

MEMBANGUN BUDAYA KERJA INOVATIF DI PERPUSTAKAAN

Elekmida Sinaga
Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Palang Raya

Riwayat Jurnal

Artikel diterima: Pebruari 2020

Artikel direvisi : April 2020

Artikel disetujui: Juni 2020

Abstrak

Budaya kerja inovatif di perpustakaan merupakan budaya kerja seorang pustakawan yang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kepastakawanan dengan menemukan ide-ide baru di bidang pengelolaan dan pelayanan informasi kepada pengunjung perpustakaan, serta ide-ide baru di bidang pelestarian informasi, seperti menerapkan teknologi informasi di bidang layanan, pencarian informasi dan pengelolaan serta pengolahan informasi.

Penerapan budaya kerja inovatif memberikan manfaat bagi perpustakaan yaitu (1) untuk mencapai visi dan misi perpustakaan (2) mewujudkan perpustakaan sebagai pusat informasi dan berinklusi sosial (3) perekat hubungan persaudaraan sesama pegawai (4) sebagai *controlling* dalam pengawasan pegawai (5) menyatukan tujuan dan persepsi seluruh pegawai yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda (6) membentuk perilaku dan karakter pegawai (7) sebagai dasar dalam penyusunan rencana dan tujuan organisasi kedepan (8) alat komunikais yang baik dengan semua komponen baik internal maupun eksternal.

Kata Kunci : *Budaya Kerja, Inovatif, Perpustakaan*

1. Pendahuluan

Budaya merupakan satu set nilai yang bida dijadikan penuntun, kepercayaan, norma, etika dan pola pikir. Budaya yang ada di suatu daerah tertentu mempunyai pengaruh terhadap pribadi masyarakat yang tinggal di daerah tersebut. Perpustakaan sama halnya dengan lingkungan tempat tinggal suatu daerah, yang juga memiliki suatu budaya yang dirumuskan oleh perancang dan pendirinya. Budaya tersebut dianut oleh seluruh komponen dan top manajemen perpustakaan. Perpustakaan merupakan lembaga yang terdiri dari banyak pegawai dengan latar belakang pendidikan, agama, suku, adat dan budaya yang berbeda. Untuk mencapai satu tujuan bersama yaitu memajukan perpustakaan agar berdaya guna bagi masyarakat dalam bidang ilmu pengetahuan dan komunikasi, maka seluruh pegawai dan komponen terkait didalamnya harus menyamakan tujuan, saling membantu, memahami dan mengerti satu sama lain.

Budaya yang dimiliki suatu perpustakaan merupakan salah satu cara untuk mencapai

tujuan perpustakaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perpustakaan harus menanamkan nilai budaya yang sama kepada setiap pegawainya. Yang dimaksud nilai budaya yang sama yaitu setiap pegawai memiliki cara pandang dan tujuan yang sama dalam bekerja serta rasa cinta terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kebersamaan tersebut menciptakan lingkungan kerja yang sehat, rasa percaya diri dan rasa memiliki tempat dimana mereka bekerja. Budaya perpustakaan merupakan salah satu cara perpustakaan untuk mencapai tujuan yaitu menjadi penyedia informasi yang terlengkap dan *up to date*.

Perpustakaan yang sukses adalah perpustakaan yang pegawainya mempunyai budaya kerja yang tinggi, artinya seluruh pegawai dan komponen terkait menjadikan budaya kerja sebagai tanggung jawab bersama dengan komitmen dan kerja sama seluruh komponen perpustakaan. Budaya kerja biasanya tidak tertulis, hal ini menjadi tantangan tersendiri karena menyulitkan pegawai untuk memahaminya. Oleh karena itu, budaya kerja sebaiknya dibuat secara tertulis karena merupakan penjabaran dari budaya suatu perpustakaan dimana di dalamnya mengungkapkan tentang visi, misi dan tujuan perpustakaan.

Budaya kerja suatu perpustakaan dapat dituangkan menjadi suatu pernyataan tertulis setelah dilakukan perumusan dan komitmen dari komponen terkait. Tujuan perpustakaan biasanya tertuang di dalam visi dan misi, dan dari visi dan misi tersebut akan tergambar nilai, tujuan, prinsip, etika dan strategi perpustakaan kedepan. Visi dan misi perpustakaan harus ditempatkan ditempat terbuka yang gampang dilihat dan dibaca oleh pegawai perpustakaan. Hal ini bertujuan agar semua pegawai dapat memahami budaya kerja perpustakaan dan menerapkan ke dalam tugas dan tanggung jawab masing-masing demi tercapainya tujuan perpustakaan.

Perpustakaan di era digital sekarang ini harus mengembangkan diri dengan cara meningkatkan sumber daya manusia pengelola perpustakaan dan mengikuti perkembangan zaman dalam penyediaan informasi. Hal ini merupakan bagian dari budaya kerja perpustakaan digital, dimana pustakawan dituntut untuk meningkatkan kemampuan dirinya dibidang teknologi informasi dan menjadikan hal tersebut bagian dari budaya kerja di perpustakaan. Budaya kerja yang inovatif harus dikembangkan dan diterapkan di perpustakaan agar perpustakaan tidak ditinggalkan oleh masyarakat.

2. Pembahasan

(1) Manfaat dan Fungsi Budaya Kerja

Perpustakaan adalah institusi pengelola 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 (Perpustakaan Nasional RI, 2010). Dari pengertian di atas perpustakaan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam

pengelolaan dan pelestarian informasi baik tercetak maupun tidak tercetak. Budaya kerja yang baik merupakan upaya yang harus diterapkan di perpustakaan agar perpustakaan bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Moeljono, 2005) budaya kerja merupakan pernyataan filosofis yang berfungsi sebagai kewajiban yang mengikat bagi pegawai karena dapat diterapkan secara formal. Pendapat yang lain tentang budaya kerja menurut (Rachmawati, 2004) sebagai suatu sistem yang menyebarkan kepercayaan dan nilai-nilai dan diterapkan dalam suatu organisasi untuk membentuk karakter anggota organisasi. Budaya kerja bisa mempengaruhi kinerja pegawai karena budaya kerja menggambarkan sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan aktifitas kerjanya sehari-hari (Oktavianti, n.d.).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja bisa diterapkan secara formal ke dalam tugas dan kewajiban pegawai untuk membentuk karakter pegawai yang baik sehingga tujuan organisasi tercapai.

Budaya kerja jika diterapkan dengan baik akan mengubah sikap dan cara kerja pegawai sehingga meningkatkan produktifitas kerja dan tujuan organisasi akan tercapai. Menurut (Rhoni, 2017) penerapan budaya kerja akan memberikan manfaat yang baik yaitu (1) meningkatkan jiwa gotong royong (2) meningkatkan rasa kebersamaan (3) saling terbuka dalam bekerja (4) membentuk jiwa dan semangat kekeluargaan (5) akan terbina komunikasi yang baik sesama pegawai (6) meningkatkan rasa tanggung jawab dalam bekerja (7) mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Keberhasilan pelaksanaan budaya kerja dapat dilihat dari meningkatnya kinerja para pegawai, kedisiplinan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, adanya komunikasi yang baik dengan semua komponen dan meningkatnya rasa memiliki dan mencintai pekerjaannya.

Fungsi utama dari penerapan budaya kerja adalah (1) merupakan pembatas antara lingkungan, organisasi dan kelompok lain (2) perekat hubungan persaudaraan sesama pegawai (3) sebagai *controlling* dalam pembentukan dan pengawasan sikap pegawai (4) sebagai integrator yaitu menyatukan tujuan dan persepsi seluruh pegawai yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda agar tercapai tujuan bersama (5) membentuk perilaku dan karakter pegawai (6) sebagai dasar dalam penyusunan rencana dan tujuan organisasi kedepan (7) alat komunikais yang baik dengan semua komponen.

(2) Karakteristik Pustakawan Profesional

Profesionalisme pustakawan dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki keahlian dibidangnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Hartono, 2016). Ia juga harus mengembangkan kemampuan dan keahliannya dibidang kepustakawan agar bisa melayani

pengunjung perpustakaan dengan lebih baik lagi dan berguna bagi masyarakat pengguna. Menurut (Sujatna, 2018) pustakawan profesional adalah seseorang yang mempunyai kemampuan di bidang kepustakawanan yang mampu memberikan layanan dengan baik kepada pengunjung perpustakaan. Oleh karena itu, untuk menjadi seorang pustakawan profesional ia harus memiliki karakteristik yaitu

1. Berkompeten dan Mempunyai Keahlian di Bidangnya

Mempunyai pendidikan formal belum cukup dijadikan dasar menjadi pustakawan profesional. Diperlukan kemauan dan kerja keras untuk mengembangkan dan menggali kemampuan dan potensi yang dimiliki. Ia harus fokus dalam mengembangkan diri sesuai dengan bakat dan potensi yang dimiliki. Ketekunan dan kerja keras serta semangat dan tekad yang kuat harus menjadi dasar untuk mencapai hal tersebut di atas.

Seorang pustakawan juga harus memiliki *personal branding* yaitu mengembangkan kemampuan dan potensi dalam bidang tertentu yang dikuasainya dan mengisi diri dengan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kepustakawanan yang berkembang dewasa ini. Kreatif dan inovatif juga harus dimiliki dalam rangka mengembangkan dan menggali potensi diri untuk kemajuan perpustakaan. Hal ini penting untuk dilakukan karena pustakawan melayani berbagai macam masyarakat dengan tingkat kemampuan dan latar belakang yang berbeda. Jangan sampai masyarakat mempunyai kemampuan lebih tinggi daripada pustakawan.

2. Menghasilkan Kinerja Berkualitas

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini, pustakawan profesional harus berusaha dan berupaya membuat karya yang berkualitas serta meningkatkan kualitas kinerja. Oleh karena itu, ia harus selalu mengisi diri dengan ilmu pengetahuan dan teknologi dan mengikuti perkembangan zaman sehingga bisa bekerja dengan profesional di bidang keahliannya dan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat di bidang informasi.

3. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional yang dimaksud disini adalah bisa mengendalikan diri dalam segala suasana, memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, serta tekun dalam bidangnya dan mampu memotivasi diri. Selain itu, ia juga bisa bertahan dalam menghadapi segala permasalahan, tidak emosi dan bisa mengendalikan diri, bisa membedakan antara kepentingan pribadi dan kepentingan pekerjaan, empati dengan lingkungan kerja, bisa menyelesaikan permasalahan dan konflik yang terjadi di lingkungan kerja serta menjadi seorang pemimpin yang baik.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu hal yang penting bagi pustakawan karena dia bisa mengendalikan segala sesuatu perasaan yang tidak baik demi terwujudnya hubungan yang harmonis dengan lingkungan kerja dan tercapai visi dan misi perpustakaan. Jika pustakawan bisa

menguasai kecerdasan emosional, maka akan bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan meningkatkan produktifitas kerja sehingga pustakawan inovatif akan terwujud.

4. Kemampuan Berkomunikasi yang Baik

Komunikasi disini merupakan cara seorang pustakawan untuk menuangkan ide dan gagasannya melalui cara-cara yang dipilih dan sesuai dengannya. Dalam melaksanakan tugasnya pustakawan dituntut untuk banyak melakukan komunikasi baik dengan pengunjung maupun instansi lainnya yang merupakan jejaring untuk menambah wawasan dan cara pandang pustakawan terhadap bidang yang ditekuninya sehingga bisa memberikan pelayanan yang terbaik kepada pengunjung perpustakaan. Melalui peningkatan kemampuan berkomunikasi seorang pustakawan akan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan dan dapat membentuk karakter dan sikapnya.

5. Berkarakter Baik

Karakter jika ditinjau dari struktur antropologi kodrati merupakan sesuatu hal yang bisa diubah dan berubah (Naim, 2012). Menurut (Mu'in, 2011) kepribadian berkaitan dengan karakter yang merupakan suatu nilai yang mengarahkan manusia untuk menjalani kehidupannya. Ini berhubungan dengan nilai yang dimiliki oleh seseorang. Karakter seseorang bisa terbentuk dari pengalaman dan perjalanan hidup. Dari pengertian di atas, karakter seseorang bisa diubah dan berubah karena bisa terbentuk oleh lingkungan serta pengalaman hidupnya.

Seorang pustakawan harus memiliki karakter yang baik dan ada dua hal yang bisa mempengaruhi proses pengembangan karakter pustakawan yaitu integritas dan kepribadiannya. Integritas disini diartikan sebagai segala sesuatu yang dilakukan pustakawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kepribadian disini berhubungan dengan sopan santun, baik hati, jujur dalam melaksanakan pekerjaannya serta berkomitmen dengan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini akan menyebabkan pustakawan dipercaya oleh pengunjung untuk memenuhi kebutuhan akan informasi. Pustakawan profesional harus memiliki nilai moral yang tinggi karena akan berpengaruh dengan integritas kerjanya.

6. Budaya Kerja Inovatif Pustakawan

Budaya kerja merupakan falsafah hidup yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai kehidupan yang akan membentuk sifat serta kebiasaan seseorang yang akan menjadi pendorong sebagai budaya kerja dalam suatu organisasi. Budaya kerja organisasi merupakan sistem manajemen yang di dalamnya terdapat pengembangan, perencanaan, produksi serta pelayanan suatu produk. Dari uraian di atas, bisa disimpulkan bahwa budaya kerja suatu organisasi merupakan cara organisasi tersebut menerapkan nilai-nilai dan sistem yang dijadikan kebiasaan dan diterapkan organisasi tersebut.

Perpustakaan merupakan organisasi yang juga harus menerapkan budaya kerja kepada pustakawannya. Hal ini berhubungan dengan kinerja pustakawan dalam melayani pengunjung guna memenuhi kebutuhan informasi mereka. Tidak hanya itu, budaya kerja juga harus diterapkan kepada semua pegawai di lingkungan perpustakaan agar visi dan misi perpustakaan bisa tercapai. Budaya kerja di perpustakaan bisa dituangkan menjadi aturan tertulis sehingga menjadi budaya kerja yang harus ditaati dan dipatuhi oleh pustakawan dan seluruh pegawai di lingkungan tersebut.

Kata inovasi berasal dari bahasa latin yaitu *innovation* yang mengandung arti pembaharuan dan perubahan. Jadi inovasi mengandung pengertian bahwa memperbaharui dan mengubah sesuatu dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Rusdiana, 2014). Inovasi juga dapat diartikan sebagai pengenalan hal-hal baru yang merupakan penemuan baru yang berbeda dari yang sudah dikenal sebelumnya. Dari pengertian di atas dapat diuraikan bahwa budaya kerja inovatif di perpustakaan adalah budaya kerja seorang pustakawan yang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kepustakawanan dengan menemukan ide-ide baru di bidang pengelolaan dan pelayanan informasi kepada pengunjung perpustakaan, serta ide-ide baru di bidang pelestarian informasi, seperti menerapkan teknologi informasi di bidang layanan, pencarian informasi dan pengelolaan serta pengolahan informasi.

Sekarang yang sedang berkembang di Indonesia adalah perpustakaan digital. Perpustakaan digital merupakan perpustakaan dalam genggaman, pengunjung tidak harus datang ke perpustakaan untuk mencari informasi maupun membaca koleksi. Mereka cukup menggunakan *smartphone* dimana saja dan kapan saja dan semua informasi bisa mereka dapatkan. Itu merupakan salah satu contoh budaya kerja inovatif di perpustakaan. Ke depan, pustakawan dituntut untuk selalu inovatif dalam pemenuhan informasi kepada pengunjung dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

7. Etos dan Budaya Disiplin Kerja

1. Etos Kerja

Etos kerja bisa diartikan sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter, dan keyakinan tentang sesuatu. Etos kerja ini tidak hanya dimiliki oleh seseorang tetapi organisasi dan masyarakat pun memilikinya. Dari uraian di atas bisa dijelaskan bahwa etos kerja berarti watak atau karakter seseorang atau masyarakat atau organisasi yang berisikan keinginan dan kemauan disertai semangat untuk mewujudkan suatu keinginan sesuai dengan apa yang menjadi tujuannya.

Fungsi dan tujuan etos kerja dapat diuraikan seperti tersebut di bawah yaitu :

- a. Fungsi etos kerja yaitu sebagai alat penggerak terhadap segala perbuatan dan kegiatan seseorang.

- b. Tujuan etos kerja yaitu (1) sebagai pendorong suatu perbuatan atau kegiatan (2) meningkatkan semangat beraktivitas (3) mesin penggerak dalam beraktivitas.

2. Budaya Disiplin Kerja

Disiplin yang baik menggambarkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Hal ini akan menimbulkan semangat dalam bekerja sehingga visi dan misi serta tujuan organisasi akan terwujud. Disiplin mengandung pengertian yaitu suatu peraturan yang diterapkan dengan tegas oleh suatu organisasi yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh semua pegawainya. Jika ada yang berani melanggar maka akan dikenakan sanksi yang tegas.

Unsur-unsur yang terikat dalam disiplin kerja antara lain peraturan-peraturan, pedoman, sanksi, hukuman serta kesadaran seluruh pegawai dan mau mentaati semua aturan yang diterapkan. Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan semua pegawai di lingkungan tersebut untuk mentaati dan menjalankan semua aturan-aturan yang berlaku dan diterapkan oleh organisasinya, serta bersedia menerima sanksi sesuai aturan yang telah ditetapkan apabila tidak mentaati dan melanggar aturan yang ada.

Apabila suatu organisasi ingin menerapkan disiplin kerja kepada pegawainya maka harus dimulai dari unsur pimpinan terlebih dahulu. Hal ini secara tidak langsung memberikan contoh disiplin yang baik kepada bawahannya. Jika unsur pimpinan menerapkan disiplin kerja secara terus menerus dan berkesinambungan, maka akan menjadi budaya kerja yang baik bagi lingkungan organisasinya. Para pegawai akan mencontoh disiplin kerja atasannya secara tidak langsung dan budaya kerja juga akan terbentuk dengan sendirinya karena dilakukan secara terus-menerus dan menjadi kebiasaan yang baik. Disiplin kerja pegawai merupakan sikap mental yang terbentuk karena tingkah laku yang baik seluruh pegawai di lingkungan organisasi tersebut. Disini erat juga hubungannya dengan kesadaran dalam bekerja dan rasa memiliki pegawainya terhadap tempat kerja mereka.

Budaya disiplin kerja sangat penting diterapkan di perpustakaan karena erat hubungannya dengan kenyamanan dan kemudahan pengunjung perpustakaan dalam mencari informasi yang dibutuhkan. Pustakawan harus memiliki disiplin kerja jika mau meningkatkan kompetensi diri sesuai dengan bidangnya. Tanpa disiplin kerja maka pustakawan profesional tidak akan terwujud dan perpustakaan tidak akan bisa mencapai visi dan misinya. Bahkan mungkin akan ditinggalkan masyarakat mengingat kemajuan informasi dan teknologi dewasa ini memudahkan masyarakat untuk mendapatkan informasi dengan mudah tanpa harus ke perpustakaan.

8. Kinerja Pustakawan

Berkembangnya suatu perpustakaan merupakan tujuan utama seluruh komponen yang

berada di perpustakaan tersebut. Agar perpustakaan bisa berkembang, maka pustakawan harus memiliki kinerja yang tinggi dan hal ini bisa terwujud jika pustakawan dan seluruh pegawainya memiliki kesadaran dalam tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Kemajuan perpustakaan dipengaruhi oleh faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Keberhasilan pencapaian visi dan misi perpustakaan dapat dilihat dari perkembangan perpustakaan serta kontribusinya terhadap masyarakat sekitar dalam hal pemenuhan informasi. Jika hal tersebut bisa tercapai maka perpustakaan sudah bisa memanfaatkan kesempatan dan kondisi masyarakat sekitar dan bisa memberikan manfaat pada mereka.

Pustakawan merupakan ujung tombak maju mundurnya suatu perpustakaan. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan pustakawan harus terus dilaksanakan. Hal ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan secara rutin dalam rangka meningkatkan kinerja pustakawan agar terbiasa dengan perkembangan teknologi dan informasi. Penilaian kinerja atau prestasi kerja oleh atasan harus dilakukan karena akan meningkatkan motivasi dan semangat dalam bekerja bagi pustakawan. Mereka merasa dihargai dan diperhatikan kerja keras dan usahanya.

Kata kinerja menurut (Mangkunegara, 2008) mengandung pengertian yaitu prestasi kerja pegawai yang merupakan hasil dari kerja keras, usaha dan kualitas sumber daya manusia yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan keahlian dan kecakapan, pengalaman kerja serta kesungguhan niat dalam melaksanakan pekerjaannya (Hasibuan, 2008). Dari definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pustakawan merupakan prestasi kerja yang diraih oleh seorang pustakawan yang merupakan hasil dari kerja keras, usaha, keinginan untuk mengembangkan diri serta ketulusan niata dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk pencapaian visi dan misi tempatnya bekerja.

9. Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pustakawan

Budaya kerja dan kinerja pustakawan mempunyai keterkaitan satu sama lain yang saling mendukung tercapainya tujuan perpustakaan. Budaya kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pustakawan menjadi lebih baik lagi. Ada empat prinsip yang mendasari hubungan timbal balik dan keterkaitan tersebut di atas yaitu :

1) Keterlibatan

Keterlibatan merupakan factor yang sangat penting dalam budaya kerja suatu organisasi. Keterlibatan yang dimaksud disini yaitu keterlibatan dan peran serta pustakawan serta komponen terkait di perpustakaan dalam semua kegiatan dan aktivitas perpustakaan. Keterbukaan unsur pimpinan dan manajemen dalam pengelolaan semua aspek di perpustakaan sangat menentukan

dalam hal ini. Dengan melibatkan semua komponen yang berhubungan di perpustakaan, maka akan menjadi budaya kerja dan secara otomatis kinerja pustakawan akan menjadi lebih baik lagi. Pustakawan bisa belajar mengenai ilmu pengetahuan dan teknologi serta pengetahuan khususnya di bidang kepustakawanan untuk meningkatkan kompetensi diri.

2) Konsistensi

Teori konsistensi menekankan kepada dampak positif dari budaya kerja terhadap efektivitas dan kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut. Konsep fundamental teori tersebut di atas yaitu menekankan kepada nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai yang merupakan dasar konsistensi dan nantinya menjadi budaya kerja. Dari penjelasan di atas dapat diuraikan bahwa konsistensi yang dimaksud disini adalah keyakinan, nilai-nilai dan sikap yang dimiliki oleh pustakawan dan seluruh komponen terkait di perpustakaan dalam melaksanakan dan mentaati semua aturan yang ada untuk membentuk satu persepsi yang sama dalam mencapai visi dan misi perpustakaan kedepan.

3) Adaptabilitas

Agar budaya kerja bisa diterapkan secara maksimal di perpustakaan, maka adaptabilitas di dalam organisasi harus bisa diterima dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab oleh pustakawan dan seluruh komponen terkait di dalamnya. Hal ini dimaksudkan agar terjadi perubahan-perubahan perilaku, tingkah laku dan sikap pustakawan dan pegawai lainnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang nanti akan berhubungan dengan terbentuknya budaya kerja. Ada tiga aspek adaptabilitas yang berdampak terhadap efektivitas kinerja pustakawan dan pegawai perpustakaan yaitu :

- a. Kemampuan untuk menyadari dan bereaksi terhadap lingkungan di luar perpustakaan seperti menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat dan sesuai dengan kondisi masyarakat sekitar.
- b. Kemampuan untuk bereaksi terhadap lingkungan di dalam perpustakaan yaitu pengunjung perpustakaan dan komponen terkait di dalamnya seperti menyediakan fasilitas yang memadai baik gedung maupun sarana dan prasarana perpustakaan yang dibutuhkan oleh pengunjung untuk mencari informasi dengan lebih cepat, mudah dan akurat.
- c. Kemampuan untuk bereaksi terhadap lingkungan luar maupun lingkungan dalam perpustakaan. Perpustakaan harus bisa menempatkan dirinya sebagai salah satu lembaga penyedia informasi dengan memperhatikan lingkungan masyarakat sekitar dan juga meningkatkan kinerja dan kompetensi pustakawan dan pegawainya yang bertujuan agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pengunjung perpustakaan.

4) Misi

Misi yang dimaksud disini adalah misi yang berkaitan dengan tujuan seorang pustakawan kedepannya untuk menjadi pustakawan yang kompeten dan profesional dibidangnya. Misi seorang pustakawan memberi dua pengaruh besar terhadap perkembangan dan kemajuan perpustakaan yaitu :

- a. Membentuk perilaku dan sikap pustakawan menjadi lebih baik, hal ini erat hubungannya dengan misi seorang pustakawan. Jika ia menginginkan perpustakaan maju dan berkembang maka harus mempunyai perilaku dan sikap yang baik dalam bekerja serta mengisi diri dengan ilmu pengetahuan di bidang kepustakawanan.
- b. Dengan adanya misi maka seorang pustakawan sudah menentukan arah dan sasaran ke depan untuk mengembangkan dan memajukan perpustakaan.

5) Hambatan budaya kerja

Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan itu bisa menjadi penentu kualitas dan profesionalisme dalam bekerja. Nilai-nilai tersebut bisa saja merupakan kebiasaan seseorang, keyakinan yang dianut serta norma dan tradisi yang berlaku di lingkungannya. Dari uraian di atas bisa diuraikan bahwa seseorang yang mempunyai budi pekerti yang baik, sikap yang baik, taat dengan ajaran agama, maka akan bisa menciptakan budaya kerja yang baik di lingkungan kerjanya sehingga tujuan suatu organisasi akan tercapai.

Budaya kerja tidak terbentuk dengan mudah dan sendirinya. Dalam proses pembentukannya banyak hambatan yang harus dilewati. Berikut ini hambatan-hambatan dalam proses pencapaian budaya kerja yang baik di perpustakaan yaitu :

1. Nilai-nilai Sosial

Kesenjangan sosial antar sesama pustakawan dan pegawai lainnya merupakan hambatan utama yang mengakibatkan ketidakharmonisan hubungan kerja. Perbedaan pakat dan kedudukan, senioritas dan junioritas, rendahnya rasa tenggang rasa dan kesetiakawanan serta tidak adanya rasa memiliki tempat dimana ia bekerja merupakan penghambat tercapainya budaya kerja dan berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi perpustakaan.

2. Nilai Demokrasi

Nilai demokrasi yang dimaksud disini yaitu adanya perlakuan-perlakuan yang tidak demokrasi dan tidak adil terhadap junior di perpustakaan seperti pegawai yang masih CPNS. Mereka biasanya diberlakukan secara tidak adil seperti hak-haknya dibatasi, adanya perlakuan diskriminatif, kesulitan dalam mengurus administrasi kepegawaian serta dibatasinya ruang lingkup untuk mengembangkan diri. Ini merupakan faktor penghambat yang sering terjadi di perpustakaan-perpustakaan.

3. Nilai Birokrasi

Kurangnya pustakawan dan tenaga administrasi di perpustakaan menyebabkan seorang pustakawan harus mengambil semua pekerjaan kepustakawanan. Hal ini menyebabkan pustakawan tidak mempunyai kompetensi di salah satu bidang. Ini juga merupakan faktor penghambat budaya kerja yang banyak terjadi di perpustakaan.

4. Nilai Profesional

Nilai profesional yang dimaksud disini adalah masih banyak pustakawan senior dengan jabatan tinggi mengambil pekerjaan pustakawan yang jauh dibawah jabatannya. Mereka bahkan banyak yang tidak melaksanakan tugas dan fungsi di jabatan yang dipangkunya. Ini merupakan hambatan terbesar dalam menciptakan budaya kerja yang baik di perpustakaan. Nilai profesional pustakawan di Indonesia masih sangat rendah, ini merupakan pekerjaan rumah bagi para pejabat di lingkungan perpustakaan yang tidak mudah dan tidak gampang. Kebanyakan pustakawan tidak tahu apa tugas dan tanggung jawabnya, padahal pustakawan adalah ujung tombak kemajuan perpustakaan.

5. Nilai Ekonomi

Nilai ekonomi yang dimaksud disini adalah masih banyaknya pustakawan dan pengelola perpustakaan yang digaji di bawah UMR (upah minimum regional). Hal ini disebabkan profesi pustakawan masih dipandang sebelah mata dan tidak dianggap karena masih banyak pustakawan yang tidak mau meningkatkan kualitas dirinya. Hal ini merupakan salah satu faktor penghambat dalam menciptakan budaya kerja yang baik di perpustakaan. Pemerintah melalui perpustakaan nasional sudah berusaha dan berupaya meningkatkan nilai ekonomi pustakawan dengan memberikan diklat-diklat, seminar, loka karya dan bimtek di bidang kepustakawanan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran diri sehingga pustakawan mau mengisi dan mengembangkan dirinya di bidang ilmu pengetahuan dan kepustakawanan.

Simpulan

Budaya kerja merupakan falsafah hidup yang didasari oleh pandangan hidup yang membentuk sifat serta kebiasaan seseorang yang menjadi pendorong terbentuknya budaya kerja. Budaya kerja di perpustakaan berhubungan dengan karakter dan sikap pustakawan dalam menjalankan aturan dan mentaati peraturan yang ada di perpustakaan.

Hal ini berhubungan dengan kesadaran dan rasa memiliki serta tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya. Sikap dan karakter pustakawan yang baik akan menciptakan budaya kerja serta lingkungan kerja yang kondusif. Dengan terciptanya budaya kerja, maka akan tercapai visi dan misi perpustakaan. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kepustakawanan, maka pustakawan harus menciptakan budaya kerja yang inovatif guna memenuhi kebutuhan informasi pengunjung perpustakaan. Budaya kerja inovatif juga

menciptakan iklim yang baik bagi perpustakaan sehingga perpustakaan tidak takut lagi akan ditinggalkan oleh para pengunjungnya.

Daftar Pustaka

- Hartono. (2016). *Kompetensi Pustakawan Profesional*. Calpulis.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Moeljono, D. (2005). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Elex Media Komputindo.
- Mu'in, F. (2011). *Pendidikan Karakter—Konstruksi Teoretik & Praktik*. Ar-Ruzz Media.
- Naim, N. (2012). *Character Building*. Ar-Ruzz Media.
- Oktavianti, F. S. (N.D.). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Dinoyo Malang*. 20.
- Perpustakaan Nasional Ri. (2010). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*. Perpustakaan Nasional Ri.
- Rachmawati, N. E. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonisia.
- Rhoni. (2017). *Pustakawan Profesional Di Era Digital*. Suluh Media.
- Rusdiana, H. A. (2014). *Konsep Inovasi Pendidikan*. Pustaka Setia.
- Sujatna. (2018). *Inovasi Pustakawan Zaman Now*. Mahara Publishing.