

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRESTASI KERJA PUSTAKAWAN

Oleh: Opong Sumiati, M. Hum

Abstrak

Setiap profesi memiliki prestasi kerja yang ingin dicapainya. Banyak hal yang mempengaruhi pencapaian prestasi tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi pustakawan, yaitu: jabatan, pendidikan, masa kerja dan sikap Pustakawan. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan, ternyata hubungan antar faktor jabatan, masa kerja dan sikap Pustakawan tidak signifikan kecuali faktor pendidikan. Dan diantara hasil penelitian tersebut ternyata terdapat beberapa perbedaan, persamaan atau bahkan ada yang saling mendukung dan saling melengkapi. Perbedaan-perbedaan hasil ini terjadi dikarenakan kondisi Pustakawan dan lingkungan kerja responden yang berbeda. Jabatan Fungsional Pustakawan merupakan bidang yang strategis dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, oleh karena itu perlu pembinaan dan pengembangan yang intensif serta serius dari pemerintah guna optimalisasi prestasi kerja Pustakawan yang akan berdampak positif terhadap keberhasilan tujuan pemerintah.

Kata kunci: pustakawan, prestasi kerja, jabatan fungsional

A. Pendahuluan

Dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian disebutkan bahwa pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil dilakukan melalui pengangkatan dalam jabatan struktural yang bobot pekerjaan bersifat manajerial dan jabatan fungsional yang bersifat non manajerial.

Jumlah jabatan struktural sesuai dengan jumlah kotak-kotak yang secara tegas terlihat pada diagram organisasi lembaga/instansi pemerintah. Jumlah tersebut sangat terbatas dan terus mengalami penurunan sehubungan dengan adanya kebijakan untuk perampingan dan penyederhanaan pada semua struktur organisasi pemerintah. Maka mengingat pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil melalui jabatan struktural pada instansi pemerintah jumlah dan kesempatannya sangat terbatas, sedangkan banyak tenaga-tenaga teknis cukup potensial yang dapat dikembangkan untuk diangkat dalam jabatan tertentu, konsekuensinya sejak tahun 1983 pemerintah telah membuat kebijakan mengembangkan jabatan fungsional secara intensif dengan sistem angka kredit.

Ide dasar pengembangan jabatan fungsional dengan sistem angka kredit untuk

membina karir kepangkatan, jabatan dan meningkatkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil khususnya tenaga-tenaga teknis yang merupakan ujung tombak organisasi pemerintah, bukan untuk mempercepat kenaikan pangkat. (Sutarno, 1998). Dengan meningkatnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil, diharapkan dapat memberikan dampak pada meningkatkannya kinerja organisasi pemerintah.

Salah satu jenis jabatan fungsional bagi para Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi adalah jabatan fungsional Pustakawan, Jabatan ini lahir dengan mulai diberlakukannya Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 18 Tahun 1988 tentang Angka Kreditnya bagi Jabatan Pustakawan, dan pada bulan Pebruari 1998 telah direvisi dengan terbitnya Surat Keputusan No. 33/Menpan/1998 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Bahkan pada akhir Tahun 2002 telah terbit pula keputusan Menpan No.132/M.PAN/12/2002 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya sebagai penyempurnaan keputusan Menpan sebelumnya.

Pada keputusan Menpan yang baru tersebut terdapat perubahan dalam jenjang dan nama jabatan serta dan pengembangan butir-butir kegiatan Pustakawan yang lebih akomodatif. Akan tetapi, walaupun adanya penyempurnaan kebijakan tersebut, berdasarkan informasi di lapangan, pengembangan jabatan fungsional Pustakawan ini masih banyak menemui kendala, baik yang dihadapi oleh Pustakawan dalam melaksanakan butir-butir tugasnya maupun proses pelaksanaan pengajuan kenaikan pangkat dan jabatan berdasarkan perolehan angka kredit.

Masalah tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja Pustakawan dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga fungsional dan Pegawai Negeri Sipil. Sehingga, ide dasar yang diharapkan dari penyelenggaraan tenaga fungsional untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah tidak akan berhasil sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk itu pada kesempatan ini akan mencoba memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja Pustakawan. Pembahasan didasarkan atas hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh beberapa Mahasiswa Program Pascasarjana -Universitas Indonesia yang berupa tesis magister.

B. Jabatan Fungsional Pustakawan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Th. 1994 Pasal 1 angka 1 mendefinisikan jabatan fungsional sebagai berikut: "*Kedudukan yang menunjukkan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri*".

Sedangkan pengertian Pustakawan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 33 Tahun 1998 maupun Nomor 132 Tahun 2002, Pustakawan adalah "*Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan kepastakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi dan informasi instansi pemerintah dan atau unit tertentu lainnya*".

C. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Prestasi Kerja Pustakawan

Pembahasan tentang masalah faktor-faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja Pustakawan ini bertumpu pada penelitian yang dilakukan oleh Sri Marnodi dalam Studi Kasus Pelaksanaan Jabatan Fungsional pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang diperkuat oleh hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah tersebut.

Faktor-faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja Pustakawan adalah **jabatan, pendidikan, masa kerja dan sikap Pustakawan**. Keempat faktor tersebut merupakan unsur yang sangat erat terkait dalam hubungannya dengan prestasi kerja yang dihasilkan seorang penyandang jabatan fungsional Pustakawan.

Berdasarkan pengertian dalam Kamus Istilah Pengetahuan yang dimaksud dengan prestasi (achievement) adalah tingkat hasil yang diperoleh pada saat sekarang terhadap sesuatu bidang yang dipelajari. Apabila mengacu pada istilah tersebut yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah tingkat hasil yang diperoleh dari suatu kegiatan (pekerjaan).

Sedangkan bagi seorang pejabat fungsional Pustakawan yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah jumlah angka kredit yang dikumpulkan dalam waktu tertentu. Jadi angka kredit merupakan tolok ukur dari prestasi Pustakawan dalam mengerjakan butir-butir tugasnya sesuai dengan peraturan yang tertera dalam Keputusan Mepan No. 132/Th. 2002.

1. Jabatan (golongan)

Di dalam Kep. Menpan No. 132/Th. 2002 maupun Kep. Menpan sebelumnya, tercermin bahwa jabatan seorang Pustakawan mempengaruhi jumlah angka kredit yang dituntut untuk dipenuhinya. Dengan tegas dinyatakan dalam tabel jumlah angka kredit yang harus dipenuhi pada setiap jenjang jabatan berbeda, semakin tinggi jenjang jabatan Pustakawan maka semakin tinggi pula angka kredit yang harus dikumpulkan.

Akan tetapi, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Marnodi ternyata tidak ada hubungan yang signifikan antara jabatan dan prestasi kerja Pustakawan. Kesimpulan tersebut didasarkan atas hasil analisis korelasi yang menunjukkan bahwa harga x^2 lebih kecil daripada nilai kritis ($371 < 5.99$).

Kesimpulan tersebut tidak dapat dijadikan generalisasi bagi seluruh Pustakawan karena ada beberapa kemungkinan yang mempengaruhi penyimpangan hasil penelitian tersebut, diantaranya adalah responden pada penelitian tersebut sebagian besar adalah pejabat Pustakawan inpassing yang mana yang bersangkutan kurang menguasai bidang tugasnya dikarenakan tidak berlatar belakang ilmu perpustakaan. Hal tersebut dapat terlihat dari tabel latar belakang pendidikan responden yang terdiri dari: 58.49 % berpendidikan SMTA, 23,59 % Sarjana Muda/Diploma, 16,98 % Sarjana; sedang yang berlatar belakang pendidikan formal ilmu perpustakaan adalah : 1,89 % Diploma, 5,66 % Sarjana, 0,94 % Pascasarjana. Sisanya adalah pendidikan ilmu perpustakaan yang berasal dari non formal melalui kursus atau latihan jabatan saja sebanyak 84,91 %.

2. Pendidikan

Unsur pendidikan inipun erat kaitannya dengan prestasi kerja pejabat Pustakawan karena sebagaimana diuraikan diatas bahwa untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang bersifat profesional harus mempunyai/menguasai teori ketrampilan yang berasal dari bangku pendidikan.

Hubungan pendidikan dengan prestasi kerja ini dari hasil penelitian Marnodi ternyata terbukti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dan prestasi kerja Pustakawan. Jadi terdapat perbedaan yang nyata dalam prestasi kerja pustakawan dilihat dari latar belakang pendidikannya. Kesimpulan tersebut didasarkan atas hasil analisis korelasi yang menunjukkan harga x^2 hitung lebih besar daripada nilai kritis ($10,54 > 5.99$).

Dari hasil penelitian tersebut juga terungkap bahwa Pustakawan yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana lain/nonperpustakaan yang dilengkapi pendidikan dalam bidang perpustakaan baik yang diperoleh melalui pendidikan formal

(S1 plus), Sarjana perpustakaan (murni/reguler), Sarjana dan Pascasarjana perpustakaan maupun pendidikan nonformal (S1 dan STTPL) ternyata prestasi kerjanya pada umumnya lebih baik dibandingkan dengan yang lain.

Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, bahwa faktor pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pustakawan, juga ditemukan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiati yang melaksanakan studi tentang pembinaan jenjang karir Pustakawan di Pemda DKI Jakarta, menunjukkan bahwa prestasi kerja di lingkungan Pemda DKI Jakarta rendah dikarenakan oleh terbatasnya latar belakang pendidikan Pustakawan dalam menguasai ilmu perpustakaan.

Akan tetapi berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwono, yang menganalisis kinerja Pustakawan Perguruan Tinggi Negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta, mengungkapkan tidak ada hubungan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja Pustakawan lulusan D2 perpustakaan. Hal ini cukup kontras dengan kedua hasil penelitian di atas. Akan tetapi dari hasil analisa data penelitian yang terkumpul, ternyata hal ini dipengaruhi oleh kondisi perpustakaan PTN yang disurvei, yakni karena perpustakaan tersebut masih lemah koleksinya, tingkat layanan masih terbatas, situasi/sistem manajemen belum seperti yang diharapkan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah jumlah lamanya seorang pegawai bekerja di instansi pemerintah. Masa kerja ini berhubungan erat dengan dengan prestasi kerja karena ada asumsi bahwa semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak pengalaman dan pengetahuan yang didapat, sehingga hal tersebut berpengaruh pada hasil prestasi kerja yang dilakukannya.

Berdasarkan hasil penelitian Mardoni, ternyata anggapan tersebut tidak terbukti, yaitu tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dan prestasi kerja Pustakawan atau tidak ada perbedaan nyata dalam prestasi kerja Pustakawan dilihat dari masa kerjanya. Kesimpulan tersebut didasarkan atas hasil analisis korelasi yang

menunjukkan bahwa harga x^2 hitung lebih kecil daripada nilai kritis ($3,56 < 5,99$).

Kesimpulan tersebut tidak dapat digeneralisasikan sebagaimana kesimpulan dalam pengaruh jabatan seorang Pustakawan, karena sebagaimana diungkapkan di atas bahwa sebagian besar responden mempunyai latar belakang pendidikan yang kurang memadai yaitu bukan berpendidikan formal ilmu perpustakaan, sehingga hal ini mempengaruhi produktivitas dan kualitas prestasi kerjanya.

Dari penelitian tersebut dapat terlihat bahwa tidak ada perbedaan antara Pustakawan yang bermasa kerja lebih dari sepuluh tahun dengan Pustakawan yang bermasa kerja kurang dari 10 tahun. Hal tersebut terjadi menurut Purwono karena Pustakawan yang bermasa kerja lebih dari sepuluh tahun (10-20 tahun) adalah sebagian besar Pustakawan inpassing yang masih terbawa oleh kebiasaan kerja yang kurang mendukung sekalipun bagi mereka yang telah berbekal pendidikan D2 Perpustakaan, sedangkan yang kurang dari sepuluh tahun adalah Pustakawan yang masih beradaptasi dan mencari pola kerja.

4. Sikap (persepsi dan motivasi)

Sikap seseorang dipengaruhi oleh persepsi dan motivasinya terhadap sesuatu. Maka dalam pengukuran sikap ini berkaitan erat dengan pengukuran persepsi dan motivasi. Dan kecenderungan sikap positif seseorang akan berpengaruh pada hasil prestasinya, yaitu semakin positif sikap seseorang maka semakin tinggi prestasi kerjanya sehingga kepuasan kerja Pustakawan tercapai.

Namun dalam penelitian Mardoni ini ternyata tidak ada hubungan yang signifikan antara sikap dan prestasi kerja Pustakawan. Kesimpulan ini didasarkan atas hasil analisis korelasi yang menunjukkan bahwa harga x^2 hitung lebih kecil daripada nilai kritis ($1,41 < 5,99$). Dalam hal ini Pustakawan yang mempunyai sikap tinggi (memiliki motivasi tinggi, disiplin, ulet, rajin dan sikap positif lainnya) prestasinya tidak berbeda dengan Pustakawan yang memiliki sikap rendah (motivasinya rendah atau kurang, tidak disiplin, acuh tak acuh, malas, asal-asalan, dan sikap negatif lainnya).

Kemudian apabila membandingkan dengan hasil dari penelitian dari Nurjani yang melaksanakan studi tentang persepsi Pustakawan terhadap profesi Pustakawan maka akan memperkuat kesimpulan di atas. Dalam penelitian tentang persepsi ini Nurjani menguji hipotesis tentang hubungan antara persepsi dengan profesi Pustakawan dengan karakteristik pribadi Pustakawan atau variabel moderator yang terdiri dari **pendidikan, masa kerja, usia dan golongan**.

Dalam Kamus Besar Istilah Pengetahuan, Persepsi adalah “*gambaran indrawi atas ciri-ciri struktural dari obyek-obyek dan proses-proses dunia material yang langsung mempengaruhi organ-organ indrawi. Proses-proses ini masuk ke dalam kesadaran manusia dalam wujud data indrawi, ilusi, visi, ide dan konsep*”.

Pengertian persepsi tidak berhenti pada tahap melihat, mendengarkan dan mencium sesuatu obyek tetapi mencakup juga pengorganisasian, penilaian serta reaksi terhadap obyek tersebut. (Nurjani, 1997,12). Dan persepsi ini dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang terhadap obyek dan situasi lingkungannya. Tingkah laku ini ada yang tampak (*overt behavior*) dan tidak tampak (*covert behavior*).

Dalam kehidupan sehari-hari (nyata) dapat dilihat bahwa perilaku dapat dibentuk, diperoleh, dipelajari melalui proses belajar dan dapat dikendalikan, oleh sebab itu dapat berubah melalui proses, seperti proses belajar (Walgito, 1991 :10)

Dalam proses pembentukan persepsi akan melakukan seleksi, organisasi interpretasi informasi yang disebut stimuli (rangsangan) dari dunia luar dari pada saat yang sama memadukannya dengan stimuli internal yang ada dalam dirinya (Nurjani, 1997,14).

Pengukuran persepsi tidak berbeda dengan pengukuran sikap karena aspek penting seperti aspek motivasi, emosi, kognisi, dsb. Artinya persepsi bagian dari komponen sikap karena itu untuk mengukur persepsi, pengukuran sikap juga digunakan (Nurjani, 1997,16). Salah satu teknik pengukuran persepsi dengan menggunakan skala Likert.

Dari hasil penelitian tentang persepsi Pustakawan ini ternyata sebagian besar

responden memiliki persepsi positif terhadap profesi Pustakawan baik dilihat dari pendidikan, masa kerja, usia maupun golongannya. Akan tetapi walaupun persepsi responden pada umumnya positif terhadap profesi Pustakawan, namun pada kenyataannya belum tentu responden tersebut mengerjakan butir-butir tugas pokok atas tugas tambahan yang menjadi bidang tugasnya.

Sehingga dari hasil pengujian hipotesis penelitian yang dilakukan oleh Nurjani dapat disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara pendidikan, masa kerja, usia atau golongannya dan persepsinya.

Berhubungan dengan pengukuran persepsi ini, Purwono meneliti tentang persepsi peran terhadap kinerja Pustakawan, dan mendapatkan kesimpulan bahwa ternyata tidak ada hubungan yang signifikan antara persepsi peran terhadap kinerja Pustakawan. Persepsi “peran karyawan” merupakan faktor stimulus tentang kejelasan dari peran yang harus dibawakan karyawan yang biasanya tercantum dalam deskripsi jabatan kerja (*job description*).

Persepsi mempengaruhi motivasi kerja Pustakawan dalam melakukan tugasnya. Adapun yang dimaksud dengan pengertian motivasi berdasarkan Kamus Istilah Pengetahuan mempunyai adalah :

- a) Suasana batiniah (termasuk dorongan tanpa sadar) yang menyebabkan makhluk hidup melakukan aktivitas tertentu untuk bertahan hidup/mencapai tujuan tertentu;
- b) Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan suatu tindakan sesuai dengan tujuan tertentu.

Jenis motivasi ini ada yang bersifat eksentrik dan intrinsik. **Motivasi eksentrik** yaitu motivasi yang berasal dari seseorang/dan lingkungan untuk menyikapi masalah-masalah tertentu yang berkembang di lingkungan sekitar. Sedangkan **motivasi intrinsik** adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri, menyangkut kebutuhan, pilihan dan sikap terhadap lingkungan. Selain kedua motivasi di atas juga dikenal adanya **motivasi bawah sadar** yaitu dorongan bertindak yang tidak disadari pelakunya, tetapi dapat ditelusuri orang lain lewat prilakunya.

Adapun penelitian tentang motivasi kerja ini di lingkungan perpustakaan telah dilakukan oleh Jasmani dalam studi tentang motivasi kegiatan pegawai UPT Perpustakaan Universitas Gatot Kaca Pringgondani. Berdasarkan penelitian tersebut guna mendorong semangat kerja (motivasi) perlu memecahkan masalah-masalah yang dirasakan oleh Pustakawan Universitas Gatot Kaca yang terdiri dari :

- a) Penghasilan yang diterima dirasakan masih sangat rendah;
- b) Kondisi kerja dirasakan belum mendukung kelancaran kerja;
- c) Kebutuhan sosial belum terpenuhi;
- d) Kebutuhan status dan penghargaan belum terpenuhi;
- e) Kebutuhan realisasi diri belum terpenuhi,

Selanjutnya penelitian yang berhubungan dengan prestasi kerja Pustakawan adalah penelitian tentang kepuasan kerja yang dilakukan oleh Sri Purnomowati yang melakukan studi tentang kepuasan kerja Pustakawan di 18 perpustakaan khusus instansi pemerintah di DKI Jakarta.

Penelitian ini mengukur kepuasan pustakawan terhadap enam belas aspek kerja yang terdiri dari : **variasi pekerjaan, penggunaan kemampuan, pentingnya pekerjaan, layanan sosial, status sosial, prestasi, otonomi, gaji, promosi, peningkatan diri, pengakuan, keamanan, pengawasan, wewenang dan tanggung jawab, kondisi kerja dan rekan kerja.**

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang nyata di antara Pustakawan yang berbeda jenis pekerjaan, masa kerja, dan tingkat pendidikan dalam hal kepuasan kerja secara keseluruhan.

D. Kesimpulan dan Bahan Diskusi

1. Kegiatan kepustakawanan adalah pekerjaan yang bersifat profesional karena memenuhi kriteria suatu profesi. Profesi Pustakawan ini diakui sebagai jabatan fungsional bagi Pegawai Negeri Sipil sejak diberlakukannya SK Menpan No. 18/Menpan/Th. 1988 tentang Angka Kredit bagi Pustakawan yang disempurnakan dengan terbitnya SK

- Menpan No. 33/Menpan/Th. 1998 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya.
2. Tujuan pemerintah akhir-akhir ini menggalakkan tenaga fungsional di lingkungan PNS adalah untuk memberi kesempatan bagi PNS yang tidak memangku jabatan struktural dapat mengembangkan karirnya dengan menggunakan sistem angka kredit dan untuk meningkatkan profesionalisme PNS sehingga dapat memberikan dampak positif pada kinerja instansi secara optimal.
 3. Berdasarkan informasi di lapangan, masih banyak kendala yang dihadapi Pustakawan dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga fungsional sehingga mempengaruhi kinerjanya, oleh karena itu diperlukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja Pustakawan. Adapun faktor-faktor yang sangat erat dalam prestasi kerja Pustakawan ini berdasarkan kebijakan Kep. Menpan adalah: Jabatan, pendidikan, masa kerja dan sikap Pustakawan terhadap profesinya.
 4. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan, ternyata hubungan antar faktor jabatan, masa kerja dan sikap Pustakawan tidak signifikan kecuali faktor pendidikan. Dan diantara hasil penelitian tersebut ternyata terdapat beberapa perbedaan, persamaan atau bahkan ada yang saling mendukung dan saling melengkapi. Perbedaan-perbedaan hasil ini terjadi dikarenakan kondisi Pustakawan dan lingkungan kerja responden yang berbeda.
 5. Jabatan Fungsional Pustakawan merupakan bidang yang strategis dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, oleh karena itu perlu pembinaan dan pengembangan yang intensif serta serius dari pemerintah guna optimalisasi prestasi kerja Pustakawan yang akan berdampak positif terhadap keberhasilan tujuan pemerintah.
 6. Hasil penelitian yang dilakukan dapat digunakan sebagai acuan dalam pembuatan kebijakan guna pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional Pustakawan.

7. Berhubung hasil penelitian sangat dipengaruhi oleh keadaan responden dan kondisi lingkungannya, maka peneliti perlu berhati-hati dalam mengambil generalisasi karena sering terjadi penyimpangan hasil penelitian dan berakibat fatal untuk pembuatan kebijaksanaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiati. 1998. "Pembinaan Jenjang Karir Pustakawan di Pemda DKI Jakarta". *Tesis Magister*. Program Studi Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Publikasi Program Pascasarjana Bidang Ilmu Sosial Universitas Indonesia
- Iskhandiningsih, M.I. & Marida. 1998. "Petugas Informasi : Suatu Profesionalisme dalam menghadapi kebutuhan masyarakat terhadap Informasi". *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan*. 1(1) hlm : 24 – 35.
- Marnodi, Sri. 1993. "Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Prestasi Kerja Pustakawan : Studi Kasus Pelaksanaan Jabatan Fungsional pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta". *Tesis Magister*. Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Indonesia.
- Nurjani. 1997. "Persepsi Pustakawan terhadap Profesi Pustakawan : Kasus di Perpustakaan-perpustakaan di Kotamadya Medan". *Tesis Magister*. Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Indonesia.
- Perpustakaan Nasional. 1988. *Angka Kredit bagi Jabatan Pustakawan*, Jakarta : Perpustakaan Nasional RI.
- , 1999. *Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI.
- , 2002. *Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI.
- Purwono. 1998. "Analisi Kinerja Pustakawan Perguruan Tinggi Negeri di Daerah

Istimewa Yogyakarta”. *Tesis Magister*. Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Indonesia.

Purnomowati, Sri. 1994. “Kepuasan Kerja Pustakawan di 18 Perpustakaan Khusus Instansi Pemerintah di DKI Jakarta”. *Tesis Magister*. Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Indonesia.

Sitorus, M. 1998. “Kebijakan Pembinaan Jabatan Fungsional di Indonesia”. *Makalah* disajikan dalam rangka sosialisasi Surat Keputusan Menpan Nomor 33/1998 pada Pustakawan, Pejabat Struktural dan Tim Penilai Jabatan Fungsional Pustakawan, Tgl. 24 November 1998 di Diklat Perpustakaan Nasional RI.

Sulistyo-Basuki. 1991. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta : Gramedia.

Sutarno, Gino, H. 1998. Pentingnya Pemahaman Keputusan Menpan Nomor 33/1998 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. *Makalah* disajikan pada Sosialisasi Jabatan Fungsional Pustakawan di Jakarta tanggal 24 Nopember 1998.

Walgito, Bimo. 1991. *Psikologi Sosial : Suatu Pengantar*. Yogyakarta : Andi Offset

Yusalina. 1998.”Persepsi Pustakawan terhadap Jurnal Perpustakaan Peranian: Studi Kasus pada Pustakawan Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Pertanian di Bogor”. *Tesis Magister*. Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Indonesia.