

PUSTAKAWAN DAN BUDAYA PERPUSTAKAAN

Wiji Suwarno¹

Abstract: Librarian is not only a man working to serve users, sitting behind desk, but he also must be a creative officers, who can market him self and his library. This article tries to explore how librarians can influence his institution with his work culture, and how people could under estimate to them and their institution.

Library and librarians must strive to achieve a good governance, and ethics code is a solution to this negative impression to both. Ethics code will guide librarians to act professionally, will increase a brand and an image of them

Keyword: librarian, ethics code, library culture

A. Pendahuluan

Di sebuah kantin yang letaknya tidak jauh dari ruang perpustakaan (maaf tidak menyebut nama perpustakaan), suatu ketika tanpa sengaja terdengar percakapan beberapa orang yang kelihatannya baru saja mengunjungi perpustakaan. Kalimat yang bikin menarik perhatian adalah manakala salah satu diantaranya mengatakan "Sudahlah, sekali ini sajalah aku ke perpustakaan. Aku kan baru pertama ini ke perpustakaan, ya wajarlah kalau aku bingung, gimana cara cari buku, malah aku diomeli". Ya, tentu kalimat ini masih panjang rangkaiannya. Hanya saja bisa ditebak alur cerita atau kejadian di perpustakaan ini. Terlepas siapa yang salah, tetapi kalimat ini cukup menjadi perhatian khusus bagi pemustaka. Artinya, kesan sudah tertanam pada diri pemustaka tentang perpustakaan itu, meski kejadian sebenarnya juga belum tentu sedemikian.

Satu sorotan tajam yang biasa dikemukakan pemustaka ketika mengunjungi perpustakaan adalah wajah pustakawan. Meski era sekarang telah diadakan sejumlah seminar, workshop, pelatihan dan lain-lain yang tujuannya mengembangkan profesionalisme pustakawan, ternyata masih seringkali dijumpai keluhan pemustaka

1 Perpustakaan STAIN Salatiga

terhadap sikap yang "tidak bersahabat" antara pustakawan dengan pemustaka. Wajah pustakawan yang dingin, tanpa senyum ketika berinteraksi dengan pemustaka masih menjadi perbincangan yang seru bagi para pemustaka.

Belum lagi persoalan interaksi antara pemustaka dengan pustakawan yang dinilai jarang terjadi komunikasi kecuali bila pemustaka merasa sangat perlu. Ini menunjukkan nilai tersendiri bagi pemustaka bahwa perpustakaan belumlah menjadi tempat idola yang tiap saat harus dikunjunginya. Pekerjaan rumah yang tentunya tidak ringan bagi punggawa perpustakaan untuk menempatkan perpustakaan menjadi "penting" di hati para penggunanya.

Pencermatan mengenai ketidakpentingan perpustakaan di hati masyarakat itu tadi, satu diantaranya mengarah pada ranah budaya organisasi yang mungkin saja belum berkarakter. Akibatnya, perpustakaan yang dielu-elukan sebagai pusat pendidikan sepanjang hayat, murah dan "bergizi" ini masih dianggap biasa-biasa saja, tidak ada istimewanya, bahkan bisa jadi kata perpustakaan di benak pemustaka masih kalah populer dengan kata toko buku.

Masih sedikit perpustakaan yang memiliki karakter kuat sebagai perpustakaan. Misalnya saja suatu perpustakaan memiliki koleksi khusus budaya setempat. Seperti IAIN Surakarta yang mempunyai pelayanan Javanese corner. Pelayanan khusus tentang koleksi-koleksi yang bersentuhan dengan kejawaan. Petra memiliki koleksi Surabayaisme. Dan sangat memungkinkan perpustakaan yang berkarakter ini sebenarnya bisa saja dimiliki oleh semua perpustakaan. Masalahnya hanya pada kemauan, dan atau mengikis ketidaktahuan dan ketidakmau-an. Sehingga bisa terhindar dari kesan negatif masyarakat. Setidaknya pustakawan mesti bisa terhindar dari penilaian negatif sebagaimana ada yang menilai pegawai pemerintah yang kurang baik dimata masyarakat. Bahkan kegelisahan itu diupload dan bisa secara bebas semua orang membacanya. Sebagai contoh sebuah blog dari Anneahira, mendiskusikan mengenai keburukan pegawai pemerintah jika tidak berpedoman pada kode etiknya, dikatakannya bahwa ada 7 (tujuh) perilaku "buruk" pegawai pemerintah berkaitan dengan budaya organisasi²:

2 <http://www.anneahira.com/budaya-kerja-organisasi-pemerintah.htm>, diakses 20

1. Malas
Seringkali kita memperoleh informasi baik dari televisi atau media yang lainnya bahwa didapati pegawai yang masih mengenakan seragam kerja berkeliaran di pasar, shopping, atau seringkali di dapati sedang main game pada waktu jam kerja. Mereka kerja tanpa konsep, asal berangkat kerja saja, dan pada akhirnya tidak tahu apa yang harus dikerjakan pada saat itu.
2. Lama
Proses birokrasi yang panjang dan tidak jelas SOP-nya menyebabkan pelayanan menjadi tersendat dan butuh waktu yang cukup lama untuk menyelesaikannya. Pengurusan KTP yang semestinya bisa dilakukan dengan cepat, membutuhkan waktu sehari-hari, bahkan jauh kalah cepat dengan pengurusan rekening di bank yang bisa selesai dalam hitungan jam bahkan menit.
3. Korup
Sejumlah kasus melanda pegawai yang mempunyai mental korup, memanfaatkan anggaran tidak sesuai aturannya, bahkan masuk ke kantong pribadi yang secara hukum tidak sah. Kasus Gayus menjadi contoh menyolok betapa mampu seorang pegawai melakukan korupsi dan ini menjadi penilaian negatif masyarakat umum kepada pegawai pemerintah.
4. Nepotisme
Nepotisme dalam arti memanfaatkan "aji mumpung" menempati kedudukan tertentu, mereka membawa orang-orang terdekat untuk masuk menjadi pegawai. Ini yang sebenarnya menghalangi hak orang yang semestinya lebih mampu dan mumpuni dibidangnya untuk menduduki posisi ini. Lalu yang terpatri di benak masyarakat secara umum adalah orang yang tidak mempunyai koneksi dengan pejabat, sulit rasanya bisa mendapat pekerjaan atau posisi yang dikehendaki.
5. Anti kritik
Orang yang sudah kepalang menjabat biasanya anti kritik. Tidak tahan terhadap koreksi yang diberikan orang padahal bisa dijadikan masukan untuk perbaikan-perbaikan. Hal semacam ini

terjadi ketika budaya yang dianut adalah budaya penguasa yang memang tidak mau ada kritikan dari bawah, mau menang sendiri, dan menganggap dirinya paling benar.

6. Berjarak.

Berjarak dimaksudkan di sini antara aparat/ pegawai pemerintahan dengan rakyat yang dilayani seolah-olah berjarak. Hubungan antara keduanya bagai atasan dan bawahan, dimana masyarakat di luar harus hormat dan patuh kepadanya. Ini kesan mendalam yang diterima masyarakat ketika mendapati pelayanan publik yang arogan, jaga wibawa, dan lain-lain.

Beberapa penilaian ini bisa saja tidak benar, hanya saja karena sempat berkeliaran di ranah maya dan terbaca, maka dianggap saja ini adalah suara masyarakat yang memiliki kesan sedemikian rupa terhadap pegawai pemerintah. Setidaknya ini bisa menjadi kaca hias yang bisa menjadi cermin bagi pustakawan untuk menghindari kesan-kesan demikian.

B. Budaya Perpustakaan

Menilik kepada kasus-kasus yang me"minor"kan peran pustakawan seperti yang diungkap di atas, memberi peluang bagi kita untuk lebih jauh menelusur pula budaya organisasi yang ada, utamanya terhadap budaya organisasi yang menyelenggarakan perpustakaan. Asumsinya budaya ini lah 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 menerangkan bahwa budaya organisasi ini muncul dari berbagai sebab, di antaranya:³ Pertama, *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

3 Andrew Brown, *Organization Culture*, Second Edition, (Harlow, London, New York, Financial Times, Prentice Hall, 1998)

ini termasuk didalamnya adalah cara berperilaku, bersikap dan beraktivitas dalam organisasi.

Kedua adalah *company history and tradition*, yakni budaya yang terbentuk karena sejarah dan tradisi. Pada umumnya organisasi Jepang yang dapat bertahan dari berbagai dampak lingkungan yang selalu berubah adalah organisasi 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 sekedar tempat mencari makan, tetapi juga menganggapnya sebagai bagian dari keluarga dan kehidupannya. Kesetiaan mereka pada organisasi/organisasi melebihi kesetiaannya pada keluarga sendiri. Mereka selalu berusaha memberikan kinerja terbaik pada organisasi, organisasi atau tempat mereka bekerja. Budaya kerja seperti itu tidak lahir dan terwujud dengan begitu saja. Budaya itu dipupuk dan dilatih selama berabad-abad, sehingga akhirnya mengakar dalam pemikiran dan jiwa mereka.

Ketiga adalah *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.

Keempat adalah *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.

Kelima adalah *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.

Keenam adalah *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 profit oriented, 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.

Ketujuh adalah *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.

Kedelapan adalah *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 penyuaipan 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.

Kesembilan adalah *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.

Kesepuluh adalah *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, stagnan-nya pustakawan dalam bekerja, dan lain-lain dapat dirujuk 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.

C. Budaya Organisasi Perpustakaan

Budaya organisasi sebagai sebuah paradigma dalam konteks budaya kerja, memiliki beberapa elemen yang saling berkaitan. Edgar Schein (1997), mengemukakan beberapa elemen budaya organisasi sebagai berikut :

a. *Artifacts*

Merupakan hal-hal yang dapat dilihat, didengar, dirasakan, jika seseorang berhubungan dengan sebuah kelompok baru dengan budaya yang tidak dikenalnya. Artifacts termasuk struktur organisasi dan proses yang tampak, seperti produk, jasa, dan tingkah laku anggota kelompok

b. *Values*

Yaitu alasan-alasan tentang mengapa orang berkorban demi apa yang dikerjakan. Budaya sebagian besar organisasi dapat melacak nilai-nilai yang didukung kembali kepenemu budaya. Meliputi strategi, sasaran, dan filosofi.

c. *Assumption*

Yaitu keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi. Budaya menetapkan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu di organisasi, seringkali melalui asumsi yang tidak diucapkan namun anggota organisasi meyakini ketepatan tindakan tersebut.

Karakteristik Budaya Organisasi

Suatu organisasi akan menjadi pusat perhatian yang besar dari masyarakat bila memiliki kekhasan. Tidak terkecuali perpustakaan, ia akan menjadi rujukan bagi penggunaanya bila memiliki cirri khas yang berbeda dengan perpustakaan lainnya.

Karenanya, sebenarnya budaya organisasi ini merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Suatu organisasi akan memiliki

ciri khas yang positif, bila setidaknya memiliki unsur karakter budaya sebagaimana disebutkan Surya Dharma dan Haedar Akib (2004:25) sebagai berikut :

1. Identitas Anggota;

Dimaksudkan disini bahwa derajat dimana pekerjaan lebih mengidentifikasi organisasi secara menyeluruh daripada dengan tipe pekerjaan atau bidang keahlian profesionalnya.

2. Penekanan kelompok;

Derajat dimana aktivitas tugas lebih diorganisir untuk seluruh kelompok dari pada individu. Kegiatan organisasi ini berdasarkan kepentingan kelompok.

3. Fokus orang;

Derajat dimana keputusan manajemen memperhatikan dampak luaran yang dihasilkan terhadap pekerjaan dalam organisasi, dengan kata lain bahwa nilai manfaat untuk orang lain perlu dipertimbangkan sebagai efek dari kerja organisasi.

4. Penyatuan unit;

Derajat dimana unit-unit dalam organisasi didorong agar berfungsi dengan cara yang terorganisasi atau bebas. Ini selayaknya dilakukan oleh organisasi sebagai bentuk pelaksanaan visi-misinya. Jadi memaksimalkan perbedaan menjadi sebuah kesatuan kerja yang terpadu.

5. Pengendalian;

Yaitu derajat dimana peraturan, regulasi dan pengendalian langsung digunakan untuk mengawasi dan pengendalian perilaku pekerja. Dengannya pekerja akan disiplin dalam tugas, tanggung jawab dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya dengan penuh keseriusan dan bekerja dengan senang hati dan bukan keterpaksaan.

6. Toleransi resiko;

Toleransi resiko disini dipahami sebagai derajat dimana pekerja didorong untuk agresif, kreatif, inovatif dan mau mengambil resiko. Ini dibutuhkan kematangan pemikiran dalam bekerja. Tidak hanya sekedar duduk dan mengerjakan pekerjaan rutin, melainkan mampu membuat terobosan-terobosan baru, mampu

menelorkan ide-ide kreatif untuk menunjang penyelesaian tugasnya. Niscaya secara keseluruhan, organisasi akan menjadi lebih solid dan berkembang.

7. Kriteria ganjaran;

Kriteria ganjaran ini dipahami sebagai derajat dimana ganjaran seperti peningkatan pembayaran dan promosi lebih dialokasikan menurut kinerja pekerja daripada senioritas, favoritisme atau faktor non pekerja lainnya.

8. Toleransi konflik;

Toleransi ini dipahami sebagai derajat dimana pekerja didorong dan diarahkan untuk menunjukkan konflik dan kritik secara terbuka. Ini sebagai media dalam menentukan kebijakan organisasi. Pegawai dalam konteks ini disyaratkan pegawai yang cerdas, mampu mengambil solusi pada saat terjadi konflik, serta organisasi ini tetap menjadi pelindung yang nyaman bagi masyarakat.

9. Orientasi sarana-tujuan;

Derajat ini dimaksudkan sebagai derajat dimana manajemen lebih terfokus pada hasil atau luaran dari teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai luaran tersebut.

10. Fokus pada sistem terbuka;

Karakteristik yang akan terbentuk selanjutnya adalah derajat dimana organisasi memonitor dan merespon perubahan dalam lingkungan eksternal. Ini dimaksudkan bahwa perpustakaan semestinya memberikan ruang terbuka bagi staff untuk melakukan evaluasi dan sekaligus kritik terhadap jalannya organisasi sekaligus memberikan solusi terhadap permasalahan yang sedang dihadapi perpustakaan.

Sedangkan menurut Robbins (2001: 16) menyatakan ada tujuh karakteristik budaya organisasi atau budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (innovation and risk taking)

Pada sisi ini organisasi perlu membuat terobosan-terobosan program yang bisa mengangkat kualitas organisasi itu sendiri. Inovasi yang dilandasi semangat kemajuan akan terasa berbeda

dengan program yang asal jadi. Maka ini menjadi titik beda organisasi ini dengan organisasi yang lainnya. Ini berlaku pula untuk perpustakaan yang dituntut berbenah dan menunjukkan kualitasnya sebagai garda pengetahuan.

Keberanian berinovasi, sebenarnya sudah merupakan keberanian mengambil resiko, mengingat kadang program bisa saja berbenturan dengan regulasi yang seharusnya, atau resiko mendapat tantangan dari pihak lain yang menganggap inovasi ini tidak sesuai dengan apa yang mereka inginkan.

2. Perhatian terhadap detail (Attention to detail)
Karakter budaya organisasi bisa terbentuk bila organisasi memperhatikan terhadap detail program yang direncanakan atau masukan yang diberikan kepada organisasi itu.
3. Berorientasi kepada hasil (Outcome orientation)
Sejumlah organisasi telah bergerak untuk mendapatkan hasil akhir sebagaimana telah dicita-citakan. Ini semua diperhatikan oleh organisasi sebagai alat ukur pencapaian kegiatannya.
4. Berorientasi kepada manusia (People orientation)
Perpustakaan sebagai organisasi pelayanan masyarakat perlu mempertimbangkan program dan hasilnya itu berorientasi pada nilai-nilai humanism. Sehingga perpustakaan menjadi institusi yang memberikan kenyamanan bagi masyarakat dalam rangka memperluas pengetahuannya di perpustakaan.
5. Berorientasi tim (Team orientation)
Perpustakaan adalah organisasi yang terdiri lebih dari satu orang. Artinya organisasi ini adalah team yang harus bekerjasama dan saling mendukung. Maka elemen yang ada di perpustakaan ini dalam melakukan kegiatannya harus berorientasi pada team secara keseluruhan. Sehingga hasil kerja organisasi nanti merupakan hasil kerja team dan kepuasannya dapat dirasakan secara team, tidak hanya oleh pimpinan semata atau secara individu saja.
6. Agresif (Aggressiveness)
Perpustakaan juga perlu agresif dalam menyikapi informasi hilir mudik di dunia kepustakawanan ini. Orientasi terhadap pemustaka menjadi motivasi perpustakaan untuk agresif menangkap dan menyajika informasi yang bermanfaat bagi pemustaka. Dengan

demikian karakter perpustakaan sebagai organisasi akan membudaya dan menjadi cirikhas perpustakaan itu.

7. Stabil (Stability)

Stabil yang dimaksud disini adalah kegiatannya yang tidak menurun baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya, keutuhan organisasi yang tidak bongkar pasang anggota, keharmonisan hubungan antar anggota dan seterusnya. Ini menjadi indicator bahwa organisasi (baca: perpustakaan) ini dalam kondisi yang stabil. Kondisi stabil atau tidaknya, sangat memungkinkan akan diukur oleh pemustakanya.

D. Kode Etik Pustakawan Sebagai Pembentuk Karakter Budaya Perpustakaan

Sebuah profesi sebagaimana diatur dalam AD/ART nya memiliki kewajiban membuat kode etik bagi profesinya. Demikian pun dengan pustakawan. Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) sebagai organisasi profesi pustakawan, membuat dan menerbitkan kode etik pustakawan. Sebelum ke ranah implementasinya, kita perlu tengok sejenak makna kode etik itu.

Harrolds Librarian's Glossary and Reference Books (Harold,1995:518) menyantumkan definisi kode etik, yaitu: "*A document setting out the norms of professional conduct and behavior required of members of a professional association*".⁴ Dengan kata lain bahwa kode etik adalah suatu dokumen yang berisi norma moral dan perilaku seorang profesional yang mengacu pada kesepakatan anggota asosiasi profesionalnya.

Sulistyo-Basuki 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.⁵

4 Harold, Leonard Montague, *Harold's librarians glossary and reference Book*. England: Gower Publishing Company Limited, 1995

5 Sulistyo-Basuki (2001, November). *Etika profesi*. Makalah untuk rapat kerja PB IPI

E. Kesimpulan

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,2003:4), yaitu bahwa suatu etika profesi menuntut memiliki prinsip-prinsip yang menjadi bagian dari kewajiban moral anggotanya yang berupa:

- a. *Respect for rights and dignity of the person*, yaitu prinsip yang selalu menghormati hak dan maratabat manusia
- b. *Competence*, yaitu kemampuan atau keahlian yang sesuai dengan bidang kerja yang ditekuni
- c. *Responsibility*, yaitu tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan tugas-tugas.
- d. *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 etiknya, yang mengandung suatu amanat bahwa kode etik sesungguhnya mengarahkan pustakawan untuk mencapai hal sebagai berikut:

- a. Kecakapan profesional, yaitu bekerja keras untuk memelihara kecakapan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.
- b. Kerjasama, jujur, adil, dan menghormati kepentingan orang lain.

(Jakarta, 5. s.d. 7 November, 2001), 30 Oktober 2008. <<http://www.consal.org.sg/forums/forum.asp?F=165&M=2274>>.

- c. Bekerja secara profesional, membedakan sikap pribadi dengan kewajiban profesi, serta memberikan pelayanan yang terbaik bagi pengguna dalam bidang informasi.
- d. Menghormati hak-hak orang lain, mengakui karya orang lain, dan menjunjung tinggi harkat dan martabat semua orang.⁶

Dengan demikian jika ini tercipta dalam keseharian kerja para pustakawan, niscaya budaya organisasi yang baik akan tercipta, kemudian percepatan membentuk image positif perpustakaan yang sekarang sedang berbenah ini menjadi lebih baik dan bermartabat di mata masyarakat secara umum. Karenanya budaya organisasi akan terbentuk sendirinya ketika pustakawan melakukan hal yang seperti dikehendaki oleh ALA tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- American Library Association, *Code of ethics of the American library association*. 24 Juni 2008.
- American Psychological Association, *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. 28 Oktober 2008.
- Brown, Andrew, *Organization Culture*, Second Edition, Harlow, London, New York, Financial Times, Prentice Hall, 1998
- <http://www.anneahira.com/budaya-kerja-organisasi-pemerintah.htm>, diakses 20 Mei 2014.
- <http://elqorni.wordpress.com/tag/budaya-organisasi>, akses tanggal 18 Mei 2014
- Harold, Leonard Montague, *Harold's librarians glossary and reference Book*. England: Gower Publishing Company Limited, 1995
- Sulistyo-Basuki (2001, November). *Etika profesi*. Makalah untuk rapat kerja PB IPI (Jakarta, 5. s.d. 7 November, 2001), 30 Oktober 2008. <<http://www.consals.org.sg/forums/forum.asp?F=165&M=2274>>.
- Suwarno, Wiji, *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Pustakawan*, Yogyakarta: Arruz Media, 2010

⁶ American Library Association, *Code of ethics of the American library Association*, 24 Juni 2008.