

# PENGARUH JABATAN FUNGSIONAL TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS INDONESIA

Maya Nurmaya Hasanah<sup>\*)</sup>, Ana Irhandayaningsih

*Program Studi S-1 Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

## Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Jabatan Fungsional terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh jabatan fungsional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Indonesia. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah berdasarkan Fungsional Pustakawan yakni berjumlah 14 orang pustakawan Universitas Indonesia. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 14 orang pustakawan yang berdasarkan total populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji regresi sederhana. Hasil analisis pengaruh jabatan fungsional terhadap kinerja pustakawan menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,019 atau 1,9 %, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (jabatan fungsional) terhadap variabel terikat (kinerja pustakawan) adalah sebesar 1,9 %. Diketahui nilai signifikansi  $0,637 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel jabatan fungsional (X) terhadap variabel kinerja pustakawan (Y).

**Kata Kunci:** jabatan fungsional; kinerja pustakawan; perpustakaan universitas indonesia

## Abstract

*[Title: Influence of Functional Position to Performance of Librarian in Library of University of Indonesia] The purpose of this study is to determine the effect of position on the performance of librarians at the University of Indonesia Library. The research design used in this research is quantitative research design, population in this research is based on Functional Librarian who has 14 librarian University of Indonesia. The sample in this study requires 14 librarians based on the total population. In this study the researchers used a simple regression test. The result of functional position influence analysis on librarian performance shows the percentage of influence of independent variable to dependent variable. Given significance value of  $0.637 > 0.05$ , then  $H_0$  is accepted and  $H_1$  is rejected, which means there is no significant effect of functional position variable (X) on the performance variable of librarian (Y).*

**Keywords:** functional position ; performance librarian; library university of indonesia

---

<sup>\*)</sup> Penulis Korespondensi  
E-mail: mayanurmayahasanah@gmail.com

## 1. Pendahuluan

Perpustakaan mendukung program Tri Dharma Perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat) melalui penyediaan bahan pustaka atau informasi, sarana maupun prasarana bagi Sivitas Akademika Perguruan Tinggi. Untuk menyediakan informasi yang sesuai dengan kebutuhan pemustaka, Perpustakaan Perguruan Tinggi dalam mengelola kegiatan perpustakaan memerlukan sumber daya manusia atau pustakawan yang berkompeten dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan standar dan kriteria tertentu.

Pustakawan merupakan seseorang yang ahli dalam bidang perpustakaan. Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan kepustakawanan serta memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengelola perpustakaan (UU RI No 43, 2007). Pustakawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan penyediaan informasi, pemecahan masalah informasi dan keahlian dalam menggunakan berbagai sumber, baik tercetak maupun elektronik. Karena perpustakaan adalah lembaga pelayanan yang menawarkan jasa kepada pengguna.

Pustakawan adalah orang yang memerankan peran penting dalam perpustakaan, sehingga seluruh kegiatan perpustakaan akan diarahkan dan terfokus kepada bagaimana memberikan layanan yang baik dengan semakin banyaknya pemustaka yang memanfaatkan layanan perpustakaan, maka pustakawan dituntut untuk meningkatkan kinerja dari setiap individu pustakawan, kondisi kerja, iklim yang serasi dan dinamis serta penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat juga mempengaruhi kemampuan kinerja pustakawan itu sendiri.

Pustakawan telah diakui oleh pemerintah sebagai jabatan fungsional semenjak dikeluarkannya Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 18/MENPAN/1988 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Dalam rangka memenuhi tuntutan perkembangan karier dan peningkatan profesionalisme pustakawan, keputusan tersebut telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia

Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Sejak saat itulah setiap kegiatan yang dikerjakan oleh pustakawan dinilai berdasarkan angka kredit yang telah ditetapkan dalam petunjuk teknis jabatan fungsional 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 karier yang bersangkutan (Permenpan No 11 tahun 2015: 4). Dengan demikian, PNS yang menjadi pejabat fungsional pustakawan mempunyai keuntungan karena dapat memanfaatkan fasilitas kenaikan pangkat/jabatan lebih cepat dari pada kenaikan PNS secara regular, memungkinkan pustakawan dapat naik pangkat setiap 2 (dua) tahun dan naik jabatan setiap 1 (satu) tahun satu kali apabila angka kreditnya terpenuhi dengan yang telah ditetapkan.

Kinerja Pustakawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas, kewajiban maupun tanggung jawab dalam jasa pelayanan informasi kepada pemustaka. Adanya Peraturan Presiden Nomor 71 tahun 2013 tentang Tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan terbitnya Surat Edaran No SE-12/PB/2014 tentang Pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 71 Tahun 2013 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan untuk itu, pustakawan bertanggung jawab dalam target pemberian layanan yang prima kepada pemustaka. Maka, pustakawan diharapkan selalu meningkatkan kinerja dan memberikan layanan terbaik kepada pemustaka.

Dengan adanya jabatan fungsional bagi PNS pustakawan harapannya atau idealnya semakin tinggi jabatan fungsional maka kinerjanya semakin tinggi. Namun kenyataan di lapangan, masalah yang dihadapi oleh pustakawan Perpustakaan Universitas Indonesia (Wulandari, 2017) adalah proses yang menyita waktu dalam melaporkan kegiatannya sebagai jabatan fungsional. Sehingga membuat kenaikan jabatan fungsional menjadi terhambat.

Pustakawan adalah seseorang yang telah menempuh pendidikan atau pelatihan dalam bidang kepustakawanan sehingga memiliki tugas dan tanggung jawab dalam hal pengelolaan dan pelayanan perpustakaan (Undang-Undang Republik Indonesia No 43,

2007). ). Definisi tersebut sependapat dengan Lasa Hs (2009: 295-296)

“Pengertian pustakawan antara lain

(1) seseorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi, informasi yang dimilikinya melalui pendidikan (2) seseorang yang memiliki keahlian dan keterampilan dibidang ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun non formal dan memiliki sikap pengembangan diri, mau menerima dan melaksanakan hal-hal baru dengan jalan memberikan pelayanan profesional kepada masyarakat dalam rangka melaksanakan UUD 45 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa (3) Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan kepustakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi, dan informasi instansi pemerintah dan atau unit tertentu lainnya.”

Pengertian Pustakawan menurut Peraturan Bersama Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia dan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 8 tahun 2014 No 32 tahun 2014 adalah “Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan”. Kepustakawanan adalah kegiatan ilmiah dan professional yang meliputi pengelolaan, pelayanan, dan pengembangan sistem perpustakaan (Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No 11, 2015). Berdasarkan teori pustakawan, maka dapat disimpulkan bahwa pustakawan merupakan seseorang yang ahli dan terampil dalam bidang ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi yang didapatkan melalui pendidikan formal yang memiliki tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melakukan kegiatan kepustakawanan.

Kinerja berasal dari kata *Performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, memiliki makna yang lebih luas dari hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2012: 7). Adapun menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012: 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada

ekonomi. Bangun (2012: 231) mengemukakan bahwa Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan pada syarat-syarat pekerjaan (*job requirement*) dalam mencapai tujuan pekerjaannya yang disebut dengan standar pekerjaan (*job standard*). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan tujuan pekerjaan tersebut.

Faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku. Perilaku bagaimana seseorang bertindak dan bukan tentang apa atau siapa seseorang tersebut. Seseorang dapat menentukan apa yang dilakukan dalam setiap situasi dan dapat menentukan kinerjanya.

Standar kinerja adalah target pekerjaan yang harus diselesaikan, dan merupakan tolok ukur atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai target pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan (Wibowo, 2012: 39). Mengukur kinerja menurut Bangun (2012: 233-234) adalah

a. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu

harus diselesaikan tepat waktu, karena akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan pekerja lainnya.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Lubis, 2008). Threasa L.Wesley dan Nancy F.Campbell (2010: 12-16) mengungkapkan *point values for characteristics of primary assignment performance*:

*“Performance characteristics: level of technical/specialist expertise (i.e., providing services, developing materials, managing library projects, and programming), Innovation/program expansion, Leadership/cross divisional collaboration/support of library-wide missions, Collegiality, Professional development efforts.”*

Pendapat tersebut mengungkapkan bahwa Kinerja Pustakawan Profesional adalah sebagai berikut :

a. Keahlian teknis dalam bidang perpustakaan

Pustakawan mampu menyediakan layanan, mengembangkan bahan (koleksi dan sumber daya perpustakaan), mengelola proyek perpustakaan, dan pemrograman seperti pembubuhan kode pada bahan pustaka dan penyusunan program kepustakawanan.

b. Inovasi/program pengembangan

Pustakawan mampu berinovasi dalam mengembangkan program-program yang ada pada perpustakaan, pengkajian dan pengembangan kepustakawanan.

c. Kepemimpinan/kolaborasi antar divisi/mendukung misi perpustakaan

Pustakawa mampu menjadi pemimpin setiap ada kesempatan, memiliki gaya kepemimpinan yang baik dalam berkolaborasi dengan divisi lain serta mampu memimpin menuju misi perpustakaan.

d. Kolega (kemitraan)

Pustakawan mampu bekerjasama dan menghormati rekan kerja satu perpustakaan maupun rekan perpustakaan lain.

e. Upaya pengembangan profesional

Pustakawan mampu memperbaharui pengetahuan dan pengalaman kepustakawannya, disiplin dalam bekerja, dan bertanggung jawab dalam kegiatan kepustakaan.

Kinerja pustakawan dapat diukur dari aspek-aspek (Lasa Hs, 2009: 160) pengetahuan tentang pekerjaan, kuantitas hasil kerja, kebiasaan kerja, tingkat kehadiran, pemanfaatan sumber daya, kualitas kerja, keramahan, kemampuan bekerja dalam tim, sikap terhadap kritik, adaptabilitas, dan fleksibilitas. Pustakawan sebagai profesi perlu memiliki sikap (Lasa Hs, 2009: 296-297) :

a. Komitmen untuk mengembangkan diri dalam bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi ;

b. Komitmen untuk menggunakan hal-hal yang baru untuk menunjang tugas profesi;

c. Komitmen untuk bersikap eksperimen dan inovatif;

d. Komitmen untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa membedakan agama, ras, golongan, maupun aliran politik;

e. Komitmen untuk mematuhi kode etik pustakawan

Mangkunegara dalam Lubis (2008: 40) mengungkapkan kinerja pustakawan dipengaruhi oleh 3 faktor:

- a. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Jabatan Fungsional (Lasa Hs, 2009: 121) adalah kedudukan seorang pegawai dalam suatu lembaga/instansi yang dalam melaksanakan tugasnya didasarkan pada keahlian atau keterampilan tertentu, bersifat mandiri, memiliki tanggung jawab dan untuk pengangkatan/kenaikan jabatan disyaratkan dengan prestasi yang dapat dinilai sebagai angka kredit yang ditentukan. Perpustakaan tanpa pustakawan atau tenaga yang mampu dan terampil di bidang kepustakawanan akan seperti koleksi kertas bekas. Karena melaksanakan tugas di perpustakaan membutuhkan seorang yang sesuai dengan fungsi atau keahliannya, maka jabatan pustakawan merupakan jabatan fungsional (Soeatminah, 1992: 20). "Jabatan Fungsional Pustakawan termasuk dalam rumpun Arsiparis, Pustakawan dan yang berkaitan" (Permenpan Reformasi Birokrasi RI No 9, 2014 II pasal 2 ).

Jabatan Fungsional Pustakawan adalah jabatan karir pada perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang hanya diduduki oleh seseorang yang memiliki minimal pendidikan di bidang pusdokinfo dan diangkat sebagai pegawai negeri sipil atau pegawai tetap perpustakaan lembaga tertentu. Mereka diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan kepustakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi, atau informasi tertentu (Lasa Hs, 2009: 122). UUD RI No 43, 2007 BAB VII (31) menjelaskan tenaga perpustakaan berhak atas:

- a. Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
- b. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
- c. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas perpustakaan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Pustakawan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki jabatan fungsional pustakawan dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk bekerja profesional, bertanggung jawab, serta jujur demi terwujudnya tugas

penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, pustakawan juga diharuskan memenuhi angka kredit. Seorang pustakawan harus kreatif, memiliki program kerja, mandiri dalam melaksanakan tugas, meningkatkan keterampilan dan mampu melakukan penelitian dalam memenuhi angka kreditnya (Mutingah, 2015). Menurut Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No 11 tahun 2015 Pustakawan dikelompokkan menjadi :

- A. Pustakawan Keterampilan
  - a. Pustakawan Pelaksana/Pustakawan Terampil
    - a) Pangkat Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b;
    - b) Pangkat Pengatur, golongan ruang II/c; dan
    - c) Pangkat Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d.
- B. Pustakawan Keahlian
  - a. Pustakawan Pertama/Pustakawan Ahli Pertama
    - a) Pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a; dan
    - b) Pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b.
  - b. Pustakawan Muda/ Pustakawan Ahli Muda
    - a) Pangkat Penata, golongan ruang III/c; dan
    - b) Pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d.
  - c. Pustakawan Madya/ Pustakawan Ahli Madya
    - a) Pangkat Pembina, golongan ruang IV/a
    - b) Pangkat Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b; dan
    - c) Pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c.
  - d. Pustakawan Utama/ Pustakawan Ahli Utama
    - a) Pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d; dan
    - b) Pangkat Pembina Utama, golongan ruang IV/e.

Jenjang jabatan dan pangkat, golongan ruang untuk masing-masing jenjang jabatan fungsional pustakawan berdasarkan angka kredit. Pustakawan yang telah mengerjakan butir kegiatan sesuai dengan angka kredit dapat mengusulkan Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK) kepada pejabat yang berwenang untuk naik setingkat lebih tinggi jabatannya. Pengertian Daftar Usul Penetapan Angka Kredit (DUPAK) menurut Peraturan

Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No 11, 2015) adalah

“Daftar yang memuat prestasi kerja yang dicapai oleh pustakawan dan telah diperhitungkan angka kreditnya dalam kurun waktu tertentu untuk dinilai. Tim Penilai angka kredit jabatan fungsional pustakawan adalah tim yang dibentuk dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang dan bertugas menilai prestasi kerja pustakawan.”

Angka Kredit menurut (Lasa Hs,2009: 25) adalah satuan angka yang didapatkan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang pejabat fungsional dalam mengerjakan rincian kegiatan dalam salah satu syarat untuk pengangkatan dan atau kenaikan jabatan/pangkat dalam jabatan fungsional tertentu. Adapun menurut Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No 11, 2015 Angka Kredit yaitu suatu nilai dari setiap kegiatan dan/atau akumulasi dari berbagai kegiatan yang harus dicapai oleh pustakawan dalam rangka pembinaan karir yang bersangkutan. Unsur dan sub unsur kegiatan jabatan fungsional pustakawan yang dapat dinilai angka kreditnya menurut (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 9, 2014), terdiri dari

- a. Pendidikan, meliputi :
  - a) Pendidikan sekolah dan memperoleh ijazah/gelar;
  - b) Diklat fungsional/teknis di bidang kepastakawanan Surat Tanda Tamat pendidikan dan Pelatihan (STTPP) atau sertifikat; dan
  - c) Diklat Prajabatan.
- b. Pengelolaan Perpustakaan, meliputi :
  - a) Perencanaan penyelenggaraan kegiatan perpustakaan;dan
  - b) Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan perpustakaan.
- c. Pelayanan Perpustakaan, meliputi:
  - a) .Pelayanan Teknis;dan
  - b) Pelayanan Pemustaka.
- d. Pengembangan Sistem Kepustakawanan, meliputi:
  - a) Pengkajian Kepustakawanan;
  - b) Pengembangan Kepustakawanan;
  - c) Penganalisisan/Pengkritisasi Karya Kepustakawanan;dan
  - d) Penelaahan Pengembangan Sistem Kepustakawanan.
- e. Pengembangan Profesi, meliputi:
  - a) Pembuatan karya tulis/karya ilmiah di bidang kepastakawanan;

- b) Penerjemaahan/penyaduran buku dan bahan-bahan lain bidang kepastakawanan;dan
  - c) Penyusunan buku pedoman/ketentuan pelaksanaan/ketentuan teknis jabatan fungsional pustakawan.
- f. Penunjang tugas pustakawan, meliputi:
- a) Pengajar/pelatih pada diklat fungsional/teknis di bidang kepastakawanan;
  - b) Peran serta dalam seminar/lokakarya/konferensi di bidang kepastakawanan;
  - c) Keanggotaan dalam organisasi;
  - d) Keanggotaan dalam Tim Penilai;
  - e) Perolehan Penghargaan/Tanda Jasa;dan
  - f) Perolehan gelar/ijazah kepastakawanan lainnya.

Unsur kegiatan yang dinilai dalam pemberian angka kredit terdiri dari dua unsur yakni unsur utama meliputi pendidikan, pengelolaan perpustakaan, pelayanan perpustakaan, pengembangan sistem kepastakawanan dan pengembangan profesi, Unsur lainnya adalah unsur penunjang yakni kegiatan yang mendukung tugas perpustakaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kenaikan jabatan/pangkat pustakawan (Mulingah, 2016: 68-69) meliputi :

#### a. Faktor Internal

Faktor internal mempengaruhi fisik dan psikologis. Fisik dan mental yang sehat, segar, baik akan mendapatkan hasil kerja yang baik. Adapun yang mempengaruhi jiwa seseorang dalam bekerja yakni minat, motivasi, kecerdasan dan usaha. Tanpa hal tersebut seseorang tidak dapat meningkatkan karier pekerjaannya.

#### b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi kenaikan jabatan/pangkat pustakawan meliputi lingkungan kerja yang mendukung seperti lingkungan yang nyaman dan sirkulasi udara yang bersih, penerangan yang cukup, kerjasama yang baik misalnya terjalannya komunikasi yang baik antar karyawan, saling mendukung dan memotivasi antara karyawan dan atasan serta undang-undang atau peraturan mengenai jabatan fungsional pustakawan.

## 2. Metode Penelitian

Desain penelitian menurut (Notoatmodjo, 2010: 130) merupakan prosedur penelitian yang meliputi proses memperoleh informasi, penarikan sampel, penyusunan instrumen analisis, hingga penarikan kesimpulan. Desain

penelitian yang digunakan peneliti adalah desain penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada asumsi objek/fenomena dapat diklasifikasikan berdasarkan sifat, jenis, dan sebagainya, penelitian yang bersifat sebab akibat sehingga peneliti dapat memilih variabel yang akan diteliti, dan tidak akan mengalami perubahan dalam kurun waktu tertentu (Sugiyono, 2005: 16-17). Sedangkan penelitian kuantitatif menurut Creswell (2009: 12) diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel, dapat diukur, biasanya menggunakan instrumen penelitian, sehingga data bernomor dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik.

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Metode deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel, kelompok, atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat (Martono, 2010: 17). Metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan masalah-masalah penelitian yang memerlukan deskripsi tentang kecenderungan atau suatu penjelasan tentang hubungan antar variabel.

Jenis data terbagi menjadi dua yaitu kualitatif dan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka (Sugiyono, 2005: 14). Sependapat dengan yang dikemukakan oleh Azwar (2007: 5) data kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika.

Sumber data terdiri dari primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik itu melalui wawancara maupun kuesioner yang dilakukan oleh peneliti yang didapatkan dari individu maupun perseorangan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari pengolahan data primer yang telah disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder misalnya ditampilkan dalam bentuk tabel-tabel atau diagram (Umar, 2013: 42) Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner atau angket yang akan disebarakan kepada responden yakni pustakawan. Sedangkan data sekunder berupa dokumen yang berisi data pustakawan.

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti lalu ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005: 72). Populasi dalam penelitian ini adalah

Pustakawan Perpustakaan Universitas Indonesia yang sudah memiliki Jabatan Fungsional, sebanyak 14 orang yang terdiri dari pustakawan terampil dan pustakawan ahli.

Sampel adalah bagian yang mewakili dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2005: 73). Sampel dapat didefinisikan sebagai sebagian dari anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi (Martono, 2012: 74). Pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yakni “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dipilih sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2005: 78). Sehingga, sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 14 orang pustakawan yang sudah memiliki jabatan fungsional.

Variabel penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut (Sugiyono dalam Umar, 2013: 47). Variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi adanya variabel terikat (Sugiyono, 2005: 33).

Variabel independen pada penelitian ini adalah jabatan fungsional, selanjutnya dinyatakan sebagai variabel (X). Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2005: 33). Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja pustakawan, selanjutnya dinyatakan sebagai variabel (Y).

**Tabel 1.** Variabel, Indikator, dan Instrumen Variabel X

Variabel	Indikator	Instrumen
Jabatan fungsional (X)	a) Pustakawan Pelaksana	
	b) Pustakawan Pelaksana Lanjutan	
	c) Pustakawan Penyelia	
	d) Pustakawan Pertama	
	e) Pustakawan Muda	
	f) Pustakawan Madya	
	g) Pustakawan Utama	

**Tabel 2.** Variabel, Indikator, dan Instrumen Variabel Y

Variabel	Indikator	Instrumen
Kinerja Pustakawan (Y)	a). Keahlian teknis dalam bidang perpustakaan	a).Pertanyaan nomor 1-9
	b).Inovasi/program pengembangan	b).Pertanyaan nomor 10- 12
	c).Kepemimpinan	c).Pertanyaan nomor 13-16
	d). Kolega (kemitraan)	d).Pertanyaan nomor 17-20
	e). Upaya pengembangan profesional	e).Pertanyaan nomor 21-27

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner atau angket digunakan sebagai sumber data utama, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis dalam kuesioner (Martono, 2012: 20).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yakni berupa pertanyaan yang jawabannya singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia (Sugiyono, 2005: 136). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yaitu skala yang diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai skala yang terendah atau sebaliknya. Butir-butir skor setiap jawaban sebagai berikut:

- a. Skor pada variabel jabatan fungsional (X)
  - a) Jabatan pustakawan pertama : diberi skor 7
  - b) Jabatan pustakawan muda : diberi skor 6
  - c) Jabatan pustakawan madya : diberi skor 5
  - d) Jabatan pustakawan utama : diberi skor 4
  - e) Jabatan pustakawan pelaksana : diberi skor 3
  - f) Jabatan pustakawan pelaksana lanjutan : diberi skor 2

g) Jabatan pustakawan penyelia : diberi skor 1

- b. Skor pada variabel kinerja pustakawan (Y)
  - a) Jawaban a : diberi skor 4
  - b) Jawaban b : diberi skor 3
  - c) Jawaban c : diberi skor 2
  - d) Jawaban d : diberi skor 1

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Identitas Responden

**Tabel 3.** Pustakawan Perpustakaan Universitas Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Pria	6 orang	42,8 %
Wanita	8 orang	57,2 %
Total	14 orang	100 %

Responden diambil dari seluruh Pustakawan Perpustakaan Universitas Indonesia berdasarkan status Kepegawaian Jabatan Fungsional Pustakawan.

**Tabel 4.** Pustakawan Perpustakaan Universitas Indonesia berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
D2	1 orang	7.1 %
D3	1 orang	7.1 %
S1	8 orang	57.2 %
S2	4 orang	28.6%
Total	14 orang	100 %

Tabel 4 menjelaskan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan yang beragam dengan jumlah pustakawan D2 sebanyak 1 orang, D3 sebanyak 1 , S1 sebanyak 8 orang dan S2 sebanyak 4 orang.

**Tabel 5.** Pustakawan Perpustakaan Universitas Indonesia berdasarkan Jabatan Fungsional

Pustakawan	Jumlah	Persentase
Ahli	12 orang	85,7 %
Terampil	2 orang	14,3 %
Total	14 orang	100%

Tabel 5 menjelaskan bahwa responden memiliki tingkat jabatan yang beragam dengan jumlah pustakawan ahli sebanyak 12 orang dan Pustakawan Terampil sebanyak 2 orang.

#### 3.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan Untuk menentukan valid atau tidaknya kuesioner. Maka dilakukan uji dengan menggunakan korelasi bivariat Spearman's Rho dengan SPSS versi 24. Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dengan hasil uji pertanyaan dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel. Jumlah sampel (n) =



14, dapat dihitung df dengan menggunakan rumus :

$$df = 14 - 2$$

$$df = 12$$

dengan df 12, pada tabel r product moment dengan tingkat signifikansi 5 % didapat r tabel = 0,532. Uji validitas menunjukkan bahwa 27 Pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga kuesioner layak untuk diujikan.

### 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Peneliti menggunakan SPSS versi 24 dalam mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika bernilai ( $\alpha$ ) 0,70 (Ghozali, 2011: 47-48). Berdasarkan uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena  $\alpha > 0,70$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner layak untuk diujikan.

### 3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Pustakawan

Variabel kinerja pustakawan pada penelitian ini dinilai berdasarkan 5 indikator penilaian yang terdiri atas keahlian teknis dalam bidang perpustakaan, inovasi, kepemimpinan, kolega (kemitraan), dan upaya pengembangan profesional.

### 3.5 Hasil Uji Regresi Sederhana

Dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,019 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel jabatan fungsional (X) terhadap variabel kinerja pustakawan (Y) adalah sebesar 0,019 atau 1,9 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Dasar pengambilan keputusan uji regresi sederhana dengan membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05.

- a. Jika nilai signifikansi tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y)
- b. Jika nilai signifikansi lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa  $r_{hitung}$  sebesar 0,234 dengan tingkat signifikansi  $0,637 > 0,05$ , artinya variabel jabatan fungsional (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pustakawan (Y).

### 3.6 Hasil Uji Hipotesis

- a)  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari adanya jabatan fungsional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Indonesia.
- b)  $H_1$ : Terdapat pengaruh signifikan dari adanya jabatan fungsional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Indonesia.

Hasil dari uji hipotesis dapat diketahui nilai signifikansi 0,637. Penelitian ini menggunakan nilai probabilitas dengan  $\alpha=0,05$ , Nilai  $0,637 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel jabatan fungsional (X) terhadap variabel kinerja pustakawan (Y).

## 4. Simpulan

Berdasarkan hasil dari uji validitas, uji reliabilitas, deskripsi variabel dan uji regresi sederhana pada bab v, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh jabatan fungsional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Indonesia yaitu :

- 1).Berdasarkan hasil analisis menjelaskan besarnya presentase pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) yang disebut koefisien determinasi (R square) sebesar 0,019 atau 1,9 %, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (jabatan fungsional) terhadap variabel terikat (kinerja pustakawan) adalah sebesar 1,9 %.
- 2) Diketahui nilai signifikansi  $0,637 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel jabatan fungsional (X) terhadap variabel kinerja pustakawan (Y).

## Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lasa Hs. 2009. *Kamus Kepustakawanan Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Book Publisher.
- Lubis, K.A. 2008. *Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan*. Tesis. Universitas Sumatera Utara, Medan
- Martono, Nanang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis isi dan analisis data sekunder*. Jakarta: Rajawali Press.
- Multingah. 2016. "Pengembangan Karier melalui Kenaikan Jabatan/Pangkat

- Pustakawan” dalam Sarwono dkk (ed.). Bunga Rampai Perpustakaan Perguruan Tinggi. (hlm. 61-73). Yogyakarta: Lembaga Ladang kata.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Bersama Kepala Perpustakaan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 tahun 2014 Nomor 32 tahun 2014 tentang Ketentuan-ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. Dalam <http://www.pnri.go.id/law/peraturan-bersama-kepala-perpustakaan-nasional-dan-kepala-badan-kepegawaian-negara-nomor-8-tahun-2014-nomor-32-tahun-2014-tentang-ketentuan-pelaksanaan-peraturan-menteri-pendayagunaan-aparatur-negara/>. Diakses tanggal 4 Januari 2017.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Dalam <http://www.pnri.go.id/law/peraturan-menteri-pendayagunaan-aparatur-negara-dan-reformasi-birokrasi-nomor-9-tahun-2014-tentang-jabatan-fungsional-pustakawan-dan-angka-kreditnya/>. Diakses tanggal 4 Januari 2017.
- Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Nomor 11 tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Dalam <http://www.pnri.go.id/law/peraturan-kepala-perpustakaan-nasional-nomor-11-tahun-2015-tentang-petunjuk-teknis-jabatan-fungsional-pustakawan-dan-angka-kreditnya-2/>. Diakses tanggal 4 Januari 2017.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Dalam <http://www.pnri.go.id/law/peraturan-menteri-pendayagunaan-aparatur-negara-dan-reformasi-birokrasi-nomor-9-tahun-2014-tentang-jabatan-fungsional-pustakawan-dan-angka-kreditnya/>. Diakses tanggal 4 Januari 2017.
- Soeatminah. 1992. *Perpustakaan, Kepustakawanan, dan Pustakawan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-undang Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan. Dalam <http://www.pnri.go.id/law/undang-undang-nomor-43-tahun-2007-tentang-perpustakaan/>. Diakses tanggal 4 Januari 2017.
- Wesley Threasa L dan Nancy F Campbell. 2010. “*Professional Librarian performance Review : A Redesign Model*”. *Journal of Library leadership and management*. 24 No 1. Hal 12-16. Dalam <https://journals.tdl.org/llm/index.php/llm/search/search?query=performance+librarian&authors=&title=&abstract=&galleyFullText=&suppFiles=&dateFromMonth=&dateFromDay=&dateFromYear=&dateToMonth=&dateToDay=&dateToYear=&dateToHour=23&dateToMinute=59&dateToSecond=59&discipline=&subject=&type=&coverage=&indexTerms=>. Diakses tanggal 24 Juli 2017.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.