

# **ANALISIS PERKEMBANGAN PUSTAKAWAN INSTITUT PERTANIAN BOGOR DAN UNIVERSITAS GAJAH MADA SEJAK TAHUN 2016 – 2020**

Rita komalasari dan Wahyu Supriyanto  
*ritasyafei@apps.ipb.ac.id; wahyus@ugm.ac.id*

## **ABSTRAK**

Perpustakaan pada masa merdeka belajar saat ini sangat membutuhkan pustakawan yang profesional dan kompeten dalam mengemban tugas tugasnya. Peran Pustakawan dalam membantu kemajuan institusi sudah tidak diragukan lagi. Dalam kajian ini dianalisa data Pustakawan di Institut Pertanian Bogor dan Universitas Gajah Mada sejak tahun 2016-2020. Tujuan kajian ini adalah untuk melihat Perkembangan jumlah pustakawan dari kedua Perguruan Tinggi, Komposisi Jabatan Pustakawan, serta kiprahnya bagi Perguruan Tinggi tempatnya bekerja. Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dimana data yang diperoleh dari Perpustakaan IPB dan Perpustakaan UGM, diolah, dianalisa dan selanjutnya diinterpretasikan dan disajikan sebagai informasi yang dapat dipercaya keabsahannya. Hasil kajian menunjukkan bahwa telah terjadi peningkatan jumlah Pustakawan di Perpustakaan IPB yang awalnya 14 orang pada tahun 2016, menjadi 21 orang pada tahun 2020 (meningkat sebesar 50%). Jumlah Pustakawan Utama relatif stabil yaitu 2 orang, Pustakawan Madya meningkat sejak tahun 2018 sebesar 50%. Untuk Pustakawan Muda, Pertama, Penyelia dan Pelaksana Lanjutan relatif stabil sedangkan Pustakawan Pelaksana, menurun sebesar 25%. Telah terjadi fluktuasi, cenderung terjadi peningkatan jumlah Pustakawan Madya di UGM sebesar 55%. Fluktuasi terjadi juga dalam jabatan Pustakawan Muda UGM, cenderung terjadi peningkatan jumlah dimana sebesar 43% pada tahun 2020. Telah terjadi Penurunan jumlah Pustakawan Pertama UGM sebesar 58%, sedangkan Pustakawan Penyelia relatif stabil sejumlah 9 orang. Pustakawan Pelaksana Lanjutan UGM pada tahun 2020 meningkat sebesar 23%, sedangkan Pustakawan Pelaksana Lanjutan berfluktuasi cukup tajam di mana pada tahun 2017 berjumlah 17 orang, namun pada tahun 2018 menjadi 3 orang. Dilihat dari jumlah total Pustakawan IPB dan UGM, nampak bahwa Pustakawan UGM lebih banyak 281% dibanding Pustakawan IPB.

Kata Kunci: Jumlah Pustakawan, Komposisi Pustakawan, Perpustakaan IPB, Perpustakaan UGM, Peran Pustakawan

## **PENDAHULUAN**

Peran pustakawan pada masa merdeka belajar saat ini sangat dibutuhkan untuk pengelola informasi agar dapat mudah diakses dan dimanfaatkan oleh sivitas akademika. Perpustakaan sebagai unit penunjang universitas kiprahnya dalam menunjang institusi telah terbukti dari capaian yang diperoleh dalam bentuk Penilaian Akreditasi baik di tingkat Perpustakaan, Program Studi, Departemen, Fakultas hingga Institusi. Prestasi yang dicapai antara lain memperoleh akreditasi A dari BAN-PT (Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi).

Pustakawan adalah pengelola informasi yang turut andil dalam penyediaan sumber-sumber informasi yang dibutuhkan untuk literatur pendidikan dan pengajaran. Selain pengambil keputusan resmi di perpustakaan, pustakawan di semua tingkatan, memimpin dalam berbagai konteks sebagai petugas profesional. Perpustakaan di manapun sangat membutuhkan pustakawan yang profesional dan kompeten dalam mengemban tugas seseorang dapat meningkatkan prestasi kerja, membuat karir seseorang lebih memuaskan, dan memfasilitasi kemajuan karir. Namun, tidak jelas bagaimana pustakawan akademik tumbuh menjadi pemimpin yang efektif, dan apa yang dapat dilakukan pustakawan untuk mendorong diri mereka maju. Pustakawan harus mengambil tindakan untuk secara aktif mengembangkan kemampuan kepemimpinan: memahami kapasitas kepemimpinan, menangkap peluang di tempat kerja, mengikuti pelatihan dan belajar mandiri.

Kajian tentang komposisi, dan jumlah pustakawan masih jarang dilakukan, bahkan belum pernah dilakukan kajian yang menganalisis data Pustakawan IPB dan UGM tahun 2016-2020. Oleh karena itu penting dilakukan kajian yang menganalisa data Pustakawan di Institut Pertanian Bogor dan Universitas Gadjah Mada sejak tahun 2016-2020. Tujuan kajian ini adalah untuk melihat Perkembangan jumlah pustakawan dari kedua Perguruan Tinggi, Komposisi Jabatan Pustakawan, serta kiprahnya bagi Perguruan Tinggi tempatnya bekerja, Adapun manfaatnya adalah agar dapat dijadikan pijakan pimpinan dalam mengambil keputusan, sehingga Pustakawan jumlahnya proporsional dengan jumlah pemustaka, sehingga layanan prima yang menjadi cita-cita Bersama dapat tercapai.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dimana data yang diperoleh dari Perpustakaan IPB dan Perpustakaan UGM, diolah, dianalisa dan selanjutnya diinterpretasikan dan disajikan sebagai informasi yang dapat dipercaya keabsahannya. Disamping itu kajian ini diperkaya dengan sitiran yang bersumber dari artikel ScienceDirect, diolah dengan Reference Manager dari Mendeley dengan pola *American Physiologi Assosiation (APA Style)*.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Sebagai pengelola informasi, semua pustakawan adalah pemimpin. Selain pengambil keputusan resmi di perpustakaan, pustakawan di semua tingkatan, memimpin dalam berbagai konteks untuk mencapai tujuan profesional dan tugas mereka. Perpustakaan di manapun sangat membutuhkan pustakawan yang profesional dan kompeten dalam mengemban tugas tugasnya. Untuk pustakawan sebagai individu, mengembangkan kemampuan kepemimpinan seseorang dapat meningkatkan prestasi kerja, membuat karir seseorang lebih memuaskan, dan memfasilitasi kemajuan karir. Namun, tidak jelas bagaimana pustakawan akademik tumbuh menjadi pemimpin yang efektif, dan apa yang dapat dilakukan pustakawan untuk mendorong diri mereka maju. Makalah ini mengusulkan tiga bidang di mana pustakawan harus mengambil tindakan untuk secara aktif mengembangkan kemampuan kepemimpinan: memahami kapasitas kepemimpinan, menangkap peluang di tempat kerja, mengikuti pelatihan dan belajar mandiri. Berdasarkan hasil penelitian, penulis berpendapat bahwa tindakan ini penting jika pustakawan ingin mengambil pengembangan kepemimpinan di tangan mereka sendiri melalui karir seumur hidup (Dali et al., 2021).

McCartin & Wright-Mair meneliti pengalaman pustakawan akademik yang bekerja di pendidikan tinggi, dan mengeksplorasi bagaimana pustakawan akademik bertindak dalam menanggapi disiplin rekan seprofesi. Penelitian ini mengungkap konteks sejarah profesi perpustakaan, menguraikan bagaimana stereotip pustakawan akademik dimulai dan bagaimana peran mereka di seluruh akademi, terutama bagi mereka yang memiliki profesi ini. Meskipun pustakawan membawa keahlian yang spesifik dan pengalaman yang luas ke akademisi, temuan menunjukkan bahwa pustakawan akademik

menunjukkan perilaku hormat dan disiplin ketika bekerja di fakultas. Hal ini karena persepsi dan kesadaran pustakawan bahwa posisi mereka adalah untuk mendukung kelancaran fakultas. Ekplorasi lebih lanjut dilakukan untuk mengetahui bagaimana lembaga akademik, dan pendidikan perpustakaan secara lebih luas dapat membantu memperbaiki sistem yang kurang dan bermasalah yang mempengaruhi perilaku pustakawan akademik (McCartin & Wright-Mair, 2022).

Studi ini mengkaji pengalaman pustakawan akademik di Kanada dan AS dalam keragaman, kesetaraan, dan inklusi (DEI) acara pengembangan profesional (PDE) dan membuat rekomendasi untuk meningkatkan PDE pada DEI. Studi ini dibingkai melalui teori-teori belajar tertentu, dan bertumpu pada pendekatan insiden kritis dan survei kualitatif yang dikelola sendiri, diperkaya dengan statistik deskriptif. Ini menghasilkan Ekspektasi analitis dan Learning Impact Framework (ELIF) untuk mengorganisir PDE terkait DEI dan daftar rekomendasi khusus untuk meningkatkan PDE. Penelitian ini akan bermanfaat bagi pustakawan akademik, pendidik LIS, serta siapa saja yang ingin menyelenggarakan acara DEI yang berarti. Ini sangat penting ketika pustakawan memiliki berbagai macam acara untuk memilih, tetapi terbatas waktu dan dananya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang keragaman, kesetaraan, dan inklusi (DEI) dan pengembangan profesional (PDE) secara umum (Dali et al., 2021).

Untuk menjaga relevansi dengan kompetensi yang terus meningkat, awalnya pustakawan memiliki kebebasan, namun kemudian beralih ke peluang pengembangan profesional (Professionalism Development /PD). Salah satu kegiatan yang berpotensi mengatasi kendala yang dihadapi pustakawan saat mengakses PD adalah media sosial, yang dapat membantu pustakawan berkomunikasi lintas jarak, digunakan dengan biaya rendah atau tanpa biaya, dan dapat diakses kapanpun sesuai kebutuhan. Mencermati dari 25 studi yang dilakukan di 21 negara, tinjauan literatur sistematis ini mengeksplorasi tema empiris yang terbukti dalam penelitian saat ini tentang adopsi media sosial oleh pustakawan untuk tujuan PD. Tinjauan ini menemukan (1) ada potensi yang cukup besar saat mengadopsi media sosial untuk PD lintas konteks; (2) studi berfokus pada keterjangkauan yang disediakan oleh media sosial di daerah dengan keterbatasan infrastruktur, dukungan dan sumber daya untuk PD; (3) sesuai dengan penelitian

sebelumnya berkaitan dengan Model Penerimaan Teknologi, pustakawan yang merasa lebih paham teknologi lebih mungkin untuk mengadopsi media sosial untuk PD; dan (4) media sosial dipandang demokratis dalam menciptakan platform di mana beragam suara dapat berpartisipasi (Wong, 2021).

Kajian ini berupaya untuk memberikan analisis deskriptif dari hasil penelitian yang berkaitan dengan Pengembangan Profesional Berkelanjutan (CPD) pustakawan. CPD sangat penting karena meningkatkan keterampilan karyawan dan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan layanan pelanggan di perpustakaan. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian yang lebih ekstensif. Basis data koleksi inti Web of Science (WoS) digunakan untuk mengambil data sampel untuk analisis bibliometrik. Sebanyak 165 catatan diambil. Setelah penyaringan abstrak, 77 catatan khusus untuk CPD pustakawan dianalisis. Paket perangkat lunak statistik yang disebut R (Biblioshiny) dan VOSviewer digunakan untuk visualisasi data. Penelitian ini terbatas pada publikasi yang ditulis dalam bahasa Inggris dan hanya diindeks di WoS. Temuan studi mengungkapkan bahwa negara yang paling produktif di wilayah penelitian ini adalah Amerika Serikat, Inggris dan Australia. Dalam hal institusi yang paling produktif, University of Nigeria dan University of Sheffield menempati peringkat pertama. Mengingat periode publikasi, 2009 dan 2013 adalah paling produktif. Tren Perpustakaan, Jurnal Ilmu Perpustakaan & Informasi adalah penerbit yang paling produktif. Penelitian tentang pustakawan dominan di perpustakaan akademik, oleh karena itu perlu adanya penelitian serupa studi yang akan dilakukan di perpustakaan umum dan sekolah. Penulis paling produktif adalah E. Hornung G. Hallam dan S. Lewis. Namun, F. M. Mason dan M. R. Kennedy memiliki jumlah kutipan tertinggi. Dampak kutipan menunjukkan bahwa kegiatan penelitian yang berkaitan dengan CPD pustakawan sangat rendah. Produktivitas penelitian pustakawan yang rendah dapat menghambat pengambilan keputusan karena kurangnya ketersediaan hasil penelitian ilmiah. Sebagai akibatnya, perpustakaan dapat terus memiliki tenaga kerja yang tidak terampil dan tidak relevan yang tidak memenuhi perubahan tuntutan pengguna abad ke-21. Terutama negara-negara Afrika dan negara berkembang lainnya. Oleh karena itu, tulisan ini telah berusaha untuk meningkatkan kesadaran tentang dinamika penelitian yang berkaitan dengan Pengembangan Profesional Berkelanjutan (CPD) pustakawan

melalui *bib*-analisis bibliometrik. Diharapkan karya ini akan memicu lebih banyak minat penelitian dalam disiplin ilmu perpustakaan (*Luo & Hostetler, 2020*).

Berdasarkan pengalaman kami sebagai pustakawan akademik yang telah pindah ke peran pengembang fakultas, kami berbagi pengalaman perspektif kami tentang bagaimana pelatihan dan pengalaman perpustakaan kami diterjemahkan menjadi kolaborasi yang sangat efektif yang mendukung pengembangan fakultas. Kolaborasi yang ada antara perpustakaan, pustakawan, dan pengembangan fakultas pusat menghasilkan penawaran pengembangan fakultas yang berarti yang menjangkau lebih banyak fakultas daripada penawaran yang disediakan oleh satu unit perpustakaan. Dalam artikel ini dibahas peran kolaboratif potensial yang dilakukan pustakawan akademik dan fakultas pusat pengembangan dapat bekerjasama dengan tujuan keberhasilan fakultas yang lebih tinggi (*Bowles-Terry & Sobel, 2022*).

Layanan informasi paten adalah layanan konsultasi informasi mendalam khusus yang baru muncul dalam perpustakaan akademik, yang dikembangkan dengan penerapan “Strategi Kekayaan Intelektual Nasional (IP)” di Cina. Makalah ini menyajikan layanan informasi paten tertanam di Nanjing Technology University (NJTech) Perpustakaan (Nanjing, Cina). Analisis kutipan dan kuesioner survei diterapkan untuk mempelajari perilaku informasi peneliti NJTech tentang paten sehingga pustakawan dapat mengidentifikasi kebutuhan informasi yang belum terpenuhi. Berdasarkan analisis data yang dikumpulkan dari analisis kutipan dan kuesioner, pustakawan menemukan bahwa mereka dapat membantu peneliti melalui kolaborasi dan kemitraan dalam mencari paten terkait, menganalisis tren teknologi, mengidentifikasi paten berharga, dan melacak paten terkait yang baru muncul. Dalam proses layanan paten, peran pustakawan akademik di NJTech Uni-versi telah diperluas ke “Spesialis Paten,” yang membutuhkan kolaborasi erat dengan para peneliti dan membantu mereka memanfaatkan sepenuhnya sumber informasi paten dan menjadi lebih efektif inovatif dalam penelitian (*Feng & Zhao, 2015*)

Mengintegrasikan literasi informasi ke dalam kurikulum akademik telah menjadi peran inti bagi Perpustakaan University of Auckland selama 10 tahun. Peran pustakawan berkembang awalnya sebagai penyedia layanan menjadi pendidik yang merupakan kontributor aktif dalam menyusun kurikulum di perguruan tinggi. Namun, sebuah proyek penelitian yang dilakukan oleh Perpustakaan menemukan bahwa banyak

pustakawan tidak yakin bagaimana mempromosikan integrasi literasi informasi kepada staf akademik, dan mereka merasa tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan pedagogik untuk melakukannya. Makalah ini akan mengeksplorasi bagaimana mengintegrasikan literasi informasi ke dalam kurikulum akademik. Landasan teori pemograman sebagian besar didasarkan pada penelitian doctoral Dr. Li Wang yang mengembangkan model sistematis untuk mengintegrasikan literasi informasi ke dalam program sarjana di University of Auckland. Elemen program dijelaskan dan hasil, setelah dua tahun menjalankan program, dieksplorasi (Moselen & Wang, 2014).

Tujuan dari penelitian metode campuran ini adalah untuk memahami keterkaitan antara kecerdasan emosional dan kebahagiaan melalui eksplorasi pustakawan akademik. Penilaian awal para peneliti adalah bahwa pustakawan akademik lebih kompeten dalam dimensi kecerdasan emosional, juga sangat puas dengan kehidupan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pustakawan akademik melaporkan sendiri tingkat kebahagiaan dan kompetensi dengan kecerdasan emosional yang berada dalam kisaran rata-rata, namun mereka berjuang untuk menerapkan kecerdasan emosional dan pengelolaan kebahagiaan ketika diminta untuk mendemonstrasikan dengan contoh. Keterbatasan dibahas dengan mengacu pada data survei, waktu, pemahaman responden, dan kekhawatiran seputar bias. Implikasi untuk latihan dan pengembangan penelitian juga disajikan (Villagran & Martin, 2022).

Munculnya akses terbuka (*Open Access* =OA) telah mengubah lanskap komunikasi ilmiah yang mengakibatkan gangguan hubungan tradisional antara pemangku kepentingan yang berbeda. Dengan demikian, peran pustakawan sebagai penjaga gerbang informasi akademik telah terganggu. Namun, dengan mengambil peran sebagai pembuka gerbang, pustakawan telah menjadi fasilitator penyerapan OA di Uni Emirat Arab. Hasil survei pustakawan UEA menunjukkan bahwa mereka mengetahui rute OA dan jurnal predator; mereka menggunakan metode instruksi yang berbeda untuk mendidik pengguna tentang sumber daya dan penerbitan OA; dan mereka memanfaatkan sumber daya OA di sepanjang produk berbasis langganan tradisional. Pembaca perpustakaan internasional jurnal perlu menyadari upaya yang dilakukan oleh rekan-rekan mereka untuk memajukan mandat OA di luar Timur Eropa dan Amerika Utara (Villagran & Martin, 2022)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pustakawan di dua perguruan tinggi seperti Institut Pertanian Bogor (IPB) dan Universitas Gadjah Mada (UGM), menarik untuk dianalisa berdasarkan jabatan dan jumlahnya dari tahun ke tahun. Hal ini penting karena dengan mengetahui komposisi pustakawan yang ada setiap tahunnya, dapat dijadikan pijakan bagi Pimpinan Perguruan Tinggi untuk mengambil keputusan, terkait perkembangan Perpustakaan dan layanan prima. Jumlah Pustakawan di IPB dan UGM tahun 2016, disajikan pada tabel berikut ini:

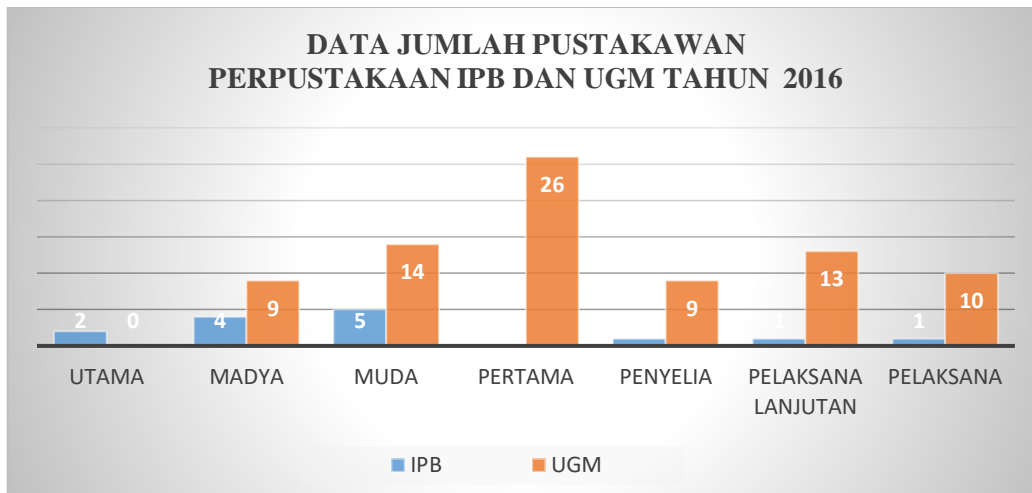
**Tabel 1. Data Jumlah Pustakawan Perpustakaan IPB dan UGM Tahun 2016**

No.	Jabatan	IPB	UGM
		Tahun	
		2016	
	PUSTAKAWAN		
1	UTAMA	2	-
2	MADYA	4	9
3	MUDA	5	14
4	PERTAMA	0	26
5	PENYELIA	1	9
6	PELAKSANA LANJUTAN	1	13
7	PELAKSANA	1	10
	TOTAL	14	81

*Sumber: Laporan Tahunan IPB dan UGM tahun 2016*

Dari tabel 1. nampak bahwa Pustakawan Utama di IPB berjumlah dua orang, sedangkan di UGM tidak memiliki Pustakawan Utama. Hal ini dimungkinkan karena adanya peraturan baru yang membatasi bahwa di Perguruan Tinggi jabatan pustakawan yang paling tinggi adalah Pustakawan Madya. Pustakawan Utama yang ada di Perpustakaan IPB telah ada sebelum terbitnya peraturan yang membatasi jabatan pustakawan di perguruan tinggi hanya sampai Pustakawan Madya. Pada tahun 2016, di IPB tidak memiliki Pustakawan Pertama, dengan komposisi jabatan didominasi oleh Pustakawan Muda sebanyak 5 orang. Jumlah Pustakawan IPB relatif lebih sedikit dibandingkan Pustakawan UGM karena di IPB tidak ada lagi pengangkatan Pustakawan, namun yang pensiun selalu ada setiap tahunnya. Di UGM jabatan Pustakawan Pertama berjumlah 26 orang, menduduki ranking 1 dari total 81 orang Pustakawan di UGM. Hal ini menunjukkan bahwa Jumlah Pustakawan UGM sangat memadai untuk memberikan layanan prima bagi pemustaka. Grafik Pustakawan IPB dan UGM pada tahun 2016 dicerminkan pada gambar 1 berikut ini.





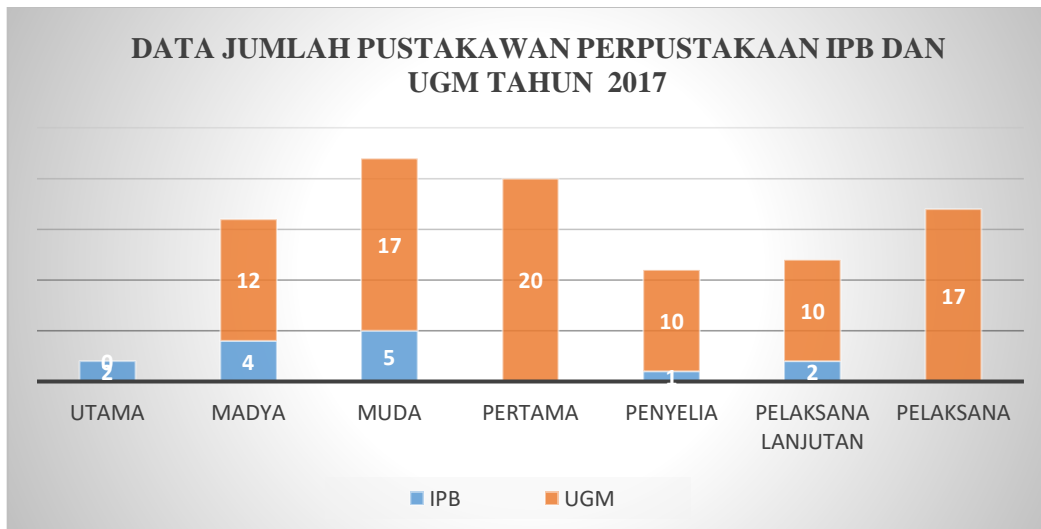
**Gambar 1. Grafik Jumlah Pustakawan IPB dan UGM tahun 2016**

**Tabel 2. Data Jumlah Pustakawan Perpustakaan IPB dan UGM Tahun 2017**

No.	Jabatan	IPB	UGM
		Tahun	
		2017	
	PUSTAKAWAN		
1	UTAMA	2	-
2	MADYA	4	12
3	MUDA	5	17
4	PERTAMA	0	20
5	PENYELIA	1	10
6	PELAKSANA LANJUTAN	2	10
7	PELAKSANA	0	17
	TOTAL	14	86

**Sumber: Laporan Tahunan IPB dan UGM tahun 2017**

Dari Tabel 2 di atas, nampak bahwa jumlah Pustakawan di IPB jumlahnya tetap 14 orang, dengan komposisi yang relatif sama dengan tahun 2016, sedangkan jumlah pustakawan di UGM menunjukkan peningkatan yang awalnya 81 orang, meningkat menjadi 86 orang. Hal ini menunjukkan keberhasilan Pimpinan UGM dalam memperjuangkan peningkatan jumlah pustakawan di Perpustakaan UGM. Grafik jumlah dan komposisi Pustakawan di IPB dan UGM tahun 2017 ditampilkan dalam gambar 2 berikut ini:



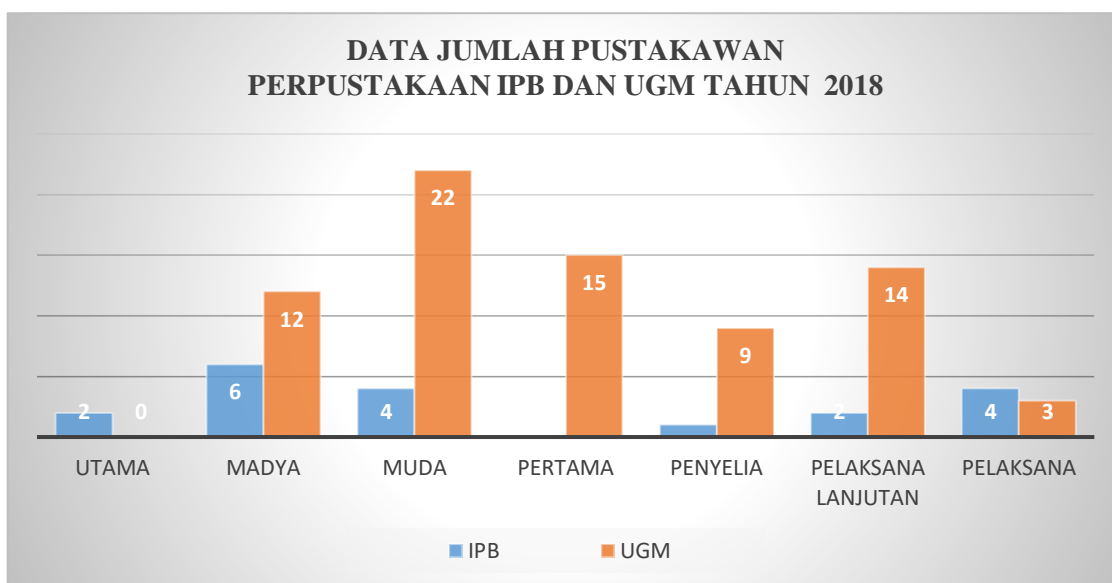
**Gambar 2. Grafik Jumlah Pustakawan IPB dan UGM tahun 2017.**

**Tabel 3. Data Jumlah Pustakawan Perpustakaan IPB dan UGM Tahun 2018**

No.	Jabatan	UGM	
		Tahun	
		2018	
	PUSTAKAWAN		
1	UTAMA	2	-
2	MADYA	6	12
3	MUDA	4	22
4	PERTAMA	0	15
5	PENYELIA	1	9
6	PELAKSANA LANJUTAN	2	14
7	PELAKSANA	4	3
	TOTAL	19	75

**Sumber: Laporan Tahunan IPB dan UGM tahun 2018**

Dari Tabel 3. di atas, nampak bahwa pada tahun 2018, jumlah Pustakawan di IPB jumlahnya meningkat menjadi 19 orang, dengan komposisi yang relatif sama dengan tahun 2017, sedangkan jumlah pustakawan di UGM menunjukkan penurunan yang awalnya 86 orang, menurun menjadi 75 orang. Hal ini dimungkinkan karena adanya pustakawan UGM yang pensiun. Dari Tabel 3 di atas, ada petunjuk yang menarik, yaitu peningkatan jumlah Pustakawan yang naik pangkat di UGM di mana Pustakawan Pelaksana yang awalnya berjumlah 17 orang, menjadi 3 orang pada tahun 2018. Jika dilihat dari peningkatan jabatan, nampak bahwa 4 orang naik pangkat, selebihnya pensiun atau keluar dari Pustakawan? komposisi Grafik jumlah dan komposisi Pustakawan di IPB dan UGM tahun 2018 ditampilkan dalam gambar 3 berikut ini:

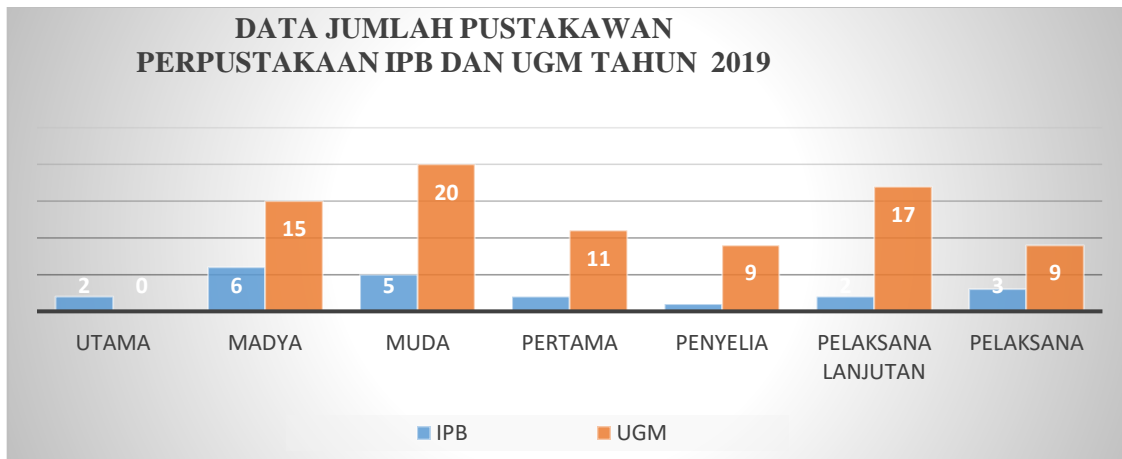


**Gambar 3. Grafik Jumlah Pustakawan IPB dan UGM tahun 2018.**

**Tabel 4. Data Jumlah Pustakawan Perpustakaan IPB dan UGM Tahun 2019**

No.	Jabatan	IPB	UGM
		Tahun	
		2019	
	PUSTAKAWAN		
1	UTAMA	2	-
2	MADYA	6	15
3	MUDA	5	20
4	PERTAMA	2	11
5	PENYELIA	1	9
6	PELAKSANA LANJUTAN	2	17
7	PELAKSANA	3	9
	TOTAL	21	81

*Sumber: Laporan Tahunan IPB dan UGM tahun 2019*

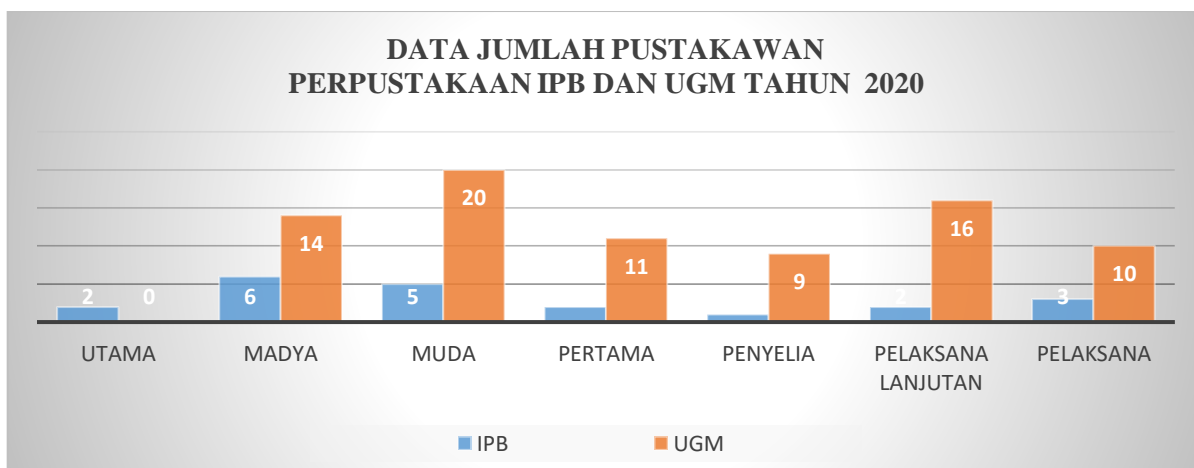


**Gambar 4. Grafik Jumlah Pustakawan IPB dan UGM tahun 2019.**

**Tabel 5. Data Jumlah Pustakawan Perpustakaan IPB dan UGM Tahun 2020**

No.	Jabatan	IPB	UGM
		Tahun	
		2020	
	PUSTAKAWAN		
1	UTAMA	2	-
2	MADYA	6	14
3	MUDA	5	20
4	PERTAMA	2	11
5	PENYELIA	1	9
6	PELAKSANA LANJUTAN	2	16
7	PELAKSANA	3	10
	TOTAL	21	80

**Sumber: Laporan Tahunan IPB dan UGM tahun 2020**



**Gambar 5. Grafik Jumlah Pustakawan IPB dan UGM tahun 2020.**

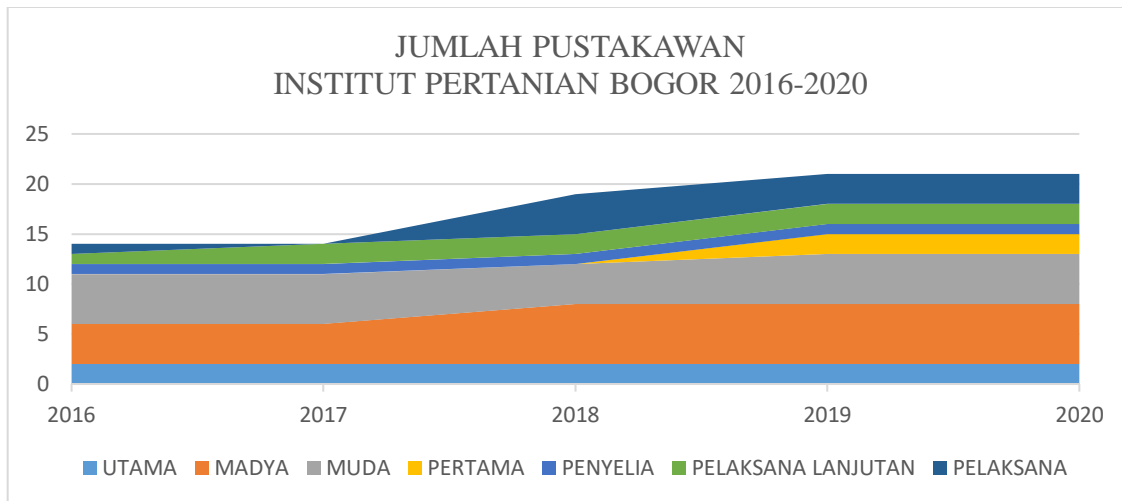
Berdasarkan data dari tabel 4 dan 5, nampak bahwa pada tahun 2019 dan tahun 2020, Jumlah dan komposisi Pustakawan di IPB dan UGM relatif stabil yaitu 21 orang Pustakawan IPB dan 80 orang Pustakawan UGM. Kenaikan pangkat Pustakawan di IPB, relatif bertahap mulai dari Pustakawan Pelaksana, Pelaksana Lanjutan, hingga Penyelia, Begitu pula dengan Pustakawan tingkat Ahli dengan kenaikan Jabatan secara bertahap mulai dari Pustakawan Pertama, Muda, hingga Madya.

**Tabel 6. Data Jumlah Pustakawan Perpustakaan IPB 2016-2020**

NO.	JABATAN	TAHUN				
		2016	2017	2018	2019	2020
	PUSTAKAWAN					
1	UTAMA	2	2	2	2	2
2	MADYA	4	4	6	6	6
3	MUDA	5	5	4	5	5
4	PERTAMA				2	2
5	PENYELIA	1	1	1	1	1
6	PELAKSANA LANJUTAN	1	2	2	2	2
7	PELAKSANA	1		4	3	3
	TOTAL	14	14	19	21	21

*Sumber: Laporan Tahunan Perpustakaan IPB 2016 – 2020*

Berdasarkan tabel di atas, nampak bahwa telah terjadi peningkatan jumlah Pustakawan IPB yang awalnya 14 orang pada tahun 2016, menjadi 21 orang pada tahun 2020 (meningkat sebesar 50%). Jumlah Pustakawan Utama relatif stabil yaitu 2 orang, Pustakawan Madya meningkat sejak tahun 2018, yang awalnya 4 orang, menjadi 6 orang (meningkat sebesar 50%). Untuk Pustakawan Muda, Pertama, Penyelia dan Pelaksana Lanjutan relatif stabil sedangkan Pustakawan Pelaksana, turun dari 4 orang menjadi 3 orang (menurun sebesar 25%). Grafik Pustakawan IPB tahun 2016-2020, ditampilkan dalam gambar berikut ini.



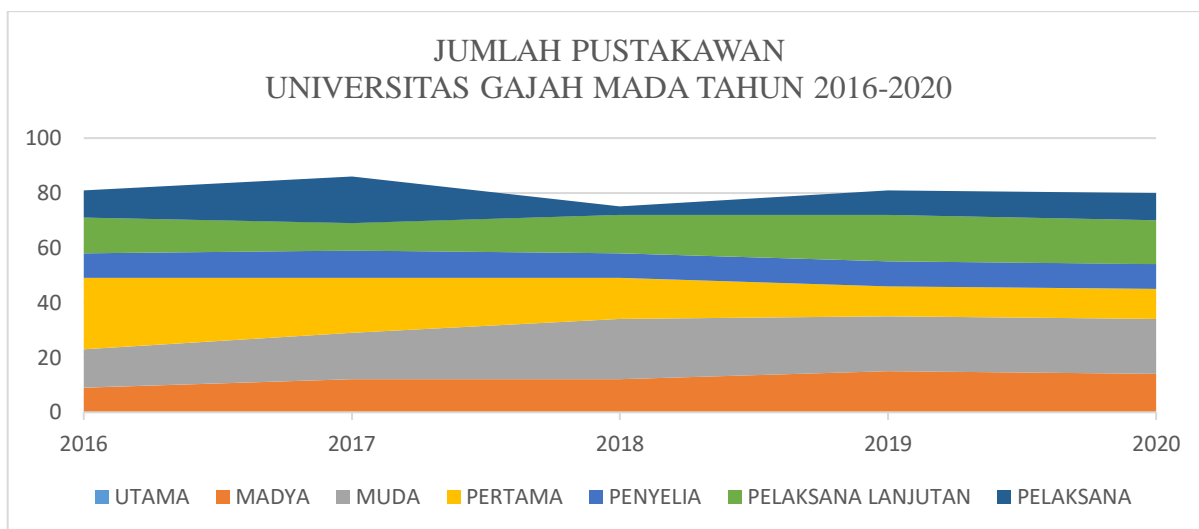
**Gambar 6. Grafik Jumlah Pustakawan IPB tahun 2016 - 2020**

**Tabel 7. Data Jumlah Pustakawan Perpustakaan UGM tahun 2016-2020**

NO.	JABATAN	TAHUN				
		2016	2017	2018	2019	2020
	PUSTAKAWAN					
1	UTAMA	-	-	-	-	-
2	MADYA	9	12	12	15	14
3	MUDA	14	17	22	20	20
4	PERTAMA	26	20	15	11	11
5	PENYELIA	9	10	9	9	9
6	PELAKSANA LANJUTAN	13	10	14	17	16
7	PELAKSANA	10	17	3	9	10
	TOTAL	81	86	75	81	80

Dari data di atas, nampak bahwa telah terjadi fluktuasi, cenderung ada peningkatan jumlah Pustakawan Madya di UGM, dimana pada tahun 2016 berjumlah 9 orang menjadi 14 orang pada tahun 2020 (meningkat sebesar 55%). Begitupula dengan Pustakawan Muda telah terjadi fluktuasi, cenderung ada peningkatan jumlah dimana pada tahun 2016 berjumlah 14 orang menjadi 20 orang pada tahun 2020 (meningkat sebesar 43%). Telah terjadi Penurunan jumlah Pustakawan Pertama dimana pada tahun 2016 berjumlah 26 menjadi 11 orang pada tahun 2020 (penurunan sebesar 58%), sedangkan Pustakawan Penyelia relatif stabil sejumlah 9 orang. Pustakawan Pelaksana Lanjutan pada tahun 2016 berjumlah 13 orang dan meningkat menjadi 16 orang (meningkat sebesar 23%), sedangkan Pustakawan Pelaksana Lanjutan berfluktuasi cukup tajam di mana pada tahun 2017 berjumlah 17 orang, namun pada tahun 2018 menjadi 3 orang. Hal ini dimungkinkan karena Pustakawan ada yang memasuki usia purna tugas atau pensiun.

Dilihat dari jumlah total Pustakawan IPB dan UGM, nampak bahwa Pustakawan UGM lebih banyak 281% dibanding Pustakawan IPB. Hal ini dimungkinkan karena peraturan yang ketat, di mana tidak ada lagi penambahan jumlah Pustakawan/PNS di Lingkungan IPB. Disamping itu, proses kenaikan pangkat yang cukup berat dan ketat di Perpustakaan IPB, turut andil dalam minimnya minat PNS menjadi Pustakawan di IPB. Grafik Pustakawan UGM tahun 2016-2020 ditampilkan dalam gambar berikut:

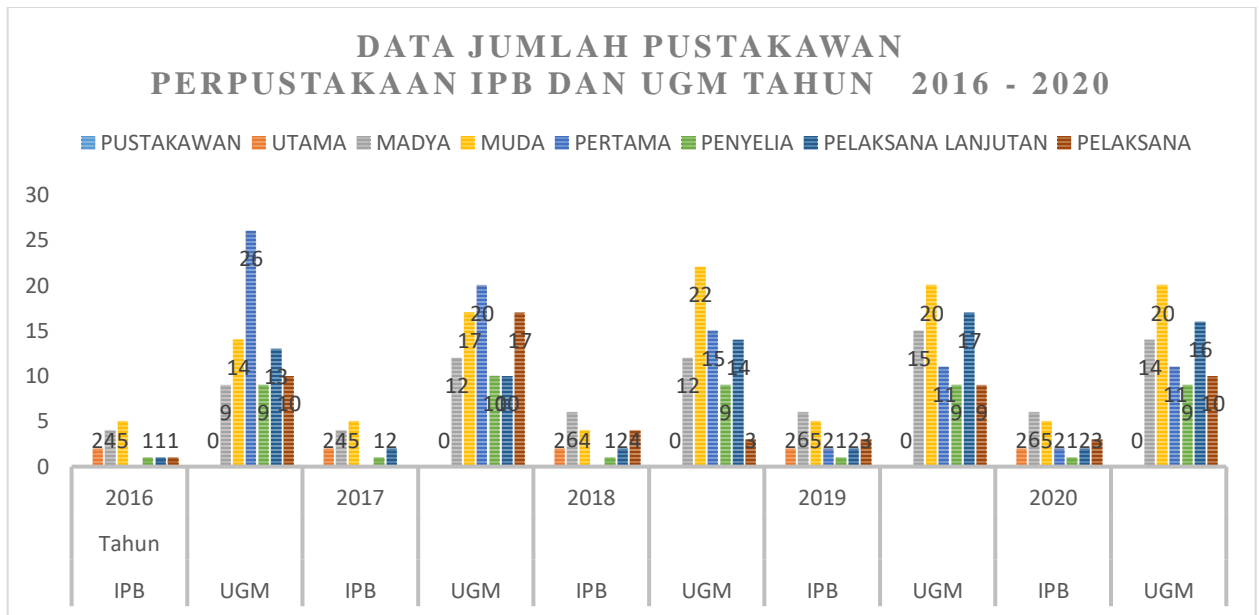


**Gambar 7. Grafik Jumlah Pustakawan UGM tahun 2016 - 2020**

**Tabel 8. Data Jumlah Pustakawan IPB dan UGM tahun 2016 -2020**

No.	Jabatan	IPB	UGM	IPB	UGM	IPB	UGM	IPB	UGM	IPB	UGM
		Tahun									
		2016		2017		2018		2019		2020	
	PUSTAKAWAN										
1	UTAMA	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-
2	MADYA	4	9	4	12	6	12	6	15	6	14
3	MUDA	5	14	5	17	4	22	5	20	5	20
4	PERTAMA		26		20		15	2	11	2	11
5	PENYELIA	1	9	1	10	1	9	1	9	1	9
6	PELAKSANA LANJUTAN	1	13	2	10	2	14	2	17	2	16
7	PELAKSANA	1	10		17	4	3	3	9	3	10
	TOTAL	14	81	14	86	19	75	21	81	21	80

*Sumber: Laporan Tahunan Perpustakaan IPB dan UGM 2016 -2020*



**Gambar 8. Grafik Jumlah Pustakawan IPB dan UGM tahun 2016 - 2020**

Dari grafik di atas, nampak bahwa Pustakawan Pertama UGM menonjol jumlahnya pada tahun 2016 yaitu 26 orang, sedangkan pada tahun 2020 Pustakawan Muda UGM menduduki jumlah tertinggi, yaitu 20 orang, sedangkan Pustakawan Muda IPB berjumlah 5 orang. Komposisi dan Jumlah Pustakawan yang kuat, diharapkan mampu memberikan layanan prima kepada pemustaka.

## **KESIMPULAN**

Telah terjadi peningkatan jumlah Pustakawan di Perpustakaan IPB yang awalnya 14 orang pada tahun 2016, menjadi 21 orang pada tahun 2020 (meningkat sebesar 50%). Jumlah Pustakawan Utama relatif stabil yaitu 2 orang, Pustakawan Madya meningkat sejak tahun 2018, yang awalnya 4 orang, menjadi 6 orang (meningkat sebesar 50%). Untuk Pustakawan Muda, Pertama, Penyelia dan Pelaksana Lanjutan relatif stabil sedangkan Pustakawan Pelaksana, turun dari 4 orang menjadi 3 orang (menurun sebesar 25%). Telah terjadi fluktuasi, cenderung ada peningkatan jumlah Pustakawan Madya di UGM, dimana pada tahun 2016 berjumlah 9 orang menjadi 14 orang pada tahun 2020 (meningkat sebesar 55%). Fluktuasi terjadi juga dalam jabatan Pustakawan Muda UGM, cenderung terjadi peningkatan jumlah dimana pada tahun 2016 berjumlah 14 orang menjadi 20 orang pada tahun 2020 (meningkat sebesar 43%). Telah terjadi Penurunan



jumlah Pustakawan Pertama UGM dimana pada tahun 2016 berjumlah 26 menjadi 11 orang pada tahun 2020 (penurunan sebesar 58%), sedangkan Pustakawan Penyelia relatif stabil sejumlah 9 orang. Pustakawan Pelaksana Lanjutan pada tahun 2016 berjumlah 13 orang dan meningkat menjadi 16 orang (meningkat sebesar 23%), sedangkan Pustakawan Pelaksana Lanjutan berfluktuasi cukup tajam di mana pada tahun 2017 berjumlah 17 orang, namun pada tahun 2018 menjadi 3 orang. Dilihat dari jumlah total Pustakawan IPB dan UGM, data menunjukkan bahwa Pustakawan UGM lebih banyak 281% dibanding Pustakawan IPB.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil kajian mengenai komposisi dan jumlah Pustakawan di Perpustakaan IPB dan UGM, saran yang dapat dsampaikan yaitu perlunya sosialisasi yang lebih mendalam dan intensif di Perpustakaan IPB, agar jumlah Pustakawan dapat meningkat lebih baik lagi, dengan jumlah proporsional sesuai jumlah Pemustaka di IPB. Kemampuan Pustakawan dibidang Teknologi Informasi selayaknya terus ditingkatkan, agar Pustakawan mampu bekerja lebih profesional, produktif dan efektif. Jadi meskipun jumlahnya sedikit, namun dapat memberikan layanan secara optimal dan prima kepada pemustaka. Pustakawan UGM perlu mengusulkan adanya Pustakawan Utama seperti di Perpustakaan IPB karena jumlahnya memungkinkan adanya Pustakawan Utama di UGM.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bowles-Terry, M., & Sobel, K. (2022). Librarians as faculty developers: Competencies and recommendations. *Journal of Academic Librarianship*, 48(1), 102474. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102474>
- Dali, K., Bell, N., & Valdes, Z. (2021). The Expectation and Learning Impact Framework (ELIF): Evaluating diversity, equity, and inclusion professional development events for academic librarians. *Journal of Academic Librarianship*, 47(6), 102456. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102456>
- Feng, J., & Zhao, N. X. (2015). A New Role of Chinese Academic Librarians-The Development of Embedded Patent Information Services at Nanjing Technology University Library, China. *Journal of Academic Librarianship*, 41(3), 292–300.

<https://doi.org/10.1016/j.acalib.2015.03.010>

Institut Pertanian Bogor. Laporan Tahunan Perpustakaan IPB tahun 2016-2020.

Luo, T., & Hostetler, K. (2020). Making professional development more social: A systematic review of librarians' professional development through social media. *Journal of Academic Librarianship*, 46(5), 102193. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2020.102193>

McCartin, L. F., & Wright-Mair, R. (2022). It's Not Personal, It's Professional: Causes of Academic Librarian Deference Behavior. *The Journal of Academic Librarianship*, 48(1), 102483. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102483>

Moselen, C., & Wang, L. (2014). Integrating information literacy into academic curricula: A professional development programme for librarians at the university of Auckland. *Journal of Academic Librarianship*, 40(2), 116–123. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2014.02.002>

Univeristas Gajah Mada. Laporan Tahunan Perpustakaan UGM tahun 2016-2020.

Villagran, M. A. L., & Martin, L. (2022). Academic librarians: Their understanding and use of emotional intelligence and happiness. *Journal of Academic Librarianship*, 48(1), 102466. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102466>

Wong, G. K. W. (2021). Taking leadership development into your own hands: A perspective for academic librarians. *Journal of Academic Librarianship*, 47(1), 102301. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2020.102301>