

THE LIBRARIAN PERCEPTION ON REGULATION OF THE MINISTER OF THE STATE APPARATUS UTILIZATION AND BUREAUCRATIC REFORM NUMBER 9 YEAR 2014 TOWARDS LIBRARIAN PERFORMANCE

**PERSEPSI PUSTAKAWAN TENTANG PERMENPAN
NOMOR 9 TAHUN 2014 TERHADAP
KINERJA PUSTAKAWAN**

Oleh :

Dini Suhardini

Susanti Agustina

Program Studi Perpustakaan dan Informasi

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Pendidikan Indonesia

email : Noy_71@yahoo.com

Abstrak. Jabatan fungsional pustakawan diberlakukan bagi pustakawan yang berada di perpustakaan instansi pemerintah atau pustakawan Aparatur Sipil Negara (ASN). Penerapan jabatan fungsional merupakan upaya untuk menetapkan dan mengukur kinerja pustakawan melalui sistem penilaian pelaksanaan pekerjaan dengan angka kredit. Pustakawan sebagai profesi dan jabatan fungsional dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pustakawan melaksanakan kinerja keprofesian di bidang perpustakaan berdasarkan Permenpan Reformasi Birokrasi No. 9 tahun 2014. Bagaimana persepsi pustakawan tentang Permenpan RB No 9 Tahun 2014? Apakah persepsi tersebut turut mempengaruhi implementasi standar kinerja di Perpustakaan?, kedua pertanyaan tersebut dikaji menggunakan kuantitatif deskriptif, dengan sampel penelitian *purposive sampling*, yaitu 14 orang pustakawan di Perpustakaan Pusat Universitas Pendidikan Indonesia. sebanyak 50% pustakawan berpersepsi positif setuju, dan 36 % pustakawan setuju sekali, bahwa rumpun jabatan fungsional pustakawan, tugas, dan fungsi serta jenjang jabatan fungsional pustakawan secara konkrit memberikan penjelasan dan pemahaman dalam menjalankan kinerja mereka. Secara signifikan 54% responden setuju dan 23% responden sangat setuju bahwa pemahaman tentang standar kinerja keprofesian memberikan kontribusi implementasi terhadap kinerja, meliputi kualitas, kuantitas dan kerjasama yang dihasilkan.

Kata Kunci: jabatan fungsional, kinerja, permenpan, perpustakaan PT, pustakawan.

Abstract, *Functional position is applied for librarians who work in the library of government agency or librarian of Civil State Apparatus. The implementation of functional position is the effort to assign and measure the performance of librarian through the assessment system of work implementation with credit numbers. Librarian as profession and functional position is demanded to have good performance in doing his/her task and function. Librarians perform professional performance in the field of library based on Permenpan Reformasi Birokrasi No. 9 tahun 2014 (Regulation of the Minister of the State Apparatus Utilization and Bureaucratic Reform Number 9 Year 2014). How is the perception of librarian in that regulation? Does this perception influence the implementation of performance standard in library? Both questions are studied by using descriptive quantitative method and the research sample is purposive sampling, which use 14 librarians in central library of Indonesia University of Education. Fifty percent of librarians agree, and 36 % of them very agree that the cluster, task, function, and stage of librarian functional position concretely provide explanation and comprehension in doing their performance. Fifty four percent of respondents significantly agree while 23% of them very agree that their comprehension in the standard of professional performance contributes to the implementation of performance, which includes quality, quantity, and teamwork.*

Keywords: *Functional position, performance, Permenpan, college library, librarian*

PENDAHULUAN

Keberlangsungan perpustakaan sangat membutuhkan orang-orang yang komitmen dan profesional dalam menjalankan keprofesiannya sebagai pustakawan. Perpustakaan dikelola oleh orang yang disebut sebagai pustakawan atau juga tenaga pengelola perpustakaan. Menurut UU No. 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan Bab 1 Pasal 1, pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

Pustakawan sebagai seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan Ilmu Perpustakaan, baik melalui pendidikan formal ataupun pelatihan perpustakaan dituntut untuk memiliki kompetensi kepustakawanan. Sebagai seseorang yang disebut profesional, pustakawan tentunya memiliki tugas dan fungsi yang diatur dalam peraturan yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan tugasnya, pustakawan memiliki peraturan yang harus dijalankan sesuai dengan jenjangnya. Peraturan di Indonesia yang berkaitan dengan pustakawan telah ada sejak tahun 1988. Pustakawan sebagai jabatan fungsional yang diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 18/MENPAN/1998 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya, yang kemudian direvisi dengan terbitnya Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 132/KEP/M.PAN/12/2002 dan kemudian Permenpan Reformasi Birokrasi No. 9 Tahun 2014. Penerapan Jabatan fungsional pustakawan terutama untuk pustakawan yang berada di perpustakaan instansi pemerintah atau untuk pustakawan Aparatur Sipil Negeri

(ASN) dulu PNS. Penerapan jabatan fungsional ini merupakan upaya untuk menetapkan dan mengukur kinerja pustakawan melalui sistem penilaian pelaksanaan pekerjaan dengan angka kredit.

Pustakawan sebagai profesi dan jabatan fungsional diproyeksikan untuk memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini juga didukung dengan adanya Permenpan Reformasi Birokrasi No. 9 tahun 2014, sehingga seorang pustakawan dapat menampilkan kinerja yang dilandasi oleh keprofesian di bidang perpustakaan.

Keberadaan peraturan yang memuat standar kinerja keprofesian kepustakawanan ASN tentu saja harus dipahami secara seksama oleh pustakawan bersangkutan. Hal ini akan berkontribusi dalam menjalankan kinerja sesuai standar yang ditetapkan guna menampilkan performa kinerja yang baik, muaranya terlihat pada kualitas layanan perpustakaan dan tentu saja bagi peningkatan kesejahteraan pustakawan dilihat dari angka kredit yang diraih. Dengan demikian, penelitian ini akan menjawab, Apakah pustakawan telah memahami isi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2014, sehingga dapat mengimplementasikan setiap standarnya dalam Kinerja di perpustakaan?. Secara spesifik rumusan masalah khusus yang akan dikaji adalah:

1. Bagaimana persepsi pustakawan tentang Permenpan RB No 9 Tahun 2014?
2. Apakah persepsi tersebut turut mempengaruhi implementasi standar kinerja di Perpustakaan?

Melalui kajian ini, penulis memperoleh gambaran mengenai implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2014

terhadap kinerja pustakawan. Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak di dunia perpustakaan baik secara teoritis maupun praktis untuk pengembangan dunia kepastakawanan di Indonesia.

PEMBAHASAN

Jabatan fungsional merupakan suatu jabatan yang memberikan kesempatan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mencapai karirnya dengan memilih menurut kesadaran pribadi mengenai jenis pekerjaan yang akan ditempuh/ dipilihnya serta arti pekerjaan tersebut bagi instansi maupun dirinya. (Harmaini, 1995: 2). Dalam SK Menpan 132/12/2002 dijelaskan bahwa jabatan fungsional pustakawan adalah jabatan karir yang hanya dapat diduduki oleh seseorang yang telah berstatus PNS.

Rumpun Jabatan Fungsional, Tugas dan Fungsi Pustakawan

Jabatan fungsional pada dasarnya adalah jabatan teknis yang mempunyai tugas-tugas tertentu dalam struktur organisasi pemerintahan. Rumpun jabatan fungsional merupakan kumpulan jabatan fungsional yang terbagi dalam jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan yang mempunyai tugas dan fungsi yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan tugas

Menurut Kepres RI Nomor 87 tahun 1999 Bab I Pasal 1, rumpun jabatan fungsional adalah himpunan jabatan fungsional keahlian dan/atau jabatan fungsional ketrampilan yang mempunyai fungsi dan tugas yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan salah satu tugas umum pemerintahan.

Jabatan fungsional menurut PP No. 14 tahun 1994 pasal 2 ayat 2 terbagi 2, yaitu jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional

keterampilan. Jabatan fungsional keahlian adalah kedudukan yang menunjukkan tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, metodologi dan teknis analisis yang didasarkan atas disiplin ilmu yang bersangkutan dan atau berdasarkan sertifikasi yang setara dengan keahlian dan ditetapkan berdasarkan akreditasi tertentu. Jabatan fungsional keterampilan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas yang mempergunakan prosedur dan teknik kerja tertentu serta dilandasi kewenangan penanganan berdasarkan sertifikasi yang ditentukan. Dalam Kepmenpan 132/KEP/M/PAN/12/2002 Bab II Pasal 2, jabatan fungsional pustakawan termasuk dalam rumpun arsiparis, pustakawan dan yang berkaitan. Selanjutnya dalam lampiran Kepres RI Nomor 87 tahun 1999 dijelaskan bahwa rumpun arsiparis, pustakawan, dan yang berkaitan adalah rumpun jabatan fungsional ASN/ PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang kegiatannya berhubungan dengan penelitian, peningkatan atau pengembangan konsep, teori dan metode operasional serta penerapan ilmu pengetahuan di bidang pengembangan dan pemeliharaan koleksi arsip, perpustakaan, museum, koleksi benda seni dan benda yang sejenis serta pelaksanaan kegiatan teknis yang berhubungan dengan kearsipan dan kepastakawanan.

Pustakawan memiliki tugas pokok yang harus dikerjakan sebagaimana tercantum dalam Permenpan RB nomor 9 tahun 2014 Bab II pasal 4, yaitu melaksanakan kegiatan di bidang kepastakawan yang meliputi pengelolaan perpustakaan, pelayanan perpustakaan dan pengembangan sistem kepastakawanan

Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara No.132/M.PAN/12/2002, Bab II pasal 4 menyatakan bahwa: (1) Tugas pokok pustakawan tingkat terampil meliputi

pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi; (2) Tugas pokok pustakawan tingkat ahli meliputi pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi serta pengkajian pengembangan perpustakaan, dokumentasi informasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, tugas pustakawan untuk setiap tingkatan berbeda satu sama lain. Namun pada intinya tugas pokok pustakawan sebagai pejabat fungsional telah diatur dalam peraturan perundangan yang berlaku.

Jenjang Jabatan Fungsional Pustakawan

Jabatan fungsional pustakawan terbagi dalam dua jenjang jabatan, yakni jabatan pustakawan tingkat terampil dan jabatan pustakawan tingkat ahli. Jabatan pustakawan tingkat terampil terbagi dalam pustakawan pelaksana, pustakawan pelaksana lanjutan dan pustakawan penyelia. Jabatan pustakawan tingkat ahli terbagi dalam pustakawan pertama, pustakawan muda, pustakawan madya dan pustakawan utama. Hal ini sebagaimana tercantum dalam Permenpan Reformasi Birokrasi nomor 9 tahun 2014 Bab IV pasal 7.

Jenjang jabatan fungsional pustakawan berkaitan pula dengan kepangkatan. Jenjang jabatan fungsional pustakawan ahli yang terdiri dari jenjang utama dengan kepangkatan dari (pembina utama madya IV/d s/d Pembina utama IV/e). Jenjang madya dengan kepangkatan dari (pembina IV/a s/d Pembina Utama Muda IV/c). Jenjang muda dengan kepangkatan dari (penata III/c s/d III/d). Jenjang pertama dengan kepangkatan dari (penata muda III/a s/d penata

muda tingkat I III/b).

Jenjang jabatan fungsional terampil yang terdiri dari jenjang penyelia dengan kepangkatan dari (penata III/c s/d Penata tingkat I III/d). Jenjang pelaksanaan lanjutan dengan kepangkatan dari (penata muda III/a s/d Penata muda tingkat I III/b). Jenjang pelaksana dengan kepangkatan mulai dari (penata II/b s/d II/d).

Jenjang jabatan fungsional ahli memiliki tugas dan fungsi yang berbeda dengan jenjang jabatan fungsional terampil. Jenjang utama memiliki tugas dan fungsi bersifat strategis yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat tertinggi. Jenjang madya tugas dan fungsi utamanya bersifat strategis sektoral yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat tinggi. Jenjang muda tugas dan fungsi utamanya bersifat taktis operasional yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat lanjutan. Jenjang pertama tugas dan fungsi utamanya bersifat operasional yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat dasar.

Tugas dan fungsi pada jenjang jabatan fungsional terampil adalah sebagai pembimbing, pengawas dan penilai pelaksanaan pekerjaan pejabat fungsional tingkat di bawahnya yang mensyaratkan pengetahuan dan pengalaman teknis operasional penunjang beberapa cabang ilmu pengetahuan tertentu untuk jenjang penyelia. Jenjang pelaksana tugas dan fungsi utamanya sebagai pelaksana dan mensyaratkan pengetahuan dan pengalaman teknis operasional penunjang yang didasari oleh suatu cabang ilmu pengetahuan tertentu. Jenjang pelaksanaan lanjutan tugas dan fungsi utamanya sebagai pelaksana tingkat lanjutan dan mensyaratkan pengetahuan dan pengalaman teknis operasional penunjang yang didasari oleh suatu cabang ilmu pengetahuan tertentu.

Hal tersebut di atas sebagaimana diungkapkan oleh Supriyanto (2006, p.323).

Unsur Kegiatan Pustakawan

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terdapat beberapa unsur kegiatan pustakawan. Dalam Permenpan RB nomor 9 tahun 2014 Bab V pasal 8, dijelaskan dengan sangat rinci tentang unsur dan sub unsur kegiatan pustakawan. Unsur dan sub unsur kegiatan pustakawan terdiri dari:

- a. Pendidikan, meliputi:
 1. pendidikan sekolah dan memperoleh ijazah/gelar;
 2. diklat fungsional/ teknis di bidang Kepustakawanan dan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) atau sertifikat; dan
 3. diklat Prajabatan.
- b. Pengelolaan Perpustakaan, meliputi:
 1. perencanaan penyelenggaraan kegiatan perpustakaan; dan
 2. monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan perpustakaan.
- c. Pelayanan Perpustakaan, meliputi:
 1. pelayanan teknis; dan
 2. pelayanan pemustaka.
- d. Pengembangan Sistem Kepustakawanan, meliputi:
 1. pengkajian kepustakawanan;
 2. pengembangan kepustakawanan;
 3. penganalisisan/ pengkritisian karya kepustakawanan; dan
 4. penelaahan pengembangan sistem kepustakawanan
- e. Pengembangan profesi, meliputi:
 1. pembuatan Karya Tulis/Karya Ilmiah di bidang Kepustakawanan;
 2. penerjemahan/penyaduran buku dan bahan-bahan lain bidang Kepustakawanan

; dan

3. penyusunan buku pedoman/ ketentuan pelaksanaan/ ketentuan teknis Jabatan Fungsional Pustakawan Pustakawanan.

f. Penunjang tugas Pustakawan, meliputi:

1. pengajar/pelatih pada diklat fungsional/ teknis di bidang Kepustakawanan;
2. peran serta dalam seminar/lokakarya/ konferensi di bidang Kepustakawanan;
3. keanggotaan dalam Organisasi Profesi;
4. keanggotaan dalam Tim Penilai;
5. perolehan Penghargaan/Tanda Jasa; dan
6. perolehan gelar/ijazah kesarjanaan lainnya.

Keseluruhan unsur dan sub unsur kegiatan tersebut di atas diberlakukan bagi jenjang jabatan pustakawan ahli dan terampil. Perbedaan terletak pada kegiatan yang lebih detail berdasarkan jenjang jabatannya.

Kinerja Pustakawan

Di dalam suatu organisasi, perkembangan yang terjadi dipengaruhi oleh kualitas dari kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berperan bagi berjalannya suatu organisasi. Kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang ada di perpustakaan sebagai suatu organisasi dapat menghasilkan sumbangan bagi kemajuan perpustakaan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Fahmi, 2010, p.2). Secara lebih tegas Amstron dan Baron dalam Fahmi (2010, p.2) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Rivai (2005, p.14) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selain itu Prawiro dalam Tika (2006, p.121) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Sedangkan Mangkunegara (2006, p.9) menyatakan bahwa, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Para pakar sendiri banyak yang berbeda pendapat dalam memberikan pengertian kinerja. Hal tersebut terjadi karena terdapat perbedaan latar belakang dan pandangan dari masing-masing pakar tentang kata kinerja sendiri.

Kinerja supaya menjadi terarah dan produktif tentu harus dikendalikan. Ada lima dimensi untuk mengendalikan kinerja karyawan. *Pertama*, dimensi fisiologis yakni manusia akan bekerja dengan baik bila bekerja dalam berbagai konfigurasi operasional, yakni bekerja dengan berbagai ragam tugas dan ritme kecepatan yang disesuaikan dengan keadaan fisiknya.

Kedua, dimensi psikologis yakni dalam hubungan ini bekerja merupakan ungkapan kepribadian. Seseorang yang memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan menampilkan kinerja yang lebih baik dari pada mereka yang tidak menyenangi pekerjaannya.

Ketiga, dimensi sosial, yakni bekerja dapat dipandang sebagai suatu ungkapan hubungan

sosial di antara sesama karyawan. Situasi yang menyebabkan perpecahan di antara sesama karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan baik secara individu maupun secara kelompok.

Keempat, dimensi ekonomi yakni bekerja adalah kehidupan bagi karyawan. Imbalan jasa yang tidak sepadan dapat menghambat atau memacu karyawan untuk berprestasi, tergantung bagaimana karyawan menanggapi permasalahan itu.

Dan terakhir dimensi keseimbangan, yakni dalam hubungan ini keseimbangan antara apa yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan hidup akan memacu seseorang untuk berusaha lebih giat guna mencapai keseimbangan atau sebaliknya. Dimensi ini disebut juga sebagai dimensi kekuasaan pekerjaan karena ketidakseimbangan dapat menimbulkan konflik yang dapat menurunkan kinerja. Hal ini sebagaimana diungkapkan Peter M. Drucker dalam Wachyudin (2002, p.56).

Lubis (dalam Susilowati, 2009, p.18) menyatakan bahwa kinerja pustakawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sehingga, dapat disimpulkan pula kinerja pustakawan merupakan hasil/ prestasi kerja yang telah dilakukan dalam memberikan layanan yang dapat memuaskan pemustaka.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan

Kinerja sumber daya manusia di setiap organisasi tidak sama satu sama lain. Hal ini disadari oleh pimpinan organisasi meskipun dalam suatu organisasi yang sama. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Davis (dalam Mangkunegara, 2012, hlm. 13) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Selain itu, Simamora (dalam Mangkunegara, 2012, hlm. 14) sikap/ *Attitude* juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, hal tersebut menyebutkan kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari:
 - a) Kemampuan dan keahlian
 - b) Latar belakang
 - c) Demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a) Persepsi
 - b) *Attitude*
 - c) *Personality*
 - d) Pembelajaran
 - e) Motivasi
- 3) Faktor Organisasi yang terdiri dari:
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Penghargaan
 - d) Struktur
 - e) *Job design*

Adapun menurut Gibson (dalam Mangkunegara, 2012, hlm. 15) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah antara lain:

- 1) Atribut Individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu.
- 2) Upaya kerja, yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
- 3) Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu.

Pustakawan sebagai tenaga pengelola perpustakaan yang menjalankan perpustakaan

kinerjanya juga dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut di atas. Kinerja pustakawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan berkaitan dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pustakawan. Faktor motivasi berkaitan dengan dorongan yang dialami oleh pustakawan dalam perpustakaan untuk meningkatkan dirinya.

Objek Penelitian

Objek penelitian mencakup lokasi dari penelitian. Pada penelitian ini lokasi yang digunakan ialah Perpustakaan Pusat (*Central Library*) Universitas Pendidikan Indonesia Jalan Dr. Setiabudhi no. 229 Bandung.

Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) adalah salah satu Perpustakaan perguruan tinggi yang memiliki sumber daya manusia terdiri dari pustakawan dan tenaga administrasi. Jumlah seluruh staf yang ada di perpustakaan UPI sebanyak 35 orang. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif bertujuan menggambarkan keadaan dilapangan melalui uraian kata-kata terkait implementasi dari aturan-aturan yang ditetapkan terkait penyelenggaraan perpustakaan sekolah/madrasah, sedangkan pendekatan kuantitatif ialah cara untuk mendapatkan hasil penelitian melalui angka-angka yang didapat dari angket yang disebarkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pustakawan yang masih aktif sebagai tenaga fungsional perpustakaan sebanyak 14 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan mengambil semua anggota populasi yaitu sebanyak 14 orang.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket serta studi pustaka atau

mengumpulkan data dari berbagai literatur. Angket dibuat dalam bentuk pernyataan dan bersifat tertutup atau terstruktur. Pernyataan pada angket ditujukan kepada pustakawan di Perpustakaan UPI.

Data penelitian yang telah diperoleh dari angket yang telah diisi oleh sampel penelitian diolah kemudian dianalisis. Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan saat analisis data yakni:

- a. Menyiapkan Data
- b. Editing
- c. Pengkodean
- d. Tabulasi

Setelah diketahui skor maksimum dan minimum, maka peneliti selanjutnya menghitung interval dan jarak antar kelas. Penghitungan tersebut digunakan untuk mengetahui skor yang didapat dari lapangan berada pada kategori apa. Dengan asumsi awal bahwa angket yang dibuat berdistribusi normal, dengan demikian statistik yang digunakan ialah statistik parametrik. Adapun tingkatan kategori yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 1
Kategori Penilaian

STS	Sangat Tidak Setuju
TS	Tidak Setuju
N	Netral
S	Setuju
SS	Sangat Setuju

Sumber: Konstruksi Penulis

Persepsi Pustakawan tentang Permenpan RB No 9 Tahun 2014

Data di bawah ini untuk mengetahui gambaran persepsi pustakawan tentang implementasi Permenpan RB nomor 9 tahun 2014, yang meliputi rumpun jabatan fungsional, tugas dan fungsi, jenjang jabatan fungsional pustakawan dan unsur kegiatan pustakawan. Data diperoleh melalui angket yang disebar kepada pustakawan Perpustakaan

UPI. Sebanyak 50% responden memberikan persepsi positif (Setuju) dan 36 % pustakawan setuju sekali, bahwa rumpun jabatan fungsional pustakawan, tugas, dan fungsi serta jenjang jabatan fungsional pustakawan secara konkrit memberikan penjelasan dan pemahaman dalam menjalankan kinerja mereka.

Tabel 2
Implementasi Permenpan Reformasi Birokrasi No. 9 Tahun 2014

STS	4
TS	7
Ragu-ragu	3
S	50
SS	36

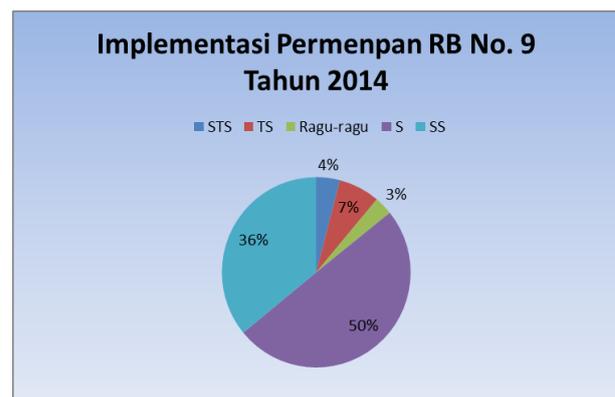


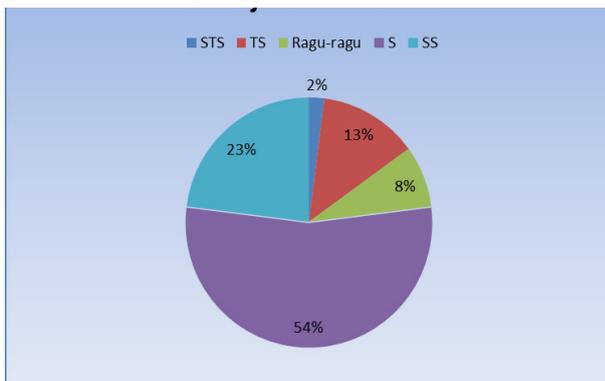
Diagram Pie Persepsi Pustakawan
Sumber: Konstruksi Penulis, 2017

Implementasi Standar Kinerja di Perpustakaan

Data di bawah ini untuk mengetahui kinerja pustakawan di Perpustakaan UPI. Data ini diperoleh melalui angket yang disebar kepada responden yang jumlahnya sama dengan Persepsi Permenpan RB nomor 9 tahun 2014. Berdasarkan pada hasil penelitian mengenai kinerja pustakawan di Perpustakaan UPI diperoleh data yang konkrit dengan melalui proses perhitungan frekuensi skor terhadap skor jawaban responden.

Tabel 3
Kinerja Pustakawan

STS	2
TS	13
Ragu-ragu	8
S	54
SS	23



Gambar 2
Diagram Pie Kinerja Pustakawan
Sumber: Konstruksi Penulis, 2017

Secara signifikan 54% responden setuju dan 23% responden sangat setuju bahwa pemahaman tentang standar kinerja keprofesian memberikan kontribusi implementasi terhadap kinerja, meliputi kualitas, kuantitas dan kerjasama yang dihasilkan.

SIMPULAN

Permenpan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2014, meliputi rumpun jabatan fungsional pustakawan, tugas, dan fungsi serta jenjang jabatan fungsional pustakawan secara konkrit memberikan penjelasan dan pemahaman dalam menjalankan kinerja pustakawan.

Pemahaman tentang standar kinerja keprofesian yang tercantum dalam Permenpan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2014 memberikan kontribusi implementasi terhadap kinerja, meliputi kualitas, kuantitas dan kerjasama yang dihasilkan. Hal ini berkontribusi dalam menam-

bah pemahaman mengenai pengembangan bidang kepustakawan yang terkait manusia (SDM). Selanjutnya, seberapa signifikan kedua variabel saling berhubungan dan berpengaruh, masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi para pembuat kebijakan untuk lebih memperhatikan faktor luaran, seperti kesejahteraan dan penghargaan terhadap profesional pustakawan di berbagai jenis perpustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hermawan, Rachman dan Zulfikar Zen. (2006). *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*. Jakarta : Sagung Seto.
- Supriyanto Dan Kosam Rimbarawa, dkk. (2006). *Aksentuasi Perpustakaan Pustakawan*. Jakarta: Sagung Seto
- Sumber lain :**
- Harmaini. (1995). *Pembinaan Karier di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Fungsional Pustakawan: sekilas pemikiran mengenai kendala dan imbala*. Makalah disampaikan pada kongres ke-7 Ikatan Pustakawan Indonesia. Jakarta 20-23 November 1995
- Indonesia. Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara. (2006). "Surat keputusan MENPAN No.132 Tahun 2002 tentang jabatan fungsional pustakawan dan angka Kreditnya". Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Indonesia. Presiden. (1999). Keputusan Presiden Republik Indonesia No.87 Tentang Rumpun Jabatan Fungsional. Jakarta: Sekretariat Negara.