

PENGANTAR

Banyak kita temukan buku dan sumber belajar dalam bidang perpustakaan serta kursus yang digelar untuk mengembangkan wawasan para pustakawan, namun kadangkala kita sebagai pustakawan tidak sempat untuk membaca atau mengikutinya. Pada kesempatan ini kami sajikan kolom "*Tip Sukses Pustakawan*" sebagai bahan alternatif bacaan yang ringan untuk dibaca, dan tentunya bukan bertujuan untuk menggantikan semua hal di atas tapi lebih kepada tambahan dari semua itu, karena kami juga menyadari bahwa pustakawan itu adalah orang yang menghabiskan kebanyakan dari waktunya untuk melayani pemakai dengan segala permintaan dan keluhan pada saat jam kerjanya sehingga di sela-sela kesibukannya tips ini agaknya cocok untuk disimak.

Tips ini oleh Sally Brown dan rekannya dalam '*500 TIPS for academic librarians*' ditujukan untuk orang-orang yang terlibat di perpustakaan universitas atau institusi lainnya, dari kepala sampai staf asisten pustakawan, tentu saja *tip* ini bukan ditujukan kepada orang per orang, tapi sifatnya lebih menyeluruh.

Dalam kesempatan ini kami mencoba mulai dengan menyajikan

"Motivasi Bagi Staf Perpustakaan"

Kadang-kadang staf perpustakaan merasa tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya sedangkan pekerjaan di perpustakaan membutuhkan pekerjaan staf secara efektif, maka dalam hal ini motivasi penting sekali artinya. Saran-saran berikut ini akan mengangkat masalah-masalah sekitar motivasi ke permukaan. Beberapa dari saran-saran ini ditujukan untuk pimpinan, namun semuanya akan berjalan dengan baik jika setiap orang berkenan untuk melaksanakannya.

1. *Merasa bersyukur dan bangga menjadi seorang pustakawan.* Jangan pernah memulai kata-kata seperti: "Saya kan hanya seorang pustakawan, tapi saya kira" Ungkapan seperti ini sering terjadi ketika para pustakawan menghadiri pertemuan-pertemuan atau kepanitiaan di luar perpustakaan. Motivasi seseorang akan tumbuh bila mereka merasa dihargai, jadi jangan merasa rendah diri.
2. *Jangan mencela pimpinan.* Kita bisa mengingat semua pekerjaan untuk pimpinan kita terdahulu yang dianggap baik daripada yang sekarang. Atau apakah pada waktu itu semua pekerjaan terasa lebih

membangkitkan motivasi, tapi mengapa hal ini jarang sekali dilakukan? Sikap bungkam, malu dan takut selalu meliputi pustakawan tapi justru ini menjadi alasan utama yang terlalu sering tidak kita perhatikan. Beberapa pustakawan berpandangan jika hal-hal yang dilakukan dengan baik maka tidak ada yang perlu dikeluhkan. Hal ini berarti bahwa hanya aspek negatif dari perbuatan/perilaku staf yang agaknya perlu dicatat dan bukan aspek positifnya

9. *Pujian yang diberikan harus sungguh-sungguh.* Untuk memberikan pujian yang sungguh-sungguh, pertama-tama, anda harus memperhatikan perbuatan yang baik dan kedua kenali perbuatan tersebut. Hampir semua staf mengetahui bagaimana sebaiknya mereka berperilaku pada saat tertentu. Jika mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik maupun tidak baik tanpa ada seseorang yang bertanggung jawab untuk memperhatikan atau memperdulikan, maka kurang ada semangat untuk melakukan pekerjaan itu dengan baik. Tidak ada yang lebih jelek daripada pujian yang tidak tulus dan secara sederhana hal itu akan mempermalukan orang yang memberinya dan menurunkan harga diri orang yang menerimanya
10. *Cobalah cari apa yang sedang dilakukan dengan baik.* Jika kita semua terlalu sibuk, kita cenderung memperhatikan hal-hal yang berjalan dengan tidak baik daripada hal-hal yang berjalan dengan baik. Dalam suatu pelayanan, tekanan cenderung berkenaan dengan keluhan-keluhan daripada pujian. Rubahlah tekanan-tekanan ini dalam tim anda dan anda mungkin akan terkejut alangkah bagusnya hal-hal itu berjalan
11. *Buatlah kotak terima kasih.* Mungkin sudah ada kotak saran atau prosedur untuk menyampaikan keluhan bagi pemakai yang tidak puas dengan pelayanan atau ketentuan di perpustakaan. Menyediakan kotak terima kasih juga akan mendapatkan sikap penghargaan dari pemakai. Satu alasan mengapa pustakawan tidak banyak mendapatkan ucapan terima kasih adalah karena pemakai benar-benar tidak tahu bagaimana cara melakukannya dan mungkin merasa malu untuk mendekati staf secara personal
12. *Kegiatan yang kecilpun harus dianggap.* Cari hal-hal yang kecil di mana orang-orang melakukan hal-hal semacam itu tidak termasuk dalam job description mereka seperti mengganti lembaran kalender, menyiram tanaman, merapikan counter pada akhir jam kerja dan sebagainya, namun itu berguna. Ini adalah hal-hal yang mudah sebagaimana apa adanya tapi akan begitu mengganggu jika tak seorangpun yang bertanggung jawab atas hal tersebut.

mudah dan manajemen pimpinan membuat kita lebih senang. Bila hal itu dilakukan lebih dari satu orang, maka motivasi kerja kelompok pustakawan lainnya akan menurun atau mungkin hilang sama sekali. Di lain hal, seorang pimpinan yang tidak baik bisa memotivasi suatu kelompok kerja atau individu, sebaik seorang pimpinan yang baik dapat menciptakan motivasi yang positif.

3. ***Jangan mencela pemerintah.*** Ketika ada berbagai tekanan, kekerasan, atau perubahan, sudah menjadi naluri manusia untuk mencari orang lain untuk dikambinghitamkan. Namun hal itu tidak akan memecahkan masalah dan justru akan menambah tekanan sehingga pustakawan kehilangan motivasi.
4. ***Jangan saling menyalahkan.*** Mungkin saja banyak terjadi kesalahan yang dilakukan oleh anggota tim, tapi menyalahkan saja orang, biasanya tidak membuat orang lain berbuat lebih baik. Biasanya orang itu pun tahu kapan pekerjaannya tidak benar.
5. ***Jangan pula menyalahkan dirimu sendiri.*** Kelihatannya ada yang salah menempatkan dalam menyalahkan orang lain yang umum terjadi pada beberapa pustakawan. Apapun itu, sebenarnya semata-mata bukan kesalahan anda. Hal yang paling tepat yang dapat ditanyakan kepada mahasiswa, akademisi dan lainnya tentang pekerjaan anda adalah tentang membuat sesuatu agar lebih baik dan bukan sempurna.
6. ***Cobalah sadar jika anda sedang mengeluh.*** Setiap orang mengomel pada saat pekerjaan berlangsung, tapi ia tak menyadari bahwa ia sedang melakukan hal itu hingga omelan itu menyebar seperti menyebarnya infeksi penyakit. Hal tersebut dapat saja menjadi kebiasaan dan tanpa disadari telah mematahkan semangat orang-orang yang berada di sekitar orang tersebut. Jadi periksalah diri anda, apakah anda sedang menyebarkan penyakit
7. ***Jika anda seorang pimpinan, atasi masalah motivasi ini secara langsung.*** Biasakan merespon secara positif untuk mendukung dan membuat staf anda merasa dihargai. Jangan biarkan motivasi mereka sebagaimana adanya. Bagi mereka pergi bekerja dengan perasaan termotivasi dengan baik dan punya tujuan yang jelas lebih baik daripada dengan perasaan tertekan atau sinis, dan anda pun sebagai pimpinan akan mendapatkan perasaan yang lebih baik tentang pekerjaan mereka.
8. ***Perhatikan apa yang sedang dilakukan staf dan selalu berikan komentar bila sesuatu dilakukan dengan baik.*** Berikan pujian untuk

13. **Mengkritik tidak sama dengan mencela.** Anda dapat mengkritik suatu kegiatan atau proses tanpa harus menyalahkan orang yang terlibat secara langsung. Jauh lebih mudah bagi kita untuk merubah kegiatan atau proses yang kita lakukan daripada merubah diri kita sebagai manusia. Oleh karena itu bila kegiatan kita dikritik tidak seharusnya kita merasa bahwa itu adalah cara untuk tidak memotivasi sehingga kita merasa seolah-olah kita dikritik sebagai manusia
14. **Bicaralah kepada anggota staf anda.** Cobalah menyempatkan bicara dengan setiap anggota staf di bawah pengawasan anda secara langsung setiap hari. Seringkali staf merasa bahwa pimpinan tidak tertarik pada mereka sebagai manusia. Pada saat kita kon-sentrasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan, mudah sekali melupakan bahwa staf anda adalah manusia yang perlu diajak bicara dan perpustakaan bukanlah semata-mata kehidupan mereka
15. **Bersedia untuk mendengar.** Anda perlu mengetahui staf anda sebagai manusia dan mereka perlu merasa bahwa mereka dapat berbicara dengan anda. Jika anda dapat didekati dan memberi simpati untuk mendengar, maka staf akan senang menceritakan masalah-masalah yang mereka hadapi dan akan mengakui bahwa anda mau mendengar. Hal ini tidak akan terjadi jika anda tidak berusaha untuk bicara kepada mereka atau menganggap hal itu hanya buang waktu saja
16. **Dalam batas tertentu, biarkan staf mendisain kembali pekerjaan mereka sendiri.** Hampir semua staf menantikan kesempatan untuk merealisasikan ide-ide mereka. Hal ini akan menciptakan rasa memiliki pekerjaan, dan menunjukkan bahwa anda mempercayai mereka
17. **Dukung hak memiliki keputusan.** Sesungguhnya setiap anggota staf ingin lebih terlibat dalam apa yang mereka kerjakan namun sangat mudah untuk mematikan semangat melakukannya. Dalam pertemuan staf anda dapat memberi inspirasi terhadap solusi masalah-masalah kemudian suruh staf untuk memprioritaskan ide-ide mereka. Pada saat staf muncul dengan solusi terhadap masalah-masalah mereka, maka akan jauh lebih besar rasa memiliki mereka dan ini jauh lebih baik dari pada setiap orang didikte tentang apa yang harus dilakukannya.
18. **Cobalah untuk menghindari lingkungan di mana seseorang menganggap segala sesuatu itu terlalu serius.** Humor-humor kecil dapat saja kita buat pada saat pekerjaan berlangsung tapi buatlah humor tersebut pada saat orang merasa tidak senang dengan

pekerjaannya dan bila staf menikmati pekerjaannya berarti itu adalah tanda yang baik dalam pengembangan motivasinya.

19. *Biarkan orang berlaku jujur tanpa rasa dibedakan.* Pada setiap akhir jam kerja, staf akan merasa lebih puas bekerja dalam lingkungan di mana komunikasi yang jujur itu terjadi. Lingkungan yang kurang manis di mana tak seorangpun menyatakan apa yang benar-benar mereka pikirkan adalah suatu isyarat bahwa orang-orang merasa tertekan oleh seseorang yang tidak setuju dengan mereka. Lingkungan semacam ini adalah lingkungan yang tidak berhasil membangkitkan motivasi yang nyata.
20. *Ingat bahwa uang bukan semata-mata pendorong.* Banyak alasan bagi orang untuk bekerja yang bukan semata-mata ditinjau dari keuangan, tapi lebih kepada tanggung jawab, status, harga diri, pengembangan diri bahkan kesenangan. Kita tidak selalu punya kekuatan untuk menawarkan insentif keuangan kepada staf kita tapi akan selalu bernilai untuk mereka ingat bahwa ada kemungkinan insentif lain yang akan terbuka bagi kita semua.

Oleh : Alfida dan Ade