

Analisis Implementasi Kebijakan *Inpassing* bagi Profesi Pustakawan di Indonesia

Karishma Elok Fadhilah^{*)}, Rukiyah

*Program Studi Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia (Italic Times New Roman 10.5pt)*

^{*)} **Korespondensi:** kariselok@gmail.com

Abstract

[Analysis of Implementation of Inpassing Policy for Librarian Profession in Indonesia] This study discusses an analysis of the implementation of the inpassing/adjustment policy for the librarian profession in Indonesia from the point of view of library science study program students at Indonesian universities who are included in the 2022 Quacquarelli Symonds Asia University ranking system. The purpose of implementing this policy is to meet the needs of civil servants in an organization. In the field of library science, inpassing policies can have both positive and negative influences. The purpose of this research is to find out, describe, and analyze the implementation of bypassing policies for the librarian profession in Indonesia from the point of view of library science students as prospective librarians. The research method used is a qualitative method with data collection techniques of observation, interviews and document study. The informants in this research were eight library science students from four different universities. The research results show that students responded well to the implementation of the inpassing policy in Indonesia. However, some students do not agree with this, because this policy could reduce job opportunities for library science study program graduates. On the other hand, the inpassing policy can increase the quantity of librarians in Indonesia. Considering that until now the number of libraries and librarians is not comparable, it is hoped that students can compete competitively by adding value and self-quality through improving both soft skills and hard skills.

Keywords: *inpassing policy; librarian; library science student; quacquarelli symonds asia university*

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang analisis implementasi kebijakan *inpassing*/penyesuaian bagi profesi pustakawan di Indonesia dari sudut pandang mahasiswa program studi ilmu perpustakaan di perguruan tinggi Indonesia yang masuk dalam sistem pemeringkatan *Quacquarelli Symonds Asia University 2022*. Tujuan dari pemberlakuan kebijakan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan pegawai negeri di suatu organisasi. Dalam bidang ilmu perpustakaan, kebijakan *inpassing* dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif. Tujuan dilakukannya penelitian ini, adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis implementasi kebijakan *inpassing* bagi profesi pustakawan di Indonesia dari sudut pandang mahasiswa ilmu perpustakaan sebagai calon pustakawan. Metode penelitian yang digunakan, yaitu metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan studi dokumen. Informan dalam penelitian ini sebanyak delapan mahasiswa ilmu perpustakaan dari empat universitas yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa merespon baik atas pemberlakuan kebijakan *inpassing* di Indonesia. Namun, sebagian mahasiswa tidak menyetujuinya, sebab kebijakan ini dapat mengurangi peluang kerja dari lulusan prodi ilmu perpustakaan. Di sisi lain kebijakan *inpassing* dapat meningkatkan kuantitas pustakawan di Indonesia. Mengingat hingga saat ini jumlah perpustakaan dengan pustakawan belum sebanding, sehingga diharapkan mahasiswa dapat bersaing secara kompetitif dengan menambah nilai serta kualitas diri melalui peningkatan kemampuan baik *softskill* maupun *hardskill*.

Kata kunci: *kebijakan inpassing; mahasiswa ilmu perpustakaan; pustakawan; quacquarelli symonds asia university*

1. Pendahuluan

Sejak ditetapkan pada September 2018 oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 42 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan fungsional

melalui *inpassing*. *Inpassing* adalah proses pengangkatan pegawai negeri pada jabatan fungsional dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan ketentuan undang-undang untuk jangka waktu tertentu (*Jabatan Fungsional*, n.d.). Pada tahun 2021 sebanyak 521 peserta berhasil lolos verifikasi dan validasi usulan uji kompetensi *inpassing* dalam jabatan fungsional yang dilaksanakan secara daring (*Pengumuman Peserta Uji Kompetensi Penyesuaian/Inpassing dalam Jabatan Fungsional Kepengawain Secara Online*, 2021). Penyesuaian jabatan fungsional ini bisa diikuti oleh pegawai negeri secara umum, baik itu pegawai dalam bidang kesehatan maupun pemerintahan termasuk bidang perpustakaan. Kebijakan *inpassing* ini berlaku untuk semua elemen dinas pemerintahan baik di tingkat kabupaten/kota maupun provinsi termasuk dinas perpustakaan. Perpustakaan sebagai lembaga penyedia jasa layanan informasi dikelola oleh seorang pustakawan untuk menjalankan peran dan fungsinya. Keberhasilan sebuah layanan perpustakaan ditentukan dari beberapa faktor seperti ketersediaan koleksi dan peran pustakawan (Ngatini, 2020). Oleh karena itu, perlu adanya pustakawan yang kompeten dan berkualitas agar dapat tercipta mutu pelayanan yang baik dan kepuasan bagi pengunjung perpustakaan. Pustakawan yang kompeten harus memiliki *hard skill* kepustakawanan yang diperoleh melalui jalur pendidikan formal maupun nonformal (Nadhifah, 2019).

Mahasiswa ilmu perpustakaan sebagai generasi penerus estafet pustakawan memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan eksistensi dan fungsi utama perpustakaan dalam memberikan jasa layanan penelusuran informasi. Adanya kebijakan *inpassing* secara tidak langsung menjadi ancaman bagi lulusan ilmu perpustakaan dalam memperoleh pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan perpustakaan menjadi salah satu lapangan kerja bagi mereka setelah menyelesaikan masa studi pendidikan secara formal. Selain itu, dari sisi kemampuan dalam bidang kepustakawanan para lulusan ilmu perpustakaan tentu lebih paham secara teoritis dibandingkan dengan para pegawai negeri sipil yang menempuh jalur *inpassing*. Sering kali pustakawan *inpassing* ini memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda dengan organisasi yang mereka daftarkan.

Menurut Azwar et al. (2021:1) pustakawan *inpassing* adalah mereka tenaga perpustakaan yang memiliki pendidikan nonperpustakaan yang memutuskan untuk beralih profesi menjadi pustakawan dengan mengikuti prosedur perekrutan dan pelatihan pustakawan. Melalui penelitian yang telah dilakukan tentang perbedaan tingkat kecerdasan emosional, pengembangan diri, keputusan untuk memilih profesi, dan produktivitas kerja antara pustakawan dengan pendidikan di bidang ilmu perpustakaan dan pustakawan *inpassing* diperoleh hasil bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara pustakawan dengan pendidikan di bidang ilmu perpustakaan dan pustakawan dalam hal kecerdasan emosional, pengembangan karir, memilih profesi, dan produktivitas kerja. Namun dari hasil pengumpulan data yang dilakukan dengan metode survei menunjukkan nilai rata-rata yang dihasilkan oleh pustakawan dengan pendidikan ilmu perpustakaan lebih tinggi daripada pustakawan *inpassing*. Penelitian yang dilakukan oleh Azwar tersebut menjadi bukti bahwa terdapat perbedaan dari segi kualitas antara pustakawan yang menempuh pendidikan perpustakaan dengan pustakawan jalur *inpassing*. Celah inilah yang dikaji dan dianalisis guna selanjutnya dilakukan sebuah penelitian dengan

subjek mahasiswa Program Studi Strata I Ilmu Perpustakaan yang berasal dari perguruan tinggi di Indonesia yang masuk dalam pemeringkatan *Quacquarelli Symonds Asia University Rankings 2022*.

Selain itu, alasan mahasiswa ilmu perpustakaan yang dijadikan subjek dalam penelitian ini yaitu merekalah yang secara tidak langsung memperoleh imbas dari adanya penetapan kebijakan *inpassing* ini karena perpustakaan yang menjadi sasaran lapangan kerja utama mereka justru diberikan kepada para aparat sipil negara yang dari segi latar belakang pendidikan tingginya tidak berasal dari bidang ilmu perpustakaan. Sementara itu, ditetapkan kebijakan *inpassing* ini menjadi masalah baru bagi mahasiswa ilmu perpustakaan sebagai bibit unggul calon pustakawan sehingga perlu dikaji lebih dalam lagi. Oleh karena itu penting bagi mahasiswa ilmu perpustakaan mengetahui persaingan dunia kerja saat ini serta hal-hal apa saja yang perlu dipersiapkan, sehingga peneliti melakukan penelitian tentang analisis implementasi kebijakan *inpassing* bagi profesi pustakawan di Indonesia.

2. Landasan Teori

2.1 Konsep Kebijakan *Inpassing*

Kebijakan *inpassing* telah diatur dalam Permen PANRB No. 42 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional melalui Penyesuaian/*Inpassing*. Dasar hukum adanya penyesuaian dalam ranah perpustakaan ini sangat jelas, seperti: UU RI No.43 Tahun 2007 tentang perpustakaan; UU RI No.5 Tahun 2014 tentang ASN; UU RI No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah; PP No.16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil; PP No.97 Tahun 2000 tentang Formasi PNS sebagaimana diubah menjadi PP No.54 Tahun 2003; PP No.21 Tahun 2014 tentang Pemberhentian PNS yang mencapai BUP bagi pejabat fungsional; PP No.18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah; Permenpan RB No.9 Tahun 2014 tentang JFP dan Angka Kreditnya; serta Keppres No.87 Tahun 1999 tentang Rumpun JFP PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden No.97 Tahun 2012 (dikutip dari Fatmawati, 2018). Menurut Rasdanelis (2021) kebijakan menjadi dasar atau pedoman dalam melaksanakan sesuatu, khususnya kebijakan *inpassing* yang menyangkut apa dan mengapa kebijakan tersebut diperlukan serta bagaimana dan untuk siapa kebijakan itu ditujukan. Dalam Permenpan RB No.42 Tahun 2018 dijelaskan bahwa *inpassing* merupakan sebuah proses pengangkatan bagi pegawai negeri yang menempati jabatan fungsional sebagai upaya pemenuhan kebutuhan organisasi yang diatur oleh peraturan perundangan-undangan yang berlaku dalam jangka waktu tertentu.

Implementasi kebijakan berfungsi untuk membangun hubungan yang memungkinkan terwujudnya tujuan dan sasaran kebijakan publik sebagai hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah. Solichin (dalam Sutadi, 2018) memandang bahwa pelaksanaan kebijakan merupakan proses tindakan administratif dan politik. Seluruh proses implementasi kebijakan dapat dinilai dengan mengukur hasil dari program-program tersebut atau dengan membandingkannya dengan tujuan kebijakan. Terdapat beberapa faktor yang menentukan keberhasilan dalam implementasi suatu

kebijakan, salah satunya model implementasi George C. Edward III (dalam Nurwinda et al., 2010) yang bernama “*direct and indirect impact implementation*” dengan perspektif *top-down*. Menurutny ada empat faktor penentu keberhasilan dalam implementasi kebijakan, yaitu *communication, resource, dispositions or attitudes, dan bureaucratic structure*. Keempat faktor tersebut berlaku dalam waktu yang bersamaan atau dilakukan secara serentak karena antarfaktor memiliki hubungan erat yang saling terkait.

2.2 Teori S-O-R

Teori *Stimulus-Organism-Response* dikemukakan oleh tokoh bernama Hovland pada tahun 1953 dalam buku yang berjudul “*Communication and Persuasion*”. Mulanya teori ini berasal dari kajian ilmu psikologi yang kemudian dikembangkan menjadi salah satu teori dalam ilmu komunikasi. Hal tersebut terjadi karena keduanya memiliki objek material yang sama, meliputi sikap, opini dan persepsi (menyikapi suatu pemahaman atau wawasan), perilaku, kognisi, afeksi (menyikapi sesuatu dengan perasaan), dan konasi (menyikapi sesuatu dengan perbuatan) (Effendy, 2003:225). Komunikasi adalah proses aksi-reaksi, artinya informasi atau pesan yang berupa kata-kata verbal, isyarat nonverbal, simbol khusus akan men-*stimuli* orang lain untuk memberi respon dengan cara tertentu. Hal tersebut menjadi dasar pemikiran dari teori S-O-R merupakan komunikasi sebuah proses aksi-reaksi (Syahdi & Rummyeni, 2016). Secara singkat, teori *stimulus-organism-response* menyatakan bahwa ada stimulus yang memicu respons berdasarkan perasaan atau perilaku internal suatu *organisme* (seseorang). Pemrosesan stimulus internal ini bisa disadari atau tidak disadari. Ini secara lebih lanjut memicu emosi yang mengarah pada respons.

Dalam model S-O-R ini terdapat tiga komponen penting, yakni pesan sebagai sumber rangsangan (*stimulus*), komunikan atau penerima rangsangan (*organism*), dan efek atau umpan balik hasil dari rangsangan (*response*). Pesan atau stimulus yang disampaikan memungkinkan untuk diterima atau ditolak oleh komunikan. Komunikasi dapat berlangsung bilamana ada perhatian dari komunikan atas stimulus yang diberikan. Hingga proses komunikasi terjadi timbul pengertian dan penerimaan oleh komunikan inilah yang melanjutkan proses berikutnya. Setelah proses penerimaan dan pengolahan informasi, maka muncul berupa perubahan sikap berupa kognitif, afektif, dan konatif sebagai bentuk dari respon komunikan. Proses komunikasi yang terjadi dalam teori S-O-R dalam penelitian ini, yaitu pemberlakuan kebijakan *inpassing* di Indonesia (*stimulus*), mahasiswa ilmu perpustakaan (*organism*), peningkatan kemampuan diri (*response*).

2.3 Pustakawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia V, pustakawan diartikan sebagai orang yang bekerja dalam bidang perpustakaan/ahli perpustakaan. Menurut *Online Dictionary Library and Information Science* (ODLIS), “*Librarian is a professionally trained person responsible for the care of a library and its contents, including the selection, processing, and organization of materials and the delivery of information, instruction, and loan services to meet the needs of its users*” (Reitz, 2002:376). Pustakawan merupakan seseorang yang terlatih secara profesional yang bertanggung jawab untuk merawat

perpustakaan dan isinya, termasuk pemilihan, pemrosesan, dan pengaturan bahan dan pengiriman informasi, instruksi, dan layanan pinjaman untuk memenuhi kebutuhan penggunanya. Definisi pustakawan seperti yang disebutkan dalam UU No. 43 tahun 2007 tentang perpustakaan pasal 1 ayat 8 berbunyi, “pustakawan adalah seseorang yang memiliki pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa pustakawan merupakan seseorang yang mempunyai keahlian serta dianggap kompeten dalam bidang kepustakawanan. Keahlian tersebut mereka peroleh melalui pendidikan formal maupun nonformal, sedangkan kompeten atau tidaknya diukur melalui uji kompetensi di bidang kepustakawanan.

Pustakawan merupakan sebuah profesi, sebab sudah ada beberapa undang-undang maupun peraturan pemerintah yang mengatur tentang pustakawan. Selain itu, profesi ini juga terikat oleh kode etik yang mengatur para pekerja dalam berperilaku. Menurut Nashihuddin (dalam Mustika, 2017) profesionalisme pustakawan dapat dilihat dari karakteristik sebagai berikut: 1) menjunjung tinggi kode etik pustakawan, 2) mempunyai ilmu pengetahuan, keahlian, kecakapan, serta keterampilan di bidang terkait, 3) kemandirian yang tinggi, 4) dapat berkolaborasi dan bekerja sama, 5) berorientasi pada masa depan. Profesionalitas seorang pustakawan juga dapat diukur melalui tingkat kompetensinya dalam bidang kepustakawanan. Siregar (2015) dalam tulisannya menyebutkan terdapat beberapa komponen standar kompetensi pustakawan yang dapat menunjang profesionalitas pustakawan, antara lain: a) Komponen kompetensi, terdiri atas pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan yang harus dimiliki pustakawan; b) Komponen tugas pokok dan fungsi (tupoksi), terdiri atas tugas pokok, fungsi, wewenang, dan tanggungjawab yang diberikan; c) Komponen pekerjaan, terdiri dari jenis dan sifat pekerjaan yang dilaksanakan; d) Komponen individu, terdiri dari hak dan kewajiban pustakawan; e) Komponen sistem, terdiri atas prosedur dan mekanisme kegiatan pustakawan; f) Komponen pembinaan, terdiri dari peningkatan mutu melalui pendidikan formal, diklat dan lain-lain, serta pengawasan pustakawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Yusuf (2017) metode kualitatif lebih terfokus pada kasus seseorang serta menekankan pada pentingnya pengalaman subjektif, dan realitas sosial dianggap membangkitkan kesadaran dengan memberi makna dan apresiasi pribadi terhadap suatu peristiwa. Sementara itu, Bogdan dan Taylor (dalam Bado, 2022) menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan prosedur dalam sebuah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa pernyataan lisan maupun tertulis dari subjek penelitian dengan mengacu pada latar belakang dan individu secara keseluruhan, tidak mengikat individu dalam variabel atau hipotesis, namun memandang individu sebagai bagian dari keseluruhan. Metode kualitatif menjadi teknik yang dipilih karena peneliti ingin mengetahui bagaimana implementasi kebijakan *inpassing* di lapangan khususnya bagi profesi

pustakawan dalam lembaga perpustakaan dan informasi di Indonesia dari sudut pandang mahasiswa ilmu perpustakaan di perguruan tinggi Indonesia yang masuk dalam sistem pemeringkatan *Quacquarelli Symonds Asia University 2022*, yaitu Universitas Indonesia, Universitas Diponegoro, Universitas Brawijaya, serta Universitas Padjdjaran, sehingga dalam mengamati dan menggali informasi diperoleh penjelasan yang detail dan rinci. Teknik pengambilan data menggunakan wawancara, observasi, dan studi dokumen. Kemudian cara dalam memperoleh informan yaitu dengan teknik *snowball sampling*. Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

4. Hasil dan Pembahasan

Terdapat 4 tema terkait dengan analisis implementasi kebijakan *inpassing* bagi profesi pustakawan di Indonesia dari sudut pandang mahasiswa ilmu perpustakaan. Tema tersebut yaitu:

4.1 Persepsi Mahasiswa Ilmu Perpustakaan tentang Kebijakan *Inpassing*

Persepsi seseorang tidak terlepas dari penginderaan karena alat indera pertama yang dapat menerima rangsangan, yaitu penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Setelah menerima rangsangan, alat indera akan mengorganisasikan informasi yang mereka terima untuk membentuk persepsi. Kemampuan dalam pengorganisasian informasi oleh indera setiap manusia tidak sama, sehingga hal tersebut yang membedakan persepsi antarindividu (Iasha & Rohmiyati, 2019). Sama halnya seperti mahasiswa ilmu perpustakaan ketika mendengar kebijakan *inpassing* tentu sebagai calon *information specialist*, maka mereka akan mencari tahu informasi terkait kebijakan tersebut dari berbagai media. Setelah mereka merasa cukup akan informasi yang dibutuhkan, timbul berbagai pemikiran kemudian disinkronkan dengan fenomena sekitar berdasarkan apa yang mereka lihat, rasakan, dengarkan. Oleh karena itu, dengan sendirinya mereka akan membentuk persepsi tentang kebijakan *inpassing* sesuai dengan realita dan pengalaman mereka. Berikut beberapa kutipan wawancara dengan mahasiswa.

“Kalo dari yang saya ketahui, kebijakan *inpassing* secara umum itu kan penyesuaian ya, jadi kebijakan *inpassing* ini kebijakan yang dibuat sebagai bentuk penyesuaian atau penyetaraan dalam posisi pekerjaan atau lainnya.” (Informan WN)

“yang aku tau kebijakan *inpassing* itu kayak penyetaraan jabatan fungsional. Jadi gimana suatu kebijakan dalam suatu perpustakaan dalam penyetaraan jabatan di dalam organisasinya.” (Informan ZA)

Persepsi mahasiswa tentang kebijakan *inpassing* memiliki persamaan yang dapat ditarik benang merahnya bahwa menurut pendapat mereka kebijakan *inpassing* merupakan suatu sistem penyesuaian/penyetaraan jabatan bagi aparat sipil (PNS). Pendapat mahasiswa tersebut sudah sesuai dengan apa yang tercantum dalam Permen PANRB Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional melalui Penyesuaian/*Inpassing*. Dalam Perka Perpusnas RI Nomor 3 Tahun 2019 *inpassing*, yaitu proses pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional guna

memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam jangka waktu tertentu. Maksudnya, seorang Pegawai Negeri Sipil diangkat pada jabatan fungsional sebagai upaya untuk memenuhi jumlah tenaga fungsional dalam jabatan fungsional tertentu.

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa kebijakan *inpassing* sudah diimplementasikan dalam ranah ilmu perpustakaan khususnya instansi terkait perpustakaan. Prosedur pengangkatan pustakawan dalam jabatan fungsional perpustakaan secara detail diatur dalam Peraturan Perpustakaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Pustakawan melalui Penyesuaian/*Inpassing*. Pemberlakuan kebijakan *inpassing* di instansi perpustakaan memberikan manfaat di antaranya mendukung akreditasi perpustakaan serta meningkatkan jumlah pustakawan dengan status PNS di Indonesia. Namun, penting untuk dicatat bahwa kebijakan *inpassing* tersebut tidak mempertimbangkan jumlah lulusan ilmu perpustakaan di Indonesia yang jumlahnya bisa memenuhi kebutuhan tenaga perpustakaan. Sebab melalui kebijakan ini perpustakaan dapat merekrut seorang tenaga perpustakaan tanpa mempertimbangkan latar belakang pendidikan seseorang tersebut. Padahal program studi ini sudah lahir jauh sebelum diterbitkannya peraturan tentang *inpassing* tepatnya pada tahun 1961 di Universitas Indonesia dan sudah mulai tersebar di universitas lain. Tentu lulusan yang dihasilkan cukup untuk memenuhi jabatan fungsional di perpustakaan.

4.2 Pentingnya Pustakawan Kompeten dalam Pengelolaan Perpustakaan

Dalam pelaksanaannya kebijakan ini cukup efektif untuk meningkatkan jumlah tenaga perpustakaan di Indonesia. Namun tidak semua orang berhak mengikuti pengangkatan dengan jalur *inpassing*. Tentu terdapat seleksi serta kriteria yang harus dipenuhi, seperti salah satu kutipan wawancara dengan mahasiswa:

“Untuk yang saya ketahui sejauh ini implementasi kebijakan *inpassing* ini sudah baik kak, dikarenakan dalam penerapan kebijakan ini terdapat seleksi dan persyaratan yang cukup ketat juga agar dapat dilakukan *inpassing*. Hal ini dapat menyaring para sdm yang baik dan unggul.” (Informan WN)

Selain persyaratan yang perlu dipersiapkan, mereka yang mengikuti pengangkatan jabatan jalur *inpassing* penting untuk melengkapi dokumen persyaratan administrasi yang salah satu komponennya adalah lulus uji kompetensi. Pengujian kemampuan penting bagi mereka yang mengikuti pengangkatan PNS melalui *inpassing* khususnya mereka yang tidak memiliki latar belakang pendidikan perpustakaan, dokumentasi dan informasi. Materi ujian kompetensi disesuaikan dengan tingkat jabatan fungsional pustakawan yang akan diduduki. Materi tersebut meliputi unsur kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural.

Tenaga perpustakaan yang kompeten berpengaruh terhadap kualitas layanan perpustakaan. Namun adanya kebijakan *inpassing* memungkinkan pegawai yang tidak memiliki latar belakang ilmu perpustakaan untuk ikut serta berkontribusi dalam organisasi perpustakaan. Terbukti dari beberapa

pendapat mahasiswa menjumpai tenaga perpustakaan dari lintas jurusan perpustakaan. Berikut merupakan kutipan wawancara dengan mahasiswa:

“Faktanya juga kan banyak yang kerja jadi pustakawan tapi sebenarnya nggak pernah dapet ilmu tentang perpustakaan itu malah yang sarjana ilmu perpustakaan itu kayak jarang gitu. Apalagi kalau di sekolahan kan biasanya pustakawannya juga bukan orang perpus gitu.” (Informan AN)

“... kebanyakan para pustakawan di banyak perpustakaan di Indonesia bukan dari kalangan yang memang belajar mengenai perpustakaan atau bukan lulusan dari jurusan ilmu perpustakaan.” (Informan WN)

Beberapa kali sudah dilakukan penelitian terkait perbedaan antara pustakawan dari pendidikan perpustakaan dan pustakawan pelatihan. Penelitian yang telah dilakukan (Wicaksono & Ariyanti, 2019) yaitu tentang pengaruh kompetensi pustakawan pelatihan terhadap kinerjanya dalam melakukan pengelolaan di perpustakaan sekolah Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan tiga standar kompetensi, yaitu kompetensi umum, kompetensi inti, serta kompetensi khusus. Hasilnya menunjukkan bahwa pustakawan dengan latar belakang pelatihan mempunyai kinerja dalam melayani serta mengelola perpustakaan yang kurang maksimal. Penyebabnya karena dalam pelaksanaan kinerjanya di perpustakaan pustakawan pelatihan kurang menguasai kompetensi inti dan khusus. Kompetensi tersebut diperoleh ketika seseorang menempuh pendidikan perpustakaan di perguruan tinggi.

Bagi pustakawan mempunyai *basic skill* sangat penting salah satunya pelayanan terhadap pemustaka dan paham akan perpustakaan yang dikelolanya. Sebab layanan perpustakaan juga memberi pengaruh terhadap kepuasan pemustaka. Ini dibuktikan melalui penelitian di Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pustakawan dengan latar belakang pendidikan perpustakaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pemustaka. Keadaan tersebut terjadi karena mereka yang paling paham tentang perpustakaan dan memiliki pendidikan ilmu perpustakaan memegang peran penting dalam memajukan serta mengembangkan perpustakaan. Sehingga informasi yang diberikan kepada pemustaka akan sesuai dengan kebutuhan mereka dan timbul perasaan puas dengan layanan perpustakaan (Putri & Permana, 2013).

4.3 Dampak Implementasi Kebijakan *Inpassing* bagi Lulusan Ilmu Perpustakaan

Dampak implementasi kebijakan *inpassing* terhadap kesempatan kerja bagi lulusan ilmu perpustakaan menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa berpendapat jika ketersediaan lapangan kerja sebagai pustakawan sangat banyak. Hal ini disebabkan karena perpustakaan memiliki berbagai jenis mulai dari perpustakaan umum hingga perpustakaan sekolah. Bahkan dari tiap jenis tersebut dikategorikan lagi seperti, perpustakaan umum terdiri dari perpustakaan umum daerah provinsi/kota/kabupaten, serta perpustakaan sekolah dari jenjang SD, SMP, dan SMA. Dengan begitu, para lulusan ilmu perpustakaan tidak perlu khawatir akan dampak dari pemberlakuan kebijakan *inpassing* terhadap ketersediaan lapangan kerja menjadi pustakawan.

Berdasarkan pendapat delapan mahasiswa yang berasal dari perguruan tinggi berbeda menghasilkan argumen yang tidak sama. Namun argumen tersebut dapat dikategorikan menjadi

penilaian atas implementasi kebijakan *inpassing* yaitu menguntungkan dan merugikan. Bagi mahasiswa kebijakan ini dapat merugikan sebab lulusan dari program studi lain bisa mengikuti pengangkatan jabatan arsiparis/pustakawan. Hal tersebut mengakibatkan posisi lulusan ilmu perpustakaan terkalahkan atau tersingkirkan oleh jurusan lain. Padahal sejatinya jabatan arsiparis/pustakawan merupakan potensi paling besar para lulusan ilmu perpustakaan dalam memperoleh pekerjaan. Selain pendapat yang merugikan, tidak sedikit juga mahasiswa yang menilai kebijakan *inpassing* memberikan keuntungan bagi mahasiswa ilmu perpustakaan. Keuntungan di sini diartikan sebagai sarana untuk membantu menaikkan jabatan menjadi pegawai tetap. Berikut pendapat dua mahasiswa dalam sesi wawancaranya:

“menurut aku itu cukup menguntungkan kak karena kita kan pasti pengen ya kak dapet kerjaan yang udah pasti gitu loh nah dengan adanya inpassing ini kan kita bisa nih dari pegawai yang ngga tetap terus ditetapin jadi pegawai tetap gitu.” (Informan ZA)

“Kalo menurut aku pribadi menguntungkan ka, soalnya kan dari kebijakan ini bisa membantu gitu buat jadi pegawai tetap.” (Informan NI)

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh para mahasiswa ilmu perpustakaan dapat disimpulkan bahwa pemberlakuan kebijakan *inpassing* menjadi kebijakan yang menguntungkan bagi mahasiswa khususnya ilmu perpustakaan. Meskipun begitu terdapat pula beberapa hal yang mengakibatkan kebijakan ini dikatakan merugikan. Akan tetapi hal tersebut masih bisa dikendalikan, salah satunya yang sudah dijelsakan yaitu terkait kurangnya kesempatan kerja bagi mahasiswa ilmu perpustakaan. Solusi untuk menangani permasalahan tersebut bisa dilakukan dengan mencari kesempatan kerja selain sebagai pustakawan.

Dari berbagai argumen mahasiswa tentang dampak pengimplementasian kebijakan *inpassing*, timbul sikap setuju atau tidak setuju kebijakan ini diterapkan di Indonesia khususnya di lembaga perpustakaan. Sikap yang ditunjukkan setiap mahasiswa tidak sama serta dengan berbagai macam alasan pribadi dari sudut pandang masing-masing. Alasan tersebut mereka lihat berdasarkan pertimbangan berbagai aspek yang mungkin ditimbulkan. Di antaranya aspek peluang atau kesempatan kerja yang berkurang membuat mahasiswa ilmu perpustakaan tidak setuju pada diberlakukannya kebijakan *inpassing*.

4.4 Kebijakan *Inpassing* sebagai Upaya Peningkatan *Skill* Mahasiswa Ilmu Perpustakaan

Beragam *respons* yang diberikan oleh para mahasiswa ilmu perpustakaan menunjukkan bahwa mereka masih dalam tahap mencari pengalaman atau pandangan, sebab mereka belum pernah secara langsung merasakan bagaimana persaingan di dunia kerja. Oleh karena itu, penting bagi mereka untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi situasi tersebut. Ditambah lagi adanya kebijakan *inpassing* akan menambah angka persaingan bagi mereka, sehingga diharapkan para mahasiswa dapat menambah serta meningkatkan kemampuan diri mereka sebagai nilai tambah. Banyak mahasiswa yang berpendapat bahwa upaya mengembangkan serta meningkatkan kemampuan diri dalam bidang kepustakawanan secara *hardskill* maupun *softskill*. Apalagi di tengah arus perkembangan teknologi yang semakin pesat

mengharuskan mahasiswa untuk mampu beradaptasi mengikuti perkembangan tersebut. Terlebih saat ini banyak perpustakaan yang mulai bertransformasi tidak hanya konvensional namun sudah merambah dalam bentuk digital. Oleh sebab itu, penting bagi mahasiswa untuk dapat menguasai teknologi informasi.

Kemampuan diri lainnya yang disiapkan oleh mahasiswa ilmu perpustakaan sebagai generasi penerus dalam membangun citra perpustakaan selain dari kemampuan teknis adalah kemampuan menjalin interaksi dengan orang lain atau sering disebut dengan istilah *softskill*. Perpustakaan sebagai lembaga jasa penyedia informasi dalam praktiknya tidak terlepas dari interaksi dengan orang lain baik sesama rekan kerja ataupun dengan pemustaka. Sikap seorang pustakawan akan sangat menentukan bagaimana kesan pemustaka terhadap pelayanan perpustakaan. Seperti diungkapkan salah satu mahasiswa, “Kemampuan komunikasi juga harus ditingkatkan karena semua pekerjaan akan berhubungan dengan satu sama lain melibatkan kemampuan komunikasi, contohnya berkomunikasi dengan pengguna perpustakaan agar bisa menarik lebih banyak pengguna lain.” (Informan DS)

Menurut mahasiswa ilmu perpustakaan sebagai bakal calon pustakawan, kemampuan komunikasi terhadap pemustaka menjadi kemampuan yang penting dimiliki serta dipahami oleh pustakawan. Sebagai salah satu profesi yang bertanggung jawab untuk memberikan akses ke perpustakaan, menyediakan informasi kepada masyarakat umum, dan hampir selalu berinteraksi dengan pembaca, pustakawan harus mahir dalam berkomunikasi secara efektif. Hal ini disebabkan karena komunikasi berperan penting sebagai alat untuk berbagi informasi antara pemustaka dan pustakawan (Rizani & Destiwati, 2020). Oleh karena itu, diperlukan suatu keterampilan komunikasi yang baik bagi pustakawan agar tercipta komunikasi yang efektif sehingga informasi dapat tersampaikan secara jelas dan tepat.

5. Simpulan

Hasil penelitian dan analisis data implementasi kebijakan *inpassing* bagi profesi pustakawan di Indonesia yang ditinjau dari sudut pandang mahasiswa ilmu perpustakaan menunjukkan bahwa mahasiswa ilmu perpustakaan yang berasal dari empat perguruan tinggi yang berbeda memberi respon baik. Prosedur pengangkatan pustakawan dalam jabatan fungsional perpustakaan secara detail diatur dalam Peraturan Perpustakaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Pustakawan melalui Penyesuaian/*Inpassing*. Adanya kebijakan *inpassing* dapat meningkatkan kuantitas tenaga perpustakaan di Indonesia serta menjadi komponen yang mempengaruhi akreditasi perpustakaan. Namun, di tengah keuntungan diberlakukannya kebijakan *inpassing*, beberapa mahasiswa merasa dirugikan dan tidak setuju. Hal tersebut dikarenakan mahasiswa merasa terancam akan lapangan pekerjaan yang seharusnya menjadi peluang bagi mereka justru diambil oleh jurusan lain yang secara kompetensi masih kurang menguasai ilmu tentang kepustakawanan. Melalui kebijakan *inpassing* diharapkan mahasiswa menjadi termotivasi dalam meningkatkan *skill* mereka agar dapat bersaing secara kompetitif dengan para pustakawan *inpassing*. Peningkatan

kemampuan ini berupa penguasaan teknologi informasi serta komunikasi sebagai upaya dalam membangun interaksi dengan pemustaka.

Daftar Pustaka

- Azwar, M., Hak, A. A., & Rum, M. (2021). Comparison of Emotional Intelligence, Self-Development, Decision for Selecting a Profession and Work Productivity between Librarian with Education in Library Science and Inpassing Librarian in Indonesia. *Library Philosophy and Practice*, 1–17.
- Bado, B. (2022). *Model Pendekatan Kualitatif: Telaah Dalam Metode Penelitian Ilmiah*. Tahta Media Group.
[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=CadcEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=%22metode+penelitian+kualitatif+adalah%22+&ots=XMZ0QU_ts6&sig=Kk_u484XjABXA6LaXt5wmfLgCfg&redir_esc=y#v=onepage&q=%22metode penelitian kualitatif adalah%22&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=CadcEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=%22metode+penelitian+kualitatif+adalah%22+&ots=XMZ0QU_ts6&sig=Kk_u484XjABXA6LaXt5wmfLgCfg&redir_esc=y#v=onepage&q=%22metode%20penelitian%20kualitatif%20adalah%22&f=false)
- Effendy, O. U. (2003). *Ilmu, Teori, dan Filsafat Komunikasi*. Citra Aditya Bakti.
- Fatmawati, E. (2018). Membangun Mental Pustakawan Inpassing. *BULETIN PUSTAKAWAN Media Komunikasi & Informasi Pustakawan*, 25(1), 47–50. <http://eprints.undip.ac.id/64141/>
- Iasha, R. I., & Rohmiyati, Y. (2019). Persepsi Terhadap Ilmu Perpustakaan Pada Mahasiswa Program Studi Strata 1 Ilmu Perpustakaan Angkatan Tahun 2014 Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 8(1), 83–92.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/26771>
- Jabatan Fungsional*. (n.d.). Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat. Retrieved March 5, 2022, from <https://bpsdm.pu.go.id/bacahalaman-faq-frequently-asked-questions3>
- Mustika, P. (2017). Profesionalisme Pustakawan. *Buletin Perpustakaan UII*, 1(57), 27–35.
<https://journal.uii.ac.id/Buletin-Perpustakaan/article/view/9097>
- Nadhifah, K. (2019). Kompetensi Pustakawan: Program Strategi Peningkatan Kualitas Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Jember. *Digital Repository Universitas Jember*, 27.
<http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/65672/AinulLatifah-101810401034.pdf?sequence=1>
- Ngatini. (2020). Peran Pustakawan dalam Optimalisasi Pengelolaan Koleksi Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Buletin Perpustakaan Universitas Indonesia*, 3(2), 157–170. journal.uii.ac.id/Buletin-Perpustakaan/article/download/
- Nurwinda, N., Ari, S., & Aufarul, M. (2010). *Implementasi Kebijakan Penetapan Inpassing Jabatan Fungsional Guru Bukan PNS dan Angka Kreditnya Di SD Swasta Kota Semarang*.
- Pengumuman Peserta Uji Kompetensi Penyesuaian/Inpassing dalam Jabatan Fungsional Kepegawaian Secara Online*. (2021). Badan Kepegawaian Negara.
<https://www.bkn.go.id/pengumuman/pengumuman-peserta-uji-kompetensi-penyesuaian-inpassing-dalam-jabatan-fungsional-kepegawaian-secara-online-2>

- Putri, A. W., & Permana, A. (2013). Analisis Latar Belakang Pendidikan Tenaga Perpustakaan Terhadap Kepuasan Pemustaka Di Perpustakaan Poltekkes Kemenkes *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 2(1). <http://eprints.undip.ac.id/40772/>
- Rasdanelis. (2021). Kebijakan Inpassing Dan Peningkatan Kuantitas Pustakawan Profesional Di Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Maktabatuna: Jurnal Kajian Kepustakawanan*, 3(2), 215–232.
- Reitz, J. M. (2002). *ODLIS: Online Dictionary of Library and Information Science*.
- Rizani, M. N., & Destiwati, R. (2020). Komunikasi Antarpribadi Pustakawan Dalam Melayani Pemustaka Pada Open Library Telkom University. *E-Proceeding of Management*, 7(1), 1678–1685.
- Siregar, M. R. A. (2015). Kompetensi Yang Harus di Miliki Seorang Pustakawan (Pengelola Perpustakaan). *Jurnal Iqra'*, 09(02), 211–222. <https://media.neliti.com/media/publications/196919-ID-peran-pustakawan-dalam-meningkatkan-laya.pdf>
- Sutadi. (2018). Implementasi Kebijakan Inpassing Jabatan Guru Bukan Pns Smp Swasta Kabupaten Kendal. *GEMA PUBLICA*, 3(1), 46–63.
- Syahdi, N., & Rummyeni. (2016). Pengaruh Terpaan Mobile Adversting berupa SMS (Short Message Service) Operator Kartu As terhadap Sikap Pengguna Telepon Seluler di Lingkungan Mahasiswa Universitas Riau. *JOM Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(2), 1–15.
- Wicaksono, M. F., & Ariyanti, N. N. (2019). Pengaruh Kompetensi Pustakawan Pelatihan terhadap Kinerja. *Libraria*, 7(1), 109–126.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. KENCANA.