

Survei Minat Meneliti, Produktivitas Karya Ilmiah, dan Pembinaan Karir Manajer Informasi di UGM

Survey on Research Interests, Research Productivity, and Career Development of Information Manager at Universitas Gadjah Mada (UGM)

Maryono¹, Sri Junandi²

^{1,2}Pustakawan Universitas Gadjah Mada
Perpustakaan UGM, Yogyakarta, 555281

¹*masyono@ugm.ac.id*, ²*s_junandi@ugm.ac.id*

Naskah diterima: 5 September 2016, direvisi: 24 Oktober 2016, disetujui: 30 Desember 2016

Abstrak

Penelitian deskriptif survei ini memetakan kualifikasi, potensi, minat meneliti, minat karya ilmiah dan produktivitas karya ilmiah pustakawan UGM, yang bermanfaat untuk perencanaan dan penyesuaian pembinaan karir. Hasil analisis menunjukkan bidang informasi yang paling diminati yaitu: Pekerjaan layanan informasi, 17%; Manajemen Perpustakaan 13%; serta Pemustaka, Literasi dan Minat Baca 12%. Penelitian yang dihasilkan sejumlah 86; karya ilmiah 212; serta 177 artikel. Rerata skor angket kualifikasi 1,94 termasuk rendah, sebagian besar responden belum memiliki kualifikasi kemampuan profesional. Rerata skor angket minat meneliti 2,38 termasuk rendah, sebagian besar responden tidak memiliki hambatan metodologi penelitian, tetapi terdapat hambatan serius yaitu penelitian kuantitatif, model dan prinsip analisisnya; serta analisis data dan inferensi. Rerata skor angket karya ilmiah 2,86, termasuk tinggi, sebagian besar responden belum pernah membuat berbagai bentuk karya ilmiah terutama menerjemahkan / menyadur buku.

Kata kunci: pembinaan karir, pustakawan, karya tulis ilmiah, produktivitas karya ilmiah pustakawan

Abstract

This descriptive survey examines qualifications, potentials, research and academic writing interests, and research productivity of librarians at Universitas Gadjah Mada (UGM), which is beneficial to plan and adjust their career development. Analysis indicates that the most preferred information areas are as follows: Information service (17%), library management

(13%), Users. Literacy and Reading Interest (12%). There are 86 research produced, 212 academic writings, and 177 articles. The mean score for qualification is 1.94, considered low, meaning that most respondents have not had professional qualifications. The mean score for research interests is 2.38, considered low, meaning that most respondents are familiar with research methodology, yet confused with quantitative research, particularly regarding its models, analytical principles, data analysis, and inferential method. The mean score for academic writing skills is 2.86, considered high, which indicates that most respondents have never made any academic writings, notably translating/adapting books.

Keywords: career development, librarians, academic writings, writing productivity among librarians

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, terjadi berbagai perubahan yang menuntut setiap bangsa untuk menyesuaikan diri dan berusaha agar tetap eksis dan memimpin masa depan. Perubahan berlangsung semakin cepat dengan adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Peristiwa yang terjadi di suatu tempat, akan dapat diketahui secara langsung perkembangannya berkat adanya teknologi komunikasi dan informasi. Produksi informasi pada saat ini meningkat secara dramatis, demikian juga dengan informasi ilmiah. Dalam dunia pendidikan serta riset ilmu pengetahuan dan teknologi, hasil-hasil riset berupa skripsi, tesis, disertasi, artikel jurnal, paper ilmiah, prosiding, lokakarya, paten, temu ilmiah dan buku, terjadi produksi yang semakin meningkat tajam sehingga sering disebut dengan fenomena banjir informasi. Untuk itu, diperlukan tenaga ahli berkompeten dan profesional, yang mampu mengelola dan mengemas informasi sehingga bermanfaat dan berdaya guna bagi masyarakat pemakai.

Perjanjian kerjasama antar bangsa di berbagai kawasan dan pemberlakuan kawasan perdagangan bebas semisal AFTA (*Asean Free Trade Agreement*), juga menjadi isu yang selalu diperbincangkan di berbagai forum. Dengan perjanjian tersebut, saat mulai

diberlakukan, universitas dari negara tetangga bisa mendirikan cabang di negara kita atau di negara lain yang tergabung dalam kerja sama tersebut. Demikian juga seorang profesional lulusan perguruan tinggi di Indonesia, dapat masuk dan bekerja di negara lain, dan juga sebaliknya. Kondisi demikian tentu mencemaskan bagi negara yang sumber daya manusianya belum memiliki kompetensi dan kualitas yang memadai. Persaingan kerja akan semakin ketat, dengan masuknya tenaga profesional lintas negara. Perguruan Tinggi menjadi sangat penting, sebagai institusi yang mencetak dan menghasilkan lulusan yang berkualitas, berkompeten dan profesional, menjalankan berbagai bidang dan aspek pembangunan bangsa.

Dalam manifestonya, UNESCO menjelaskan bahwa peran pustakawan adalah sebagai "*active intermediary*", penghubung aktif antara sumberdaya informasi yang dikelolanya dan masyarakat pengguna. Pustakawan yang sering juga disebut sebagai manajer informasi, khususnya yang bertugas di perpustakaan perguruan tinggi, mampu berperan dalam mendukung dan mewujudkan visi dan misi lembaga induknya. Visi Universitas Gadjah Mada ialah sebagai pelopor perguruan tinggi nasional berkelas dunia yang unggul dan inovatif, sedangkan visi perpustakaan ialah menjadi pusat layanan informasi global berbasis teknologi informasi

yang mengedepankan pembelajaran berbasis riset. Salah satu misi Perpustakaan UGM ialah menjadi pusat referensi informasi ilmiah bagi seluruh *civitas academica* di Universitas Gadjah Mada dan masyarakat akademik pada umumnya. Untuk dapat mendukung terwujudnya visi dan misi tersebut, pustakawan harus mampu berkomunikasi ilmiah, dalam bentuk penyusunan karya tulis ilmiah, publikasi artikel jurnal, media massa dan buku. Dengan kemampuan tersebut, pustakawan dengan mudah berkomunikasi dan memberikan solusi permasalahan pengelolaan informasi ilmiah, menjadi *partner* dan menjembatani kebutuhan pemustaka dengan sumberdaya informasi ilmiah yang dikelolanya.

Penyusunan karya tulis ilmiah, merupakan salah satu unsur kegiatan pengembangan profesi pustakawan yang dinilai angka kreditnya. Selain unsur tersebut, masih terdapat kegiatan penerjemahan/penyaduran dan penyusunan buku pedoman. Penyusunan karya tulis terdiri dari penyusunan buku, artikel majalah ilmiah, artikel ilmiah populer, serta makalah ilmiah. Dengan menulis karya tulis ilmiah, pustakawan mendapatkan angka kredit yang diperlukan untuk naik ke jenjang jabatan/pangkat yang lebih tinggi. Perpustakaan UGM telah menyelenggarakan beberapa pelatihan penulisan karya ilmiah, diantaranya ialah workshop metodologi penelitian 9 Oktober 2014, seminar strategi penulisan karya ilmiah dan menghindari plagiarisme 27 Maret 2015, serta workshop peningkatan kapasitas penelitian bagi pustakawan Agustus 2015. Produktivitas pustakawan dalam menulis karya tulis ilmiah penting untuk dipetakan, tetapi sampai saat ini di UGM belum pernah dilaksanakan. Dengan pemetaan yang jelas dan rinci akan mudah dilakukan pembinaan karir. Pembinaan karir yang sistematis dan berkelanjutan akan meningkatkan produktivitas, meningkatkan efektivitas dan kinerja layanan informasi, dan

menjamin kelancaran karir pustakawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah: 1) memetakan kualifikasi dan potensi, 2) memetakan minat meneliti dan minat karya ilmiah, 3) memetakan produktivitas karya ilmiah, dan 4) mengetahui pembinaan karir yang sesuai.

Pemetaan Sumber Daya Manusia

Menurut Bryson (1997:162) dibutuhkan cara pandang yang berbeda untuk mengelola staf dengan berbagai spesialisasi. Implikasinya adalah pada pengembangan karir yang sesuai, pelatihan, sistem gaji dan penghargaan. Wijayanti (2015) menjelaskan bahwa pemetaan sumber daya manusia penting dilakukan dan langkah yang dapat dilakukan ialah pemetaan SDM, merancang program sesuai dengan potensi/kekuatan dan minat SDM, memberi otoritas penuh pada staf yang telah 'menemukan' kegiatan sesuai minatnya, serta melakukan pertemuan periodik untuk memantau perkembangan atau mengetahui kegagalan.

Pembinaan Karir

Ranupandojo (1982:67) menjelaskan bahwa tujuan perusahaan (organisasi) akan dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efisien. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, perusahaan (organisasi) harus menjalankan usaha-usaha pengembangan karyawannya. Tujuan pengembangan karyawan ialah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, ketrampilan, maupun sikap karyawan. Adanya perbedaan dalam obyek pengembangan yaitu pengetahuan, ketrampilan maupun sikap karyawan akan membawa konsekuensi pada metode pengembangannya. Pengembangan pengetahuan yang merupakan proses intelektual

dapat dilakukan dengan cara sekolah, kuliah audio visual, serta instruksi terprogram. Pengembangan sikap yang bersifat emosional dapat dilakukan melalui proses dinamika kejiwaan, yaitu metode permainan (*games*), *sensitivity training* dll. Pengembangan ketrampilan dilakukan dengan cara latihan / praktek yaitu diskusi kasus, *business games*, *project study*, *consulting project*, serta *role playing*.

Menurut Manullang (1980:19), kegiatan pengembangan pegawai yang efektif memiliki tujuan yang sama dengan latihan pegawai. Tujuan dari segi pegawai ialah untuk memperoleh tiga hal, yaitu menambah pengetahuan, menambah ketrampilan/keahlian, dan merubah sikap. Sementara itu, tujuan dari segi organisasi yaitu menaikkan produktivitas pegawai, menurunkan biaya, mengurangi *turnover* pegawai, serta memperbaiki citra organisasi. Pengembangan pegawai dapat dilakukan dalam bentuk *on the job training*, *in service training*, maupun pemindahan atau promosi jabatan. *On the job training* disebut juga *on the job coaching* atau *on the job teaching*, artinya sama yaitu pegawai dikembangkan pada saat melakukan kegiatan pekerjaan sehari-hari, tidak dalam suatu kelas khusus. *In service training* sering disebut juga *off the job training*, sering dianggap lebih efektif, peserta terhindar dari tekanan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Pemindahan dan promosi jabatan dilakukan agar pegawai dapat lebih berkembang, penempatan pada jabatan yang tepat sesuai keinginan, pengetahuan dan keahlian.

Lebih lanjut, Manullang (1980:34) menjelaskan bahwa berbagai metode training terbagi dalam tiga golongan besar, yaitu metode kuliah, *case method* dan *incident method*, serta *stimulation method*. Sementara itu *group discussion* yang terdiri dari seminar dan konferensi merupakan variasi dari metode kuliah sehingga tidak merupakan golongan tersendiri. Metode kuliah dapat digunakan untuk menyampaikan informasi

dan menjelaskan pemahaman sebanyak-banyaknya dalam waktu singkat, sering diselingi tanya jawab (*two-way communication*). *Case method* dan *incident method* sering juga disebut *case study*, peserta dibagikan kasus untuk dianalisis, dicari pemecahan terbaik. *Stimulation method*, sebagian peserta bermain peran, sebagian sebagai pengamat. *Stimulation method* terdiri atas tiga jenis, yaitu *management game*, *in basket* atau *in tray exercises* dan *role playing*. Dalam *management game*, peserta bermain peran dan sering dibagi dalam beberapa group, masing-masing group harus membuat keputusan atas permasalahan/kasus yang diberikan. Dalam *in basket exercise* atau *in tray exercise*, peserta harus membuat suatu keputusan dalam waktu yang singkat, sehingga peserta dilatih untuk menentukan mana yang penting dan kurang penting. Sementara itu, dalam *role playing*, beberapa peserta ditunjuk untuk bermain peran, sedangkan sebagian sebagai pengamat yang akan memberikan pendapat tentang permainan.

Pelatihan Penulisan Karya Ilmiah

Pelatihan penulisan karya ilmiah dilaksanakan dengan materi yang telah disiapkan, mencakup keahlian yang diperlukan dan disesuaikan dengan kualifikasi serta minat peserta. Beberapa materi yang dapat disampaikan ialah strategi pemilihan tema; identifikasi masalah dan fokus penelitian; strategi penyusunan proposal; pemilihan metode penelitian; metode studi kasus dan rancangan penelitiannya; sistematika penulisan karya ilmiah; anti plagiarisme; pengukuran variabel dan validitas/reliabilitas; analisis dan interpretasi; pengolahan data statistik deskriptif / inferensial; piranti lunak olah data; bahasa karya ilmiah; prosedur menulis karya ilmiah; karakteristik karya ilmiah; dasar-dasar karya ilmiah; studi pustaka; kerangka berpikir; hipotesis penelitian; teknik pengumpulan data; teknik wawancara; teknik

observasi; penyusunan kuesioner; bentuk-bentuk karya ilmiah; menyusun laporan penelitian; teknik seminar proposal; seminar penelitian; publikasi jurnal internasional; teknik eksperimen; metode ilmiah; penarikan kesimpulan; menentukan variable dan indikator penelitian; menyusun instrumen penelitian; jenis-jenis penelitian; jenis-jenis publikasi; cara menyitir dokumen; teknik paraphrase dan plagiarisme; publikasi monograf; majalah terakreditasi dan non-akreditasi; seminar nasional dan internasional; sumber-sumber literature digital; penelusuran pustaka; pembuatan indeks dan abstrak; kolaborasi penelitian dan angka kreditnya; serta populasi dan sampling.

Bidang Penelitian Perpustakaan

Bidang penelitian perpustakaan yang diminati masing-masing pustakawan, mungkin berbeda satu sama lain. Dalam bidang Perpustakaan telah dikembangkan bagan klasifikasi JITA, yang dapat digunakan untuk menentukan subjek bidang Perpustakaan yang diminati. JITA adalah bagan klasifikasi bidang Ilmu Perpustakaan dan Informasi. Bagan klasifikasi JITA digunakan oleh IFLA, International Federation of Library Associations and Institutions (2016). Selain digunakan oleh IFLA, bagan tersebut juga digunakan oleh E-LIS, *E-prints in Library and Information Science* (2016). Sebuah repositori internasional yang terbuka untuk karya ilmiah di bidang Ilmu Perpustakaan dan Informasi, yang dimaksudkan untuk memudahkan pengindeksan dan penelusuran. JITA tersedia dalam bahasa Inggris, dan telah diterjemahkan ke 14 bahasa. Bagan klasifikasi JITA sangat sederhana sehingga memudahkan klasifikasi bidang Ilmu Perpustakaan dan informasi. Bagan tersebut membagi Ilmu Perpustakaan dan Informasi ke dalam 12 kelas utama (A-L).

Pustakawan

Peraturan Menteri Pendayagunaan Apa-

ratur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Jabatan Fungsional Pustakawan adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepastakawanan. Pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepastakawanan. PNS yang diangkat pertama kali dalam Jabatan Fungsional Pustakawan Tingkat Terampil harus memenuhi syarat: berijazah paling rendah Diploma II (D.II) Ilmu Perpustakaan; atau berijazah paling rendah Diploma (D.II) bidang lain sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia; pangkat paling rendah Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b; dan nilai prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir. PNS yang diangkat pertama kali dalam Jabatan Fungsional Pustakawan Tingkat Ahli harus memenuhi syarat: berijazah paling rendah Sarjana (S1) Ilmu Perpustakaan; atau berijazah paling rendah Sarjana (S1)/Diploma IV (D.IV) bidang lain sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia; pangkat paling rendah Penata Muda, golongan ruang III/a; dan nilai prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Tugas pokok pustakawan yaitu melaksanakan kegiatan di bidang kepastakawanan yang meliputi pengelolaan perpustakaan, pelayanan perpustakaan, dan pengembangan sistem kepastakawanan. Kepustakawanan adalah kegiatan ilmiah dan profesional yang meliputi pengelolaan perpustakaan, pelayanan perpustakaan, dan pengembangan sistem kepastakawanan. Angka Kredit adalah satuan nilai dari setiap butir kegiatan dan/atau akumulasi butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh Pustakawan dalam rangka pem-

binaan karir yang bersangkutan. Unsur kegiatan yang dinilai dalam pemberian Angka Kredit, terdiri dari: unsur utama; dan unsur penunjang. Unsur Utama terdiri dari: pendidikan; pengelolaan Perpustakaan; pelayanan Perpustakaan; Pengembangan Sistem Kepustakawanan; dan pengembangan profesi. Permenpan No. 9 tahun 2014 menyebutkan pengembangan profesi pustakawan yang meliputi: Pembuatan Karya Tulis/Karya Ilmiah di bidang Kepustakawanan; Penerjemahan/penyaduran buku dan bahan-bahan lain bidang Kepustakawanan; dan Penyusunan buku pedoman/ ketentuan pelaksanaan/ ketentuan teknis Jabatan Fungsional Pustakawan. Unsur Penunjang tugas Pustakawan, meliputi: pengajar/pelatih pada diklat fungsional/teknis di bidang Kepustakawanan; peran serta dalam seminar/lokakarya/konferensi di bidang Kepustakawanan; keanggotaan dalam Organisasi Profesi; keanggotaan dalam Tim Penilai; perolehan Penghargaan/Tanda Jasa; dan perolehan gelar/ijazah kesarjanaan lainnya. Pustakawan dimungkinkan untuk naik pangkat setiap 2 tahun sekali, sedangkan jabatannya dapat diajukan setiap tahun sekali apabila telah memenuhi jumlah angka kredit yang dipersyaratkan.

Karya Tulis Ilmiah

Menurut jenisnya karya tulis ilmiah dapat dibedakan menjadi dua yaitu karya tulis ilmiah berupa hasil litbang dan karya tulis ilmiah berupa tinjauan, ulasan (*review*), kajian, dan pemikiran sistematis. Format disusun sama, kecuali untuk karya tulis ilmiah jenis tinjauan, ulasan (*review*), kajian, dan pemikiran sistematis dijelaskan secara lengkap tentang subjek yang ditinjau/diulas dan dikaji. Isi dari tulisan ini tentu sesuai dengan kedalaman analisis setiap penulis. Mengacu pustaka secara komprehensif dan mencerminkan perkembangan menyeluruh di bidang keilmuannya serta memproyeksikan dampak dan menawarkan solusi bagi perkembangan

ilmu pe-ngetahuan. Publikasi karya tulis ilmiah dapat diterbitkan dalam buku ilmiah, bunga rampai, majalah ilmiah/jurnal, dan prosiding. (Peraturan Kepala LIPI, 2012).

Sementara itu Permenpan No. 9 tahun 2014 Bab I Pasal 1 No. 13 menyebutkan Karya Tulis/Karya Ilmiah adalah tulisan hasil pokok pikiran, pengembangan, dan hasil kajian/penelitian bidang kepustakawanan yang disusun oleh Pustakawan baik perorangan atau kelompok.

Produktivitas Pustakawan

Produktivitas kerja yang tinggi ditandai dengan tingginya hasil output yang dihasilkan. Output dapat berupa produk, jasa layanan, ataupun kinerja yang terukur. Dalam hal profesi pustakawan, kinerja diukur dengan banyaknya akumulasi angka kredit yang berasal dari pelaksanaan tugas sesuai dengan jabatannya. Pustakawan yang rajin melaksanakan tugas sesuai jabatannya, mengumpulkan angka kredit lebih banyak, sehingga akan lebih mudah dan lebih cepat kenaikan pangkat dan jabatannya.

Produktivitas kerja pustakawan telah dijelaskan dalam peraturan yang terbaru, yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Angka Kredit adalah satuan nilai dari setiap butir kegiatan dan/atau akumulasi butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh Pustakawan dalam rangka pembinaan karir yang bersangkutan.

Produktivitas Karya Ilmiah

Dalam kepustakawanan, untuk mengkaji permasalahan produktivitas karya ilmiah dapat digunakan beberapa metode. Pertama menggunakan salah satu hukum dasar bibliometri yaitu hukum Lotka. Kedua, menggunakan analisis sitiran, yang biasanya ditunjukkan dengan menentukan angka: jumlah

artikel per peneliti, jumlah artikel per tahun, jumlah artikel per peneliti per tahun, serta peneliti paling produktif (*most prolific author*).

Minat Meneliti

Salim dan Yenny (1991:979) menjelaskan bahwa minat adalah kemauan dalam hati atas sesuatu; gairah; keinginan. Sesuatu yang di-lakukan penuh minat, akan meng-hasilkan sesuatu yang baik. Menurut Powell (1963:330), minat dan motivasi sangat dekat hubungannya. Untuk itu biasanya seseorang akan bekerja lebih keras untuk meraih tujuan jika sesuai dengan minat. Jika kita mengetahui cara membangkitkan minat seseorang yang tinggi terhadap suatu bidang, kita yakin orang tersebut akan sangat termotivasi untuk mempelajari bidang tersebut. The Liang Gie (1981:12) menyatakan bahwa minat yang besar merupakan faktor yang memungkinkan seseorang ber-konsentrasi dan memusatkan perhatian terhadap suatu bidang pelajaran. Selain memungkinkan pemusatan pikiran, minat juga menimbulkan kegembiraan dalam usaha belajar serta mem-bantunya untuk tidak mudah melupakan apa yang dipelajarinya. Lebih lanjut Kartono (1981:158-159) menjelaskan bahwa tidak selamanya motif uang menjadi motif primer untuk mencintai suatu pekerjaan, tetapi kebanggaan dan minat (*interest*) yang besar terhadap pekerjaan menjadi insentif kuat untuk mencintai pekerjaan.

Djaali (2008:121) menjelaskan bahwa minat adalah rasa suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan sesuatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minatnya. Minat yang telah disadari terhadap suatu bidang, akan menjaga pikiran seseorang sehingga bisa menguasai bidang tersebut. Semakin berprestasi, akan semakin menambah minat, yang berlanjut sampai

sepanjang hayat. Minat yang tinggi membuat seseorang tidak merasa kelelahan dalam belajar dan berusaha. Minat adalah perasaan ingin tahu, mempelajari, mengagumi atau memiliki sesuatu. Sedangkan minat meneliti, menurut Rahayu (2007) adalah suatu keadaan dimana seseorang menaruh perhatian pada penelitian dan disertai keinginan dengan perasaan senang untuk mengetahui, memiliki, mempelajari dan mempraktekannya.

Menurut Bhatia (1977:612), minat telah dapat diukur dengan empat cara. Pertama, dengan menanyakan responden apa yang disukai dan apa yang diminati dan membuatnya tertarik. Kedua, minat biasanya terwujud dalam kegiatan, sehingga dapat diobservasi secara langsung. Ketiga, prosedur yang dapat digunakan untuk menemukan dan mengungkap minat ialah dengan menyelenggarakan tes pada berbagai bidang pengetahuan dan informasi. Asumsinya bahwa tes dengan hasil terbaik pada suatu bidang merupakan bidang yang menjadi minat responden. Keempat, menggunakan *interest inventories*, yang telah banyak dipakai dalam pengukuran karir (*career assessment*) dan konseling. Tujuannya ialah untuk melihat minat seseorang secara lebih rinci sehingga dapat menentukan karir dan jabatan yang sesuai bagi seseorang.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa minat adalah perasaan ingin tahu, mempelajari, mengagumi atau memiliki sesuatu, kemauan dalam hati, keinginan kuat, serta gairah terhadap sesuatu, yang membuat seseorang giat bekerja lebih keras, tanpa mengenal lelah, tanpa disuruh, dan menimbulkan kegembiraan. Minat memungkinkan seseorang untuk tetap fokus berkonsentrasi memusatkan pikiran dan perhatian sehingga mampu menguasai suatu bidang pelajaran, dan berprestasi sepanjang hayat. Minat telah dapat diukur dengan beberapa metode. Minat meneliti adalah perasaan ingin tahu, keinginan kuat untuk mempelajari dan mene-

liti suatu bidang ilmu pengetahuan, tetap fokus memusatkan pikiran dan perhatian sehingga berprestasi sepanjang hayat.

Fitriani dan Yuniwati (2013) melakukan penelitian survei tentang pengaruh SK Menpan Nomor 132/KEP/M.PAN/12/2002 tentang jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya terhadap produktivitas karya ilmiah pustakawan Universitas Diponegoro. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa meskipun angka kredit unsur pembuatan karya ilmiah cukup tinggi, seperti tercantum dalam SK MENPAN, tetapi hal itu tidak serta merta meningkatkan produktivitas pustakawan dalam menghasilkan karya ilmiah. Jadi dapat disimpulkan bahwa, tidak ada pengaruh SK MENPAN tersebut terhadap produktivitas karya ilmiah pustakawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Sutardji dan Maulidyah (2011), dengan menggunakan metode bibliometrik mengukur produktivitas pustakawan yang menulis artikel pada *Jurnal Perpustakaan Pertanian* (JPP) tahun 2001-2010, serta melakukan verifikasi kualifikasi dan usia pustakawan. Produktivitas pustakawan dalam mempublikasikan karya tulis ilmiah (KTI) adalah 0,04 artikel/pustakawan/tahun. Pustakawan yang berusia kurang dari 50 tahun lebih produktif dalam mempublikasikan KTI daripada yang berusia lebih dari 50 tahun. Disamping itu juga ditemukan bahwa sebagian besar artikel pada JPP merupakan karya pustakawan ahli, dan hanya sebagian kecil karya pustakawan terampil. Sebuah survei yang dilakukan oleh Agboola dan Oduwole (2005), mengkaji pengaruh seminar yang dilakukan pustakawan perguruan tinggi wilayah Ogun Nigeria, terhadap produktivitas publikasi ilmiahnya. Jumlah naskah yang diserahkan berjumlah 79 untuk dipublikasikan dan diseminarkan, 66 diantaranya dipublikasikan. Seminar staf berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas publikasi ilmiah, dalam hal kuantitas maupun kualitasnya. Tingkat keberhasilan

seminar staf meningkatkan produktivitas publikasi mencapai 83,5%. Penelitian tersebut merekomendasikan seminar staf untuk dilaksanakan dengan lebih sungguh-sungguh di masa mendatang untuk meningkatkan produktivitas ilmiah pustakawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya karena penelitian ini melakukan survei terhadap pustakawan UGM untuk membuat pemetaan yang bermanfaat bagi perencanaan dan penyesuaian pembinaan karir.

METODE PENELITIAN

Menurut Faisal (1992:20), penelitian deskriptif (*descriptive research*) juga disebut sebagai penelitian taksonomik (*taxonomic research*) dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai sesuatu fenomena atau kenyataan sosial dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti. Penelitian ini tidak mempersoalkan jalinan hubungan antar variabel yang ada, tidak menggunakan dan tidak melakukan pengujian hipotesis, tidak dimaksudkan untuk membangun dan mengembangkan perbendaharaan teori. Dalam pengolahan dan analisis data lazimnya menggunakan pengolahan statistik deskriptif. Hasil penelitiannya berupa deskripsi mengenai variabel-variabel tertentu, dengan menyajikan frekuensi, angka rata-rata, atau kualifikasi lainnya untuk masing-masing kategori pada suatu variabel. Penelitian yang akan dilaksanakan ini termasuk penelitian deskriptif yaitu bermaksud menetapkan kualifikasi, minat meneliti, minat karya ilmiah dan produktivitas karya ilmiah pustakawan UGM yang bermanfaat untuk perencanaan dan pembinaan karir.

Dalam penelitian ini penulis akan menetapkan dan menganalisis data kualifikasi, minat meneliti, minat karya ilmiah dan

produktivitas karya ilmiah pustakawan UGM.

Penelitian ini menggunakan subyek penelitian adalah pustakawan UGM, sedangkan obyek penelitian adalah minat meneliti, minat menulis karya ilmiah dan produktivitas karya ilmiah.

Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Objek atau nilai yang akan diteliti dalam populasi disebut unit analisis atau elemen populasi. Unit analisis dapat berupa orang, perusahaan atau media dan sebagainya (Hasan, 2002:58). Menurut Faisal (1992:57), Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai representasi atau wakil populasi bersangkutan. Menurut Sevilla *et.al.* (s.a.:160), ada beberapa penelitian survei dalam bidang pendidikan, psikologi dan bidang-bidang disiplin ilmu lain yang tidak memerlukan sampel karena kecilnya ukuran populasi yang akan diteliti, demikian juga dalam penelitian ini. Responden adalah semua pustakawan UGM yang berjumlah 84 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh data. Metode pengumpulan data ada bermacam-macam antara lain: wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi, yang kesemuanya merupakan bagian dari metode pengumpulan data (Arikunto, 2006: 149).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (*questi-onnaire*), observasi dan dokumenter. Angket penelitian ini menggunakan modifikasi skala Likert. Menurut Hadi (1995), variabel penelitian yang diukur dengan modifikasi skala Likert 4 poin, dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak penyusunan item-item instrumen, bisa berbentuk pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen ini, memiliki gradasi dari tertinggi (sangat positif) sampai terendah (sangat negatif). Modifikasi skala Likert 4 poin ini digunakan untuk menghindari kecenderungan jawaban di tengah, jawaban netral, atau jawaban ragu-ragu, yang dinyatakan dalam bentuk kata-kata sebagai berikut.

Tabel 1 Modifikasi Skala Likert dan Nilai

Skala	Sangat setuju	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
Nilai	4	3	2	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data didapatkan bahwa pada umumnya angket kualifikasi pustakawan diperoleh rerata nilai rendah, demikian juga untuk angket minat meneliti. Sedangkan angket minat karya ilmiah mendapatkan rerata nilai yang cukup tinggi. Dengan analisis rerata untuk masing-masing kelompok angket tersebut, didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 2 Peringkat Skor Rerata Nilai Indikator Kualifikasi Pustakawan

No.	Indikator	Rerata Nilai	%(SS,S)	Kategori
1.	Kemampuan bidang penerbitan	2,30	30,4	Rendah
2.	Kemampuan Bahasa Inggris / Asing Lainnya	2,26	39,1	Rendah
3.	Penghargaan pustakawan berprestasi tingkat lokal	2,04	32,0	Rendah
4.	Kemampuan bidang desain web	1,94	13,0	Rendah
5.	Penghargaan satya lencana 20 tahun	1,93	18,9	Rendah

No.	Indikator	Rerata Nilai	% (SS,S)	Kategori
6.	Kemampuan bidang desain grafis	1,93	13,0	Rendah
7.	Kemampuan bidang programming	1,86	5,8	Rendah
8.	Penghargaan satya lencana 30 tahun	1,79	13,2	Rendah
9.	Penghargaan pustakawan berprestasi tingkat nasional	1,78	11,7	Rendah
10.	Penghargaan pustakawan berprestasi tingkat internasional	1,54	3,0	Rendah
Rerata Nilai Semua Butir				1,94

Sumber data primer yang diolah, 2016.

Kualifikasi Pustakawan

Peringkat indikator kualifikasi pustakawan berdasarkan skor rerata nilai yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 2.

Data pada tabel 2 menunjukkan semua indikator kualifikasi pustakawan memperoleh skor nilai rendah, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pustakawan UGM menyatakan belum memiliki kualifikasi tersebut. Peringkat terendah penghargaan pustakawan berprestasi tingkat internasional dan nasional, sangat sedikit pustakawan yang berkiprah di tingkat tersebut dan menyatakan memiliki,

dengan pro-sentase 3,0% dan 11,7%.

Memiliki kemampuan profesional di bidang yang mendukung pelaksanaan profesi pustakawan adalah sebuah nilai tambah yang sangat penting, terlebih di era perdagangan bebas yang memungkinkan persaingan tenaga kerja antar negara, dan menuntut kualifikasi dan kompetensi profesional tinggi. Data pada tabel 2 di atas, indikator kemampuan berbahasa Inggris / asing lainnya memperoleh skor rendah sebesar 2,26, tetapi pustakawan yang menyatakan memiliki kemampuan sejumlah 39,1%.

Tabel 3 Peringkat Skor Rerata Nilai Indikator Minat Meneliti

No.	Indikator	Rerata Nilai	% (SS,S)	Kategori
1.	Hambatan Penelitian Kuantitatif, Model dan Prinsip Analisisnya	2,55	56,3	Tinggi
2.	Hambatan Analisis Data dan Inferensi	2,54	53,9	Tinggi
3.	Hambatan Metodologi	2,52	53,9	Tinggi
4.	Hambatan Rancangan Penelitian	2,48	54,7	Rendah
5.	Hambatan Pencarian dan Perumusan Masalah	2,45	51,5	Rendah
6.	Hambatan Penentuan Sampling	2,41	45,4	Rendah
7.	Hambatan Teknik Presentasi	2,33	42,9	Rendah
8.	Hambatan Sistematika Penulisan Laporan dan Publikasi Ilmiah	2,32	36,5	Rendah
9.	Penelitian Tidak Sesuai Minat	1,85	12,3	Rendah
Rerata Nilai Semua Butir				2,38

Sumber data primer yang diolah, 2016.

Meskipun di antara jumlah tersebut tingkat penguasaan bahasa Inggris baru sebatas pasif (*reading*), sudah sangat membantu dalam kelancaran pengembangan pro-fesi dan

tugas sehari-hari. Sementara itu kemampuan web desain, sangat membantu pustakawan meningkatkan kinerja layanan yang serba digital dan online, demikian juga dengan kua-

lifikasi kemampuan lainnya. Penelitian oleh Permana (2003) juga menunjukkan bahwa kurangnya penguasaan bahasa Inggris, serta terbatasnya kemampuan komputer dan kemampuan penelitian, menjadi hambatan pustakawan untuk mengumpulkan angka kredit. Pengembangan profesi memerlukan pengetahuan serta keahlian mengakses dan menggunakan literatur berbahasa Inggris baik dari buku teks, artikel jurnal maupun sumber digital *online* dari internet, keahlian menggunakan kom-puter serta penguasaan metodologi penelitian yang memadai.

Minat Meneliti

Peringkat indikator minat meneliti pustakawan UGM berdasarkan skor rerata ni-

lai yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 3. Data pada tabel 3 menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh pustakawan UGM sebagian besar telah sesuai dengan minat, tetapi minat terhadap bidang perpustakaan perlu diperkuat dengan upaya pembinaan. Hambatan yang dominan dihadapi pustakawan UGM untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja penelitiannya adalah terkait dengan penelitian kuantitatif, model dan prinsip analisisnya; analisis data dan inferensi; serta metodologi. Sedangkan hambatan lainnya yaitu rancangan penelitian; pencarian dan perumusan masalah; penentuan sampling, teknik presentasi; serta sistematika penulisan laporan dan publikasi.

Tabel 4 Peringkat Skor Rerata Nilai Indikator Minat Karya Ilmiah

No.	Indikator	Rerata Nilai	% (SS,S)	Kategori
1.	Belum Pernah Menerjemahkan / Menyadur Buku Dipublikasikan Bentuk Majalah Ilmiah	3,07	84,3	Tinggi
2.	Belum Pernah Menerjemahkan / Menyadur Buku, Tidak Dipublikasikan, Bentuk Buku	3,07	81,4	Tinggi
3.	Belum Pernah Menerjemahkan / Menyadur Buku, Tidak Dipublikasikan, Bentuk Makalah	3,07	82,8	Tinggi
4.	Belum Pernah Menerjemahkan / Menyadur Buku Dipublikasikan Bentuk Buku	3,06	85,7	Tinggi
5.	Belum Pernah Menyusun Tinjauan / Ulasan Ilmiah Bentuk Buku Dipublikasikan	2,99	81,4	Tinggi
6.	Belum Pernah Menyusun Tinjauan / Ulasan Ilmiah Bentuk Buku Tidak Dipublikasikan	2,99	71,4	Tinggi
7.	Belum Pernah Menyusun Abstrak Dimuat Dalam Penerbitan	2,96	79,8	Tinggi
8.	Belum Pernah Membuat Karya Ilmiah Bentuk Buku Dipublikasikan	2,92	75,7	Tinggi
9.	Belum Pernah Menyusun Tulisan Ilmiah Populer Dipublikasikan Media Massa	2,80	68,5	Tinggi
10.	Belum Pernah Membuat Karya Ilmiah Bentuk Buku Tidak Dipublikasikan	2,77	70,0	Tinggi
11.	Belum Pernah Menyampaikan Prasaran, Tinjauan, Gagasan, Ulasan Dalam Pertemuan Ilmiah	2,77	62,9	Tinggi
12.	Belum Pernah Menyusun Tinjauan / Ulasan Ilmiah Bentuk Majalah Ilmiah Dipublikasikan	2,76	64,3	Tinggi
13.	Belum Pernah Menyusun Ketentuan Pelaksanaan Kepustakawanan	2,74	62,8	Tinggi
14.	Belum Pernah Menyusun Buku Pedoman Kepustakawanan	2,64	65,7	Tinggi
15.	Belum Pernah Menyusun Karya Ilmiah Bentuk Makalah Tidak Dipublikasikan	2,57	54,3	Tinggi
16.	Belum Pernah Menyusun Ketentuan Teknis Kepustakawanan	2,50	47,1	Tinggi
Rerata Nilai Semua Butir				2,86

Sumber data primer yang diolah, 2016.

Hambatan dominan tersebut dapat dikategorikan sebagai hambatan untuk melakukan penelitian kuantitatif, karena hambatan pertama tentang penelitian kuantitatif dan hambatan kedua juga merupakan kelanjutan dari hambatan pertama yaitu analisis data dan inferensi yang digunakan untuk analisis data penelitian kuantitatif yang menggunakan sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk seluruh populasi. Kedua hambatan tersebut berkaitan erat dengan hambatan keenam yaitu hambatan penentuan sampel.

Minat Karya Ilmiah

Peringkat indikator karya ilmiah berdasarkan skor rerata nilai yang diperoleh menunjukkan hasil seperti terlihat pada tabel 4. Data pada tabel 4 menunjukkan keragaman penyusunan karya ilmiah masih rendah, hampir semua butir memperoleh skor tinggi, yang dapat diartikan bahwa sebagian besar pustakawan UGM menyatakan belum pernah membuat/menyusun jenis-jenis karya ilmiah yang dinyatakan dalam angket, padahal jenis-jenis karya ilmiah tersebut merupakan karya ilmiah yang tercantum dalam Permenpan No.9 Tahun 2014 yang merinci jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya.

Kegiatan menerjemahkan/me-nyadur buku, yang kemudian dipublikasikan atau tidak dipublikasikan, dalam bentuk majalah ilmiah, makalah ataupun buku, merupakan kegiatan yang paling jarang dilakukan. Sebanyak 81,4 - 85,7% menyatakan belum pernah membuat, meskipun kegiatan tersebut termasuk karya ilmiah yang memiliki nilai angka kredit yang cukup besar. Menyadur buku dipublikasikan dalam bentuk buku angka kredit sebesar 7, bentuk majalah ilmiah sebesar 3,5. Jika tidak dipublikasikan, dalam bentuk buku angka kredit sebesar 3, dan bentuk makalah sebesar 1,5. Angka kredit tersebut cukup besar, dan untuk mendapatkannya sangat penting ber-bekal penguasaan bahasa Inggris/asing lainnya. Kegiatan pengembang-

an profesi lainnya yang juga cukup besar angka kreditnya dan jarang dibuat yaitu membuat tinjauan/ulasan ilmiah; menyusun abstrak dimuat dalam penerbitan; membuat karya ilmiah bentuk buku; menyusun tulisan ilmiah populer dipublikasikan media massa; menyampaikan prasaran, tinjauan, gagasan, ulasan dalam pertemuan ilmiah; menyusun ketentuan pelaksanaan kepastakawanan; serta menyusun buku pedoman kepastakawanan.

Pemetaan dan Pembinaan Karir Pustakawan

Undang-undang No. 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan, pasal 31 (b) menyatakan bahwa setiap tenaga perpustakaan berhak atas pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas. Kualitas dimaksud adalah kualitas sumberdaya manusia atau tenaga perpustakaan yang terdiri dari pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan. Lebih lanjut, pasal 33 ayat (1) menyebutkan bahwa pendidikan untuk pembinaan dan pengembangan tenaga perpustakaan merupakan tanggung jawab penyelenggara perpustakaan. Selanjutnya dalam ayat (2) bahwa pendidikan untuk pembinaan dan pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui pendidikan formal dan/atau nonformal.

Berdasarkan hasil olah data yang diperoleh, dapat dilakukan pemetaan dan pembinaan karir pustakawan dalam bentuk pendidikan formal/non formal sesuai amanat undang-undang tersebut di atas sebagaimana terlihat pada tabel 5. Data pada tabel 5 tersebut untuk memetakan permasalahan utama yang menjadi kendala dalam upaya meningkatkan kualitas, kinerja dan produktivitas pengembangan profesi pustakawan, serta merancang pembinaan karir yang sesuai. Bentuk pembinaan karir dirancang dengan mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi, disesuaikan dengan permasalahan dan topik yang perlu dikaji.

Tabel 5 Pemetaan dan Pembinaan Karir Pustakawan UGM

No.	Permasalahan	Pembinaan
1.	Potensi 80 pustakawan, 60% ahli dan 40 % terampil, 62,5% berpendidikan \geq S1, 66% berusia \geq 41 tahun	Pustakawan UGM memiliki potensi besar, pembinaan karir yang sistematis dan berkelanjutan akan meningkatkan produktivitas penelitian dan karya ilmiah
2.	Minat terbesar bidang perpustakawo: I. Pekerjaan dan layanan informasi, F. Manajemen perpustakaan, C. Kajian pemustaka, literasi dan minat baca, B. Pemanfaatan dan sosiologi informasi, L. Teknologi informasi dan teknologi perpustakaan, J. Layanan teknis perpustakaan	Penguatan minat dalam bentuk seminar dan workshop dengan materi spesifik bidang kajian perpustakawo yang diminati
3.	Kurangnya kualifikasi / kemampuan sebagai nilai tambah untuk mendukung kelancaran tugas dan pengembangan profesi, serta menghadapi era <i>world class university</i> , MEA. Kualifikasi bahasa Inggris / asing, web desain, desain grafis, <i>programming</i> , penerbitan, penghargaan pustakawan berprestasi	Meningkatkan motivasi pustakawan untuk memperbaiki kualifikasi dan berpartisipasi aktif. Mengikuti sertakan pustakawan dalam berbagai diklat magang (<i>on / off the job training</i>), sesuai minat masing-masing
4.	Hambatan terbesar untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas penelitian: penelitian kuantitatif, model dan prinsip analisisnya; analisis data dan	<i>Group discussion</i> , seminar, pelatihan dengan materi dalam bentuk yang lebih sederhana dan mudah dipahami
5.	Kurangnya keragaman bentuk karya ilmiah yang dihasilkan: menyadur buku, tinjauan/ulasan ilmiah, menyusun buku, abstrak, tulisan ilmiah populer di media massa, buku pedoman, ketentuan teknis, ketentuan pelaksanaan, buku pedoman	Metode kuliah, <i>group discussion</i> , seminar yang kemudian dilanjutkan dengan <i>case method</i> dengan materi keragaman bentuk-bentuk karya tulis ilmiah. Meningkatkan kesadaran pustakawan, bahwa keragaman karya ilmiah yang dibuat akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pengembangan profesi.

Untuk meningkatkan kualifikasi kemampuan profesional, yang lebih bersifat ketrampilan, akan lebih sesuai menggunakan metode *on the job training*, bentuk pelatihan yang dilaksanakan pada saat melakukan pekerjaan sehari-hari, sebagaimana kegiatan magang. Bisa juga menggunakan *off the job training*, agar peserta terhindar dari tekanan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Sedangkan untuk mengatasi hambatan metodologi penelitian, yang lebih bersifat pengetahuan dan keahlian, lebih sesuai menggunakan metode kuliah, *group discussion*, seminar dengan materi dalam bentuk yang lebih mudah dipahami. Pertimbangan tersebut karena perpustakaan UGM telah menyelenggarakan beberapa kali seminar dan workshop metodologi penelitian, tetapi persoalan tersebut masih tetap menjadi hambatan utama bagi pustakawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pengembangan profesi, sehingga diperlukan penyesuaian materi pembinaan yang lebih sederhana dan mudah

dipahami. Pembinaan terhadap permasalahan kurang beragamnya bentuk karya ilmiah yang dihasilkan, yang bersifat pengetahuan dan ketrampilan, akan lebih sesuai menggunakan metode kuliah, *group discussion*, seminar yang kemudian dilanjutkan dengan *case method*, peserta dibagikan kasus untuk dianalisis dan dicari pemecahan terbaik, peserta aktif berpartisipasi dan membuat berbagai bentuk karya ilmiah.

PENUTUP

Dari sejumlah 80 pustakawan UGM, 60% ahli, 40% terampil, dan belum ada satupun yang menduduki jabatan pustakawan utama. Pustakawan yang berpendidikan S2 sebesar 25%, komposisi jenjang pendidikan mendekati kondisi ideal sebagai perpustakaan berkelas dunia (*world class university libraries*). Terdapat kesenjangan jumlah pustakawan antara kelompok usia di bawah

40, dan di atas 41 tahun. Bidang perpustakaan yang paling diminati adalah I. Pekerjaan dan layanan informasi, F. Manajemen Perpustakaan dan C. Kajian Pemustaka, Literasi dan Minat Baca. Penelitian yang telah dihasilkan sejumlah 86 judul, dengan rerata 1,23 per orang. Karya ilmiah yang dihasilkan sejumlah 212 judul, dengan rerata 3,03 per orang. Artikel yang telah dihasilkan sejumlah 177 artikel dengan rerata sebesar 2,53 per orang.

Kendala yang ditemukan dalam upaya pengembangan profesi adalah rendahnya kualifikasi kemampuan profesional, yaitu bahasa Inggris / asing lainnya, penerbitan, disain web, disain grafis, programming, serta rendahnya partisipasi dalam kompetisi pustakawan berprestasi tingkat lokal, nasional maupun internasional. Hal itu ditunjukkan dengan rerata skor nilai semua butir angket kualifikasi yang termasuk kategori rendah sebesar 1,94. Persoalan yang juga menjadi kendala adalah kurangnya penguasaan metodologi penelitian. Rerata skor nilai semua butir minat meneliti sebesar 2,38 termasuk kategori rendah, sebagian besar tidak memiliki hambatan, tetapi terdapat hambatan yang memperoleh skor tinggi dan menghambat upaya peningkatan kinerja dan produktivitas pengembangan profesi, yaitu penelitian kuantitatif, model dan prinsip analisisnya; analisis data dan inferensi; serta metodologi. Permasalahan kurang beragamnya bentuk karya ilmiah yang dihasilkan, memperoleh skor tinggi, dengan rerata skor nilai semua butir minat karya ilmiah sebesar 2,86. Sebagian besar pustakawan UGM belum pernah membuat aneka bentuk karya ilmiah, yaitu menerjemahkan/menyadur buku; membuat tinjauan/ulasan ilmiah; menyusun abstrak dimuat dalam penerbitan; serta membuat karya ilmiah bentuk buku.

Potensi pustakawan UGM dapat dikembangkan agar berkinerja, produktivitas tinggi dan berdaya saing untuk menghadapi

era globalisasi dan perdagangan bebas. Pengembangan dapat dilakukan dengan penguatan minat di bidang penelitian perpustakaan yang diminati, dalam bentuk seminar dan workshop dengan materi spesifik. Kesenjangan usia pustakawan di bawah 41 dan di atas 41 tahun perlu segera diatasi dengan kebijakan regenerasi melalui pengajuan formasi baru agar tidak terjadi kekosongan jabatan pada saat sebagian besar pustakawan memasuki usia pensiun. Dukungan peningkatan formasi dan anggaran dari universitas sangat diperlukan untuk keberhasilan program tersebut.

Pemetaan yang disusun berdasarkan hasil olah data menjadi dasar pembuatan dan penyesuaian kebijakan pengembangan dan pembinaan karir pustakawan. Permasalahan rendahnya kualifikasi, hambatan metodologi penelitian dan pengembangan profesi pustakawan, serta kurang beragamnya bentuk karya ilmiah yang dihasilkan, adalah permasalahan yang mendesak untuk segera ditindaklanjuti. Program pembinaan karir yang sistematis dan berkelanjutan perlu segera diwujudkan. Penyediaan alokasi anggaran dan dukungan universitas sangat diperlukan untuk keberhasilan program tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agboola, A.T. dan A.A., Oduwole. Staff seminars and publications productivity: a study of academic librarians in Ogun State, Nigeria. *Library Management*, Vol. 26 Iss 8/9. 2005. pages 478–486,
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Baby, K. dan J.P.S. Kumaravel., Bio-Bibliometrics Analysis of Literature Output of Prof. M. Lakshmanan in the Subject of Nonlinear Dynamics. *Asia Pacific Journal of Library and*

- Information Science*. Vol.2 No.2 (Jul – Dec 2012)
- Bryson, Joe., *Managing Information Services: An Integrated Approach*. Hampshire: Gower, 1997.
- Djaali., *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- E-prints in Library and Information Science. 2016. JITA Classification System of Library and Information Science. Diakses, 10 April 2016 <http://eprints.rclis.org/view/subjects/>.
- Faisal, Sanapiah. *Format-Format Penelitian Sosial: Dasar-Dasar dan Aplikasi*. Jakarta:Rajawali, 1992.
- Fitriani, Laila Nur dan Yuniwati. 2013. Pengaruh SK MENPAN Nomor 132/Kep/M.Pan/12/2002 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya Terhadap Produktivitas Karya Ilmiah Pustakawan Universitas Diponegoro. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*. Volume 2, Nomor 2, Tahun 2013. hal 1-9. Diakses, 10 April 2016.<http://id.portalgaruda.org>.
- Hadi, S., *Metodologi Research*. Jilid II. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi Offset. 1995.
- Hasan, M.Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA). 2016. JITA Classification System of Library and Information Science. Diakses, 14 April 2016. <http://library.ifla.org/view/subjects/subjects.html>.
- Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. *Peraturan Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Nomor 04/E/2012 Tentang Pedoman Karya Tulis Ilmiah*. Jakarta: Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. 2012.
- Lindsey, Duncan. *Production and Citation Measures in The Sociology of Science: The Problem of Multiple Authorship*. *Social Studies of Science*, Vol. 10, (2). 1980: pages 145-162.
- Manullang, M. *Pengembangan Pegawai*. Jakarta: Ghalia Indonesia,1980.
- Permana, Maman. Faktor-Faktor Penghambat Pustakawan Departemen Pertanian Dalam Memperoleh Angka Kredit. *Jurnal Perpustakaan Pertanian* Vol.12, No.1, 2003.
- Pusat Pengembangan Pustakawan Perpusnas RI. *Graphik berdasarkan pendidikan* (3053). Diakses, 19 Juli 2016. <http://pustakawan.perpusnas.go.id/pub/graphics/generate/pendidikan>.
- Pusat Pengembangan Pustakawan Perpusnas RI. *Graphik berdasarkan jabatan* (3053). Diakses, 19 Juli 2016, <http://pustakawan.perpusnas.go.id/pub/graphics/generate/pendidikan>.
- Ranupandojo, Heidjrachman., *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Yogyakarta: BPFE-UGM, 1982.
- Sevilla, Consuelo G. et.al., *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta:UI Press, 1993.
- Sutardji dan Sri Ismi Maulidyah., Produktivitas Pustakawan Kementerian Pertanian Sebagai Penulis Artikel yang Dipublikasikan Dalam Jurnal. *Jurnal Perpustakaan Pertanian* Vol. 20, Nomor 2. 2011: hal 62-69.
- Tjuparmah, Yooke dan Luki Wijayanti. World Class Universities Benchmarking. *Seminar Internasional Libraries for World Class Universities*, DIKTI – Jakarta, 14 Agustus 2007. file.upi.edu/.../Seminar_WCU_DIKTI_-14_Aug_2007.pdf. Koleksi Perpustakaan Beijing University - Direktori File UPI. Diakses, 22 Juli 2016.<http://pustakawan.perpusnas.go.id/pub/graphics/generate/pendidikan>.
- UNESCO. UNESCO Public Library Manifesto.

2016.<http://www.unesco.org/webworld/libraries/manifestos/libraman.html>

Wijayanti, Luki. *Pustakawan Profesi Idaman: Its Trajectory*. Makalah disampaikan pada *Seminar dan Lokakarya Nasional Kepustakawanan Indonesia 2015* dengan tema “Library Move On : Bangga Menjadi Profesional di Dunia Perpustakaan dan Informasi”, UPI Bandung 19 – 21 Agustus 2015. pspi.upi.edu/.../06-Luki-Wijayanti-Pustakawan-Profesi-Idaman.pdf. *Pustakawan Profesi Idaman*. Diakses, 10 Mei 2016. <http://pustakawan.perpusnas.go.id/public/graphics/generate/pendidikan>.