

**Konsep *Continuing Professional Development* (CPD)  
dalam Pengembangan Profesionalisme Pustakawan  
Universitas Negeri Semarang**

M. Z. Eko Handoyo\*  
e-mail: ehandoyo@hotmail.com

***Abstract***

*Universitas Negeri Semarang (UNNES) has the vision to become a healthy, excellent, and prosperous international university in healthy, superior, and prosperous. To achieve its vision, the university has to develop human resources, including librarians as professionals in the field of libraries, documentation, and information. The efforts in developing the professionalism of librarians can be made by improving their competence.*

*One of the concepts of developing library profession outlined by International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA) is Continuing Professional Development (CPD). However, in general the implementation of CPD concept in library profession has not got much attention. The objective of the study is to find out the implementation of CPD concept in efforts to develop library profession at Semarang State University. Respondents consisted of 40 librarians, comprising those working at the main library (22 librarians) and at the departmental or faculty libraries. The study used quantitative method the result showed that (1) the librarians were not yet familiar with CPD concept; (2) UNNES Library has not implemented CPD concept in developing its professional librarians, (3) UNNES has not had a clear policy commitment in developing its professional librarians, (4) Continuous efforts have to be made in order to develop professional librarians at UNNES with the support of the university leaders.*

**Keywords:** Librarians, Library Professionals, Library Profession, Universitas Negeri Semarang, Continuing Professional Development (CPD)

\*) Pustakawan Universitas Negeri Semarang

**A. PENDAHULUAN**

**1. Latar Belakang**

Slogan "*Library is the heart of the university*" yang berarti perpustakaan adalah jantungnya universitas sering kita dengar. Namun demikian sejauh mana jantung tersebut senantiasa dirawat sering juga menjadi pertanyaan yang terdengar, terutama oleh pustakawan yang berperan penting dalam merawat organ inti dalam organisme yang bernama perpustakaan. Pustakawan dengan kecakapan dan profesionalismenya memiliki peran penting dalam pengembangan perpustakaan, sehingga kecakapan dan profesionalisme pustakawan perlu terus dikembangkan.

Perpustakaan Universitas Negeri Semarang (Unnes) adalah salah satu Unit

Pelaksana Teknis yang menginduk pada Unnes, yang sedang memacu prestasi untuk mencapai perpustakaan berstandar nasional dan mampu bersaing dalam tataran nasional maupun regional. Selaras dengan itu maka perpustakaan perlu secara terus-menerus meningkatkan kompetensi pustakawannya. Kompetensi pustakawan Unnes idealnya aperlu terus dikembangkan sesuai kesepakatan antara perpustakaan dengan pihak Unnes selaku lembaga induknya. Hal ini diperlukan karena dalam meniti karir seorang pustakawan dituntut selalu mengembangkan kompetensi, seiring meningkatnya tugas dan tanggung jawabnya sebagai pustakawan. Upaya secara terus-menerus dalam pengembangan kompetensi inilah yang dikenal sebagai *Continuing Professional Development* (CPD). Walaupun demikian, masing-masing lembaga tentu

memiliki tuntutan tersendiri atas kompetensi yang harus dipenuhi oleh pustakawannya dalam meniti karir.

Informasi terkait pengembangan profesi pustakawan dengan konsep CPD masih minim. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul "Konsep *Continuing Professional Development* (CPD) dalam Pengembangan Profesionalisme Pustakawan Universitas Negeri Semarang".

## 2. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan pokok penelitian yakni tentang pengembangan profesionalisme pustakawan Unnes. Masalah pokok tersebut dapat dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah model konsep pengembangan profesionalisme pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Semarang?
- b. Bagaimana respon Pustakawan Unnes terhadap konsep CPD untuk pengembangan profesi kepustakawanan mereka?
- c. Seberapa besar konsep CPD dijadikan pedoman konsep dalam pengembangan profesionalisme pustakawan Universitas Negeri Semarang?

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pustakawan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Bab 1 Pasal 1 Ayat 8 disebutkan bahwa, Pustakawan adalah "seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan atau pelatihan kepustakawanan, serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan". Undang-undang tersebut menjadi pijakan kuat bagi pustakawan untuk menjalankan peran dan fungsinya, sebagai tenaga profesional dibidang informasi dan dokumentasi. Hal ini menunjukkan bahwa peran perpustakaan sebagai bagian dari pembentuk dan penjaga kebudayaan bangsa sangat penting. Seorang pustakawan dalam meniti karir dituntut agar selalu meningkatkan kompetensinya seiring meningkatnya tugas dan tanggung jawab yang dimiliki.

Sejalan dengan itu maka tumbuh dan berkembangnya perpustakaan perguruan tinggi seharusnya mengalami akselerasi dengan telah diterbitkannya undang-undang tersebut. Kini setelah delapan tahun diundangkan, akselesari realisasi undang-undang tersebut belum juga terlihat jelas.

### 2. Profesi

Profesi memiliki arti kata pekerjaan atau sebuah sebutan pekerjaan, terutama pekerjaan yang memerlukan pendidikan atau latihan. Profesi berkaitan dengan professional, artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan profesi.

Sulistyo-Basuki (2004) menyebutkan ada beberapa ciri suatu profesi, yaitu; (1) adanya sebuah asosiasi atau organisasi keahlian, (2) terdapat pola pendidikan yang jelas, (3) adanya kode etik profesi, (4) berorientasi pada jasa, dan (5) adanya tingkat kemandirian.

Sementara itu Soetjipto dan Raflis Kosasi, 1999 (dalam Saondi dan Suherman, 2010) menyatakan bahwa profesi adalah jabatan yang sesuai dengan (1) Melayani masyarakat, merupakan karier yang dilaksanakan sepanjang hayat, (2) Memerlukan bidang ilmu dan keterampilan tertentu diluar jangkauan khalayak ramai (tidak setiap orang dapat melakukan), (3) Memerlukan pelatihan khusus dengan waktu yang panjang, (4) Untuk menduduki jabatan tersebut diperlukan persyaratan khusus/izin tertentu yang ditentukan, (5) Mempunyai organisasi yang diatur oleh anggota profesi sendiri, (6) Mempunyai asosiasi profesi untuk mengetahui dan mengakui keberhasilan anggotanya, dan (7) Mempunyai kode etik untuk menjelaskan hal-hal yang meragukan atau menyangsikan yang berhubungan dengan layanan yang diberikan.

### 3. Profesionalisme pustakawan

Profesionalisme pustakawan mengandung arti pelaksanaan kegiatan perpustakaan yang didasarkan pada keahlian dan tanggungjawab. Keahlian merupakan dasar untuk membuahkan hasil kerja yang tidak sembarang orang dapat melakukannya. Dengan keahlian tersebut pustakawan diharapkan mampu memecahkan masalah yang tidak dapat dipecahkan orang lain. Tanggung jawab pustakawan tidak sekadar melakukan tugas-tugas rutin berkaitan dengan buku, namun juga kegiatan bermutu yang

hasilnya dapat dipertanggungjawabkan sesuai prosedur kerja.

Akhir-akhir ini profesi pustakawan sering diperbincangkan di kalangan pustakawan Indonesia, termasuk pustakawan perguruan tinggi negeri. Perbincangan tersebut terutama tentang Sertifikasi Pustakawan, yang membutuhkan proses tidak mudah dan dengan berbagai aspek yang harus dipenuhi. Salah satu aspek tersebut yakni kompetensi profesi. Kompetensi profesi erat kaitannya dengan hasil kerja pribadi pustakawan yang bersangkutan. Kompetensi Profesi Pustakawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok besar, yaitu kompetensi profesional dan kompetensi individual. Hal ini memerlukan usaha yang dapat mempercepat peningkatan karir Jabatan Fungsional Pustakawan (JFP).

#### 4. *Continuing Professional Development (CPD)*

CPD dapat diterjemahkan sebagai Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan. Istilah pengembangan profesi dalam jabatan fungsional pustakawan telah lama dikenal dengan batasan:

Kegiatan pustakawan dalam rangka pengamalan ilmu pengetahuan dan teknologi serta ketrampilan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme bidang kepustakawanan maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi peningkatan mutu layanan perpustakaan.

Lebih lanjut pengembangan profesi tersebut dirinci dalam berbagai kegiatan yang meliputi: pembuatan karya tulis ilmiah, melakukan tugas sebagai ketua kelompok, menyusun naskah kumpulan tulisan, memberi konsultasi, menyusun pedoman dan membuat terjemahan/saduran.

Lynn and Glosiene 2007 (dalam Sudarsono, 2010) menyebutkan definisi *Continuing Professional Development (CPD)* sebagai berikut:

*Continuing professional development (CPD) sometimes referred to as continuing professional education (CPE), in a library/information context, is the process by which library and information specialists maintain a professional competence throughout their careers. It has been more fully defined as:*

*A career-long process of improving and updating the skills, abilities and competencies*

*of staff by regular in-service training and education, supported by external courses (Prytherch, 2005) and, in a more general professional context, as: The systematic maintenance, improvement and broadening of knowledge and skills and the development of personal qualities necessary for the execution of professional and technical duties throughout the practitioner's working life.*

Berdasarkan definisi di atas dapat dijelaskan bahwa, CPD dalam konteks perpustakaan merupakan proses dimana kompetensi profesional pustakawan dan spesialis informasi dipertahankan di sepanjang karier mereka. Secara singkat CPD merupakan upaya mengoptimalkan diri sebagai orang yang profesional, karena dengan CPD seseorang dapat: (1) Memelihara dan mengembangkan kompetensinya dalam bekerja; (2) Menjadi kompetitif dalam persaingan di lapangan kerja; (3) Menunjukkan komitmen pribadi pada tugas yang akan datang; dan (4) Menghindarkan diri dari kejenuhan dalam mengelola perubahan dengan menghadirkan tantangan intelektual yang baru serta menggairahkan. CPD adalah pembelajaran terencana, refleksi dari karir seorang profesional. CPD tidak sekadar tambahan dalam bekerja atau terjadi pada satu tahapan kerja saja, namun harus dilakukan secara sistematis selama seseorang meniti karir.

Sebagai federasi internasional dari berbagai organisasi perpustakaan, dengan tegas *International Federation of Library Association (IFLA)* menggariskan dua prinsip dasar CPD, yakni:

Pendidikan berkelanjutan dan pengembangan profesionalisme adalah tanggung jawab bersama antara pribadi, lembaga yang mempekerjakan, asosiasi profesi pustakawan, serta lembaga pendidikan perpustakaan dan informasi. Semua inisiatif tentang sumber daya manusia dan etika profesi wajib mengusahakan terjaminnya akses pustakawan pada kesempatan pengembangan profesionalisme berkelanjutan.

#### 5. **Pedoman pelaksanaan CPD**

Konsep CPD tentang pengembangan profesionalisme pustakawan sebagaimana dirumuskan IFLA terdiri atas 10 pokok penting sebagai berikut:

1. Pengkajian secara reguler atas kebutuhan pembelajaran bagi praktisi di lapangan.

Perkembangan keadaan mengakibatkan makin kompleksnya permasalahan yang dihadapi pustakawan, karenanya kompetensinya perlu terus dikembangkan. Kebutuhan untuk selalu belajar perlu dikaji, termasuk materi apa saja yang harus dipelajari oleh pustakawan.

2. Spektrum yang luas atas materi belajar, baik formal maupun non-formal. Pendidikan/pelatihan formal hendaknya disediakan dengan berbagai format khusus untuk memenuhi kebutuhan lapangan dengan materi sesuai tuntutan kebutuhan, selain juga harus dirangkai dalam struktur modular dari tingkat dasar sampai ke tingkat lanjut.
3. Komitmen organisasi dan kepemimpinan. Meski CPD bermula dari niat pribadi pustakawan, namun diperlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Komitmen ini diharapkan berasal dari puncak pimpinan lembaga.
4. Penyebarluasan informasi atas ketersediaan pendidikan berkelanjutan. Tidak jarang pustakawan kurang mengetahui hak dan tanggung jawab dalam CPD. Selain itu, tidak semua pustakawan tahu dimana tersedia kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya dalam berkarya. Oleh karena itu informasi ini perlu disebarluaskan secara jelas dan tepat.
5. Rancang bangun pendidikan berkelanjutan. Pihak penyedia pendidikan/pelatihan kepustakawanan selayaknya merancang jasanya dengan cermat. Perencanaan itu meliputi antara lain; tujuan pembelajaran, materi yang sesuai kebutuhan lapangan, seleksi pengajar baik dari segi pengetahuan maupun kemampuan mengajar, evaluasi serta umpan balik dari peserta.
6. Dokumentasi yang lengkap atas partisipasi perorangan. Pihak penyelenggara pendidikan berkelanjutan hendaknya mengelola dokumentasi atas peserta didik. Disisi lain peserta didik harus cermat mengelola dokumentasi pribadi dalam pembelajaran berkelanjutan. Dokumentasi ini penting dan diperlukan terkait proses pengambilan keputusan pengangkatan ataupun promosi.
7. Penyediaan dana pendukung oleh lembaga induk. Ditegaskan oleh IFLA bahwa

lembaga induk harus menyediakan dana minimum 0,5 % sampai 1 % dari total anggaran institusi untuk CPD.

8. Alokasi waktu bagi kegiatan CPD. Dianjurkan juga bahwa lembaga tempat kerja hendaknya mengalokasikan minimum 10% waktu kerja karyawan untuk kesempatan mengikuti lokakarya, konferensi, latihan kerja, dan kegiatan pendidikan lain serta untuk pembelajaran non-formal dalam rangka CPD.
9. Evaluasi atas pendidikan berkelanjutan dan pengembangan profesi. Evaluasi penting dilakukan oleh pihak lembaga pendidikan dan pelatihan untuk menilai efektivitas penyediaan fasilitas dengan hasil yang diperoleh pribadi karyawan maupun pihak lembaga. Dalam hal ini umpan balik peserta didik harus diperhatikan.
10. Penelitian yang mengkaji tingkat kesesuaian dan keberhasilan program CPD dalam praktik di lapangan. Organisasi profesi pustakawan hendaknya dapat melakukan kegiatan ini. Hal ini karena organisasi profesi harus melakukan upaya perlindungan bagi anggotanya (Sudarsono, 2010).

Dalam era global sekarang, lingkup internasional menjadi salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam melaksanakan CPD. Persaingan pustakawan secara internasional menjadi sangat terbuka. Oleh karena itu kompetensi pustakawan yang mampu bertanding di ranah global pun perlu terus ditingkatkan.

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode campuran (*mixed method*), yaitu metode yang memadukan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dalam hal metodologi, seperti dalam tahap pengumpulan data, dan memadukan dua pendekatan dalam semua tahapan proses penelitian (Sugiyono, 2013:404).

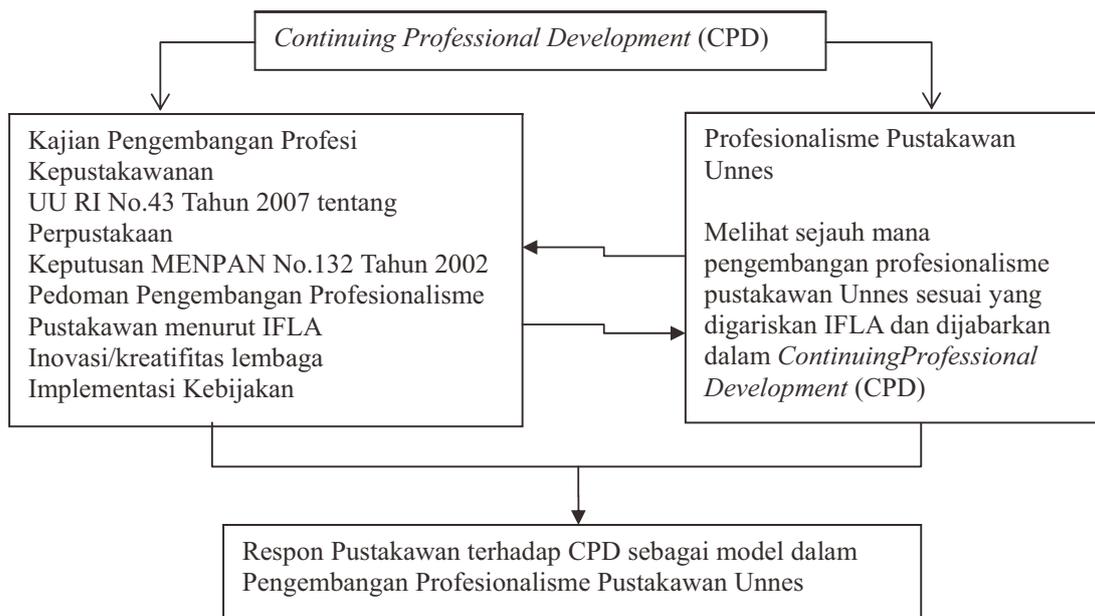
Strategi metode campuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah urutan analisis kuantitatif dan kualitatif. Tujuan strategi ini adalah untuk mengidentifikasi komponen konsep (subkonsep) melalui analisis data kuantitatif dan kemudian mengumpulkan data kualitatif guna memperluas informasi yang

tersedia (Sugiyono, 2011:405). Intinya adalah untuk menyatukan data kuantitatif dan data kualitatif agar memperoleh analisis yang lebih lengkap.

Metode kuantitatif digunakan untuk mencari informasi mengenai model pengembangan profesionalisme pustakawan menurut persepsi pustakawan Unnes.

Sedangkan metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan informasi tentang Konsep CPD dalam Pengembangan Profesionalisme Pustakawan Unnes.

Berdasarkan paparan teori di atas maka, muncul kerangka berpikir dalam melihat bagaimana respon pustakawan Unnes terhadap CPD sebagai model pengembangan profesionalisme pustakawan, sebagai-mana nampak pada gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

1. Tempat dan waktu penelitian

Peneliti mengambil lokasi di UPT Perpustakaan dan fakultas yang ada di Unnes, mengingat pustakawan Unnes tersebar di perpustakaan pusat dan jurusan maupun fakultas. Adapun waktu penelitian dilakukan selama enam bulan sejak bulan Juni hingga Nopember 2015.

2. Instrumen penelitian

Instrumen dalam penelitian ini yaitu pustakawan Unnes, baik yang bertugas di UPT Perpustakaan, fakultas maupun jurusan. Dalam hal ini peneliti berperan serta dalam kehidupan sehari-hari pustakawan di perpustakaan, ikut terlibat dalam pelaksanaan kegiatan/program-program perpustakaan, sesuai situasi yang diinginkan untuk diteliti.

3. Sampel

Adapun teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling (sampel bertujuan). Narbuko (2013: 116) mendasarkan teknik ini pada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang diperkirakan mempunyai sangkut paut erat dengan ciri-ciri yang ada dalam populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Kemudian menurut Lincoln dan Guba (1985) dalam Sugiyono disebutkan bahwa ciri-ciri khusus sampel purposive, yaitu 1) emergent sampling design / sementara, 2) serial selection of sample units/menggelinding seperti bola salju (snow ball), 3) continuous adjustment or focusing of the sample/disesuaikan dengan kebutuhan, dan 4) selection to the point of redundancy/dipilih sampai jenuh

(Sugiyono, 2013: 301). Sampel yang diambil adalah Pustakawan Unnes sebanyak 40 orang, terdiri 22 Pustakawan Perpustakaan Pusat dan 18 Pustakawan Fakultas ataupun Jurusan.

4. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui observasi untuk mengetahui tentang konsep pengembangan profesionalisme pustakawan Unnes, wawancara untuk memperkuat data, dan penyebaran angket/kuesioner berupa pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadi responden atau hal-hal yang diketahuinya (Arikunto, 2006). Kuesioner yang digunakan kuesioner tertutup, yaitu jawaban terbatas yang sudah disediakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan dalam angket. Kuesioner berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang profesionalisme pustakawan mengacu pada Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan dan pedoman menjalankan CPD sebagaimana digariskan IFLA. Selain itu studi pustaka berupa buku, arsip, panduan, daftar kegiatan perpustakaan, dan sebagainya juga digunakan untuk mendukung data yang diperlukan.

5. Teknis analisis data

Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles and Huberman. Miles and Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu, reduksi data/*data reduction*, penyajian data/*data display*, dan kesimpulan ataupun verifikasi/*conclusion/drawing/verification* (Sugiyono, 2013: 337).

**D. HASILDAN PEMBAHASAN**

Responden penelitian ini Pustakawan dan Pengelola Perpustakaan Unnes sebanyak 40 pustakawan, terdiri dari 22 pustakawan UPT Perpustakaan dan 18 orang pustakawan

perpustakaan jurusan ataupun fakultas, dengan rincian dalam tabel berikut.

Tabel 1. Data Jumlah Responden

Asal Responden	Jumlah	Prosentase (%)
UPT Perpustakaan	22	55
FIP	2	5
FBS	3	7,5
FIS	3	7,5
FMIPA	3	7,5
FT	2	5
FIK	2	5
FE	2	5
FH	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa kelompok Pustakawan Unnes berasal dari perpustakaan pusat sebanyak 22 orang (55%) dan pustakawan jurusan/fakultas sebanyak 18 orang (45%). Adapun secara rinci pustakawan dari jurusan/fakultas adalah, FIP sebanyak 2 orang (5%), FBS 3 orang (7,5%), FIS 3 orang (7,5%), FMIPA 3 orang (7,5%), FT 2 orang (5%); FIK 2 orang (5%), FE 2 orang (5%), dan FH sebanyak 1 orang (2,5%).

Jika dilihat dari klasifikasi pendidikan responden, baik formal maupun informal (Diklat Fungsional Perpustakaan), seperti dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Klasifikasi Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
S2	1	2,5
S1	22	55
D3	6	15
D2	7	17,5
Diklat Fungsional Perpustakaan	4	10
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa Pustakawan Unnes yang memiliki latar belakang pendidikan formal, baik tingkat Diploma, Strata 1, maupun Strata 2 /Magister sebanyak 36 orang (90%), sedangkan yang berlatar pendidikan informal/Diklat Perpustakaan sebanyak 4 orang (10%). Dengan

demikian, pustakawan yang berlatar belakang pendidikan Diploma maupun Sarjana memiliki kesempatan lebih besar untuk mengembangkan profesionalisme kepustakawanan, melalui jalur pendidikan formal di tingkat yang lebih tinggi (Strata Satu, Magister, Doktoral).

### 1. Analisis Data Penelitian

Berdasarkan hasil analisis terhadap kuesioner yang diedarkan kepada responden, diperoleh gambaran respon terhadap konsep CPD untuk pengembangan profesionalisme pustakawan sebagai berikut:

Tabel 3. Pandangan Responden Terhadap Kebutuhan dan Materi Pembelajaran

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Kebutuhan atas pembelajaran dan materi ajar bagi pustakawan		
· Tidak perlu	0	0
· Kurang perlu	0	0
· Perlu/diperlukan	17	42,5
· Sangat perlu	23	57,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa mayoritas responden memandang perlunya kebutuhan atas pembelajaran dan materi ajar bagi pustakawan (42,5% dan 57,5%), serta tidak satupun responden yang menganggap hal tersebut tidak perlu ataupun kurang perlu.

Tabel 4. Pandangan Responden Terhadap Perhatian Pimpinan

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Perhatian pimpinan dalam upaya pengembangan kompetensi pustakawan		
· Tidak ada perhatian	1	2,5
· Kurang ada perhatian	18	45
· Ada perhatian	16	40
· Sangat perhatian	5	12,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat hanya 1 (2,5%) responden yang menganggap tidak ada perhatian pimpinan, sebanyak 18 (45%) responden menganggap perhatian pimpinan

masih kurang, sebanyak 16 (40%) dan 5 (12,5%) responden menganggap sudah ada perhatian dan sangat perhatian.

Tabel 5. Pandangan Responden Terhadap Komitmen Pimpinan Universitas

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Kejelasan komitmen puncak pimpinan universitas dalam pengembangan kompetensi pustakawan		
· Tidak jelas	4	10
· Kurang jelas	22	55
· Jelas	12	30
· Sangat jelas	2	5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Pada tabel 5 sebagian besar responden, yaitu 4 (10%) dan 22 (55%) memandang belum ada komitmen yang jelas dari puncak pimpinan universitas terhadap pengembangan kompetensi pustakawan, sebanyak 12 (30%) responden menganggap ada kejelasan komitmen, serta 2 (5%) responden menganggap komitmen puncak pimpinan universitas sangat jelas dalam pengembangan kompetensi pustakawan.

Tabel 6. Dukungan Pimpinan Terhadap Pengembangan Kompetensi Pustakawan

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Dukungan pimpinan universitas terhadap pengembangan kompetensi pustakawan		
· Tidak mendukung	0	0
· Kurang mendukung	20	50
· Mendukung	17	42,5
· Sangat mendukung	3	7,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasar tabel 6 terlihat hasilnya berimbang, yaitu 20 (50%) responden menganggap dukungan puncak pimpinan terhadap pengembangan kompetensi pustakawan masih kurang, 17 (42,5%) dan 3 (7,5%) responden menganggap pimpinan universitas sudah dan sangat mendukung pengembangan kompetensi pustakawan.

Tabel 7. Informasi Tentang Pendidikan Berkelanjutan

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Informasi tentang pendidikan berkelanjutan dibidang kepustakawanan		
· Tidak tahu	5	12,5
· Kurang tahu	17	42,5
· Tahu	17	42,5
· Sangat tahu	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Pada tabel 7 terlihat 5 (12,5%) responden menyatakan tidak tahu informasi tentang pendidikan berkelanjutan bidang kepustakawanan, masing-masing sebanyak 17 (42,5%) responden menyatakan kurang tahu serta tahu informasi tersebut, dan hanya 1 orang (2,5%) responden yang menyatakan sangat tahu informasi tersebut.

Tabel 8. Intensitas Penyebarluasan Informasi

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Intensitas penyebarluasan informasi oleh institusi tempat kerja pustakawan tentang pendidikan berkelanjutan		
· Tidak ada	13	32,5
· Jarang ada	18	45
· Ada	8	20
· Sering ada	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Pada tabel 8 terlihat sebanyak 13 (32,5%) responden menyatakan tidak ada penyebarluasan informasi tentang pendidikan berkelanjutan oleh institusi tempat kerja, sebanyak 18 (45%) responden menyatakan kurang ada, 8 (20%) responden menyatakan ada penyebarluasan informasi, dan hanya 1 orang (2,5%) responden yang menyatakan sering ada penyebarluasan informasi oleh institusi tempat kerjanya tentang pendidikan berkelanjutan.

Tabel 9. Informasi Tentang Program Pendidikan Berkelanjutan dari Penyelenggara Pendidikan

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Informasi tentang program pendidikan berkelanjutan dari penyelenggara pendidikan kepustakawanan		
· Tidak tahu	9	22,5
· Kurang tahu	18	45
· Tahu	11	27,5
· Sangat tahu	2	5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Pada tabel 9 terlihat sebanyak 9 (22,5%) responden menyatakan tidak tahu adanya informasi tentang program pendidikan berkelanjutan dari penyelenggara pendidikan kepustakawanan, 18 (45%) responden menyatakan kurang mengetahui, 11 (27,5%) responden menyatakan mengetahui, dan 2 orang (5%) responden menyatakan sangat tahu informasi tentang pendidikan berkelanjutan dari penyelenggara pendidikan kepustakawanan.

Tabel 10. Informasi Tentang Materi Pendidikan Berkelanjutan dari Penyelenggara Pendidikan

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Informasi tentang materi pendidikan berkelanjutan dari penyelenggara pendidikan kepustakawanan		
· Tidak tahu	10	25
· Kurang tahu	19	47,5
· Tahu	9	22,5
· Sangat tahu	2	5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan tabel 10 terlihat sebanyak 10 (25%) responden menyatakan tidak tahu informasi tentang materi pendidikan berkelanjutan dari penyelenggara pendidikan kepustakawanan, 19 (47,5%) responden menyatakan kurang tahu, 9 (22,5%) responden menyatakan tahu, dan 2 orang (5%) responden menyatakan sangat tahu informasi tentang materi pendidikan berkelanjutan dari penyelenggara pendidikan kepustakawanan.

Tabel 11. Dokumentasi yang Lengkap atas Partisipasi Perseorangan

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Perlunya dokumentasi yang lengkap atas partisipasi perseorangan dalam peningkatan kompetensi pustakawan		
· Tidak perlu	1	2,5
· Kurang perlu	0	0
· Perlu	23	57,5
· Sangat perlu	16	40
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan tabel 11 terlihat hanya 1 (2,5%) responden yang menyatakan tidak perlunya dokumentasi yang lengkap atas partisipasi perseorangan dalam peningkatan kompetensi pustakawan, tidak satupun (0%) responden yang menyatakan kurang perlu, sebanyak 23 (57,5%) responden menyatakan perlu, dan 16 (40%) responden menyatakan sangat perlu dokumentasi yang lengkap atas partisipasi perseorangan dalam peningkatan kompetensi pustakawan.

Tabel 12. Alokasi Dana untuk Pengembangan Perpustakaan

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Dukungan penyediaan/ alokasi dan untuk pengembangan perpustakaan minimum 0,5 – 1% dari total anggaran institusi tempat kerja		
· Tidak ada dukungan	7	17,5
· Kurang ada dukungan	15	37,5
· Ada dukungan	15	37,5
· Sangat ada dukungan	3	7,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan tabel 12 terlihat sebanyak 7 (17,5%) responden menyatakan tidak ada alokasi dana minimum 0,5–1% untuk pengembangan perpustakaan dari institusi tempat kerja, masing-masing sebanyak 15 responden (37,5%) menyatakan kurang ada dan ada dukungan, serta 3 orang (7,5%) responden menyatakan sangat ada dukungan penyediaan dana minimum 0,5–1% dari institusi tempat kerja untuk pengembangan perpustakaan.

Tabel 13. Upaya Institusi untuk Studi Lanjut bagi Pustakawan

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Upaya institusi responden untuk studi lanjut dibidang kepastakawanan		
· Tidak ada upaya	14	35
· Kurang ada upaya	16	40
· Ada upaya	9	22,5
· Sangat ada upaya	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat sebanyak 14 (35%) responden menyatakan tidak ada upaya dari institusi untuk studi lanjut bagi pustakawannya, sebanyak 16 (40%) responden menyatakan kurang ada upaya, 9 (22,5%) responden menyatakan ada upaya, dan hanya 1 orang (2,5%) responden yang menyatakan bahwa institusi mereka sangat berupaya mendukung pustakawannya untuk menempuh studi lanjut dibidang kepastakawanan.

Tabel 14. Alokasi Waktu yang Cukup untuk Mengikuti Kegiatan Ilmiah

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Upaya lembaga terhadap alokasi waktu yang cukup (minimum 10% dari jam kerja sebulan), untuk mengikuti kegiatan ilmiah dibidang kepastakawanan		
· Tidak ada upaya	5	12,5
· Kurang ada upaya	20	50
· Ada upaya	14	35
· Sangat ada upaya	1	2,5
Jumlah	40	100

Berdasarkan tabel 14 terlihat sebanyak 5 (12,5%) responden menyatakan tidak ada upaya lembaga, sebanyak 20 (50%) responden menyatakan kurang ada upaya, 14 (35%) responden menyatakan ada upaya, dan hanya 1 orang (2,5%) responden yang menyatakan lembaga sangat berupaya dalam mengalokasikan waktu yang cukup bagi pustakawan untuk mengikuti kegiatan ilmiah dibidang kepastakawanan.

Tabel 15. Kesempatan yang Sama Untuk Mengikuti Pendidikan Formal

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Pemberian kesempatan yang sama oleh lembaga tempat kerja untuk mengikuti pendidikan formal		
· Tidak ada	8	20
· Jarang ada	16	40
· Ada	14	35
· Sering ada	2	5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan tabel 15 dapat dilihat sebanyak 8 (20%) responden menyatakan tidak ada, sebanyak 16 (40%) responden menyatakan jarang ada, 14 (35%) responden menyatakan ada, 2 orang (5%) responden menyatakan sering ada pemberian kesempatan yang sama oleh lembaga tempat kerja untuk mengikuti pendidikan formal dibidang kepustakawanan.

Tabel 16. Evaluasi Penyelenggara Pendidikan Terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Lembaga penyelenggara pendidikan dibidang kepustakawanan perlu melakukan evaluasi terhadap efektivitas penyelenggaraan pendidikannya		
· Tidak perlu	0	0
· Kurang perlu	5	12,5
· Perlu	26	65
· Sangat perlu	9	22,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan tabel 16 terlihat tidak ada responden (0%) yang menyatakan bahwa lembaga penyelenggara pendidikan bidang kepustakawanan tidak perlu mengevaluasi efektivitas penyelenggaraan pendidikan, sebanyak 5 orang (12,5%) responden menyatakan kurang perlu, 26 (65%) responden menyatakan perlu, dan 9 orang (22,5%) responden yang menyatakan bahwa evaluasi tersebut sangat diperlukan.

Tabel 17. Informasi Tentang Pendidikan Berkelanjutan

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Pemberian kesempatan oleh lembaga penyelenggara pendidikan untuk memberikan umpan balik terhadap penyelenggaraan pendidikannya		
· Tidak ada	8	20
· Jarang ada	22	55
· Ada	10	25
· Sering ada	0	0
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan tabel 17 terlihat sebanyak 8 (20%) responden menyatakan tidak ada kesempatan, sebanyak 22 (55%) responden menyatakan jarang, 10 (25%) responden menyatakan ada, dan tak satupun responden (0%) menyatakan sering ada kesempatan dari penyelenggara pendidikan untuk memberi umpan balik terhadap penyelenggaraan pendidikannya.

Tabel 18. Penelitian Tentang Keberhasilan Pengembangan Profesi oleh Organisasi Profesi Kepustakawanan

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Organisasi profesi kepustakawanan melakukan penelitian tentang keberhasilan pengembangan profesinya		
· Tidak melakukan	10	25
· Jarang melakukan	19	47,5
· Melakukan	11	27,5
· Sering melakukan	0	0
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan tabel 18 terlihat sebanyak 10 (25%) responden menyatakan organisasi profesi kepustakawanan tidak melakukan penelitian tentang keberhasilan pengembangan profesinya, sebanyak 19 (47,5%) responden menyatakan jarang melakukan, 11 (27,5%) responden menyatakan melakukan, dan tak satupun responden (0%) menyatakan organisasi profesi kepustakawanan sering melakukan penelitian tentang keberhasilan pengembangan profesinya.

Tabel 19. Perlindungan Dalam Upaya Pengembangan Profesi oleh Organisasi Profesi Kepustakawanan

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Organisasi profesi keustakawanan melakukan perlindungan terhadap pustakawan dalam upaya pengembangan profesi keustakawanan		
· Tidak melakukan	9	22,5
· Jarang melakukan	17	42,5
· Melakukan	13	32,5
· Sering melakukan	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan tabel 19 terlihat sebanyak 9 (22,5%) responden menyatakan organisasi profesi keustakawanan tidak melakukan perlindungan terhadap pustakawan dalam upaya mengembangkan profesinya, sebanyak 17 (42,5%) responden menyatakan jarang melakukan, 13 orang (32,5%) responden menyatakan melakukan, dan hanya satu responden (2,5%) yang menyatakan bahwa organisasi profesi keustakawanan sering melakukan perlindungan terhadap pustakawan dalam upaya pengembangan profesinya.

Tabel 20. Dorongan Organisasi Profesi Terhadap Pengembangan Profesi Kepustakawanan

Pernyataan	Jumlah Jawaban	Prosentase (%)
Organisasi profesi keustakawanan mendorong pustakawan untuk mengembangkan profesi		
· Tidak melakukan	3	7,5
· Jarang melakukan	15	37,5
· Melakukan	20	50
· Sering melakukan	2	5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan tabel 20 terlihat sebanyak 3 orang (7,5%) responden menyatakan organisasi profesi keustakawanan tidak mendorong pustakawan untuk mengembangkan profesi, sebanyak 15 (37,5%) responden menyatakan jarang melakukan, 20 (50%) responden menyatakan organisasi profesi keustakawanan mendorong pustakawan untuk mengembangkan profesi, dan 2 orang (5%) responden menyatakan bahwa organisasi profesi keustakawanan sering mendorong pustakawan untuk mengembangkan profesi.

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat diketahui bahwa konsep CPD belum begitu familiar bagi Pustakawan Unnes. Padahal konsep CPD atau yang diterjemahkan sebagai Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan sejalan dengan pengembangan profesionalisme Pustakawan Indonesia dalam Jabatan Fungsional Pustakawan (JFP) sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang RI No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan.

Konsep itu juga sejalan dengan apa yang digariskan oleh IFLA Hal ini nampak dari jumlah responden yang dijadikan sampel, sebagian besar belum mengenal ataupun memahami konsep pengembangan profesi pustakawan model CPD. Hal ini mengingat; (1) Konsep CPD belum digunakan sebagai acuan dalam pengembangan profesionalitas pustakawan Universitas Negeri Semarang, (2) CPD dirasakan sangat bermanfaat oleh Pustakawan Unnes untuk mengembangkan profesi keustakawannya, (3) CPD terlihat simple/ sederhana dan mudah dipahami, (4) Model/Konsep CPD dapat dijadikan sebagai salah satu instrumen evaluasi terhadap arah pengembangan profesionalitas Pustakawan Universitas Negeri Semarang.

Hal ini merupakan ironi mengingat pustakawan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kompetensi/profesionalitas. Dengan memahami konsep *Continuing Professional Development* (CPD) untuk pengembangan profesionalisme pustakawan sebagaimana dianjurkan oleh Federasi Internasional Perpustakaan/*International Federation of Library Association* (IFLA), maka upaya pengembangan profesionalitas tersebut menjadi lebih terarah.

## E. KESIMPULAN

1. Pustakawan Unnes belum begitu banyak mengenal konsep CPD sebagai acuan dalam mengembangkan profesionalitas mereka.
2. Perpustakaan Unnes dalam pengembangan profesionalitas pustakawan belum mengacu pada konsep *Continuing Professional Development* (CPD).
3. Upaya peningkatan kompetensi Pustakawan Unnes perlu dilakukan secara terus menerus dan didukung oleh pimpinan universitas.

4. Konsep pengembangan profesionalitas pustakawan dalam CPD merupakan konsep dianjurkan IFLA.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Adi Mahasatya.
- Narbuko, Kholid & Abu Achmadi. 2013. *Metodologi Penelitian: Memberikan Bekal Teoritis pada Mahasiswa Tentang Metodologi Penelitian. Cet.13*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Raco, J.R. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: Grasindo.
- Saondi, Ondi & Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudarsono, Blasius. 2010. *Pengembangan Profesi Pustakawan*. Jakarta: Media Pustakawan 17 (3): 48-52.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cet.13*. Bandung: CV Alfabeta.
- . 2007. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan*. Jakarta: CV. Tamita Utama.
- . 2002. *Keputusan MENPAN Nomor 132/KEP/M.PAN/12/2002. Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI