

STANDARDISASI KONSULTAN PERPUSTAKAAN

Blasius Sudarsono
Pustakawan Madya PDII-LIPI

LATAR BELAKANG

Di Indonesia program pembangunan perpustakaan pasca kemerdekaan dimulai sejak awal 1950-an. Penggunaan konsultan asing menjadi semacam "keharusan" apalagi dengan program yang berasal dari lembaga internasional seperti Unesco, UNDP, Bank Dunia, Bank Pengembangan Asia, ataupun bantuan bilateral lainnya. Hal ini dapat dimengerti karena pada waktu itu tenaga nasional di bidang perpustakaan masih sangat terbatas. Dapat dikatakan bahwa perpustakaan juga masih merupakan kelangkaan. Pemakaian konsultan asing tentu juga mengandung resiko bahwa program pembangunan perpustakaan waktu itu akan sangat dipengaruhi pola pemikiran konsultan asing yang mungkin saja tidak sepenuhnya memahami kultur dasar bangsa Indonesia serta situasi dan kondisi yang ada. Rasa rendah diri terhadap orang asing dapat dipastikan menyuburkan pola pikir asing tersebut berkembang bebas. Sebagai ilustrasi, pada waktu itu diperkirakan 90% masyarakat kita masih buta huruf. Layak dipertanyakan apakah pengembangan perpustakaan waktu itu mempertimbangkan juga jumlah yang buta huruf, atautkah perpustakaan dibangun hanya untuk yang 10% saja?

Setelah melewati kurun waktu 50 tahun masih kita rasakan bahwa perpustakaan belum menjadi bagian hidup Bangsa Indonesia. Minat baca sering juga masih dikatakan rendah. Harga buku yang relatif belum terjangkau serta berbagai alasan lain dipakai untuk menerangkan lambatnya pertumbuhan perpustakaan kita. Memang harus diakui bahwa konsep pengembangan perpustakaan kita memang konsep asing yang diimpor melalui tenaga konsultan asing. Apakah konsep itu memang cocok dengan bangsa kita? Apakah metode pengenalan yang dibawa para konsultan asing yang tidak sesuai dengan kemampuan serap yang kita miliki? Apakah memang kita saja yang kurang sungguh-sungguh menangani pengembangan perpustakaan? Fenomena apa lagi yang tercermin dari munculnya perpustakaan komunitas yang sekarang banyak dikembangkan oleh pihak Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)? Begitu banyak masalah perpustakaan yang kita hadapi.

Disampaikan pada Musyawarah Daerah

Ikatan Pustakawan Indonesia Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Jakarta 27 Februari 2003.

Permasalahan juga bertambah dengan perkembangan teknologi informasi (TI) yang sangat cepat yang menjadi pemicu kemajuan perpustakaan di negara-negara maju. Perpustakaan kita masih sangat terbatas dalam hal tenaga TI dan dana. Kondisi ini tentu akan membuat semakin tertinggalnya perkembangan perpustakaan kita dengan perpustakaan di negara-negara maju. Dapat diduga apabila ada program pengembangan perpustakaan dengan dana asing yang memerlukan konsultan, tentu ada persyaratan dari pihak donor untuk menggunakan tenaga konsultan asing. Kisah lama dapat saja terulang kembali apabila kita tidak mau mencermati pengalaman masa lalu.

Persoalan tenaga asing memang tidak hanya dihadapi oleh perpustakaan. Dengan diberlakukannya Asean Free Trade Area (AFTA) persaingan antara tenaga asing dan tenaga nasional akan semakin tajam. Arus masuk tenaga asing terlatih dan terdidik menjadi hal kritis bagi pasar tenaga kerja nasional (*ANANTA, 1998*). Dalam hal ini termasuk tenaga konsultan perpustakaan. Di bidang perpustakaan tenaga konsultan asing sudah lebih dari setengah abad malang melintang di Indonesia. Kalaupun ada tenaga konsultan nasional, jumlahnya masih dapat dihitung dengan jari tangan. Ditambah dengan kegandrungan pemerintah kepada tenaga asing dan kepentingan pribadi yang kadang tidak "cerdas" membuat dominasi konsultan asing masih kuat di bidang perpustakaan. Sebagai ilustrasi, pada tahun 1990 penulis pernah diminta mengajukan proposal untuk pekerjaan konsultasi program perpustakaan dengan dana dari bank dunia. Ternyata proposal itu gagal karena kalah bersaing dalam mengembalikan uang kontrak. Tim kerja penulis hanya bersedia mengembalikan 30% dana kontrak sedang konsultan pesaing sanggup mengembalikan 50%.

Di lain pihak harus disadari bahwa kemampuan konsultan nasional sendiri sering juga tidak memenuhi syarat. Apalagi di Indonesia konsultan perpustakaan belum ada aturannya. Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) rasanya masih berkuat dengan bentuk organisasi yang sampai sekarang juga belum menjadi organisasi profesional. Akhir-akhir ini juga banyak program dan proyek pembangunan perpustakaan muncul di berbagai lembaga dan organisasi baik pemerintah maupun swasta. Disayangkan bahwa porsi pekerjaan itu ternyata tidak dilakukan atau diserahkan kepada pustakawan. Ada pekerjaan mendokumentasikan proses reformasi yang ternyata dikerjakan oleh kelompok peneliti menggunakan dana asing. Ada unit kerja departemen yang mempunyai dana untuk pengembangan perpustakaan tetapi pelaksanaannya dilakukan sendiri oleh tenaga administrasi tanpa melibatkan pustakawan. Kalau perkembangan perpustakaan diharapkan lebih mengarah dan cepat tentunya kita para pustakawan tidak boleh diam saja atas kejadian tersebut. Kita sebenarnya cukup memiliki pribadi-pribadi yang berpengalaman dalam mengelola perpustakaan dan pernah juga mendampingi konsultan asing. Kita juga punya cukup banyak pustakawan muda yang perlu

diberi kesempatan menjadi pembaharu dalam dunia perpustakaan Indonesia. Bagaimana kita koordinasikan kekuatan tersebut untuk kepentingan kita bersama?

Dalam persaingan yang semakin terbuka itu, kiranya standar kualitas konsultan perlu segera dilaksanakan. Hanya konsultan perpustakaan yang memenuhi standar minimal yang sepatasnya diijinkan berpraktek di Indonesia. Tidak jarang konsultan asing mendapatkan perlakuan istimewa mengalahkan konsultan nasional. Dengan pemberlakuan standar ini logikanya tidak ada lagi perbedaan hak dan kewajiban antara konsultan nasional dan konsultan asing selama mereka sama-sama memenuhi standar yang ditentukan. Standar ini perlu dikembangkan bersama oleh para calon konsultan perpustakaan Indonesia. Oleh karena itu diharapkan segera bergabung pribadi-pribadi yang merasa terpenggil dalam melaksanakan konsultasi perpustakaan. Himpunan konsultan perpustakaan dapat saja menjadi bagian dari IPI. Himpunan ini bertugas antara lain untuk menyepakati standar kualitas konsultan perpustakaan Indonesia. Berikut beberapa pokok penting upaya untuk mengembangkan standardisasi dan sertifikasi tenaga konsultan perpustakaan.

STANDARDISASI DAN SERTIFIKASI

Untuk menjaga mutu produksi biasanya diterapkan standar atau spesifikasi. Produk yang telah memenuhi standar kemudian diberi sertifikat. Proses mendapatkan sertifikat inilah yang lalu dikenal dengan sertifikasi. Standar dan sertifikasi tidak hanya terbatas pada barang produksi, namun juga mulai dikenakan pada tenaga kerja termasuk konsultan. Kita pernah mendengar bahwa pada proyek gas natuna untuk tukang las saja diperlukan tenaga dengan sertifikat internasional. Di Indonesia tukang las sangat banyak, namun mungkin sangat sedikit yang memiliki sertifikat internasional. Dapat diduga kemungkinan tenaga kerja Indonesia yang dapat bekerja pada proyek tersebut akan terbatas. Beberapa negara telah mengembangkan dan mempromosikan sistem standardisasi dan sertifikasi yang khas bagi negara masing-masing. Standar dan sertifikasi ini antara lain juga dipakai untuk melindungi kepentingan nasional mereka masing-masing.

Occupational standards adalah standar di bidang ketenagakerjaan yang mengatur kriteria dan kualitas tenaga kerja untuk setiap jenis pekerjaan yang akan dilakukan. Walaupun sifat dasar standar adalah sukarela, namun sekali standar itu dikenakan maka akan menjadi kewajiban untuk dipenuhi. Standar ini membantu perusahaan dan individu dalam merencanakan pengembangan dan menjaga kemampuan mereka. Penerapan standar ini diyakini akan menguntungkan kedua belah pihak baik untuk individu pekerja maupun bagi pemberi kerja (perusahaan). Bagi perusahaan akan terbantu dalam menentukan dan mencapai tujuan berikut:

- mengadakan, mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang terampil
- menjamin agar ada kesamaan perlakuan dalam proses penerimaan karyawan
- meningkatkan kompetisi dan produktivitas
- memfasilitasi mobilitas tenaga kerja.
- mengidentifikasi dan mengkomunikasikan kebutuhan pelatihan
- menciptakan program pelatihan
- meningkatkan kemampuan tenaga kerja
- merancang pedoman untuk pengkajian dan evaluasi
- mengembangkan proses akreditasi dan sertifikasi
- meningkatkan citra perusahaan

Selain itu beberapa keuntungan tambahan seperti meningkatkan mutu layanan dan produksi, mengurangi biaya dalam penerimaan dan memberikan fasilitas dalam seleksi karyawan baru, menjadi alat dalam perencanaan tenaga kerja yang lebih baik, serta membantu dalam meningkatkan kemampuan tenaga kerja secara efektif. Bagi individu pekerja sendiri, standar ini akan dapat mengidentifikasi kemampuan dan pengetahuan pribadi, memberikan referensi bagi kajian kemampuan dan kebutuhan pelatihan, mendukung dalam meniti jenjang karir, memberikan peluang untuk berpindah dari satu tugas ke tugas lain, memberikan pedoman bagi akreditasi dan sertifikasi, menjadi referensi dalam memberikan penghargaan atas pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan individu.

Proses sertifikasi biasanya dilakukan oleh organisasi profesi bagi masing-masing bidang pekerjaan. Ikatan Ahli Geologi Indonesia (IAGI) contohnya, menyebut tujuan sertifikasi adalah (*IKATAN, 2003*):

- Meningkatkan Pasaran Kerja bagi tenaga ahli Indonesia.
- Membekali tenaga ahli Indonesia untuk "*Go International*".
- *Benchmarking* tenaga ahli Indonesia dengan standar Internasional.
- Terciptanya kesetaraan jenjang profesi secara nasional dan internasional (jenjang karier, standar imbalan dlsb.)
- *Database* SDM Ahli Kebumihan di Indonesia.

Seperti telah disebut sebelumnya proses sertifikasi didahului dengan proses penyusunan standar dan spesifikasi. Proses penyusunan standar ini termasuk dalam pengertian standardisasi. Secara ringkas proses penyusunan standar dapat digambarkan sebagai berikut:

Fase pertama: Perancangan proses penyusunan

- Merencanakan pengembangan standar
- Menyeleksi penganalisis ketenagakerjaan

- Menyeleksi peserta dalam lokakarya untuk tujuan analisis ketenagakerjaan

Fase kedua: Penyusunan standar

- Menyiapkan lokakarya analisis ketenagakerjaan
- Melaksanakan lokakarya analisis ketenagakerjaan
- Merangkum hasil lokakarya dan menyusun draft standar
- Melakukan validasi hasil lokakarya
- Menyepakati rancangan standar dalam pertemuan konsensus
- Menerbitkan dan menyebarluaskan standar

Fase ketiga: Menyusun program pelatihan

- Menyusun kurikulum dan program pelatihan
- Melaksanakan program pelatihan

Fase keempat: Sertifikasi dan akreditasi

- Pengujian dan sertifikasi perorangan
- Akreditasi penyelenggara program pelatihan

Fase kelima: Peningkatan berkelanjutan

- Pemantauan dan pengukuran efektivitas standar
- Proses penyempurnaan.

Kelima fase di atas merupakan rangkaian yang pelaksanaannya kadang memerlukan penyesuaian dengan kondisi setempat. Pusat kegiatan tentunya ada fase kedua yaitu dalam menyusun standar kualitas tenaga kerja. Dalam hal ini peran asosiasi profesi memang penting sekali karena sebenarnya tanggung jawab dalam menjaga kualitas profesional ada padanya. Sayangnya banyak terjadi bahwa asosiasi profesional masih tidak lebih dari perkumpulan kekeluargaan saja. Namun mengingat “ancaman” AFTA bagi lingkup Asean, atau APEC dalam lingkup Asia Pasifik standar kualitas profesional memang harus ada dan dikelola oleh asosiasi profesi. Pertimbangan dalam menyusun standar nasional tentunya sangat dipengaruhi oleh tuntutan kebutuhan nasional. Apabila standar dibuat sedemikian rendah persyaratannya, tentu bisa tidak melindungi kepentingan nasional. Namun apabila dibuat terlalu tinggi muncul juga pertanyaan apakah persyaratan itu dapat dipenuhi oleh tenaga kerja nasional. Yang mungkin dapat dipertimbangkan dalam menyusun standar nasional tenaga kerja, adalah dengan dimasukkannya parameter

lokal yang mudah dipenuhi oleh tenaga lokal namun cukup sukar untuk dipenuhi oleh tenaga asing.

Yang perlu juga ditekankan dalam bahasan ini adalah fase keempat yaitu tentang sertifikasi dan akreditasi. Dalam fase ini harus ditentukan siapa yang akan melakukan penilaian untuk sertifikasi individu. Persyaratan khusus harus disusun agar dapat memperoleh asesor yang benar dan berkualitas. Di Indonesia proses penentuan asesor ini diatur oleh Komisi Akreditasi Nasional (KAN). Metode untuk melakukan asesemen harus dirancang sedemikian agar ada jaminan mutu (*quality assurance*). Program sertifikasi perlu disebarluaskan hingga masyarakat benar-benar mengetahui keberadaannya. Hendaknya juga dibuat daftar pribadi yang sudah lulus dan mendapatkan sertifikasi sehingga masyarakat luas mengetahuinya. Perlu diingat pencarian peluang agar proses ini dapat berjalan secara mandiri khususnya dalam pendanaan. Biasanya setiap ujian sertifikasi dilakukan dengan biaya tertentu, sehingga dapat menutup keperluan dana operasional proses sertifikasi.

Sebelum seseorang melakukan ujian untuk mendapatkan sertifikat profesional, biasanya melalui pelatihan atau pendidikan. Tidak kalah pentingnya bahwa penyelenggara pendidikan dan pelatihan ini telah mendapatkan akreditasi. Untuk itu perlu ditentukan pihak mana yang akan melakukan proses akreditasi ini. Biasanya adalah organisasi profesi untuk masing-masing bidang keahlian. Kriteria untuk mengases penyelenggara pendidikan dan pelatihan perlu dirinci secara jelas agar akreditasi dapat diproses dengan kriteria tersebut. Seperti halnya proses sertifikasi untuk individu, proses kegiatan dan hasil akreditasi ini hendaknya juga diketahui oleh masyarakat luas. Pemantauan dan evaluasi selalu harus dikerjakan untuk selalu menjaga dan meningkatkan mutu program akreditasi maupun sertifikasi.

KONSULTAN PERPUSTAKAAN

Dari berbagai organisasi profesi perpustakaan, penulis baru memperoleh ketentuan etika konsultan pada organisasi pustakawan di Selandia Baru. Berikut adalah kriteria etika konsultan menurut organisasi tersebut (*LIANZA 2003*):

Tanggung jawab utama konsultan perpustakaan adalah kepada klien. Sehubungan dengan kontrak kerja konsultan bekerja demi kepentingan klien sepanjang tidak bertentangan dengan kepentingan masyarakat umum.

1. Konsultan harus menyediakan jasanya kepada klien hanya dalam kapasitas, kemampuan, pengalaman dan nama yang dimiliki.

2. Konsultan harus tidak menerima tugas apabila tidak mampu dalam arti keahlian dan pengetahuan untuk mencapai maksud dan tujuan seperti tersebut dalam penugasan.
3. Setiap hubungan atau kepentingan bisnis, atau agama dan moral, ataupun segala sesuatu yang sekiranya dapat mempengaruhi kemampuan konsultan dalam melaksanakan tugasnya harus diberitahukan kepada pihak klien.
4. Sebelum melaksanakan tugasnya konsultan harus yakin bahwa semua hal yang akan dilakukan harus sudah dibicarakan dengan klien dan harus tertulis dalam kontrak.
5. Konsultan hanya dapat mengontrakkan sebagian tugasnya kepada pihak lain dengan sepengetahuan dan disetujui oleh pihak klien. Semua ikatan kontrak sejenis harus dilakukan juga dengan pihak ketiga tersebut.
6. Konsultan harus tidak mengungkap atau menggunakan informasi dan data yang bersifat rahasia yang diperolehnya karena pelaksanaan tugas ini kepada pihak lain, kecuali demi hukum. Kewajiban ini berlangsung terus walaupun kontrak dengan klien sudah berakhir.
7. Konsultan tidak boleh memakai kesempatan untuk menawarkan jasa atau pengadaan barang kepada pihak klien.
8. Konsultan tidak boleh memberikan sesuatu yang terkait dengan tugasnya kepada pihak ketiga guna menyelamatkan bisnisnya.
9. Konsultan tidak boleh menerima penugasan apabila masih ada konsultan lain sedang melaksanakan tugas dengan pihak klien, kecuali dengan persetujuan dan ada jaminan tidak ada konflik.
10. Konsultan tidak boleh menerima penugasan lain apabila diduga akan ada konflik antara tugas-tugas tersebut.
11. Konsultan tidak boleh mempekerjakan karyawan pihak klien tanpa sepengetahuan dan persetujuan klien.
12. Konsultan tidak boleh merugikan reputasi pustakawan lain.
13. Pustakawan yang juga mengerjakan pekerjaan konsultasi di luar tugas pertama harus mendapat ijin dari pemberi kerja pertama.
14. Konsultan tidak bertanggung jawab atas hasil kerja karena ketidak lengkapan informasi yang sengaja disembunyikan oleh klien.

Tingkat kemampuan konsultan perpustakaan diatur oleh pihak yang melaksanakan program sertifikasi. Di Amerika Serikat tingkat pendidikan formal konsultan minimal adalah S2. Secara umum tingkat kemampuan dibedakan atas tingkat awal, menengah, dan lanjut. Setiap konsultan perpustakaan harus memenuhi persyaratan dasar sebagai berikut:

1. Berpengetahuan dalam administrasi, organisasi dan penyelenggaraan perpustakaan
2. Berpengetahuan dalam konsep dan teknik perencanaan

3. Berpengetahuan dalam sumber pendanaan perpustakaan
4. Berpengetahuan dalam bidang bahan pustaka, metode dan pengorganisasiannya
5. Berpengetahuan dalam metoda pengolahan bahan pustaka
6. Berpengetahuan dalam sistem klasifikasi
7. Berpengetahuan dalam bibliografi, indeks, pedoman, ensiklopedi, serta literatur referensi yang biasa digunakan dalam perpustakaan
8. Berpengetahuan dalam teknologi informasi dan penerapannya di perpustakaan.
9. Berkemampuan untuk melakukan perencanaan, penilaian, dan pengajuan proposal pendanaan
10. Berkemampuan memberikan konsultasi profesional yang berhubungan dengan pelaksanaan program, jasa profesional, dan pengembangan tenaga kerja perpustakaan
11. Berkemampuan mengkoordinasikan kegiatan program pengembangan perpustakaan termasuk pemanfaatan bersama sumberdaya dan dalam pendidikan berkelanjutan
12. Berkemampuan dalam mengkoordinasikan dan menganalisis data statistik yang dikumpulkan oleh perpustakaan
13. Berkemampuan dalam memahami literatur yang rumit
14. Berkemampuan dalam mengadaptasi dan mengkoordinasikan informasi untuk memenuhi kebutuhan khusus dan penyelesaian permasalahan dan mengantisipasi perubahan
15. Berkemampuan mengelola *records* dan menyiapkan laporan dan korespondensi terkait dengan tugasnya
16. Berkemampuan dalam berkomunikasi secara efektif dengan pihak lain
17. Berkemampuan dalam melaksanakan fungsi hubungan masyarakat

RANGKUMAN DAN USULAN

Dalam perjalanan perkembangan perpustakaan di Indonesia tidak dapat diabaikan pengaruh peran konsultan asing. Selalu ada segi positif dan negatif atas peran tersebut. Namun yang terpenting pustakawan Indonesia harus cerdas dalam mengidentifikasi segi positif dan negatif serta menentukan kebijakan lanjutan yang harus menguntungkan. Kompetisi akan selalu menjadi semakin terbuka dan berat dengan mulai diterapkannya AFTA maupun APEC. Walaupun dapat dikatakan sudah agak terlambat kiranya perlu segera dikoordinasikan kekuatan konsultan nasional untuk mengangkat beban nasional kita sendiri. Langkah awal yang perlu diambil adalah pertemuan para calon konsultan untuk menyepakati perlu tidaknya mendirikan asosiasi konsultan perpustakaan. Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI)

tentu dapat memfasilitasi bagi pertemuan awal ini. Sangat diharapkan agar semua pemikiran dapat muncul dari bawah. Kesepakatan memang perlu dicapai.

Dengan berhimpunnya para konsultan perpustakaan diharapkan akan memberi hasil yang lebih positif bagi perkembangan kehidupan perpustakaan. Pengembangan standar konsultan perpustakaan nantinya juga menjadi sasaran pertama dari himpunan tadi. Selanjutnya dengan standar nasional konsultan perpustakaan dapat dilakukan proses sertifikasi bagi tenaga konsultan perpustakaan. Sertifikasi merupakan sasaran kedua. Pada situasi sekarang ini, peluang untuk membuktikan bahwa konsultan nasional dapat menjadi pemegang peran utama dalam program pengembangan perpustakaan sangat terbuka lebar. Pertanyaannya adalah apakah mereka mau dan mampu berbuat lebih? Pendekatan dari bawah ini merupakan pilihan pertama menuju standardisasi dan sertifikasi konsultan nasional perpustakaan.

Alternatif kedua adalah dengan pendekatan “komando”. Dalam hal ini lembaga yang memiliki mandat sebagai lembaga pembina perpustakaan hendaknya mengambil inisiatif. Hanya yang perlu diingat bahwa inisiatif ini juga lebih merupakan penyelenggaraan fasilitasi agar terkumpul calon konsultan yang berminat menyusun standar kualitas tenaga konsultan perpustakaan. Merekalah yang seharusnya berbicara dan berdiskusi serta menyepakati. Kalaupun ini sukar terjadi otoritas pembina perpustakaan dapat saja membentuk panitia persiapan. Kelemahan yang sering muncul adalah pemilihan anggota panitia yang memang benar-benar mau, mampu dan tidak terpengaruh serta memiliki kadar idealisme yang kuat. Jangan sampai panitia yang dibentuk hanya terdiri seadanya saja, apalagi ada motif pemerataan di lingkungan lembaga pemegang otoritas pembinaan perpustakaan. Yang tidak boleh dilupakan juga adalah partisipasi aktif lembaga pendidik calon pustakawan. Dan akhirnya :”**Kapan lagi kalau tidak kita mulai dari sekarang?**”

DAFTAR PUSTAKA

ANANTA, Aris (1998)

Economic integration and free labour area : an Indonesian perspective. Makalah disampaikan dalam *Symposium on overcoming bottlenecks : free and more open labour markets in Asia-Pacific region*. Bali: January 18, 1998.

IKATAN Ahli Geologi Indonesia (2003)

Komisi sertifikasi. (Situs IAGI terakhir dimutakhirkan pada Januari 2003)
Tersedia di internet pada <http://sertifikasi.iagi.or.id/intro.html>

LIANZA (2003)

Principles applying to consultant librarians.

Tersedia di Internet pada <http://www.lianza.org.nz/principles.htm>

NATIONAL occupational standards : roadmaps for the skills of today and tomorrow (2003).

Last update : 2002. 08.16. Tersedia di Internet pada http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrhb/hrp-prh/english/nos/ocestd_e.shtml