

PENTINGNYA PSIKOLOGI BAGI PUSTAKAWAN

Pustakawan memiliki tugas menyediakan informasi untuk pengguna perpustakaan. Perlu diingat, bahwa pustakawan tidak hanya berhubungan dengan buku, majalah ataupun koleksi perpustakaan lainnya. Pustakawan juga harus dapat bekerja sama dengan seluruh anggota organisasi di perpustakaannya. Selain itu, ia juga harus dapat berhubungan dengan penerbit, toko buku, serta pustakawan lain untuk meningkatkan pengetahuan ataupun pertukaran informasi.

Oleh karena itu, penting mempelajari psikologi bagi pustakawan, karena setiap harinya pustakawan akan berinteraksi dengan beragam pengguna maupun dengan mitra perpustakaan. Psikologi akan membantu pustakawan untuk memahami dan merespon pada saat berhubungan dengan orang lain dengan lebih baik.

Mengenai pengguna, psikologi membantu pustakawan memahami bagaimana pengguna berperilaku di perpustakaan. Psikologi juga memberikan wawasan tentang cara berkomunikasi dan berinteraksi untuk dapat membangun hubungan yang baik dengan orang lain sehingga tercipta lingkungan yang nyaman.

Secara keseluruhan, mempelajari psikologi membantu pustakawan memahami orang lain dengan lebih baik, meningkatkan layanan, dan membangun hubungan yang lebih kuat dengan mitra perpustakaan serta meningkatkan kinerja pustakawan dan staf perpustakaan lainnya.

Terdapat beberapa aliran dalam psikologi yang mempunyai pandangan dan metode yang berbeda dalam memahami dan mempelajari perilaku manusia. Pada buku materi pokok terdapat tiga aliran dalam psikologi, yaitu:

a. Aliran Psikodinamika

Aliran psikodinamika adalah suatu pendekatan dalam psikologi yang menekankan bahwa pengalaman masa lalu berpengaruh terhadap kepribadian dan perilaku seseorang pada masa kini. Aliran psikodinamika dipelopori oleh Sigmund Freud (1856-1939).

Psikodinamika memandang bahwa perilaku seseorang terbentuk oleh pengalaman-pengalaman tidak sadar. Seperti konflik emosional dan keinginan tersembunyi. Selain itu, psikodinamika juga menganggap bahwa kehidupan manusia dipengaruhi oleh hubungan dengan orang lain terutama keluarga dan orang tua pada masa kanak-kanakan.

Freud juga mengemukakan teori id yang berisi nafsu yang selalu ingin terpenuhi.

Superego, berisi norma-norma atau nilai luhur yang diperoleh dari lingkungan, dan ego berisi kesadaran yang berusaha untuk menyeimbangkan id dan superego.

b. Aliran Behaviorisme

Aliran behaviorisme atau psikologi S-R muncul pada awal abad ke-20 dan dipelopori oleh JB Watson (1878-1958) dan B.F. Skinner (1904-1990). Teori ini berfokus pada perilaku yang dapat diamati dan diukur secara ilmiah.

Watson menekankan pentingnya lingkungan dalam membentuk perilaku manusia dan menolak gagasan bahwa sifat manusia ditentukan oleh faktor-faktor bawaan. Ia percaya bahwa seorang bayi bagaikan 'sebuah tabula rasa' (kertas putih), di mana pengalaman dan lingkunganlah yang akan membentuk kepribadian seseorang. Sementara itu, Skinner mengembangkan teori bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh konsekuensi dari tindakan yang dilakukan.

c. Aliran Humanistik

Pelopor aliran humanistik adalah Abraham Maslow (1908-1970) Dan Carl Rogers (1902-1987). Teori ini muncul sebagai kritik terhadap aliran psikologi sebelumnya. Teori ini memandang manusia sebagai individu yang bertanggung jawab dalam membangun hidupnya. Manusia tidak tergantung pada dorongan-dorongan yang tidak disadarinya dan tidak tergantung pada lingkungannya.

Teori ini menitikberatkan pada pentingnya kasih sayang, rasa saling memiliki, harga diri, ekspresi diri, aktualisasi diri dalam perkembangan manusia. Teori humanistik memiliki pengaruh yang signifikan dalam psikologi, terutama dalam psikoterapi.

Setiap aliran dalam psikologi memberikan perspektif dan pendekatan yang berbeda dalam memahami dan menjelaskan perilaku manusia.

Dalam konteks psikologi, belajar memiliki pembahasan yang lebih luas karena mencakup bagaimana tingkah laku seseorang terbentuk. Menurut Halonen dan Santrock, belajar adalah suatu perubahan tingkah laku yang relatif permanen yang diperoleh dari pengalaman. Berikut beberapa perubahan yang terjadi dari hasil proses belajar, diantaranya:

a. Perubahan Tingkah Laku yang disebabkan Oleh Pengalaman

Pengalaman hidup seseorang dapat mempengaruhi cara memandang diri sendiri dan lingkungannya. Perubahan tingkah laku bisa bersifat positif atau negatif. Misalnya, seseorang yang tadinya tidak suka membaca, menjadi suka membaca karena melihat orang di

sekitarnya. Contoh perubahan tingkah laku yang negatif, diantaranya datang terlambat atau membuang sampah sembarangan, karena pengalaman yang ia temui melihat banyak perilaku menyimpang seperti itu.

b. Perubahan Tingkah Laku Relatif Permanen

Perubahan tingkah laku relatif permanen adalah perubahan yang bersifat relatif tetap dalam jangka waktu yang lama atau bahkan seumur hidup. Contohnya, seorang perokok aktif yang berhenti karena menyadari dampak buruknya pada kesehatan. Atau seseorang yang tadinya terbiasa menunda-nunda pekerjaan, setelah menyadari dampak negatifnya terhadap pekerjaan dan mencoba mengatasi kebiasaan tersebut dengan berbagai cara, akhirnya berhasil merubah perilakunya menjadi lebih produktif dan teratur.

Setiap perubahan tingkah laku membutuhkan usaha dan kesadaran yang kuat dari individu dalam mengatasi kebiasaan atau perilaku yang tidak diinginkan dan mengubahnya menjadi lebih positif dan produktif.

Staf perpustakaan mempunyai peran yang penting dalam memastikan layanan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan penggunanya. Oleh karena itu, pemimpin perpustakaan harus dapat mengenal faktor-faktor yang dapat memotivasi para staf sehingga mereka menjadi lebih produktif dan dapat memberi pelayanan yang lebih baik. Penerapan teori strategi motivasi dapat membantu membangun suasana yang kondusif di perpustakaan. Berikut beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk menerapkan strategi motivasi di perpustakaan:

a. Gaji Yang Memadai

Masih banyak tenaga honorer yang bekerja di perpustakaan mempunyai upah yang minim. Menurut Herzberg, gaji merupakan sumber ketidakpuasan, gaji yang memadai akan menghilangkan atau mengurangi rasa ketidakpuasan. Gaji yang memadai bisa menjadi salah satu faktor motivasi, terutama untuk memenuhi kebutuhan finansial dan memberikan keamanan finansial.

b. Membangun Suasana yang Kondusif

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membantu staf merasa nyaman dan produktif. Pemimpin perpustakaan harus dapat menciptakan suasana yang dapat mendorong staf untuk mengaktualisasikan dirinya ataupun memenuhi kebutuhan-kebutuhan

yang dikemukakan oleh Mc Clelland seperti kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa untuk kepentingan organisasi yang bernilai positif.

c. Memberikan Penghargaan

Penghargaan mencakup kebutuhan individu untuk dihargai dan menghargai orang lain. Seorang staf dengan harga diri yang sehat akan merasa berguna dan merasa penting untuk kesuksesan perpustakaan. Penghargaan dapat berupa pujian hadiah, piagam, bonus kinerja ataupun ungkapan terima kasih.

d. Kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dan profesi

Perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat memberikan pengaruh pada sistem pelayanan perpustakaan. Staf perpustakaan perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan profesinya sehingga dapat memberikan layanan yang inovatif serta dapat menguasai teknologi yang baru. Pelatihan dan dukungan dapat membantu staf perpustakaan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik.

Sumber:

Ida Farida. (2022). Psikologi Perpustakaan. [Edisi 1]. Cetakan 4. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.