Pustakawan Transformasi

Abstrak

Untuk merubah *image* perpustakaan dimulai dari pustakawan yang mampu mengembangkan diri menjadi yang lebih baik dengan segala potensi yang dimiliki, bukan sekedar menjadi pustakawan biasa tapi menjadi pustakawan tranformasi di bidang teknologi informasi. Membuat system informasi perpustakaan yang lahir dari sosok murni pustakawan merupakan suatu hal yang menjadi mungkin dengan sebuah kemauan untuk membuat jalan menuju harapan.

Kata Kunci : pustakawan transformasi, *personal development librarian*, citra pustakawan

Pendahuluan

Masih ingat dengan pandangan Kneale (2002) tentang sosok pustakawan yang ga banget?. Entah mengapa pandangan tersebut masih saja di ungkapkan oleh pengajar ataupun para pustakawan, ketika berada di bangku kuliah belajar Ilmu Perpustakaan, maupun dalam seminar-seminar yang berkaitan dengan mendobrak image profesi pustakawan. Padahal saat ini sudah banyak pustakawan yang telah mendobrak image tersebut, bahkan merubah diri menjadi bukan yang diinginkan profesinya hanya sebagai seorang pustakawan. Meskipun belum banyak, sayangnya yang sedikit perubahan tersebut tidak diangkat sebagai bentuk realitas yang ditulis bukan sebagai sebuah wacana dan harapan tapi ditulis sebagai bentuk motivasi yang telah terbukti bagi kalangan seprofesi.

Pustakawan yang berubah ini, lebih banyak disebabkan pada faktor lingkungan kerja, yang biasanya terbentur pada kendala teknologi informasi dan komunikasi dalam membuat sistem informasi yang mayoritas masih dikuasai oleh para pakar IT, namun sayangnya para pakar IT ini tidak masuk dalam satu divisi atau unit kerja perpustakaan, sehingga kendala berjalannya sistem informasi perpustakaan yang *up to date* menjadi nomor sekian ataupun bisa menjadi terlupakan dan bekerja apa yang ada saja. Kalau pustakawannya ini seorang yang aktif, keadaan tersebut menjadi tidak

nyaman. Merubah manajemen tentu memerlukan perencanaan, yang paling mudah merubah yang dimulai dari diri sendiri.

Manajemen Perubahaan

Indonesia memiliki satelit komunikasi pada Tahun 1976 menjadi dasar terjadinya revolusi besar dalam kehidupan sehari-hari sehingga kemudahan untuk saling berhubungan dalam satu kepulauan Indonesia. Zaman tersebut lebih dikenal dengan revolusi komunikasi. Tuntutan perubahan yang terjadi secara dinamis ditandai pula adanya revolusi pendidikan, pertanian dan industri. Ini menunjukkan bahwa manusia perlu senantiasa "berubah" sesuai dengan tuntutan perubahaan itu sendiri. Dapat berupa perubahan perilaku, cara berfikir dan bersikap, sistem nilai dan penilaian, metode dan cara bekerja, perubahan peralatan bekerja. Dan semua sepakat bahwa yang paling mencolok perubahaan saat ini yaitu kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Perubahan tersebut secara otomatis merubah individu maupun organisasi.

Definisi perubahaan menurut Cook [et.al] (1997 : 530) "perubahaan adalah proses di mana kita berpindah dari kondisi yang berlaku menuju ke kondisi yang diinginkan, yang dilakukan oleh para individu, kelompok-kelompok serta orangisasi-organisasi dalam hal bereaksi terhadap kekuatan-kekuataan dinamika internal maupun eksternal". Perubahan itu terjadi ada rasa ketidakpuasan dengan kondisi yang ada, dengan dukungan kekuatan dinamika internal dan eksternal dengan tuntutan untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang bila tidak dilakukan perubahan akan berdampak negatif. Meskipun tidak semua perubahan membawa hal yang diharapkan, kecuali dengan usaha yang maksimal untuk mengevaluasi diri. Sepuluh macam faktor pokok dalam manajemen perubahan secara efektif menurut McCalman dan Paton yaitu :

1. Perubahan bersifat pervasif (menyebar) secara menyeluruh.
2. Perubahan efektif memerlukan bantuan manajemen senior secara aktif.
3. Perubahan merupakan sebuah kegiatan yang bersifat multidisipliner.
4. Perubahan berhubungan dengan persoalan manusia.
5. Perubahan berhubungan dengan keberhasilan.
6. Perubahan yang merupakan sebuah proses yang berkelanjutan.

7. Perubahan efektif memerlukan agen perubahan yang kompeten.
8. Ditinjau dari sisi pandangan metodologi, maka tidak ada cara satu-satunya yang terbaik.
9. Perubahan menyangkut kepemilikan.
10. Perubahan menyangkut persoalan kegembiraan, tantangan dan peluang.

Membangun *image* perpustakaan terlebih dulu membangun image pustakawannya yaitu mendongkrak *image* yang beberapa puluh tahun telah melekat pada diri yang disebutkan oleh Kneale. Ini selaras dengan faktor ke empat yang disebutkan oleh McCalman dan Paton yaitu perubahan yang berhubungan dengan persoalan manusia. Manusia adalah aktiva yang paling penting, yang memiliki keinginan untuk tumbuh dan pertumbuhan pribadi ibarat mesin yang mendorong kinerja organisasi dengan cara keterbukaan, komunikasi dan keterlibatannya. Model Adkar berkaitan dengan dimensi manusia dengan memanage lima macam fase inti yaitu :

1. Kesadaran tentang adanya kebutuhan untuk berubah.
2. Kesadaran untuk berpartisipasi dan membantu perubahan.
3. Pengetahuan tentang bagaimana melaksanakan perubahan.
4. Kemampuan untuk menginplementasikan perubahan.
5. Kekuatan agar perubahan tersebut tetap berlangsung.

Personal Development Librarian

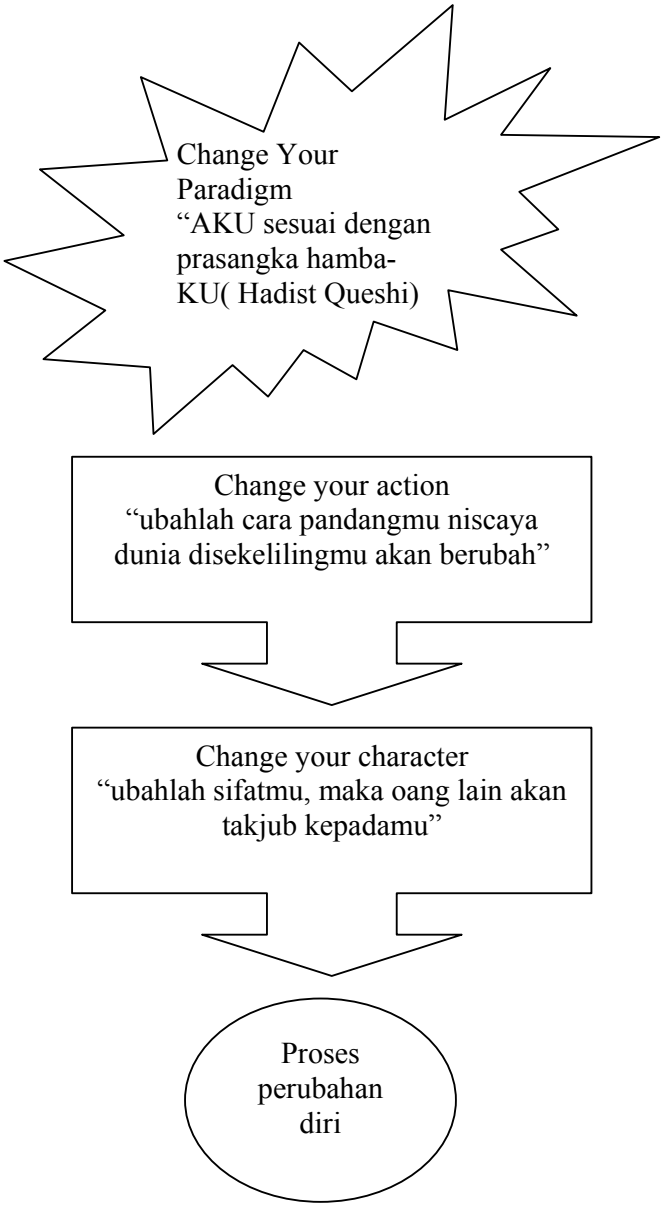
Bagaimana pustakawan dapat merubah diri memiliki motivasi *personal development*? Iskandar Mirza seorang *motivatior spiritual quotient* menyatakan dan kita pun sepakat bahwa musuh terbesar dalam hidup adalah diri sendiri yang berperang dengan nafsu, pikiran, dan hati nurani. Mendobrak belenggu diri sendiri dari rasa keras kepala, takut masalah, resiko, tantangan, khawatir terhadap sesuatu yang belum terjadi atau pandangan orang lain, terlalu cepat menilai dan nyaman dengan keadaan yang berlaku.

Pustakawan diposisikan sebagai profesi yang hanya menangani koleksi, melayani pencari informasi dengan baik itu saja sudah cukup. Padahal dunia telah berubah bergerak maju, terlebih lagi perpustakaan tidak lepas dari kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Jargon hanya orang IT sajalah yang dapat membuat perubahan dalam dunia perpustakaan sehinga pustakawan hanya ditempatkan sebagai *user* atau penikmat teknologi,

padahal orang IT itu tidak mengetahui berjalannya sebuah sistem perpustakaan. Orang IT sibuk dengan programnya(*project*) maka pustakawan tidak dapat berbuat apa-apa kecuali menunggu. Sampai kapan menunggu? Sedangkan orang lain tidak tahu apa-apa tentang perpustakaan, pustakawanlah yang lebih tahu bagaimana membuat pemustaka merasa puas. Maka pustakawanlah yang harus mencoba untuk transformasi teknologi, berikan tugas kerja standar pada yang lain atau junior.

Untuk dapat melakukan transformasi tersebut diadaptasi dari Iskandar Mirza dengan merubah paradigma.

Gambar 1 Proses Perubahan Diri



Merubah paradigma pustakawan bukan sekedar pustakawan biasa yang tidak hanya menjadi subjek spesialis di Bidang Referensi namun mampu menjadi subjek spesialis di Bidang Sistem Informasi Perpustakaan, sebagai produsen yang melahirkan sistem informasi yang *up to date* yang dapat dinikmati oleh semua jenis perpustakaan. Caranya dengan memulai dari diri sendiri, mulai dari hal yang kecil dan dimulai dari sekarang untuk menjadi pribadi yang lebih baik.

Seorang pustakawan beralih menjadi seorang ahli membuat sistem informasi, pada awalnya akan terbelenggu kata bisakah mempelajari ilmu tersebut? Ada rasa tidak percaya diri? Dan yang pasti malas itu kendala utama. Bilamana ada kemauan, mari membuat jalan! Tekad utama adalah mau atau suka, maka secara tersugesti akan membuat jalan. Membuat jalan dengan cara mengumpulkan kekuatan diri yang dimiliki dan mampu memanage kekuatan yang ada diluar dalam diri misalkan membuat sebuah tim yang memiliki satu visi dan misi dan terpenting mau bekerja dari nol, memiliki 5 keberanian untuk memulai, bercita-cita, berproses, berkorban dan mengevaluasi diri. Tidak ada yang t idak bisa dilakukan kalau kita mau, dan tidak ada yang tidak tahu kecuali dengan belajar, menciptakan sebuah kemungkinan dengan berdoa hal tersulitpun bisa menjadi sebuah kenyataan.

Menjadi seorang pustakawan transformasi teknologi akan lebih meningkatkan rasa percaya diri dan dunia akan melihat bahwa profesi pustakawan tidak hanya bertabur koleksi penuh debu tapi bertabur sistem informasi yang friendly. Contoh yang masih hangat saat ini seperti yang dilakukan oleh Tim Senayan yang dipelopori oleh Hendro Wicaksono yang notabene asli 100% dari pustakawan bekerja sebagai PNS perpustakaan DIKNAS, mampu melejitkan software senayan menjadi nominasi *INAICT Award* 2009 dan akan diikutkan pada ajang Asia Pasifik. Suatu prestasi yang membanggakan dan patut di contoh dari teman-teman seprofesinya (pustakawan). Sebuah software yang berbasis *open source* mampu mendengarkan konsumennya yang terus digali oleh Tim Senayan sehingga menciptakan Senayan yang *up to date*, dengan rilis-rilis terbarunya. Yang

uniknya Tim Senayan ini akhirnya mampu belajar membuat sebauh peluang bisnis dengan trik yang sederhana disamping tugasnya untuk berbagi sistem informasi. Sebelum Senayan ada dari TIM IPB yang dipelopori oleh Pak Abdurrahman dan Pak Mustofa dengan mengembangkan CD ISIS menjadi WINISIS. Dan saya yakin masih banyak pustakwan yang telah melakukan transformasi namun tidak terangkat kepermukaan atau tidak mampu bertahan untuk menggali yang lebih baik. Setidaknya apa yang dilakukan Tim Senayan sudah membuktikan bawha pustakawan pun mampu transformasi menjadi seorang IT di bidangnya.

Penutup

Dunia terus bergerak maju dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, bila pustakawan hanya bisa menunggu dan berharap ada keajaiban rasanya tidak akan ada orang seperti Tim Senayan, membuktikan diri bahwa ada kemauan maka membuat jalan, membuat jalan sebagai pustakawan transformasi, membuat paradigma baru sosok profesi pustakawan yang *smart people and good personal*.

Referensi

Mirza, Iskandar.2009. Melejitkan Potensi dan Mengembangkan Diri (Personal *Development & Self Empowerment*) : Handout. Disampaikan dalam seminar Potensi Diri 31 Maret 2009 Fisip UNIKOM.

Nasution,Zulkarimein. 2002. Perkembangan Teknologi Komunikasi. Cet.3.—Jakarta : Universitas Terbuka.

Winardi, J. 2005. Manajemen Perubahan=(*The Management of Change*). Ed.1, Cet.1—Jakarta : Kencana