

ORIENTASI NILAI STAFF PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SURABAYA

Singgih Sugiarto(*),Perta Kartikawati(**)

Perpustakaan Universitas Surabaya

singguh_s@staff.ubaya.ac.id ()*,*perta@staff.ubaya.ac.id (**)*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan orientasi nilai staf perpustakaan Universitas Surabaya atau Ubaya (N=37). Orientasi nilai staf perpustakaan Ubaya adalah kecenderungan ideologi atau falsafah hidup yang dianut seseorang (staf perpustakaan) untuk mengarahkan perilaku yang akan ditampilkan. Orientasi nilai diungkap dengan *Potrait Value Questionnaire (PVQ)*. Hasil penelitian menggambarkan bahwa orientasi nilai staf perpustakaan Ubaya dominan pada nilai benevolence (19%) dengan kecenderungan pada nilai stimulation, hedonism, security dan conformity .

Kata Kunci : Nilai, Perpustakaan.

PENDAHULUAN

"Perubahan !", Kata yang begitu populer di telinga masyarakat. Sehingga daya magisnya sampai menjadi jargon politik pada salah satu partai di Indonesia. Badai perubahan makin kencang menerpa segala aspek kehidupan manusia. Namun *mind-set* ataupun paradigma tentang perubahan seringkali lebih terapresiasi ketika masih dalam tahap formulasi strategi (Wahyuningsih,2013).

Leonardo da Vinci pernah menulis: "*It is easier to resist at the beginning than at the end*" (dalam Wahyuningsih,2013). Banyak yang sepakat dengan pernyataan tersebut. Ini terjadi pada banyak organisasi, dimana resistensi hampir tidak pernah absen ketika organisasi tersebut mulai menerapkan sesuatu yang baru, entah itu strategi baru, proses baru ataupun sistem yang baru sebagaiantisipasi terhadap perubahan-perubahan eksternal.

Perguruan tinggi yang diidealkan sebagai *agent of change* merupakan pihak yang dituntut untuk selalu mengikuti perubahan, karena merupakan kewajiban untuk terlibat dan memiliki pemikiran yang terbuka (Setyorini,2012).

Namun perguruan tinggi di Indonesia lebih banyak yang berdiri sebagai “menara gading” dari pada yang berfungsi sebagai “agen perubahan” (Indrawati, 2001).

Universitas Surabaya (Ubaya) dengan visinya sebagai “*The Fisrt University in Hearth and Mind*” memiliki tanggung jawab moral untuk mengemban peran sebagai agen perubahan. Peran tersebut dapat terwujud dengan melakukan berbagai macam perubahan, misalnya: strategi, kapabilitas layanan akademis, kompetensi staf pengajar, layanan perpustakaan, disiplin kerja dan perubahan-perubahan lain yang mendukung peran tersebut.

Perpustakaan Ubaya sebagai unit pelaksana teknis, wajib mendukung peran Ubaya sebagai agen perubahan. Dukungan tersebut diwujudkan dengan melakukan berbagai macam perubahan. Perubahan yang dilakukan tentunya menyesuaikan dengan dinamika terjadi pada dunia perpustakaan. Karena perkembangan yang terjadi pada dunia perpustakaan berjalan sangat cepat dan tidak pernah lepas dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi (Darwanto, 2009).

Pada dasarnya manusia merupakan individu yang utuh dan tidak dapat dibagi (*undivided*) dan memiliki ciri-ciri khas, sehingga antara individu satu dengan yang lain berbeda (*individual deferences*), (Fachrial, 2013). Diantara staf perpustakaan Ubaya, tentu ada perbedaan cara pandang terhadap perkembangan dunia perpustakaan. Kondisi ini tidak jauh berbeda dengan perdebatan di kalangan perpustakaan perguruan tinggi di Indonesia, yaitu: “Mana yang patut dikembangkan antara perpustakaan tradisional atau perpustakaan digital (elektronik) ?” (Surachman 2012).

Perbedaan cara pandang tersebut menimbulkan penerimaan dan penolakan. Penolakan (*resisten*) yang terjadi karena ada sesuatu yang mengancam nilai seseorang atau individu (Wahyuningsih, 2013). Nilai merupakan konsep dasar invidu untuk memilih tindakan (Schwartz, 2001). Dalam kehidupan manusia, nilai berperan sebagai standar untuk mengarahkan tingkah laku. Senada dengan pendapat Allport bahwa nilai adalah suatu keyakinan yang melandasi seseorang untuk bertindak berdasarkan pilihannya (dalam Rokeach, 1973).

Staf perpustakaan Ubaya salah satu organ ”pemompa jantung” perguruan tinggi yang merupakan agen perubahan dan pengemban tranformasi teknologi

tidak lepas dari tuntutan akan adanya perubahan. Pertanyaan yang muncul adalah apakah nilai-nilai yang dimiliki staf perpustakaan Ubaya memiliki nilai yang mengarah pada perubahan?. Pertanyaan ini bertujuan untuk menggambarkan respon staf perpustakaan Ubaya terhadap perubahan, khususnya perubahan yang terjadi di dunia perpustakaan.

Penelitian ini penting sekali untuk melakukan pemetaan nilai staf perpustakaan Ubaya dalam rangka pengambilan kebijakan untuk pengembangan institusinya. Peta nilai staf perpustakaan Ubaya berguna sebagai dasar intervensi yang harus diambil, agar lembaga induk dalam hal ini Ubaya terus bisa mengikuti perubahan yang terjadi.

Perpustakaan Perguruan Tinggi

Perpustakaan perguruan tinggi (PPT) merupakan unit pelaksana teknis yang bersama-sama dengan unit lain melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi melalui menghimpun, memilih, mengolah, merawat serta melayani sumber informasi kepada lembaga induk khususnya dan masyarakat akademis pada umumnya. (Pedoman PPT, Jakarta: Dirjen DIKTI, 1994, dalam Yuventia, 2012).

Tugas perpustakaan perguruan tinggi adalah menyusun kebijakan dan melakukan tugas rutin untuk mengadakan, mengolah, dan merawat pustaka serta mendayagunakannya baik bagi *civitas academica* maupun masyarakat luar kampus. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, komunikasi dan budaya serta peningkatan kebutuhan pemustaka maka fungsi PPT dikembangkan lebih rinci sebagai berikut : *studying center, learning center, research center, information resources center, preservation of knowledge center, dissemination of information center, dissemination of knowledge center* (Yuventia, 2012).

Nilai

Schwartz mendefinisikan nilai sebagai konsep dasar seseorang dalam memilih tindakan, menilai orang dan menyikapi suatu fakta, menjelaskan kemudian melakukan justifikasi serta mengevaluasi perilaku (Schwartz dkk, 2001). Sedangkan Allport mendefinisikan bahwa nilai adalah suatu keyakinan yang melandasi seseorang untuk bertindak berdasarkan pilihannya (dalam

Rokeach, 1973). Robinson dkk. menambahkan bahwa keyakinan, dalam konsep Rokeach, bukan hanya pemahaman dalam suatu skema konseptual, tapi juga predisposisi untuk bertindak laku yang sesuai dengan perasaan terhadap obyek dari keyakinan tersebut (dalam Tambunan, 2011)

George England mengartikan nilai sebagai kerangka persepsi seseorang yang lebih mirip dengan idiologi atau falsafah hidup seseorang (dalam Danadjaja, 1986). England mempunyai asumsi bahwa nilai sangat berhubungan dengan perilaku seseorang. Hal ini seperti dikatakan Mintzberg yang mengatakan bahwa nilai, kepribadian dan gaya seseorang bersama-sama menentukan pekerjaannya.

Rokeach (1973) mengatakan bahwa sebagai keyakinan, nilai memiliki aspek kognitif, afektif dan tingkah laku dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai meliputi kognisi tentang apa yang diinginkan, menjelaskan pengetahuan, opini dan pemikiran individu tentang apa yang diinginkan.
2. Nilai meliputi afektif, di mana individu atau kelompok memiliki emosi terhadap apa yang diinginkan, sehingga nilai menjelaskan perasaan individu atau kelompok terhadap apa yang diinginkan itu.
3. Nilai memiliki komponen tingkah laku, artinya nilai merupakan variabel yang berpengaruh dalam mengarahkan tingkah laku yang ditampilkan.

Rokeach juga menjelaskan (dalam Danandjaja, 1986) dan Schwartz (1992, 1994, 2000) keberadaan nilai dalam kehidupan manusia memiliki tiga fungsi utama, yaitu;

1. Nilai sebagai standar, pedoman atau ukuran baku dalam menentukan dan mengarahkan suatu kegiatan. Nilai berfungsi memberikan arah dan posisi bagi seseorang dalam menghadapi berbagai masalah sosial. Nilai membantu individu dalam memberikan bobot tertentu atau kecenderungan yang lebih kuat kearah ideologi maupun agama yang dianut. Nilai membantu individu dalam menampilkan diri dengan cara tertentu ketika berinteraksi dengan individu lain dan atau kelompok.
2. Nilai sebagai rencana umum untuk menyelesaikan konflik dan mengambil keputusan. Dalam konteks ini, nilai adalah sistem nilai yang memberi alternatif pilihan sekaligus pedoman bagi seseorang untuk dapat memilih diantara nilai-nilai yang pada saat dan situasi tertentu diaktifkan. Dengan

demikian seseorang dapat menghindari atau menyelesaikan konflik yang ditimbulkan oleh tuntutan-tuntutan yang bertentangan terhadap dirinya sendiri.

3. Nilai berfungsi sebagai motivasi. Fungsi langsung dari nilai adalah mengarahkan tingkah laku individu dalam situasi sehari-hari, sedangkan fungsi tidak langsung dari nilai adalah untuk mengekspresikan kebutuhan dasar sehingga nilai dikatakan memiliki fungsi motivasional. Dalam konteks ini, nilai dapat memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu, memberi arah, dan intensitas emosional tertentu terhadap tingkah laku.

Schwartz menyusun sebuah tipologi nilai, yang secara terperinci terdiri dari empat dimensi nilai dengan sepuluh domain nilai yang berisi sejumlah motivasi. (Schwartz,2001). Keempat orientasi nilai (dimensi nilai) dengan sepuluh domain nilai tersebut, sebagai berikut:

1. Dimensi *Openness to Change*:

- a. Domain *Self Direction*: kebebasan berpikir dan berperilaku dalam hal memilih, menciptakan, dan menyelidiki
- b. Domain *Stimulation*: semangat, kesenangan baru dan tantangan hidup
- c. Domain *Hedonism*: kesenangan dan kenikmatan dalam hidup

2. Dimensi *Conservation*:

- a. Domain *Security*: perasaan aman, harmoni, dan stabilitas sosial, dalam hubungan pergaulan sosial dan individu .
- b. Domain *Conformity*: pengendalian diri terhadap kemauan dan dorongan untuk tidak menyakiti orang lain dan melanggar norma sosial .
- c. Domain *Tradition*: rasa hormat, komitmen dan penerimaan seseorang akan nilai-nilai budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya .

3. Dimensi *Self Enhancement*:

- a. Domain *Achievement*: keberhasilan personal yang diperoleh melalui kemampuan yang dimilikinya .
- b. Domain *Power*: usaha-usaha seseorang untuk meraih status sosial, martabat dan kekuasaan atas orang lain.

4. Dimensi *Self Transcendent*:

- a. Domain *Benevolence*: pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat (*helpful, loyal, responsible, honest, forgiving*)
- b. Domain *Universalism*: pengertian, penghargaan, toleransi dan perlindungan bagi kesejahteraan umat manusia dan alam semesta (Schwartz, 2001).

Dengan demikian nilai adalah suatu keyakinan mengenai cara-cara bertingkah laku dan tujuan akhir tertentu yang lebih diinginkan dan digunakan sebagai prinsip atau standar hidup.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif dipilih karena penelitian ini masih merupakan penelitian awal untuk memberikan deskripsi tentang orientasi nilai staf perpustakaan Ubaya. Penelitian ini menggunakan skala orientasi nilai yang dikembangkan oleh Schwartz yaitu *Portrait Values Questionnaire* (PVQ). Berdasarkan hasil studi bahwa alat ukur ini cocok dipakai untuk Asia Tenggara, termasuk Indonesia (Hardman, 2008). Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Jadi sampling dalam penelitian ini adalah seluruh staf perpustakaan Ubaya. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif.

PEMBAHASAN

Perpustakaan Ubaya merupakan unit pelaksana teknis yang memiliki visi sebagai pusat penyedia informasi ilmu pengetahuan dengan layanan berbasis teknologi, sehingga peran dalam mendukung Tri Dharma dan sebagai agen perubahan sangat diperlukan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berjalan dengan pesat, oleh sebab itu perpustakaan Ubaya dituntut untuk siap menghadapi perkembangan dunia perpustakaan.

Respon staf perpustakaan Ubaya terhadap perkembangan dunia perpustakaan dipengaruhi oleh orientasi nilai tiap individu. Hasil PVQ menunjukkan bahwa orientasi nilai 37 staf perpustakaan Ubaya dominan pada nilai *benevolence* dengan jumlah 7 orang (19%) dengan kecenderungan pada nilai

stimulation dengan jumlah 5 orang (14%), *hedonism* dengan jumlah 5 orang (14%), *security* dengan jumlah 5 orang (14%) dan *conformity* dengan jumlah 5 orang (14%).

Nilai *benevolence* merupakan nilai yang banyak "dianut" oleh staf perpustakaan Ubaya. Artinya perilaku staf perpustakaan Ubaya lebih banyak mengarah pada upaya untuk meningkatkan kesejahteraan bersama, saling menolong dan perhatian pada orang lain. Schwartz menjelaskan bahwa nilai *benevolence* masuk dalam demensi *self-transcendence*, yang meliputi tipe: *helpful, honest, forgiving, responsible, loyal, true friendship, mature love* (2001).

Dominasi nilai *benevolence* berdampak pada perilaku staf perpustakaan Ubaya yang kurang terbuka dan terlibat dengan perkembangan dunia perpustakaan, sehingga ada kecenderungan untuk melakukan penolakan. Schwartz menjelaskan bahwa tipe orang yang senang dengan sesuatu yang baru, tantangan baru atau perubahan adalah tipe orang yang *exciting life, daring, a varied life* (2001). Tipe orang tersebut digerakkan oleh nilai *stimulation*, karena merupakan suatu kebutuhan akan variasi rangsangan, sehingga individu bersemangat atau bergairah terhadap tantangan hidup dan hal-hal yang baru (2001).

Orientasi nilai staf perpustakaan Ubaya yang cenderung pada nilai *benevolence* merupakan suatu hal yang wajar. Karena menurut Mintzberg bahwa orientasi nilai, kepribadian dan gaya seseorang, menentukan profesi atau jenis pekerjaannya (dalam Danadjaya, 1986). Jadi individu (staf perpustakaan Ubaya) dengan orientasi nilai *benevolence* memiliki kesesuaian dengan karakter profesi atau pekerjaannya.

Senada dengan pendapat Sudarsono, bahwa orang yang bekerja sebagai staf perpustakaan, idealnya memiliki karakter jujur, sederhana, rendah hati dan senang hati melakukan pelayanan. (Grehenson, 2011). Dijelaskan juga dalam pedoman PPT bahwa salah satu fungsi perpustakaan PT adalah *dissemination of information center* dan *dissemination of knowledge center* (Yuventia, 2012). Artinya, secara tidak langsung, perpustakaan Ubaya membutuhkan individu-individu yang menganut nilai *benevolence* untuk melaksanakan fungsi tersebut

Orientasi nilai staf perpustakaan Ubaya juga memiliki kecenderungan pada empat demensi, yaitu: *stimulation, hedonism, security* dan *conformity*.

Empat nilai tersebut, yang mengarah penerimaan perkembangan dunia perpustakaan adalah nilai *stimulation*. Sedangkan nilai *hedonism*, *security* dan *conformity* lebih mengarah pada perilaku untuk menikmati kesenangan hidup, menjaga stabilitas sosial dan pengendalian diri dari perbuatan yang merugikan. Secara kualitatif, orientasi nilai *stimulation* staf perpustakaan Ubaya cenderung mengarah pada upaya untuk terbuka dan terlibat dengan perubahan dunia perpustakaan.

Terkait dengan orientasi nilai berdasar jenis kelamin, ditemukan bahwa staf perpustakaan berjenis kelamin laki-laki memiliki nilai yang dominan pada nilai *benevolence*, *hedonism*, *stimulation*, *security* dan *conformity*. Artinya bahwa staf laki-laki perpustakaan Ubaya memiliki kecenderungan untuk membantu orang lain (pemustaka), menikmati hidup, senang dengan tantangan, terbuka dengan hal-hal yang baru, menjaga stabilitas sosial dan mengendalikan diri. Hal ini berbeda dengan orientasi nilai staf wanita perpustakaan Ubaya yang cenderung menyebar pada 10 nilai. Artinya kecenderungan nilai yang dianut staf wanita perpustakaan Ubaya tidak terkonsentrasi pada satu atau beberapa nilai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Orientasi nilai staf perpustakaan Ubaya dominan pada nilai *benevolence* dengan kecenderungan pada nilai *stimulation*, *hedonism*, *security* dan *conformity*. Nilai *benevolence* yang dianut staf perpustakaan Ubaya mengarah pada perilaku untuk membantu atau menolong orang lain (pemustaka), sehingga perilaku yang keterbukaan dan keterlibatan (*stimulation*) pada perubahan dunia perpustakaan cenderung kurang.

Untuk melakukan suatu perubahan di perpustakaan Ubaya, hendaknya dilakukan dengan pengenalan, pelatihan, implementasi dan evaluasi secara bertahap dan berkesinambungan. Perlakuan tersebut dikonsentrasikan pada staf yang memiliki nilai kurang pada *stimulation*. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel seperti: usia, latar belakang pendidikan, masa kerja dan jenis pekerjaan di perpustakaan

DAFTAR PUSTAKA

- Danandjaja, A.1985. *Pola Sistem Nilai Para Manajer di Indonesia*. Jakarta :
Disertasi Psikologi F. Psikologi UI
- Darwanto, (2009), *Perkembangan Dunia Perpustakaan* , Retrieved December 9,
2012, from
<http://darwantoamdwaranto.blogspot.com/2009/08/perkembangan-dunia-perpustakaan.html>
- Fachrial, Nur Fadli Hazhar, (2013) *Perbedaan Individual (Individual deferences)*
Retrieved, January 7, 2013, from
<http://www.scribd.com/doc/35342300/Perbedaan-Individual>
- Grehenson, Gusti, (2011), *Pustakawan Perlu Mengetahui Kode Etik Profesi*
Retrieved, November 7, 2012, from
<http://ugm.ac.id/index.php?page=rilis&artikel=4135>
- Hardman, Santosa, (2008), *Uji Validitas dan Reliabilitas PVQ Schwartz*, Jakarta:
Fakultas Psikologi Unika Atma Jaya, Tesis
- Indrawati, Aria.. (2011) , *Suan Dusit Rajabhat University: Perguruan Tinggi =
Agen Perubahan Senin* , Retrieved December 12, 2012 from
<http://www.mitranetra.or.id/default.asp?page=halo&id=77>
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York : The Free Press
- Setyorini, Th. Dewi (et.al), 2012, *Orientasi Nilai Staf Edukatif dan Non Edukatif
Perguruan Tinggi "X" di Semarang*, Prosiding Seminar Nasional Peran
Budaya Organisasi terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi
- Surachman, Arif, (2013)*Perpustakaan Perguruan Tinggi menghadapi Perubahan
Paradigma Informasi*, Retrieved, November 7, 2012, from
<http://arifs.staff.ugm.ac.id/publication.html> ,akses tgl 12/10/2012
- Schwartz, S. H. (1992). *Universals in the content and structure of values:
Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. In M. Zanna
(Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1–65).
Orlando, FL: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (), *Potrait Value Questionnaire*, Retrieved, December 17,
2012, from
http://www.emeraldinsight.com/content_images/fig/0701130206006.png
- Schwartz, S. H. 1994. *Are There Universal Aspects in the Structure and Contents
of Human Values ? Journal of Social Issues*, 50, 19-46

- Schwartz, S. H., & Sagie, G. (2000). *Value consensus and importance: A cross-national study*. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31, 465–497.
- Schwartz, S. H., & Bardi, A. (2001). *Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective*. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 268–290.
- Tambunan, Raymond (2011) , *Aspek Nilai*, Retrieved, November 9, 2012, from <http://rumahbelajarsikologi.com/index.php/fungsi-dasar-psikologi-mainmenu-27/43-human-value/51-aspek-nilai>
- Yuventia, Yuniwati , (2012), *Standarisai Perpustakaan Perguruan Tinggi*, Retrieved, November 15, 2012, from <http://digilib.undip.ac.id/index.php/component/content/article/38-artikel/47-standarisasi-perpustakaan-perguruan-tinggi>
- Wahyuningsih (2013), *Resistensi Terhadap Perubahan*, Retrieved, January 15, 2013, from [www:1000.ventures.com](http://www.1000.ventures.com)