

OPTIMALISASI PERPUSTAKAAN SEBAGAI SARANA PENGEMBANGAN BUDAYA BACA DAN TULIS DALAM RANGKA MENINGKATKAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA YANG UNGGUL DAN KREATIF¹

Anis Masruri²

A. Pendahuluan

Novel karya Andrea Herata yang berjudul *Laskar Pelangi* memberikan gambaran tentang kondisi pendidikan di sebagian wilayah Indonesia pada tahun 1970-an yang masih sangat memprihatinkan. Meskipun di dalam novel tersebut diceritakan bahwa pendidik dan peserta didiknya sangat gigih dan bersemangat, akan tetapi mereka tidak didukung dengan fasilitas dan sarana pendidikan yang sangat dibutuhkan. Gedung sekolah masih sangat memprihatinkan, buku yang dimiliki hanya beberapa buah, dan tidak tersedianya perpustakaan.

Realitas pendidikan yang digambarkan dalam novel tersebut, tampaknya saat ini masih dapat dijumpai di beberapa wilayah di Indonesia meskipun sekarang sudah hampir memasuki tahun 2016. Oleh karena itu tidaklah mengherankan jika kualitas pendidikan di Indonesia secara keseluruhan masih jauh tertinggal dari negara-negara lain. Kualitas pendidikan yang masih kurang baik tersebut menjadikan Indonesia tidak mampu menjadi negara yang kuat meskipun memiliki kekayaan sumber daya alam yang sangat melimpah.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh *Political and Economy Risk Consultant* (PERC), kualitas pendidikan di Indonesia berada di urutan paling bawah dari 12 negara di Asia, bahkan jauh lebih buruk dibandingkan kualitas pendidikan di Vietnam. Rendahnya kualitas pendidikan tentu saja berimplikasi pada kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola masa depan. Sebenarnya, ada beberapa data yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia Indonesia dibandingkan dengan negara-negara lain, salah satunya adalah *Human Development Index* (HDI). Saat ini, Indonesia masih menempati peringkat 108 dari 187 negara yang di komparasikan oleh lembaga dibawah PBB UNDP (United Nations Development

¹ Makalah ini disampaikan pada acara Seminar Nasional di Perpustakaan Universitas Sebelas Maret (UNS), Surakarta 6 Oktober 2015

² Lektor Kepala Program Studi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Programme). Dari tiga dimensi yang diukur oleh UNDP kualitas bobot dimensi pembangunan manusia yang tertinggi adalah kesehatan (0,785) diikuti oleh pendidikan (0,577) dan ekonomi (0,550) dengan total HDI adalah 0,629.

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa secara umum Indonesia menghadapi berbagai permasalahan menyangkut kualitas pendidikan yang masih rendah, yang mengakibatkan daya saing bangsa, baik di tingkat regional ASEAN, terlebih lagi di tingkat dunia, kalah bersaing dengan negara-negara lainnya. Hal tersebut perlu direspon dengan cepat melalui pembenahan di sektor pendidikan, mengingat saat ini perubahan semakin dinamis, sehingga setiap permasalahan yang muncul akan berpengaruh pada berbagai sektor lainnya.

Bidang pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat fundamental dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan, dan merupakan faktor penentu bagi perkembangan sosial dan ekonomi ke arah kondisi yang lebih baik. Pendidikan juga dipandang sebagai sarana paling strategis untuk mengembangkan sumber daya manusia dan mengangkat harkat dan martabat suatu bangsa.

Menurut *World Education Forum* (WEF), kunci utama dan majunya pembangunan pendidikan di suatu negara adalah dapat dilihat dari adanya kepedulian pemerintah yang begitu serius dalam menangani sektor pendidikan tersebut (Karwati, tt: 4). Soemarto (2002:1) menjelaskan bahwa keberhasilan suatu bangsa dalam membangun pendidikan menjadi barometer tingkat kemajuan bangsa yang bersangkutan. Dengan demikian, sistem pendidikan nasional yang masih kurang baik memang harus terus menerus dikembangkan.

Salah satu kelemahan sistem pendidikan nasional yang perlu dikembangkan di tanah air adalah kurangnya perhatian pada output pendidikan. Standarisasi kurikulum, buku, alat, pelatihan guru, sarana dan fasilitas sekolah merupakan wujud kendali pemerintah terhadap input dan proses yang harus berlangsung di dalam sistem pendidikan. Akan tetapi standar kompetensi apa yang harus dikuasai oleh seorang peserta didik setelah mengikuti kegiatan belajar, belum mendapat perhatian yang semestinya (Mulyasa, 2006:23). Sebenarnya, saat ini kompetensi merupakan kata yang sudah tidak asing lagi karena selalu dihubung-hubungkan dengan berbagai bidang, termasuk dalam pendidikan misalnya dengan adanya kurikulum berbasis kompetensi. Akan tetapi, apakah kurikulum berbasis kompetensi tersebut benar-benar dilaksanakan, ini yang masih terus dipertanyakan.

Selanjutnya, meskipun perpustakaan tidak disebutkan secara eksplisit dalam sistem pendidikan nasional, tetapi secara implisit perpustakaan yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kelemahan pendidikan di Indonesia, karena perpustakaan merupakan salah satu sarana dan fasilitas pendidikan. Perpustakaan juga merupakan sarana yang sangat penting untuk mengembangkan budaya baca dan tulis. Minat dan kebiasaan membaca yang baik, merupakan faktor penting dari budaya tulisan yang tidak mungkin dimiliki seseorang dalam waktu singkat. Untuk mencapai pengembangannya dibutuhkan waktu yang relatif lama dan harus sejalan dengan perkembangan pendidikan.

Di samping itu, indikator rendahnya minat baca di Indonesia dapat dihitung dari jumlah buku yang diterbitkan yang memang masih jauh di bawah penerbitan buku di Malaysia, Singapura, India, atau negeri-negeri maju lainnya. Salah satu indikator suatu negara disebut maju karena rakyatnya suka membaca. Ini tentunya didukung dari jumlah buku yang diterbitkan dan jumlah perpustakaan yang ada di negeri tersebut.

Sedangkan penyediaan buku dan pengembangan minat baca di Indonesia masih mengalami beberapa kendala, antara lain *pertama*, jumlah penerbitan buku di Indonesia masih timpang dibandingkan dengan jumlah penduduk. *Kedua*, minimnya jumlah perpustakaan yang kondisinya memadai. Menurut data dari Deputi Pengembangan Perpustakaan Nasional RI (PNRI) dari sekitar 300.000 SD hingga SLTA, baru 5% yang memiliki perpustakaan. Bahkan diduga hanya 1% dari 260.000 SD yang mempunyai perpustakaan. Juga baru sekitar 20% dari 66.000 desa/kelurahan yang memiliki perpustakaan memadai (*Kompas*, 25/7/02).

Sementara itu, Menurut hasil survei *Badan Pusat Statistik* (BPS) pada 2006, bahwa masyarakat Indonesia belum menjadikan kegiatan membaca sebagai sumber utama mendapatkan informasi. Orang lebih memilih menonton TV (85,9%) dan atau mendengarkan radio (40,3%) ketimbang membaca koran (23,5%). Sementara itu, hasil riset mutakhir terhadap 1000 mahasiswa ITB dari semua angkatan dalam rangka *Pekan Baca Tulis* (PBT), terpetakan bahwa sebanyak 80 % mahasiswa ITB memiliki minat baca yang tinggi. Namun kurang dari 50 % mahasiswa yang terbiasa menulis. Ironisnya, meski minat baca mahasiswa ITB terbilang tinggi namun bacaan mereka nyatanya hanya berkisar pada komik dan cerpen (*Pikiran Rakyat*, Selasa, 26/02/2008).

Oleh karena itu, upaya optimalisasi perpustakaan sebagai sumber informasi, sebagai sumber belajar mengajar, dan sebagai sarana penunjang budaya baca dan tulis merupakan suatu

keniscayaan yang harus diperhatikan oleh semua pihak. Bahkan, dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, posisi perpustakaan menjadi sangat strategis karena melayani kebutuhan masyarakat dalam proses belajar sepanjang hayat sebagai proses pendidikan nasional seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 4 ayat 5 yaitu “*pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat*”. Tentu saja yang paling bertanggung jawab untuk mengoptimalkan perpustakaan adalah para pustakawan itu sendiri. Perpustakaan tidak boleh lagi dikelola secara sembarangan dan asal-asalan oleh orang-orang yang tidak memiliki dedikasi mengembangkan perpustakaan.

B. Kompetensi Sumber Daya Manusia yang Unggul

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), kata unggul memiliki dua arti, yaitu 1) sebagai kata sifat yang berarti lebih tinggi (pandai, baik, cakap, kuat, awet, dsb) daripada yang lain-lain; utama (terbaik, terutama), dan 2) sebagai kata kerja yang menunjukkan menang. Dengan kata lain, seorang manusia unggul adalah seorang yang lebih atau bahkan paling (pandai, kaya, cantik/cakep, dan seterusnya yang menunjuk pada atribut atau ciri-ciri yang menunjukkan kelebihan seseorang dibandingkan dengan orang lainnya). Pemaknaan terhadap manusia unggul yang seperti ini, yang pada umumnya diamini oleh banyak orang, lebih melihat manusia unggul dalam dimensi sosial. Keunggulan merupakan perbandingan ataupun posisi relatif seseorang yang lebih dibandingkan dengan manusia lainnya, terutama pada kelompoknya.

Seorang yang dianggap unggul biasanya didasarkan pada kompetensi yang dimilikinya. Secara definitif, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristics of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job situation*). Dengan ungkapan tersebut, kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai tugas pekerjaan yang mencerminkan kinerja. Kompetensi juga akan memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik.

Kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan kata serapan dari bahasa Inggris, *competence* yang berarti kecakapan dan kemampuan (Echols dan Shadily, 2002: 132), sama dengan *having ability, power, authority, skill, knowledge, attitude* (Uno, 2008: 62). Dalam *Wordweb thesaurus/dictionary*, *competence* dimaknai dengan “*the quality of being adequately or*

well qualified physically and intellectually". Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan dan kecakapan seseorang yang dinyatakan kompeten di bidang tertentu adalah seseorang, menguasai kecakapan kerja atau keahlian selaras dengan tuntutan bidang kerja yang bersangkutan (Uno, 2008: 62).

Menurut Boyatzis (1982: 23), kompetensi merupakan karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan efektif di dalam suatu pekerjaan. Jadi, kompetensi terkait dengan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja, di mana seseorang dapat menjalankan tugasnya dengan baik berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Debling (1995: 80) menulis, "*competence is a broad concept which embodies the ability to transfer skills and knowledges to new situations within the occupational area*". Kompetensi merupakan konsep yang luas yang mewujudkan kemampuan untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan pada situasi baru yang terdapat di tempat kerja.

Pengertian lain tentang kompetensi merujuk pada hasil kerja (*out put*). Kompetensi berarti kemampuan mewujudkan sesuatu, sesuai dengan tugas yang diberikan kepada seseorang. Kompetensi merupakan hasil yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan secara profesional sesuai dengan fungsinya berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mendukung pelaksanaan dari fungsi-fungsi tersebut. Mansfield (1995: 28) menyatakan bahwa, "*competence is about performance*". Kompetensi lebih cenderung pada apa yang dapat dilakukan seseorang daripada apa yang diketahui.

Adapun Ouston (2004: 114) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan deskripsi tentang sesuatu yang harus dapat dilakukan oleh seseorang yang bekerja dalam bidang profesi tertentu. Kompetensi adalah deskripsi tindakan, perilaku dan hasil yang harus dapat diperagakan oleh orang yang bersangkutan. R.M. Guion dalam Spencer & Spencer (1993: 9) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan mengindikasikan cara-cara berperilaku, berpikir, dalam segala situasi, dan berlangsung terus dalam periode waktu yang lama. Nawawi (2006: 166) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang pekerja untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan secara sukses sesuai dengan visi dan misi organisasi. Definisi ini menekankan pada hubungan antara kemampuan yang dimiliki seorang pekerja dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Badan Kepegawaian Negera yang dikutip oleh Sudarmanto (2009: 49), kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki

seorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Kompetensi merupakan tugas khusus yang berarti hanya dapat dilakukan oleh orang-orang tertentu. Artinya tidak sembarang orang dapat melaksanakan tugas tersebut. Wolf (1995: 41) mengatakan, "*competence refer only to very specific practical activities*". Pemaknaan ini sejalan dengan istilah tugas profesi (profesional).

Dalam konsep Islam, tuntutan profesionalitas dalam bekerja telah diisyaratkan dalam Al-Qur'an yang mengajarkan agar seseorang bekerja dengan penuh kesungguhan dan bukan asal jadi. Dalam Surat al-An'am (6: 135) dinyatakan:

Katakanlah hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya aku pun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya, orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.

Dalam Surat Yusuf (12: 54-55) dinyatakan sebagai berikut:

Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku. Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan dia, dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercayai pada sisi kami. Berkatalah Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir), sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan."

Ayat ini secara implisit menjelaskan betapa pentingnya profesionalitas, bahwa Yusuf as menawarkan dirinya bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, sebab jika tidak, dia khawatir tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Demikian Al-Qur'an memberikan isyarat tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap muslim.

Mirabile (1997: 3) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau hal-hal yang berhubungan dengan kinerja yang tinggi dalam pekerjaan, seperti penyelesaian masalah, pemikiran analitik, atau kepemimpinan. Aspey (1998:2) menekankan bahwa pengertian kompetensi tidak hanya meliputi penguasaan keterampilan dan pengetahuan saja, tetapi juga termasuk penguasaan terhadap tugas dan motivasi dalam menjalankan tugas tersebut. Artinya seseorang dikatakan berkompeten jika dapat menguasai

pekerjaan, memiliki motivasi, keterampilan, pengetahuan, dan secara konsisten menjalankan tanggung jawab tersebut.

Kompetensi tidak hanya terkait dengan kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugasnya, tetapi apakah ia juga berhasil bekerja sama dalam sebuah tim, sehingga tujuan lembaganya dapat tercapai sesuai harapan. Kompetensi adalah kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi, tujuan lembaga hanya dapat mungkin tercapai ketika setiap individu dalam lembaga tersebut bekerja sebagai tim sesuai standar yang ditetapkan.

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Ketiga aspek kompetensi ini saling terkait dan mempengaruhi satu dengan lainnya. Kondisi fisik, mental dan spiritual seseorang besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja seseorang. Untuk itu ketiga aspek tersebut harus dijaga sesuai standar yang disepakati pada tingkat kompetensi masing-masing.

Menurut Spencer (1993, terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu (1) *motives*, yaitu sesuatu yang membuat orang melakukan tindakan berpikir dan bekerja; (2) *traits*, yakni watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu, misalnya kepercayaan diri, kontrol diri, ketabahan, dan daya tahan; (3) *Selfconcept* atau sikap dan nilai yang dimiliki seseorang dan membuatnya menarik dalam melakukan sesuatu; (4) *knowledge*, adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu; (5) *skill*, yakni kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Kompetensi menjadi syarat mutlak bagi suatu bangsa untuk maju dan bersaing dengan bangsa-bangsa lain. Suatu bangsa tidaklah mungkin hanya mengandalkan sumber daya alam semata, namun harus mengandalkan sumber daya manusia. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang efisien dan produktif (SDM unggul) adalah dengan mensinergikan secara positif antara berbagai elemen, baik budaya, agama, teknologi dan pendidikan yang sistematis. Sumber daya manusia yang unggul akan tercipta setelah mengalami proses keunggulan, di mana SDM tersebut mampu mengukur kemampuan diri dan menemukan keunggulan diri dibandingkan dengan lainnya. Apalagi pada era globalisasi saat ini dengan adanya perubahan-perubahan yang sangat cepat di segala bidang kehidupan manusia, siapa yang unggul dia-lah yang menjadi pemenang, sedangkan lainnya menjadi pecundang. Apa yang terjadi di masa depan semakin sulit diprediksi karena perubahan menjadi tidak terppolakan dan tidak lagi bersifat linier. Ibarat

sekeping uang logam yang bersisi dua. Di satu sisi, era globalisasi memberikan banyak peluang, sedangkan di sisi lain, sarat dengan tantangan yang sulit diprediksi dan bahkan cenderung sangat menyulitkan.

Kompetensi sumber daya manusia yang unggul juga harus didukung dengan berbagai fasilitas dan sarana yang dapat digunakan untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya. Dalam hal ini, perpustakaan menjadi salah satu media yang sangat tepat untuk digunakan sebagai sarana utama pengembangan sumber daya manusia, dengan syarat perpustakaan tersebut dikelola oleh pustakawan dengan sebaik-baiknya.

C. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang Unggul

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting eksistensi suatu bangsa. Maju mundurnya suatu bangsa sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. SDM merupakan penopang kemajuan sebuah bangsa. Bangsa yang maju secara ekonomi akan simetris dengan kemajuan tingkat pendidikan dan indeks SDM-nya. Jika negara secara ekonomi maju, tetapi tingkat pendidikannya rendah, dapat dipastikan aset kekayaan tersebut banyak dikuasai oleh orang luar. Karena itu, upaya meningkatkan kualitas mutu SDM telah menjadi kebijakan strategik yang harus diupayakan secara nasional. Upaya secara nasional yang dimaksudkan juga menyangkut keterlibatan daerah-daerah tingkat kabupaten/kota dan provinsi di seluruh Indonesia.

Dalam perkembangan sumber daya manusia, Greer (1995) menyatakan bahwa perkembangan terbaru memandang SDM bukan lagi hanya sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi suatu institusi, organisasi, atau bahkan suatu negara. Oleh karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar HR (*Human Resources*), yaitu HC (*Human Capital*). Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang

bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, cost). Di sini perspektif SDM dilihat sebagai investasi.

Karena SDM dilihat sebagai sebuah asset dan investasi, maka sebuah negara harus mengelola dan mengembangkan SDM yang dimilikinya melalui berbagai cara, salah satunya adalah melalui pendidikan. Pendidikan dapat melahirkan sumber daya manusia yang unggul, kreatif dan berkarakter jika dikelola secara profesional dan berkualitas. Untuk itu, sektor pendidikan perlu diberi penguatan dan difungsikan sebagai garda depan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang akan mengisi berbagai lapangan kerja di Indonesia. Tidak hanya itu, daya saing dan keunggulan kompetitif perlu diciptakan agar masyarakat Indonesia dapat berkiprah di tengah-tengah masyarakat dunia.

Pembangunan bidang pendidikan harus berdasar pada tiga pilar kebijakan strategis Departemen Pendidikan nasional yaitu 1) perluasan dan pemerataan akses pendidikan, 2) peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing, 3) tata kelola, akuntabilitas, dan pencitraan publik (Depdiknas, 2008: 5). Ketiga pilar inilah yang harus menjadi dasar pertimbangan sektor pendidikan yang menyeluruh di seluruh Indonesia. Pembangunan bidang pendidikan yang menyeluruh diharapkan dapat menghasilkan manusia yang unggul dan mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain. Untuk menuju ke arah itu banyak cara yang bisa dilakukan. Jones (1996) memberikan jawaban dengan 17 butir landasan keterampilan yang amat penting dan merupakan persyaratan untuk dapat *exist* pada abad ke-21 ini. Butir-butir itu yang diklaster dalam empat kategori sebagai berikut.

Landasan keterampilan untuk era global

Basic skills	Thinking skills	People skills	Personal qualities
1. Reading	1. Creative thinking	1. Social	1. Self-esteem
2. Writing	2. Problem-Solving	2. Negotiation	2. Self-management
3. Mathematics	3. Decision making	3. Leadership	3. Responsibility
4. Speaking	4. Visualization	4. Team work	
5. Listening		5. Cultural diversity	

Tawaran Jones yang disampaikan di atas sesungguhnya sudah cukup lama. Namun demikian masih relevan untuk digunakan sebagai perspektif dan misi bagi proses belajar

mengajar seluruh komponen masyarakat baik para peserta didik, calon pendidik, maupun pendidik itu sendiri agar memiliki keunggulan kompetitif dan profesionalisme di abad ke-21 ini. Di samping itu, keunggulan sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh karakternya masing-masing. Karakter berkaitan dengan pengembangan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan yang baik, dan sikap yang positif guna mewujudkan individu yang dewasa dan bertanggung jawab.

Lebih lanjut pendidikan karakter berkaitan dengan pengembangan pada diri peserta didik, kemampuan untuk merumuskan ke mana hidupnya menuju, dan sesuatu yang baik dan sesuatu yang jelek dalam mewujudkan tujuan hidup itu. Karena itulah pendidikan karakter merupakan proses yang berlangsung terus menerus tiada kenal kata henti. Karakter berkaitan dengan nilai-nilai, penalaran, dan perilaku dari seseorang, maka pendidikan karakter tidak bisa hanya diceramahkan atau dipaksakan melalui indoktrinasi berselubung pendidik. Pendidikan karakter merupakan upaya yang harus melibatkan semua pihak baik rumah tangga dan keluarga, sekolah, perpustakaan, lingkungan sekolah, dan masyarakat luas. Pembentukan dan pendidikan karakter tersebut, tidak akan berhasil selama antar lingkungan pendidikan tidak ada kesinambungan dan keharmonisan.

D. Optimalisasi Peran Perpustakaan Sebagai Sarana Pengembangan Budaya Baca Dan Tulis

Pada dasarnya membaca adalah salah satu media penyerapan ilmu pengetahuan dan informasi, karena kemampuan baca yang tinggi akan memacu seseorang untuk mengembangkan dirinya melalui penyerapan ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya. Membaca juga merupakan kegiatan yang memberdayakan beberapa indra manusia secara bersamaan, karena melalui membacalah maka ilmu dapat direkam lebih banyak dan lebih lama. Menurut penelitian, sekitar 75 % pengetahuan seseorang didapat melalui indra mata (termasuk membaca), 13 % lewat telinga, dan hanya 12 % melalui indra lainnya (Arifin, 2006: 129). Pengetahuan seseorang melalui indra mata dapat diperoleh dengan mencari dan membaca informasi dari berbagai media baik cetak maupun elektronik yang tersebar di berbagai tempat. Salah satu, tempat yang menyediakan media informasi tersebut adalah perpustakaan. Pertanyaan yang muncul kemudian adalah, apakah peran utama perpustakaan dalam mengembangkan budaya baca dan tulis hanya sekedar menyediakan informasi semata? Tentu saja tidak hanya demikian, karena banyak unsur-unsur lain yang harus dipersiapkan dan dijalankan oleh perpustakaan agar menjadi rujukan utama seseorang di dalam informasi dan mengembangkan minat baca dan tulisnya.

Selanjutnya, dalam hubungannya dengan minat baca, Murniaty (2013: 3) menjelaskan ada tiga istilah yang biasanya muncul yaitu minat membaca, biasa membaca dan gemar membaca. Minat membaca berarti adanya perhatian atau kesukaan (kecenderungan hati) untuk membaca. Adanya perhatian atau kesukaan untuk membaca sudah merupakan dasar untuk tumbuhnya minat baca. Minat baca tanpa didukung oleh fasilitas untuk membaca tidak akan berkembang menjadi budaya baca. Tinggi rendahnya minat baca seseorang dapat diukur berdasarkan frekuensi dan jumlah bacaan yang dibacanya. Namun perlu ditegaskan bahwa bacaan itu bukan merupakan bacaan wajib. Misalnya bagi pelajar, bukan buku pelajaran sekolah. Jadi seharusnya diukur dari frekuensi dan jumlah bacaan yang dibaca dari jenis bacaan tambahan untuk berbagai keperluan misalnya menambah pengetahuan umum.

Biasa membaca adalah membaca tanpa ada dorongan pihak lain. Kebiasaan membaca merupakan keterampilan yang diperoleh setelah seseorang dilahirkan, bukan keterampilan bawaan. Kebiasaan membaca dapat dikembangkan dan dibina melalui kegiatan belajar mengajar. Tetapi perlu juga diingat bahwa kebiasaan membaca tidak hanya ditentukan oleh keinginan dan sikap seseorang/masyarakat, tetapi juga ditentukan oleh ketersediaan dan kemudahan untuk memperoleh berbagai bahan bacaan. Ketersediaan artinya, tersedianya bahan bacaan yang memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan kemudahan untuk memperoleh adalah tersedianya sarana dan prasarana dimana seseorang/masyarakat bisa dengan mudah memperoleh berbagai bahan bacaan.

Gemar membaca adalah membaca dengan senang hati. Pembudayaan kegemaran membaca dalam hal ini dilakukan melalui keluarga, satuan pendidikan, dan masyarakat. Pada satuan pendidikan, dilakukan dengan mengembangkan dan memanfaatkan perpustakaan sebagai proses pembelajaran, sedangkan pada masyarakat, hal itu dilakukan melalui penyediaan sarana perpustakaan di tempat-tempat umum yang mudah dijangkau, murah, dan bermutu.

Pemerintah berperan sangat penting di dalam meningkatkan minat baca masyarakat yaitu melalui undang-undang tentang perpustakaan. Di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan disebutkan bahwa dalam rangka meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa, perlu ditumbuhkan budaya gemar membaca melalui pengembangan dan pendayagunaan perpustakaan sebagai sumber informasi yang berupa karya tulis, karya cetak dan/atau karya rekam.

Dari undang-undang tentang perpustakaan di atas, dapat dipahami bahwa usaha mengembangkan budaya gemar membaca dapat dimulai dengan melakukan pengembangan perpustakaan terlebih dahulu. Dengan kata lain, perpustakaan harus dibangun dengan sebaik-baiknya agar dapat menarik segenap masyarakat untuk datang dan memanfaatkan sumber informasi yang tersedia di perpustakaan, sehingga kegemaran dan minat baca seseorang tersebut meningkat. Untuk menciptakan dan mengembangkan perpustakaan yang baik, perlu dilihat pengembangan komponen-komponennya, di antaranya adalah koleksi, pustakawan, fasilitas, teknologi informasi, dan pelayanannya.

1. Pengembangan Koleksi

Koleksi merupakan inti sebuah perpustakaan dan menjadi penentu keberhasilan layanan perpustakaan. Bukanlah perpustakaan namanya bila tidak memiliki koleksi. Perlu dicatat, bahwa koleksi bukan hanya dilihat dari jumlah eksemplarnya saja, tetapi lebih kepada kualitas isi, jumlah judul, dan kemutakhirannya. Indikator ukuran baik dan buruknya sebuah perpustakaan sangat ditentukan oleh koleksi.

Agar koleksi selalu mutakhir dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, maka perpustakaan harus selalu melakukan pengembangan koleksi. Pengembangan koleksi merupakan proses memastikan bahwa kebutuhan informasi dari para pemakai akan terpenuhi secara tepat waktu dan tepat guna dengan memanfaatkan sumber-sumber informasi yang dihimpun oleh perpustakaan. Sumber-sumber informasi tersebut harus dikembangkan sebaik-baiknya sesuai dengan kondisi perpustakaan dan masyarakat yang dilayani. Kondisi lokal (faktor *intern*) yang mempengaruhi proses pengembangan koleksi dapat dijabarkan menjadi lima hal, yaitu (1) masyarakat atau institusi, (2) tujuan perpustakaan, (3) kelompok masyarakat/pemakai yang harus dilayani, (4) koleksi yang telah ada, dan (5) sumber daya yang tersedia yang meliputi sumber daya manusia, dana, bahan yang tersedia, serta alat bantu untuk identifikasi dan evaluasi yang tersedia (Magrill *and* Corbin, 1989:16).

Koleksi yang terdapat di perpustakaan sangat mempengaruhi minat baca masyarakat yang dilayaninya. Artinya, jika koleksi perpustakaan tersebut sesuai dengan kebutuhan masyarakat, maka pemanfaatan koleksi akan meningkat, dan ini berarti minat baca masyarakat meningkat. Akan tetapi sebaliknya, jika koleksi tidak sesuai dengan

kebutuhan masyarakat, dapat dipastikan, masyarakat tidak tertarik memanfaatkannya, dan ini berarti minat baca masyarakat tidak meningkat, malah mungkin menurun.

2. Pengembangan Pustakawan

Pustakawan merupakan salah satu unsur penting di perpustakaan. Tanpa pustakawan, gedung megah yang berisi koleksi hanya dikatakan sebagai gudang penyimpanan koleksi belaka. Padahal gedung megah dan koleksi perpustakaan tersebut diadakan dengan biaya yang tidak sedikit dan yang harus diberdayakan seoptimal mungkin untuk kepentingan pemustaka. Untuk itulah peran pustakawan untuk mengoptimalkan pemanfaatan gedung beserta segala fasilitas yang ada menjadi sangat dibutuhkan.

Menurut Undang-Undang Perpustakaan No.43 Tahun 2007 pada Bab VIII, pasal 32 disebutkan bahwa tenaga perpustakaan berkewajiban : 1) memberikan pelayanan prima terhadap pemustaka, 2) menciptakan suasana perpustakaan yang kondusif, 3) memberikan keteladanan dan menjaga nama baik lembaga dan kedudukannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Peran pustakawan yang dikemukakan di atas dapat dirinci lagi sesuai dengan situasi dan kondisi serta tuntutan yang dialamatkan kepada pustakawan. Peran pustakawan tersebut berbeda-beda pada tiap-tiap perpustakaan. Semakin besar layanan suatu perpustakaan, maka peran pustakawan menjadi semakin kompleks. Pustakawan yang mengelola perpustakaan harus benar-benar memiliki keahlian yang didapat dari lembaga pendidikan. Pustakawan juga harus memiliki kompetensi baik kompetensi personal maupun profesional.

Pustakawan dituntut memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dan melakukan hubungan interpersonal baik dengan sesama pustakawan khususnya dengan masyarakat yang dilayani. Sikap asertif harus selalu ditunjukkan pustakawan pada saat berhubungan dengan masyarakat. Pustakawan juga harus mampu mengembangkan empati sehingga tidak mudah menyalahkan masyarakat. Pustakawan harus menyadari bahwa masyarakat mempunyai kemampuan yang berbeda-beda, mereka tidak dapat digeneralisasikan pada kategori-kategori tertentu.

Selanjutnya, sebagai individu pustakawan harus mengenal potensi yang dimilikinya dan segera mengembangkan potensi diri yang dianggap belum maksimal.

Pengembangan diri ini dapat terlaksana dengan baik apabila mereka mampu menjalin komunikasi yang efektif. Melalui berbagai media komunikasi, pustakawan dapat mengekspresikan diri, mempengaruhi orang lain, menjalin kerjasama, dan meningkatkan potensi dirinya. Jika kondisi ini ada pada setiap diri pustakawan sebagai individu, yaitu kemauan yang kuat untuk belajar, maka dimungkinkan akan dapat diwujudkan sekelompok pustakawan yang sangat handal. Kehandalan pustakawan ini tentu dapat meningkatkan citra dan kepercayaan publik pada pustakawan. Pada akhirnya, diharapkan pustakawan dapat menjadi “kiblat” bagi masyarakat dalam segala hal, terutama yang berhubungan informasi. Dengan adanya pustakawan yang berkompeten, handal, dan memiliki dedikasi yang baik, ramah dan memahami kebutuhan pengguna, memungkinkan perpustakaan dapat dimanfaatkan secara optimal oleh masyarakat.

3. Pengembangan Fasilitas

Fasilitas perpustakaan menjadi sisi lain yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan perpustakaan. Acapkali yang menjadi masalah adalah ketiadaan dan ketidakberdayaan fasilitas di perpustakaan. Kemampuan setiap perpustakaan dalam pengembangan fasilitas berbeda-beda, semuanya tergantung pada kemampuan lembaga induknya. Hal ini disebabkan adanya paradigma perpustakaan yang selalu pada ranah nirlaba, sehingga tidak memiliki keberdayaan untuk membiayai kebutuhannya sendiri. Jika perpustakaan berada pada lembaga induk yang kuat, dan pimpinannya memiliki perhatian yang besar terhadap perpustakaan, maka dapat dipastikan fasilitas perpustakaan yang ada dapat memenuhi dan memuaskan masyarakat penggunanya. Sebaliknya, jika perpustakaan berada dalam lembaga induk yang tidak memiliki kekuatan finansial, apalagi ditambah dengan pimpinan lembaga yang tidak *care* terhadap perpustakaan, maka fasilitas perpustakaan tidak akan mampu memenuhi harapan masyarakat. Akibatnya, dapat memunculkan kemalasan berkunjung dan memanfaatkan sumber informasi yang terdapat di dalamnya.

Pengembangan fasilitas perpustakaan harus selalu dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa faktor, misalnya kenyamanan, kemudahan, penerimaan, keterbukaan, prinsip-prinsip ergonomi, dan keamanan pengguna. Di samping itu, perpustakaan juga harus memperhatikan pengguna dengan kebutuhan khusus. Perpustakaan harus menyediakan ruang baca dengan memperhatikan gaya belajar

masyarakat yang berbeda-beda, misalnya gaya belajar visual, gaya belajar auditif, dan gaya belajar auditif. Penataan interior maupun eksterior juga harus memperhatikan estetika dan psikologi masyarakat.

4. Pengembangan Teknologi Informasi

Perpustakaan merupakan lembaga yang selalu berkembang seperti yang dikemukakan oleh S.R. Ranganathan, yaitu *library is a growing organism*. Perpustakaan harus selalu mengikuti perkembangan teknologi informasi kemudian memilih teknologi yang paling tepat untuk digunakan sebagai media dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, telah menunjukkan pengaruh yang luar biasa di setiap sendi kehidupan manusia, terutama jaringan internet. Hal tersebut telah merambah pula ke perpustakaan. Dampaknya, perpustakaan sedikit demi sedikit mulai ditinggalkan pemustakanya, mereka lebih memilih internet untuk mencari informasi dibanding mencari informasi di perpustakaan.

Hal ini pernah penulis tanyakan kepada sebagian mahasiswa, jika mereka mendapatkan tugas membuat makalah, kemana pertama kali mereka menacari informasi. Ternyata hampir seluruh mahasiswa menjawab ke internet, browsing melalui google, yahoo dan sebagainya. Hanya sebagian kecil mahasiswa yang menjawab datang ke perpustakaan.

Fenomena ini tentu harus diperhatikan oleh para pustakawan, agar mereka dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan layanan sebaik-baiknya. Misalnya, kalau dahulu pustakawan membuat katalog hanya terbatas pada deskripsi bibliografi secara ringkas, maka dengan adanya komputerisasi, maka deskripsi bibliografi tersebut dapat diperluas, bahkan kalau memungkinkan sekaligus disajikan dengan teksnya. Kalau dahulu, layanan referensi hanya dilakukan di tempat, maka dengan adanya teknologi informasi memungkinkan dilakukan secara on line dengan chatting, facebook, dan sebagainya. Pertanyaan-pertanyaan referensi juga dapat dilakukan dengan telepon, sms, email, dan sebagainya.

5. Pengembangan pelayanan

Seringkali diidentikkan bahwa perpustakaan adalah pelayanan. Pelayanan menjadi ujung tombak perpustakaan. Demikian, teori-teori yang selalu didengung-dengungkan oleh para pakar dan pemerhati di bidang perpustakaan. Akan tetapi, mengapa masih

banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa pelayanan perpustakaan belum berkualitas? Mengapa pelayanan perpustakaan masih kalah jauh dengan pelayanan di bank, hotel, toko swalayan, lembaga pelayanan publik lainnya? Tentu saja untuk menjawab pertanyaan tersebut tidaklah yterlalu mudah karena kualitas pelayanan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja.

Pengertian kualitas pelayanan berpusat pada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampaiannya untuk mengimbangi harapan pelanggan. Menurut Wykocft kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi kebutuhan pelanggan (Tjiptono, 2000: 59). Dengan kata lain ada dua faktor utama dalam kualitas pelayanan yaitu “*expected service*” dan “*perceived service*” (Whitehall, 1995: 16). Apabila pelayanan yang diterima atau dirasakan sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas pelayanan diartikan baik. Jika pelayanan yang diterima melampaui harapan masyarakat maka kualitas pelayanan tersebut dianggap ideal. Sebaliknya jika jasa pelayanan yang diterima lebih rendah dari yang diharapkan, maka kualitas jasa pelayanan itu dianggap buruk.

Dengan demikian baik tidaknya kualitas pelayanan perpustakaan tergantung pada kemampuan perpustakaan dalam memenuhi harapan masyarakat secara konsisten. Dalam usaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan, suatu perpustakaan perguruan tinggi harus memperhatikan dan meningkatkan komitmen dan kesadaran serta kemampuan karyawan atau staf, terutama bagi mereka yang berhubungan langsung dengan pengguna.

Perpustakaan secara kontinyu harus melakukan kegiatan penelitian utnuk mengetahui secara langsung apakah pelayanan yang diberikan sudah melampaui harapan masyarakat yang dilayaninya. Jika hasilnya belum memuaskan maka perpustakaan dapat melakukan upaya perbaikan pada beberapa dimensi pelayanan yang masih dianggap tidak memenuhi harapan masyarakat. Dengan demikian perpustakaan akan selalu dekat di hati masyarakatnya, dan pada akhirnya masyarakat selalu datang kembali ke perpustakaan untuk memanfaatkan informasi, untuk membaca, dan jika memiliki kemampuan maka hasil dari bacaan tersebut akan dituangkan dalam bentuk tulisan untuk menyampaikan ide-ide yang ada dalam pikirannya.

E. Penutup

Mewujudkan sumber daya manusia yang unggul, bukanlah perkara mudah. Tetapi sesulit apapun suatu perkara, semuanya masih bisa upayakan, asal mengetahui caranya. Salah satu cara mewujudkan sumber daya manusia yang unggul adalah melalui pendidikan. Sayangnya, sistem pendidikan di Indonesia belum dapat menjamin terwujudnya sumber daya manusia yang unggul karena berbagai kendala. Salah satu kendala dalam sistem pendidikan nasional adalah kurang adanya perhatian terhadap *output* pendidikan terutama dihubungkan dengan dunia kerja sehingga sumber daya manusia Indonesia kalah dengan negara-negara lain.

Pendidikan yang kurang berkualitas, juga disebabkan oleh rendahnya minat baca dan tulis di kalangan masyarakat, terutama kalangan peserta didik dari mulai tingkat dasar sampai perguruan tinggi. Rendahnya minat baca ini boleh jadi karena minimnya sarana, fasilitas dan pengelolaan perpustakaan yang kurang memadai. Optimalisasi perpustakaan sebagai sarana penunjang minat baca dan tulis harus terus diupayakan dengan berbagai cara antara lain pengembangan koleksi yang baik, pengembangan fasilitas, pengembangan teknologi informasi, pengembangan pustakawan, dan pengembangan pelayanannya.

Daftar Pustaka

- Anonim. (2015). *Posisi indeks pembangunan manusia indonesia: rangking 108 dari 187 negara* Diunduh tanggal 25 September 2015 di <http://news.detik.com/berita/2647298/posisi-indeks-pembangunan-manusia-indonesia-rangking-108-dari-187-negara>.
- Arifin, Anwar (2006). *Format Baru Pengelolaan Pendidikan Dalam UU Sisdiknas (no. 20 tahun 2003)*; Cet. II, Pustaka Indonesia, Jakarta.
- Aspey, Alan. (1998). Seeking motivation. *People Management*. 10 December 1998.
- Boyatzis, Richard E. (1982). *The competent manager, a model for effective performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Debling, G. (1995). "The employment department/training agency standards program and nvqs: implication for education", dalam Burke, J.W. (Ed.)
- Departemen Pendidikan Nasional RI. 2008. *Pembangunan Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Echols, John M. & Shadily, Hassan. (1993). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia.

- Greer, Charles R. (1995). *Strategy and Human Resources: a General Managerial Perspective*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hirata, Andrea. (2005). *Laskar pelangi*. Yogyakarta: Bentang Pustaka.
- Jones, Lawrence K., 1996, *Job Skills for the 21st Century: A Guide for Students*. Westport, CT.: Greenwood Publishing Group, Inc.,
- Karwati, Euis. *Membangun daya saing bangsa melalui pendidikan: refleksi profesionalisme guru di era globalisasi*. http://www.uninus.ac.id/data/data_ilmiah. Diunduh tanggal 23 September 2015.
- Mansfield, B. (1995). Competence and Standards, dalam Burke, J.W. (Ed.). *Competency based education and training*. London-New York-Philadelphia: The Falmer Press.
- Mirabile, R. J. (1997). Everything you wanted to know about competency modelling. *Training and Development Journal*, Vol. 40 No. 8, pp. 73-78.
- Mulyasa E. (2006). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Penerbit: PT Remaja Rosdakarya.
- Murniaty (2013). “Pengembangan Minat Baca Masyarakat: Upaya Perpustakaan Sekolah dan Perpustakaan Desa Dalam Mengembangkan Minat Baca Masyarakat Penggunanya”. Disampaikan Pada *Pelatihan Pengelola Perpustakaan Sekolah dan Perpustakaan Desa. Tarutung (Sumut) 18-19 Maret 2013*.
- Nawawi, Hadari (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ouston, J. (2004). Kompetensi dalam manajemen pendidikan, dalam Kydd, et.al. (Eds). *Pengembangan profesional untuk manajemen pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Soemarto. (2002). *Faktor-faktor lingkungan stratejik dalam pengembangan perguruan tinggi swasta: studi tentang faktor-faktor lingkungan perguruan tinggi swasta yang terakreditasi di jawa barat*. Disertasi Doktor pada PPS-UPI Bandung.
- Spencer, Lyle M. & Spencer, Signe M. (1993). *Competence at work, models for superior performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tjiptono, Fandy. (2000). *Prinsip-Prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Uno, Hamzah B. (2008). *Profesi kependidikan: problema, solusi, dan reformasi pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Whitehall, Tom. (1995). "Quality in Library and Information Service: A Review" dalam *Library Management*.

Wolf, A., (1995). Competence and knowledge mix? Dalam Burke, J.W. (Ed.). *Competency based education and training*. London-New York-Philadelphia: The Falmer Press

