

Peran Kritik Terhadap Kemajuan Perpustakaan Perguruan Tinggi

Oleh:
Edy Pranoto¹

Abstrak

Perpustakaan perguruan tinggi yang tidak menyesuaikan dengan perkembangan zaman tersebut sudah pasti akan terpuruk. Semua kemajuan lahir dari kritik. Pimpinan perpustakaan perguruan tinggi harus mempunyai kemampuan untuk menerima dan mengolah kritik yang diontarkan kepadanya. Tulisan ini pada hakikatnya menyampaikan gagasan tentang peran kritik terhadap kemajuan perpustakaan perguruan tinggi. Namun perlu dipahami bahwa kritik hanya dapat dilontarkan kepada manusia yang mempunyai tanggung jawab dan segala sesuatu yang tergantung kepadanya, jadi bukan ditujukan kepada benda meskipun benda itu merupakan kenyataan yang ada. Dalam menjalankan kepemimpinannya, pimpinan perpustakaan perguruan tinggi harus memahami dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen sebagaimana mestinya. Disamping itu, harus disadari bahwa dalam kepemimpinan apapun tentu tidak lepas dari kritik. Pimpinan perpustakaan perguruan tinggi harus mempunyai sikap terbuka terhadap kritik, karena semua kemajuan lahir dari kritik.

Kata kunci: Kritik; Perpustakaan Perguruan Tinggi

Pendahuluan

Upaya memajukan perpustakaan perguruan tinggi harus senantiasa dilakukan, karena zaman semakin berkembang pesat. Perpustakaan perguruan tinggi yang tidak menyesuaikan dengan perkembangan zaman tersebut sudah pasti akan terpuruk. Konon, menurut ilmu manajemen, kemajuan suatu organisasi tergantung pada bagaimana pimpinan organisasi itu menjalankan kepemimpinannya. Tentunya, hal itu berlaku bagi semua bentuk organisasi, tak terkecuali perpustakaan perguruan tinggi sebagai suatu organisasi.

Semua kemajuan lahir dari kritik, demikian tulis Kwant (1975:37). Kemajuan tercipta, karena kemajuan itu selalu mengandung arti bahwa manusia ada dalam situasi yang lebih baik daripada sebelumnya. Setiap peningkatan diri manusia berarti perbaikan situasinya. Dalam gerak dirinya, manusia membawa serta dunia dan situasinya. Manusia mempunyai keistimewaan, bahwa ia tidak hanya berada dalam situasi, tetapi juga menempatkan diri pada suatu situasi kemudian membuat situasinya sendiri.

Apabila manusia ingin membuat situasinya sendiri yang lebih maju dan lebih baik daripada sebelumnya, maka manusia harus terbuka terhadap kritik. Demikian pula pimpinan perpustakaan perguruan tinggi selaku manusia harus terbuka terhadap kritik kalau menginginkan dirinya dan perpustakaan berikut segenap komponen yang ada di dalamnya itu maju.

Pimpinan perpustakaan perguruan tinggi harus mempunyai kemampuan untuk menerima dan mengolah kritik yang diontarkan kepadanya. Memang, banyaklah pandangan hidup yang menampilkan diri sebagai pandangan hidup yang benar, namun kemudian diketahui dari fakta, ternyata pandangan-pandangan hidup tadi sering memutlakkan kenyataan-kenyataan yang sebetulnya tidak menentu, dan sering kali sangat konservatif sehingga menghambat kemajuan.

¹ Pustakawan Universitas Negeri Semarang

Apabila pimpinan perpustakaan perguruan tinggi berpandangan hidup seperti itu, senantiasa menganggap dan bersikukuh bahwa pandangannya benar, maka kemajuan perpustakaan tidak akan pernah ada, tetap menjadi perpustakaan yang pasif, konservatif, bahkan penuh gejolak, itulah sebabnya diperlukan kritik.

Tulisan ini pada hakikatnya menyampaikan gagasan tentang peran kritik terhadap kemajuan perpustakaan perguruan tinggi. Namun perlu dipahami bahwa kritik hanya dapat dilontarkan kepada manusia yang mempunyai tanggung jawab dan segala sesuatu yang tergantung kepadanya, jadi bukan ditujukan kepada benda meskipun benda itu merupakan kenyataan yang ada. Benda hanya dapat dikritik melalui sisi karya manusianya. Karena itu, kritik dalam tulisan ini berfokus pada manusianya. Karena kemajuan perpustakaan sebagian besar tergantung dari kepemimpinan, maka kritik yang dimaksud ditujukan kepada bagaimana pimpinan perpustakaan perguruan tinggi menjalankan kepemimpinannya. Karena itu, tulisan ini akan menyajikan dua hal pokok, yakni hakikat kritik, dan kritik dalam kepemimpinan perpustakaan perguruan tinggi.

Hakikat Kritik

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2003: 601) disebutkan bahwa kritik adalah kecaman atau tanggapan, kadang-kadang disertai uraian dan pertimbangan baik buruk terhadap suatu hasil karya, pendapat, dan sebagainya. Kemudian, dalam Ensiklopedi Nasional Indonesia (Vol 9, 1997:177) disebutkan bahwa kritik adalah suatu penilaian yang dikemukakan dalam tulisan atau secara lisan tentang orang atau suatu hal berdasarkan tolok ukur kaidah tertentu. Dalam The Random House American Everiday Dictionary (1961: 107) disebutkan bahwa *critic: A person skilled in judging the qualities some class of thins. 2. One who censures or finds fault.* Demikian pula, The Random House Dictionary of the English Language: College Edition (1968: 317) menyebut *critic* sebagai *A person who judges, evaluates or criticizes. 2. A person who customarily, as for his occupation, judges the qualities of marits of some class of things, esp. o literary or artistic work, dramatic or musical performances, etc. 3. A person who tends too readily to make capyious, trivial, or harsh judgement. 4. Obs. a criticism. B. qritique.*

Menurut Kwant (1975: 12), kritik menentukan nilai suatu kenyataan yang dihadapi. Kritik berasal dari bahasa Yunani “krinein”, artinya “memisahkan”, “memerinci”. Jadi dalam melontarkan kritik, si pengkritik membuat pemisahan atau rincian antara “nilai” dan “bukan nilai”, antara “arti” dan “bukan arti”, antara “baik” dan “jelek”.

Kesimpulan makna, bahwa kritik secara umum adalah suatu tanggapan yang memberikan penilaian, dikemukakan melalui tulisan, secara lisan atau sikap, tentang orang atau suatu kenyataan berdasarkan tolok ukur kaidah tertentu, dengan membuat pemisahan atau perincian antara nilai dan bukan nilai, arti dan bukan arti, baik dan jelek, antara yang benar dan tidak benar, dan seterusnya.

Bila mau dicermati secara seksama kenyataan yang ada di hadapan kita, bahwa kemajuan yang terjadi sebagian besar lahir dari kritik. Kemajuan itu selalu mengandung arti bahwa manusia ada dalam situasi yang lebih baik daripada sebelumnya. Sering kali tidak terpikirkan, bahwa setiap peningkatan diri manusia berarti perbaikan situasinya, dan tidak terpikirkan pula bahwa dalam gerak dirinya, manusia membawa serta dunianya, juga membawa serta situasinya.

Semua kemajuan terjadi karena manusia memperbaiki situasinya sendiri, hal ini hanya mungkin, apabila kita (manusia) melancarkan kritik terhadap situasi yang sedang kita alami. Kita harus pisahkan antara “yang baik” dan “yang tidak baik”, antara “nilai” dan “bukan nilai”, antara “yang

benar” dan “tidak benar”. Kita berusaha menyingkirkan “yang jelek”, “yang bukan nilai”, dan “yang tidak benar”, sedangkan “yang baik”, “yang bernilai”, dan “yang benar” kita pertahankan. Kalau kita tidak mampu membuat kritik yang demikian, berarti kita tidak mampu memperbaiki situasi kita. Maka dari itu, kita bisa berkata, bahwa segala kemajuan itu lahir dari kritik, dan pengkritik harus memahami situasi yang sedang dihadapinya, pengkritik harus mempunyai gambaran bagaimana seharusnya tentang sesuatu yang dikritik itu.

Manusia terikat dengan norma-norma yang fundamental yang tidak dibentuknya sendiri sehingga manusia tidak dapat berbuat sekehendak dirinya saja. Dia harus memahami situasi dasarnya, dan hanya dari pemahaman inilah dia bisa membentuk arti dengan penuh. Setiap pandangan hidup tentu memerlukan penjernihan. Sebaliknya, kritik juga memerlukan pandangan hidup, sebab kritik harus dari pemahaman situasi fundamental dan dari pemahaman arti kehidupan. Jadi, kritik memerlukan pandangan hidup, tetapi sebaliknya, pandangan hidup juga memerlukan kritik, demikian menurut Kwant (1975: 76).

Sekarang dapat dipahami bahwa kritik bukan sesuatu yang sembarangan, banyak persyaratannya. Pertama-tama, orang yang melancarkan kritik harus mengetahui situasi yang nyata yang akan dinilainya, jadi harus mengetahui pula seluk beluk lainnya yang penting dan memainkan peranan. Kedua, orang yang melancarkan kritik harus menguasai norma-norma penilaian yang tepat, dan harus mempunyai gambaran bagaimana seharusnya terjadi, barulah pantas mengajukan kritik. Ketiga, orang baru bisa melancarkan kritik, kalau dia bisa memahami kompetensi dan inkompetensinya, juga harus mengambil jarak, dan berpikir dengan tenang. Keempat, orang harus bisa melepaskan diri dari segala gejolak nafsu dan perasaannya, dalam arti bahwa orang yang melancarkan kritik jangan sampai mau diperbudak oleh impuls-impuls saat itu. Kritik itu bisa dan boleh bernafsu, tetapi nafsu yang terkendalkan. Singkatnya, seperti yang ditulis oleh Kwant, R.C. (1975: 79), barang siapa tidak bisa menilai dengan bijaksana, tidak mungkin bisa mengajukan kritik.

Kritik dalam Kepemimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi

Dalam kepemimpinan apapun, tentu tidak lepas dari ilmu manajemen. Kata “manajemen” mempunyai beberapa arti tergantung pada konteksnya. Dalam bahasa Inggris *management* berasal dari kata kerja *to manage* yang dalam bahasa Indonesia dapat berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, mengelola, menjalankan melaksanakan dan memimpin (John M. Echols dan Hasan Shadily, 2005: 372). GR. Terry (2003: 15) menyebutkan fungsi manajemen sebagai (1) *planning*, (2) *organizing*, (3) *motivating*, dan (4) *controlling*. John F. Mree sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2004: 38), menyebutkan fungsi “manajemen sebagai (1) *planning*, (2) *organizing*, (3) *motivating*, (4) *controlling*”. Johnson sebagaimana dikutip oleh Pidarta (2004: 3), mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. Kemudian, Daft (2002: 8) menyebutkan fungsi manajemen meliputi: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*).

Bila dicermati fungsi-fungsi manajemen yang dipaparkan di atas menandakan bahwa setiap manusia memiliki ilmu dan seni tersendiri dalam menggerakkan orang, terutama dalam rangka menetapkan tujuan yang telah ditetapkan. Kalau terdapat perbedaan, namun mempunyai makna yang sama, dan di sisi lain setiap pemimpin harus mampu menempatkan fungsi-fungsi manajemen tersebut dalam situasi dan kondisi tertentu.

Dari batasan-batasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu usaha mencapai tujuan tertentu dengan mendayagunakan segala sumber daya baik manusia maupun non-manusia. Segala sumber daya yang semula tidak berhubung satu dengan yang lainnya lalu diintegrasikan, dihimpun menjadi sistem menyeluruh, secara sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dengan maksud agar tujuan organisasi dapat tercapai, melalui pembagian kerja, tugas dan tanggungjawab yang seimbang. Dalam hal ini, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa tujuan yang telah ditetapkan "tercapai" atau "belum tercapai".

Apabila pengertian manajemen di atas diterapkan di perpustakaan perguruan tinggi, artinya pimpinan perpustakaan perguruan tinggi harus melaksanakan keempat fungsi manajemen tersebut. Setiap tahun pimpinan harus merencanakan suatu kegiatan pengembangan perpustakaan di berbagai bidang, baik yang menyangkut sarana, prasarana, koleksi, pelayanan, sumber daya manusia (pustakawan maupun non-pustakawan), aktivitas yang perlu diselenggarakan untuk meningkatkan profesionalisme pustakawan dan non pustakawan, serta dana, disertai dengan penetapan tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Kemudian, harus ditentukan personil yang melaksanakan masing-masing kegiatan, serta memberi pengarahan tentang apa yang seharusnya dilakukan pelaksananya. Tindakan terakhir adalah melakukan kontrol atau evaluasi sejauhmana tujuan yang ditetapkan dalam perencanaan dapat tercapai, apa kendalanya, dan bagaimana pemecahannya. Karena itu, pertemuan secara periodik (tiap dua bulan, atau tiga bulan sekali) dalam perpustakaan perguruan tinggi sangat penting untuk mengidentifikasi kebutuhan perpustakaan yang kemudian dirangkum dalam kebutuhan selama satu tahun pada tahun yang akan datang, selanjutnya diajukan ke universitas sehingga dapat diprogramkan oleh universitas sebagai bagian dari kebutuhan universitas.

Pimpinan perpustakaan perguruan tinggi bisa saja menyimpang dari fungsi-fungsi manajemen tersebut, karena kemampuan manajerialnya yang rendah atau ia memang mempunyai tujuan-tujuan tertentu. Tindakan pimpinan yang menyimpang dari objektivitas dan cenderung subjektif dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen ini sudah barang tentu akan melahirkan kritik, lebih-lebih bila ia melakukan hal-hal yang mestinya tidak pantas dilakukan oleh seseorang yang disebut "pimpinan". Sekadar contoh, perilaku pimpinan yang menyimpang fungsi-fungsi manajemen tersebut barangkali bisa diilustrasikan sebagai berikut:

- (1) Pimpinan merasa menjadi orang yang paling istimewa sehingga dapat berbuat bebas sekehendak hatinya dengan keyakinan bahwa bawahan tak ada yang berani menegurnya, sehingga terkadang ia pun seenaknya melanggar kebijakannya sendiri. Pertimbangan aturan dan moral tidak berlaku bagi dirinya. Misalnya, menyuruh petugas untuk tidak menyetorkan pendapatan perpustakaan dari suatu sektor ke bendahara dan memberi "bonus" kepada petugas yang bersangkutan. Meskipun karena sesuatu hal perbuatan itu tidak jadi dilaksanakan, namun hal itu tetap menunjukkan buruknya pola pikir dan moral pimpinan karena mengajak anak buahnya untuk melakukan "pencurian" terhadap *income* perpustakaan sendiri. Jelas perbuatan pimpinan yang demikian ini akan menimbulkan masalah dan melahirkan kritik.
- (2) Pimpinan mengurangi hak finansial anak buahnya. Misalnya, untuk memperoleh dana kegiatan perpustakaan, anak buahnya diminta menandatangani honorarium kegiatan yang tertera dalam sebuah daftar usulan, namun setelah dana diterima perpustakaan, dibuatlah daftar baru untuk honorarium yang diterimakan kepada anak buahnya, namun besarnya uang tersebut jauh lebih kecil dibandingkan dengan besarnya uang yang tertera pada daftar pertama yang diusulkan. Berarti, hak finansial anak buah telah dipotong dan potongannya "lari" entah kemana tidak

diketahui. Untuk mengelabui agar anak buahnya tidak mengetahui perbuatan itu, maka digabungkanlah beberapa kegiatan sehingga penerimaan anak buahnya nampak besar sekali, padahal, setiap macam kegiatan itu telah dipangkas. Bagi anak buahnya yang tidak kritis dan tidak jeli, hal itu tidak menimbulkan masalah karena mereka memang tidak tahu. Namun bagi anak buah yang kritis dan jeli, hal itu menjadi masalah karena mereka tahu hak mereka sebenarnya, mereka tahu bahwa "pimpinannya minta sumbangan" secara paksa untuk mensejahterakan dirinya. Anak buah yang kritis sudah pasti membuat catatan baik mengenai besarnya uang yang tertera pada daftar pertama (daftar pada waktu mengusulkan), maupun besarnya uang yang tertera pada daftar kedua (daftar pada waktu honorarium diterimakan). Jelas perbuatan pimpinan yang demikian ini akan menimbulkan masalah dan melahirkan kritik.

- (3) Pimpinan tak acuh terhadap permasalahan bagian-bagian. Pimpinan hanya mempedulikan bagian tertentu karena dipandang memberi keuntungan finansial bagi dirinya, sedangkan bagian lainnya tidak dipedulikan meskipun sebenarnya bagian-bagian lain itu mempunyai banyak masalah yang harus dipecahkan secepatnya. Jelas perbuatan pimpinan yang demikian ini akan menimbulkan masalah dan melahirkan kritik.
- (4) Pimpinan tidak transparan dalam mengelola keuangan perpustakaan. *Income* tambahan yang berasal dari denda keterlambatan pengembalian buku, lepas keanggotaan, fotokopi, parkir, jasa pusperti, dan lain-lain yang dihasilkan dari keringat anak buahnya tidak pernah dibuat laporan secara terbuka, sehingga tidak jelas bagi anak buah mengenai pemasukan dan pengeluaran/penggunaannya. Pimpinan hanya menjelaskan bahwa dana perolehan perpustakaan telah habis "untuk ini" dan "untuk itu" tanpa bukti otentik yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Bahkan bisa terjadi, *income* tambahan perpustakaan itu digerogetinya sendiri. Jelas perbuatan pimpinan yang demikian ini akan menimbulkan masalah dan melahirkan kritik.
- (5) Pimpinan melakukan pembinaan sumber daya manusia perpustakaan hanya berdasarkan *like and dislike*. Misalnya, tawaran-tawaran dari institusi atau lembaga lain dalam hal seminar, lokakarya, pelatihan, dan sebagainya tidak ditentukan dengan tepat personil yang melaksanakannya. Personil yang dipilih hanya personil yang akrab dengannya dan gampang diperdaya, jadi bukan personil yang sesuai dengan level kegiatannya. Jelas perbuatan pimpinan yang demikian akan menimbulkan masalah dan melahirkan kritik.

Kritik yang kemungkinan dilancarkan terhadap contoh perbuatan pimpinan perpustakaan perguruan tinggi yang menyimpang dari fungsi-fungsi manajemen yang disebutkan pertama di atas, adalah kritik yang berkenaan dengan kaidah dan moral pimpinan. Menyangkut kaidah, karena yang menetapkan alur kerja di perpustakaan adalah pimpinan sendiri, segala uang pemasukan perpustakaan harus disetorkan ke bendahara. Bendahara sendiri begitu rajin dan tertibnya melakukan pencatatan dan tak berani menyembunyikan serupiah pun untuk dimasukkan kedalam dompetnya. Kalaulah terjadi pimpinan sendiri menyuruh anak buahnya untuk tidak menyetorkan uang perolehannya kepada bendahara, jelas hal itu menyalahi aturan yang ditetapkannya sendiri. Menyangkut moral, bahwa pimpinan itu menjadi panutan anak buahnya yang tak pantas melakukan hal-hal tercela. Secara rinci, moral menyangkut kegiatan-kegiatan manusia yang dipandang sebagai baik/buruk, benar/salah, tepat/tidak tepat. Moral juga sesuai dengan kaidah-kaidah yang diterima menyangkut apa yang dianggap benar, bajik, adil, dan pantas (Bagus, 1996: 672).

Menjadi pimpinan harus mempunyai bekal moral yang baik, karena tanpa persyaratan itu, niscaya dalam menjalankan kepemimpinannya akan berlangsung secara wajar dan dapat dipercaya oleh anak buahnya. Kalau ternyata pimpinan mengajak anak buahnya untuk berbuat curang dengan melakukan pencurian terhadap *income* perpustakaannya sendiri, apakah perbuatan seperti itu mencerminkan moral yang baik yang pantas diteladani anak buahnya?

Kritik yang kemungkinan dilancarkan terhadap contoh perbuatan pimpinan perpustakaan perguruan tinggi yang menyimpang dari fungsi-fungsi manajemen yang disebutkan kedua di atas, adalah kritik yang menyangkut kemanusiaan. Pimpinan yang seharusnya memikirkan peningkatan kesejahteraan anak buahnya, justru tega memangkas kesejahteraan anak buahnya itu dengan semena-mena. “Sang Pemimpin” ini tidak ingat bahwa yang mendudukkan dirinya sebagai pimpinan itu teman-teman yang kini menjadi anak buahnya itu. Bagaimana kalau dibalik, kesejahteraan pimpinan yang dipangkas? Apakah rela?

Barangkali perlu diingatkan, Kennedy (dalam Timpe, 2000: 93), menyebutkan bahwa “Jika orang diminta untuk menjelaskan pemimpin yang sangat memperhatikan dan/atau orang yang memiliki kekuatan pribadi sangat besar, umumnya mereka menyebutkan sifat-sifat: dapat dipercaya, memperhatikan orang lain, kejujuran, terbuka, sikap menjaga, perilaku empati (penuh pengertian), dan kasih sayang”.

Apa yang disampaikan Kennedy di atas bermaksud mengingatkan kepada para pemimpin agar seyogyanya ia mempunyai kekuatan pribadi yang sangat besar dalam memimpin sebuah organisasi dengan karakter seperti itu sehingga terbangunlah *trust public* di dalam kepemimpinannya. Bawahan akan tetap percaya dan memberikan dukungan secara sukarela. Jadi, membangun *trust public* di dalam sebuah organisasi merupakan modal yang amat penting untuk mendukung berlangsungnya suatu kepemimpinan. Apabila bawahan sudah kehilangan kepercayaan, maka jangan diharap mereka peduli terhadap ucapan, tindakan, dan kebijakan pimpinan dalam hal apapun. Pimpinan perlu menyadari bahwa sukses tidaknya pelaksanaan dari segala macam program yang dicanangkannya banyak tergantung dari dukungan bawahan. Jadi apabila “kebengisan” telah dilakukan pimpinan dengan memangkas bagian dari kesejahteraan anak buahnya kemudian memasukkan kedalam dompetnya, berarti ia mulai menciptakan keruntuhan kepemimpinannya karena anak buah mulai tidak percaya, tidak peduli, dan celaknya mulai tidak menghormatinya sebagai pimpinan lagi. Sang Pemimpin yang awalnya nampak perkasa menjadi lumpuh.

Kritik yang kemungkinan dilancarkan terhadap contoh perbuatan pimpinan perpustakaan perguruan tinggi yang menyimpang dari fungsi-fungsi manajemen yang disebutkan ketiga di atas, adalah kritik yang menyangkut tanggung jawab sebagai pimpinan perpustakaan yang di dalamnya terdapat banyak bagian. Perhatian pimpinan seharusnya mencakup seluruh bagian baik mengenai kelancaran kegiatannya maupun kendala-kendala yang terjadi atasnya. Bukan hanya memfokuskan perhatian terhadap satu atau dua bagian saja yang dapat memberikan keuntungan secara finansial bagi dirinya, sehingga tak peduli terhadap bagian-bagian lain yang sebenarnya banyak permasalahan.

Pimpinan perpustakaan perguruan tinggi harus memahami bahwa salah satu gaya dasar seorang pimpinan adalah gaya demokratik yang menurut Siagian (2003:18) memuat sepuluh karakteristik, beberapa diantaranya adalah: mempunyai persepsi yang holistik mengenai organisasi yang dipimpinnya; menggunakan pendekatan integralistik dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya; dan menempatkan kepentingan organisasi sebagai keseluruhan di atas kepentingan diri sendiri atau kepentingan kelompok tertentu dalam organisasi.

Kritik yang kemungkinan dilancarkan terhadap contoh perbuatan pimpinan perpustakaan perguruan tinggi yang menyimpang dari fungsi-fungsi manajemen yang disebutkan keempat di atas, adalah kritik yang sekaligus menyangkut administrasi keuangan, kejujuran, dan motivasi. Pimpinan

perpustakaan perguruan tinggi yang memahami administrasi keuangan akan membuat laporan secara periodik yang diinformasikan kepada anak buahnya. Disamping hal itu mencerminkan tertibnya administrasi keuangan perpustakaan, juga mencerminkan kejujuran pimpinan dalam mengelola keuangan yang dihasilkan dari jerih payah anak buahnya, serta merupakan wahana dalam memotivasi anak buahnya agar bisa diajak bekerja bersama-sama. Bila hal itu dilakukan, pantaslah pimpinan dijadikan panutan. Siagian (2003:18) telah menyebutkan beberapa karakteristik yang terdapat dalam gaya dasar yang tepat yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan, salah satu diantaranya adalah: "memiliki perilaku keteladanan yang menjadikannya panutan bagi para anak buahnya". Dengan demikian, seorang pimpinan harus menghindari dari perbuatan-perbuatan yang tidak terpuji.

Tetapi apabila pimpinan tidak tertib dan tidak transparan dalam pengelolaan keuangan perpustakaan, melakukan penipuan-penipuan terselubung terhadap anak buahnya, maka bukan salah anak buah kalau di dalam benak mereka lantas dipenuhi kecurigaan belaka. Akuntabilitas pun jelas tidak ada. Bagaimana mungkin ada akuntabilitas kalau kejujurannya tidak ada?

Kritik yang kemungkinan dilancarkan terhadap contoh perbuatan pimpinan perpustakaan perguruan tinggi yang menyimpang dari fungsi-fungsi manajemen yang disebutkan kelima di atas, adalah kritik yang menyangkut motivasi. Apabila pimpinan perpustakaan perguruan tinggi membina anak buahnya secara adil dan wajar sesuai dengan yang seharusnya, maka penetapan personil yang diberi kesempatan mengikuti seminar, lokakarya dan semacamnya tidak dilakukan dengan hanya memilih anak buah yang akrab dengannya dan gampang diperdaya saja. Pimpinan seperti ini senantiasa ingat bahwa memberi kesempatan secara selektif kepada anak buah untuk mengikuti kegiatan seminar, dan semacamnya merupakan bagian dari kepemimpinannya sebagai "pengembangan sumber daya manusia". Sebagaimana disampaikan oleh Notoatmodjo (2003:118), bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, penetapan personilnya harus melalui pertimbangan yang masak, disesuaikan dengan kebutuhan baik kebutuhan perpustakaan maupun kebutuhan personil itu sendiri.

Bila dikonfirmasi dengan fungsi-fungsi manajemen, penyimpangannya memang sangat nyata. Pimpinan seperti itu tidak akan pernah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi demi kemajuan perpustakaan. Kalau semuanya itu dilakukan, muara akhirnya adalah pada "perolehan laba bagi dirinya", karena niat menjadi pimpinan perpustakaan memang hanya ingin mencari "laba". Apakah pimpinan yang bermoral buruk seperti itu pantas untuk didukung? Pantas dihormati? Pantas diteladani? Tentu tidak. Hanya anak buah yang "ingin mencari selamat", "tidak mempunyai pendirian", dan "lemah penalarannya" saja yang mendukung, menghormati dan mengekornya.

Di perpustakaan perguruan tinggi, pemilihan pimpinan perpustakaan bisa dua macam, yakni ditunjuk langsung oleh pimpinan universitas/perguruan tinggi yang bersangkutan, atau dipilih oleh staf perpustakaan yang kemudian ditetapkan dan ditugasi sebagai pimpinan perpustakaan oleh Rektor.

Pimpinan perpustakaan perguruan tinggi yang dipilih dengan cara apapun, lambat atau cepat akan tumbuh besar ibarat pohon. Bagi pimpinan yang dipilih oleh staf perpustakaan, jelas mempunyai tanggung jawab moral terhadap semua staf yang kemudian menjadi anak buahnya. Ia

harus senantiasa ingat dan dicamkan dalam sanubarinya, bahwa keberuntungan yang diperoleh selama menjadi pimpinan, punya peluang besar untuk memperoleh penghasilan tambahan melalui berbagai kegiatan dan proyek, adalah berkat usaha teman-teman yang kemudian menjadi anak buahnya yang mendudukannya sebagai pimpinan. Karena itu, seharusnya ia selalu ingat pada anak buahnya yang menciptakan kesempatan bagus dan keberuntungan yang demikian itu. Jangan sampai "pohon" lupa pada "akarnya". Ia harus sadar bahwa ia dipilih menjadi pimpinan karena teman-teman yang kemudian menjadi anak buahnya itu mempunyai harapan dan percaya, bahwa ia akan menjadi pimpinan yang bijak yang dapat membawa perpustakaan menjadi maju dan dapat mensejahterakan anak buahnya, bukan malah memangkas hak-hak anak buahnya untuk kepentingan dirinya, atau menggerogoti *income* perpustakaan yang sebenarnya merupakan hak bersama.

Pantas untuk disesali, bila pimpinan perpustakaan malah menjadi "bakul" di perpustakaan sendiri dengan mengorbankan anak buahnya. Benar sekali bila dikatakan bahwa yang bermukim dalam benak dan kepala pimpinan yang demikian itu hanyalah "bagaimana dirinya bisa mendapatkan laba". Aturan, etika, hukum agama, rasa kemanusiaan, fungsi kepemimpinan (manajemen) sudah tidak ada pada dirinya. Segala macam cara dihalalkan, sebab yang penting, dirinya memperoleh "laba". Pikiran untuk memajukan perpustakaan dan mensejahterakan anak buah yang menggantungkan nasib kepadanya tidak ada sama sekali.

Pimpinan perpustakaan perguruan tinggi yang bermoral seperti itu sudah barang tentu menggunakan cara efektif untuk menggenggam sesuatu dalam tangannya sendiri, yakni berusaha jangan sampai ada orang lain mengetahuinya. Ia bisa saja berusaha supaya anak buahnya bodoh dan tidak kompeten, supaya ia bisa kuasa sendiri. Sebab, bila ia membuat anak buahnya bisa menilai, berarti membuat "Sang Pemimpin" menjadi sasaran kritik anak buahnya. Jelas bahwa hal itu tidak menyenangkan bagi "Sang Pemimpin", sehingga tidak mengherankan apabila ia berusaha agar jangan sampai kena kritik, dan dalam usaha itu segala daya upaya dipergunakan, malahan sampai agama dan nama Tuhan sekalipun bila perlu digunakan sebagai pelindung perbuatannya yang nista, untuk menghilangkan kesan, bahwa ia sebenarnya adalah pimpinan yang bermoral buruk.

"Sang Pemimpin" yang bergaya "agung" dan "mulia" itu tentu lebih senang bekerja dan berpikir sendiri daripada mengajak stafnya untuk ikut berperan agar perpustakaan yang dipimpinya menjadi maju dalam segalanya. Bagaimana mungkin ia akan mengajak stafnya bekerja dan berpikir bersamanya kalau akibatnya ia tidak akan memperoleh "laba"? Kalau ada staf yang mau diajak bekerja dan berpikir, mereka adalah staf yang gampang diperdaya, yang hanya bisa "mengiyakan" saja tanpa pikiran kritis.

Wajar apabila akhirnya perpustakaan tidak mengalami perkembangan yang berarti karena moral buruk pimpinannya. Karena niat menjadi pimpinan sudah tidak benar, maka teknik memperoleh "laba" itu tentu tidak hanya dilakukan terhadap dana yang berasal dari perolehan perpustakaan saja, tetapi sangat mungkin bila hal itu diterapkan pula terhadap dana dari universitas atau perguruan tingginya. Kelakuan pimpinan ini bisa melahirkan akibat yang sangat fatal, yakni dana-dana yang masuk ke perpustakaan yang berasal dari universitas/perguruan tingginya dalam bentuk pengadaan sarana maupun dalam bentuk kegiatan disumbat oleh pejabat-pejabat yang berwenang karena tahu "permainan licik" yang dilakukan pimpinan perpustakaan mengenai dana-dana itu. Dengan kata lain, para pejabat universitas/perguruan tingginya sudah tidak percaya lagi kepada pimpinan perpustakaan untuk mengelola dana dari universitas/perguruan tinggi. Sungguh menyedihkan, anak buahnya lantas kehilangan harapan untuk memperoleh *income* tambahan melalui kegiatan-kegiatan perpustakaan. Lebih menyedihkan lagi, "Sang Pemimpin" yang "telah

kenyang” itu tidak bertanggung jawab terhadap kelakuannya. Sang Pemimpin “yang perkasa” berubah menjadi Sang Pemimpin “yang pengecut”, karena ia tidak mau berusaha atau barangkali tidak berani mengembalikan wajah kepemimpinannya yang rusak itu menjadi wajah kepemimpinan yang baik, yang menyebabkan para pejabat yang berwenang tergerak untuk membuka kembali kran dana yang seharusnya mengalir ke perpustakaan.

Berbeda dengan pimpinan perpustakaan perguruan tinggi yang benar-benar berniat memajukan perpustakaan, mensejahterakan anak buahnya, dan berniat membimbing anak buahnya menjadi dewasa. Pimpinan seperti ini tentu senantiasa menyadari, bahwa ia harus memberi kesempatan anak buahnya untuk mengembangkan kemampuan kritisnya. Karena ia bisa mengambil keuntungan dari perkembangan tersebut, sebab kalau anak buahnya kritis, hal itu bisa merupakan sumbangan untuk menemukan jalan yang tepat dalam rangka mencapai kemajuan di berbagai bidang. Pimpinan perpustakaan ini senantiasa menyadari bahwa barang siapa membuat orang-orang bodoh, berarti pula membuat mereka buta terhadap inkompetensi mereka sendiri. Memang benarlah tulis Kwant (1975:79), bahwa tidak semua orang cukup mampu untuk bisa sampai pada penilaian kritis tingkat tinggi. Tetapi benar pula, bahwa banyak kemampuan untuk penilaian kritis tidak pernah bisa berkembang, karena tidak diberi kesempatan untuk berkembang.

Kemajuan yang dicapai suatu organisasi seperti perpustakaan perguruan tinggi tidak mungkin luput dari kritik. Hal itu dikarenakan anak buah senantiasa mengontrol orang yang memimpin mereka. Kritik adalah bagian integral dari kontrol, maka kritik juga merupakan bagian dari hakikat demokrasi dalam perpustakaan perguruan tinggi. Pimpinan perpustakaan perguruan tinggi yang mau menerima kritik, berarti ia telah menegakkan demokrasi di perpustakaanannya, Ia akan dihormati, dipatuhi, dan dipercaya anak buahnya karena keterbukaan yang dilakukannya mencerminkan kejujuran dirinya, sehingga kepemimpinannya lancar-lancar saja jalannya.

Barangkali penting untuk dirujuk beberapa karakteristik yang terdapat dalam gaya dasar yang tepat yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan sebagaimana disampaikan oleh Siagian (2003: 18), dua diantaranya adalah: ”terbuka terhadap ide, pandangan dan saran orang-orang lain termasuk bawahannya”; dan ”memiliki perilaku keteladanan yang menjadikannya panutan bagi para anak buahnya”.

Penutup

Dalam menjalankan kepemimpinannya, pimpinan perpustakaan perguruan tinggi harus memahami dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen sebagaimana mestinya. Disamping itu, harus disadari bahwa dalam kepemimpinan apapun tentu tidak lepas dari kritik. Pimpinan perpustakaan perguruan tinggi harus mempunyai sikap terbuka terhadap kritik, karena semua kemajuan lahir dari kritik. Kalau ia benar-benar berniat memajukan perpustakaan dan membimbing anak buahnya menjadi dewasa, maka kritik harus diterima sebagai bagian dari proses kepemimpinannya menuju perpustakaan yang maju, unggul, dan jaya. Ia berupaya menjadi pimpinan yang arif yang menjaga perilakunya sedemikian rupa sehingga pantas diteladani anak buahnya. Ia berjuang untuk kemajuan perpustakaan dan kesejahteraan anak buahnya sebagaimana mereka harapkan ketika memilih dan mendudukkannya di kursi pimpinan.

Namun memang hal tersebut tidak berlaku bagi pimpinan perpustakaan perguruan tinggi yang bermental buruk, yang sejak awalnya berniat memanfaatkan kepemimpinannya dengan tujuan khusus, yakni “bakulan” di perpustakaanannya, yang dalam benak dan kepalanya senantiasa dipenuhi oleh “cara memperoleh laba” sebanyak-banyaknya sepanjang jalan kepemimpinannya. Pimpinan

perpustakaan perguruan tinggi seperti ini “bodoh” tentang fungsi-fungsi manajemen yang seharusnya dijalankan dalam kepemimpinannya.

Peran kritik terhadap kemajuan perpustakaan perguruan tinggi adalah nyata, tak bisa disangsikan lagi betapa besar manfaatnya bagi kemajuan perpustakaan perguruan tinggi. Pantas disesalkan bila pimpinan perpustakaan perguruan tinggi menghindarkan diri dari kritik. Sampai kapanpun, perpustakaannya tak akan maju, bila ia takut dan “lari terbirit-birit” menghadapi kritik. Kritik melahirkan kemajuan, di dalamnya mengandung nilai “kebenaran” dan “kebaikan”. Kritik berusaha menyingkirkan “yang jelek”, “yang bukan nilai”, dan “yang tidak benar”, sedangkan “yang baik”, “yang bernilai”, dan “yang benar” dipertahankan. Kritik hanya dapat dilontarkan oleh orang yang dapat menilai secara bijaksana, sebab barang siapa tidak bisa menilai dengan bijaksana, tidak mungkin bisa mengajukan kritik.

Daftar Pustaka

- Bagus, Lorens. 1996. *Kamus Filsafat*. Jakarta: Gramedia.
- Daft, Richard L. *Manajemen*. Jilid 1 Ed. Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Echols, John M.; Hasan Shadily. 2005. *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Ensiklopedi Nasional Indonesia*, Volume 9. 1997. Jakarta: Delta Pamungkas,
- Kwant, R.C. 1975. *Manusia dan Kritik*. Yogyakarta: Kanisius.
- Gibson, James L; John M. Ivancovich; James H. Donnelly. 1994. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses (Organizations)*. Ed. Kelima, diterjemahkan oleh Savitri Soekrisno dan Agus dharma. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Jilid. 2. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, H. Malayu SP. 2004. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kennedy, Dennis L. 2000. “Memahami Kekuasaan Pribadi”, dalam *Kepemimpinan (Leadership)*, oleh A. Dale Timpe. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pidarta, Made. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Thoha, Miftah. 1990. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali.
- The Random House American Everiday Dictionary*. 1961. New York: The Random House.
- The Random House Dictionary of the English Language: College Edition*. 1968. New York: The Random House.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Terry, George R. 2003. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.