KONDISI SUMBERDAYA MANUSIA DI PERPUSTAKAAN IPB: ANTARA HARAPAN DAN KENYATAAN[1]

Oleh:
Ir. Abdul Rahman Saleh, Dip.Lib., M.Sc.[2]

PENDAHULUAN

Perpustakaan di perguruan tinggi merupakan salah satu unit penunjang yang mempunyai fungsi sangat strategis dalam menunjang terlaksananya tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Fungsi utama dari perpustakaan perguruan tinggi adalah menyediakan fasilitas untuk studi dan penelitian bagi sivitas akademika perguruan tinggi induknya. Suatu kenyataan bahwa pada umumnya pemanfaatan perpustakaan masih sangat rendah. Rendahnya pemanfaatan perpustakaan ini disebabkan oleh banyak faktor antara lain jumlah dan kualitas SDM di perpustakaan.

Dalam teori manajemen selalu dikatakan bahwa Sumberdaya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi. Begitu juga di perpustakaan. Salah satu komponen yang menentukan keberhasilan layanan perpustakaan di perguruan tinggi adalah sumberdaya manusia (manpower), tentu saja selain sumberdaya yang lain. Sumberdaya manusia di perpustakaan menurut Pedoman Perpustakaan Perguruan Tinggi terbitan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi terdiri dari: (1) **Pustakawan**, tenaga administrasi dan tenaga kejuruan. Pustakawan sendiri terdiri dari Pustakawan (Pustakawan Ahli menurut SK Menpan 132/2002) dengan pendidikan kesarjanaan dalam ilmu perpustakaan, atau yang sederajat, dengan tugas melaksanakan *tugas keprofesian* dalam bidang perpustakaan dan Asisten Pustakawan (Pustakawan Terampil menurut SK Menpan 132/2002) dengan pendidikan tingkat akademi atau diploma dengan tugas melaksanakan *tugas penunjang keprofesian* dalam bidang perpustakaan; (2) **Tenaga administrasi** adalah tenaga dengan tugas melaksanakan kegiatan kepegawaian, kearsipan, keuangan, kerumahtanggaan, perlengkapan, penjilidan, perlistrikan, grafika, komputer, tata ruang dan lain-lain; dan (3) **Tenaga kejuruan** adalah tenaga fungsional lain dengan pendidikan kejuruan atau tingkat kesarjanaan dengan tugas melaksanakan pekerjaan keahlian pada berbagai bidang seperti pranata komputer, kearsipan, dan pandang dengar.

KEADAAN DAN PERMASALAHAN SDM PERPUSTAKAAN DI IPB

- **Permasalahan dari Aspek Pangkat dan Golongan**

Pada saat ini Perpustakaan IPB memiliki tenaga sebanyak 82 orang yang berstatus PNS yang terdiri dari pejabat fungsional pustakawan (sebanyak 29 orang atau 35,36 %) dan non fungsional atau

---
[1] Disampaikan pada Acara Peringatan 40 tahun Perpustakaan IPB, Kampus Darmaga Bogor, September 2004
[2] Mantan Kepala UPT Perpustakaan IPB periode 1993 – 2003. Saat ini sebagai pustakawan senior di Perpustakaan IPB.

tenaga administrasi (sebanyak 53 orang atau 64,63 %). Dari segi golongan tenaga perpustakaan IPB dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Kondisi SDM Perpustakaan IPB menurut pangkat dan golongan

Golongan	Ruang	Jumlah	Total	%
I			**4**	**4,88**
	a	-		
	b	1		
	c	-		
	d	3		
II			**18**	**21,95**
	a	1		
	b	4		
	c	4		
	d	9		
III			**58**	**70,73**
	a	20		
	b	19		
	c	11		
	d	8		
IV			**2**	**2,44**
	a	2	1	
	b	-	1	
	c	-		
	d	-		
	e	-		

Keadaan komposisi kepangkatan seperti ini akan menyulitkan perpustakaan dalam melakukan pengaturan atau alokasi pekerjaan mengingat sebagian besar pekerjaan di perpustakaan merupakan pekerjaan teknis misalnya penempatan koleksi di rak, registrasi buku, penempelan label, penempelan kode bar (barcode), pemasangan magnet pengaman dan lain-lain. Pekerjaan-pekerjaan teknis ini dapat dikerjakan oleh pegawai dengan golongan II atau jika dikerjakan oleh pustakawan, maka pekerjaan tersebut dikerjakan oleh pustakawan terampil. Kenyataannya pegawai di perpustakaan IPB sebagian besar berada di golongan III dan IV (75,17 %). Akibatnya pegawai dengan golongan tinggi tersebut "terpaksa" mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis, sehingga pegawai dengan golongan yang sudah tinggi tersebut "tidak produktif" bila ditinjau dari segi profesionalisme pustakawan. Idealnya kondisi SDM dari segi kepangkatan dan/atau jabatan ini seperti kerucut dimana SDM dengan pangkat dan/atau jabatan tinggi jumlahnya sedikit, sedangkan SDM dengan pangkat dan/atau jabatan rendah berjumlah banyak. Jika komposisi SDM Perpustakaan IPB mengikuti hukum yang umum berlaku di instansi baik swasta maupun pemerintah, maka hukum "the right man on the right place" akan bisa diterapkan. Dengan demikian maka produktifitas tinggi SDM Perpustakaan IPB diharapkan dapat dicapai.

- **Permasalahan dari Aspek Umur**

Dari segi kelompok umur maka tenaga perpustakaan IPB dapat dikelompokkan kedalam tabel seperti berikut:

Tabel 2. Kondisi SDM Perpustakaan IPB menurut kelompok umur

Umur	Jumlah	%
20-25	0	0.00
26-30	1	1,22
31-35	2	2,44
36-40	15	18,29
41-45	19	23,17
46-50	36	43,90
51-55	8	9,76
56-60	1	1,22
Total	**82**	**100.00**

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa kondisi perpustakaan berada pada titik kritis. Selama 15 tahun terakhir hampir tidak pernah terjadi rekruitmen staf (hanya terjadi penambahan 3 orang atau hanya 3,66 % selama 15 tahun terakhir). Padahal yang akan pensiun pada 15 tahun yang akan datang adalah sebanyak 45 orang (54,88 %). Jika yang pensiun tersebut dari yang berpendidikan baik (S2 dan S1), dan memiliki jabatan pustakawan tinggi (pustakawan utama, atau madya), maka Perpustakaan IPB akan berada dalam kesulitan. Hal ini disebabkan karena untuk mendapatkan calon pustakawan yang berpendidikan tinggi sangat sulit. Sebagian besar lulusan S2 jurusan perpustakaan adalah orang yang sudah bekerja. Sedangkan untuk mengirim pegawai perpustakaan untuk dididik S2 selain memakan waktu, perpustakaan biasanya tidak mudah untuk mendapatkan calon yang "baik". Idealnya adalah setiap pegawai yang pensiun diganti dengan pegawai baru. Jika ini terjadi maka Perpustakaan IPB akan dapat menjaga komposisi pegawai dari segi kelompok umur.

Selain itu Perpustakaan IPB tidak memiliki SDM yang berusia dibawah 30 tahun. Kondisi ini merugikan Perpustakaan IPB karena biasanya layanan-layanan "front office" atau layanan yang berhubungan langsung dengan pemakai akan menarik pengunjung untuk datang bila di unit layanan itu ditempatkan seorang yang masih muda, energik, dan berpenampilan baik.

- **Permasalahan dari Aspek Jabatan Fungsional**

Dari segi komposisi jabatan fungsional pustakawan, tenaga perpustakaan IPB dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3. Kondisi Pustakawan Perpustakaan IPB menurut jenjang jabatan fungsional

Jabatan	Pustakawan Ahli				Pustakawan Terampil			Jumlah
	Pust. Utama	Pust. Madya	Pust. Muda	Pust. Pratama	Pust. Penyelia	Pust. Pelaks. Lanjut.	Pust. Pelaksana	
Jumlah	0	1	4	2	4	10	8	29

Pustakawan (baik ahli maupun terampil) di Perpustakaan IPB hanya berjumlah 29 orang. Jumlah ini sangat minim untuk mengerjakan fungsi-fungsi pustakawan. Bahkan untuk melakukan kajian-kajian untuk pengembangan perpustakaan, Perpustakaan IPB belum memiliki pustakawan utama. Dengan kekurangan jumlah pustakawan ini maka banyak fungsi-fungsi kepustakawanan yang belum dapat dikerjakan misalnya layanan kesiagaan informasi, layanan referensi, bimbingan pembaca, pendidikan pengguna, promosi dan sebagainya. Kalaupun layanan tersebut dilakukan oleh pustakawan, maka layanan tersebut hanya dilakukan secara insidentil dan tidak dapat diselenggarakan secara berkesinambungan.

Menurut Pedoman Perpustakaan Perguruan Tinggi, terbitan Direktorat Prasarana Akademik, Depdikbud (1994) komposisi pustakawan (pustakawan ahli), asisten pustakawan (pustakawan terampil) dan teknisi adalah 1 : 3 : 5. Kondisi di Perpustakaan IPB menurut tabel 3 adalah 1: 3 : 7. Dari segi perbandingan, kondisi ini sudah mendekati standar yang ditentukan oleh Pedoman Depdikbud tersebut. Namun dari segi jumlah mungkin masih perlu dipertanyakan.

- **Permasalahan dari Aspek Pendidikan**

Sedangkan dari segi pendidikan tenaga perpustakaan IPB dapat digambarkan seperti tabel 4 berikut:

Tabel 4. Kondisi SDM Perpustakaan IPB menurut pendidikan terkahir

Pendidikan	Jumlah	%
S3	1	1,22
S2	7	8,54
S1	16	19,51
S0/SM	15	18,29
SLTA	36	43,90
SLTP	3	3,66
SD	4	4,88
Total	**82**	**100**

Dari segi pendidikan SDM Perpustakaan IPB sudah cukup baik. Satu orang berpendidikan S3 bidang ilmu komputer (menjabat Kepala Perpustakaan). Tujuh orang berpendidikan S2, lima diantaranya dalam bidang perpustakaan dan/atau informasi, satu orang dari jurusan komunikasi dan satu orang S2 dalam bidang humaniora. Sedangkan yang berpendidikan S1 berjumlah 16 orang terdiri dari berbagai bidang ilmu, dan sisanya adalah berpendidikan S0 bidang perpustakaan dan SLTA, SLTP dan bahkan masih ada yang berpendidikan SD.

KEBUTUHAN SDM PERPUSTAKAAN PASCA 2004

Menurut Pedoman Perpustakaan Perguruan Tinggi yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi tenaga perpustakaan dipengarusi oleh beberapa faktor yaitu: Jumlah SDM perpustakaan yang dibutuhkan, Jumlah jam kerja nyata tiap minggu, Jumlah jam kerja minimal tiap minggu 40 jam, Jumlah pengguna (mahasiswa, dosen, dan pegawai), Peubah otomasi pada titik layanan; dengan nilai konstan t1=10; t2=20; t=30, Jumlah titik layanan di semua unit, Penambahan koleksi tiap tahun, dan Besarnya koleksi.

Jumlah dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$T = \left\{ \frac{W + Wh}{2\ Wh} \times \frac{N}{150 + T} \right\} + (n+1) + \frac{X}{2000} + \frac{Y}{50000}$$

T	:	Jumlah SDM perpustakaan yang dibutuhkan
W	:	Jumlah jam kerja nyata tiap minggu
Wh	:	Jumlah jam kerja minimal tiap minggu 37 ½ jam
N	:	Jumlah pengguna (mahasiswa, dosen, dll)
T	:	Peubah otomasi pada titik layanan; dengan nilai konstan t1 = 10; t2=20; t = 30
n	:	Jumlah titik layanan di semua unit
X	:	Penambahan koleksi tiap tahun
Y	:	Besarnya koleksi

Rasio perbandingan adalah sebagai berikut 1 (satu) pustakawan (pustakawan ahli), 3 (tiga) Assisten pustakawan (pustakawan terampil) dan 5 (lima) tenaga teknis lainnya (termasuk tenaga administrasi). Jika nilai variabel tersebut seperti berikut:

W = 40 jam
Wh = 40 jam
N = 20.000 orang (pemakai)
T = 30
n = 9 unit
X = 2500 eksemplar
Y = 113.456 eksemplar

Maka kebutuhan pegawai di perpustakaan IPB adalah:

$$T = \left\{ \frac{40 + 40}{2 \times 40} \times \frac{20000}{150 + 30} \right\} + (9+1) + \frac{5000}{2000} + \frac{130000}{50000}$$

atau sebesar 126 orang. Sedangkan jika menggunakan sistem pergantian pegawai (shift) pada jam layanan tambahannya, kebutuhan pegawai tersebut menjadi sebesar 179 orang.

Sedangkan menurut analisis jabatan yang dilakukan oleh perpustakaan IPB, kebutuhan pegawai dengan jumlah kegiatan dan beban kerja seperti sekarang ini adalah sebesar 78 orang. Perincian menurut ketiga macam perhitungan masing-masing kebutuhan pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil perhitungan kebutuhan SDM di Perpustakaan IPB serta kekurangan SDM berdasarkan beberapa macam perhitungan

No.	Jenis Perhitungan	Kebutuhan Pegawai Perpustakaan IPB			
		Pustakawan Ahli	Pustakawan Terampil	Non Pustakawan	Jumlah
1	Perhitungan I	14	42	70	126
2	Perhitungan II	20	60	99	179
3	**Perhitungan berdasarkan beban kerja pustakawan**	**28**	**46**	**92**	**166**
	Kondisi saat ini	**7**	**22**	**53**	**82**
Kekurangan pegawai Perpustakaan IPB menurut jenis perhitungan					
1	Menurut perhitungan I	7	20	17	44
2	Menurut perhitungan II	13	38	46	97
3	**Perhitungan berdasarkan beban kerja pustakawan**	**21**	**24**	**39**	**84**

Perhitungan I maupun perhitungan II merupakan perhitungan sesuai dengan kondisi ideal dimana fungsi perpustakaan dijalankan semuanya dengan jumlah pengguna potensial (sivitas akademika) sebesar 20.000 orang. Hasil perhitungan I adalah kebutuhan pegawai jika perpustakaan melakukan layanan sesuai dengan jam kerja normal, dan jika ada pelayanan diluar jam kerja normal layanan tersebut diselenggarakan dengan sistem lembur. Sedangkan kebutuhan menurut perhitungan II adalah kebutuhan pegawai perpustakaan yang melakukan pelayanan ekstra diluar jam kerja (total jam layanan adalah 78 jam per minggu) tidak dengan sistem lembur, melainkan dengan sistem pergantian pegawai (shift). Sedangkan perhitungan ketiga yaitu dengan menghitung beban kerja pustakawan dengan asumsi semua fungsi-fungsi pustakawan dijalankan dan volume kegiatan disesuaikan dengan jumlah anggaran yang diperoleh saat ini (lihat lampiran 1). Dengan perhitungan beban kerja pustakawan diperoleh kebutuhan pustakawan seperti tabel 6 berikut:

Tabel 6. Kebutuhan SDM Pustakawan di Perpustakaan IPB berdasarkan perhitungan beban kerja pustakawan tahun 2004

Pustakawan Ahli				Pustakawan Terampil			Jumlah
Pustakawan Utama	Pustakawan Madya	Pustakawan Muda	Pustakawan Pertama	Pustakawan Penyelia	Pust.Pelaksana lanjutan	Pustakawan Pelaksana	
1	3	14	10	5	23	18	74

Jika hasil perhitungan jumlah pustakawan tersebut adalah 74 dan komposisi pustakawan : non pustakawan adalah 4 : 5 maka jumlah SDM non pustakawan yang dibutuhkan oleh Perpustakaan IPB tahun 2004 adalah sebesar 92 orang.

Hasil perhitungan I dengan menggunakan rumus kebutuhan SDM dari Pedoman Perpustakaan Perguruan Tinggi menghasilkan jumlah yang paling dekat untuk dicapai. Jika hasil perhitungan ini yang dijadikan patokan kebutuhan SDM Perpustakaan IPB, maka perpustakaan masih kekurangan SDM sebanyak 44 orang. Dengan memperhitungkan pegawai yang memasuki usia pensiun, maka dalam lima tahun kedepan IPB harus melakukan rekrutmen pegawai perpustakaan sebesar 53 orang atau setiap tahun sekurang-kurangnya 10 orang. Semua perhitungan ini tidak memasukkan pegawai honorer.

STRATEGI PENCAPAIAN

Kebutuhan SDM dengan hasil perhitungan yang paling dekat dengan kondisi SDM saat ini adalah sebesar 53 orang. Namun hasil perhitungan ini masih menggunakan variabel-variabel yang diasumsikan pada keadaan sekarang, seperti misalnya jumlah pemakai, jumlah pertambahan koleksi, jumlah koleksi dan sebagainya. Artinya, jika perpustakaan sudah mendapatkan perhatian yang cukup dari pimpinan, khususnya anggaran, maka asumsi tersebut bisa tidak relevan lagi. Karena itu perhitungan menggunakan beban kerja ideal akan menghasilkan kebutuhan SDM Perpustakaan IPB yang lebih ideal. Namun demikian untuk mengejar kondisi saat ini saja kita harus melakukan penambahan SDM yang cukup besar yaitu 44 orang dan jika kita akan menggantikan SDM yang akan pensiun dalam 5 tahun mendatang maka kebutuhan tersebut harus ditambah sebesar 9 orang sehingga kebutuhan rekrutmen SDM menjadi 53.

Untuk mengatasi kekurangan ini IPB dapat memindahkan sebagian SDM yang berlebih di unit lain ke perpustakaan dengan syarat SDM tersebut bukan merupakan SDM yang bermasalah. Perpindahan ini untuk mengisi posisi SDM administrasi dan teknisi. Namun untuk posisi pustakawan (dengan jabatan fungsional) IPB harus melakukan rekrutmen baru, karena untuk mendudukan jabatan pustakawan (baik ahli maupun terampil) memerlukan syarat-syarat tertentu seperti harus memiliki pendidikan diploma perpustakaan (untuk pustakawan terampil) dan S1 bidang perpustakaan (pustakawan ahli).

Jadi kekurangan SDM bidang administrasi dan teknisi yang berjumlah 17 orang dapat diperoleh dari mutasi SDM dari tempat lain. Sedangkan untuk pustakawan dapat direkrut secara bertahap seperti terllihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Rencana Rekrutmen SDM Perpustakaan IPB selama lima tahun (2005 – 2009)

Jenjang Pustakawan	Rekrutmen Tahun				
	2005	2006	2007	2008	2009
Pust. Ahli	0	1	1	2	3
Pust. Terampil	2	3	4	5	6

Rekrutmen seperti di atas diasumsikan bahwa kondisi keuangan baik IPB, maupun pemerintah yang mendanai IPB semakin baik. Jadi pada tahun pertama Perpustakaan IPB hanya merekrut 2 orang pustakawan terampil, dan kemudian berturut-turut selama lima tahun menambah jumlah rekrutmennya. Sedangkan untuk pustakawan ahli Perpustakaan IPB baru merekrut pustakawan pada tahun kedua (2006), dan berturut-turut ditambah sehingga memenuhi kebutuhan.

Penutup

Kualitas layanan perpustakaan sangat ditentukan oleh beberapa sumberdaya seperti sumberdaya manusia (man), sumberdaya dana (money), sumberdaya peralatan atau infrastruktur (machine), peraturan dan metode (methode), sumberdaya bahan pustaka (materials), dan pemakai yang akan menggunakan layanan-layanan perpustakaan (markets). Dari 6 M tersebut SDM sering disebut yang pertama. Hal ini karena SDM-lah yang menggerakkan semua sumberdaya lainnya. Dengan demikian jika Perpustakaan IPB ingin meningkatkan kinerjanya, maka pembinaan SDM di perpustakaan perlu mendapat prioritas, tentu saja tidak boleh melupakan sumberdaya yang lain.

Daftar Bacaan

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Depdikbud. (1994). *Lokakarya Manajemen Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri se Indonesia. Kuta, Bali, 5 – 8 September 1994*.

Lembaga Pengabdian Kepada Masyarakat. Institut Pertanian Bogor. (1995). *Pelatihan Singkat tanpa Gelar Dalam Negeri. Komponen Pengantar*. Bogor, Juli 1995.

Perpustakaan. Institut Pertanian Bogor. (2000). *Evaluasi Diri UPT Perpustakaan IPB: dalam rangka analisis portofolio unit-unit di Institut Pertanian Bogor*. Bogor: UPT Perpustakaan.

Saleh, A.R. dan Fahidin (1995). *Manajemen Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Universitas Terbuka.

LAMPIRAN