

KEPERCAYAAN DIRI UNTUK MENGHALAU KERESAHAN “PROFESI PUSTAKAWAN AKAN PUNAH”

Oleh: Endang Fatmawati, M.Si., M.A.
Kepala Perpustakaan FEB UNDIP

Saat mendengar topik yang harus dibahas dalam Buletin Pustakawan edisi ini, yaitu “Pustakawan Riwayatmu Kini” sungguh membuat rasa penasaran saya semakin membuncah. Terlebih dengan isu yang hangat diperbincangkan para pustakawan (khususnya di Indonesia) yang begitu khawatir kalau ke depan profesi pustakawan akan punah, hilang, atau musnah. Seuntai kalimat yang sama sekali tidak menyejukkan, namun justru membuat galau dan resah gelisah tak menentu. Persoalannya benarkah pustakawan akan punah?

Disrupsi bisa menjadi ancaman yang membahayakan namun sebetulnya juga bisa menjadi peluang emas. Saat ini jika kita perhatikan, banyak seminar dan temu ilmiah yang digelar bertema disrupsi inovasi. Seolah-olah menjadi hal yang harus segera dipecahkan dan dituntaskan akar permasalahannya. Padahal konsep disrupsi sangat abstrak dan tergantung konteksnya. Disrupsi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online diartikan “hal tercabut dari akarnya”. Dalam kondisi demikian berarti ada perubahan fundamental, terutama yang terkait dengan evolusi teknologi informasi dan perkembangannya.

Fakta yang ada, yang membuat senang dan bahagia bahwa kita semua terbelalak dengan banyaknya formasi CPNS pustakawan yang dibuka di berbagai Kementerian dan Instansi pada pertengahan bulan September 2018 yang lalu. Banyaknya formasi pustakawan yang dibuka, menunjukkan perhatian pemerintah yang luar biasa apresiasinya. Formasi itu harus terisi sehingga lulusan jurusan Ilmu Perpustakaan sangat terbuka lebar peluangnya untuk cepat terserap di dunia kerja. Contohnya Perpusnas RI membuka lebih dari 120 kursi untuk formasi pustakawan pada rekrutmen PNS tahun 2018. Adanya lowongan kerja untuk formasi pustakawan

PNS yang jumlahnya banyak ini menjadi peluang emas. Namun menjadi paradoks, karena Jurusan Ilmu Perpustakaan pernah menjadi isu sentral yang disinyalir merupakan salah satu jurusan yang tidak banyak diminati. Nah, adanya formasi pustakawan besar-besaran berarti mematahkan isu tersebut.

Kepercayaan Diri

Saya berpendapat bahwa modal yang harus dimiliki oleh pustakawan agar profesinya tidak punah adalah dengan membangun kepercayaan diri terhadap profesinya. Kepercayaan diri dan efikasi diri menjadi parameter psikologis yang sangat penting bagi pustakawan. Efikasi diri pustakawan merupakan keyakinan atau kepercayaan diri mengenai kemampuan diri pustakawan. Maksudnya pustakawan tersebut memiliki keyakinan diri dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi di berbagai situasi, kemudian mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas sehingga pustakawan tersebut dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

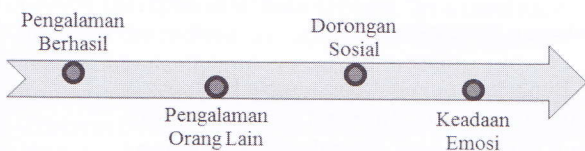
Sebagai informasi istilah efikasi diri pertama kali dikemukakan oleh Albert Bandura dalam teori sosial kognitif atau teori belajar sosial. Efikasi diri tidak hanya mempengaruhi apa yang akan dilakukan pustakawan saja, tetapi juga mempengaruhi seberapa besar usaha dan waktu yang akan dihabiskan dalam melakukan pekerjaan. Dimensi yang mempengaruhi efikasi diri bagi pustakawan sangat bervariasi, antara lain: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, tingkat pengalaman, maupun dukungan lingkungan sosial yang mempersuaf. Tindakan mempersuaf yang dilakukan orang lain dapat membuat pustakawan merasa yakin dan bisa. Efikasi diri yang dimiliki pustakawan akan berhubungan langsung dengan pola pikir, tindakan, perilaku, dan gairah emosional pustakawan dalam bekerja.



Pustakawan yang memiliki kepercayaan akan cenderung percaya pada kemampuan yang ada pada dirinya untuk mencapai kesuksesan dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya sebagai keyakinan diri pustakawan tentang

kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif, dan program tindakan yang diperlukan untuk berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu dan dalam konteks tertentu.

Secara konseptual, aspek yang mempengaruhi efikasi diri menurut Bandura (1997), antara lain: tingkat kesulitan tugas, keluasan bidang tugas yang dihadapi, dan kekuatan individu dalam melaksanakan tugas. Efikasi diri dipengaruhi, dibentuk, dikembangkan, atau diturunkan oleh berbagai faktor. Untuk memperjelas, dengan meminjam konsep dari Bandura (1994) dapat saya ilustrasikan seperti Gambar berikut:



Jadi sumber efikasi yang paling kuat berasal dari pengalaman diri sendiri. Pengalaman yang berhasil akan menciptakan keyakinan diri yang lebih kuat. Efikasi diri juga dapat meningkat dengan melihat pengalaman berhasil orang lain maupun pengaruh dukungan sosial. Jika pustakawan merasa cemas atau khawatir ketika menjalankan tugas tertentu, maka kecenderungan efikasi dirinya akan menurun. Namun sebaliknya pada saat bersemangat maka efikasinya akan meningkat.

Bagaimanapun bahwa komitmen diri itu selalu dibutuhkan dalam realitas pekerjaan seorang pustakawan. Apalagi untuk pustakawan PNS sudah jelas sekali ukuran kinerjanya yang sebelumnya dituangkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Dalam konteks pembangunan SDM di perpustakaan, kinerja seorang pustakawan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pustakawan itu

sendiri dan untuk keberhasilan instansi tempatnya bernaung. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, dijelaskan bahwa SKP meliputi: kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya. Selanjutnya, disebutkan bahwa kinerja/prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Sementara itu, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pustakawan dengan kepercayaan yang tinggi akan menyukai tugas yang membuat dirinya tertantang, sehingga akan mampu menunjukkan kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi kesulitan atau hambatan pada pekerjaan yang diberikan. Kepercayaan diri yang dimiliki pustakawan akan menentukan bagaimana ia mampu berpikir dan dapat memotivasi dirinya untuk bertindak menjadi lebih baik. Pustakawan harus senantiasa memiliki kemauan untuk berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

Disamping itu, juga harus berinovasi dengan berinisiatif untuk memulai dan mencoba menyelesaikan tugas, serta persistence ketika menghadapi kesulitan dalam penyelesaian tugas. Kepercayaan diri pustakawan perlu dibangun secara nyata berdasarkan kemampuan dan harapannya. Demikian juga dengan hal-hal yang sekiranya dapat dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pustakawan. Kepercayaan diri perlu dibangun agar pustakawan menjadi percaya diri dan yakin bahwa profesinya akan terus eksis sepanjang masa.

Langkah yang harus dibangun oleh pustakawan agar memiliki kepercayaan diri menghadapi era disrupsi, antara lain:

1. Memiliki kompetensi, sebagai kunci untuk membentengi diri dari kerisauan akan punahnya profesi pustakawan. Apapun tantangan dan seberapa besar rintangan, saya yakin jika memiliki kompetensi maka akan memiliki posisi tawar untuk bersaing dan bertahan. Selain pengetahuan, sikap, dan keterampilan, maka kompetensi juga membutuhkan pemahaman (*understanding*) yang meliputi kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh pustakawan. Selain itu, juga kecenderungan pustakawan untuk melakukan sesuatu yang

- terkait dengan minat (interest).
- Memiliki jiwa optimis, artinya pustakawan yakin mampu bersikap dengan berharap bahwa hal-hal yang baik akan terjadi pada dirinya. Pustakawan memiliki pandangan yang positif terhadap apa yang sedang dilakukannya dan mampu memprediksi apa yang akan terjadi di masa depan. Selain itu, pustakawan tidak mudah menyerah dan cenderung memiliki rencana tindakan dalam kondisi sesulit dan seberat apapun. Pustakawan yang berpikiran maju dan pantang menyerah akan menghalau tantangan yang hadir dan menghalangi.
 - Menjadi pemecah masalah, artinya mampu untuk menjadi fasilitator dalam memecahkan masalah. Asumsi saya pustakawan tidak akan punah, karena saat ini dan di masa depan memiliki peran penting dalam mengelola sumber informasi. Jadi permasalahan kebutuhan informasi pemustaka dengan beragam latar belakang dan karakteristik, tipe pemustaka, maupun jenis pemustaka yang bermacam-macam akan terbantu dengan keberadaan pustakawan.
 - Memiliki harapan, artinya pustakawan memiliki tujuan dalam bekerja. Jika memiliki harapan yang tinggi maka akan sangat termotivasi untuk mencapai tujuannya, memiliki energi dan keinginan yang kuat maupun determinasi yang tinggi untuk memenuhi harapannya. Dalam konteks ini, harapan merupakan suatu kondisi motivasi yang positif berdasarkan perasaan sukses (energi yang didorong oleh tujuan) dan adanya jalan (perencanaan untuk mencapai tujuan).
 - Memiliki ketahanan, artinya pustakawan mampu mengatasi kemungkinan adanya ketidakpastian dan kegagalan dari tugas yang diberikan. Dalam kondisi yang demikian, jika memiliki ketahanan maka pustakawan akan mampu bangkit kembali dari ketidakpastian, kegagalan, maupun tambahan tugas yang dibebankan. Ketahanan pustakawan merupakan kapasitas psikologis yang bersifat positif dengan menghindarkan diri dari ketidakbaikan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, sehingga dapat menciptakan perubahan positif, kemajuan, dan peningkatan rasa tanggung jawab.
 - Menghargai perubahan, artinya jika pustakawan mampu beradaptasi adanya perubahan, maka akan memiliki komitmen kuat yang mendorong mereka untuk bersiap-siap agar sesuatu yang buruk tidak akan terjadi. Upaya berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas secara profesional menjadi tuntutan utama. Motivasi dan komitmen pustakawan akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Secara kognitif, pustakawan harus memperkuat diri dengan senantiasa menambah pengetahuan. Hal ini misalnya dilakukan dengan cara: bekerja profesional, memahami lingkungan kerja, senantiasa meningkatkan kompetensi, serta memiliki daya juang yang tinggi.
 - Membangun jejaring, artinya berkolaborasi membangun hubungan baik dengan profesi lain untuk mengembangkan kemampuan diri. Misalnya untuk mengasah pengetahuan tentang teknologi, pustakawan dapat bekerja sama dengan ahli TI sehingga bisa saling bertukar pikiran dan saling melengkapi. Hal ini diupayakan untuk membangun kepercayaan diri, sehingga akan merasa dapat diterima di dalam kelompoknya, merasa yakin terhadap yang dilakukan, maupun memiliki ketenangan sikap dalam berperilaku dalam anggota jaringan.

Kesiapan Perpustakaan

Benarkah perpustakaan yang berbasis konvensional akan ditinggal pemustakanya? Untuk kasus ini bisa dikatakan benar, karena pemustaka sudah melek teknologi dan generasinya sudah milenial. Dengan demikian, perpustakaan harus bertransformasi ke arah digital. Tsunami informasi menyerbu masyarakat kita dari segala macam media. Perpustakaan yang berorientasi ke pemustaka menjadi tuntutan saat ini. Jadi menurut saya, perpustakaan hendaknya memiliki kesiapan. Kesiapan menunjukkan sejauh mana perubahan organisasi diperlukan untuk mencapai keberhasilan perpustakaan dalam mewujudkan visi misinya.

Kita tahu bahwa pada dasarnya perkembangan perpustakaan apapun jenisnya, tidak dapat dipisahkan dari teknologi informasi. Isunya bahwa semakin canggih dan pesatnya teknologi, pustakawan menjadi salah satu profesi yang diprediksi lama kelamaan akan punah di masa depan. Contoh di luar negeri bahwa layanan perpustakaan sudah dapat



dilakukan dengan robot. Hal ini tentu bukan hal yang sepenuhnya ideal, karena dengan menghilangkan unsur manusia (dehumanisasi) maka semua menjadi mekanikal. Dampaknya adalah tidak adanya interaksi sosial antara pustakawan dan pemustaka.

Lalu bagaimana? Saya berpikir bahwa perpustakaan harus memiliki kesiapan (readiness) terkait SDM pustakawan yang diprediksi akan punah tersebut. Hal ini sebagai respon terhadap situasi yang kemungkinan akan terjadi. Kontribusi setiap individu pustakawan yang terlibat akan sangat berpengaruh pada kesiapan perpustakaan. Menurut Weiner (2009) kesiapan diartikan sebagai “as a condition in which the individuals within the organization is psychologically and behaviorally prepared”. Konsep yang dikemukakan oleh Weiner “Theory of Organizational Readiness for Change (TORC)”, dapat diimplementasikan dalam konteks perpustakaan. Kesiapan perpustakaan terkait perubahan dinamika profesi pustakawan dipengaruhi oleh faktor-faktor, sebagai berikut:



Sumber daya organisasi memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja perpustakaan, sehingga dengan sumber daya yang baik maka diharapkan kualitas perpustakaan juga akan baik. Pengalaman masa lalu terkait dengan

pelaksanaan kegiatan perpustakaan yang sudah berjalan. Kebijakan dan prosedur mengacu pada prosedur yang ada dalam perpustakaan yang akan mempengaruhi kesiapan pelaksanaannya.

Struktur organisasi sebagai acuan efisiensi kerja dari seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan perpustakaan. Budaya organisasi yang ada di perpustakaan akan mendorong dan meningkatkan kinerja. Budaya yang ada akan mempengaruhi komitmen dari pustakawan untuk meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan pemustaka. Hal ini karena dalam budaya organisasi mencakup nilai-nilai dan standar yang mengarahkan perilaku dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan.

Perpustakaan saat ini dan di masa yang akan datang akan tetap dibutuhkan sebagai media yang mencerdaskan masyarakat. Perbedaan saat ini dan di masa depan terkait dengan kemas format sumber informasinya. Perpustakaan menjadi media pembelajaran kolaboratif yang menghasilkan insan intelektual sepanjang hayat. Perpustakaan di era disruptif tetap akan digunakan dan akan bergeser menjadi media bagi keilmuan digital, sehingga eksistensinya tetap terjaga dalam marwah pustakawan yang mengelolanya.

Daftar Pustaka

Bandura, A. 1994. Self-Efficacy. Encyclopedia of Human Behavior, 4, hal. 71-81.

Bandura, A. 1997. Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York: W.H. Freeman and Company.

<https://kbbi.web.id/disrupsi>

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Weiner, Bryan. J. 2009. A Theory of Organizational Readiness for Change. Implementation Science, 4: 67. Diakses 20 September 2018, dari <https://implementationscience.biomedcentral.com/articles/10.1186/1748-5908-4-67>.