

PENGUASAAN HARD SKILL PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI

Eti Sumiati, & Wijonarko

Perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jatinangor

Email: esumiati70@gmail.com, wnarko2018@gmail.com

Abstrak

Salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja pustakawan adalah kemampuan pustakawan itu sendiri dalam proses pengelolaan perpustakaan. Kemampuan seorang pustakawan didapatkan melalui penguasaan ilmu dan pengetahuan berkenaan dengan perpustakaan. Dengan kata lain, *hard skill* merupakan kemampuan yang utama. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data penelitian ini adalah pustakawan Institut Pemerintahan Dalam Negeri. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa di perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri sebanyak 87,27% pustakawan dengan tidak berlatarbelakng bidang ilmu perpustakaan dan hanya 12,73% pustakawan berlatarbelakang bidang ilmu perpustakaan (sarjana). Hasil penelitian menunjukkan para pustakawan di perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri menempuh beberapa sistem untuk menjadi seorang pustakawan yang profesional, yaitu dengan melalui jalur pendidikan formal ilmu perpustakaan, diklat calon pustakawan tenaga ahli, serta penyesuaian jabatan atau *inpassing*. Maka, dapat disimpulkan bahwa adanya kesesuaian *hard skill* yang

dimiliki pustakawan di lingkungan perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri dengan bidang pekerjaannya.

Kata Kunci : ***hard skill*, pustakawan**

A. PENDAHULUAN

A.1 Latar Belakang

Pustakawan sebagai sumber daya manusia perpustakaan memiliki peran penting dalam memastikan kemajuan perpustakaan seiring perkembangan zaman. Untuk itu, kualitas pustakawan harus diperhatikan sebagai kunci keberhasilan kinerja perpustakaan. Melalui keterampilan dan keahlian pustakawan itulah dapat terwujud perpustakaan yang ideal.

Sebagai salah satu profesi yang berperan penting dalam mendorong perkembangan ilmu pengetahuan, pustakawan tak luput dari tantangan, salah satunya adalah menyiapkan kemampuan diri untuk menghadapi perkembangan zaman. Maka, para pustakawan harus dibekali ilmu baik itu yang bersumber dari pendidikan maupun pelatihan.

Penguasaan keilmuan pustakawan yang diperoleh dari proses pendidikan maupun pelatihan kerap disebut sebagai *hard skill*. Sebagaimana disampaikan Rusmana (2009) bahwa kemampuan personal dari pustakawan yang akan didapat melalui proses pendidikan. Hal itu disebabkan proses dalam pengelolaan perpustakaan membutuhkan p banyak aturan, prosedur, dan standar teknis yang harus terpenuhi. Pendidikan yang paling memadai adalah melalui pendidikan formal, sedangkan pelatihan dapat dijadikan sebagai alternatif.

Hard skills dalam menjalankan profesi sebagai pustakawan sangat dibutuhkan agar pengelolaan perpustakaan sesuai dengan target capaiannya. Seperti istilah *the right place for the right man* yang berlaku untuk segala jenis profesi termasuk pustakawan. Sehingga jangan sampai terjadi salah penempatan antara posisi suatu pekerjaan dengan bidang keilmuan yang dimiliki seseorang termasuk pustakawan.

Perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri pun mengupayakan agar target pengembangan ilmu tercapai dengan meningkatkan kinerja pustakawan. Salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja pustakawan adalah kemampuan pustakawan itu sendiri dalam proses pengelolaan perpustakaan. Dengan kata lain bahwa pustakawan dituntut untuk mengetahui segala sesuatu mengenai proses berjalannya suatu perpustakaan agar tujuannya pun tercapai dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Fenomena yang terjadi di perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri adalah latar belakang pendidikan para pustakawan tidak semuanya berasal dari bidang ilmu perpustakaan. Hanya ada sebesar 12,73% pustakawan yang memiliki latarbelakang keilmuan perpustakaan, sedangkan 87,27% lainnya berlatar belakang ilmu nonperpustakaan. Hal ini tentu perlu menjadi perhatian, pasalnya tidak semua pustakawan di perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri memiliki dasar ilmu yang sama di bidang perpustakaan. Kendati demikian, proses untuk mencapai profesi sebagai pustakawan tidak dilalui begitu saja. Para pustakawan yang berlatar belakang ilmu nonperpustakaan telah dibekali pendidikan nonformal melalui pendidikan dan pelatihan (diklat).

Pentingnya penelitian mengenai *hard skill* pustakawan di

perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri tentu saja karena latar belakang pendidikan ilmu perpustakaan mempengaruhi pemahaman para pustakawan dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana pernah dilakukan penelitian mengenai pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai oleh Asri dkk (Fadilah, 2013) as employees become planners, perpetrators, and determining the realization of organizational goals system. Organizational goals will be more easily achieved if the employee is placed at a position corresponding to its competence. But the competence and ability alone is not enough to improve the performance of the employee, is also required accuracy in placing the employee in accordance with its competence and capabilities. This research uses explanatory research with quantitative approach. The independent variables used in this study is the suitability of knowledge (X 1 dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa pengaruh yang signifikan terjadi antara kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Hasil jurnal oleh Sopia dan Winda (Pentana & Ardiani, 2016) menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Menurut Dies (Ayura, 2013) menyimpulkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Menurut Wahyuni dan Aeng (Astutik & Pambudi, 2019) menyimpulkan bahwa adanya kemampuan *hard skill* yang tinggi semakin mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kemudian, penelitian Rotmianto (2015) mengenai *hard skill*, *soft skill*, dan *spiritual skill* pustakawan dalam rangka menghadapi *library 3.0* menghasilkan bahwa para pustakawan membutuhkan

ketiga kompetensi tersebut agar mampu menghadapi tantangan zaman. Tantangan yang dimaksud berkaitan erat dengan ledakan teknologi dan informasi serta tuntutan *net generation*. Maka dari itu, berdasarkan penelitian ini pustakawan dikatakan perlu memiliki *hard skill* yang berkaitan dengan pengelolaan informasi dan *soft skill* yang berkaitan dengan peningkatan profesionalitas. Sejalan dengan Nadhifa (2019) yang melakukan penelitian mengenai kompetensi pustakawan bahwa strategi peningkatan kualitas pustakawan dapat ditempuh dengan upaya peningkatan *hard skill* dan *soft skill*. *Hard skill* dapat ditempuh dalam jalur pendidikan, pelatihan, serta seminar atau *workshop*. Sementara itu peningkatan *soft skill* yang menjadi strategi perpustakaan Universitas Jember adalah melalui kegiatan spiritual rutin.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, penulis mencoba menganalisis penguasaan *hard skill* yang dimiliki para pustakawan di perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri berkaitan dengan ilmu perpustakaan yang telah didapatkan baik melalui pendidikan formal maupun pendidikan nonformal.

A.2 Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Bogdan dan Taylor (Moleong, 2010) mengungkapkan bahwa metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif meliputi kata yang tertulis atau berupa lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Kemudian Sugiyono (2016) menegaskan bahwa penelitian deskriptif adalah metode dengan cara menggambarkan suatu hasil penelitian dengan tujuan untuk memberikan pemaparan, penjelasan, serta validasi suatu fenomena yang sedang diteliti.

Sumber data dalam penelitian ini adalah pustakawan Institut Pemerintahan Dalam Negeri yang tersebar di perpustakaan IPDN Jatinangor, Fakultas Politik Pemerintahan, Fakultas Manajemen Pemerintahan, Pascasarjana IPDN, serta IPDN Kampus Daerah. Objek penelitiannya berupa latar belakang pendidikan ilmu perpustakaan sebagai dasar analisis penguasaan *hard skill* yang dimiliki para pustakawan.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi dan pengumpulan catatan berupa dokumen. Observasi dilakukan secara partisipatif secara lengkap, artinya peneliti terlibat juga sebagai pustakawan di IPDN. Sementara itu, catatan dokumen dikumpulkan untuk meninjau latar belakang pendidikan para pustakawan sebagai suatu komponen *hard skill* yang dimiliki.

Hasil penelitian dipaparkan berkaitan dengan kompetensi *hard skill* yang dimiliki pustakawan IPDN. *Hard skill* yang dimaksud meliputi latar belakang pendidikan formal dan nonformal di bidang ilmu perpustakaan dalam upaya meningkatkan kinerja pustakawan untuk mencapai tujuan perpustakaan, yaitu pengembangan ilmu pengetahuan di lingkungan institusi.

B. LANDASAN TEORI

B.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Edy Sutrisno (Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah pengakuan mengenai pentingnya tenaga kerja dalam suatu organisasi sebagai sumber daya manusia yang memberikan kontribusi untuk tercapainya tujuan-tujuan organisasi dengan menggunakan beberapa peran dan kegiatan

untuk memastikan bahwa sumber daya manusia ini dimanfaatkan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (Hasibuan, 2016) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan ataupun peran tenaga kerja agar efektif dan efisien yang membantu terwujudnya kepentingan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (Hasibuan, 2016), di antaranya perencanaan; pengorganisasian; pengarahan; pengendalian; pengadaan; pengembangan; kompensasi; pengintegrasian; pemeliharaan; kedisiplinan; dan pemberhentian.

Hal yang terpenting dalam penunjang pencapaian tujuan suatu institusi dalam upaya memaksimalkan kinerja dan meminimalisir resiko yang akan terjadi adalah dalam pengadaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetennya. Perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri merupakan salah satu fasilitas penunjang pengembangan ilmu pengetahuan di wilayah kampusnya sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan orang-orang yang memiliki latarbelakang pendidikan sesuai dengan pekerjaannya.

B.2 Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (Widodo, 2015) kinerja merupakan level pencapaian hasil dari tugas tertentu yang telah dilakukan. Simanjuntak pun mengatakan kinerja individu dapat dikatakan merupakan hasil kerja seseorang yang harus dilaksanakan sesuai target dan waktu yang telah ditentukan. Simanjuntak

dalam Widodo (2015:133) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain berikut ini.

1. Kualitas dan Kemampuan Pegawai

Faktor internal yang paling utama dalam penunjang kinerja pegawai adalah kualitas dan kemampuan individu masing-masing. Kualitas yang didasari oleh latarbelakang pendidikan baik formal maupun non formal akan terbentuk kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan suatu institusi.

2. Sarana Pendukung

Sarana Pendukung adalah fasilitas-fasilitas yang disediakan dalam penunjang kegiatan operasional suatu institusi agar berjalan lancar dalam pencapaian tujuannya.

3. Supra Sarana

Supra sarana merupakan suatu sistem yang terkoordinasi dan dibuat dalam upaya mencapai tujuan dari suatu institusi.

B.3 Hard Skill

Menurut Refo (Mustofa, 2018) *hard skill* adalah kompetensi seseorang dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan penguasaan secara teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya, kemampuan tersebut biasanya diperoleh melalui perkuliahan formal atau setara dengannya. Faizal Alam Islami (Islami, 2012) mengemukakan bahwa "*hard skill* adalah pengetahuan dan kemampuan penguasaan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan dibutuhkan untuk profesi tertentu dan dapat melakukan suatu pengembangan tertentu sesuai dengan teknologi, mampu menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi serta menganalisis". Berdasarkan itu, maka *hard skill* merupakan

suatu kemampuan dalam penguasaan keilmuan seseorang yang dapat terukur berdasarkan penyelenggaraan pendidikan formal maupun informal.

C. PEMBAHASAN

C.1 Perbandingan Latar Belakang Pendidikan Pustakawan IPDN

Pemetaan *hard skill* pustakawan dilakukan melalui peninjauan terhadap latar belakang pendidikan yang dimiliki para pustakawan. Fenomena yang terjadi di perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri adalah sebagian besar pustakawan memiliki latar belakang pendidikan formal yang tidak sesuai dengan bidang perpustakaan. Berikut adalah gambaran latar belakang pendidikan formal pustakawan IPDN.

Tabel 1

Jumlah Pustakawan Berdasarkan Latar Belakang Bidang Ilmu Perpustakaan dan Bidang Ilmu Lainnya di Perpustakaan IPDN Tahun 2021

No	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah Pustakawan
1	Bidang Ilmu Perpustakaan	7 orang
2	Bidang Ilmu Lainnya	48 orang
Total		55 orang

Berdasarkan data pada tabel 1 di perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri pada tahun 2021 ada sebanyak 7 orang pustakawan yang berlatarbelakang pendidikan ilmu perpustakaan dan sebanyak 48 orang pustakawan memiliki latar belakang pendidikan bidang selain ilmu perpustakaan.

Diagram 1

Perbandingan Jumlah Pustakawan Berdasarkan Bidang Ilmu Perpustakaan dan Bidang Ilmu Lainnya di Perpustakaan IPDN Tahun 2021



Maka, secara persentase berdasarkan diagram 1 ada sebanyak 87,27% pustakawan yang memiliki latar belakang pendidikan di luar bidang ilmu perpustakaan dan hanya sebanyak 12,73% pustakawan di perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri yang memiliki latar belakang ilmu perpustakaan.

C.3 Penguasaan *Hard Skill* Pustakawan IPDN

Untuk menjalankan profesi sebagai seorang pustakawan yang profesional dapat dilalui dengan pendidikan formal maupun pendidikan nonformal. Sebagaimana yang disampaikan oleh Rusmana (2009) bahwa untuk memiliki keterampilan yang memadai sebagai seorang pustakawan harus melalui pendidikan khusus yang dapat dilakukan melalui pendidikan formal atau jika tidak memungkinkan dapat melalui pelatihan yang intensif.

Berikut ini merupakan gambaran pemetaan penguasaan *hard skill* pustakawan perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri ditinjau dari latar belakang pendidikan formal dan nonformal yang telah dilakukan.

Tabel 2
Pemetaan *Hard Skill* Pustakawan IPDN berdasarkan
Latar Belakang Pendidikan
Tahun 2021

No.	Jenjang Pendidikan	Pendidikan Formal Bidang Ilmu Perpustakaan	Pendidikan Non Formal		Total
			Diklat CPTA	Penyesuaian / Inpassing	
1.	Sarjana	7	18	24	49
2.	Sekolah Menengah Atas	0	0	6	6
Jumlah		7	18	30	55

Sumber: Perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri

Berkembangannya Institut Pemerintahan Dalam Negeri sejalan dengan berkembangnya fasilitas yang dimilikinya, salah satunya adalah perpustakaan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan. Dengan semakin berkembangnya perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri, maka dibutuhkan pustakawan dalam menunjang keberhasilan pengelolaannya. Pustakawan yang bertugas di Institut Pemerintahan Dalam Negeri pada tahun 2021 sebanyak 55 orang. Para pustakawan ini tersebar di Perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jatinangor, Fakultas Politik Pemerintahan, Fakultas Manajemen Pemerintahan, Pascasarjana IPDN, dan IPDN Kampus Daerah.

Idealnya sebuah jabatan selaras dengan latar belakang pendidikan, sehingga ilmu pengetahuan yang dipelajari dapat langsung diterapkan di lingkungan pekerjaan. Namun pada kenyataannya pustakawan di perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Adapun ketentuan

dalam penerimaan jabatan pustakawan di lingkungan perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri dalam jurnal *Ayo Jadi Pustakawan* oleh Yuni (Yuniwati, 2014) dijelaskan bahwa pengangkatan pertama pustakawan dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu merekrut lulusan perguruan tinggi ilmu perpustakaan dan dengan mengikuti pendidikan melalui pendidikan formal dan atau nonformal.

Berdasarkan hasil analisis data pengangkatan pustakawan di perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri seperti yang tersaji pada tabel 2, didapatkan gambaran mengenai kualifikasi pendidikan para pustakawan yang bertugas. Secara umum, ditinjau dari jenjang pendidikan ada sebanyak 6 orang pustakawan yang berpendidikan Sekolah Menengah Atas dan 49 orang yang berpendidikan sarjana. Dari 49 orang pustakawan yang berpendidikan sarjana, sebanyak 7 orang pustakawan menempuh pendidikan sarjana ilmu perpustakaan, sedangkan 42 orang lainnya berpendidikan sarjana ilmu nonperpustakaan. Maka, diketahui bahwa dari 55 orang pustakawan yang bertugas, 48 orang di antaranya ialah pustakawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan keilmuan dalam bidang perpustakaan, tetapi telah mengikuti pendidikan nonformal melalui diklat Calon Pustakawan Tingkat Ahli (CPTA) dan penyesuaian atau *inpassing*.

Peraturan pengangkatan pustakawan melalui pendidikan formal dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 dalam Bab IX pada Pasal 30, meliputi :

1. PNS yang diangkat saat pertama kali dalam Jabatan Fungsional Pustakawan Tingkat Terampil yang memenuhi syarat sebagai berikut : memiliki
-

ijazah serendah-rendahnya Diploma II jurusan ilmu perpustakaan, memiliki ijazah serendah-rendahnya Diploma II jurusan lain sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan Kepala Perpustakaan Nasional RI, memiliki pangkat serendah-rendahnya Pengatur Muda Tingkat I atau golongan 2b, dan memiliki prestasi kerja serendah-rendahnya bernilai baik dalam satu tahun terakhir.

2. PNS yang diangkat pertama kali menjabar sebagai Fungsional Pustakawan Tingkat Ahli yang harus memenuhi syarat sebagai berikut : memiliki ijazah serendah-rendahnya Sarjana dalam ilmu perpustakaan, memiliki ijazah serendah-rendahnya Sarjana atau Diploma IV selain ilmu perpustakaan sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, memiliki pangkat serendah-rendahnya Penata Muda golongan III a dan memiliki nilai prestasi kerja serendah-rendahnya bernilai baik dalam satu tahun terakhir.

Berkaitan dengan pengangkatan jabatan pustakawan berijazah bidang lain selain ilmu perpustakaan dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Di lingkungan perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri jabatan fungsional pustakawan didominasi oleh pustakawan yang menempuh jalur diklat. Ada dua jenis diklat yang dilaksanakan, yaitu diklat Calon Pustakawan Tingkat Ahli (CPTA) dan diklat inpassing.

Pustakawan Institut Pemerintahan Dalam Negeri yang tercatat per tahun 2021 yang direkrut maupun beralih fungsi melalui diklat CPTA sebanyak 18 orang. Merujuk Ramlan (2019)

Diklat CPTA adalah bentuk pembinaan yang diberikan oleh Perpustakaan Nasional Republik Indonesia kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mengatasi kebutuhan profesi pustakawan baik secara kualitas maupun kuantitas. Adapun syarat yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan diklat CPTA adalah calon peserta merupakan PNS serta berpendidikan minimal sarjana (S1) nonperpustakaan. Tujuan penyelenggara diklat CPTA berdasarkan Perpustakaan RI (2016), yaitu sebagai syarat pegawai negeri sipil yang akan memasuki atau beralih tugas menjadi pejabat fungsional perpustakaan dan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan sebagai pustakawan.

Selain melalui diklat CPTA, pengangkatan jabatan pustakawan dari latar belakang pendidikan ilmu nonperpustakaan juga dilakukan melalui diklat *inpassing*. Pustakawan di perpustakaan Institut Pemerintahan yang tercatat per tahun 2021 yang direkrut maupun beralih fungsi melalui penyesuaian atau *inpassing* sebanyak 30 orang.

Merujuk pada Peraturan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Tahun 2019 Pasal (1) dalam Ayat 13 penyesuaian atau *inpassing* merupakan suatu proses pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional yang memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam jangka waktu tertentu dengan minimal memiliki pengalaman di bidang perpustakaan selama 2 (Perpustakaan Nasional RI, 2019). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 42 tahun 2018 mengenai Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional melalui jalur *Inpassing* menyatakan bahwa penyesuaian atau *inpassing* yang merupakan

proses dalam pengangkatan PNS jabatan fungsional agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dalam jangka waktu tertentu. Pasal 3 ayat 1 dijelaskan syarat bagi PNS yang akan diangkat dalam jabatan fungsional kategori keterampilan melalau *inpassing*, di antaranya : memiliki ijazah serendah-rendahnya SLTA atau sederajat/ Diploma I / Diploma II / Diploma III atau setara; memiliki pangkat serendah-rendahnya sesuai dengan syarat kepangkatan dari jabatan yang akan diduduki; memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional yang akan diduduki minimal 2 tahun; mengikuti ujian kompetensi dan dinyatakan lulus dibidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki, nilai prestasi kerja minimal baik dalam 2 tahun terakhir, berusia maksimal 56 tahun pada saat pengangkatan Jabatan Fungsional.

Sementara itu, pada ayat 2 dijelaskan syarat bagi PNS yang akan menjabat fungsional kategori keahlian, di antaranya : memiliki ijazah minimal Strata 1/ Diploma 4/ Strata 2 atau yang sederajat; memiliki pangkat minimal sesuai dengan syarat kepangkatan jabatan yang akan diduduki; memiliki pengalaman dalam penugasan di bidang Jabatan Fungsioan yang akan diduduki dalam 2 tahun; mengikut ujian kompetensi dan dinyatakan lulus di bidang Fungsional yang akan diduduki, memiliki nilai prestasi kerja minimal baik dalam 2 tahun terakhir; memiliki usia maksimal 56 tahun bagi yang akan diangkat Jabatan Fungsional Ahli Pertama dan Ahli Muda dan 58 tahun untuk Ahli Madya. Pada ayat 2 dijelaskan pula bahwa selain persyaratan yang tercantum pada ayat 1 dan 2, instansi pembina dapat menetapkan syarat lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berkaitan dengan pemenuhan masa dan beban belajar penyelenggaraan pendidikan maupun pelatihan bagi pustakawan yang menempuh melalui pendidikan formal, diklat CPTA, atau *inpassing* masing-masing berbeda. Pustakawan yang menempuh pendidikan formal ilmu perpustakaan mengikuti Standar Nasional Pendidikan Tinggi pada umumnya. Melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Pasal 17 Ayat 1 dikatakan bahwa pendidikan bagi program sarjana ditempuh selama 4 sampai 7 tahun akademi dengan beban belajar paling sedikit 144 sks.

Berbeda halnya dengan diklat CPTA yang dilaksanakan sebanyak 628 jam pelatihan dalam waktu 80 hari. Sementara itu, penyesuaian *inpassing* dilakukan melalui uji kompetensi dengan ketentuan, yaitu bagi PNS dengan kualifikasi pendidikan SLTA dalam jangka waktu selama 5 tahun setelah diangkat menjadi pustakawan harus lulus jenjang pendidikan minimal Diploma II perpustakaan, dokumentasi, dan informasi atau bidang lain serta lulus pendidikan dan pelatihan teknis perpustakaan dengan pola 150 jam pelatihan; bagi PNS dengan kualifikasi pendidikan SLTA yang lulus pendidikan formal paling rendah Diploma II perpustakaan tidak diwajibkan mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis perpustakaan dengan pola 150 jam pelatihan; dan bagi PNS dengan kualifikasi pendidikan Diploma II sampai dengan Doktor selain bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi dalam waktu maksimal selama 2 tahun setelah diangkat menjadi pejabat fungsional pustakawan harus mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis perpustakaan dengan pola 150 jam pelatihan (Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Nomor 2 Tahun 2017; Peraturan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 Pasal 22 Ayat 3 dan 4).

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, penulis menyimpulkan bahwa ada kesesuaian *hard skill* yang dimiliki oleh pustakawan di lingkungan perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri dengan bidang pekerjaannya. Para pustakawan di lingkungan perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri secara umum telah memiliki ilmu keperpustakaan yang didapatkan melalui hasil pendidikan ilmu perpustakaan, diklat CPTA, maupun penyesuaian *inpassing*.

Walaupun proses awal yang dilalui berbeda-beda, tetapi *hard skill* yang telah didapatkan oleh para pustakawan ini menjadi bekal dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pustakawan. Dengan perolehan ilmu perpustakaan baik melalui pendidikan formal maupun nonformal telah menjadi jaminan kualitas pengetahuan sebagai seorang pustakawan profesional. Selanjutnya, pengetahuan yang telah didapatkan ini dikembangkan dalam pengelolaan perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, W. S., & Pambudi, M. A. Y. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Hard Skill, Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Pada Pt. Erajaya (Erafone) Di Malang Tahun 2019. *Media Bina Ilmiah*, 14(4), 2399. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i4.350gkatan>.
- Media Bina Ilmiah*, 14(4), 2399. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i4.350>
- Ayura, D. P. (2013). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintahan
-

(APIP). *Jurnal Akuntansi*, 2013 - *Ejournal.Unp.Ac.Id*, September.
<http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/690>

Fadilah, A. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1(5), 847–852. <http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/144>

Fatmawati, E. (2018). *Pustakawan Inpassing*. XXV(1), 47–50.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revision). PT. Bumi Aksara.

Islami, F. A. (2012). *Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjual* [UNiversiats Dlpnogoro]. http://eprints.undip.ac.id/35849/1/SKRIPSI_ISLAMI.pdf

Kemendikbud. (2020). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi*.

Nadhifah, K. (2019). Kompetensi Pustakawan: Program Strategi Peningkatan Kualitas Pustakawan di Universitas Jember. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Airlangga "Ekologi Digital: Refleksi dan Tren Perpustakaan"*, hlm. 36-43.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2016). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional melalui Penyesuaian / Inpassing*. Jakarta.

-
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2014). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*. Jakarta.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustofa, R. L. (2018). *Soft Skill dan Hard Skill – Dimensi IT*. Unnes. <http://blog.unnes.ac.id/refolm/2018/05/29/soft-skill-dan-hard-skill/>
- Pentana, S., & Ardiani, W. (2016). Dampak Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Komputer (JURIKOM)*, 3(5), 3. <https://www.ejurnal.stmik-budidarma.ac.id/index.php/jurikom/article/view/67>
- Perpusnas RI. (2016). *Kompetensi Tenaga Pengajar Mengapresiasi Sikap Profesionalisme pada Diklat Kepustakawanan*. In 3 (p. 14). https://pusdiklat.perpusnas.go.id/public/media/magazine/2019/10/18/2019_10_18-06_01_11_627ccaa44bef-b992c76d55ae706d77a8.pdf
- Perpustakaan Nasional RI. (2017). *Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Pustakawan Melalui Penyesuaian / Inpassing*. <https://www.perpusnas.go.id/law-detail.php?lang=id&id=170921122121XHOk83j59>.
-

- Perpustakaan Nasional RI. (2019). *Peraturan Perpustakaan Nasional RI Nomor 3 Tahun 2019*. https://jdih.perpusnas.go.id/file_peraturan/PERKA_Nomor_3_Tahun_2019_Tentang_Tata_Cara_Pengangkatan_Pegawai_Negeri_Sipil_Dalam_Jabatan_Fungsional_Pustakawan_Melalui_Penyesuaian_Inpassing.pdf
- Ramlan, M. (2019). Akuntabilitas Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Fungsional Kepustakawanan: Tinjauan Data Alumnus Diklat Calon Pustakawan Tingkat Ahli (CPTA) Tahun 2011 S.D. Tahun 2019. *Madika Media Informasi dan Komunikasi Diklat Kepustakawanan*, 5(1), hlm. 46-53. <https://ejournal.perpusnas.go.id/md/article/view/719/711>.
- Rusmana, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perpustakaan*. Disampaikan dalam Pelatihan Manajemen Kepemimpinan.
- Rotmianto, M. (2015). Konsep Hard Skill, Soft Skill, dan Spiritual Skill Pustakawan Menghadapi Era Library 3.0. *Pustakaloka*, 7(1), hlm. 79-92.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yuniwati. (2014). Ayo Jadi Pustakawan. *Jurnal Libraria*, 2(1), 2. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Libraria/article/view/1186>
-