

STRATEGI PENGUATAN KOMPETENSI TENAGA NONFUNGSIONAL DI PERPUSTAKAAN BADAN PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN BAHASA KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH

Najwa Raudlatul Jannah¹, Muhamad Taufik Bintang Kejora², Fatimah Az Zahro³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam,

Universitas Singaperbangsa Karawang

2210631120109@student.unsika.ac.id

muhamad.taufik@fai.unsika.ac.id

fatimah.azzahro@fai.unsika.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze strategies for strengthening the competence of non-functional staff at the Library of the Agency for Language Development and Cultivation, Ministry of Primary and Secondary Education. The research is motivated by the condition that library management and services continue to run despite the absence of an active librarian, while operational duties are carried out by administrative staff with non-library educational backgrounds. This study uses a qualitative descriptive approach through observation, interviews, and documentation. Data are analyzed through data collection, condensation, presentation, and conclusion drawing, supported by SWOT analysis to identify internal and external factors. The analysis shows that staff experience, organizational trust, and service continuity are internal strengths, while limited formal library education and the absence of active librarians are weaknesses. Opportunities include competency standards, training programs, and information technology development, whereas threats include increasing service demands and dependence on certain personnel. The recommended strategies include competency-based training, technical mentoring, work procedure documentation, phased competency mapping, and periodic evaluation. Strengthening competence is expected to improve staff knowledge, skills, work attitudes, and the quality of library services.

Keywords: competence strengthening, non-functional staff, special library, SWOT analysis, library services

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi penguatan kompetensi tenaga nonfungsional di Perpustakaan Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. Penelitian dilatarbelakangi oleh kondisi bahwa pengelolaan dan pelayanan perpustakaan tetap berjalan meskipun tidak terdapat pustakawan aktif, sementara tugas operasional dilaksanakan oleh tenaga administrasi dengan latar belakang pendidikan nonperpustakaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis melalui pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan, dengan dukungan analisis SWOT untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kepercayaan organisasi, dan keberlangsungan layanan menjadi kekuatan, sedangkan keterbatasan pendidikan perpustakaan dan

ketiadaan pustakawan aktif menjadi kelemahan. Peluang berasal dari standar kompetensi, pelatihan, dan perkembangan teknologi informasi, sedangkan ancaman berasal dari meningkatnya tuntutan layanan dan ketergantungan pada personel tertentu. Strategi yang disarankan meliputi pelatihan berbasis kompetensi, pendampingan teknis, dokumentasi prosedur kerja, pemetaan kompetensi bertahap, dan evaluasi berkala.

Kata Kunci: penguatan kompetensi, tenaga nonfungsional, perpustakaan khusus, analisis SWOT, layanan perpustakaan

A. Pendahuluan

Perpustakaan merupakan sarana penyedia informasi yang mendukung kegiatan pendidikan, penelitian, pelestarian pengetahuan, dan penyebaran informasi. Perkembangan teknologi informasi dan perubahan kebutuhan pengguna menuntut perpustakaan untuk terus beradaptasi dalam memberikan layanan informasi. Perpustakaan tidak hanya dipahami sebagai tempat penyimpanan koleksi, tetapi juga sebagai pusat pembelajaran dan pengelolaan pengetahuan yang membantu pengguna memperoleh informasi secara cepat, tepat, dan relevan.

Keberhasilan perpustakaan dalam menjalankan fungsi layanannya tidak hanya ditentukan oleh koleksi, sarana, dan teknologi, tetapi juga oleh sumber daya manusia yang mengelolanya. Kemampuan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kompetensi, yaitu karakteristik

dasar yang memengaruhi cara seseorang bertindak, menyelesaikan pekerjaan, dan menunjukkan kinerja efektif. Spencer dan Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Wibowo (2016) menegaskan bahwa kompetensi menjadi faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi.

Kebutuhan kompetensi tersebut juga berlaku pada perpustakaan khusus. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan menempatkan perpustakaan khusus sebagai perpustakaan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan informasi di lingkungan lembaga tertentu. Sebagai bagian dari organisasi induk, perpustakaan khusus berperan menyediakan informasi untuk mendukung pelaksanaan tugas, fungsi, penelitian, dokumentasi, dan pengambilan keputusan lembaga.

Karena itu, tenaga yang terlibat dalam penyelenggaraan perpustakaan perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Pentingnya kompetensi dalam pengelolaan perpustakaan juga tampak dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Bidang Perpustakaan Nomor 236 Tahun 2019. Standar tersebut memuat pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan perpustakaan. Keberadaan standar ini menunjukkan bahwa kegiatan pengolahan koleksi, pelayanan informasi, pengelolaan administrasi, dan pemanfaatan teknologi perpustakaan membutuhkan kemampuan tertentu agar dapat berjalan efektif.

Berdasarkan pengamatan awal di Perpustakaan Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, kegiatan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan dijalankan oleh tiga tenaga nonfungsional. Ketiganya berstatus sebagai tenaga administrasi perkantoran, dan salah satunya merangkap sebagai person in charge perpustakaan. Seluruh tenaga tersebut memiliki latar belakang pendidikan nonperpustakaan, mulai

dari sekolah menengah atas hingga sarjana dari bidang ilmu yang berbeda dengan ilmu perpustakaan.

Kondisi tersebut terjadi setelah pustakawan yang sebelumnya bertugas memasuki masa pensiun dan belum terdapat pengganti aktif. Meskipun demikian, layanan perpustakaan tetap berjalan karena tenaga nonfungsional telah lama mendukung aktivitas perpustakaan, seperti pengelolaan koleksi, pelayanan informasi, administrasi, dan penggunaan sistem. Pengalaman kerja tersebut membuat mereka tetap dipercaya menjaga keberlangsungan layanan. Fenomena ini menarik dikaji karena menunjukkan adanya proses penguatan kompetensi yang memungkinkan tenaga nonfungsional menjalankan fungsi perpustakaan.

Penelitian terdahulu mengenai kompetensi perpustakaan umumnya berfokus pada pustakawan atau tenaga perpustakaan yang menjalankan fungsi kepustakawanan secara formal. Komahh dan Masruri (2021) menekankan pengembangan kompetensi pustakawan melalui pendidikan, pelatihan, seminar, dan kegiatan profesional. Thea et al. (2022) menunjukkan bahwa kompetensi tenaga perpustakaan

berperan dalam pengelolaan bahan pustaka dan pemanfaatan teknologi. Sari dan Ibadati (2023) menyoroti kompetensi pustakawan dalam penerapan teknologi informasi di perpustakaan khusus kementerian/lembaga. Berbeda dari kajian tersebut, penelitian ini menitikberatkan pada tenaga nonfungsional yang mengelola perpustakaan khusus pemerintah tanpa latar pendidikan perpustakaan.

Penguatan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan. Noe et al. (2020) menjelaskan bahwa pelatihan berfokus pada proses pembelajaran untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan perilaku yang diperlukan dalam pekerjaan. Pengembangan diarahkan pada peningkatan kemampuan melalui pendidikan, pengalaman kerja, hubungan interpersonal, dan bentuk pembelajaran lain untuk mempersiapkan pegawai menghadapi tanggung jawab lebih besar. Bariqi (2020) juga menjelaskan bahwa pelatihan dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.

Dalam perspektif Islam, peningkatan kemampuan dan pelaksanaan pekerjaan secara sungguh-sungguh sejalan dengan prinsip itqan, yaitu melakukan pekerjaan secara profesional dan penuh tanggung jawab. Prinsip ini relevan dengan pengelolaan perpustakaan karena layanan informasi menuntut ketelitian, komitmen, dan akuntabilitas. Tenaga nonfungsional yang menjalankan tugas perpustakaan perlu memperkuat kompetensinya agar mampu memberikan layanan yang tertib, responsif, dan sesuai kebutuhan pengguna.

Penelitian ini menggunakan teori manajemen strategis Wheelen et al. (2018), yang meliputi pemindaian lingkungan, perumusan strategi, implementasi strategi, serta evaluasi dan pengendalian. Pada tahap pemindaian lingkungan, penelitian menggunakan analisis SWOT untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam penguatan kompetensi tenaga nonfungsional. Hasil identifikasi tersebut menjadi dasar perumusan alternatif strategi melalui matriks SWOT. Fokus penelitian diarahkan pada strategi penguatan kompetensi,

output berupa peningkatan kompetensi tenaga nonfungsional, dan outcome berupa meningkatnya kualitas pelaksanaan tugas serta layanan perpustakaan.

Berdasarkan uraian tersebut, masalah penelitian ini difokuskan pada tiga pertanyaan: bagaimana kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam penguatan kompetensi tenaga nonfungsional; bagaimana strategi penguatan kompetensi tenaga nonfungsional; serta bagaimana output dan outcome dari strategi penguatan kompetensi tersebut. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor internal dan eksternal, merumuskan strategi penguatan kompetensi, serta menjelaskan output dan outcome yang diharapkan dari strategi tersebut. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian pengelolaan sumber daya manusia perpustakaan khusus. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perpustakaan, tenaga nonfungsional, dan instansi dalam menyusun program penguatan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan memahami fenomena penguatan kompetensi tenaga nonfungsional berdasarkan kondisi alamiah, pengalaman kerja, pandangan informan, dan dokumen yang berkaitan dengan kegiatan perpustakaan. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi kompetensi, faktor yang memengaruhi penguatan kompetensi, serta strategi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Data diperoleh secara langsung di Perpustakaan Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. Lokasi tersebut dipilih karena perpustakaan menjalankan kegiatan pengelolaan dan pelayanan melalui tenaga nonfungsional setelah tidak terdapat pustakawan aktif. Kondisi ini memberi ruang untuk mengkaji bagaimana kompetensi dipertahankan dan diperkuat dalam praktik kerja sehari-hari.

Sumber data penelitian terdiri atas informan dan dokumen. Informan dipilih dengan teknik purposive sampling karena dianggap memahami dan terlibat langsung dalam kegiatan perpustakaan. Informan meliputi kepala atau atasan sebagai informan kunci, PIC perpustakaan sebagai informan utama, serta dua tenaga nonfungsional yang menjalankan tugas administrasi dan operasional perpustakaan. Pemilihan informan diarahkan agar data yang diperoleh mencerminkan kondisi pengelolaan, kebutuhan kompetensi, hambatan, dan peluang penguatan kompetensi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati kegiatan pengolahan bahan pustaka, pelayanan pemustaka, penggunaan sistem perpustakaan, administrasi, serta pelaksanaan tugas tenaga nonfungsional. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai kompetensi, pengalaman, kendala, faktor internal dan eksternal, serta strategi penguatan kompetensi. Dokumentasi digunakan untuk menelaah laporan kegiatan, arsip administrasi, data koleksi, foto kegiatan, data

kepegawaian, sertifikat pelatihan, dan dokumen lain yang relevan.

Analisis data dilakukan melalui pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi ditelaah, dipilih, dikelompokkan, serta disusun sesuai fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif dan matriks SWOT. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan membandingkan temuan dari berbagai sumber agar kesimpulan tidak hanya berdasar pada asumsi peneliti, tetapi pada data yang telah diverifikasi.

Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi penguatan kompetensi. Faktor internal mencakup kekuatan dan kelemahan yang berasal dari kondisi organisasi, tenaga kerja, pengalaman, sarana, dan dukungan internal. Faktor eksternal mencakup peluang dan ancaman yang berasal dari kebijakan, standar kompetensi, perkembangan teknologi, kebutuhan pengguna, serta dinamika organisasi. Matriks SWOT kemudian digunakan untuk

merumuskan alternatif strategi SO, WO, ST, dan WT.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberlangsungan pengelolaan dan layanan perpustakaan di Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa sangat bergantung pada peran tenaga nonfungsional. Meskipun tidak memiliki latar belakang pendidikan kepastakawanan, mereka telah menjalankan berbagai aktivitas perpustakaan dalam jangka waktu yang cukup lama. Kondisi ini menjadikan pengalaman kerja sebagai modal utama dalam memahami alur kerja, kebutuhan layanan, serta pengelolaan koleksi.

Selain itu, terdapat bentuk kepercayaan organisasi yang tercermin dari penugasan tenaga nonfungsional sebagai penanggung jawab (PIC) perpustakaan. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi mengandalkan kapasitas praktis yang terbentuk melalui pengalaman kerja, bukan semata pada kompetensi formal kepastakawanan. Namun demikian, ketergantungan pada pengalaman individu tanpa dukungan

pustakawan fungsional berpotensi menyebabkan variasi kualitas layanan dan keterbatasan transfer pengetahuan teknis.

Dari sisi internal, kekuatan utama tenaga nonfungsional terletak pada pengalaman kerja yang panjang, kemampuan operasional dalam layanan perpustakaan, serta keterlibatan langsung dalam aktivitas pengelolaan koleksi. Pengalaman tersebut membentuk pemahaman praktis yang mendukung kelancaran layanan meskipun tanpa latar belakang pendidikan formal di bidang perpustakaan.

Sebaliknya, kelemahan utama terletak pada keterbatasan kompetensi konseptual kepastakawanan, khususnya dalam standar pengolahan koleksi, klasifikasi, dan layanan berbasis sistem informasi. Ketidadaan pustakawan fungsional juga memperlemah proses pembinaan teknis yang seharusnya bersifat sistematis dan berkelanjutan.

Dari sisi eksternal, peluang penguatan kompetensi terbuka melalui keberadaan regulasi dan standar nasional seperti Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007, SNI 7496:2009, serta SKKNI bidang

perpustakaan. Regulasi ini memberikan kerangka normatif dalam pengembangan kompetensi tenaga perpustakaan. Selain itu, perkembangan teknologi informasi memperluas akses pembelajaran melalui pelatihan daring, sistem otomasi perpustakaan, serta sumber belajar digital

Ancaman utama yang teridentifikasi adalah meningkatnya tuntutan layanan informasi yang harus diimbangi dengan kapasitas SDM yang memadai. Ketidakseimbangan antara beban layanan dan kompetensi teknis berpotensi menyebabkan ketergantungan pada individu tertentu serta melemahkan standarisasi layanan. Kondisi ini semakin kompleks dengan tidak tersedianya pustakawan fungsional sebagai sumber rujukan profesional

Berdasarkan analisis SWOT, strategi penguatan kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut.

Strategi SO diarahkan pada optimalisasi pengalaman kerja tenaga nonfungsional dengan memanfaatkan peluang regulasi dan pelatihan berbasis standar kompetensi. Pengalaman praktis yang telah dimiliki menjadi basis penting dalam

mengikuti pengembangan kompetensi yang lebih terstruktur.

Strategi WO menekankan pada pemanfaatan peluang regulasi, pelatihan, dan teknologi untuk mengurangi kelemahan kompetensi formal. Penguatan dilakukan melalui pembelajaran bertahap yang mencakup pengelolaan koleksi, penggunaan sistem otomasi, serta peningkatan literasi informasi.

Strategi ST berfokus pada penguatan pengalaman kerja sebagai upaya menghadapi ancaman keterbatasan SDM dan meningkatnya tuntutan layanan. Pengalaman tersebut perlu didokumentasikan dalam bentuk prosedur kerja untuk mengurangi ketergantungan pada individu tertentu serta menjaga konsistensi layanan.

Strategi WT diarahkan pada upaya mitigasi risiko melalui pemetaan kebutuhan kompetensi, penguatan dokumentasi kerja, serta pengusulan program pelatihan yang lebih sistematis. Strategi ini bertujuan menjaga keberlanjutan layanan di tengah keterbatasan sumber daya dan ketiadaan pustakawan fungsional.

Implementasi penguatan kompetensi dilakukan melalui tiga mekanisme utama, yaitu pelatihan,

pembelajaran kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Pelatihan berperan dalam meningkatkan kompetensi teknis seperti pengolahan koleksi, layanan sirkulasi, serta penggunaan sistem perpustakaan. Sementara itu, pembelajaran kerja berlangsung melalui diskusi, pendampingan, dan praktik langsung dalam penyelesaian tugas sehari-hari. Proses ini menjadi penting karena sebagian besar pengetahuan operasional terbentuk melalui pengalaman langsung di tempat kerja.

Output dari strategi penguatan kompetensi ditunjukkan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja tenaga nonfungsional. Pengetahuan meningkat dalam hal pemahaman pengelolaan perpustakaan, keterampilan meningkat dalam operasional layanan dan penggunaan sistem, serta sikap kerja semakin profesional dalam pelaksanaan tugas.

Outcome yang dihasilkan adalah meningkatnya efektivitas layanan perpustakaan. Hal ini tercermin dari kemampuan tenaga nonfungsional dalam mempercepat layanan, meningkatkan ketepatan pengelolaan koleksi, serta menjaga keberlanjutan

layanan meskipun tidak terdapat pustakawan fungsional aktif. Dengan demikian, penguatan kompetensi berkontribusi langsung terhadap stabilitas fungsi perpustakaan sebagai unit layanan informasi.

D. Kesimpulan

Penguatan kompetensi tenaga nonfungsional di Perpustakaan Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa pengalaman kerja, kepercayaan organisasi, keterlibatan dalam layanan, latar pendidikan nonperpustakaan, keterbatasan tenaga pustakawan, dan kebutuhan pembelajaran teknis. Faktor eksternal berupa regulasi, standar kompetensi, peluang pelatihan, perkembangan teknologi, kebutuhan layanan informasi, dan risiko ketergantungan pada tenaga tertentu.

Strategi penguatan kompetensi dapat dirumuskan melalui matriks SWOT. Strategi SO dilakukan dengan memanfaatkan pengalaman kerja dan dukungan organisasi untuk mengikuti pelatihan berbasis standar. Strategi WO dilakukan dengan menggunakan

peluang pelatihan, teknologi, dan regulasi untuk mengurangi keterbatasan kompetensi formal. Strategi ST dilakukan dengan menyusun SOP dan dokumentasi kerja untuk menghadapi keterbatasan SDM dan tuntutan layanan. Strategi WT dilakukan dengan memetakan kebutuhan kompetensi, menetapkan prioritas pelatihan, dan membangun sistem pembinaan agar risiko gangguan layanan dapat dikurangi.

Output dari strategi tersebut adalah meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja tenaga nonfungsional. Outcome yang diharapkan adalah meningkatnya kualitas pelaksanaan tugas, keteraturan administrasi, keberlanjutan layanan, serta kemampuan perpustakaan dalam memenuhi kebutuhan informasi organisasi. Penelitian ini menyarankan agar instansi menyusun program penguatan kompetensi secara bertahap, menyediakan pendampingan teknis, memperkuat dokumentasi kerja, dan melakukan evaluasi berkala terhadap layanan perpustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64-69.
- Komahh, S., & Masruri, A. (2021). Strategi pengembangan kompetensi pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 6(2), 121-134.
- Lasa Hs. (2017). *Manajemen perpustakaan*. Ombak.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.
- Peraturan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Standar Nasional Perpustakaan Khusus.
- Rangkuti, F. (2017). *Analisis SWOT: Teknik membedah kasus bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sari, N., & Ibadati, R. (2023). Analisis kompetensi pustakawan dalam penerapan teknologi informasi dan komunikasi di perpustakaan khusus kementerian/lembaga. *Jurnal Perpustakaan*, 14(1), 45-58.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Standar Nasional Indonesia 7496:2009 tentang Perpustakaan Khusus Instansi Pemerintah.
- Thea, A., Rahman, M., & Putri, S. (2022). Kompetensi tenaga perpustakaan bagian pengolahan bahan pustaka dalam memanfaatkan aplikasi INLISLite. *Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan*, 10(2), 155-168.

- Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 43 Tahun 2007 tentang
Perpustakaan.
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D.,
Hoffman, A. N., & Bamford, C. E.
(2018). Strategic management
and business policy:
Globalization, innovation, and
sustainability. Pearson.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja.
Rajawali Pers.