PEMBERDAYAAN PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI

Oleh:

Ir. Abdul Rahman Saleh, M.Sc.[1]

Pendahuluan

Jika ilmu diumpakan sebagai darah dalam tubuh kita dan tubuh kita merupakan sistem perguruan tinggi, maka perpustakaan bagi perguruan tinggi tersebut adalah jantung yang mengalirkan ilmu kepada anak didik melalui dosen sebagai pembuluh darahnya. Oleh karena itu bila kita menginginkan perguruan tinggi itu sehat maka jantungnyapun harus dalam keadaan sehat.

Sayangnya jantung perguruan tinggi ini saat ini sebagian besar dalam keadaan sakit. Dengan demikian maka aliran ilmu pengetahuan yang seharusnya terjadi dari perpustakaan kepada mahasiswa melalui dosen menjadi tidak normal. Dosen mencari sumber ilmu pengetahuan sendiri seperti membeli kebutuhan pustaka yang seharusnya disediakan oleh perpustakaan atau mencarinya dari kolega atau perpustakaan lain di luar perguruan tingginya.

Seharusnya perpustakaan menjadi pusat kegiatan mahasiswa dan dosen dalam proses belajar mengajar. Kelas hanyalah tempat bertatap muka antara mahasiswa dan dosen (*teaching process*), selanjutnya yang terjadi adalah *learning process* di perpustakaan. Dosen mencari perkembangan ilmu di perpustakaan, mahasiswa juga belajar ilmu di perpustakaaan.

Agar terjadi learning process maka perpustakaan harus kuat terutama dari segi koleksi, fasilitas untuk akses ke informasi global serta SDM.

Kendala

1. **Leadership di perpustakaan pada umumnya sangat lemah.**
   Posisi perpustakaan di perguruan tinggi terlalu rendah. Sejak diterbitkannya PP nomer 5 tahun 1980 posisi perpustakaan di perguruan tinggi turun dari pejabat setingkat direktur atau eselon II menjadi setingkat kepala bagian atau eselon III. Padahal kepala perpustakaan harus bertanggung jawab kepada Rektor yang setingkat dengan eselon I. Dengan posisi yang rendah ini hampir semua perpustakaan perguruan tinggi tidak lagi bisa secara langsung terlibat dalam pengambilan keputusan di perguruan tinggi. Bahkan untuk menentukan arah pengembangan perpustakaannya sendiri kepala perpustakaan tidak secara langsung ikut menentukannya. Bukti yang menunjuk ke arah ini cukup banyak seperti misalnya pembangunan gedung perpustakaan yang tidak sesuai dengan standard gedung perpustakaan. Penentuan anggaran yang alokasinya tidak pernah sesuai dengan kebutuhan perpustakaan adalah bukti yang lain. Posisi yang rendah ini juga

[1] Kepala UPT Perpustakaan IPB dan Ketua Umum Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia.

menyebabkan degradasi kepemimpinan di perpustakaan perguruan tinggi. Kalau dulu kepala perpustakaan sering dipegang oleh orang yang bergelar doktor bahkan profesor, biasanya dosen yang mendapatkan tugas tambahan, maka sejak PP 5/80 tersebut tidak ada lagi SDM bermutu mau menduduki jabatan perpustakaan (kecuali di beberapa perguruan tinggi terkemuka dengan alasan tertentu). Sebagai gantinya adalah SDM yang kurang memiliki kemampuan ***leadership*** yang memimpin perpustakaan. Akibat kurangnya *leadership* di perpustakaan perguruan tinggi tersebut maka perkembangan perpustakaan menjadi terseok-seok dan nyaris berhenti. Untuk mengembalikan peran perpustakaan perguruan tinggi maka diperlukan *leadership* yang tinggi. Karena itu seharusnyalah kepala perpustakaan mempunyai posisi yang lebih tinggi di perguruan tinggi. Peraturan Pemerintah nomor 61/1999 sudah jauh lebih baik dibandingkan dengan peraturan sebelumnya (PP 5/80, PP 30/90 dan PP 60/1999). Dalam PP 61/1999 kepala perpustakaan mendapatkan tempat yang cukup terhormat, misalnya kepala perpustakaan secara ex-officio menjadi anggota senat akademik, dan termasuk jajaran pimpinan perguruan tinggi. Dengan demikian perpustakaan mempunyai kesempatan secara langsung terlibat dalam proses pengambilan keputusan di perguruan tinggi, khususnya yang berhubungan dengan pengembangan dan peran perpustakaan. Akan tetapi PP 61/1999 ini hanya diberlakukan terhadap empat perguruan tinggi negeri yang akan segera menyandang predikat Perguruan Tinggi Berbadan Hukum Milik Negara atau PTBHMN (yaitu UI, IPB, ITB dan UGM). Bagaimana nasib perpustakaan perguruan tinggi yang lain?

Kreativitas rendah

Perpustakaan kekurangan SDM yang berkualitas. SDM berkualitas biasanya tidak akan pernah memilih perpustakaan sebagai bidang yang ditekuninya. Hal ini karena penghargaan terhadap profesi pustakawan sangat kurang. Bahkan penghargaan dari segi penghasilan misalnya sangat jauh berbeda dengan dosen. Tunjangan fungsional pustakawan yang paling tinggi misalnya hanya seperlima tunjangan dosen dengan jabatan yang setara. Oleh karena itu kalau ingin memajukan perpustakaan maka kesenjangan penghasilan ini perlu diperkecil. Sebagai contoh di Inggris misalnya pustakawan digaji tidak terlalu jauh dibandingkan dengan dosen. Bahkan mereka membuat ranking penggajian dengan "*related academic staff*". Dengan penghargaan seperti itu maka daya tarik profesi pustakawan akan menjadi meningkat dan profesi ini akan dapat merekrut calon-calon pustakawan dari bibit yang baik. Akibat mutu SDM yang rendah ini maka kebanyakan pustakawan tidak memiliki kreativitas yang tinggi. Sebagian besar pustakawan bekerja seperti robot. Kalau pustakawan itu disuruh mengklasifikasi buku, maka seumur hidup ia akan melakukannya sesuai perintah. Tidak ada keinginan pustakawan itu untuk meningkatkan keterampilannya maupun ilmunya misalnya mempelajari perpustakaan digital dan sebagainya.

Seringkali hanya menunggu (tidak bersikap proaktif)

Sejak lama sekali perpustakaan dioperasikan oleh SDM yang berkualitas rendah, serta tidak dilengkapi dengan fasilitas yang memadai. Dengan kondisi yang demikian maka tidak heran bila layanan-layanan perpustakaan selama ini seringkali hanya bersifat pasif yaitu menunggu pemakai datang ke perpustakaan untuk menggunakan perpustakaannya. Untuk melakukan layanan-layanan aktif seperti *Current Awereness Service* atau *Selective Dissemination of Information* diperlukan pengetahuan dan keterampilan yang cukup tinggi selain fasilitas dan biaya. Semua kondisi itu masih jauh bagi sebagian besar perpustakaan perguruan tinggi, khususnya perpustakaan di perguruan tinggi swasta.

Sangat bergantung kepada atasan.
Tidak adanya leadership yang baik menyebabkan banyak pustakawan yang menjadi sangat tergantung kepada atasan. Lebih parah lagi ada beberapa kepala perpustakaan yang tidak berani bertindak atau mengambil keputusan untuk mengembangkan perpustakaannya. Mereka selalu berkonsultasi yang meminta pimpinan universitas mengambil keputusan. Karena pimpinan universitas harus memikirkan banyak sekali masalah dan masalah tersebut sering menjadi prioritas utama, maka seringkali masalah-masalah perpustakaan menjadi tidak kebagian *slot* untuk dipikirkan. Kalaupun sempat dipikirkan maka hasil pemikirannya menjadi kurang terfokus atau kurang memuaskan.

2. **Anggaran**
Sebagian besar perpustakaan mendapatkan anggaran sangat kecil. Bahkan ada perpustakaan universitas yang tidak diberikan kewenangan untuk mengelola anggarannya sendiri. Khusus untuk pengadaan koleksi perpustakaan tidak diperkenankan untuk melakukan pembelian sendiri. Peraturan penggunaan dana pemerintah sangat *rigid* dan sering menjadi sasaran penyalahgunaan wewenang (KKN), seperti *mark up*, tender fiktif dan lain-lain. Sayangnya kondisi ini seakan tak tersentuh oleh hiruk pikuk reformasi di segala bidang.

3. **Mutu SDM**
Pustakawan di perguruan tinggi negeri tercatat sebanyak 817 orang. Sebagian besar berada di jabatan asisten pustakawan (67 %), sisanya menduduki jabatan pustakawan (37 %). Dari 37 % tersebut hanya 5 % yang menduduki pustakawan madya dan belum ada satupun yang menduduki pustakawan utama. Dari segi pendidikan sebagian besar masih rendah. Hanya 2 % tenaga perpustakaan perguruan tinggi berpendidikan S2 dan 28 % berpendidikan S1. Selebihnya berpendidikan SLTA, diploma dan sarjana muda. Dari pengalaman beberapa pelatihan yang diadakan untuk perpustakaan seringkali SDM perpustakaan agak sulit ditingkatkan. Selain karena faktor usia, mungkin juga disebabkan karena kemampuan SDM tersebut yang memang sangat terbatas. Selain faktor pendidikan yang menjadi kendala, para pustakawan tersebut tidak memiliiki etos kerja yang baik. Kita biasa melihat dosen atau peneliti yang bekerja melebihi jam kerjanya, bahkan sampai malam hari. Sebaliknya jarang sekali melihat pustakawan yang mau bekerja keras melebihi jam kerjanya. Jika maupun mereka biasanya minta kelebihan kerjanya langsung dibayar.

4. **Fasilitas (sarana dan prasarana)**

Beberapa perguruan tinggi besar, khususnya perguruan tinggi negeri, sudah menyediakan fasilitas gedung/ruang perpustakaan yang cukup besar, namun sebagian lagi, sebagian besar perguruan tinggi swasta belum menikmati fasilitas gedung yang memadai. Fasilitas Gedung/ruangan sangat minim termasuk fasilitas teknologi informasi. Padahal kemajuan perpustakaan sangat ditentukan oleh fasilitas ini. Perpustakaan tidak akan mampu menuju "*digital library*" apalagi "*virtual library*" jika tidak dilengkapi sarana dan prasarana ICT (*Information and Communication Technology*).

Strategi

1. Meningkatkan posisi perpustakaan dalam organisasi

Usaha ini sangat sulit namun bukan berarti tidak bisa dilakukan. Yang diperlukan adalah meyakinkan petinggi-petinggi perguruan tinggi bahwa perpustakaan memang memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar di perguruan tinggi. Untuk itu perlu **reorientasi** dan **revitalisasi** tugas-tugas perpustakaan. Secara umum orang selama ini beranggapan bahwa pekerjaan perpustakaan tidak lebih dari hanya mengadakan buku, mengolah dan menyiapkan buku agar bisa dengan mudah dicari bila diperlukan dan melayani mahasiswa dan dosen dalam meminjam koleksi buku tersebut. Banyak pekerjaan perpustakaan yang tidak mereka ketahui seperti misalnya menyiapkan *current content*, *Selective Dissemination of Information*, mengembangkan sistem perpustakaan, melakukan *user education*, melakukan *reader advisor* dll. Dalam **reorientasi**, pekerjaan-pekerjaan itu harus di"*state*" dengan jelas supaya orang lain (diluar pustakawan) tahu. Perpustakaan perlu membuat dokumen semacam profil perpustakaan dengan menyatakan pekerjaan-pekerjaan tersebut dengan jelas. Program kerja secara tertulis harus dibuat dan diusulkan kepada pimpinan. Dengan demikian maka pimpinan akan tahu bahwa pekerjaan-pekerjaan perpustakaan bukan hanya mengadakan, mengolah dan melayani dokumen saja.

Perpustakaan didefinisikan sebagai "*a collection of books and other literary material kept for reading, study and consultation*" juga sebagai "*a place, building, room or rooms set a part for the keeping and use of collection of a collection of books, etc.*"[2] Sesuai dengan definisi ini Surat Keputusan Mendikbud (nomor 0191/0/1995 untuk IPB) memberikan tugas kepada perpustakaan sebagai berikut:

- Menyediakan dan mengolah bahan pustaka
- Memberikan layanan dan pendayagunaan bahan pustaka
- Memelihara bahan pustaka
- Melakukan layanan referensi dan
- Melakukan urusan tata usaha perpustakaan

[2] Harrod's Librarians' Glossary: of terms used in librarianship, documentation and the book crafts. Hants: Gower, 1987. p. 451.

Definisi ini sangat sempit untuk sebuah tuntutan peran perpustakaan di perguruan tinggi dimana perpustakaan harus juga berperan sebagai pusat informasi dan juga sebagai pusat dokumentasi. Pusat informasi menurut kamus adalah "*usually an office, or section of bibliographycal centre, research bureau or documentation centre, which gives information about books or on subject whith which the organization providing the facilities of the centre is concerned*".[3] Di dalam pusat informasi ini tidak hanya pustakawan yang terlibat, tetapi termasuk dosen dan/atau peneliti, ahli bibliografi, dan juga *information specialists.* Sedangkan pusat dokumentasi didefinisikan sebagai "*a place where publications are received, processed, preserved, summarized, abstracted and indexed; where bulletins relating to such material are prepared for distribution to those interested; where research is undertaken, bibliographies prepared, and copies or translations made.*"[4]

Untuk mengemban peran perpustakaan seperti di atas maka nama perpustakaan sepertinya menjadi kurang pas. Seperti baju yang kekecilan untuk ukuran tubuh yang sangat besar. Karena itu banyak lembaga yang kemudian mendirikan lembaga yang menaungi ketiga bidang kerja tersebut, misalnya dengan nama *Learning Centre* dan lain-lain. Di IPB pada tahun 1980an berdiri *Information Resorce Center* dengan tugas-tugas dari ketiga macam unit tersebut. Oleh karena itu jika perpustakaan perguruan tinggi ingin berperan lebih luas harus melakukan **redefinisi** terhadap peran-perannya selama ini. Bahkan jika dimungkinkan mengubah nama perpustakaan dengan suatu istilah tertentu yang bisa pas dengan peran tersebut.

Revitalisasi perpustakaan perlu dilakukan karena untuk melakukan tugas-tugas yang saya sebut di atas diperlukan SDM yang berkualitas. Rekruitmen staf perlu dilakukan bila memungkinkan. Bila tidak maka perpustakaan bisa berpartner dengan dosen dalam melakukan tugas-tugas tersebut. Training terhadap staf perpustakaan yang ada harus dilakukan agar staf perpustakaan dapat meningkatkan pengetahuannya. Pengiriman staf ke "luar" perpustakaan harus pula dilakukan untuk menambah wawasan pustakawan tersebut.

2. **Standarisasi mutu**
Selama bertahun-tahun perpustakaan perguruan tinggi dianggap sama. Apakah perpustakaan itu di perguruan tinggi "besar" (seperti UI, IPB, ITB, UGM dll), ataukah perpustakaan itu di perguruan tinggi "kecil" (seperti STKIP Singaraja, STKIP Gorontalo, STSI Bandung atau STSI Padangpanjang). Uniformisasi ini sangat tidak menguntungkan bagi perpustakaan, karena akan membangun *image* yang tidak benar. Karena itu perlu dibuat standarisasi perpustakaan, misalnya pekerjaan apa saja yang **tidak boleh tidak** harus ada di perpustakaan dan pekerjaan apa saja yang merupakan nilai tambah terhadap perpustakaan. Dengan standarisasi perpustakaan kita akan mengetahui perpustakaan tersebut termasuk kelas I, kelas II atau kelas III, atau bahkan belum bisa dikategorikan sebagai perpustakaan (persyaratan minimal belum dipenuhi).

---

[3] ibid p. 382.
[4] Ibid p. 254

3. **Akreditasi**
   Jika untuk menentukan juruan atau fakultas terakreditasi atau tidak termasuk nilai akreditasinya bisa dilakukan, maka penilaian yang sama dapat dilakukan untuk perpustakan. Untuk menentukan kelas perpustakaan tersebut harus ada lembaga "indipenden" yang melakukan penilaian terhadap perpustakaan-perpustakaan tersebut. Penilaian bisa dilakukan setiap tiga sampai lima tahun sekali. Dengan demikian maka dapat pula ditentukan besar dari organisasi perpustakaan tersebut, level organisasi (eselon), jumlah pegawai, besar anggaran dan sebagainya.

4. **Benchmarking**
   Perpustakaan perlu saling belajar dari perpustakaan lain yang tentunya lebih maju. Hasil belajar dan studi banding tersebut dapat diterapkan di perpustakaannya, tentu saja sesuai dengan kondisi universitasnya masing-masing. Salah satu contoh ada sebuah perpustakaan yang bisa melakukan sendiri impor buku dari luar negeri tanpa harus melanggar peraturan pemerintah mengenai pertanggung jawaban anggaran, maka perpustakaan lain yang belum diijinkan oleh pimpinannya bisa belajar ke perpustakaan tersebut. Lengkapi semua dokumen yang diperlukan, dan laporkan ke pimpinan universitasnya. Berikan pula alasan bahwa dengan melakukan impor sendiri ternyata bisa menghemat penggunaan anggaransampai 40 %. Saya yakin pimpinan akan menyetujui usul dari perpustakaan tersebut.

5. **Law Enforcement**
   Yang ini memang tidak mudah. Namun perpustakaan dapat mencobanya dari hal yang kecil-kecil. Misalnya, tunjukkan dulu bahwa kepalanya tidak pernah melanggar peraturan, misalnya datang tidak pernah terlambat, pulang tidak pernah sebelum waktunya. Jika kepala sudah bisa disiplin, maka disiplin tersebut dapat ditularkan kepada bawahannya. Beri penghargaan kepada bawahan yang dapat berdisiplin, misalnya dengan memberi kesempatan untuk menghadiri seminar atau pertemuan pustakawan di luar kantor dan lai-lain.

Penutup

Perjuangan untuk mendapatkan penghargaan profesi yang sama untuk pustakawan memang sangat berat. Perpustakaan bagi Indonesia sudah terlanjur mendapatkan *image* sebagai tempat menghukum pegawai yang bersalah ditempat lain. Perlu kerja keras dan pengorbanan para pustakawan untuk mengubur *image* tersebut dan membangun *image* baru. Berat memang, namun bukan berarti tidak bisa.