyebab yang mempengaruhi timbulnya kebutuhan penambahan tenaga perpustakaan, antara lain:

1. Lingkungan eksternal

Misalnya: Ekonomi, sosial, politik, hukum, perkembangan teknologi, dan persaingan.

2. Pengaruh organisasional

Misalnya: Rencana strategis, anggaran, rencana pengembangan layanan, perkiraan perkembangan jumlah pemustaka dan perkembangan koleksi perpustakaan.

3. Pengaruh persediaan karyawan

Misalnya: Pensiun, permohonan berhenti atau pindah kerja, pemberhentian, dan kematian.

Salah satu pengaruh organisasional di Universitas Trijaya Nusamedia yaitu tuntutan layanan prima untuk mewujudkan visi *world class university*. Layanan prima juga menjadi kewajiban tenaga perpustakaan kepada pemustakanya seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 Pasal 32 ayat a bahwa "Tenaga perpustakaan berkewajiban memberikan layanan prima terhadap pemustaka." (Indonesia, 2007)

Apakah layanan prima itu? Menurut Achmad *et al.*, (2012:82) definisi layanan prima adalah "upaya untuk memenangkan hati pemustaka atau calon pemustaka potensial yang dilakukan dengan berdasarkan pada pedoman yang digariskan dan yang dilakukan secara terus menerus." Layanan prima merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pemustaka dan bahkan melebihi harapan dari pemustaka apabila memungkinkan. Dengan demikian, pemustaka akan merasa puas dengan layanan yang diberikan oleh perpustakaan. Achmad *et al.*, (2012:84) berkesimpulan bahwa "kepuasan pemustaka berkaitan erat dengan koleksi perpustakaan, fasilitas yang memadai, jenis jasa perpustakaan yang diberikan serta bagaimana tenaga perpustakaan memberikan jasa kepada pemustakanya."

Bagaimana cara tenaga perpustakaan memberikan jasa kepada pemustakanya menjadi hal yang perlu diperhatikan. Menurut Triasmara (2015) dalam sebuah pelatihan tentang layanan prima (*service excellence*), ada lima kondisi dalam diri seseorang yang dapat

membuat emosi dan berpotensi menghalangi layanan prima. Lima kondisi ini disebut dengan singkatan HALTS, yaitu *Hungry* (lapar), *Angry* (marah), *Lovely* (kasmaran), *Tired* (lelah), dan *Sick* (sakit).

Kasus yang digambarkan oleh Erika (2014) memperlihatkan bahwa salah satu permasalahan yang terjadi di Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia adalah permasalahan jam istirahat dan makan siang. Di mana, adanya perasaan terancam akan hak mereka untuk memperoleh waktu istirahat dan makan siang terkait keterbatasan jumlah tenaga perpustakaan, keteraturan jadwal dan kedisiplinan, serta kerja sama tim. Hal ini rentan pada kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan emosi, yaitu lapar (*hungry*) dan lelah (*tired*).

Tenaga perpustakaan yang bertugas dalam kondisi mudah emosi akan berpotensi menghalangi terciptanya layanan prima. Tentu bukan hanya ini permasalahan yang dapat timbul akibat terbatasnya jumlah tenaga perpustakaan. Perpustakaan memiliki tantangan besar dalam perannya di masa depan. Pustakawan dituntut untuk bertransformasi menjadi mitra kerja terpercaya untuk para pemustakanya (Sudarsono, n.d.). Sebuah transformasi yang mengusung sebuah konsep yang disebut dengan *embedded librarianship*. Transformasi ini menjadi tantangan sekaligus peluang untuk pustakawan keluar dari stigma sebagai penjaga buku. Akan tetapi, hal tersebut dirasa sulit apabila pustakawan terus terjebak pada pekerjaan-pekerjaan teknis yang memang sudah menumpuk untuk dikerjakan oleh tenaga perpustakaan yang jumlahnya terbatas. Oleh sebab itu, alangkah baiknya apabila Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia melakukan upaya pengadaan tenaga perpustakaan.

Upaya pengadaan tenaga perpustakaan

yang baru tentu berkaitan erat dengan perencanaan dan anggaran. Di mana peran keduanya menjadi vital dalam pengelolaan tenaga perpustakaan. Anggaran perpustakaan yang sering kali merupakan sebuah pemberian (*given*) atau sudah dianggarkan dari sananya sering kali membuat perpustakaan tidak leluasa melakukan pengadaan tenaga perpustakaan baru. Perpustakaan juga harus mampu bertahan dengan permasalahan anggaran meskipun dalam kondisi pemangkasan yang ekstrim seperti yang terjadi di Yunani dan Siprus (Giannakopoulos, Koulouris, & Kokkinos, 2014) di mana pada kenyataannya pemanfaatan dan kebutuhan pemustaka terhadap perpustakaan terus meningkat tidak peduli apakah anggaran yang diberikan mengalami pemangkasan seberapa banyak pun.

PENUTUP

Hasil kajian menunjukkan bahwa jumlah tenaga perpustakaan di Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia masih belum ideal apabila diukur berdasarkan rumus Ranganathan. Patut diduga, hal ini memiliki korelasi dengan terjadinya beberapa permasalahan yang dibahas pada studi sebelumnya. Tuntutan menyediakan layanan prima dan tantangan transformasi peran pustakawan di era digital menjadi alasan penting untuk mengupayakan pengadaan tenaga perpustakaan baru.

Tenaga perpustakaan tambahan yang diperlukan Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia sebanyak tiga orang. Ketiga tenaga perpustakaan tersebut tidak perlu diisi oleh seorang lulusan sarjana karena akan melakukan tugas-tugas teknis perpustakaan. Dengan demikian, perpustakaan dapat menghemat anggaran terlebih lagi jika melakukan pengadaan atau perekrutan secara *outsourc*e. Apabila masalah anggaran tidak memungkinkan perpustakaan untuk mengadakan tenaga perpustakaan baru, maka sebagai alternatifnya

adalah melakukan optimalisasi teknologi. Misalnya penerapan RFID untuk peminjaman mandiri secara penuh. Hal ini akan mengurangi beban pekerjaan teknis berupa pencatatan

peminjaman pada layanan sirkulasi. Pilihan berikutnya yang dapat dilakukan adalah dengan mengurangi jam operasional Perpustakaan Universitas Trijaya Nusamedia.

Daftar Pustaka

- Achmad, Sutedjo, M., Surono, & Suprayitno, E. (2012). *Layanan cinta: perwujudan layanan prima ++ perpustakaan*. (E. Daspien, Ed.). Jakarta: Sagung Seto.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (1994). *Pedoman penyelenggaraan perpustakaan perguruan tinggi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Erika. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan pengaturan staf terhadap keterbatasan kuantitas SDM dalam upaya optimalisasi jadwal kerja dan layanan prima di Perpustakaan Universitas X. *Media Pustakawan*, 21(3&4), 42-48. <http://doi.org/10.13140/RG.2.1.3133.1925>
- Giannakopoulos, G., Koulouris, A., & Kokkinos, D. (2014). Libraries in Crisis?: A Glimpse over Greece and Cyprus. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 147, 411-417. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.121>
- Gulick, L. (2003). Notes On The Theory Of Organization With Special Reference To Government In The United States. In L. Gulick & L. Urwick (Eds.), *Papers on the Science of Administration (Early Sociology of Management and Organizations)* (Reprint, pp. 11-59). London: Routledge.
- Indonesia. Undang-Undang Nomer 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan (2007). Indonesia.
- Saleh, A. R. (2004). Kondisi sumberdaya manusia di Perpustakaan IPB: antara harapan dan kenyataan, (September).
- Saleh, A. R. (2014). *Manajemen perpustakaan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sudarsono, B. (n.d.). Perkembangan peran pustakawan: dari fungsi pendukung menjadi mitra kerja. *Jurnal Perpustakaan UNDIIP*, (Akan terbit).
- Sulistyo-Basuki. (1991). *Pengantar ilmu perpustakaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Triasmara, D. (2015). *Service excellence: serving your customer infinitely better*. Jakarta.



