



**Upaya Meningkatkan Kompetensi Pustakawan Indonesia Melalui
Benchmarking Sistem dan Mekanisme Sertifikasi Kompetensi
Pustakawan di Filipina**
*Improving Indonesian Librarian Competence Through System
Benchmarking and Librarian Competency Certification Mechanism
in the Philippines*

Luthfiati Makarim 
luthfiati@perpusnas.go.id

Received: 9th November 2022; Revised: 17th December 2022; Accepted: 17 December 2022th
Available Online: 20th December 2022; Published Regularly: 20th December 2022

Abstrak

Latar belakang: Perpustakaan Nasional mendorong berkembangnya Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) agar dapat meningkatkan kualitas pustakawan di Indonesia melalui program sertifikasi profesi Pustakawan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan sistem dan mekanisme pelaksanaan sertifikasi kompetensi di Filipina dan Indonesia. **Metode:** Metode penelitian dilakukan dengan pengumpulan data dengan melakukan wawancara selama dua kali pertemuan dengan pustakawan senior di Filipina. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan terdapat delapan variabel penting yang perlu dilakukan penelitian lanjutan dan ditindaklanjuti oleh Perpustakaan Nasional RI bersama dengan asosiasi profesi pustakawan dan para pemangku kepentingan lainnya. **Kesimpulan:** sistem dan mekanisme sertifikasi kompetensi di Filipina bersifat sentralisasi, sedangkan di Indonesia bersifat de-sentralisasi; Perpustakaan Nasional RI dan LSP Pustakawan perlu lebih fokus dan serius melakukan peningkatan sistem dan mekanisme pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan, serta melakukan kajian lanjutan terkait poin-poin hasil *benchmarking* ini, serta mendorong penerapan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dalam pengembangan sistem dan mekanisme pelaksanaan sertifikasi kompetensi di Indonesia.

Kata Kunci: Kompetensi pustakawan Indonesia, kompetensi pustakawan Filipina, sertifikasi kompetensi pustakawan, perbandingan sistem dan mekanisme sertifikasi, perbandingan kompetensi pustakawan Indonesia dan Filipina.

How to cite: Makarim, L., (2022). Upaya Meningkatkan Kompetensi Pustakawan Indonesia Melalui Benchmarking System dan Mekanisme Sertifikasi Kompetensi Pustakawan di Negara Lain. Palimpsest: Jurnal Ilmu Informasi Dan Perpustakaan, 13(2), 61—80.

Abstract

Background: *The National Library encourages the development of Professional Certification Institutions (LSP) in order to improve the quality of librarians in Indonesia through the Librarian professional certification program.* **Purpose:** *This research aims to determine the comparison of systems and mechanisms for implementing competency certification in the Philippines and Indonesia.* **Methods:** *The research method was carried out by collecting data by conducting interviews during two meetings with senior librarians in the Philippines.* **Results:** *The results of the research show that there are eight important variables that need to be carried out further research and followed up by the National Library of Indonesia together with the librarian professional association and other stakeholders.* **Conclusion:** *The competency certification system and mechanism in the Philippines is centralized, while in Indonesia it is de-centralized; The National Library of Indonesia and LSP Librarians need to be more focused and serious about improving the system and mechanism for implementing librarian competency certification, as well as carrying out further studies regarding the points from the results of this benchmarking, as well as encouraging the application of developments in information and communication technology in developing systems and mechanisms for implementing competency certification in Indonesia.*

Keywords: *Competency of Indonesian librarian, Philippine librarian competency, librarian certification, certification system and mechanism benchmark, Indonesia and Philippine certification system and mechanism benchmark.*

Pendahuluan

Pemerintah Indonesia sejak masa pemerintahan Presiden Soesilo Bambang Yudhoyono telah mencanangkan program persiapan sumber daya manusia Indonesia, khususnya tenaga kerja Indonesia, untuk dapat bersaing di era globalisasi melalui program sertifikasi profesi. Program ini dilakukan secara berkelanjutan oleh pemerintah Indonesia dengan terus mengembangkan sistem, mekanisme, dan program peningkatan kompetensi profesi di Indonesia yang lebih baik.

Profesi pustakawan, sebagai profesi yang turut mendukung pembangunan sumber daya manusia Indonesia melalui sektor pendidikan formal dan informal serta pengembangan pengetahuan, tidak luput dari persaingan tenaga kerja tingkat regional maupun internasional. Untuk memperkuat kualitas Pustakawan Indonesia maka Perpustakaan Nasional RI, sebagai instansi pembina profesi Pustakawan di Indonesia, mendorong berkembangnya lembaga sertifikasi profesi (selanjutnya disebut LSP) agar dapat meningkatkan kualitas pustakawan di Indonesia melalui program sertifikasi profesi Pustakawan.

Pelaksanaan sertifikasi profesi Pustakawan telah dilaksanakan di Indonesia sejak tahun 2013 (Ernawati, 2016). Dengan demikian, sampai saat ini program sertifikasi profesi Pustakawan di Indonesia telah berjalan selama sembilan tahun. Sampai dengan tahun 2020, 1.711 orang pustakawan telah mengikuti sertifikasi kompetensi. Dari 1.711 orang pustakawan peserta sertifikasi, sebanyak 1.213 pustakawan dinyatakan kompeten. Dengan demikian dapat diketahui baru 10,15% pustakawan Indonesia yang telah tersertifikasi dari 11.948 orang pustakawan di Indonesia (Merdeka, 2021). Selebihnya, sebanyak 10.237 orang pustakawan Indonesia belum mengikuti sertifikasi kompetensi.

Banyak tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan Indonesia, sebagaimana yang dibahas oleh dua orang asesor kompetensi dari Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Pustakawan, Agus Rifai dan Luthfiati Makarim dalam tulisan mereka berjudul *Practices and Challenges of the Professional Librarian Certification in Indonesia*

(Agus Rifai, 2018) yang terbit dalam *e-journal Library Philosophy and Practice (E-Journal) Libraries at University of Nebraska Lincoln*. Beberapa tantangan dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan di Indonesia adalah:

1. Rendahnya tingkat keikutsertaan pustakawan Indonesia dalam program sertifikasi kompetensi. Di tahun 2018, diketahui baru 29% pustakawan yang mengikuti sertifikasi kompetensi pustakawan dari populasi pustakawan Indonesia sebanyak 3.039 orang (Agus Rifai, 2018). Diharapkan, selama empat tahun terakhir hingga 2022 ini, jumlah keikutsertaan pustakawan Indonesia dalam pelaksanaan sertifikasi pustakawan telah meningkat signifikan. Diperlukan pengkajian lanjutan terbaru terkait hal ini;
2. Sikap apatis pustakawan terhadap sertifikasi kompetensi pustakawan Indonesia yang bersumber dari tidak terpenuhinya harapan mereka akan adanya tunjangan sertifikasi pustakawan seperti yang diperoleh profesi guru. Adanya gap antara harapan pustakawan Indonesia dengan kenyataan peraturan pemerintah terkait hal ini perlu diperkecil melalui peran aktif Perpustakaan Nasional RI sebagai *leading sector* pembina profesi pustakawan di Indonesia bersama dengan asosiasi profesi pustakawan membuat strategi, kebijakan, dan program ke lapangan yang tepat;
3. Hasil pelaksanaan sertifikasi profesi pustakawan di 17 provinsi di seluruh Indonesia menunjukkan adanya tantangan besar bagi Perpustakaan Nasional dan asosiasi profesi pustakawan untuk meningkatkan dan memperkuat kompetensi pustakawan Indonesia di tengah ancaman disrupsi terhadap profesi pustakawan. Hasil penelitian Agus Rifai dan Luthfiati (2018) menunjukkan angka 27.5% pustakawan peserta sertifikasi kompetensi pustakawan dari tahun 2013-2017 dinyatakan belum kompeten (BK). Ini artinya dari total 891 orang pustakawan peserta sertifikasi kompetensi, 245 pustakawan belum mampu melaksanakan tugas pekerjaan pustakawan sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) bidang perpustakaan.

Berdasarkan tiga poin hasil penelitian tahun 2018 terkait pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan, Perpustakaan Nasional, asosiasi profesi pustakawan, bersama LSP Pustakawan perlu meningkatkan promosi program sertifikasi profesi pustakawan di Indonesia. Selain itu juga mengembangkan LSP Pustakawan melalui peningkatan kualitas pelaksanaan asesmen dan pengembangan organisasi. Kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas personal dan organisasi LSP Pustakawan semakin lama semakin meningkat. Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi pustakawan Indonesia adalah melalui *benchmark* atau membandingkan sistem dan mekanisme pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan di negara lain yang memiliki karakteristik mirip dengan Indonesia namun dikenal bagus kompetensi pustakawannya, juga sistem pembinaan profesi serta mekanisme sertifikasi kompetensinya kuat. Berdasarkan pengamatan Kepala Pusat Pengembangan Pustakawan Perpustakaan Nasional RI dan Ketua LSP Pustakawan beserta tim pengembangan skema sertifikasi kompetensi, dipilih Filipina sebagai negara yang menjadi objek *benchmark* (perbandingan).

Filipina dikenal sebagai negara yang maju dan berhasil dalam mengimplementasikan program sertifikasi profesi pustakawan. Filipina termasuk negara yang pertama-tama melakukan sertifikasi pustakawan (Santos, 2007). Menurut Mrs. Lourders David, salah seorang Komisioner di *Professional Regulation Commission* (selanjutnya disebut PRC), saat ini telah banyak pustakawan Filipina yang bekerja di berbagai negara di dunia, termasuk di Indonesia

(David, 2015). Ini artinya kompetensi pustakawan Filipina telah baik dan mampu bersaing secara global. Pustakawan Filipina mampu berkompetisi dan berhasil mengisi jabatan pustakawan yang dibutuhkan, baik di dalam maupun di luar negeri.

Indonesia dapat belajar dari sistem dan pelaksanaan sertifikasi profesi pustakawan di Filipina dengan mencermati dan meneliti sistem dan mekanisme sertifikasi kompetensi pustakawan di Indonesia untuk mengetahui hal apa saja yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Dengan demikian diharapkan akan terjadi peningkatan pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan di Indonesia ke arah lebih baik dan lebih profesional. Upaya ini penting sebagai bagian dari upaya menjadikan SDM Indonesia yang unggul dan mampu bersaing di dunia.

Tulisan ini bertujuan untuk mempelajari *best practice* atas sistem dan mekanisme pelaksanaan sertifikasi profesi pustakawan di Filipina agar diketahui kelebihan dan kekurangannya serta apa saja hal yang dapat dan tidak dapat diterapkan di Indonesia sesuai dengan situasi dan kondisi Indonesia. Tujuan khususnya adalah guna meningkatkan kapasitas dan kinerja LSP Pustakawan serta mendapatkan informasi tentang peraturan dan dokumen yang relevan lainnya terkait landasan hukum dan peraturan pelaksanaan sertifikasi profesi pustakawan di Filipina sebagai salah satu aspek penting.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif bersifat kualitatif. Penelitian bertujuan untuk menggambarkan secara natural tentang objek penelitian. Penelitian deskriptif adalah upaya meneliti secara sistematis sesuai dengan kaidah penelitian dengan cara menjelaskan dan menggambarkan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang (Soendari, 2012). Penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada pemecahan masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan.

Data penelitian ini dikumpulkan dari hasil wawancara mendalam yang dilakukan penulis kepada responden. Responden yang dipilih adalah satu orang pustakawan senior Filipina sekaligus memiliki akses sebagai regulator dan eksekutor sertifikasi kompetensi pustakawan. Kedua hal tersebut menjadi persyaratan dalam memilih responden penelitian ini, yaitu responden merupakan praktisi pelaku dan pengelola pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan di Filipina sekaligus berkontribusi dalam penyusunan regulasi terkait sertifikasi kompetensi pustakawan sehingga ia mengetahui betul sistem dan mekanisme pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan di Filipina. Penulis memperoleh responden penelitian adalah anggota dari *Board Member of PRC*.

Wawancara mendalam dilaksanakan selama 1 hari (3 jam) untuk menggali data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan dan tujuan penelitian. Penulis merekam selama proses wawancara mendalam dengan seizin responden. Selanjutnya hasil wawancara ditranskripsikan dan dianalisis dengan cara mengidentifikasi faktor-faktor sukses kunci (*key success factor*) dari pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan Filipina dan selanjutnya dibandingkan dengan sistem dan pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan di Indonesia.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pembahasan

Hasil wawancara mendalam menunjukkan bahwa peran regulasi yang dibuat, disampaikan, serta disosialisasikan oleh pemerintah kepada seluruh pihak terkait (*stakeholders*) berperan penting dalam membangun fondasi kepustakawanan di Filipina. Salah satu langkah

strategis yang diambil pemerintah Filipina adalah dibentuknya badan atau agen pemerintah yang mengelola urusan profesi di negeri tersebut, termasuk di dalamnya profesi pustakawan. Badan pemerintah tersebut bernama *The Professional Regulation Commission* (PRC).

PRC dibentuk oleh Presiden Ferdinand E. Marcos berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 223 tanggal 22 Juni 1973. PRC diberi mandat untuk menyusun peraturan atau payung hukum yang mampu memayungi kepentingan dari beragam profesi di Filipina. Sebelumnya PRC bernama *The Office of the Board of Examiners* atau Kantor Dewan Penguji Nasional, yang dibentuk oleh Undang-Undang Pemerintah Filipina Nomor 546 pada tanggal 17 Juni 1950. Kantor ini berada di bawah Komisi Layanan Publik (*The Civil Service Commission*) (Republic of the Philippines Professional Regulation Commission, n.d.). PRC mulai beroperasi pada tanggal 4 Januari 1974. Kurang dari satu tahun, tepatnya tanggal 9 Desember 1974, peraturan dan prosedur tentang standarisasi 33 profesi di Filipina mulai diundang-undangkan (PRC).

Memperhatikan penjelasan mengenai PRC dan memperhatikan kondisi di Indonesia, maka dapat kita katakan bahwa badan nasional di Indonesia yang serupa PRC adalah Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Awalnya, penulis mengira PRC serupa dan sejajar dengan Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) namun ternyata tidak. Ini menjadi catatan pertama *benchmarking* sistem dan mekanisme pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan di Filipina dan di Indonesia.

Badan Nasional Sertifikasi Profesi atau disingkat BNSP merupakan badan independen yang bertanggung jawab kepada Presiden RI. BNSP memiliki kewenangan sebagai otoritas sertifikasi personil dan bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi profesi bagi tenaga kerja (BNSP, 2022). Menurut informasi dalam website resmi BNSP, BNSP dibentuk sebagai upaya integral pengembangan paradigma baru dalam sistem penyiapan tenaga kerja Indonesia yang berkualitas. Dalam paradigma lama pengelolaan tenaga kerja Indonesia, tidak ada sistem penyiapan tenaga kerja secara menyeluruh, tersistem, dan melembaga.

Paradigma baru penyiapan tenaga kerja Indonesia memiliki dua prinsip. Kedua prinsip ini menjadi dasar pelaksanaannya. Prinsip pertama, yaitu penyiapan tenaga kerja berdasarkan pada kebutuhan pengguna (*demand driven*). Prinsip kedua: proses pendidikan dan pelatihan, sebagai wahana penyiapan tenaga kerja, dilakukan dengan menggunakan pendekatan pelatihan berbasis kompetensi (*competency based training/CBT*). Pengembangan sistem penyiapan tenaga kerja dengan paradigma baru ini dimulai pada awal tahun 2000, yaitu saat ditandatanganinya Surat Kesepakatan Bersama (SKB) antara Menteri Tenaga Kerja, Menteri Pendidikan Nasional, dan Ketua Umum Kadin Indonesia (BNSP, 2022).

Sertifikasi kompetensi merupakan produk hukum yang menjadi kebijakan dan aturan pemerintah yang mengikat bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia. Sertifikat kompetensi menjadi bukti pengakuan terhadap capaian kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman kerja (BNSP, Berita, 2022). Bukti pengakuan ini melegitimasi kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Bukti pengakuan berupa sertifikat kompetensi profesi ini dapat digunakan untuk memenuhi persyaratan dalam melamar pekerjaan, atau naik jabatan, maupun kenaikan gaji sesuai peraturan di institusi masing-masing.

Sertifikat kompetensi profesi ditetapkan atau dikeluarkan oleh BNSP melalui lembaga sertifikasi profesi atau LSP. Dengan demikian maka LSP menjadi perpanjangan tangan BNSP dalam melaksanakan sertifikasi profesi di Indonesia. Sebelum LSP melaksanakan sertifikasi kompetensi profesi, BNSP melakukan proses lisensi kepada LSP, yaitu proses pemeriksaan

kepatuhan LSP dalam memenuhi seluruh ketentuan pelaksanaan sertifikasi kompetensi profesi oleh BNSP. Tujuan pemberian lisensi kepada LSP adalah untuk memastikan pelaksanaan sertifikasi kompetensi profesi dilaksanakan dengan benar dan profesional sesuai peraturan yang berlaku (BNSP, 2015). LSP menjadi garda terdepan penjagaan kualitas (*quality control*) pelaksanaan sertifikasi kompetensi profesi di Indonesia. Kredibilitas pelaksanaan dan hasil sertifikasi sangat ditentukan oleh LSP pemberi sertifikasinya dan pengambilan keputusan (*professional judgement*) dari asesor kompetensi dalam memberikan rekomendasi hasil asesmen, berupa pernyataan Kompeten (K) atau Belum Kompeten (BK). BNSP memiliki kebijakan untuk membina dan mengawasi LSP.

BNSP dan lembaga sertifikasi profesi (LSP) memiliki dasar hukum. Terdapat 11 dasar hukum pendirian BNSP dan LSP, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 18;
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 61;
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian (Lembaran Negara Tahun 1984 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3274);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Kompetensi dan Sertifikasi Usaha di Bidang Pariwisata;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Latihan Kerja Nasional;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP);
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri;
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.21/MEN/X/2007 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-17/MEN/VI/2007 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;
11. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP96A/MEN/VI/2004 tentang Pedoman Penyiapan dan Akreditasi Lembaga Sertifikasi Profesi.

BNSP bekerja untuk mewujudkan visi dan misinya, yaitu: menjadi lembaga otoritas sertifikasi profesi yang independen dan terpercaya dalam menjamin kompetensi tenaga kerja di dalam maupun luar negeri. Sementara misi BNSP adalah:

1. Mengembangkan sistem sertifikasi kompetensi profesi yang terpercaya;
2. Meningkatkan rekognisi dan daya saing tenaga kerja Indonesia di dalam maupun luar negeri;
3. Membangun kerjasama saling pengakuan sertifikasi kompetensi secara internasional (PP Nomor 10 Tahun 2018 tentang BNSP; BNSP, Berita, 2022).

Pimpinan BNSP terdiri dari delapan orang yang terdiri dari satu orang ketua, satu orang wakil ketua, satu orang kepala sekretariat, dan lima orang anggota yang mengampu lima bidang,

yaitu Bidang Perencanaan dan Hukum, Bidang Sertifikasi, Bidang Data dan Informasi, Bidang Lisensi, dan Bidang SDM.



Gambar 1.

Struktur Organisasi BNSP

Sumber: BNSP – Halaman Informasi

Pembahasan hasil dari penelitian ini akan diuraikan dalam enam poin hasil penelitian sebagai berikut:

1. Filipina dan Indonesia **sama-sama telah membangun, memiliki, dan melaksanakan sertifikasi kompetensi profesi pustakawan** dan terus melakukan perbaikan-perbaikan untuk pelaksanaan dan hasil yang lebih baik;
2. Masing-masing negara memiliki **sistem dan mekanisme pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan**. Masing-masing sistem memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing;
3. Terdapat **delapan variabel terkait sistem dan mekanisme pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan** yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu:
 - a. Standar kompetensi, persiapan pustakawan sebelum mengikuti sertifikasi, persyaratan mengikuti sertifikasi, metode asesmen, kesesuaian dan keterhubungan lembaga sertifikasi dengan lembaga pendidikan formal, informal, maupun diklat, dan dampak terhadap karir pustakawan setelah mengikuti sertifikasi kompetensi;
 - b. Kerjasama keberterimaan pustakawan dengan negara lain;
 - c. Materi uji kompetensi, khususnya terkait pembuatannya dan *quality controlnya*;
 - d. *Quality control* terhadap penyelenggara pendidikan ilmu perpustakaan;
 - e. Populasi perpustakaan sekolah dan jumlah pustakawan;
 - f. Payung hukum profesi pustakawan
 - g. Aturan karir pustakawan;
 - h. Strategi nasional untuk meningkatkan jumlah dan kualitas pustakawan.
4. Indonesia dapat mengambil dan menerapkan *best practice* pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan di Filipina dengan melakukan adaptasi terhadap sistem dan mekanisme baik yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi Indonesia.

5. Masing-masing negara memiliki sistem dan mekanisme pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan. Masing-masing sistem memiliki kelebihan dan kekurangan;
6. Perpustakaan Nasional dan LSP Pustakawan perlu menerapkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan Indonesia. Hal ini menjadi bagian penting dari proses transformasi perpustakaan di Indonesia untuk mewujudkan ekosistem digital nasional.

Pembahasan

Setelah memahami tugas, fungsi, visi, dan misi serta peraturan terkait PRC dan BNSP, berikut hasil perbandingan atau sistem *benchmarking* dan mekanisme pelaksanaan sertifikasi kompetensi profesi pustakawan di Filipina dan di Indonesia:

Tabel 1.
Perbandingan Sistem dan Mekanisme Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Pustakawan di Filipina dan Indonesia

No.	Sistem dan Mekanisme Sertifikasi Kompetensi Profesi Pustakawan	PRC (Filipina)	BNSP (Indonesia)
1	Training persiapan sertifikasi	Menyediakan provider CPD* untuk semua kalangan	Tidak menyediakan provider CPD
2	<i>Instructional design</i> (semacam kurikulum)	Dibuat oleh PRC	Tidak membuat
3	Penentuan kompeten/belum kompeten Penentuan kompeten/belum kompeten (kesesuaian peserta sertifikasi dengan persyaratan kualifikasi)	Ditetapkan oleh PRC	Ditetapkan oleh LSP sebagai perpanjangan tangan BNSP
4	Masa berlaku sertifikasi kompetensi	3 tahun	3 tahun
5	Yang diperoleh pustakawan setelah dinyatakan kompeten	1)Sertifikat kompetensi (berlaku seumur hidup); 2)Mendapatkan ID Card sebagai penanda yang bersangkutan teregistrasi sebagai pustakawan yang kompeten (berlaku 3 tahun dan harus terus diperbaharui. Jika tidak akan di- <i>suspend</i>); 3)Sebutan R.L. (<i>registered librarian</i>) di belakang nama. Gelar ini setara	Sertifikat kompetensi (berlaku 3 tahun) Tidak ada tunjangan sertifikasi Tidak mempengaruhi <i>grade salary</i> di tempat kerja pustakawan

		dengan gelar akademik; Mendapatkan <i>plantilia item</i> dari pemerintah (<i>plantilia</i> merupakan <i>salary grade</i>).	
6	Syarat memperbarui ID Card	Memiliki portofolio 45 unit CPD atau <i>self-directed</i> CPD dengan mengikuti seminar atau melanjutkan pendidikan formal	Tidak ada
7	Evaluasi hasil belajar	Kirkpatrick Level Model. Penekanan pada Level 2: apa yang telah mereka pelajari	Tidak diketahui
8	Standar Kompetensi	Dibuat oleh PRC bersama perwakilan asosiasi profesi (<i>accredited integrated professional organization</i>) (AIPO)	Dibuat oleh instansi pembina bersama asosiasi profesi, akademisi, dan praktisi
9	Metode asesmen	Berbasis pada penilaian atas 400 jam <i>job training</i> yang dilakukan universitas atau lembaga pendidikan formal dan informal lainnya. Tidak diperlukan lagi praktik, observasi, dan wawancara karena telah sesuai dengan <i>job training</i> yang selama ini diterima.	Portofolio, praktik, observasi, wawancara, tes tertulis
10	Kesesuaian dan keterhubungan lembaga sertifikasi dengan lembaga pendidikan formal, informal, maupun diklat	Telah sesuai, menjadi satu kesatuan strategi pendidikan dan peningkatan kompetensi SDM Filipina	Belum sesuai dan belum terhubung secara memadai
11	Kerjasama keberterimaan pustakawan dengan negara lain	<i>Mutual Recognition of Professional Qualification</i> (MRPQ) dengan Thailand dalam hal <i>recognition</i> dan <i>national qualification framework</i> . Belum	Belum ada

		<i>Mutual Recognition Agreement (MRA)</i> karena MRA antara pemerintah dengan pemerintah. MRPQ antara PRC dengan asosiasi profesi pustakawan Thailand	
12	Instansi yang membuat kurikulum pendidikan ilmu perpustakaan	<i>The Commission on Higher Education (CHED) (The Commission of Higher Education, n.d.)</i>	DIKTI, BRIN
13	Inspeksi kepada penyelenggara pendidikan ilmu perpustakaan	Dilakukan oleh CHED dan PRC	DIKTI melalui BAN PT
14	Sanksi kepada penyelenggara pendidikan ilmu perpustakaan	Bila tidak sesuai dengan CHED <i>Memorandum Order (CMO) (CHED Memorandum Order, n.d.)</i> , sekolah akan ditutup dan mahasiswanya tidak lulus**	DIKTI melalui BAN PT
15	Daftar penyelenggara pendidikan ilmu perpustakaan yang <i>performed</i> dan yang tidak <i>performed</i>	Ada	Tidak diketahui

Quality Control Terhadap Penyelenggara Pendidikan Ilmu Perpustakaan

No.	Sistem dan Mekanisme Sertifikasi Kompetensi Profesi Pustakawan	PRC (Filipina)	BNSP (Indonesia)
16	Periode pengawasan	3 tahun	Tidak diketahui
17	Implementasi kode etik profesi dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan	Ada (tidak diperlukan metode praktik dalam asesmen karena kode etik sudah menyatu dalam praktik pekerjaan)	Belum terlihat

Pembuatan Materi Uji Kompetensi

18	Penyusunan MUK	Dikoordinir oleh PRC dan dilakukan oleh 3 orang pustakawan senior + 1 orang konsultan berlatar belakang pendidikan sebagai <i>peer review</i>	Diserahkan kepada masing-masing LSP dan tidak terpantau terlaksana/tidaknya <i>peer review</i>
----	----------------	---	--

19	Acuan/rujukan pembuatan soal	Kurikulum sekolah ilmu perpustakaan yang dibuat oleh CHED	SKKNI
20	Jenis soal	Pilihan ganda	Pilihan ganda, essay, BS, pemecahan kasus, pertanyaan lisan
21	Jenis MUK	Berdasarkan subjek (terdapat 6 subjek @subjek 500 soal	Berdasarkan unit kompetensi
22	Frekuensi updating database MUK	Per 3 tahun (tahun pertama 500 soal, tahun ke dua 300 soal, dan tahun ke tiga 100 soal)	Diserahkan kepada masing-masing LSP
23	Keputusan soal yang dikeluarkan dalam asesmen	Oleh <i>Member of Board</i> PRC	Tidak diketahui
24	Penilaian soal	Berdasarkan bobot nilai dari masing-masing subjek/topic. Bobot nilai bersumber pada <i>Table of Specification</i> (ToS). ToS menyediakan prosentase bobot dari tiap subjek/topik.	Diserahkan kepada masing-masing LSP
25	Acuan bobot soal	ToS yang dibuat oleh PRC dengan berkonsultasi bersama kepala sekolah/kepala jurusan ilmu perpustakaan	Tidak ada mekanisme seperti ini

Pelaksanaan Asesmen

32	Jumlah sekolah	43.000	43.666 lembaga (Kemenbudristek Dikti)
33	Jumlah pustakawan	9.000 orang	16.300 orang (Perpustakaan Nasional. 2022)
34	Pembina perpustakaan sekolah	Kementrian Pendidikan dengan membentuk Library hub	Perpustakaan Nasional berkoordinasi dengan Kemendikbud
35	Pembina perpustakaan sekolah	NLP***	NLI***

36	Jumlah pendaftar sertifikasi kompetensi pustakawan	1.000/orang pendaftar/tahun	500-700 orang pendafta/tahun (Perpustakaan Nasional dan LSP Pustakawan)
37	Tingkat keberhasilan Kompeten/Belum Kompeten	75-80% kompeten	72,5 % kompeten (Rifai, 2018)
38	Aturan mengikuti sertifikasi	Dapat mengikuti kembali asesmen setelah 2 tahun berselang dengan hanya mengikuti subjek yang BK saja dengan syarat nilai rata-rata asesmen sebelumnya 75%.	Dapat mengajukan banding setelah rekomendasi disampaikan atau mengikuti kembali asesmen pada klaster yang BK saja.

Payung Hukum Profesi Pustakawan

39	Undang-Undang Pustakawan	UU Tahun 1998 dan 2003	Tidak ada
40	Definisi Pustakawan	Pustakawan adalah mereka yang telah mengikuti asesmen kompetensi dan dinyatakan kompeten kemudian mendapatkan sertifikat kompetensi dan ID Card. Juga memiliki R.L (<i>registered librarian</i>) di belakang namanya.	Terbagi dua pengertian: pustakawan PNS dan pustakawan non-PNS
41	Aturan karir pustakawan	Terdiri dari Level 1- Level 5 Level 1: S1 Naik ke level 2 perlu 45 kredit unit master/CPD Naik ke level 3 perlu master degree	Pustakawan PNS memiliki 5 jenjang karir Pustakawan non-PNS tidak memiliki jenjang karir
42	Strategi nasional untuk meningkatkan jumlah dan kualitas pustakawan	1) Merevisi UU Pustakawan, dengan memperhatikan 3 poin berikut: a. <i>Retaking rules</i> b. Menambah gelar lulusan ilmu perpustakaan yang diakui pemerintah. Sebelumnya	Belum ada UU Pustakawan Poin lain belum diketahui

hanya BLIS dan
MLIS
yang diakui.
Seiring
perkembangan,
perlu
menambah
gelar lain yang
ada di
lapangan,
seperti:
Bachelor of
Education,
Major in Library
Science,
Master of
Administration.
c. Memperbaharui
ToS percentage
karena semakin
ke sini pengaruh
teknologi digital
semakin besar;

*CPD: *Continues Professional Development*, yaitu upaya untuk menambah kompetensi, kapasitas, dan kapabilitas seseorang seseorang melalui seminar, workshop, maupun pelatihan guna menambah pengetahuan dan keterampilan.

**CHED: bertugas menutup sekolah yang tidak performed. PRC: bertugas mengembalikan lisensi.

***NLP: *National Library of Philippine*

Hasil analisis penulis terhadap jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara mendalam yang diajukan menghasilkan 42 aspek terkait sistem dan mekanisme sertifikasi kompetensi profesi pustakawan. 42 aspek tersebut dibandingkan dan dianalisis untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan sistem mekanisme sertifikasi kompetensi profesi pustakawan di Indonesia dan di Filipina sehingga secara detil dapat diketahui apa saja hal yang dapat dan tidak dapat diterapkan di Indonesia sesuai dengan situasi dan kondisi Indonesia. Dengan demikian, Perpustakaan Nasional c.q Pusat Pengembangan Pustakawan dan mitranya dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan, yaitu LSP Pustakawan, dapat mengetahui dengan tepat dan menindaklanjuti perbaikan dan pengembangan sistem dan mekanisme sertifikasi kompetensi pustakawan di Indonesia.

Berikut akan dibahas hasil perbandingan sistem dan mekanisme sertifikasi kompetensi profesi pustakawan di Filipina dan Indonesia:

1. Pelatihan bagi pustakawan yang akan mengikuti sertifikasi kompetensi belum tersedia di Indonesia. Filipina telah menyediakan *provider* CPD bagi pustakawan yang akan mengikuti sertifikasi kompetensi sebagai bagian utuh dan tak terpisahkan dari sistem dan mekanisme sertifikasi kompetensi profesi pustakawan di Filipina. Hal ini menunjukkan kematangan regulasi pemerintah Filipina terkait sistem dan mekanisme sertifikasi

kompetensi profesi pustakawan sehingga regulasi yang *holistic* ini mampu mendorong peningkatan kualitas pustakawan Filipina. Indonesia dapat mengadopsi sistem dan mekanisme ini. Saat ini, tidak seluruh pustakawan yang akan mengikuti sertifikasi kompetensi mempersiapkan diri. Persiapan mengikuti sertifikasi diserahkan kepada masing-masing peserta untuk belajar secara mandiri atau pun secara berkelompok dengan difasilitasi penyelenggaraan bimbingan teknis persiapan sertifikasi kompetensi oleh instansinya. Jadi bukanlah sebuah sistem dan mekanisme persiapan mengikuti sertifikasi kompetensi sebagai sebuah aturan pemerintah. Hal ini menyebabkan dua hal, yaitu:

- a. Kekurangsiapan pustakawan Indonesia mengikuti sertifikasi kompetensi. Ditemukannya karakter yang sekedar mengikuti sertifikasi kompetensi dengan beragam motivasi, diantaranya sekedar memenuhi perintah atasan hingga ingin mendapatkan pengakuan resmi atas kompetensi yang dimiliki. Kondisi ini menyebabkan hasil sertifikasi kompetensi yang diperoleh bisa di luar harapan;
 - b. Lemahnya daya dorong program sertifikasi kompetensi di Indonesia pada saat ini. Padahal sertifikasi kompetensi diyakini mampu meningkatkan kualitas pustakawan (Sumiati, 2020).
2. PRC membuat instructional design (DeSilets, 2018) atau rancangan pembelajaran sebagai persiapan mengikuti sertifikasi kompetensi pustakawan di Filipina. Rancangan pembelajaran ini dipersiapkan oleh tim *instructional designer* yang dibentuk oleh PRC. Program ini merupakan turunan dari regulasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan di Filipina terkait penyediaan *provider* CPD bagi pustakawan yang akan mengikuti sertifikasi kompetensi. Indonesia perlu mengimplementasikan hal ini setelah sebelumnya mempersiapkan regulasi dan provider CPD sebagai fasilitasi untuk persiapan mengikuti sertifikasi kompetensi pustakawan.
 3. Di Filipina, manfaat atau benefit bagi pustakawan yang telah mengikuti sertifikasi kompetensi dan dinyatakan kompeten jelas. Hal tersebut diatur dalam regulasi pemerintah, yaitu Undang-Undang Kepustakawan (Philippine Librarianship Act) (PRC, n.d.) yang di dalamnya juga mengatur kompetensi pustakawan Filipina:

“Philippine Librarianship Act”

The practice of librarianship shall constitute in holding out oneself as skilled in the knowledge, art, and science of the organization, dissemination, preservation, and conservation of recorded information; the rendering, furnishing and contracting of professional services such as consultations and advice on the organization and management of libraries, data banks, research and information centers to clients on a fee basis or otherwise; the teaching of subjects in the library and information sciences, and the signing or authenticating for clients of documents or reports when called for. (PRC, n.d.)

Indonesia memiliki Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan. Namun undang-undang ini belum memadai untuk menjadi landasan hukum bagi pemberian tunjangan sertifikasi kompetensi pustakawan, sebagaimana yang telah dilaksanakan oleh profesi guru. Selain itu, di Filipina, pustakawan yang telah mengikuti sertifikasi kompetensi sertifikatnya berlaku seumur hidup. Mereka akan mendapatkan ID Card sebagai bukti telah dinyatakan kompeten. ID Card ini

wajib diperpanjang atau diperbarui setiap 3 tahun sekali. Jika tidak, maka bukti bahwa mereka telah mengikuti sertifikasi dan dinyatakan kompeten akan dicabut (*suspend*). Untuk memperbaharui ID Card, pustakawan wajib mengumpulkan bukti berupa portofolio 45 unit atau frekwensi mengikuti CPD, baik formal maupun *self-directed* CPD. Di Indonesia, sertifikat kompetensi berlaku selama 3 tahun dan harus diperpanjang dengan mengikuti proses *recognition current competency* (RCC) yang diselenggarakan oleh LSP Pustakawan.

Selain ID Card, di Filipina, pustakawan yang telah mengikuti sertifikasi kompetensi dan dinyatakan kompeten mendapatkan gelar R.L. (*registered librarian*). Gelar ini diakui negara dan setara dengan gelar akademik. Sebagaimana contoh gelar dalam profesi lain, seperti *Certified Public Accountant* (CPA.). Penulis melihat akan sangat baik di Indonesia menerapkan pula sistem ini setelah terlebih dahulu mengupayakan adanya undang-undang pustakawan atau melakukan revisi terhadap Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan dengan memasukkan pasal terkait registrasi pustakawan yang telah mengikuti sertifikasi dan dinyatakan kompeten diikuti pemberian tunjangan sertifikasi. Sistem benefit yang berikutnya, bagi pustakawan Filipina yang telah mengikuti sertifikasi kompetensi dan dinyatakan kompeten, yaitu pemberian *plantilia item*. *Plantilia item* adalah surat pernyataan pustakawan yang bersangkutan berhak untuk mendapatkan *salary grade* tertentu. Sistem *plantilia item* ini juga dapat diterapkan di Indonesia setelah sebelumnya memasukkan poin ini dalam usulan revisi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan serta membangun ekosistem profesi pustakawan yang lebih berdaya dan bermartabat di Indonesia.

4. Sistem dan mekanisme hasil belajar telah terbangun jelas di Filipina. Mereka menggunakan Kirkpatrick Level Model dengan penekanan pada Level 2, yaitu apa yang telah mereka pelajari sehingga terukur pengetahuan dan keterampilan apa yang mereka telah kuasai untuk mengevaluasi hasil belajar pustakawan (Smidt, 2009). Di Indonesia, aturan terkait kewajiban pustakawan untuk melakukan CPD bersifat umum untuk seluruh pegawai negeri sipil (PNS) atau aparatur sipil negara (ASN). Hal ini tercantum dalam Pasal 203 ayat 1-5, Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 203: (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tingkat: a. instansi; b. nasional. (3) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. (4) Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. (4a) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*). (5) Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPK wajib: a. menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi; b. melaksanakan pengembangan kompetensi; dan c.

melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi.

Dengan demikian, belum ada sistem dan mekanisme CPD bagi pustakawan yang akan mengikuti sertifikasi kompetensi. Indonesia perlu membuat sistem dan mekanisme ini agar kompetensi dan kualitas pustakawan Indonesia meningkat dan terukur.

5. Temuan penelitian selanjutnya yang juga penting adalah kesesuaian dan keterhubungan lembaga sertifikasi dengan lembaga pendidikan formal, informal, maupun diklat. Di Filipina, keempat metode pendidikan tersebut telah terhubung dan menjadi satu kesatuan strategi pendidikan dan peningkatan kompetensi SDM di Filipina. Di Indonesia, hal ini masih sangat jauh. Belum terjadi kesesuaian dan keterhubungan secara memadai antara keempat metode pendidikan tersebut. Sudah sangat mendesak penerapannya di Indonesia agar lembaga sertifikasi dengan lembaga pendidikan formal, informal, maupun diklat sesuai dan terhubung sebagai satu kesatuan strategi pendidikan dan peningkatan kompetensi SDM Indonesia. Hal ini dapat menjadi kajian kebijakan pemerintah yang dapat menjadi naskah akademik untuk mendukung pembentukan kebijakan strategi pendidikan dan peningkatan kompetensi SDM di Indonesia.
6. Asosiasi Profesi Filipina, yaitu PRC, telah memiliki perjanjian kerjasama dengan Thailand dalam hal competency recognition dan kerangka kualifikasi nasional (national qualification framework) untuk pustakawan kedua negara. Perjanjian kerjasama ini disebut dengan Mutual Recognition of Professional Qualification (MRPQ). MRPQ tidak sama dengan MRA atau Mutual Recognition Agreement karena MRA adalah perjanjian kerjasama antar pemerintah. Untuk profesi pustakawan, Indonesia belum membuka diri untuk MRA. Kebijakan untuk melakukan MRA profesi pustakawan dengan negara lain memerlukan kajian mendalam dan luas yang bersifat menyeluruh. Hal ini memerlukan pengkajian lanjutan untuk masukan bagi pemerintah Indonesia, dalam hal ini Perpustakaan Nasional RI, dalam merumuskan kebijakannya terkait MRA profesi pustakawan.
7. Selanjutnya adalah aspek pengawasan kualitas (*quality control*) terhadap penyelenggara pendidikan ilmu perpustakaan. Ditemukan perbedaan pertama dalam aspek ini antara Filipina dengan Indonesia adalah inspeksi kepada penyelenggara pendidikan ilmu perpustakaan. Di Filipina, inspeksi dilakukan secara sinergi oleh dua pihak, yaitu CHED (pemerintah) dan PRC (gabungan asosiasi profesi di Filipina). Di Indonesia, inspeksi hanya dilakukan oleh pemerintah, yaitu oleh BRIN. Terdapat perbedaan signifikan yang mempengaruhi poin 5 di atas, yaitu terwujudnya kesesuaian dan keterhubungan lembaga sertifikasi dengan lembaga pendidikan formal, informal, dan diklat. Dengan adanya sinergi dan kolaborasi dalam menyusun kurikulum pendidikan ilmu perpustakaan antara pemerintah dengan asosiasi profesi memungkinkan terjadinya kesesuaian dan keterhubungan antara lembaga sertifikasi dengan lembaga pendidikan formal, informal, dan diklat sebagai satu kesatuan strategi pendidikan dan peningkatan kompetensi SDM Indonesia yang menjadi kebijakan strategi pendidikan dan peningkatan kompetensi SDM di Indonesia. Sayangnya, ini belum terwujud di Indonesia. Diperlukan kajian lanjutan berupa kajian kebijakan publik terkait hal ini. Hasil kajian dapat diberikan kepada Presiden melalui Sekretariat Negara dan menteri terkait, seperti Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Riset dan Teknologi Pendidikan Tinggi serta Kementerian Agama

8. Masih dalam aspek pengawasan kualitas (quality control) terhadap penyelenggara pendidikan ilmu perpustakaan, tiga sistem dan mekanisme sertifikasi kompetensi pustakawan di Filipina yang tidak terdapat di Indonesia, yaitu daftar penyelenggara pendidikan ilmu perpustakaan yang performed dan yang tidak performed, periode pengawasan terhadap penyelenggara pendidikan ilmu perpustakaan, dan implementasi kode etik profesi dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi pustakawan.
9. Pada aspek pembuatan materi uji kompetensi (MUK), terdapat delapan sistem dan mekanisme penyelenggaraan sertifikasi kompetensi yang berbeda, yaitu:
 - a. Sistem dan mekanisme penyusun MUK. Di Filipina, PRC sebagai penyelenggara sertifikasi kompetensi, juga sebagai regulatornya, membentuk tim penyusun MUK plus reviewernya.
 - b. MUKnya hanya terdiri dari satu jenis soal, yaitu pilihan ganda. Soal MUK diperbaharui secara rutin setiap tiga tahun dengan mekanisme penyusunan MUK tahun pertama sebanyak 500 soal. Tahun ke dua, 300 soal MUK, dan tahun ke tiga 100 soal MUK. Di Indonesia, penyusunan soal MUK diserahkan sepenuhnya kepada masing-masing LSP dengan mengacu kepada SKKNI. Hal ini menjadi satu poin penting mengapa di Indonesia belum terjadi kesesuaian dan keterhubungan lembaga sertifikasi dengan lembaga pendidikan formal, informal, dan diklat sehingga belum terwujud sebagai kesatuan strategi pendidikan dan peningkatan kompetensi SDM di Indonesia.
 - c. Di Filipina, MUK sertifikasi disusun dengan merujuk pada kurikulum sekolah ilmu perpustakaan yang dibuat oleh CHED. Terdapat enam subjek yang dibuat MUKnya dengan masing-masing subjek dibuatkan 500 soal. Di Indonesia, penyusunan MUK merujuk SKKNI. Akibatnya belum terjadi kesesuaian dan keterhubungan lembaga sertifikasi dengan lembaga pendidikan formal, informal, dan diklat.
 - d. Jenis soal sertifikasi di Filipina hanya berupa pilihan ganda. Pelaksanaan sertifikasi juga online. MUK sertifikasi di Indonesia mengikuti Pedoman Pelaksanaan Asesmen Kompetensi yang dikeluarkan oleh BNSP (BNSP, 2013).
 - e. Di Filipina, keputusan untuk soal mana yang akan dikeluarkan dalam asesmen ditentukan oleh member of board PRC. Di Indonesia, keputusannya diserahkan kepada masing-masing LSP. Ada LSP yang memiliki mekanisme terkait hal tersebut, ada yang tidak. Sehingga potensi kebocoran soal menjadi besar.
 - f. Begitu pula dengan penilaian soal. Di Indonesia, tata cara dan mekanisme penilaian diserahkan kepada masing-masing LSP. Sedangkan di Filipina, enam topik besar soal yang diambil dari kurikulum pendidikan ilmu perpustakaan diberi bobot. Bobot nilai bersumber pada Table of Specification (ToS).
10. Untuk variabel pelaksanaan asesmen, perbedaan frekuensi pelaksanaan asesmen di Filipina dan Indonesia cukup menyolok. Sebagai satu kesatuan strategi pendidikan dan peningkatan kompetensi SDM Filipina, asesmen dilaksanakan 1 kali setahun secara serentak di seluruh daerah. Sedangkan di Indonesia, frekwensi pelaksanaan asesmen diserahkan kepada masing-masing LSP.
11. Populasi perpustakaan sekolah dan pustakawan menjadi unsur penting dalam sistem dan mekanisme sertifikasi kompetensi pustakawan di Indonesia dan Filipina. Jumlah

sekolah di Filipina dan Indonesia hampir sama, yaitu pada kisaran 43.000 lembaga. Sedangkan jumlah pustakawannya perbedaannya cukup jauh: di Filipina 9.000 pustakawan dan di Indonesia sebanyak 16.300 orang yang terdiri dari 4.735 orang sebagai pejabat fungsional pustakawan dan 11.565 orang merupakan tenaga teknis perpustakaan non fungsional, termasuk di dalamnya Kepala Sekolah, Pejabat Pengawas, Pejabat Administrasi, serta tata usaha yang semua mengelola perpustakaan di Indonesia. Melihat data tersebut, maka sistem dan mekanisme sertifikasi kompetensi pustakawan di Indonesia memerlukan regulasi yang kuat sebagai dasar hukum penerapannya di seluruh wilayah Indonesia sekaligus sistem dan mekanisme yang tersosialisasi kepada seluruh kepala daerah. Regulasi terkait sertifikasi kompetensi ditindaklanjuti oleh kepala daerah di setiap provinsi dan kabupaten/kota sehingga menjangkau seluruh pustakawan dan tenaga perpustakaan di Indonesia, termasuk penganggarannya. Selanjutnya, sistem dan mekanisme pelaksanaan sertifikasi di Indonesia sudah seharusnya berbasis teknologi informasi (TIK) sebagai bagian dari kebijakan pemerintah untuk melakukan transformasi perpustakaan dalam mendukung ekosistem digital nasional.

12. Terakhir, aspek dasar hukum profesi pustakawan. Filipina memiliki keunggulan telah memiliki undang-undang kepustakawanan yang di dalamnya terdapat aturan terkait pustakawan. Indonesia baru memiliki undang-undang perpustakaan dan belum memiliki undang-undang pustakawan. Keberadaan undang-undang pustakawan sangat diperlukan sebagai dasar hukum pemberian tunjangan sertifikasi kompetensi bagi pustakawan, juga untuk mendorong kemajuan kualitas dan kuantitas pustakawan di Indonesia.

Kesimpulan

Pembahasan hasil penelitian membawa kepada empat poin kesimpulan terkait upaya meningkatkan kompetensi pustakawan Indonesia melalui *benchmarking*. Berikut empat poin kesimpulan penelitian:

1. Sistem dan mekanisme sertifikasi kompetensi di Filipina bersifat sentralisasi. Sedangkan di Indonesia, sistem dan mekanismenya bersifat de-sentralisasi dan semi otonom dimana pemerintah membuat peraturan umum untuk diikuti oleh seluruh LSP;
2. Indonesia, dalam hal ini Perpustakaan Nasional RI sebagai instansi pembina profesi pustakawan di Indonesia yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, untuk lebih serius dan fokus mencermati dan menindaklanjuti hal-hal baik dari sistem dan mekanisme pelaksanaan sertifikasi di Filipina untuk diadaptasi di Indonesia sesuai dengan situasi dan kondisi Indonesia;
3. Perlu dilakukan kajian lanjutan oleh Perpustakaan Nasional RI, LSP Pustakawan, asosiasi profesi pustakawan serta pemangku kepentingan lainnya terkait poin-poin hasil *benchmarking* terhadap sistem dan mekanisme pelaksanaan sertifikasi kompetensi profesi pustakawan di Indonesia agar mendapatkan masukan yang solutif atas permasalahan peningkatan kompetensi pustakawan Indonesia.
4. Mendorong penerapan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dalam pengembangan sistem dan mekanisme pelaksanaan sertifikasi kompetensi di Indonesia.

Hal ini menjadi tuntutan kekinian dalam mendukung transformasi perpustakaan untuk percepatan terwujudnya ekosistem digital nasional.

Hasil penelitian ini menjadi inisiasi awal dalam meneliti isu besar peningkatan jumlah dan kualitas pustakawan Indonesia. Penelitian ini baru memotret hasil perbandingan sistem dan mekanisme pelaksanaan sertifikasi kompetensi profesi pustakawan di Filipina dengan Indonesia. Untuk itu perlu dilakukan penelitian lanjutan terkait temuan hasil penelitian ini maupun topik penelitian di bidang peningkatan kompetensi pustakawan Indonesia. Selain itu, diharapkan Perpustakaan Nasional RI bersama asosiasi profesi pustakawan di Indonesia beserta para pemangku kepentingan lainnya, dapat menindaklanjuti secara nyata hasil penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Baenanda, L. (2020, Januari 29). binus.ac.id. Retrieved from binus.ac.id:
<https://binus.ac.id/knowledge/2020/01/instructional-designer-kerjanya-apa-ya/>
- BNSP. (2009). academia.edu. Retrieved from academia.edu:
https://www.academia.edu/31886037/PEDOMAN_PELAKSANAAN_UJI_KOMPETENSI_PROFESI
- BNSP. (2013). bns.go.id. Retrieved from bns.go.id:
<https://bns.go.id/service.php?pos=daftardownload&mode=mod&fl=unduh&file=26>
- BNSP. (2015). bns.go.id. Retrieved from bns.go.id:
<https://bns.go.id/service.php?pos=daftardownload&mode=mod&fl=unduh&file=15>
- BNSP. (2022). Peraturan Pemerintah tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor 10 Tahun 2018. Retrieved from BNSP - Halaman Download.
- BNSP. (2022). Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor 09/BNSP.301/XI/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Asesmen Kompetensi. Retrieved from bns.go.id:
<http://www.bns.go.id>
- CHED Memorandum Order. (n.d.). Retrieved from chedro1.com. The Commission of Higher Education. (n.d.). Retrieved from www.britishcouncil.ph:
<https://www.britishcouncil.ph>
- David, L. T. (2015). Researchgate.net. Retrieved from Researchgate.net:
<https://www.researchgate.net/profile/Lourdes-David>
- Ernawati, Endang, ... [et al.]. (2016). Showcase Lembaga Sertifikasi Profesi Pustakawan. Jakarta: Perpustakaan Nasional.
- Johnston, M. P. (2012). Revitalization of the School Library Media Specialist Certification Program at the University of Kentucky: Preparing 21st Century School Library Technology Leaders. *Journal of Education for Library and Information Science*, Vol. 53, No. 3 ((Summer) July 2012), pp. 200-207 (8 pages).
- Kemendikbudristek Dikti. (n.d.). sekolah kita. Retrieved from kemendikbud.go.id:

<https://sekolah.data.kemdikbud.go.id/>

Merdeka, W. (2021, May 27). Berita. Retrieved from Perpustakaan Nasional RI: www.perpusnas.go.id (n.d.). Retrieved from Republic of the Philippines Professional Regulation Commission: <https://prc.gov.ph/history>

Perpustakaan Nasional. (2022). pustakawan.perpusnas.go.id. Retrieved from .perpusnas.go.id: <https://pustakawan.perpusnas.go.id/penelusuran/pustakawan>

Perpustakaan Nasional dan LSP Pustakawan. (n.d.). sertifikasi-pustakawan.perpusnas.go.id. Retrieved from perpusnas.go.id: <https://sertifikasi-pustakawan.perpusnas.go.id/>

PRC. (?). prc.gov.ph. Retrieved from prc.gov.ph: <https://www.prc.gov.ph/librarianship#:~:text=The%20bill%20commenced%20the%2>