

---

# FUNGSIONALISASI PUSTAKAWAN SWASTA

Lasa Hs

*Pustakawan Utama Universitas Gadjah Mada. e-mail: lasaharsana@yahoo.co.id*

## Abstrak

Dalam rangka pengembangan bidang dan tugas, perlu dilakukan pembinaan jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan struktural bersifat manajerial yang memerlukan keahlian tersendiri. Sedangkan jabatan fungsional memerlukan ilmu pengetahuan/*knowledge*, keahlian/*skill*, kemitraan/*corporateness*, kemandirian, dan tanggungjawab/*responsibility*.

Jabatan fungsional pustakawan bergerak di bidang informasi yang hasil kerjanya sangat diperlukan oleh pejabat-pejabat fungsional lain. Sebab pustakawan melaksanakan tugas dalam bidang ilmu pengetahuan, pendidikan, dan informasi. Ketiga elemen ini diperlukan oleh para pengambil keputusan/*policy maker*, pendidik, tenaga medis, penegak hukum, pranata komputer, maupun pekerja sosial di sektor formal maupun di sektor nonformal.

Perkembangan jabatan fungsional pustakawan di Indonesia masih mengalami berbagai kendala antara lain kurang dipahaminya makna profesi dan fungsional pustakawan, rendahnya *image* masyarakat, masalah administrasi, kurang pembinaan, dan kurang perhatian lembaga yang bersangkutan. Untuk itu perlu adanya sosialisasi dan pembinaan terus-menerus, berkesinambungan, dan terarah untuk meningkatkan eksistensi pustakawan.

## A. Pendahuluan

Munculnya jabatan fungsional dan profesi tertentu karena adanya kebutuhan masyarakat pada bidang tersebut. Tuntutan ini semakin meningkat seiring dengan peningkatan kebutuhan informasi dan perkembangan ilmu pengetahuan. Dari sisi lain, di instansi negeri telah diberlakukan fungsionalisasi jabatan dosen, peneliti, arsiparis, dan pustakawan. Padahal di instansi swasta terutama perguruan tinggi telah memiliki sejumlah pustakawan yang memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pejabat fungsional pustakawan. Di samping itu di Yogyakarta telah ada perguruan tinggi swasta yang telah memberlakukan fungsionalisasi pustakawan beberapa tahun lalu.

Perlunya fungsionalisasi jabatan fungsional pustakawan swasta ini dilandasi pemikiran dan pertimbangan:

1. Sumber-sumber informasi perlu ditangani oleh tenaga yang profesional. Untuk mengembangkan bidang apa pun diperlukan informasi. Kini informasi sangat mudah didapat dengan berbagai cara dan dari berbagai sumber. Perpustakaan sebagai sumber informasi akan mampu memberi informasi yang akurat, selektif, dan tepat apabila dikelola oleh tenaga yang profesional di bidangnya.
2. Pustakawan swasta pada umumnya belum mendapatkan penghargaan yang layak.

Di berbagai instansi swasta telah memiliki tenaga perpustakaan yang berpendidikan diploma, sarjana bahkan pascasarjana bidang ilmu perpustakaan. Selain itu, beberapa perguruan tinggi swasta mengirimkan pegawai perpustakaan untuk mengikuti studi lanjut ke jenjang sarjana bahkan pascasarjana bidang ilmu perpustakaan. Dengan berbagai alasan dan pertimbangan, mereka belum memperoleh penghargaan sebagaimana dinikmati oleh pustakawan di instansi negeri. Di instansi negeri pustakawan mendapat fasilitas tunjangan fungsional (kecuali gaji), percepatan kenaikan jabatan/pangkat, perpanjangan usia pensiun, kepangkatan/golongan boleh melebihi pangkat/golongan atasannya, dan lainnya. Kondisi seperti ini akan menimbulkan kesenjangan di kalangan pustakawan yang berakibat pada menurunnya kinerja, dan hal ini merupakan kerugian tersendiri bagi suatu instansi.

3. Beberapa lembaga swasta dipandang mampu memfungsionalisasikan pustakawan.

Di Indonesia terdapat beberapa perguruan tinggi swasta yang telah mengangkat dosen dan pustakawan sebagai pejabat fungsional sesuai peraturan dan perundangan yang ditetapkan oleh pemerintah. Perhatian dan penghargaan ini ternyata mampu memacu kinerja mereka dan eksistensi instansi di mata masyarakat.

### B. Tujuan

Perlunya pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional pustakawan di instansi swasta bertujuan untuk:

1. Mengembangkan profesi pustakawan.

Adanya pengakuan pustakawan sebagai jabatan fungsional, maka terbuka kesempatan yang luas bagi pustakawan untuk mengembangkan karir dan prestasi, karena penilaian prestasi dilakukan secara objektif, berdasarkan pedoman/standar yang jelas, dan disertai bukti-bukti yang otentik. Di samping itu, penilaian dilakukan oleh tim yang memahami seluk-beluk perpustakaan dan profesi pustakawan. Oleh karena itu, pustakawan yang pandai, rajin, dinamis, sabar, dan produktif akan naik jabatan/pangkat lebih cepat dari yang lain.

2. Mengembangkan bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi.  
Indonesia sebagai negara berkembang memerlukan pengembangan berbagai bidang untuk membangun bangsa dan negara ini. Pengembangan jabatan fungsional pustakawan diharapkan dapat ikut mempercepat peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), sebab pustakawan bergerak dalam bidang ilmu pengetahuan, informasi, dan pendidikan. Pustakawan menyediakan dan mengelola informasi yang diperlukan oleh pejabat fungsional lain.
3. Menanamkan kemandirian kepada pustakawan.  
Di era yang kompetitif ini diperlukan kemandirian bagi para profesional. Kemandirian seorang profesional ditentukan oleh kedinamisan mereka yang berkecimpung dalam profesi itu. Di samping itu, juga sejauh mana mereka mampu menyelaraskan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan lingkungan.
4. Menuju eksistensi pustakawan agar sejajar dengan profesi lain.

Pustakawan sebagai SDM yang mampu menggerakkan sumber daya lain agar perpustakaan dan pusat informasi berfungsi optimal. Oleh karena itu, peran pustakawan di era perubahan ini perlu diarahkan sebagai penggerak masyarakat. Masyarakat diharapkan memanfaatkan informasi dan perpustakaan sebagai satu bagian dari kehidupan sehari-hari mereka terutama dalam rangka peningkatan kualitas hidup mereka.

### C. Jabatan Fungsional Pustakawan

Pejabat fungsional harus berbeda dari pejabat struktural atau pegawai lain pada umumnya. Perbedaannya terletak pada sikap, kinerja, tanggung jawab, kewajiban, moral, dan hak. Jabatan fungsional merupakan jabatan karir dan jabatan pilihan. Dikatakan sebagai jabatan karir berarti bahwa hanya orang-orang berkualitaslah yang mampu mencapai karir puncak. Kemudian dikatakan sebagai jabatan pilihan, berarti bahwa jabatan fungsional betul-betul dipilih dan betul-betul diketahui resiko, tanggung jawab, dan fasilitasnya. Pemilihan ini telah dipikirkan dan dipertimbangkan secara matang tentang untung rugi, berat ringan, dan paham akan masa depan atas pilihan itu. Oleh karena itu dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya pustakawan harus didasarkan pada kesadaran, tanggung jawab, kejujuran, kecermatan, keuletan, kerajinan, dan motivasi tinggi. Bagi mereka yang bermental "Pak Ogah" dan sekedar *nebensache* berteduh, sebaiknya tidak usah memasuki jabatan fungsional pustakawan. Sebab mereka itu hanya akan membuat masalah dan menjadi masalah dalam fungsionalisasi pustakawan. Biasanya orang seperti ini kalau ada hak akan berteriak paling lantang, tetapi bila dihadapkan pada tugas dan tanggung-

jawab pasti sudah siap dengan seribu alasan untuk menghindar.

Jabatan pada hakekatnya adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai dalam rangka susunan organisasi. Mereka yang diangkat pada jabatan (struktural atau fungsional) tertentu harus memiliki keterampilan dan keahlian tertentu.

Perkembangan suatu bangsa memerlukan beberapa jabatan fungsional yang jumlahnya disesuaikan dengan tingkat kebutuhan suatu bangsa. Tumbuhnya jabatan fungsional pustakawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Tugas-tugas fungsional dan struktural masih sering campur aduk.
2. Pustakawan terkebiri dalam pengembangannya.
3. Kinerja pustakawan diatur oleh pejabat struktural atau pejabat fungsional lain seperti dosen, guru, peneliti, dan lainnya. Bahkan pada perpustakaan tertentu terjadi "penyerobotan kapling".
4. Pada jabatan struktural, seorang bawahan tidak boleh naik pangkat/golongan melebihi pangkat/golongan atasannya.
5. Pustakawan sebagai tenaga kependidikan selama ini kurang mampu memposisikan diri dalam pelaksanaan tugas mereka.

Untuk memberi kesempatan pengembangan dan prestasi inilah, maka pustakawan memiliki kesempatan yang luas dengan kriteria yang jelas, transparan, dan objektif antara lain dengan pengumpulan angka kredit. Melalui pengumpulan angka kredit ini akan diperoleh kebaikan-kebaikan antara lain:

1. Jati diri seorang pegawai yang menduduki jabatan fungsional semakin jelas.

Sistem penilaian kerja dapat dilaksanakan secara objektif, terjamin, dan transparan.

Jenjang jabatan dan pangkat terbuka dengan catatan sesuai dengan evaluasi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan haknya dalam suatu jabatan.

Meningkatkan motivasi pustakawan untuk bekerja lebih produktif, profesional, efisien, dan disiplin.

Kemudian sebagai konsekuensi dari jabatan fungsional, pustakawan dituntut untuk memiliki:

- Pendidikan formal, keahlian, dan keterampilan
- Tanggungjawab profesi
- Kesejawatan
- Kemandirian

Melalui fungsionalisasi pustakawan swasta, diharapkan dapat menyejajarkan pustakawan di instansi swasta dengan pustakawan di instansi negeri. Di samping agar pustakawan mampu memosisikan diri dalam upaya ikut mencerdaskan kehidupan bangsa melalui penyediaan informasi dan kegiatan pendidikan.

Jabatan fungsional pustakawan berkedudukan sebagai pelaksana penyelenggaraan kegiatan kepastakawanan dan informasi pada unit perpustakaan, dokumentasi, dan informasi suatu instansi negeri maupun swasta. Jabatan ini merupakan jabatan karir yang hanya dapat diduduki oleh seseorang yang memiliki syarat-syarat tertentu seperti pendidikan, keahlian, masa kerja, status kewarganegaraan, dan kemampuan mencapai prestasi.

#### D. Pustakawan sebagai Profesi

Pustakawan kadang begitu mantap dan nenepuk dada sebagai tenaga profesional.

Padahal aktivitas yang mereka lakukan sebatas melakukan pekerjaan praktikal seperti menempel etiket buku, merapikan susunan buku, dan lainnya. Pekerjaan-pekerjaan ini sebenarnya dapat dilakukan oleh mereka yang berpendidikan SLTA.

Profesi sebenarnya tidak sekedar meleleh huruf dan lama bekerja di perpustakaan. Profesi bukan sembarang tugas yang dapat dilakukan oleh tiap orang yang bisa membaca dan menulis. Tidak benar kalau mereka yang bekerja di perpustakaan lalu disebut pustakawan, mereka disebut sebagai tenaga perpustakaan. Pustakawan adalah profesi yang memerlukan pendidikan akademik minimal diploma dua, memerlukan keahlian/*skill*, memerlukan tanggung jawab, kemandirian, dan kesejawatan. Lynn (1965) dalam Lasa Hs. (2005) menyatakan: *A Profession delivers ecotics based on esoteric knowledge systematically formulated and applied to the needs of client* (suatu profesi menyajikan pelayanan yang hanya dilakukan oleh orang tertentu yang secara sistematis diformulasikan dan diterapkan untuk memenuhi kebutuhan klien).

##### 1. Ilmu Pengetahuan/*knowledge*

Syarat minimal penguasaan ilmu pengetahuan seorang pustakawan sampai saat ini serendah-rendahnya diploma dua bidang ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi (pusdokinfo). Syarat ini termasuk rendah dan perlu ditinjau kembali. Perlunya peninjauan kembali ini didasarkan pada pemikiran:

##### a. Tuntutan Profesionalisme

Pada beberapa profesi, syarat minimal pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang profesional ada yang berpendidikan S1 (guru), S1 plus pendidikan profesi (dokter, dokter hewan, dokter gigi, apoteker) dan ada

yang harus S2 (dosen). Oleh karena itu diusulkan agar pendidikan seorang pustakawan mendatang minimal S1 bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi, atau sarjana bidang lain ditambah pendidikan dan pelatihan perpustakaan selama 6 bulan. Kecuali itu, untuk jabatan pustakawan utama (setingkat guru besar) diusulkan untuk disyaratkan serendah-rendahnya berijazah S3 bidang pusdokinfo, atau S2 bidang pusdokinfo ditambah pengumpulan angka kredit dari karya ilmiah (buku, artikel ilmiah, penelitian, makalah, dll) minimal 50 angka kredit, dan mampu mengumpulkan angka kredit kumulatif sebanyak 850 angka kredit. Pemikiran ini dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme pustakawan. Dengan demikian apabila ada usulan standar minimal pustakawan adalah lulusan SLTA berarti pemikiran ini merupakan kemunduran. Profesi lain sudah maju, lalu profesi pustakawan punya pemikiran mundur, maka akan semakin jauh tertinggal. Pola pikir seperti ini antara lain yang menyebabkan pustakawan ketinggalan jaman. Oleh karena itu pustakawan kita kini cenderung statis, sebab pola pikir mereka berada dalam situasi stagnan dan terjebak oleh rutinitas.

##### b. Kurang Dipahami Makna Profesionalisme

Pemahaman profesi oleh pustakawan cenderung bernuansa birokrasi yakni datang awal, pulang belakangan, lalu memberi pelayanan yang baik kepada pengguna. Mereka kurang produktif dan kurang berani melangkah. Indikator ini antara lain bah-

wa sebagian besar nilai usulan angka kredit untuk kenaikan jabatan/pangkat berasal dari unsur pengorganisasian bahan pustaka. Sedangkan unsur pengembangan profesi (terutama penulisan) masih sangat minim sekalipun oleh pustakawan ahli dan berpendidikan S2 pusdokinfo. Oleh karena itu, maka tidak heran apabila sampai saat ini hanya beberapa gelintir pustakawan yang mampu menduduki jabatan pustakawan utama. Kalau pun ada ternyata mereka itu dari pejabat struktural yang pangkat dan golongannya sudah tinggi lalu melimpah ke pustakawan. Dengan demikian kenaikan jabatan itu bukan dari hasil prestasi pengembangan profesi.

##### 2. Keahlian/*skill*

Pustakawan sebagai SDM yang menggerakkan sumber daya lain yang memungkinkan untuk berperan secara optimal maka diperlukan standar keahlian dan profesionalisme pustakawan (Perpustakaan Nasional RI, 2002). Mereka harus memiliki ilmu pengetahuan minimal sebagai seorang profesional yang diperoleh melalui lembaga pendidikan khusus dalam bidangnya. Lembaga pendidikan ini didesain dan dikembangkan menurut kriteria tertentu. Kriteria itu berupa standar tenaga pengajar, kurikulum, alat dan sumber belajar, penelitian, pengujian, lama studi, dan seleksi calon peserta didik.

##### 3. Tanggung jawab/*responsibility*

Seorang profesional terpacu untuk melaksanakan profesinya dengan penuh tanggung jawab. Mereka memiliki tanggung jawab moral untuk mengembangkan perpustakaan, ilmu perpustakaan, dan profesi pustakawan. Jadi seorang profes-

sional tidak cukup kalau hanya datang pagi lalu memberikan layanan yang baik kepada pengguna. Ilmu perpustakaan dan informasi merupakan salah satu ilmu pengetahuan yang penting dalam pengembangan intelektual manusia. Bidang apapun memerlukan ilmu perpustakaan dalam arti luas, karena dalam pelaksanaan bidang memerlukan informasi. Sumber informasi ini diatur, dikelola, dan disajikan kepada masyarakat dengan ilmu dan sistem tertentu. Kegiatan ini memerlukan ilmu perpustakaan yang didalamnya terkandung manajemen, psikologi, teknologi informasi, fisika, kimia, arsitektur, matematika, administrasi publik, statistik, dan lainnya.

#### Kemandirian

Kemandirian dalam hal ini adalah kemampuan dan kesanggupan melaksanakan tugas kepastakawanan dengan ilmu pengetahuan, keahlian, penemuan, hasil penelitian, atau pemikiran yang dimilikinya dan bertanggung jawab secara keilmuan/profesi. Kemandirian dalam hal ini bisa berarti:

- a. Mampu memimpin diri sendiri dalam melaksanakan tugas.
- b. Tidak diatur oleh pejabat jabatan fungsional lain terutama dalam pelaksanaan tugas-tugas kepastakawanan.
- c. Dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan selalu menggunakan ilmu pengetahuan, teori, pengalaman, keahlian, dan ketrampilan yang mereka miliki.
- d. Dinamis.
- e. Mampu menyelaraskan diri dengan perkembangan sosial, ilmu pengetahuan, politik, dan teknologi informasi.
- f. Berperilaku profesional.

#### 5. Kesejawatan

Kesejawatan profesi pustakawan diatur dalam Kode Etik Pustakawan Indonesia Bab III (kewajiban kepada organisasi dan profesi) dan Bab IV (kewajiban antara sesama pustakawan). Pada bab III disebutkan bahwa tiap pustakawan hendaknya menjadikan Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) sebagai forum kerjasama, tempat konsultasi, tempat pengembangan pribadi, untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, dan pengembangan profesi. Pustakawan diharapkan memberikan sumbangan tenaga, pikiran, dan dana kepada organisasi untuk kepentingan pengembangan ilmu dan perpustakaan di Indonesia. Pustakawan Indonesia harus menjaga nama baik antara lain berperan serta dalam kegiatan di bidang perpustakaan, dan menjauhkan diri dari ucapan, perbuatan, dan perilaku yang merugikan organisasi dan profesi. Kemudian pada bab IV dijelaskan bahwa tiap pustakawan harus memelihara hubungan persaudaraan sesama pustakawan, saling membantu dalam pengembangan profesi, nasehat menasehati, dan menghargai pendapat pustakawan lain.

#### E. Fungsionalisasi Pustakawan Swasta

Di era informasi ini diperlukan pengolahan informasi yang profesional. Untuk itu diperlukan tenaga profesional yang memiliki motivasi tinggi dan produktivitas yang berkualitas. Mereka adalah individu yang tidak bisa melepaskan diri dari motivasi, kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempat kerjanya. Harapan-harapan itu dapat dipenuhi antara lain melalui fungsionalisasi pustakawan oleh lembaga yang bersangkutan.

Untuk merealisasi jabatan fungsional pustakawan diperlukan seperangkat peraturan pemerintah, kebijakan yayasan, tim penilai, dan pembinaan terus-menerus.

#### 1. Peraturan Pemerintah

Pemerintah memiliki kewajiban dan wewenang untuk mengatur kehidupan berorganisasi. Melalui pola ini diharapkan mampu mendorong perkembangan profesi tertentu dalam rangka peningkatan SDM. Peraturan Pemerintah diperlukan agar dalam pengembangan profesi lebih terarah dan memiliki standar mutu tertentu. Pemerintah memang telah memiliki peraturan dan kebijakan yang berupa Keputusan Presiden dan Surat Keputusan Bersama yang mengatur pengembangan karir pustakawan di instansi negeri. Instansi swasta juga tidak salah kalau mengikuti peraturan dan kebijakan itu, namun perlu disadari bahwa kondisi di beberapa instansi swasta tidak memiliki kemampuan yang sama. Oleh karena itu, Perpustakaan Nasional RI selaku pembina perpustakaan dan tenaga perpustakaan seluruh Indonesia kini sedang menyiapkan pedoman fungsionalisasi pustakawan swasta.

#### 2. Kebijakan Lembaga induk

Perhatian dan kebijakan lembaga induk besar pengaruhnya terhadap pengembangan karir pustakawannya. Lembaga induk inilah yang ikut menentukan kebijakan dan mengarahkan perkembangan karir SDM yang bekerja di lembaga itu. Dalam hal ini J.P. Rompas (1998) menyatakan bahwa kendala lain yang harus dihilangkan adalah adanya sikap pejabat struktural yang tidak mau mempelajari berbagai ketentuan yang berkaitan dengan jabatan pustakawan. Dengan demikian, banyak kebijaksanaan yang diterapkan justru menghambat karir pustakawan. Peningkatan pendidikan, karir, dan

kesejahteraan pegawai akan mempengaruhi kinerja mereka dan citra lembaga. Citra lembaga ini akan mempengaruhi kepercayaan masyarakat pada lembaga tersebut. Citra inilah yang harus selalu dibangun oleh instansi swasta untuk menumbuhkan kepercayaan masyarakat luas.

#### 3. Tim Penilai

Untuk menilai, mengembangkan, dan membina prestasi dan karir pustakawan diperlukan tim penilai. Tim penilai ini antara lain bertugas menilai angka kredit sebagai standar prestasi seorang pustakawan yang selanjutnya diusulkan untuk pengangkatan sebagai pejabat fungsional pustakawan, kenaikan jabatan/pangkat/golongan. Selain itu juga berperan sebagai pengarah dan pembina prestasi pustakawan. Tim ini harus terdiri dari sebagian besar pustakawan (kriteria SK MENPAN 132/2002) ditambah unsur kepegawaian, pejabat yang mengurus SDM, memiliki kemampuan melakukan penilaian, dan memiliki jabatan/pangkat/golongan tertentu. Apabila dalam suatu instansi belum memiliki SDM yang dianggap memenuhi syarat, maka tim ini dapat diminta dari lembaga lain dengan mengikuti prosedur yang berlaku.

#### 4. Pembinaan Terus-Menerus

Dalam rangka peningkatan kinerja dan prestasi pustakawan perlu dilakukan pembinaan terus menerus, misalnya dalam bentuk penataran, seminar, *workshop*, ceramah, penyuluhan, dan bimbingan langsung. Dengan adanya pembinaan ini, pustakawan akan mengetahui capaian yang akan diraih dan akan merencanakan pengembangan karir dari waktu ke waktu. Hal ini akan mampu meningkatkan kinerja mereka, karena adanya penghargaan yang diberikan oleh lembaga induk.

## F. Penutup

Eksistensi pustakawan sebagai pejabat fungsional merupakan tuntutan tersendiri di era informasi ini. Pustakawan sebagai profesi yang hasil kinerjanya diperlukan oleh pejabat struktural dan fungsional lain. Pustakawan memiliki peran strategis dalam transformasi ilmu pengetahuan, pendidikan, dan informasi.

Sebagai tenaga kependidikan, pustakawan menyediakan sumber ilmu pengetahuan dan informasi dalam pelaksanaan proses pendidikan formal, informal, dan non-formal. Pustakawan di instansi negeri telah diakui oleh pemerintah sebagai tenaga fungsional dengan adanya seperangkat Undang-undang, Keputusan Presiden, maupun Surat Edaran Bersama. Namun demikian, keberadaan pustakawan yang bekerja di sebagian besar instansi swasta belum mendapat perhatian yang serius. Hal ini bisa berakibat adanya kesenjangan antara pustakawan di instansi negeri dan swasta, serta menurunnya kinerja pustakawan.

Oleh karena itu, sesuai kemampuan dan kondisi masing-masing, perlu perhatian serius terhadap eksistensi pustakawan. Apalagi di beberapa swasta telah memiliki pustakawan yang telah menunjukkan prestasinya. Artinya apabila mereka diberi kesempatan dan dorongan, ternyata mereka mampu berkembang dan berprestasi sama seperti fungsional lain seperti dosen, peneliti, dokter, dan lainnya. Untuk itu perlu adanya seperangkat peraturan perundangan, kebijaksanaan, yayasan, pimpinan lembaga, tim penilai, dan adanya pembinaan terus-menerus.

## Daftar Pustaka

- Goode, William. (1966). *The Librarian: From Occupation To Profession*. Englewood Cliff: Prentice Hall.
- Hernandono. (2005). Meretas Kebutuhan Kepustakawanan Indonesia Dilihat Dari Sisi Sumberdaya Tenaga Perpustakaan. *Orasi Ilmiah dan Pengukuhan Pustakawan Utama*, di Perpustakaan Nasional Jakarta, 2005.
- Kamil, Harkrisyati. (2001). Peran Pustakawan Dalam Manajemen Pengetahuan. *Makalah Raker Pustakawan XIII dan Seminar Ilmiah Nasional IPI*. Pekanbaru tanggal 31 Mei-3 Juni 2001.
- Lasa Hs. (2005). *Manajemen Perpustakaan*. Yogyakarta: Gava Media.
- . (2007). *Manajemen Perpustakaan Sekolah*. Yogyakarta: Pinus.
- Pendit, Putu Laxman. (2001). Otonomi Pustakawan. *Makalah Raker Pustakawan XI IPI dan Seminar Ilmiah*. Jakarta tanggal 5-7 Nopember 2001.
- Perpustakaan Nasional RI. (2002). *Pedoman Pembinaan Tenaga Fungsional Pustakawan*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Rompas, J.P. (1998). Profesi Pustakawan. *Makalah Diklat Tim Penilai Jabatan Fungsional Pustakawan Tingkat Nasional*. Perpustakaan Nasional Jakarta, 1998.