

Professional Development Effect on Librarian Performance

Pengaruh Pengembangan Profesi Terhadap Kinerja Pustakawan

Paper Type:

Research Paper

Submitted 26 May 2019

Accepted 22 December 2019

* Correspondence :

Dwininda Kusumawardhani

E-mail:

dwinindakw@gmail.com

Dwininda Kusumawardhani, Achmad Djunaedi

Sekolah Pascasarjana, Universitas Gadjah Mada

Abstract

Background of the study: Professional development is an activity to increase and improve knowledges, attitudes, and skills that are useful for librarians in carrying out their duties in the library. Padjadjaran University librarians have participated in professional development activities such as attending seminars, workshops, conferences, etc. Librarians' competencies are obtained from professional development activities which are the most important elements for librarians' performance improvement. This study discusses how the influence of needs, resources, administrative support, and librarians' professional development impacted on the performance of librarians at Padjadjaran University Library (UNPAD).

Purpose: The purpose is to determine the extent of the influence of needs, resources, administrative supports, and the developments of the librarians' profession on their performance.

Method: This study uses a quantitative approach, with independent variables of professional development (Pan and Hovde, 2010) consisting of needs for professional development, resources for professional development, and administrative support; while the dependent variable is the librarians' performance (Bernardin and Russell, 1993). The samples were collected using the total sampling method for 87 people in total. The data were tested using validity test, reliability test, multiple regression tests, and hypothesis testing with t-test and f-test.

Findings: The results of this study indicate that simultaneously there is a significant influence of professional development on the performance of librarians. And partially, the needs for professional development has a significant influence on performance,

Resource for professional development has a significant influence on performance, while the Administrative Support does not have any significant influence on library performance.

Conclusion: The conclusion of this study is that librarians have participated in professional development activities, both internally and externally. Although they do not get support from a complete institution.

Keywords: *Professional Development, Needs for Professional Development, Resources for Professional Development, Administrative Support, and Librarian Performance*

To cite this document:

Kusumawardhani, D., & Djunaedi, A. (2019), Professional Development Effect on Librarian Performance, *Record and Library Journal*, 5(2), 176-185.

Open access under Creative Commons Attribution-Non Commercial-Share A like 4.0 International Licence

(CC-BY-SA) 

Abstrak

Latar Belakang Masalah: Pengembangan profesional adalah kegiatan untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan bakat yang berguna bagi pustakawan dalam menjalankan tugas di perpustakaan. Perpustakaan Universitas Padjadjaran telah berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional seperti menghadiri seminar, lokakarya, konferensi, dll. Kompetensi pustakawan yang diperoleh dari kegiatan pengembangan profesional adalah elemen yang paling penting untuk peningkatan kinerja pustakawan. Penelitian ini membahas bagaimana pengaruh kebutuhan, sumber daya, dukungan administrasi, dan pengembangan profesi pustakawan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Padjadjaran (UNPAD).

Tujuan: Dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kebutuhan, sumber daya, dukungan administrasi, dan pengembangan profesi pustakawan terhadap kinerja pustakawan.

Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan variabel independen pengembangan profesional (Pan dan Hovde, 2010) yang terdiri dari kebutuhan, sumber daya, dan dukungan administrasi, dan variabel dependen adalah kinerja pustakawan (Bernardin dan Russell, 1993). Sampel dikumpulkan dengan menggunakan metode total sampling, dan total sampel adalah 87 orang. Uji data ini menggunakan validitas, reliabilitas, uji regresi berganda, dan pengujian hipotesis dengan uji-t dan uji-f.

Temuan: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan pengembangan profesional terhadap kinerja pustakawan. Dan secara parsial, variabel kebutuhan pengembangan profesi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel sumber daya pengembangan profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel dukungan administratif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perpustakaan.

Simpulan: Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pustakawan telah berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional, baik secara internal maupun eksternal. Meskipun kegiatan pengembangan profesional tidak mendapat dukungan dari institusi yang lengkap.

Kata Kunci: Pengembangan Profesi, Kebutuhan Pengembangan Profesi, Sumber Daya Pengembangan Profesi, Dukungan Administrasi, dan Kinerja Pustakawan

To cite this document:

Kusumawardhani, D., & Djunaedi, A. (2019), Professional Development Effect on Librarian Performance, *Record and Library Journal*, 5(2), 176-185.

Open access under Creative Commons Attribution-Non Commercial-Share A like 4.0 International Licence

Pendahuluan

Seiring perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, terjadi perubahan diberbagai bidang tidak terkecuali di perpustakaan. Perubahan menuju era baru untuk seluruh komponen di perpustakaan. Pustakawan sebagai komponen terpenting di perpustakaan turut serta mengalami perubahan, karena pustakawan bertugas menjembatani antara pemustaka dengan sumber informasi yang ada di perpustakaan (Yue & Jimmin, 2011). Tugas tersebut membawa pustakawan saat ini menghadapi berbagai macam tantangan dan peluang, mengharuskan pustakawan terus mengembangkan kompetensi yang dimiliki, karena pustakawan menyadari bahwa kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan selalu berkembang dan bertambah untuk memenuhi tuntutan abad 21 (Corcoran & Mcguinness, 2014; Maesaroh & Genoni, 2012; Nabila, 2016). Ali (2014) berpendapat bahwa pustakawan didesak untuk selalu terlibat dalam upaya pengembangan kompetensi sehingga pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki terus meningkat dan dapat diterapkan secara efektif di perpustakaan.

Pengembangan kompetensi pustakawan juga dilakukan untuk memenuhi standar kualitas pustakawan. Sebagai profesi yang diakui baik secara nasional maupun internasional, pustakawan harus memenuhi sikap profesional. Salah satu dari lima sikap profesional pustakawan menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2011) adalah sikap selalu berupaya meningkatkan serta mengembangkan pengetahuan, kompetensi dan keterampilan di bidang perpustakaan. Oleh sebab itu pustakawan dituntut untuk selalu mengembangkan kompetensi yang dimiliki.

Di Indonesia, pengembangan kompetensi pustakawan disebut dengan “pengembangan profesi”. Istilah tersebut merujuk pada Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Dan menurut *International Federation Library Association* (IFLA), istilah pengembangan kompetensi disebut dengan konsep *Continuing Professional Development* (CPD) atau pengembangan profesional berkelanjutan.

Pengembangan profesi adalah pengembangan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan bakat yang bermanfaat untuk pustakawan dalam melaksanakan tugas di perpustakaan. Pengembangan profesi pustakawan juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang sangat penting dilakukan oleh pustakawan, dan perpustakaan harus mendukung untuk mengikuti tren ini. Dukungan perpustakaan merupakan salah satu terpenting agar pustakawan dapat mengikuti pengembangan kompetensi dengan baik (Moonasar & Underwood, 2018). Pan dan Hovde (2010), berpendapat bahwa pengembangan profesi adalah suatu proses pendidikan yang bersifat wajib dijalani oleh pustakawan agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki, mengikuti perubahan jaman pada bidang kepustakawanan dan mempertahankan kualitas sebagai pustakawan. Terdapat beberapa faktor pendorong yang mengharuskan pustakawan melakukan pengembangan profesi yaitu dapat menerima tantangan terhadap kebutuhan informasi yang dihadapi pemustaka, agar memperoleh keterampilan yang relevan untuk memenuhi kebutuhan pemustakanya. Sehingga dengan adanya pengembangan profesi ini pustakawan dapat memberikan layanan yang kreatif dan inovatif di perpustakaan (Pan & Hovde, 2010).

Adanu (2007), menyarankan untuk melakukan pengembangan profesi dalam meningkatkan kompetensi pustakawan. Pengembangan profesi pustakawan sudah dilakukan oleh Perpustakaan Universitas Padjadjaran (UNPAD). Pustakawan di Perpustakaan UNPAD berjumlah 117, dan sebanyak 87 orang telah mengikuti pengembangan profesi. Kegiatan pengembangan profesi yang diikuti seperti seminar, *workshop*, lokakarya, membuat tulisan ilmiah, dan mengikuti *call of papers*. Tujuan utama dalam melakukan pengembangan profesi adalah pustakawan dapat mempertahankan, mengembangkan atau menambah pengetahuan dan memperoleh keterampilan teknis baru untuk diterapkan di perpustakaan.

Kompetensi pustakawan yang diperoleh dari kegiatan pengembangan profesi merupakan unsur terpenting untuk peningkatan kinerja pustakawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Benevides, Sampe, dan Kamase (2014) untuk menghasilkan kinerja yang baik maka

To cite this document:

Kusumawardhani, D., & Djunaedi, A. (2019), Professional Development Effect on Librarian Performance, *Record and Library Journal*, 5(2), 176-185.

Open access under Creative Commons Attribution-Non Commercial-Share A like 4.0 International Licence

(CC-BY-SA) 

dibutuhkan suatu kompetensi yang baik pula pada pustakawan. Dalam hal ini kinerja pustakawan dipengaruhi oleh kegiatan pengembangan profesi. Hasibuan (1991), menyatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja pustakawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan, atas dasar kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Pengertian tersebut mempertegas bahwa kinerja pustakawan dapat menunjang kualitas perpustakaan. Kualitas perpustakaan berdampak pada kepuasan dan loyalitas pemustaka. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pustakawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan dan loyalitas pemustaka. Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Trianggoro (2013) menyatakan bahwa kinerja pustakawan yang berada di Perpustakaan UNPAD dinilai masih rendah. Hal tersebut dapat terlihat dari pustakawan yang hanya bekerja untuk mengumpulkan angka kredit saja, dan kurang memiliki dorongan dari dalam diri pustakawan untuk memberikan inovasi dalam memberikan layanan pada pemustaka di perpustakaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan, karena penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh pengembangan profesi yang dikemukakan oleh Pan dan Hovde (2010), terhadap kinerja pustakawan yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell, (1993), di Perpustakaan UNPAD. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah 1) Bagaimana pengaruh kebutuhan pengembangan profesi terhadap kinerja pustakawan, 2) Bagaimana pengaruh sumber daya pengembangan profesi terhadap kinerja pustakawan, 3) Bagaimana pengaruh dukungan administrasi terhadap kinerja pustakawan, 4) Bagaimana pengaruh pengembangan profesi terhadap kinerja pustakawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh antara kebutuhan, sumber daya, dukungan administrasi, dan pengembangan profesi terhadap peningkatan kinerja pustakawan di Perpustakaan UNPAD.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan studi eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif, karena bertujuan untuk menguji suatu hipotesis. Metode dalam mengumpulkan data menggunakan metode survei. Lokasi penelitian bertempat di Perpustakaan Universitas Padjadjaran, dengan sampel 87 orang, menggunakan teknik pengumpulan data berdasarkan kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi, dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f.

Variabel penelitian yang digunakan adalah variabel bebas (x): pengembangan profesi yang dikemukakan oleh Pan dan Hovde (2010), dengan sub variabel: kebutuhan pengembangan profesi (x1), Sumber daya pengembangan profesi (x2), dan dukungan administrasi (x3). Variabel terikat (y): kinerja pustakawan yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (1993).

Hasil dan Diskusi

Analisis Pengaruh Kebutuhan Pengembangan Profesi Terhadap Kinerja Pustakawan

Berdasarkan $n = 87$, $\alpha = 0,05$, $t_{tabel} = 1,992$. Dengan ketentuan nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , atau nilai signifikansi $< 0,05$. Dari hasil olah data diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,407$, dan nilai signifikansi 0,01. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kebutuhan (X_1) terhadap kinerja (Y). Maka terbukti bahwa kebutuhan pada pengembangan profesi berpengaruh terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UNPAD.

Pengaruh Kebutuhan Pengembangan Profesi Terhadap Kinerja Pustakawan

Berdasarkan hitungan statistik, kebutuhan pengembangan profesi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pustakawan. Seiring perkembangan jaman, perpustakaan perguruan tinggi berupaya untuk meningkatkan kualitas perpustakaan. Dalam upaya melakukan peningkatan kualitas, perpustakaan memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Pustakawan sebagai pihak yang menjalankan operasional perpustakaan, harus mampu menyesuaikan dengan kebutuhan yang wajib dipenuhi melalui kegiatan pengembangan profesi, sehingga pustakawan memiliki kebutuhan diri

To cite this document:

Kusumawardhani, D., & Djunaedi, A. (2019), Professional Development Effect on Librarian Performance, *Record and Library Journal*, 5(2), 176-185.

Open access under Creative Commons Attribution-Non Commercial-Share A like 4.0 International Licence

(CC-BY-SA) 

yang selaras dengan kebutuhan perpustakaan.

Kegiatan pengembangan profesi diatur oleh kebijakan yang dibuat oleh perpustakaan. Namun di Perpustakaan UNPAD kebijakan mengenai pengembangan profesi pustakawan belum terstruktur dan tertulis secara rinci. Kegiatan pengembangan profesi di Perpustakaan UNPAD dilakukan sesuai dengan keinginan pustakawan. Pustakawan mengajukan diri kepada direktorat sumber daya untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesi, seperti pelatihan, seminar, diklat, workshop dan lain-lain.

Temuan pada penelitian ini adalah pustakawan memiliki kebutuhan pengembangan profesi, mengingat terdapat 40 orang pustakawan baru dengan latar belakang bukan dari bidang Informasi dan perpustakaan, sehingga pustakawan baru perlu mengetahui pengetahuan dan keterampilan dasar tentang perpustakaan. Hal ini sesuai dengan teori pengembangan profesi oleh Pan dan Hovde (2010), yang menyatakan secara mendasar kebutuhan pustakawan mengenai pengetahuan tentang perpustakaan yang dapat diterapkan, dan kemampuan untuk menguasai teknologi yang sedang berkembang pada saat ini.

Upaya yang dilakukan oleh Perpustakaan UNPAD untuk memenuhi kebutuhan pengembangan profesi pustakawan dengan cara mengadakan kegiatan pengembangan profesi setiap hari Selasa-Kamis, adapun kegiatan yang dilakukan seperti diskusi, pelatihan kepustakawanan dan seminar. Hal ini bertujuan agar pengetahuan yang dimiliki pustakawan terus berkembang dan tidak berhenti sampai disitu saja.

Disisi lain temuan pada penelitian ini mengungkapkan bahwa penggunaan teknologi di Perpustakaan UNPAD masih kurang maksimal, dikarenakan beberapa alasan seperti pustakawan kurang menggunakan teknologi ketika melayani pemustaka. Hasil serupa ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Ukachi dan Onouha (2013) pada pustakawan di Nigeria, bahwa masalah utama yang menghambat mereka menjadi inovatif dan kreatif adalah karena akses internet, kurangnya fasilitas komputer untuk mempraktikkan keterampilan di perpustakaan, tidak bekerja dimana keterampilan itu didapatkan. Dari temuan tersebut disimpulkan, keadaan tersebut menuntut pustakawan untuk menambah pengetahuan dan memperdalam keterampilan yang dimiliki untuk kinerja yang lebih efektif, karena pustakawan memainkan peran penting sebagai mediator antara perpustakaan dengan pemustakanya.

Analisis Pengaruh Sumber Daya Pengembangan Profesi Terhadap Kinerja Pustakawan

Berdasarkan $n = 87$, $\alpha = 0,05$, $t_{tabel} = 1,992$. Dengan ketentuan nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, atau nilai signifikansi $< 0,05$. Dari hasil olah data diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,102$, dan nilai signifikansi 0,00. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Sumber daya pengembangan profesi (X_2) terhadap kinerja (Y). Maka terbukti bahwa Sumber daya berpengaruh terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UNPAD.

Pengaruh Sumber Daya Pengembangan Profesi Terhadap Kinerja Pustakawan

Berdasarkan hitungan statistik, Sumber daya memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pustakawan. Pengaruh Sumber daya merupakan pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena pustakawan sudah menjadi anggota asosiasi pustakawan di Jawa Barat, pustakawan sudah mengikuti pengembangan dari asosiasi pustakawan yang ada di Indonesia dan di luar negeri.

Temuan penelitian ini adalah pustakawan sudah mengikuti pengembangan profesi yang diadakan oleh asosiasi di Indonesia, dan sebanyak 35 dari 87 responden mengatakan bahwa mereka sudah melakukan pengembangan profesi yang diadakan oleh asosiasi di luar negeri. Hal ini menunjukkan bahwa meski pustakawan di Perpustakaan UNPAD tidak menjadi anggota asosiasi pustakawan di luar negeri tetapi tetap bisa mengikuti kegiatan yang dilakukan asosiasi di luar negeri seperti IFLA. Temuan ini mendukung teori dari Pan dan Hovde (2010) yang menyatakan bahwa Sumber daya dibagi menjadi 3 yaitu sumber daya dari asosiasi profesi perpustakaan, sumber daya

To cite this document:

Kusumawardhani, D., & Djunaedi, A. (2019), Professional Development Effect on Librarian Performance, *Record and Library Journal*, 5(2), 176-185.

Open access under Creative Commons Attribution-Non Commercial-Share A like 4.0 International Licence

(CC-BY-SA) 

dari lembaga pendidikan, sumber daya dari perpustakaan.

Sumber daya dari Perpustakaan yakni sumber daya dari Perpustakaan Nasional RI (PNRI) sebagai perpustakaan induk dari perpustakaan perguruan tinggi telah menyediakan berbagai macam kegiatan untuk melakukan pengembangan profesi. Dan pustakawan di Perpustakaan UNPAD sudah mengikuti beberapa macam kegiatan yang disediakan oleh Perpustakaan Nasional RI seperti mengikuti diklat. Kegiatan diklat ini salah satu kegiatan pengembangan profesi yang pasti diikuti oleh pustakawan di UNPAD, karena ketika Perpustakaan UNPAD menerima pustakawan lewat jalur *inpassing*, banyak pustakawan yang tidak berlatar belakang ilmu perpustakaan. Selain itu dengan mengikuti diklat pustakawan akan mendapatkan angka kredit sehingga dapat meningkatkan kinerja dan golongan pustakawan. Oleh karena itu pustakawan selalu mengikuti diklat yang diadakan oleh Perpustakaan Nasional RI (PNRI).

Meskipun pustakawan di Perpustakaan UNPAD tidak mendapat dukungan yang penuh dari sumber daya lembaga pendidikan yakni UNPAD, tetapi dari Perpustakaan Nasional RI sebagai lembaga pembina perpustakaan perguruan tinggi, pustakawan mendapatkan kesempatan untuk selalu mengembangkan profesinya.

Analisis Pengaruh Dukungan Administrasi Terhadap Kinerja Pustakawan

Berdasarkan $n=87$, $\alpha = 0,05$, $t_{tabel} = 1,992$. Dengan ketentuan nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , atau nilai signifikansi $< 0,05$. Dari hasil olah data diperoleh nilai $t_{hitung} = -1,855$, dan nilai signifikansi $0,67$. Jadi H_0 diterima dan H_1 ditolak, Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan dukungan administrasi (X_3) terhadap kinerja (Y). Maka tidak terbukti bahwa dukungan administrasi berpengaruh terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UNPAD.

Pengaruh Dukungan Administrasi Terhadap Kinerja Pustakawan

Berdasarkan hitungan statistik, Dukungan administrasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ditemukan beberapa faktor penyebab tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pustakawan, yaitu pustakawan tidak mendapat dukungan dari UNPAD sebagai lembaga penanggung jawab berupa pendanaan yang kurang maksimal, iklim kerja yang kurang baik, tidak ada kebijakan yang jelas mengenai pengembangan profesi pustakawan di lingkungan UNPAD.

Hasil ini berbeda dengan teori mengenai pengembangan profesi yang dikemukakan oleh Pan dan Hovde (2010), dukungan administrasi terdapat beberapa macam yang dapat mempengaruhi pustakawan dalam melakukan *continuing professional development* (CPD) yaitu iklim kerja di perpustakaan, penyediaan dana, dan dukungan secara moril dari pengelola perpustakaan kepada pustakawan. Padahal Dukungan administrasi sangat diperlukan oleh pustakawan, sebagai upaya dalam mewujudkan visi dan misi pustakawan sebagai pendukung tri dharma perguruan tinggi.

Temuan bahwa kurang adanya dukungan dari perpustakaan terhadap kegiatan pengembangan profesi yang dilakukan oleh pustakawan, berupa kurang adanya penyediaan dana dan dukungan secara moril. Pada penelitian yang dilakukan oleh Cobalah (2015), pada pustakawan di Perpustakaan Perguruan Tinggi di Ghana. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa dukungan administrasi tidak berpengaruh pada kinerja pustakawan, dikarenakan penyediaan dana yang kurang memadai dari lembaga penanggung jawab perpustakaan perguruan tinggi, dan kurangnya jelasnya kebijakan mengenai pelatihan dan pengembangan profesi di perpustakaan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Handoyo (2016), pada pustakawan di Universitas Negeri Semarang, mendapatkan hasil bahwa anggaran yang disediakan oleh perpustakaan dan lembaga penanggung jawab masih sangat kurang, lembaga penanggung jawab masih beranggapan bahwa pustakawan tidak memerlukan pengembangan dan anggarannya dialihkan kepada pembelanjaan fisik. Sehingga dapat disimpulkan dari penelitian yang dilakukan oleh Coballah (2015) dan Handoyo (2016) memiliki persamaan pada penelitian ini, bahwa dukungan administrasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pustakawan, karena lembaga penanggung jawab masih kurang memberikan pendanaan yang memadai untuk pustakawan melakukan pengembangan profesi.

To cite this document:

Kusumawardhani, D., & Djunaedi, A. (2019), Professional Development Effect on Librarian Performance, *Record and Library Journal*, 5(2), 176-185.

Open access under Creative Commons Attribution-Non Commercial-Share A like 4.0 International Licence

(CC-BY-SA) 

Hasil temuan juga menyebutkan bahwa iklim kerja di Perpustakaan UNPAD kurang baik, karena kurang adanya hubungan yang baik antar pustakawan. Hasil ini berbeda dengan teori mengenai pengembangan profesi yang dikemukakan oleh Pan dan Hovde (2010), Dukungan administrasi terdapat beberapa macam yang dapat mempengaruhi pustakawan dalam melakukan *continuing professional development* (CPD) yaitu iklim kerja di perpustakaan.

Dari temuan yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya dukungan dari lembaga penangung, perpustakaan akan dapat mengembangkan pustakawannya menjadi lebih baik lagi, berkompeten dibidangnya, memberikan pelayanan prima, dan membantu mewujudkan perpustakaan yang kreatif dan inovatif. Sehingga akan berpengaruh pula pada kinerja, jika dukungan dari lembaga penangung maupun asosiasi pustakawan, serta iklim kerja di perpustakaan membantu untuk terus melakukan pembelajaran sepanjang hayat.

Analisis Pengaruh Pengembangan Profesi Terhadap Kinerja Pustakawan

Berdasarkan $n=87$, $\alpha = 0,05$, $f_{tabel} = 2,76$. Dengan ketentuan nilai $f_{hitung} >$ nilai f_{tabel} , atau nilai signifikansi $< 0,05$. Dari hasil olah data diperoleh nilai $f_{hitung} = 58,885$, nilai signifikansi $0,00$, dan koefisien determinasinya $R_{square} = 0,680$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pengembangan profesi terhadap kinerja (Y). Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka terbukti bahwa pengembangan profesi berpengaruh terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UNPAD sebesar 68%.

Pengaruh Pengembangan Profesi Terhadap Kinerja Pustakawan

Berdasarkan hitungan statistik, pengembangan profesi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pustakawan. Temuan pada penelitian ini adalah pustakawan telah melakukan pengembangan profesi setidaknya satu kali dalam satu tahun, kegiatan yang dilakukannya yaitu konferensi, seminar, *workshop*, bedah buku, dan diklat. Hal ini selaras dengan Peraturan Kepala Perpustakaan Nomor 11 Tahun 2015 yang mengatur tentang pengembangan sistem kepustakawan harus dilakukan karena ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pustakawan secara ilmiah dan profesional. Sehingga diperoleh proses kerja yang optimal, efektif, dan efisien guna memberikan layanan yang prima. Adapun kegiatan yang dilakukan untuk melakukan pengembangan profesi ini adalah pustakawan berperan serta dalam seminar, lokakarya, konferensi.

Pustakawan di Perpustakaan UNPAD telah melakukan kegiatan pengembangan profesi sesuai dengan Peraturan Kepala Perpustakaan nomor 11 tahun 2015 yang berlaku saat ini. Tak heran bahwa pengaruh pengembangan profesi pustakawan terhadap kinerja ini sebesar 68%. Hasil ini pun memperkuat pendapat Muheriono (2012), bahwa dengan mengikuti pengembangan profesi sesuai dengan tugas pekerjaannya maka kinerja pustakawan dapat meningkat. Dan Hurychsubmits (dalam Pan and Hovde, 2010), juga menjelaskan bahwa pustakawan saat ini tidak hanya memiliki ijazah melainkan harus mengikuti pengembangan profesi secara berkelanjutan, hasilnya tidak hanya memperkuat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, tetapi juga untuk meningkatkan kinerja pustakawan.

Terlebih pustakawan di Perpustakaan UNPAD merupakan pustakawan yang terbilang baru dibidang perpustakaan, dari 87 orang yang menjadi responden terdapat 40 orang yang masa kerjanya baru satu tahun, ini merupakan peluang untuk pustakawan dalam rangka mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kualitas diri, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan dapat memberikan ide maupun inovasi untuk perpustakaan.

Berdasarkan jawaban responden terdapat temuan bahwa pustakawan di Perpustakaan UNPAD telah melakukan berbagai macam kegiatan untuk meningkatkan kompetensi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pustakawan, seperti dapat menggunakan teknologi, membuat program kerja, melakukan pelayanan terhadap pemustaka, membuat karya ilmiah dll. Hal ini sesuai dengan SKKNI (2012), menyebutkan bahwa terdapat 20 macam kegiatan yang dilakukan oleh pustakawan

To cite this document:

Kusumawardhani, D., & Djunaedi, A. (2019), Professional Development Effect on Librarian Performance, *Record and Library Journal*, 5(2), 176-185.

Open access under Creative Commons Attribution-Non Commercial-Share A like 4.0 International Licence

(CC-BY-SA) 

untuk dilihat komptensinya. Hasil ini dapat membantu perpustakaan untuk menetapkan pengembangan profesi selanjutnya yang dapat diikuti pustakawan, agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalamannya, sehingga pada akhirnya pustakawan dapat meningkatkan kinerja dalam melayani pemustaka.

Simpulan

Pustakawan memiliki kebutuhan mendasar untuk melakukan pengembangan profesi, pengembangan profesi terutama pada bidang teknologi, terdapat 3 sumber daya yang dapat dimanfaatkan oleh pustakawan yaitu sumber daya yang berasal dari asosiasi pustakawan, lembaga pendidikan, dan perpustakaan. Saat ini pustakawan sudah menjadi anggota dari asosiasi pustakawan di dalam negeri, PNRI sebagai lembaga yang menaungi perpustakaan yang ada di Indonesia pun sudah melaksanakan kegiatan pengembangan yang dapat diikuti oleh pustakawan, sehingga memudahkan pustakawan mengikuti pengembangan profesi. Meskipun dukungan dari instansi yakni UNPAD dinilai masih kurang. Sehingga pengembangan profesi tidak dapat diikuti secara maksimal oleh pustakawan, yang menyebabkan kinerja pustakawan masih kurang.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terimakasih kepada Prof. Achmad Djunaedi, MURP., Ph.D selaku dosen pembimbing tesis yang telah memberikan ilmu dan membimbing dalam penulisan, pustakawan di Perpustakaan Universitas Padjadjaran yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, dan teman-teman MIP UGM 2017 yang telah memberikan support dalam penulisan artikel ini.

Referensi

- Adanu, T. (2007). Continuing professional development (CPD) in state-owned university libraries in Ghana. *Library Management*, 28(6), 292–305.
- Ali, S. N. A. H. (2014). Academic librarians' perceptions of the benefits and challenges of adopting e-learning for continuing professional development in Lagos state, Nigeria. *New Library World*, 115(7–8), 340–354.
- Benevides, P. R. D. A., Sampe, F., & Kamase, R. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan pada PT. Adinata di Makassar. *Jurnal Sistem Informasi Manajemen Dan Akutansi*, 12(2), 65–83.
- Bernardin, J. H., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resources management: An experiential approach*. New York: McGraw-Hill.
- Cobblah, M. (2016). Staff training and development programmes and work performance in the university libraries in Ghana. *Information Development*, 33(4), 1–18.
- Corcoran, M., & McGuinness, C. (2014). Keeping ahead of the curve: academic librarians and continuing professional development in Ireland. *Library Management*, 35(3), 175–198.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (2011). Kamus besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka
- Handoyo, M. Z. E. (2016). Konsep continuing professional development (CPD) dalam pengembangan profesionalisme pustakawan Universitas Negeri Semarang. *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, XII(1), 31–42.
- Hasibuan, M. S. (1991). *Manajemen Sumber daya manusia, dasar kunci keberhasilan*. Jakarta: Mas Agung.
- Maesaroh, I., & Genoni, P. (2009). Education and continuing professional development for Indonesian academic librarians : A survey education and continuing professional development for Indonesian academic librarians. *Library Management*, 30(8), 524–538.
- Moonasar, A., & Underwood, P. G. (2018). Continuing Professional Development opportunities in Information and Communication Technology for academic librarians at the Durban University of Technology. *South African Journal of Libraries & Information Science*, 84(1), 47–55.

To cite this document:

Kusumawardhani, D., & Djunaedi, A. (2019), Professional Development Effect on Librarian Performance, *Record and Library Journal*, 5(2), 176-185.

Open access under Creative Commons Attribution-Non Commercial-Share A like 4.0 International Licence

(CC-BY-SA) 

- Muheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nabila, B. D. (2016). Continuing professional development (pengembangan profesionalitas berkelanjutan) pada profesi pustakawan di perpustakaan perguruan tinggi negeri di Surabaya. (*Skripsi*). Surabaya: Universitas Airlangga.
- Pan, J., & Hovde, K. (2010). Professional development for academic librarians : needs, resources, and administrative support. *Chinese Librarianship: An International Electronic Journal*, 29, 1–9.
- Trianggoro, C., Yusup, P. M., & Erwina, W. (2013). Pengaruh faktor – faktor kompetensi terhadap kinerja tenaga perpustakaan. *Jurnal Kajian Informasi Dan Perpustakaan*, 1(1), 51–54.
- Ukachi, N. B., & Onuoha, U. D. (2014). Continuing professional development and innovative information service delivery in nigerian libraries: Inhibitors and the way out. *Annals of Library and Information Studies*, 60(4), 269–275.
- Yue, W., & Jinmin, H. (2011). The CPD innovation in China: Training for the grassroots. In World Library and Information Of the 77th IFLA general conference and assembly, IFLA 13-18 Agustus 2011(1–9).

To cite this document:

Kusumawardhani, D., & Djunaedi, A. (2019), Professional Development Effect on Librarian Performance, *Record and Library Journal*, 5(2), 176-185.

Open access under Creative Commons Attribution-Non Commercial-Share A like 4.0 International Licence

(CC-BY-SA) 