

## **BUDAYA ORGANISASI DAN KODE ETIK PUSTAKAWAN DALAM IMPLEMENTASINYA**

**Panti Astuti**

### **Abstract**

*Librarians actually played a major role in contributing to the development of a civilized. but its role is not seen by most people . The problem is when people seeing the library, as if the librarian is blocked by a row of collection that is increasingly to be older and increasingly away from the elements to present . That said, when mentioning the word library, people thinks refer to a medium of human civilization, namely books. For a long time, the book became the primary knowledge resource, compiled by the library. This happens because the position of the library was considered only as a storage place only, and turns up the assumption that the modern age so shall still can not be eliminated. Judging by the cases me "minor" the role of librarians as noted above, provide opportunities for us to further tracing the pattern of the existing organizational culture*

*Keywords: Librarian, Organizational culture*

### **Pendahuluan**

Perpustakaan di era modern seperti sekarang ini bukan lagi seperti penilaian mayoritas orang-orang masa lalu. Perpustakaan itu adalah tempat buku yang dijaga oleh petugas yang berkaca mata tebal, yang dengan setia menjaga buku dan memberikan peluang kepada siapa saja yang meminjam buku. Pustakawan di perpustakaan hanya ditemani buku-buku kumal dan ruang ber-AC, angin dan jendela". Setelah ribuan tahun hidup dengan teknologi cetak, ratusan tahun dengan teknologi analog, kelahiran dan perkembangan pesat teknologi digital menimbulkan revolusi mendasar dalam kehidupan manusia, khususnya bagi kalangan pustakawan. Artinya pustakawan sesungguhnya berperan besar dalam memberikan sumbangan dalam perkembangan peradaban. Tetapi perannya tidak terlihat oleh sebagian besar masyarakat. Masalahnya, ketika orang melihat perpustakaan, seolah-olah pustakawan terhalang oleh deretan koleksi yang semakin hari semakin menua dan semakin menjauhi unsur kekiniannya. Konon, ketika menyebut kata perpustakaan atau *library*,

pemikiran orang merujuk pada suatu medium peradaban manusia, yaitu buku. Untuk waktu yang sangat lama, buku menjadi sumber daya pengetahuan yang utama, yang dihimpun oleh perpustakaan. Hal ini terjadi karena posisi perpustakaan dianggap hanya sebagai tempat penyimpanan saja, dan ternyata hingga abad modern anggapan yang demikianpun masih belum bisa dihilangkan.

### **Budaya Organisasi**

Menilik kepada kasus-kasus yang me"minor"kan peran pustakawan seperti yang diungkap di atas, memberi peluang bagi kita untuk lebih jauh menelusur pola budaya organisasi yang ada, utamanya terhadap budaya organisasi yang menyelenggarakan perpustakaan. Asumsinya budaya inilah yang memungkinkan memunculkan fenomena "nomor sekian" peran pustakawan (pengelola perpustakaan) yang sesungguhnya sudah "berdarah-darah" memperjuangkan perannya agar memiliki *rating* yang baik di wilayah asumsi mayoritas masyarakat.

Brown (1998) menerangkan bahwa budaya organisasi ini muncul dari berbagai sebab, diantaranya:

1. ***Influence of a dominant leader***, yaitu pengaruh dari pimpinan yang dominan. Dari aspek ini pimpinan yang memiliki karisma dan pengaruh yang besar terhadap bawahannya, akan memberikan warna khas bagi organisasi ini termasuk didalamnya adalah cara berperilaku, bersikap dan beraktivitas dalam organisasi.
2. ***Company history and tradition***, yakni budaya yang terbentuk karena sejarah dan tradisi. Pada umumnya perusahaan Jepang yang dapat bertahan dari berbagai dampak lingkungan yang selalu berubah adalah perusahaan yang mempunyai sejarah dan tradisi kerja keras dan disiplin. Betapa dapat dibedakan bagaimana perilaku pekerja Jepang dengan pekerja Indonesia yang semangat kerja mereka di atas rata-rata dibanding pekerja Indonesia. Di samping itu Jepang memiliki tradisi disiplin, loyal terhadap pimpinan, dan tradisi malu yang tinggi ketika

berbuat kesalahan yang kadang-kadang berujung pada *harakiri*. Bangsa Jepang tidak menganggap tempat kerja hanya sekadar tempat mencari makan, tetapi juga menganggapnya sebagai bagian dari keluarga dan kehidupannya. Kesetiaan mereka pada perusahaan/organisasi melebihi kesetiiaannya pada keluarga sendiri. Mereka selalu berusaha memberikan kinerja terbaik pada perusahaan, organisasi atau tempat mereka bekerja. Budaya itu dipupuk dan dilatih selama berabad-abad, sehingga akhirnya mengakar dalam pemikiran dan jiwa mereka.

3. **Technology, products and service**, yakni budaya organisasi yang timbul karena perkembangan teknologi, produk dan layanan. Budaya organisasi layanan purna jual ASTRA yang sangat memperhatikan pelanggan dalam bentuk informasi yang lengkap tentang biaya dan suku cadang serta waktu layanan yang dapat diprediksi merupakan contoh budaya organisasi ini.
4. **Industry and its competitor**, yakni industri dan produknya serta adanya pesaing dapat membentuk budaya organisasi yang dipraktikkan oleh seluruh anggota organisasi, sehingga dapat bertahan dan persaingan produk industri yang semakin ketat. Budaya organisasi seperti ini adalah disiplin, teliti dan selalu meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan merupakan reaksi terhadap jenis industri itu sendiri dan terutama kepada para pesaing.
5. **Customers**. Di satu pihak tuntutan pelanggan atas peningkatan kualitas pelayanan dan di lain pihak upaya organisasi untuk mempertahankan eksistensinya dapat merupakan sumber terciptanya budaya organisasi. Budaya organisasi jenis ini antara lain dalam bentuk peningkatan kualitas pelayanan, dan efisien dalam penggunaan sumber daya sehingga membentuk pelayanan yang baik dan menjadi arena yang sehat dalam menjalankan kegiatan organisasinya.
6. **Company expectations** atau harapan-harapan. Harapan ini bisa saja dalam bentuk harapan dari pucuk pimpinan, manajemen pengelola, karyawan dan rekan kerja. Jika menilik pada perusahaan yang profitoriented, maka harapan-harapan ini bisa berupa cita-cita

meningkatkan laba supaya anggota direksi dan manajemen memperoleh bonus, pegawai memperoleh gratifikasi serta pemegang saham menerima dividen yang semakin meningkat dari tahun ke tahun, membawa kepada kondisi terciptanya budaya organisasi kerja keras, efisien dalam penggunaan sumber daya serta semangat motivasi.

7. **Information and control system.** Sistem informasi dan pengawasan dalam suatu organisasi dapat merupakan sumber budaya organisasi. Arus informasi baik vertikal, horizontal maupun diagonal yang terkait dengan arus dan wewenang melalui pejabat dan staf dapat menimbulkan suatu pola kerja yang jika terjadi berulang-ulang akan menjadi budaya organisasi seperti terungkap dalam kalimat : Cara kerja kami di sini atau *the way we do thing around here*. Sistem pengawasan juga dapat menimbulkan budaya organisasi, apakah organisasi itu menganut pengawasan ketat, atau fleksibel.
8. **Legislation and company environment.** Budaya organisasi dapat timbul karena aturan dan lingkungan organisasi. Legislasi dalam bentuk undang-undang dan peraturan pemerintah merupakan sumber budaya organisasi. Legislasi yang tegas terhadap penyusunan kepada pejabat publik dengan sanksi pidana yang tegas akan menimbulkan budaya organisasi untuk tidak memberikan suap kepada pejabat publik. Ketentuan ini akan menjadi lebih efektif jika organisasi sendiri secara internal membuat aturan yang sama, hal mana pada awalnya akan menimbulkan ungkapan-ungkapan anti suap diantara para pegawai, yang jika hal ini terjadi berulang kali akan dapat menjadi budaya organisasi. Selanjutnya, terdapat ungkapan bahwa petani di pinggir hutan akan mempunyai rumah dari kayu, dan nelayan di pinggir pantai akan mempunyai rumah batu adalah contoh betapa lingkungan berpengaruh terhadap organisasi.
9. **Procedur and policies.** Prosedur dan kebijakan baik eksternal maupun internal dapat menimbulkan budaya organisasi. Prosedur dan kebijakan yang ditentukan oleh pihak luar di luar organisasi seperti pemerintah, perserikatan bangsa-bangsa dan *WTO (World Trade Organization)*, akan dapat menimbulkan budaya patuh pada aturan, karena apabila tidak

patuh pada aturan, maka organisasi tak dapat ikut dalam persaingan, misalnya produk ekspornya dilarang masuk ke negara tertentu.

10. **Rewards system and measurement.** Sistem imbalan dan pengukuran kinerja dapat merupakan sumber budaya organisasi. Pemberian imbalan kepada pegawai yang berprestasi dapat merupakan sumber budaya kerja keras dan kompetisi di lingkungan pegawai, karena jika setiap periode tertentu pegawai menyaksikan penyerahan imbalan kepada karyawan yang berprestasi, maka hal ini akan menimbulkan upaya untuk bekerja keras mencapai prestasi. Pegawai sangat mengetahui dan dapat memprediksi bahwa si A atau si B yang semester ini berprestasi pasti akan mendapatkan imbalan tertentu. Sebaliknya, si C yang melakukan kecurangan pasti juga akan mendapatkan sanksi organisasi.

Dari sepuluh aspek yang dapat memunculkan budaya dalam suatu organisasi ini menarik untuk ditarik menjadi teori dalam melihat budaya organisasi di perpustakaan. Kasus-kasus yang terjadi seperti anggapan tidak berkualitasnya perpustakaan, tidak ramahnya pelayanan, stagnannya pustakawan dalam bekerja, dan lain-lain dapat dirujuk ke sumber mana yang mengakibatkan terjadinya hal demikian. Ambil contoh sistem *reward* yang tidak baik di perpustakaan. Misalnya pustakawan yang sudah bekerja dengan baik, tidak mendapatkan perhatian atas hasil kerjanya, ini secara psikologis dapat mempengaruhi motivasi kerja pustakawan, dan lain sebagainya. Kesungguhan pemerintah mulai nampak ketika diterbitkannya UU No.43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan, dimana di dalamnya mengatur berbagai hal mengenai perpustakaan, untuk selanjutnya UU ini menjadi payung hukum bagi perpustakaan dalam melakukan kegiatannya. Termasuk di dalamnya diatur agar organisasi profesi pustakawan membuat kode etik pustakawan dalam rangka meregulasi moral dan sikap pustakawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sebagai profesional dalam bidang perpustakaan.

## Kode Etik

Harrolds Librarian's Glossary and Reference Books (Harold, 1995) mencantumkan definisi kode etik, yaitu: "A document setting out the norms of professional conduct and behavior required of members of a professional association". Dengan kata lain bahwa kode etik adalah suatu dokumen yang berisi norma moral dan perilaku seorang profesional yang mengacu pada kesepakatan anggota asosiasi profesionalnya. Mendefinisikan Kode etik adalah sistem norma, nilai dan aturan profesional tertulis yang secara tegas menyatakan apa yang benar dan baik dan apa yang tidak benar dan tidak baik bagi profesional. Kode etik menyatakan perbuatan apa yang benar atau salah, perbuatan apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dihindari.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kode etik adalah seperangkat standar aturan tingkah laku, yang berupa norma-norma yang dibuat oleh organisasi profesi yang menjadi landasan perilaku anggotanya dalam menjalankan peranan dan tugas profesinya dalam masyarakat. Ini berarti bahwa kode etik pustakawan adalah seperangkat aturan atau norma yang menjadi standar tingkah laku yang berlaku bagi profesi pustakawan dalam rangka melaksanakan kewajiban profesionalnya di dalam kehidupan bermasyarakat. Maka setidaknya dalam rumusan kode etik ini melingkupi beberapa hal sebagaimana yang ditulis dalam *Code of Professional Ethics* (APA, 2003), yaitu bahwa suatu etika profesi menuntut memiliki prinsip-prinsip yang menjadi bagian dari kewajiban moral anggotanya yang berupa:

1. *Respect for rights and dignity of the person*, yaitu prinsip yang selalu menghormati hak dan maratabat manusia
2. *Competence*, yaitu kemampuan atau keahlian yang sesuai dengan bidang kerja yang ditekuni
3. *Responsibility*, yaitu tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan tugas-tugas.

4. *Integrity*, yaitu tidak terpisah-pisah antara hak dan kewajiban, selalu ada keseimbangan antara tuntutan hak dan pelaksanaan kewajiban di setiap tugasnya.

Prinsip etika profesi tersebut merupakan suatu standar yang dapat dilakukan oleh setiap orang sehingga terhindar dari perbuatan-perbuatan yang tidak profesional. Maka *the American Library Association* (ALA) memberikan rambu-rambu kompetensi dalam kode etikanya, yang mengandung suatu amanat bahwa kode etik sesungguhnya mengarahkan pustakawan untuk mencapai hal sebagai berikut:

1. Kecakapan profesional, yaitu bekerja keras untuk memelihara kecakapan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.
2. Kerjasama, jujur, adil, dan menghormati kepentingan orang lain.
3. Bekerja secara profesional, membedakan sikap pribadi dengan kewajiban profesi, serta memberikan pelayanan yang terbaik bagi pengguna dalam bidang informasi.
4. Menghormati hak-hak orang lain, mengakui karya orang lain, dan menjunjung tinggi harkat dan martabat semua orang.

### **Kode Etik Pustakawan**

Profesi bukan sekedar pekerjaan, akan tetapi suatu pekerjaan yang juga memerlukan keahlian, tanggungjawab, dan kesejawatan. Pustakawan sebagai sebuah bentuk profesi telah ada dan memiliki kedudukan yang cukup tinggi sejak masa Mesir kuno. Profesi pustakawan pada masa itu diakui karena memiliki kompetensi, pengalaman, serta keahlian dalam berbagai bahasa. Pustakawan menjadi salah satu profesi dengan kedudukan yang cukup penting dan diperhitungkan dalam pemerintahan. Di Indonesia, profesi pustakawan secara resmi diakui berdasarkan SK MENPAN No.18/MENPAN/1988 dan diperbaharui dengan SK MENPAN No. 33/MENPAN/1990. Pustakawan merupakan individu yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya, berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi, informasi yang dimiliki melalui jenjang

pendidikan formal. Dalam perkembangannya, keberadaan profesi pustakawan di Indonesia diperkuat oleh lahirnya keputusan-keputusan tertulis yang berkaitan dengan kewajiban dan hak sebagai profesi dan fungsional pustakawan.

Kode etik pustakawan di Indonesia dibuat oleh lembaga Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI). Kode etik atau Etika Profesi IPI diatur dalam AD dan ART IPI. Kode Etik Pustakawan Indonesia (KEPI) secara garis besar, dibagi menjadi tiga bagian utama, yaitu pembukaan, kewajiban-kewajiban pustakawan yang mencakup kewajiban umum, kewajiban kepada organisasi dan profesi, kewajiban sesama pustakawan, kewajiban pada diri sendiri., serta bagian yang mencakup sanksi terhadap pelanggaran kode etik. Kewajiban-kewajiban pustakawan yang tercantum dalam kode etik tersebut, antara lain :

1. Pustakawan menjaga martabat dan moral serta mengutamakan pengabdian dan tanggungjawab kepada instansi tempat bekerja, bangsa dan Negara
2. Pustakawan melaksanakan pelayanan perpustakaan dan informasi kepada setiap pengguna secara cepat, tepat, dan akurat sesuai dengan prosedur pelayanan perpustakaan, santun, dan tulus.
3. Pustakawan melindungi kerahasiaan dan privasi menyangkut informasi yang ditemui, dicari dan bahan pustaka yang diperiksa dan dipinjam pengguna perpustakaan
4. Pustakawan ikut ambil bagian dalam kegiatan yang diselenggarakan masyarakat dan lingkungan tempat bekerja terutama yang berkaitan dengan pendidikan, usaha sosial dan kebudayaan
5. Pustakawan berusaha menciptakan citra perpustakaan yang baik di mata masyarakat
6. Pustakawan melaksanakan AD dan ART IPI dan kode etik IPI
7. Pustakawan memegang prinsip kebebasan intelektual dan menjauhkan diri dari usaha sensor sumber bahan pustaka dan informasi



8. Pustakawan memperlakukan rekan sekerja berdasarkan prinsip saling menghormati dan bersikap adil kepada rekan sejawat serta berusaha meningkatkan kesejahteraan mereka
9. Pustakawan menghindarkan diri dari menyalahgunakan fasilitas perpustakaan untuk kepentingan pribadi, rekan sekerja dan penggunaan tertentu
10. Pustakawan dapat memisahkan antara kepentingan pribadi dan kepentingan profesional kepustakawanan.
11. Pustakawan berusaha meningkatkan dan memperluas pengetahuan, kemampuan diri dan profesionalisme

### **Implementasi Kode Etik Pustakawan**

Pustakawan sebagai sebuah profesi, telah memiliki kode etik sebagai sebuah bentuk aturan norma dan nilai yang menjaga pustakawan agar tetap bekerja dan berjalan dalam koridor profesionalisme. Idealnya, pustakawan harus menunjukkan eksistensinya sebagai sebuah profesi dengan memberikan layanan dan rasa puas kepada masyarakat, terutama pemustaka. Akan tetapi dalam praktiknya profesi pustakawan masih dipandang sebelah mata oleh hampir sebagian besar masyarakat dan bahkan pustakawan itu sendiri. Sikap dan perilaku pustakawan merupakan bagian yang sangat penting dalam etika layanan perpustakaan. Dalam prakteknya sikap dan perilaku menunjukkan kepribadian seseorang dan citra lembaga perpustakaan. Sikap dan perilaku yang baik, harus ditunjukkan oleh pustakawan/karyawan perpustakaan, terutama yang bertugas dibagian layanan seperti bagian layanan sirkulasi, referensi, penitipan dan beberapa jenis layanan lainnya.

Sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pustakawan kepada pengunjung/pengguna jasa perpustakaan, mulai dari pengunjung datang sampai selesai menggunakan jasa layanan perpustakaan. Gerakan ini mulai dari cara berjalan, duduk, senyum, cara menatap, cara berbicara, cara bertanya, cara menjawab atau memberikan keterangan apabila adanya

pengguna bertanya kepada pustakawan, yang kesemuanya itu akan dapat memberikan kepuasan kepada pengunjung. Dalam prakteknya sikap dan perilaku yang harus dilakukan atau ditunjukkan oleh setiap pustakawan (pegawai perpustakaan) meliputi :

### **1. Jujur dalam bertindak dan bersikap**

Kejujuran adalah merupakan modal utama seseorang pustakawan dalam melayani pengunjung perpustakaan. Hal tersebut meliputi kejujuran berbicara dalam berbicara, bersikap maupun bertindak. Kejujuran inilah yang akan menimbulkan kepercayaan pengunjung perpustakaan atas layanan yang diberikan. Pustakawan yang jujur tentu akan menjelaskan tentang peraturan yang berlaku di perpustakaan tersebut. Kejujuran pustakawan biasanya akan dibalas dan di contoh oleh pengunjung/pengguna perpustakaan.

### **2. Rajin dan Disiplin**

Seorang pustakawan dituntut untuk cekatan dalam bekerja, pantang menyerah dan tidak mudah putus asa dalam bekerja. Pustakawan diharapkan dapat datang tepat waktu, agar dapat memberikan pelayanan yang semaksimal mungkin kepada pengunjung/pengguna perpustakaan. Perpustakaan sama dengan mal atau supermarket lainnya harus dibuka dan tutup tepat waktunya (sesuai dengan jadwal).

### **3. Murah Senyum**

Dalam menghadapi para pengunjung/pengguna perpustakaan diharapkan bagi pustakawan agar dapat memberikan kenyamanan terutama bagian layanan sirkulasi, jangan sekali-kali bersikap murung atau cemberut. Senyum kepada pengunjung/pengguna perpustakaan dapat membuat pengguna jasa perpustakaan terkesan dan hormat kepada pustakawan/karyawan perpustakaan.

### **4. Sopan dan Hormat**

Dalam memberikan layanan kepada pengguna perpustakaan, pustakawan harus bersikap sopan terutama dalam hal tutur kata. Dan juga pelayanan dilakukan dengan hormat. Demikian pengguna akan

tunduk dan hormat terhadap pustakawan/karyawan perpustakaan tersebut, karena merasa segan dan senang.

#### **5. Lemah Lembut dan Ramah Tamah**

Lemah lembut dan ramah dalam hal bersikap dan berbicara, dalam melayani pengunjung atau tamu selalu ramah tamah, baik dalam volume suara, maupun kata-kata yang diucapkan, sehingga dapat menarik minat pengunjung serta membuat betah berhubungan dengan perpustakaan. Pada umumnya pengunjung atau pengguna perpustakaan tidak suka dikasari atau diperlakukan secara tidak ramah. Jangan membuat pustakawan/karyawan perpustakaan terkesan tidak ramah, sehingga pengguna/pengunjung perpustakaan enggan untuk kembali berhubungan dengan kita. Kata yang sopan santun dan baik dapat memberikan kenyamanan bagi pengguna/pengunjung perpustakaan.

#### **6. Simpatik**

Pustakawan dalam melayani pengunjung/pengguna perpustakaan harus menunjukkan sifat simpatik ( perasaan tertarik terhadap pelanggan) dalam memberikan pelayanan yang dapat menyenangkan dan tidak menjengkelkan pengguna/pengunjung perpustakaan.

#### **7. Fleksibel dan Bijaksana**

Fleksibel maksudnya, dalam menghadapi pengunjung/pengguna perpustakaan, pustakawan dituntut untuk selalu memberikan pengertian kepada pengunjung/pengguna perpustakaan tentang aturan atau tata tertib di perpustakaan. Fleksibel juga diartikan bahwa pustakawan/karyawan perpustakaan bersikap luwes terhadap pengunjung/pengguna perpustakaan. Selalu ada kemudahan dengan catatan tidak merugikan atau keluar dari aturan yang berlaku. Pustakawan diharapkan jangan terlalu kaku dalam melayani pengunjung/pengguna perpustakaan. Karena dapat mempengaruhi pengguna perpustakaan.

#### **8. Memiliki Rasa Tanggung Jawab**

Pustakawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, artinya setiap pekerjaan harus diselesaikan sampai

pengunjung/pengguna perpustakaan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan.

Dalam pelaksanaannya tak jarang pustakawan terkesan masih jauh dari apa yang dituntut dan diharapkan, seperti yang tercantum dalam AD dan ART maupun kode etik IPI. Bahkan ada oknum-oknum pustakawan yang terang-terangan melanggar AD-ART dan kode etik. Hal tersebut akan menimbulkan rasa ketidaknyamanan bagi pemustaka, sehingga pemustaka enggan untuk datang kembali ke perpustakaan dan memanfaatkan produk serta jasa yang telah disediakan oleh perpustakaan. Pelanggaran kode etik sering terjadi dan dilakukan oleh pustakawan, baik secara disengaja maupun tidak. Ketidaksesuaian kinerja pustakawan dengan apa yang telah digariskan oleh IPI dikarenakan oleh berbagai faktor, baik itu yang berasal dari internal pustakawan (kemauan, kemampuan, maupun kepribadian dan perilaku) maupun yang berasal dari faktor eksternal (institusi, kebijakan, penghargaan, serta reward).

Untuk menjadi seorang tenaga pustakawan yang profesional, diwajibkan untuk mengantongi tiga komponen utama yakni, kemampuan, kemauan serta kepribadian dan perilaku. Jika merujuk pada pengertian tenaga pustakawan profesional dalam AD dan ART IPI, maka individu baru dikatakan sebagai pustakawan apabila telah melalui jalur pendidikan formal tentang informasi, dokumentasi, dan perpustakaan atau yang disetarakan.

Akan tetapi dalam praktiknya, tak jarang kita menemui pustakawan *karbitan*. Pustakawan *karbitan* sering mejadi kendala dalam pengembangan sikap profesionalisme pustakawan. Dengan hanya menempuh satu atau dua bulan pelatihan yang berhubungan dengan perpustakaan, pustakawan *karbitan* terkadang merasa telah memiliki kemampuan menyamai pustakawan dengan latar pendidikan ilmu perpustakaan. Padahal, pustakawan *karbitan* ini hanya mengetahui sedikit tentang catalog, klasifikasi, dan layanan. Dengan latar pendidikan di bidang informasi, dokumentasi dan perpustakaan, pustakawan diharapkan memiliki modal

dasar yang cukup kuat untuk mengembangkan profesi mereka. Selain itu, keterbatasan kemampuan untuk mengaplikasikan teknologi informasi dan komunikasi dalam dunia kerja menjadi salah satu faktor penghambat perkembangan profesi pustakawan. Pustakawan dituntut mampu mengaplikasikan teknologi informasi dan komunikasi yang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan pemustaka. Akan tetapi dalam praktiknya, untuk menyelakan pc computer pun banyak dari pustakawan yang tidak bisa, terutama pustakawan-pustakawan yang sudah senior.

Pustakawan pun diharapkan memiliki kemampuan berbahasa diluar bahasa ibu, bahasa Inggris misalnya. Globalisasi, termasuk dibidang informasi menyebabkan perkembangan dan kebutuhan informasi yang tidak terbatas. Perpustakaan tak jarang memiliki koleksi dalam bahasa asing dan juga pemustaka dari Negara lain. Oleh karena itu, diharapkan pustakawan memiliki kemampuan berbahasa yang baik sebagai penghubung. Selain kemampuan, pustakawan harus memiliki kemauan. Kemauan untuk mengembangkan diri demi kemajuan profesi serta kemauan untuk mengembangkan pekerjaan dan organisasi. Gairah untuk mengembangkan diri sangat kurang dirasakan dari seorang pustakawan. Pustakawan sering merasa puas dan nyaman atas apa yang telah diperoleh, sehingga pemustaka terkadang merasakan bahwa pustakawan bekerja setengah hati.

Hal terpenting lainnya yang harus dimiliki oleh seorang pustakawan professional adalah sikap dan perilaku yang mendukung pekerjaan yang dijaga oleh kode etik pustakawan. Sikap dan perilaku pustakawan ini yang sering menjadi jurang antara pustakawan dan pemustaka. Pustakawan sering merasakan bahwa pemustaka tidak bersahabat, jutek, tidak mau tahu, dan terkadang acuh terhadap pemustaka. Arogansi pun tak jarang ditunjukkan oleh pustakawan. Pustakawan bersikap sebagai superior yang menguasai dengan baik semua koleksi yang ada. Sikap ini sering menjadikan pemustaka merasa rendah diri, malu, dan terintimidasi.

Dalam kode etik pustakawan, telah diatur bagaimana seharusnya pustakawan bersikap, baik terhadap koleksi, pemustaka, rekan sejawat, maupun masyarakat. Akan tetapi dalam kenyataannya sikap yang ditunjukkan oleh pustakawan sering berlawanan. Sikap pustakawan yang cenderung kurang profesional ini disebabkan oleh berbagai faktor. Kurangnya kemampuan sering menjadikan pustakawan *minder* sehingga bersikap acuh terhadap pemustaka. Pustakawan berusaha *menjaga jarak* agar ketidakmampuannya tidak diketahui oleh pemustaka. Disamping kemampuan, kemauan, dan perilaku pustakawan yang terkadang melanggar rambu-rambu, faktor eksternal pun tak jarang semakin memperparah penilaian terhadap profesi pustakawan sebagai *profesi kelas dua*. Kebijakan yang kurang mendukung, kurangnya apresiasi dan penghargaan, minimnya reward yang diberikan serta tidak adanya punishment serta sistem evaluasi yang berkala dan berkesinambungan menjadi faktor penghambat lainnya.

Menurut teori kebutuhan Maslow (Hierarchy Needs Theory), manusia baru bisa dan mampu mengaktualisasikan dirinya apabila telah terpenuhinya kebutuhan dasar dan kesejahteraan, pengakuan, dan penghargaan. Banyak dari pustakawan (terutama pegawai negeri) yang hidupnya *sangat pas-pasasan*, sehingga jangankan untuk meningkatkan kualitas kerja, untuk peningkatan kualitas hidup pun mereka harus berjuang sangat keras. Pekerjaan tidak menjadi prioritas untuk pustakawan ini. Masyarakat yang memosisikan pustakawan sebagai *profesi kelas dua* menandakan bahwa kurangnya pengakuan terhadap profesi ini. Masyarakat sering memandang sebelah mata terhadap pustakawan. Pustakawan dianggap sebagai penjaga deretan buku-buku di rak perpustakaan. Pustakawan jarang dipandang dari sisi humanis. Pustakawan pun perlu diberi reward apabila dalam pekerjaan mengalami peningkatan dan memperoleh sanksi apabila mengalami degradasi kinerja. Evaluasi terhadap kinerja pustakawan perlu dilakukan secara rutin dan berkesinambungan, sehingga pustakawan mengetahui apa yang sebaiknya

ditingkatkan dan apa yang harusnya tidak lagi dilakukan dalam pekerjaan sehari-hari.

### **Kendala-kendala Implementasi Kode Etik Pustakawan**

Kode etik ibarat kompas yang menunjukkan arah moral bagi suatu profesi dan sekaligus juga menjamin mutu moral profesi di mata masyarakat. Artinya bahwa kode etik merupakan aturan, rambu-rambu yang dapat menunjukkan arah ketika dengan sungguh-sungguh digunakan atau diterapkan. Namun demikian penerapan kode etik ini sama halnya dengan menerapkan suatu aturan yang memiliki konsekuensi. Ini mengisyaratkan bahwa kode etik tidak dengan mudah dapat diterapkan tanpa mengalami suatu kendala. Dari penelitian yang sudah dilakukan beberapa waktu terakhir dikemukakan ada beberapa kendala implementasi kode etik, di antaranya adalah:

#### **1. Kode etik tidak populer karena kurangnya sosialisasi**

Tidak populer adalah istilah yang menyatakan bahwa sesuatu objek tidak dikenali dengan baik. Ketidakpopuleran kode etik menjadi hambatan implementasi dapat dipahami, karena sebuah aturan akan dapat dilaksanakan jika objek, yaitu: pustakawan yang dikenai aturan ini, mengenal dengan sebenar-benarnya kode etik tersebut. Persoalannya di tempat penelitian ini, kode etik sudah dimiliki, akan tetapi tidak semua pustakawan mengerti dengan kode etik ini. Hal ini dapat dimaklumi karena pengurus IPI merangkap sebagai "plat merah" atau pegawai negeri yang memiliki tugas rutin. Jadi pekerjaan di IPI sebagai *second job*.

#### **2. Kode etik kalah dengan kebijakan (birokrasi)**

Kode etik dibuat oleh IPI yang merupakan lembaga yang terpisah dari lembaga atau instansi tempat pustakawan bekerja. Artinya bahwa lembaga atau instansi tempat pustakawan bekerja memiliki birokrasi atau sistem kekuasaan sendiri yang juga berwenang atas pengambilan kebijakan untuk kepentingan lembaga atau instansi tersebut. Singkatnya, birokrasi menjadi kendala bagi pelaksanaan kode etik

ketika kebijakan yang diambil tidak sejalan dengan semangat yang ada pada kode etik.

### **3. Tidak meratanya jenjang pendidikan pustakawan**

Pendidikan menjadi unsur penting bagi jenjang karir seseorang dalam dunia kerja. Selain itu tingkat pendidikan juga menjadi penting untuk menentukan tingkat pemahaman seseorang terhadap sesuatu. Ini menandakan bahwa tidak meratanya jenjang pendidikan yang ditempuh oleh pustakawan menjadi kendala pelaksanaan kode etik terkait dengan pemahaman dan penyikapannya terhadap kewajiban yang dituangkan dalam Kode Etik Pustakawan.

### **4. Pustakawan tidak membaca kode etik karena dianggap tidak penting**

Kode etik pustakawan adalah aturan yang dibuat dan diterbitkan secara tertulis. Faktanya, Kode etik ini dikenal sebatas nama saja, dan tidak sedikit pustakawan yang tidak memperhatikan substansinya, yang terpenting baginya adalah bekerja sebaik-baiknya untuk kemudian dilakukan penghitungan poin sebagai yang memenuhi standar angka kredit untuk kenaikan pangkat.

### **5. Sanksi terhadap pelanggaran kode etik tidak tegas**

Suatu peraturan diciptakan untuk dipatuhi oleh orang yang terkait di dalamnya. Pelanggaran terhadapnya berakibat timbulnya sanksi yang harus diterima oleh orang yang melanggar. Demikian pula dengan kode etik yang dibuat untuk dipatuhi oleh pustakawan. Sejumlah informan dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa sanksi terhadap pelanggaran kode etik belum pernah dilaksanakan. Mereka berasumsi bahwa resiko melanggar kode etik bukan merupakan resiko yang berat dan mengakibatkan terancamnya keselamatan jiwa seseorang disebabkan kesalahan memberikan informasi, sehingga sikap permisif IPI terhadap pelanggaran ini pun cukup besar.



## Penutup

Masalah etika bukan sesuatu yang baru bagi kehidupan umat manusia, melainkan justru menjadi suatu yang amat penting untuk senantiasa diperhatikan. Tidak kecuali dalam lingkup kerja perpustakaan, dituntut memiliki etika agar tercipta interaksi yang harmonis dan suasana kerja yang kondusif. Kalau menyimak perkembangan profesi, timbul tanda tanya apakah pustakawan dapat digolongkan ke dalam profesi atau tidak. Hal ini tergantung pada kemampuan dan tanggapan pustakawan terhadap profesi dan jasa yang diberikan

pustakawan serta pandangan masyarakat itu sendiri terhadap pustakawan. Pustakawan adalah tenaga profesional yang dalam kehidupan sehari-hari berkecimpung dengan dunia buku. Dengan situasi yang demikian sudahlah layak bila pustakawan menganjurkan masyarakat giat membaca dan juga demi kepentingan profesi, ilmu, maupun pengembangan kepribadian si pustakawan itu sendiri.

## Daftar Pustaka

- APA. 2003. *Ethical **Principles of Psychologi stsand** Code of Conduct*. United States of America.
- Brown, AD. 1998. *Organisational Culture*. London : Pitman.
- Harold, Mitzel. 1995. *Glossalry and Reference Books*. United Kingdom.
- Muhaddar. 2011. Etika dan Profesi Pustakawan. <http://istri-soleha.blogspot.com/2011/04/etika-dan-profesi-pustakawan.html>.
- Suwarno, Wiji. 2013. *Budaya Organisasi dan Kode Etik Pustakawan : Kritik Antara Tradisi dan Kewajiban*. <http://wijisuwarno.staff.stainsalatiga.ac.id/2013/11/08/artikel-5/>
- Yona. 2012. *Kode Etik Pustakawan dan Praktiknya dalam Perspektif Umum*. <http://yonaprimadesi.wordpress.com/2012/03/26/kode-etikpustakawan-dan-praktiknya-dalam-perspektif-umum/>.

