

BAB II

LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori yang akan digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan penelitian, adapun landasan teori yang dimaksud peneliti sebagai berikut:

A. Kode Etik

1. Pengertian Kode Etik

Kode etik dilihat dari segi asal-usul kata (*etimologis*) terdiri dari dua kata yaitu kode dan etik. Dalam bahasa Inggris terdapat berbagai makna dari kata “*code*” diantaranya, (1). Tingkah laku, yaitu sejumlah aturan yang mengatakan bagaimana orang berperilaku dalam hidupnya atau dalam situasi tertentu, (2). Peraturan atau undang-undang, tertulis yang harus diakui seperti “*dress code*” adalah peraturan tentang pakaian yang harus digunakan dalam kondisi atau tempat tertentu, misalnya di sekolah, bisnis, dan sebagainya. Sedangkan kata Etik (*ethic*) dalam bentuk tunggal memiliki makna perilaku dan sikap masyarakat.³⁶

Adapun menurut UU RI Nomor 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan dalam pasal 1 ayat 8 dinyatakan 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. Pustakawan menyadari pentingnya

³⁶Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, (Jakarta : Sagung Seto, 2006), h. 80

mensosialisasikan profesi pustakawan kepada masyarakat luas, dan perlu menyusun kode etik sebagai pedoman kerja.³⁷

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kode etik merupakan suatu tingkah laku, atau suatu aturan yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga untuk di taati, dan dibuat dalam undang-undang.

2. Tujuan Kode Etik

Pada dasarnya tujuan kode etik profesi adalah:³⁸

a. Menjaga martabat dan moral profesi

Salah satu hal yang harus dijaga oleh suatu profesi itu mempunyai martabat dan moral yang tinggi, sudah pasti mempunyai citra atau *image* yang tinggi pula dimasyarakat. Untuk itu profesi membuat kode etik yang mengatur sikap dan tingkah laku anggotanya, mana yang harus dilakukan dan mana yang tidak boleh dilakukan. Oleh karena itu kode etik profesi sering disebut juga sebagai kode kehormatan profesi. Jika kode etik dilanggar, maka nama baik profesi akan tercemar, berarti merusak martabat profesi.

b. Memelihara hubungan anggota profesi

Kode etik juga dimasukkan untuk memelihara hubungan antar anggota. Dalam kode etik diatur hak dan kewajiban kepada antar sesama anggota profesi. Satu sama lain saling menghormati dan bersikap adil, serta berusaha meningkatkan kesejahteraan bersama. Dalam kode etik dirumuskan tujuan

³⁷ Undang-Undang Perpustakaan Nasional No. 43 Tahun 2007 Pasal 1 Ayat Tentang Kode Etik Pustakawan

³⁸ Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, h. 85

pengabdian profesi, sehingga anggota profesi mendapatkan tugas dan tanggung jawabnya, oleh karena itu, biasanya kode etik merumuskan ketentuan bagaimana anggota profesi melayani masyarakat. Dengan adanya ketentuan itu para anggota profesi dapat meningkatkan pengabdianya kepada Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan tanah air, serta kemanusiaan.

c. Meningkatkan Mutu Profesi

Untuk meningkatkan mutu profesi, kode etik juga memuat kewajiban agar para anggota profesinya berusaha untuk memelihara dan meningkatkan mutu profesi. Selain itu, kode etik juga mengatur kewajiban agar para anggotanya mengikuti perkembangan zaman, setiap anggota profesi berkewajiban memelihara dan meningkatkan mutu profesi, yang pada umumnya dilakukan dalam wadah organisasi profesi.

d. Melindungi Masyarakat Pemakai

Profesi seperti profesi pustakawan adalah melayani masyarakat melalui kode etik yang dimiliki, dapat melindungi pemakai jasa ketika ada profesi melakukan sesuatu yang tidak patut dilakukan sebagai pekerja profesional, maka kode etik adalah rujukan bersama. Masyarakat pemakai dapat dilindungi jika terjadi kesalahan seperti kelalaian dalam melakukan profesi, maka organisasi harus mengikuti setiap peraturan yang ada dalam kode etik pustakawan.

3. Sanksi Pelanggaran Kode Etik

Pada umumnya, karena kode etik adalah landasan moral dan merupakan pedoman sikap, tingkah laku, dan perubahan maka sanksi terhadap pelanggaran

terhadap kode etik adalah sanksi moral. Barang siapa melanggar kode etik akan mendapat celaan dari rekan-rekannya, sedangkan sanksi yang dianggap terberat adalah si pelanggar dikeluarkan dari organisasi profesi. Adanya kode etik dalam suatu organisasi profesi tertentu, menandakan bahwa organisasi tersebut telah mantap.³⁹

Kode etik adalah landasan moral dan pedoman sikap dan tingkah laku bagi anggota profesi. Oleh karena itu sanksi bagi pelanggar kode etik adalah sanksi moral atau administratif, sanksi moral dalam hal ini dapat berupa celaan dan cemoohan, dan dikucilkan oleh rekan-rekan kerjanya, sedangkan sanksi administratif adalah bisa berupa teguran, peringatan dan sampai pada akhirnya akan dikeluarkan dari keanggotaan organisasi profesi tersebut.

Bila pelanggaran kode etik tersebut dengan pelanggaran hukum atau perundang-undangan yang berlaku, maka akan diproses sesuai dengan hukum atau peraturan yang berlaku. Misalnya jika anggota profesi itu adalah seorang pegawai negeri sipil, perkaranya akan diteruskan kepada pejabat yang berwenang, jika pelanggaran itu mengenai hukum, perkaranya akan diproses oleh peradilan umum.⁴⁰

³⁹ Mulyadi, *Profesi Pustakawaan : Bekal Calon Tingkat Ahli*, h. 29

⁴⁰ Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, h. 87

4. Fungsi Kode Etik

Fanker (Bojner, 1991) mengemukakan bahwa fungsi kode etik adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai pedoman bagi kelompok profesional ketika menemukan masalah dalam praktik
- b. Sebagai sumber evaluasi bagi masyarakat dan menjadikan mereka mengetahui apa yang dapat diharapkan dari organisasi profesi tersebut
- c. Memberi kebanggaan pada profesi dan memperkuat identitas profesi
- d. Memperbaiki reputasi profesi dan kepercayaan kepada masyarakat
- e. Melindungi pengaruh profesi

5. Manfaat Kode Etik⁴¹

a. Manfaat Bagi Profesi

1. Dasar formal dari suatu organisasi yang profesional
2. Sebagai indikator bahwa pekerjaan pustakawan adalah matang dan bertanggung jawab
3. Kode etik akan membantu anggota memiliki standar kinerja
4. Sebagai alat kontrol masuknya anggota ke dalam profesi atau asosiasi
5. Meyakinkan hubungan layanan perpustakaan dan informasi yang di sajikan terhadap kebutuhan masyarakat yang harus dilayani
6. Menyediakan manajemen layanan perpustakaan dan informasi yang baik dan efektif

⁴¹ Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, h. 103

7. Mendorong para pustakawan untuk memahami tanggung jawab individual untuk melibatkan diri dan mendukung asosiasi profesional

b. Manfaat Bagi Anggota

1. Anggota profesi memiliki tuntunan moral dalam melaksanakan tugas profesinya
2. Menjamin hak pustakawan dan pekerjaan informasi untuk praktik
3. Dapat memelihara kemampuan, keterampilan, dan keahlian para anggota
4. Dapat memperbaiki kinerja yang dapat mengangkat citra, status dan reputasi
5. Perbaikan kesejahteraan apresiasi
6. Dapat menghilangkan keragu-raguan dan kebingungan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam hubungan dengan pemakai, pustakawan dan atasan.

c. Manfaat Bagi Masyarakat

1. Meningkatkan mutu layanan terhadap masyarakat
2. Memungkinkan masyarakat untuk menyampaikan keluhannya, jika ada layanan yang diberikan tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan
3. Memberikan perlindungan hak akses terhadap informasi
4. Menjamin hak akses pemakai terhadap informasi yang diperlukan
5. Menjamin kebenaran, keakuratan dan kemutakhiran setiap informasi yang diberikan
6. Melindungi pemakai dari beban lebih informasi (*information overload*).

7. Memelihara kualitas dan standar pelayanan

Dari beberapa uraian diatas tentang kode etik diantaranya pengertian kode etik, tujuan kode etik, sanksi pelanggaran kode etik, fungsi kode etik, dan manfaat kode etik. Kode etik merupakan suatu aturan yang telah dibuat dalam peraturan undang-undang dalam menjalankan tugas secara profesional, dan menjadi suatu pedoman kerja.

B. Kode Etik Pustakawan Indonesia

Prinsip yang tertuang dalam kode etik ini merupakan kaidah umum pustakawan Indonesia.⁴²

1. Kewajiban Kepada Bangsa dan Negara

Pustakawan menjaga martabat dan moral serta mengutamakan pengabdian dan tanggung jawab kepada instansi tempat bekerja, Bangsa dan Negara.

2. Kewajiban Kepada Masyarakat

- a. Pustakawan melaksanakan pelayanan perpustakaan dan informasi kepada setiap pengguna secara cepat, tepat dan akurat sesuai dengan prosedur pelayanan perpustakaan, santun dan tulus
- b. Pustakawan melindungi kerahasiaan dan privasi menyangkut informasi yang ditemui atau dicari dan bahan pustaka yang diperiksa atau dipinjam pengguna perpustakaan.
- c. Pustakawan ikut berperan dalam kegiatan yang diselenggarakan masyarakat dan lingkungan tempat bekerja, usaha sosial dan kebudayaan.

⁴²Ikatan Pustakawan Indonesia. *Kode Etik Pustakawan*, alamat:<https://ipijogja.wordpress.com/kode-etik> diakses pada 30-03-2019, pukul 10.35

3. Kewajiban Kepada Profesi

- a. Pustakawan melaksanakan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga Ikatan Pustakawan Indonesia dan Kode Etik Indonesia.
- b. Pustakawan memegang prinsip kebebasan intelektual dan menjauhkan diri dari usaha sensor sumber bahan perpustakaan dan informasi
- c. Pustakawan menyadari dan menghormati hak milik intelektual yang berkaitan dengan bahan perpustakaan dan informasi
- d. Kewajiban Kepada Rekan Sejawat
Pustakawan memperlakukan rekan kerja berdasarkan sikap saling menghormati, dan bersikap adil kepada rekan sejawat serta berusaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

4. Kewajiban Kepada Pribadi

- a. Pustakawan menghindarkan diri dari menyalah gunakan fasilitas perpustakaan untuk kepentingan pribadi, rekan kerja dan pengguna tertentu.
- b. Pustakawan dapat memisahkan antara kepentingan pribadi dan kegiatan profesional pustakawan.
- c. Pustakawan berusaha meningkatkan dan memperluas pengetahuan, kemampuan diri dan profesionalisme.

Berdasarkan beberapa uraian diatas yang menjelaskan tentang kode etik pustakawan indonesia dalam prinsip yang tertuang dalam kode etik diantaranya kewajiban kepada bangsa dan negara, kewajiban kepada masyarakat, kewajiban kepada profesi, dan kewajiban kepada pribadi, dari prinsip yang tertuang diatas

merupakan kaidah umum yang digunakan dalam profesi pustakawan Indonesia dan menjadi suatu aturan yang telah ditetapkan dan dijalankan sebagai profesi pustakawan.

C. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.9 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan.

Dalam peraturan menteri ini yang dimaksud dengan:⁴³

1. Jabatan fungsional pustakawan adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan
2. Pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan
3. Kepustakawanan adalah kegiatan ilmiah dan profesional yang meliputi pengelolaan perpustakaan, pelayanan perpustakaan, dan pengembangan sistem kepustakawanan
4. Pengelolaan perpustakaan adalah kegiatan yang meliputi perencanaan, monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan perpustakaan
5. Pelayanan perpustakaan adalah kegiatan memberikan bimbingan dan jasa perpustakaan dan informasi kepada pemustaka yang meliputi pelayanan teknis dan pelayanan pemustaka

⁴³ Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Nomor 9 Tahun 2014 *tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*

6. Pengembangan Sistem Kepustakawanan adalah kegiatan menyempurnakan sistem Kepustakawanan yang meliputi pengkajian Kepustakawanan pengembangan Kepustakawanan, penganalisisan/ pengkritisan karya Kepustakawanan dan penelaahan pengembangan sistem Kepustakawan
7. Perpustakaan adalah institusi pengelolaan koleksi karya tulis, karya cetak, dan/ atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka.
8. Pemustaka adalah pengguna Perpustakaan, yaitu perseorangan, kelompok orang, masyarakat, atau lembaga yang memanfaatkan fasilitas layanan Perpustakaan
9. Koleksi Perpustakaan adalah semua informasi dalam bentuk karya tulis, karya cetak, dan atau/ karya rekam dalam berbagai media yang mempunyai nilai pendidikan, yang dihimpun, diolah, dan dilayangkan.
10. Bahan Perpustakaan adalah semua hasil karya tulis, karya cetak, dan/ atau karya rekam
11. Angka Kredit adalah satuan nilai dari setiap butir kegiatan dan/ atau akumulasi butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh Pustakawan dalam rangka pembinaan karir yang bersangkutan.
12. Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Pustakawan yang selanjutnya disebut Tim Penilai adalah tim yang dibentuk dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang dan bertugas menilai prestasi kerja Pustakawan

13. Karya Tulis/ Karya Ilmiah adalah tulisan hasil pokok pikiran, pengembangan, dan hasil kajian/ penelitian bidang kepustakawanan yang disusun oleh Pustakawan baik perorangan atau kelompok.
14. Penghargaan/ Tanda Jasa adalah tanda kehormatan yang diberikan oleh pemerintah berupa Satya Lancana Karya Sastra sesuai peraturan perundang-undangan.
15. Organisasi Profesi adalah Organisasi Profesi Pustakawan yang bertugas mengatur dan menetapkan prinsip-prinsip profesionalisme dan etika Pustakawan.

D. Pustakawan

1. Definisi Pustakawan

Pustakawan atau *librarian* adalah seorang tenaga kerja di bidang perpustakaan yang telah memiliki pendidikan ilmu perpustakaan, baik melalui pelatihan, kursus, seminar, maupun dengan kegiatan sekolah formal. Pustakawan disebut sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap gerak maju roda perpustakaan.⁴⁴

Pustakawan adalah tenaga profesional yang dalam kehidupan sehari-hari berkecimpung dengan dunia buku. Dengan situasi demikian sudahlah layak bila pustakawanpun dituntut untuk giat membaca demi kepentingan profesi ilmu maupun pengembangan kepribadian si pustakawan itu sendiri. Adapun yang dibaca pustakawan adalah pustaka yang menyangkut ilmu perpustakaan dan

⁴⁴ Wiji Suwarno. *Psikologi Perpustakaan*, h. 62

kepustakawanan. Ilmu perpustakaan berarti batang tubuh pengetahuan yang terorganisir, dalam bentuk apaun juga, yang berkaitan dengan tujuan, objek dan fungsi perpustakaan, prinsip, teori, tata susunan dan teknik yang digunakan dalam melakukan kinerja (untuk kerja) jasa perpustakaan. Kepustakawanan merupakan penerapan pengetahuan dari ilmu perpustakaan terhadap koleksi, tata susunan, pelestarian, dan pemanfaatan buku serta materi lain diperpustakaan.⁴⁵

Pustakawan diakui sebagai suatu jabatan profesi dan sejajar dengan profesi-profesi lain seperti profesi peneliti, guru, dosen, hakim, dokter, dan lain-lain profesi secara umum diartikan sebagai pekerjaan.⁴⁶ Menurut Sulistiyo Basuki ada beberapa ciri suatu profesi seperti (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.⁴⁷

2. Jenjang Pustakawan

Berdasarkan SK MENPAN No. 18 Tahun 1988 profesi pustakawan, khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), diakui sebagai jabatan fungsional. Pada mulanya persyaratan untuk memasuki jabatan ini adalah melalui pendidikan formal ilmu perpustakaan, minimal D2 Ilmu perpustakaan.⁴⁸

⁴⁵ Sulistiyo-Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, h. 159

⁴⁶ Mulyadi, *Profesi Kepustakawanan: Bekal Calon Pustakawan Tingkat Ahli*, h. 4

⁴⁷ Sulistiyo-Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, h. 148

⁴⁸ Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, h. 47-48

3. Peranan Pustakawan

Peranan pustakawan dalam melayani penggunanya sangat beragam sebagai berikut:⁴⁹

a. Edukator

Sebagai edukator pendidik, pustakawan dalam melaksanakan tugasnya harus berfungsi dan berjiwa sebagai pendidik. Sebagai pendidik ia harus melaksanakan fungsi pendidikan yaitu mendidik, kepribadian, dan mengajar dalam mengembangkan kemampuan berfikir dan melatih.

b. Manage

Pada hakikatnya pustakawan adalah “*manajer informasi*” yang mengelola informasi pada satu sisi, dengan menggunakan informasi pada sisi lain. Informasi yang banyak dan terdapat dalam berbagai wadah yang jumlah selalu bertambah harus dikelola dengan baik. Kebutuhan informasi pengguna merupakan dasar pengelolaan informasi.

c. Administrator

Sebagai administrator pustakawan harus mampu menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi program perpustakaan serta dapat melakukan analisis atas hasil yang telah dicapai, kemudian melakukan upaya-upaya perbaikan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

⁴⁹ Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, h. 57-59

d. Supervisor.

Sebagai supervisor pustakawan harus; (a). Dapat melaksanakan pembinaan profesional, untuk mengembangkan jiwa kesatuan dan persatuan antar sesama pustakawan, sehingga dapat, menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja, dan kebersamaan; (b). Dapat meningkatkan prestasi, pengetahuan dan keterampilan, baik rekan-rekan sejawat maupun masyarakat pengguna yang dilayaninya; (c). Mempunyai wawasan yang luas, pandangan jauh kedepan, memahami beban kerja, hambatan-hambatan, serta bersikap sabar, tetapi tegas, adil, obyektif dalam melaksanakan tugasnya, dan (d). Mampu berkoordinasi, baik dengan sesama pustakawan maupun dengan para pembinaanya dalam menyelesaikan berbagai persoalan dan kendala, sehingga mampu meningkatkan unit organisasinya.

Berdasarkan beberapa uraian diatas yang menjelaskan tentang definisi pustakawan, jenjang pustakawan, dan peranan pustakawan. Pustakawan merupakan seseorang tenaga kerja di bidang perpustakaan yang telah memiliki pendidikan ilmu perpustakaan, dan memiliki suatu jenjang pustakawan yang disebut dengan jabatan fungsional pustakawan yang telah diatur oleh SK MENPAN No. 18 tahun 1988 tentang profesi pustakawan. Adapun peranan pustakawan dalam melayani pengguna dengan edukator pendidik, harus mengetahui informasi yang luas, melakukan upaya-upaya perbaikan agar mencapai hasil yang lebih baik, dan sebagai pustakawan harus mampu dalam membina secara profesional.

E. Kompetensi Pustakawan⁵⁰

Pustakawan sebagai sebagai suatu profesi harus memiliki standar kompetensi pustakawan (SKP) antara lain meliputi pengertian, tujuan, asumsi dasar, prinsip-prinsip dasar dan fungsi standar kompetensi pustakawan.

1. Pengertian standar kompetensi pustakawan

Standar kompetensi pustakawan ialah kriteria minimal kompetensi pustakawan yang dikeluarkan oleh organisasi profesi. Standar kompetensi pustakawan berisi norma-norma, teknis kemampuan, dan pembakuan dalam upaya peningkatan kualitas layanan. Dengan adanya standar kompetensi kita dapat membedakan mana pekerjaan profesi dan mana yang buak pekerjaan profesi.

2. Tujuan Standar Kompetensi Pustakawan

Tujuan standar kompetensi pustakawan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan jaminan kepada masyarakat, pengelolaan dan pembinaan perpustakaan bahwa pustakawan benar-benar telah mendapatkan kualifikasi yang telah ditentukan.
- b. Untuk memberikan jaminan kepada pustakawan bahwa mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesinya telah dijamin oleh pembina dan pengolahan perpustakaan.
- c. Untuk memberikan jaminan kepada pustakawan bahwa pembina/ pengelola perpustakaan menjamin kebutuhan hidupnya yang bersifat primer dan esensial baik jasmani maupun rohani.

⁵⁰ Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, h. 177-84

3. Asumsi Dasar Pembuatan Standar Kompetensi Pustakawan

Asumsi dasar yang melandasi terwujudnya standar kompetensi pustakawan adalah sebagai berikut:

- a. Standar kompetensi pustakawan harus mampu memberikan bentuk, tingkat, jenis dan kualitas pustakawan secara esensial dan mendasar yang benar-benar memperhatikan prioritas dan kepentingan pustakawan
- b. Penyusunan standar pustakawan selalu harus memperhatikan mutu pustakawan dan layanan yang dibuat sebelumnya.
- c. Standar kompetensi pustakawan harus dirancang, dilaksanakan dan dikembangkan secara terus menerus dengan pendekatan manajerial yang profesional dengan memperhatikan prinsip-prinsip akuntabilitas, transparan, kemampuan sumber daya yang tersedia diperpustakaan yang sangat beragam, baik kualitas, kuantitas maupun latar belakangnya.

4. Prinsip Dasar Standar Kompetensi Pustakawan

Pada umumnya prinsip-prinsip dasar standar kompetensi pustakawan adalah sebagai berikut:

- a. Berbasis kemampuan dan profesional, artinya standar kompetensi pustakawan harus berorientasi pada peningkatan kemampuan profesional anggota profesi pustakawan
- b. Pendekatan sistem dan transparansi, berarti pembuatan dan pelaksanaan kompetensi itu menganut pendekatan sistem dan bersifat terbuka kepada

siapa saja yang terlibat dan kepentingan dengan keberhasilan pelaksanaan standar kompetensi pustakawan.

- c. Independen, tidak memihak dan diskriminatif, berarti standar kompetensi pustakawan itu dibuat, atas dasar obyektifitas, tidak memihak dan tanpa tekanan dari pihak manapun.
- d. Mandiri, tetapi tetap menghormati kebersamaan/ kerjasama, berarti pembuatan standar kompetensi pustakawan dilakukan berdasarkan asas otonomi profesi.
- e. Mengutamakan mutu dan keunggulan, mengandung makna bahwa penyusunan standar kompetensi pustakawan tidak asal jadi, tetapi berorientasi pada mutu dan keunggulan profesi pustakawan untuk melayani masyarakat pengguna jasa bahan pustaka dan informasi.

5. Fungsi Standar Kompetensi Pustakawan

Standar kompetensi pustakawan sebagai alat pembinaan profesi pustakawan dapat berfungsi sebagai pedoman untuk:

- a. Pengembangan standarkompetensi kerja, artinya bahwa standar kompetensi tersebut dapat dijadikan sebagai acuan oleh pembinaan dalam perumusan, penetapan dan publikasi/ penerbitan serta mengkaji ulang dan revisi standar kompetensi kerja pustakawan
- b. Penerapan standar kompetensi kerja, artinya pembinaan/ pengelolaan dapat dijadikan acuan dalam melakukan regulasi, pengawasan dan pelayanan pengaduan atas hasil kerja pustakawan

- c. Penilaian kesesuaian kompetensi, artinya pembinaan/ pengelolaan dapat dijadikan sebagai acuan dalam menyusun dan menyempurnakan sistem akreditasi dan sertifikasi yang independen pustakawan.
- d. Pedoman/ pengembangan kebijakan sistem kompetensi, artinya yaitu bahwa standar kompetensi tersebut dibuat harus mengacu pada sistem internasional regional dan nasional sehingga dapat memenuhi kriteria
- e. Pembinaan kompetensi, artinya standar kompetensi yang berlaku oleh pembinaan/ pengelolaan dapat dijadikan sebagai acuan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pustakawan.
- f. Pedoman/ penyelenggara informasi kompetensi artinya bahwa standar kompetensi tersebut oleh pembina/ pengelola dapat dijadikan sebagai acuan dalam kegiatan sosialisasi serta diseminasi dan layanan informasi
- g. Forum pemercaya kompetensi, artinya pembinaan/ pengelolaan dapat dijadikan sebagai acuan dalam menyelenggarakan komunikasi dan partisipasi pengembangan dan pembinaan sistem
- h. Alat monitoring dan analisis kinerja unit perpustakaan, dokumentasi, dan informasi
- i. Alat bagi instansi pembinaan, seperti Perpustakaan Nasional untuk menyusun dan merumuskan kebijakan Nasional dan di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi.

6. Komponen Standar Kompetensi Pustakawan

Standar kompetensi pustakawan terdiri atas beberapa komponen yang menunjang profesionalisme pustakawan, antara lain sebagai berikut:

- a. Komponen kompetensi, meliputi: pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang harus dimiliki pustakawan
- b. Komponen tugas pokok dan fungsi, meliputi: tugas pokok, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepada pustakawan
- c. Komponen pekerjaan, meliputi jenis dan sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh pustakawan
- d. Komponen individu, meliputi: hak-hak dan kewajiban pustakawan
- e. Komponen sistem, meliputi: prosedur dan mekanisme kegiatan pustakawan
- f. Komponen pembinaan, meliputi peningkatan mutu melalui pendidikan formal, diklat, dan pengawasan pustakawan.

Standar kompetensi pustakawan adalah tolak ukur yang digunakan untuk acuan penilaian kualitas pustakawan dalam bentuk formulasi dari komitmen atau janji pustakawan kepada masyarakat. Dengan kata lain standar kompetensi pustakawan adalah suatu dokumen yang berisi komitmen dan jaminan kualitas pustakawan sebagai pelayanan informasi yang terdapat berbagai jenis bahan pustaka.⁵¹

Dalam hal ini seseorang pustakawan harus memiliki kemampuan, pengetahuan, dalam berketerampilan, bersikap, nilai, perilaku, serta karakteristik dalam melaksanakan pekerjaan memberikan layanan kepada pengguna, dan

⁵¹ Rachman Hermawan, *Etika Pustakawan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, h. 180

dengan adanya kompetensi pustakawan akan menjadikan perpustakaan dalam terwujudnya layanan yang bermutu sesuai dengan yang di inginkan oleh masyarakat luas.

F. Karakter

Karakter adalah cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, dan negara. individu yang berkarakter baik adalah individu yang bisa membuat keputusan dan siap mempertanggung jawabkan tiap akibat dari keputusan yang ia buat.⁵² Adapun Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Karakter yaitu sifat khas yang dimiliki oleh individu yang membedakannya dari individu lain; 1. watak; sifat; tabiat; bakat; 2. *Link* aksara; huruf; bentuk huruf.⁵³

Menurut Siti Azisah karakter mengacu pada serangkaian sikap (*attitude*), tingkah laku (*behavior*), motivasi (*motivation*), dan keterampilan (*skills*). Karakter meliputi sikap seperti keinginan untuk melakukan hal yang terbaik, kapasitas intelektual, seperti berpikir kritis dan alasan moral perilaku seperti jujur dan bertanggung jawab, mempertahankan prinsip-prinsip moral dalam situasi penuh ketidakadilan, kecakapan interpersonal dan emosional yang memungkinkan seseorang berinteraksi secara efektif dalam berbagai keadaan dan berkomitmen untuk berkontribusi dengan komunitas dan masyarakatnya.⁵⁴

⁵²Masnur Muslich, *Pendidikan Karakter Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*, h. 70

⁵³ Daniel Haryono. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 413

⁵⁴ Siti Azisah, *Guru dan Pengembangan Kurikulum Berkarakter : Implementasi Pada tingkat Satuan Pendidikan* (Makassar : Alaluddin University Press, 2014), h.51

Beberapa definisi tentang karakter di atas menunjukkan bahwa karakter merupakan watak, tabiat, akhlak, atau kepribadian yang ada dalam diri seseorang yang telah dimilikinya untuk diyakini dan digunakan sebagai landasan untuk cara pandang, berpikir, bersikap, dan bertindak. Kebijakan yang di maksud adalah sejumlah nilai moral, dan norma, seperti berperilaku jujur, berani bertindak, dapat dipercaya, dan menghormati orang lain.

G. Budaya kerja

1. Budaya Kerja

Merupakan syarat utama bagi perkembangan perpustakaan dan universitas yang kompetitif bersekala internasional. Seperti dijelaskan dalam amanat MPR dan Menpan yang telah menerbitkan pedoman pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara yang ditetapkan dengan surat keputusan nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002 bagi semua instansi pemerintah baik pusat maupun daerah untuk mengembangkan budaya kerja aparatur negara dilingkungannya masing-masing. Dalam pedoman tersebut Menpan menyatakan:

“Kondisi aparatur pemerintah sampai saat ini pada umumnya belum kondusif untuk menciptakan *Good Governmance* dan *Clean Governmance*. Perlunya peningkatan kinerja aparatur pemerintah nilai-nilai budaya kerja dengan metode kerja yang produktif. Perlu adanya instansi percontohan perkembangan budaya kerja di instansi pusat dan daerah.⁵⁵

⁵⁵ Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*. h.4

2. Karakteristik Budaya Kerja⁵⁶

- a. *Individual autonomy* adalah tingkat tanggung jawab, kemandirian kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu mengemukakan pendapat dalam organisasi
- b. *Structure* peraturan-peraturan dan sejumlah pengawasan langsung digunakan untuk mengatur dan mengontrol perilaku karyawan
- c. *Identity* dimaksudkan sejauh mana para anggota atau pustakawan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perpustakaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu.
- d. *Performance Reward* sejauh mana alokasi imbalan disarankan atas prestasi kerja pustakawan bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya
- e. *Conflict tolerance* sejauh mana pustakawan di dorong mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka
- f. *Risk tolerance* sejauh mana tingkat resiko pustakawan yang boleh atau mungkin dipikul oleh anggota untuk mendorong mereka menjadi agresif, motifatif dan berani mengambil resiko.

3. Budaya Kerja Dari Perspektif Organisasi

Perspektif organisasi dimaknai sebagai dukungan organisasi dilingkungan kerja. Sesuai dengan pandangan Blacked Mouton menjelaskan beberapa unsur yang melekat pada organisasi antara lain:⁵⁷

⁵⁶ Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*. h.14-15

- a. *Structure*, menegaskan bahwa budaya kerja bisa diimplementasikan apabila diikuti oleh penyusunan struktur yang tepat. Jika tidak maka strategi pencapaian tujuan hanya sebatas wacana (hanya berada pada dataran konseptual)
- b. *Norm*, dimaknai sebagai standar perilaku kerja sehari-hari pustakawan berdasarkan peraturan dan pedoman yang ketat yang tercantum secara tertulis di dalam kebijakan organisasi seperti penegakan disiplin kerja atau larangan-larangan serta adanya suasana kepatuhan pada standar atau prosedur kerja yang dibakukan dari organisasi.
- c. *Dominant Value*, berkaitan dengan ciri organisasi yang membedakan dengan organisasi lain terlihat dari identitas, Dominan value dapat dilihat dari identitas organisasi, bentuk nyata organisasi, karakteristik unik yang dimiliki organisasi dan akar budaya kerja di organisasi terdapat pada identitas.
- d. Ritual atau *Ceremonial*, merupakan kegiatan yang dilakukan dalam perpustakaan yang mencerminkan nilai-nilai utama yang menerapkan budaya kerja baik itu secara terencana maupun spontan. Ritual adalah suatu sistem budaya yang dibangun dari pola dan urutan pemerintah serta tindakan. Jika dilakukan sosialisasi dalam organisasi tentang ritual memiliki efek antara interpretasi tertentu dari realitas yang diakui oleh kelompok sosial.

⁵⁷ Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*. h.20-33

4. Budaya Kerja Ditinjau Dari Perspektif Relasi

Berbicara tentang budaya kerja tidak akan terlepas dari faktor relasi sebab semua kegiatan dalam organisasi pasti membutuhkan relasi internal maupun eksternal. Hal tersebut didasari dalam bekerja, rasa saling terbuka dalam mengemukakan konflik yang terjadi dalam organisasi demi keberlangsungan organisasi.

Jadi relasi dalam budaya kerja memiliki peran sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan epektifitas budaya kerja dalam suatu priode tertentu yaitu sebagai berikut.⁵⁸

a. *Risk Tolerance* (Toleransi Terhadap Resiko)

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai di dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Kemudian dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut pasti mempunyai suatu resiko kerja, baik resiko tingkat kecil, sedang, atau tinggi dalam mencapai tujuan kerja.

Resiko didefinisikan merupakan karakteristik dari keputusan tentang tidak kepastian apakah berpotensi signifikan atau mengecewakan dari hasil keputusan yang akan terwujud.

b. *Conflint Tolerance* (Toleransi Terhadap Konflik)

Dalam organisasi sangat sering terjadi konflik baik itu antar pegawai maupun antar atasan. Terjadinya konflik yakni adanya ketidak cocokan antara individu atau kelompok dalam sebuah tujuan atau timbul konflik pada suatu

⁵⁸ Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*, h. 43-48

organisasi didorong oleh beberapa hal mulai dari kesalah pahaman, rasa iri, tidak ada koordinasi yang jelas, kurangnya komunikasi, perbedaan tujuan dan pendapat dan sebagainya.

5. Budaya Kerja Dari Perspektif Individu

Bagaimanapun budaya kerja tidak bisa lepas dari budaya individu. budaya individu mencerminkan perilaku dari individu-individu anggota organisasi di semua lapisan. Karena setiap pustakawan sebagai individu memiliki karakteristik yang berbeda. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara seorang pustakawan dengan pustakawan yang lainnya. Sebagai berikut.⁵⁹

a. Individual autonomy

Merupakan otonomi pegawai untuk melaksanakan tugas organisasi. Meskipun mempunyai otonomi pegawai tetap harus menjaga hubungan baik dengan organisasi maupun dengan karakteristik organisasi yang lain agar hubungan tersebut tetap terjaga baik. Individual autonomy seseorang itu dapat dilihat dari sikap peduli dan keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang telah ditentukan dalam tugas pokok bidang masing-masing serta kebebasan dalam melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan.

Sedangkan hakikat individual autonomy diperpustakaan adalah mengembangkan pustakawan yang otonomi, pimpinan memberikan keluasaan

⁵⁹ Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*, h. 55-67

bagi pustakawan untuk melihat potensi-potensi yang dimiliki setiap individu secara optimal.

b. Kompetensi

Sebuah organisasi tidak bisa berfungsi dengan baik, jika organisasi tidak memiliki sumber daya berkompeten karena segala kompetensi yang dimiliki sumber daya baik itu berkarakter, pengetahuan dan kemampuan sesungguhnya merupakan unsur utama penggerak roda budaya kerja organisasi.

Kehadiran pustakawan berkompetensi dan pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup, bersaing dan pertumbuhan di masa yang akan datang.

c. Komitmen

Pada dasarnya kemampuan organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau loyal seperti bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki.

Beberapa komitmen budaya kerja yaitu:⁶⁰

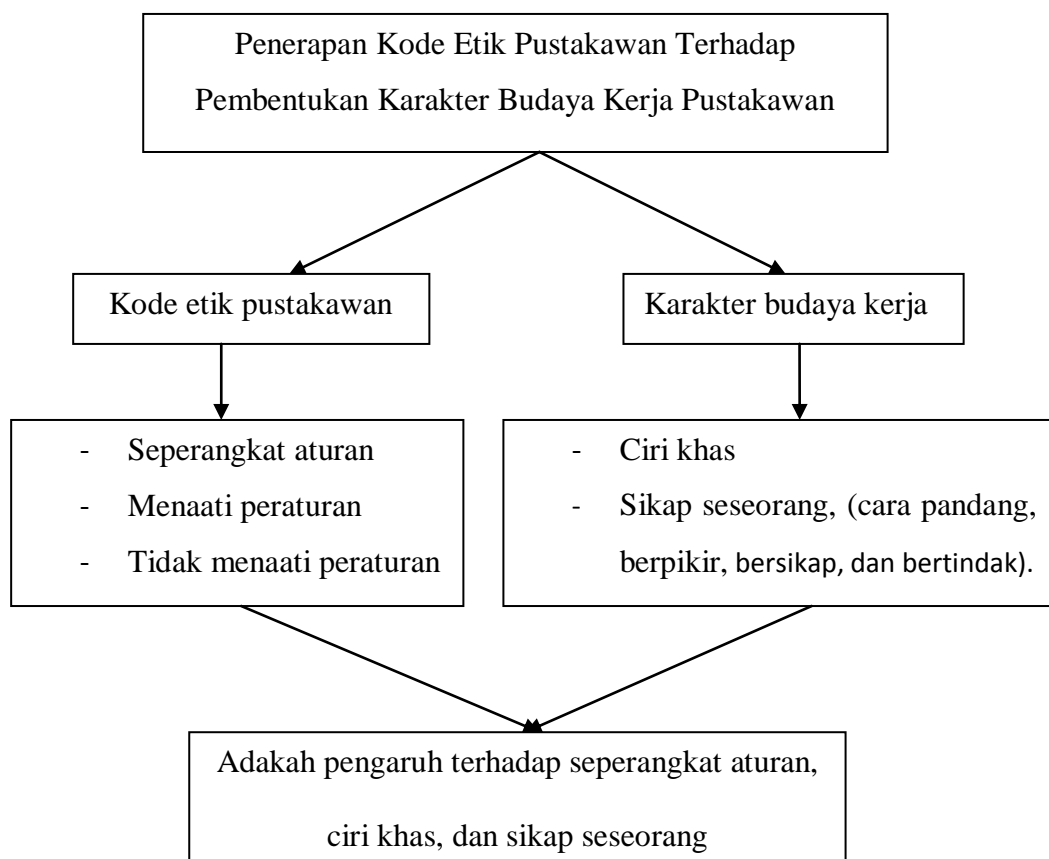
1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. Keyakinan tertentu, dan

⁶⁰ Testiani, Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*, h. 67

4. Penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dalam hal ini komitmen budaya kerja ini sangat penting dalam suatu organisasi untuk membentuk suatu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada suatu organisasi dimana seseorang anggota mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi tersebut.

H.Kerangka Berpikir



Dari kerangka berpikir diatas yang telah disusun oleh peneliti dapat diketahui bahwa variabel pada penelitian ini adalah kode etik pustakawan, (variabel terikat), sedangkan karakter budaya kerja, (variabel bebas).kode etik

pustakawan adalah seperangkat aturan-aturan yang ada dalam suatu organisasi, sedangkan karakter budaya kerja, adalah suatu ciri khas seseorang untuk melakukan sesuatu dalam suatu organisasi. Adapun suatu hasil yang ingin dilihat dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh antara kode etik pustakawan terhadap karakter budaya kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

A. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.⁶¹ Adapun hipotesis yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis Kode Etik/ Alternatif (H_a)

Hipotesis kode etik atau alternatif, disingkat H_a hipotesis kode etik pustakawan menyatakan keadannya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Adapun rumusan hipotesis kerja (H_a) yaitu: Ada pengaruh kode etik pustakawan terhadap karakter budaya kerja pustakawan

2. Hipotesis Nol (H_0)/ Hipotesis Statistik

Hipotesis karakter budaya kerja pustakawan menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara dua variabel, yaitu tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Adapun Rumusan Hipotesis nol (H_0): Tidak ada pengaruh kode etik pustakawan terhadap karakter budaya kerja pustakawan.

⁶¹ Sugiyono, *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*, (Bandung : Alfabet, 2013), h. 5