



Oleh : Dwi Surtiawan

Membangun Budaya Kepustakawanan Indonesia: Reaktualisasi atau Reborn?

Pendahuluan

Terminologi budaya (*culture*) dalam banyak penelitian, diskusi ilmiah, perbincangan (*talkshow*) dapat diibaratkan keranjang sampah. Hampir semua permasalahan dapat dikaitkan dengan budaya. Pembangunan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat mempunyai beberapa pendekatan, salah satunya pendekatan kebudayaan. Kalangan ahli dan praktisi manajemen kontemporer banyak sekali membahas budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai keunggulan dalam bersaing. Konflik antar etnis di Indonesia diselesaikan dengan pendekatan kebudayaan. Bahkan korupsi di Indonesia oleh almarhum Bung Hatta sudah sampai pada taraf budaya. Rendahnya tingkat literasi di Indonesia, selalu dikaitkan dengan rendahnya budaya baca. Begitu luas dan lenturnya terminologi budaya, maka kita harus tepat memaknainya. Kebudayaan untuk apa? dalam konteks apa digunakan? dan bagaimana pendekatan kebudayaan itu dilakukan?

Dalam pembahasan mengenai budaya, tujuan umum yang hendak dicapai adalah kemakmuran bagi sebesar mungkin masyarakat. Di level sosial kemasyarakatan, budaya lebih menyoroti kondisi tertentu dan

pola interaksi yang terjadi, sehingga pertautan kepentingan individu dengan masyarakat dapat tercapai baik.

Demikian halnya pada perusahaan/organisasi, prinsip utama organisasi di antaranya agar mampu bertahan dan berkembang lebih baik. Dalam skala yang sangat mikro, kebudayaan dimaknai sebagai upaya individu dalam menjalani kehidupannya secara manusiawi. Muara dari itu semua adalah perubahan ke arah yang lebih baik.

Perubahan (*change*) merupakan suatu keniscayaan. Tidak ada yang tidak berubah, kecuali perubahan itu sendiri. Untuk itu tinggal bagaimana menyikapi, mengelola dan memperoleh manfaat dari perubahan. Pendekatan kebudayaan dalam perusahaan /organisasi merupakan persoalan yang kompleks dan selalu menarik perhatian. Banyak buku telah diterbitkan dan selalu laris. Banyak pembicara dengan bayaran sangat tinggi memberi materi tentang budaya organisasi. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa khalayak menyadari perubahan merupakan kepastian.

Budaya organisasi terdapat di semua lembaga, demikian pula di organisasi perpustakaan. Budaya organisasi perpustakaan di Indonesia, secara spesifik belum begitu tampak, karena perpustakaan di Indonesia

kepemilikannya didominasi oleh pemerintah. Pemerintah selalu diidentikkan dengan birokrasi. Dan birokrasi di Indonesia mempunyai stigma yang kurang bagus. Di benak orang tentang birokrasi di Indonesia antara lain: korupsi, lamban, minta dilayani bukan melayani, mempersulit bukan mempermudah. Untuk perpustakaan, pandangan yang ada dalam benak masyarakat bahkan lebih buruk lagi. Masyarakat awam mempersepsikan perpustakaan sebagai gedung tua, angkuh, angker, serius, tempat orang yang mempunyai masalah, dan banyak predikat buruk lainnya.

Sudarsono (2001) mendefinisikan kepustakawanan sebagai semangat dan praktik (penghayatan) dalam melaksanakan tugas perpustakaan yang dilandasi oleh teori yang ada dalam ilmu perpustakaan. Pakar perpustakaan lain membatasi kepustakawanan sebagai ilmu dan profesi di bidang pembinaan, pengembangan dan penyelenggaraan perpustakaan, dokumentasi dan informasi. Dalam artikel ini seringkali disamakan antara perpustakaan, pustakawan, dan kepustakawanan. Hal itu dimungkinkan karena dua alasan. Pertama karena perpustakaan dan pustakawan merupakan perwujudan dari kepustakawanan. Dan kedua, dalam membahas kebudayaan, maka

ketiga terminologi tersebut dalam banyak konteks dapat disamakan.

Dari pembukaan di atas terdapat beberapa permasalahan yang layak untuk dikaji, di antaranya: bagaimana menciptakan budaya organisasi perpustakaan yang memberi identitas baru, semangat baru, persepsi baru dengan pendekatan kebudayaan? Dalam konteks keIndonesiaan, adakah budaya dalam kepustakawanan Indonesia? Jika jawabnya ada, seperti apa dan mengapa budaya tersebut tidak mampu memunculkan semangat ke arah perbaikan? Jika jawabnya tidak ada, pustakawan dan pemerhati perpustakaan mempunyai pekerjaan untuk membuat suatu identitas budaya perpustakaan yang positif. Harus digali budaya yang mampu membawa perpustakaan menjadi suatu institusi yang keberadaannya membawa pengaruh yang signifikan.

Pendekatan Kebudayaan Dalam Organisasi

Dalam membahas budaya, Smireich (1983) membagi dalam dua perspektif. Pertama budaya sebagai variabel, yang mana keberadaannya sebagai sesuatu yang dimiliki oleh organisasi. Dan yang kedua, budaya dilihat sebagai instrumen yang mengkonseptualisasikan organisasi, dalam hal ini budaya tidak lain adalah organisasi itu sendiri.

Banyak definisi mengenai budaya organisasi. Budaya menurut antropolog Clifford Geertz merupakan kegiatan berbagi pemahaman, pengertian, dan perasaan. Dalam pandangan kulturalis kebudayaan dipandang sebagai seperangkat nilai statis dan baku yang ada di masyarakat. Dalam pendekatan ini terlihat kuat adanya metafora yang sifatnya memanfaatkan kekeluargaan untuk menggalang komitmen kerja. Dalam konteks organisasi, budaya organisasi oleh Schein dinyatakan sebagai:

“A pattern of shared basic assumption that group learned as it solved its problem of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefor, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relations to those probleme”

Sedangkan Dr. Farid Elashmawi, seorang konsultan manajemen dari Amerika Serikat menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai nilai umum yang disepakati orang-orang dalam perusahaan, tetapi masing-masing individu mempunyai subbudaya masing-masing. Budaya organisasi juga merupakan refleksi dari budaya suatu negara. Dan setiap negara juga mempunyai karakteristik budaya yang khas. Robbins (1996) mengartikan budaya sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain.

Budaya organisasi memiliki potensi sebagai sumber keunggulan kompetitif. Oleh karena itu budaya organisasi harus didesain sedemikian rupa sehingga menjadi suatu “bentuk” yang bernilai, unik, dan tidak dapat ditiru pesaingnya. Setiap organisasi harus memiliki kekhasan. Penting bagi para pendiri dan pemimpin perusahaan untuk menjadikan budaya sebagai strategi bersaing.

Dalam masyarakat global, banyak perusahaan yang sangat dikenal karena budaya organisasi/perusahaannya. Misalnya restoran cepat saji Mac Donald mempunyai tiga nilai utama yaitu kualitas produk, kualitas layanan, dan kualitas kebersihan. Tiga nilai utama ini berlaku di semua restoran cepat saji Mac Donald di negara manapun. Sedangkan perusahaan otomotif Toyota, *positioning* dalam benak awam adalah keunggulan sistem *manufacturennya*, sampai dunia

internasional menyebutnya sebagai Toyota Ways. Di Indonesia, Harian Kompas dikenal dengan kejujurannya dalam menjalankan bisnis media massa, sehingga kepada kontributor atau penulis dari luar, faktor pajak honorarium penulisan ditunjukkan. Manajemen Harian Kompas menyadari bila berita yang diberikan tidak jujur, maka akan merusak kredibilitasnya dan itu merupakan awal kehancuran.

Kasali (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari dua lapisan utama. Lapisan pertama yang umumnya mudah dilihat dan sering dianggap sebagai budaya organisasi/perusahaan secara menyeluruh. Lapisan ini terdiri dari cara orang berperilaku, berbicara, berdandan, simbol-simbol, slogan, logo, figur-figur kepahlawanan, aturan protokoler. Sedangkan lapisan kedua sering tidak terlihat, tetapi mempunyai peran sebagai pondasi yang harus kokoh menopang lapisan pertama yang selalu dilihat orang. Lapisan tersebut terdiri dari nilai-nilai dasar (*value*), keyakinan (*believe*), asumsi, kepercayaan, sikap, perasaan, dan sejarah organisasi/perusahaan.

Membangun Budaya Kepustakawanan dengan Pendekatan Kultural.

Mengadopsi konsep yang dikembangkan oleh Rhenald Kasali, maka sangat perlu dibentuk suatu budaya perpustakaan, yang mampu membalikkan semua pandangan miring yang ada di masyarakat tentang perpustakaan. Setidaknya ada tiga alasan mengapa perlu menciptakan budaya perpustakaan. Yang pertama *positioning* perpustakaan di benak masyarakat masih belum menguntungkan. Kedua, perubahan yang terjadi di perpustakaan sangat cepat, bukan saja sistem operasi dan organisasi, tetapi sampai pada level paradigma. Dan ketiga, tanpa ada perubahan

yang signifikan, bukan tidak mungkin eksistensi perpustakaan akan hilang karena kalah bersaing dengan lembaga informasi yang baru.

Terminologi “membangun” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai tiga arti. Membangun diartikan sebagai : 1. Mendirikan (misalnya, mengadakan gedung baru); 2. Membina dan 3. (bersifat) memperbaiki. Terminologi membangun lebih tepat digunakan daripada kata “menciptakan” atau “membentuk” budaya kepastakawanan. Perpustakaan sebagai suatu institusi tentu tidak muncul dan ada begitu saja. Ada proses dan rangkaian peristiwa yang menemaninya.

Semua proses tersebut merupakan bahan penting untuk membentuk dan memperbaiki budaya kepastakawanan.

Upaya menciptakan budaya perpustakaan melalui pendekatan kebudayaan antara lain dapat dengan mengaktualisasikan beberapa hal antara lain:

A. Sejarah Perpustakaan

Perlu dikembangkan di masyarakat bahwa perpustakaan menempati posisi yang penting di negara maju dan kerajaan besar di masa lalu. Perpustakaan selalu ditempatkan dekat dengan pusat kekuasaan. Bangunan perpustakaan selalu megah karena raja, pemuka agama, para pangeran, dan petinggi kerajaan sangat memanfaatkan perpustakaan untuk menciptakan keunggulan. Mereka mengagungkan dan menghargai lembaga perpustakaan. Anak-anak perlu diingatkan bagaimana sejarah perpustakaan nasional di banyak negara dibangun, dikelola, dan dimanfaatkan oleh masyarakat. Raja Ashurbanipal di Sumeria sangat

gigih dalam mencari dokumen untuk disimpan di perpustakaan kerajaan.

Demikian pula Raja Iskandar Zulkarnaen (*The Great Alexander*) juga merupakan pengumpul sumber informasi yang tiada duanya. Di jaman modern pada negara maju, perpustakaan menempati posisi yang strategis. Library of Congress merupakan pusat peradaban utama di Amerika Serikat. Para kepala negara pasti memiliki perpustakaan pribadi di istana negara. Seringkali mantan Presiden AS Bill Clinton menerima tamu di perpustakaan. Di Irak artefak-artefak dan monograf peninggalan nenek moyang yang hancur karena konflik Perang Teluk

“ Sangat perlu dibentuk suatu budaya perpustakaan, yang mampu membalikkan semua pandangan miring yang ada di masyarakat tentang perpustakaan.”

sangat ditangisi kerusakannya. Bukan saja oleh warga Irak, dunia, bahkan banyak warga AS juga sedih dan mengesam atas hancurnya bukti peradaban tersebut.

Dalam konteks Indonesia, kisah-kisah perjuangan pendiri bangsa bukan saja melalui kekuatan fisik, tetapi juga didukung oleh kemampuan pikir. Kemampuan pikir tersebut pasti memerlukan sumber pengetahuan, dan sumber pengetahuan tersebut diperoleh di perpustakaan. Bagaimana Bung Hatta lebih mementingkan buku-buku koleksinya saat diasingkan di Boven Digul, Papua oleh Belanda. Berpeti-peti diperlukan untuk membawa koleksi perpustakaan pribadi Bung Hatta. Pahlawan Nasional Agus Salim secara otodidak mampu menguasai 5 bahasa asing dari kegemarannya membaca. Meskipun tidak memasuki pendidikan formal, kepaiawaian Agus Salim berdiplomasi, berdebat dengan

lawan-lawan politiknya diakui baik oleh kawan maupun lawan. Semua epos tersebut sangat penting dikenalkan kepada anak-anak, karena pikiran, daya tangkas dan daya ingat anak-anak masih sangat bagus.

B. Nilai dasar dan Keyakinan

Nilai-nilai dasar (*values*) dan keyakinan (*believe*) merupakan pondasi sebuah identitas perpustakaan. Nilai dasar adalah sesuatu yang memaknai jati diri seseorang sebagai anggota sebuah organisasi. Perpustakaan sebagai penyedia informasi, maka pustakawan merupakan figur yang haus informasi dan bangga bisa menyediakan informasi yang dibutuhkan pemustaka. Perpustakaan identik dengan ilmu pengetahuan, intelektual, dan kemerdekaan

berfikir, sehingga nilai-nilai yang identik harus selalu dikembangkan.

Pustakawan harus memiliki sistem nilai di mana berbagi ilmu pengetahuan merupakan kebanggaan dan memiliki nilai duniawi maupun akherat. Berbagi ilmu pengetahuan tidak menjadikan ilmu yang dibagikan akan berkurang, tetapi justru akan bertambah. Berbagi ilmu pengetahuan akan membawa keuntungan bersama dengan tidak merugikan satu pihak manapun. Berbagi ilmu pengetahuan dalam konteks perpustakaan saat ini dapat dilakukan dengan berkolaborasi untuk mendapatkan ilmu pengetahuan. Kolaborasi itu dilakukan baik antar sesama perpustakaan/pustakawan, atau dengan profesi/organisasi lain seperti arsiparis, peneliti, dosen/guru. Adagium bahwa tidak mungkin suatu perpustakaan mampu memenuhi kebutuhan informasi pemustakanya,

maka kerjasama dengan perpustakaan lain merupakan hal yang mutlak.

Berbagi informasi memerlukan sikap dan kemauan, untuk itu pemimpin harus menanamkan sejak memasuki profesi pustakawan. Bahkan idealnya sejak di bangku kuliah sudah ditanamkan budaya berbagi ilmu pengetahuan. Kungkungan birokrasi yang mengkotak-kotak akan runtuh dengan kuatnya budaya berbagi ilmu pengetahuan oleh semua pustakawan dan perpustakaan. Pada kasus perpustakaan perguruan tinggi, pimpinan institusi biasanya menciptakan hambatan untuk mau berbagi dengan institusi yang lain.

Kegiatan pendokumentasian juga harus menjadi satu nilai lebih pustakawan. Dokumentasi merupakan akar dari kegiatan perpustakaan di samping temu kembali informasi dalam dokumen. Dengan perkembangan teknik dokumentasi yang berkembang sangat pesat, maka perpustakaan harus merumuskan paradigma baru dokumentasi. Sumber informasi telah mengalami perubahan bentuk dan cara penggunaan dengan pesatnya teknologi informasi dan komunikasi. Internet akan banyak memberi warna bagi aktifitas perpustakaan di masa depan. Perubahan tersebut harus diantisipasi dengan

selalu meningkatkan kemampuan yang komplementer dengan bidang TIK. Kegiatan dokumentasi yang dahulu memerlukan perjuangan fisik dan waktu yang besar akan menjadi jauh berkurang. Keadaan yang muncul saat ini adalah banjir informasi yang memerlukan manajemen pengetahuan yang baik.

Pustakawan juga dituntut harus selalu meningkatkan kualitas diri. Ciri seorang yang cerdas adalah selalu mau belajar, meningkatkan kualitas diri, adaptif dan bermanfaat bagi sesama. Pustakawan mempunyai peluang yang paling luas untuk meningkatkan diri secara mandiri. Belajar dapat dilakukan baik melalui pendidikan formal maupun non formal. Hanya pribadi yang berkeinginan maju yang akan mampu meningkatkan kualitas dirinya.

Terdapat satu kisah yang mampu membangkitkan semangat seorang pekerja pada profesi yang dipandang sebelah mata oleh masyarakat. Sahdan ada seorang tua penyapu jalan. Dia sejak habis subuh dengan tekun menyapu jalan dan selalu dilakukan sejak puluhan tahun. Ketika ditanya mengapa menjiwai pekerjaannya, kakek tua penyapu jalan itu berkata:

“ menyapu jalanan saya anggap sebagai kegiatan seorang pelukis yang sedang melukis di atas kanvas.

Jalanan adalah kanvas, sapu adalah kuas. Jari-jari saya akan menari di atas kanvas dengan sepenuh jiwa sehingga menghasilkan lukisan yang mampu dihargai oleh orang banyak. Sapuan lidi hingga menjadikan jalan bersih merupakan lukisan indah yang dapat dinikmati banyak orang”

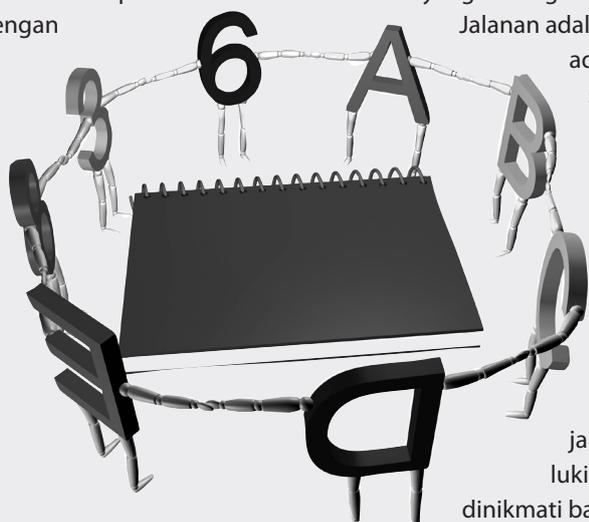
Nilai dan keyakinan merupakan harta yang paling berharga bagi pribadi dan organisasi/perusahaan. Kondisi eksternal yang begitu menggoncangkan perusahaan akan dapat dihadapi dan memenangi persaingan bila nilai dan keyakinan telah tertanam kuat di semua elemen organisasi.

C. Simbol yang Kasat Mata

Perlu dipikirkan juga mengenai simbol, benda, logo atau bangunan kasat mata yang mampu menciptakan *positioning* bagus mengenai perpustakaan. Perpustakaan di luar negeri selalu di pajang patung-patung filosof terkenal, seperti Rene Decartes, Plato, Aristoteles yang dipersonifikasikan sebagai sosok yang mengedepankan budaya pikir, haus akan ilmu pengetahuan dan teguh dalam prinsip. Bangunan yang megah dan modern sudah harus dibuat untuk perpustakaan. Arsitektur dan tata ruang dibuat untuk mengakomodasi kepentingan layanan perpustakaan. Bukan asal gedung yang sudah tidak terpakai atau bekas gudang. Letak yang strategis dan dekat dengan pusat kegiatan merupakan point tersendiri.

Di era pesatnya kemajuan TIK, maka alat-alat modern dan terbaru akan sangat membantu dalam kegiatan layanan perpustakaan. Keunggulan TIK akan memperlihatkan sosok pustakawan yang adaptif dengan perubahan TIK dan dapat menjadi pelopor. Perpustakaan merupakan penyimpan khasanah budaya, sejarah perkembangan budaya, masyarakat maupun teknologi. Sudah sewajarnya perpustakaan juga yang harus menjadi pelopor kemajuan teknologi.

Pustakawan dan banyak pelaku suatu profesi sering mengabaikan makna suatu logo. Logo yang baik akan menjadi spirit untuk meraihnya. Ada makna yang dalam di balik



sebuah logo. Tidak mengherankan jika ada perusahaan harus mengeluarkan biaya puluhan miliar rupiah untuk membuat logo baru. Pakaian seragam juga merupakan simbol yang kasat mata. Pakaian, dalam hal ini tidak semata baju, tetapi dengan aksesoris, dandanan dan tampilan luar. Stereotip pustakawan yang berkaca mata tebal dengan warna pakaian yang konservatif masih menancap kuat di benak masyarakat, sehingga perubahan dan penyesuaian harus tetap dilakukan.

D. Bahasa dan Ritual

Yang dimaksud bahasa dapat berupa semboyan, lagu, atau anekdot yang mampu membuat pemustaka tertarik terhadap perpustakaan. Iklan dan poster-poster perlu dibuat dengan menarik dan memiliki konsep yang jelas. Contoh yang perlu ditiru sebagaimana yang dilakukan oleh Perpustakaan Nasional Singapura. Perpustakaan Nasional Singapura melakukan survey untuk mengetahui gaya hidup (*lifestyle*) pemakai dan calon pemakainya. Survey terakhir pada tahun 2004 dinamakan “*Non-user Survey and Segmentation Study*) Setelah diketahui siapa pemakai dan calon pemakai berkaitan demografi,

psikografi dan *lifestyle*, maka dibuat program yang mengarah pada misi dan visi Perpustakaan Nasional Singapura sebagai penunjang Negara Pembelajar (*Learning National*).

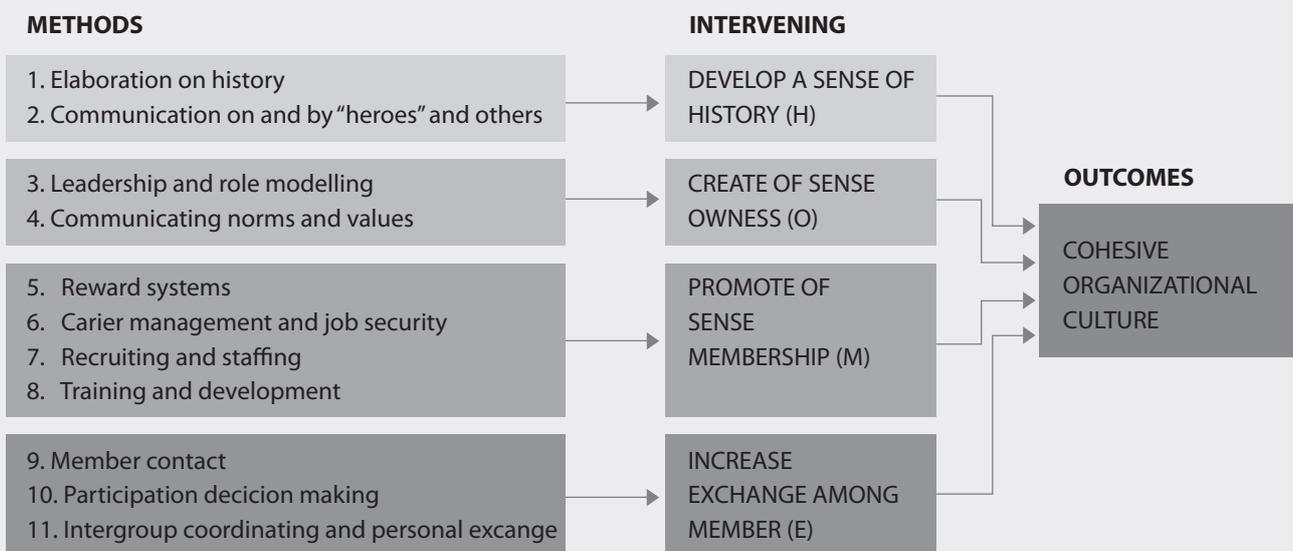
Dari survey yang periodik dilakukan, program yang fokus, pemanfaatan program pemasaran ada banyak kemajuan tercapai. Jumlah anggota aktif meningkat dari 1,7 juta menjadi hampir 2,3 juta. Total kunjungan meningkat dari 5,5 juta pada tahun 1994 menjadi 34,7 juta di tahun 2003. Indeks kepuasan pemustaka meningkat dari 3,63 di tahun 1999 menjadi 4,24 di tahun 2003. Angka ini lebih tinggi dari indeks kepuasan rata-rata layanan publik. Padahal Singapura merupakan salah satu negara dengan birokrasi pemerintahan terbaik, efektif, dan jujur. Perpustakaan Nasional Singapura membuat iklan cetak dan televisi. Iklan tersebut dibuat dengan perencanaan dan eksekusi matang. Perpustakaan Nasional Singapura selalu menjuarai lomba iklan tingkat Asia pada lima tahun terakhir. Perpustakaan menjadi lembaga yang berwibawa di Singapura.

Yang dimaksud ritual disini adalah sebuah kegiatan yang

bersifat ekspresif dan dilakukan melalui serangkaian langkah serial yang konsisten secara rutin dan konsisten, kalau di militer selalu ada acara setiap pelantikan atau memasuki penugasan baru. Militer juga mempunyai spirit satu korps (*corps*). Ritual dan semangat itu selalu terpelihara bahkan sampai purna tugas. Beberapa contoh yang dapat dilakukan di perpustakaan dengan memilih pustakawan terbaik bulan tertentu, diberi penghargaan dan insentif yang menarik. Dapat pula ditambah dengan memajang foto pegawai tersebut di tempat yang strategis. Kegiatan ini dapat merangsang kompetisi di antara pustakawan.

Darimana Memulainya?

Langkah penting yang harus ditentukan dalam membentuk budaya kepustakawanan bagaimana memulai dan dengan cara apa. Kreitner dan Kinicki (1992) membuat suatu bagan untuk menjelaskan bagaimana budaya organisasi dibentuk. Ada tiga tahapan yang dilalui yaitu metode yang digunakan, *intervening* dan *outcome* yang hendak diraih. Bagan tersebut dapat dilihat pada gambar 1 di bawah.



Gambar 1. Pembentukan Budaya Organisasi (sumber Kreitner and Kinicki (1992). *Organizational Behavior*, 2nd ed. Irwin Boston p. 714-715)

Budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh figur pemimpinnya. Pada level mikro, pada satu institusi perpustakaan misalnya perpustakaan perguruan tinggi, peran pimpinan menjadi unsur terpenting. Tetapi pada level yang besar, misalnya kepastakawanan Indonesia, maka unsur pendidikanlah yang memegang peran utama. Perguruan tinggi yang mempunyai program studi ilmu perpustakaan mempunyai peran untuk mengenalkan budaya perpustakaan sejak dini. Tidak boleh dilupakan pendidikan pada saat setelah bekerja. Pembaruan dan perbaikan selalu menjadi budaya bagi perpustakaan.

Robbins (1996) menyatakan bahwa untuk membangun budaya organisasi setidaknya ada tiga hal utama yang harus diperhatikan. Pertama proses seleksi atau *recruitment* anggota. Sistem *recruitment* yang baik akan menghasilkan kandidat sesuai budaya dan kebutuhan organisasi. Yang kedua, pimpinan puncak terutama pendiri. Microsoft yang sangat gencar dalam mengembangkan bisnis perangkat lunaknya karena terinspirasi oleh pendirinya, Bill Gates yang merupakan sosok yang agresif, kompetitif, dan disiplin. Hal ketiga adalah sosialisasi. Sosialisasi dan komunikasi yang baik, terprogram dan terencana akan mampu mencapai sasaran yang diharapkan.

Membuat perubahan merupakan sesuatu yang berat dan sulit. Apalagi banyak pihak yang harus dilibatkan. Sementara itu perpustakaan hanya merupakan sub sistem dari satu sistem birokrasi, budaya, dan kenegaraan yang ada di Indonesia. Posisi tawar yang dimiliki perpustakaan juga tidak tinggi, sehingga ketergantungan lingkungan eksternal sangat besar. Tetapi bagaimanapun beratnya membuat perubahan, apabila

dilakukan dari dalam dengan keyakinan tinggi, visi jelas dan kekohesifan organisasi yang solid akan mampu membawa ke arah perbaikan. Perubahan akan dapat berjalan dengan kuat bila kesadaran dari dalam telah muncul dan berkeinginan kuat untuk berubah. Dalam bahasa yang sederhana, Abdullah Gymnastiar selalu menekankan semboyan : dari diri sendiri dari hal-hal yang kecil dan dari sekarang.

Penutup

Membangun budaya kepastakawanan di Indonesia merupakan langkah yang barangkali bukan merupakan tindakan populer. Membangun budaya memerlukan waktu yang relatif lama, perhatian dari semua pihak dalam dan luar organisasi, kesabaran dan multidimensional. Tetapi bila budaya organisasi telah terbangun, maka organisasi akan mampu berkompetisi dan terus eksis.

Pustakawan dan pemerhati perpustakaan di Indonesia mungkin belum tertarik atau menyadari pentingnya membangun budaya kepastakawanan Indonesia. Menjadi kewajiban bersama khususnya pustakawan untuk menggali, mereaktualisasi prinsip kepastakawanan menjadi budaya sebagai keunggulan. Ketertinggalan profesi pustakawan dari profesi lain mungkin disebabkan oleh tidak adanya budaya kepastakawanan.

Pentingnya budaya dalam organisasi sebagaimana dijelaskan oleh Schermerhorn, Hunt dan Osborn (1997) mempunyai dua fungsi. Pertama sebagai *external adaptation* yaitu petunjuk pencapaian tujuan dan pedoman menghadapi tantangan dari luar. Dan yang kedua sebagai internal *integration* di mana instrumen budaya mampu sebagai pelekat *collective identity* dan *finding ways* yang mengelaborasi metode kerja dan kehidupan bersama. Bukankah dua tantangan tersebut sudah ada di depan mata dan merupakan tantangan bersama kepastakawanan di Indonesia? Ataukah kepastakawanan di Indonesia selalu terlambat mengantisipasi perubahan yang ada? Merupakan tantangan untuk mampu melaluinya. ■

A.S. Munandar (2002) Antara budaya organisasi, budaya lingkungan, dan produktifitas : Majalah Manajemen edisi Februari 2002 hal. 48 – 50

Blasius Sudarsono (2006) Antologi kepastakawanan Indonesia, editor Joko Santoso . Jakarta : Sagung Seto

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2005) Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka

Farid Elashwami (2002) Menciptakan budaya perusahaan yang unggul : Majalah Manajemen, edisi Februari 2002 hal 38-40

Geertz, Clifford and Pacanowsky (1990) Cultural approach to organization, Boston : McGraw-Hill p. 289 – 299

Kreitner and Kinicki (1992). Organizational behavior, 2nd ed. Boston : Irwin p. 714-715

Robbins, S.P. (1996) Perilaku organisasi : Konsep, kontroversi, aplikasi. Jilid 1, edisi Bahasa Indonesia . Jakarta : Prenhallindo

..... (1996) Perilaku organisasi : Konsep, kontroversi, aplikasi. Jilid 2, edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo

Rhenald Kasali (2006), Change : Tak peduli berapa jauh jalan anda jalani, putarlah arah sekarang juga (Manajemen perubahan dan harapan), Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Schermerhorn, Hunt dan Osborn (1997) Organizational behavior, 6th ed. New York : John Wiley and Sons

Smireich, L. (1983) Concept of culture and organizational analysis. Administrative Science Quarterly, Sept. 367 – 489

Varaprasad, N; Paul, John and Lena, Kua. (2003) Gaining mindshare and timesthare: marketing public library (diunduh dari www.sricbi.com/VALS Senin 2 April 2007)