

**PENANAMAN NILAI-NILAI MELALUI KEGIATAN RITUAL DI  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI MALANG**

Dwi Novita Ernaningsih, M.Hum  
(Dosen Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Negeri Malang)  
e-mail: [dwi.novita@um.ac.id](mailto:dwi.novita@um.ac.id)

**Abstrak**

Ritual merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi maupun instansi secara kontinyu, formal, dan sarat dengan berbagai simbol. Di dalam simbol tersebut terdapat seperangkat nilai, tujuan yang menggambarkan keinginan, norma, dan kesepakatan bersama sekelompok orang. Ritual berfungsi antara lain tempat mentransendensikan konflik keseharian kepada nilai dan spiritual agama serta menciptakan kondisi yang teratur dalam hidup manusia, menekankan keseluruhan kesatuan kelompok untuk mengatasi kontradiksi, membentuk kesatuan kelompok sosial yang kuat. Artikel ini membahas tentang penanaman nilai-nilai melalui kegiatan ritual di Perpustakaan Universitas Negeri Malang yang meliputi integritas, inovasi, kerjasama, dan kompetensi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana implementasi kegiatan ritual di Perpustakaan Universitas Negeri Malang sehingga bisa mewujudkan nilai-nilai dalam meningkatkan komitmen, keterlibatan, dan keterikatan antar staf perpustakaan dengan pimpinan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan penelitian deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi. Hasil dari penelitian ini adalah kegiatan ritual di Perpustakaan Universitas Negeri Malang berimplikasi terhadap penanaman nilai-nilai bagi sumberdaya manusia yang ada di perpustakaan. Nilai-nilai tersebut muncul sebagai refleksi dari kegiatan ritual yang telah dilakukan secara rutin. Nilai yang muncul paling dominan adalah nilai kebersamaan dan kekeluargaan yang telah melekat erat pada staf perpustakaan dan berimplikasi pada etos kerja dan kehidupan sehari-hari dalam organisasi.

Kata kunci: ritual, nilai-nilai, perpustakaan perguruan tinggi

**Abstract**

Ritual are the activities undertaken within an organization or institution continuously, formal, and loaded with various symbols. Within the symbol there is a set of values, goals that reflect the will, norms, and an agreement with some people. Ritual serves among other things to the point of transcending the everyday conflicts and spiritual values of religion and create orderly conditions in human life, emphasizing the overall unity of the group to overcome the contradictions, forming a strong unity of social groups. This article discusses about the cultivation of values through ritual activities in the Library of State University of Malang that include integrity, innovation, cooperation and competence. The purpose of this study to find out how the implementation of ritual activity in the Library of State University of Malang that can embody the values in increasing the commitment, engagement and attachment between the library staff with leadership. This study used a qualitative approach with descriptive research. Data were collected by interview and observation. The result shows that the ritual activities in the Library of the State University of Malang give implications for the cultivation of values for the existing

human resources in the library. Those values emerged as a reflection of rituals that have been done routinely. The value that appears most dominant is the value of togetherness and family that has become embedded in the library staff and the implications for the work ethic and everyday life in the organization.

Keywords: the ritual, the values, an academic library

## I. PENDAHULUAN

Ritual adalah kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus, ditujukan untuk membangun ingatan dan menciptakan perasaan tertentu. Ritual merupakan aktivitas yang bersifat ekspresif yang dilakukan secara berulang-ulang, formal, serius, dan mendalam serta sarat dengan simbol-simbol. Simbol merupakan salah satu representasi manusia bagaimana manusia memahami dunianya sendiri yang terdiri dari seperangkat nilai dan tujuan-tujuan yang menggambarkan keinginan; seperangkat norma yang membatasi perilaku; suatu konsepsi mengenai kekuatan dan kemampuan individu (Little, 1991: 73). Simbol dianggap sebagai ekspresi budaya yang paling mendasar yang dimaknai oleh kesepakatan bersama sekelompok orang. Manusia adalah makhluk budaya dan budaya manusia penuh dengan simbol, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya manusia terutama dalam organisasi penuh diwarnai dengan simbolisme yaitu suatu tata pemikiran atau paham yang mengikuti pola-pola yang mendasarkan diri kepada simbol.

Dalam upaya menciptakan budaya organisasi yang baik, perpustakaan Universitas Negeri Malang memberlakukan berbagai macam peraturan sebagai suatu kegiatan ritual yang wajib diikuti oleh seluruh staf perpustakaan. Ritual dilakukan untuk menanamkan nilai-nilai dan makna yang dimiliki oleh organisasi agar lebih mudah untuk disalurkan. Nilai-nilai tersebut bertujuan untuk meningkatkan komitmen, keterlibatan, dan keterikatan antar staf perpustakaan dalam lembaga, mengingat kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan antar bagian di perpustakaan saling terkait antara satu dengan yang lain. Ritual merupakan salah satu hal yang penting karena dapat memberi arti dan mempengaruhi kegiatan rutin staf perpustakaan. Nilai-nilai budaya perpustakaan yang ada diharapkan dapat menciptakan staf perpustakaan yang profesional, memiliki wawasan yang luas,

dan memahami semua kegiatan yang harus dilakukan dalam perpustakaan sehingga dapat tercipta lingkungan yang kondusif.

Dalam paper ini akan dibahas tentang bagaimana makna dan nilai-nilai yang terkandung dalam kegiatan ritual yang dilakukan di perpustakaan Universitas Negeri Malang, bagaimana kegiatan tersebut berimplikasi terhadap penanaman nilai-nilai bagi staf perpustakaan sehingga dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan konsistensi kerja.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Ritual Sebagai Sarana Penanaman Nilai Yang Dimiliki Organisasi**

Ritual merupakan tindakan periodik untuk menciptakan kembali perasaan keanggotaan dan yang memberi kekuatan obyek suci sebagai simbol keanggotaan kelompok. Turner (1969: 19) menyatakan bahwa simbol adalah unit atau bagian terkecil dalam ritual yang diberi makna dari tingkah laku ritual yang bersifat khusus. Simbol tersebut merupakan unit pokok dari struktur khusus dalam konteks ritual. Menurut Turner (1967: 36) simbol berfungsi sebagai penggerak dalam proses sosial dan ekspresi simbolis tentang makna terletak pada hubungan antar manusia. Simbol menyebabkan perubahan sosial yang dapat mengikat masyarakat di dalamnya kepada norma, peraturan, nilai, dan konflik.

Dalam pelaksanaan ritual yang bersifat massal dan regular, peserta memahami dirinya sebagai anggota kelompok yang dapat menumbuhkan rasa kebersamaan yang kuat dengan anggota lainnya. Secara umum fungsi ritual adalah dapat membentuk kesatuan kelompok sosial yang kuat. Berikut ini ada beberapa fungsi penting kegiatan ritual, yaitu:

- Ritual adalah tempat mentransendensikan konflik keseharian kepada nilai dan spiritual agama serta menciptakan kondisi yang teratur dalam hidup manusia.

- Ritual menekankan keseluruhan kesatuan kelompok untuk mengatasi kontradiksi.
- Ritual dapat membentuk kesatuan kelompok sosial yang kuat.

### Nilai-Nilai Dalam Organisasi

Nilai adalah kepercayaan yang dipilih baik secara individual maupun oleh sekelompok masyarakat untuk berperilaku (Laksmi, 2011: 105). Pada dasarnya manusia memiliki sistem nilai yang multidimensi. Nilai tersebut bisa berubah-ubah karena pengaruh faktor usia, kedewasaan, pendidikan, pengalaman, dan perubahan masyarakat di sekitarnya.

Berdasarkan isu-isu yang terjadi dalam organisasi, nilai-nilai dapat dibedakan menjadi empat bagian, antara lain:

- Nilai dalam mengelola manajemen  
Nilai ini terdapat pada pimpinan dalam organisasi yang berkewajiban mengkoordinasi sumberdaya yang terdapat dalam organisasi demi mencapai tujuannya. Nilai tersebut meliputi kekuasaan (*power*), elit (*elitism*), dan keberhasilan (*reward*). Nilai kekuasaan menggambarkan bahwa seorang pemimpin menjadi pusat penggerak kegiatan organisasi, mampu mengambil keputusan yang tepat, dan bertanggung jawab terhadap nasib organisasi. Nilai elit merupakan perwujudan dari kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya di atas rata-rata. Sedangkan nilai keberhasilan adalah nilai yang muncul dari kinerja pimpinan yang bekerja secara konsisten dan penuh semangat untuk mencapai tujuan.
- Nilai dalam mengelola tugas  
Nilai ini terkait dengan *statement* bahwa setiap pegawai yang mengerjakan tugas di dalam organisasi selalu dituntut agar efektif, efisien, dan ekonomis.
- Nilai dalam mengelola hubungan  
Nilai ini terkait dengan realitas bahwa setiap individu dalam organisasi yang berkumpul dan bertemu setiap hari perlu mendapat perlakuan yang

adil, diterima, dan merasa aman dengan adanya peraturan dan hukum yang berlaku. Meskipun adanya unsur birokrasi menjadi hambatan dalam membina hubungan yang nyaman.

- Nilai dalam mengelola lingkungan

Nilai-nilai yang terkandung dalam mengelola lingkungan adalah bertahan, berkompetisi, dan menciptakan peluang.

### **III. PEMBAHASAN**

#### **Kegiatan Ritual di Perpustakaan Universitas Negeri Malang**

Di perpustakaan Universitas Negeri Malang terdapat berbagai kegiatan ritual yang dilakukan secara periodic, terus-menerus dan berulang-ulang. Semua kegiatan ritual ini dilakukan agar penanaman nilai dan makna yang dimiliki oleh perpustakaan lebih mudah untuk disalurkan kepada staf perpustakaan. Ada beberapa jenis kegiatan ritual yang dilakukan di perpustakaan Universitas Negeri Malang yaitu:

##### **1. Pengenalan Pegawai Baru**

Sudah menjadi tradisi di perpustakaan Universitas Negeri Malang, jika ada pegawai baru maka pegawai tersebut akan diperkenalkan dengan seluruh staf yang ada di perpustakaan. Seperti awal tahun ini, ada lima orang pegawai baru yang diterima dan ditempatkan untuk bekerja di perpustakaan, terdiri dari dua orang CPNS dan tiga orang tenaga kontrak dari berbagai jenjang pendidikan. Usia mereka tidak jauh berbeda, kisaran 23-25 tahun. Satu orang diantara mereka berlatarbelakang pendidikan S1 Ilmu Perpustakaan, dua orang D3 Ilmu Perpustakaan, satu orang lulusan S1 Bahasa Jerman, dan satu orang lulusan STM Grafika.

Ketika pertamakali pegawai baru tersebut masuk ke perpustakaan, Kasubag Tata Usaha mengajak pegawai baru tersebut berkeliling ke seluruh bagian yang ada di perpustakaan. Mereka diperkenalkan dengan seluruh staf perpustakaan mulai dengan Kepala Perpustakaan, Koordinator Kelompok Pustakawan (KKP) masing-masing bagian mulai dari bagian pengadaan,

pengolahan, sirkulasi, referensi, hingga serial, dan staf perpustakaan mulai yang PNS (Pegawai Negeri Sipil) sampai tenaga kontrak. Mereka disambut dengan ramah, saling berjabat tangan dan memperkenalkan diri masing-masing dengan orang-orang yang ada di tiap ruangan perpustakaan.

Setelah berkenalan dengan seluruh staf perpustakaan, pegawai baru tersebut diajak masuk ke dalam ruang rapat perpustakaan untuk diberi bimbingan dan arahan oleh Kasubag Tata Usaha mengenai nilai-nilai dasar budaya yang ada di perpustakaan Universitas Negeri Malang seperti jam kerja, sistem dan prosedur kerja, cara-cara bekerja yang baik, cara berperilaku, sanksi apabila pegawai melakukan kesalahan dan melanggar peraturan yang berlaku, dan sebagainya.

Setelah bimbingan selesai, Kasubag Tata Usaha mengantarkan pegawai baru tersebut menuju ke ruangan masing-masing dimana dia bertugas, kemudian menyerahkan kepada Koordinator Kelompok Pustakawan (KKP) untuk diberi arahan tentang *job description* apa saja akan dia kerjakan di bagian tersebut. Pegawai baru yang berlatarbelakang pendidikan S1 Ilmu Perpustakaan ditugaskan di Bagian Referensi, yang berpendidikan D3 Ilmu Perpustakaan satu orang ditugaskan di bagian sirkulasi, yang lain di bagian pengolahan, yang berlatarbelakang pendidikan Bahasa Jerman ditugaskan di bagian serial dan informasi terseleksi, sedangkan yang alumni STM Grafika ditugaskan di bagian pengembangan koleksi.

Di lingkungan perpustakaan Universitas Negeri Malang, semua pegawai baru disambut dan diperlakukan dengan baik oleh seluruh staf yang ada. Sudah menjadi budaya bahwa para staf perpustakaan menyambut pegawai yang baru dengan tersenyum, menyapa dengan ramah, dan memberikan bimbingan kepada mereka dalam melakukan pekerjaannya, meskipun ada beberapa staf yang cuek dan bersikap biasa-biasa saja terhadap pegawai baru karena memang sudah karakteristik dasar mereka seperti itu. Penerimaan yang baik dan ramah ini menyebabkan pegawai baru tersebut tidak merasa asing, lebih mudah beradaptasi, merasa betah dan nyaman dalam bekerja di lingkungan mereka yang baru.

## 2. Presensi Kehadiran Sebagai Refleksi Kedisiplinan

Ritual ini dilakukan setiap pagi sebelum staf perpustakaan mulai bekerja dan sore hari setelah usai jam kerja. Pada saat tiba di kantor para staf perpustakaan baik yang PNS maupun honorer melakukan presensi di ruang Tata Usaha. Ada yang unik di sini, jika masih pagi sebelum pukul tujuh suasana ruangan presensi sepi, karena hanya ada satu dua orang yang datang, namun jika mendekati jam delapan ruang Tata Usaha menjadi ramai dipenuhi antrian panjang orang yang akan presensi. Sambil menunggu antrian mereka saling tersenyum dan bertegur sapa.

Presensi dilakukan dengan menggunakan *finger-print* atau mesin sidik jari, yaitu mesin absensi jenis biometrik yang menggunakan metode pendeteksian melalui sidik jari pegawai untuk mendata daftar kehadiran. Beberapa kelebihan mesin ini adalah: Pertama, penggunaannya yang praktis dan simple. Staf perpustakaan dapat langsung melakukan presensi dan membuktikan kehadirannya dengan cara menempelkan salah satu jari tangannya pada monitor yang tersedia di mesin; Kedua, pendataan presensi lebih akurat, karena media yang digunakan untuk mendata presensi staf perpustakaan adalah sidik jari mereka masing-masing, maka tingkat akurasi akan terjamin; Ketiga, kapasitas pengguna banyak atau tak terbatas. Mesin absensi *finger-print* dapat menampung data sidik jari yang jumlahnya mencapai puluhan ribu bahkan tak terbatas sehingga dapat menghemat kertas atau kartu ID untuk presensi. Mesin presensi *finger-print* akan mendata dan mendaftarkan sidik jari masing-masing staf perpustakaan beserta identitas lainnya seperti nama dan nomor induk pegawai ke dalam sistem, *software* yang telah terintegrasi akan memproses data yang masuk lebih lanjut. Kepala perpustakaan dan Kasubag Tata Usaha dapat memantau kehadiran staf perpustakaan dengan menggunakan computer, untuk selanjutnya diprint dan dilaporkan ke Bagian Kepegawaian.

Disamping memiliki kelebihan, mesin absensi sidik jari memiliki juga memiliki kekurangan pada proses pendeteksian dan pendataan sidik jari staf perpustakaan. Karena tingkat sensitifitasnya yang tinggi, maka jika sidik jari

tangan seseorang yang sedang dideteksi dalam keadaan kotor, basah, atau berkeringat maka mesin akan mengalami gangguan. Terkadang pada saat ada orang melakukan presensi tiba-tiba mesin mengalami *error* atau proses yang lambat sehingga harus mengulang lagi. Pernah terjadi kejadian lucu dan unik sehubungan dengan pembacaan sidik jari oleh mesin, yaitu pada saat Ibu Suharti (KKP Bagian Pengolahan) melakukan presensi tiba-tiba yang muncul nama Pak Hariyanto (staf perpustakaan bagian shelving) dan hal ini sudah terjadi berulang kali, sehingga menjadi bahan ledekan teman-temannya. Padahal berdasarkan penelitian dan secara logika sidik jari setiap orang berbeda-beda. Setelah melakukan presensi, para staf perpustakaan menuju ke ruangan untuk melakukan pekerjaannya masing-masing.

Sehubungan dengan tingkat kedisiplinan, orang yang rajin presensi atau data presensinya penuh belum tentu orang tersebut memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi, karena ada beberapa staf yang bandel yaitu setelah melakukan presensi mereka langsung meninggalkan kantor dengan berbagai alasan dan kepentingan, seperti mengantarkan anaknya ke sekolah, ada yang sarapan sambil ngopi di kantin fakultas, dan sebagainya. Bahkan ada juga yang parah hanya presensi datang dan pulang tanpa bekerja sekalipun. Dalam benaknya yang penting presensi penuh meskipun disiplin dan tanggung jawab rapuh. Hal ini terjadi karena kurangnya *punishment* terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran-pelanggaran yang dianggap sepele yang lama-lama menjadi kebiasaan. Faktor segan, senoiritas, dan sebagainya juga berpengaruh pada pembiaran pelanggaran ini.

Namun sejak terbitnya Permendikbud RI No. 107 tahun 2013 tentang tunjangan kinerja di lingkungan Kemendikbud, kecurangan-kecurangan pegawai tersebut di atas lambat laun dapat diminimalisir. Dalam rangka implementasi pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kemendikbud untuk meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai maka telah diterbitkan beberapa peraturan sebagai dasar pelaksanaan penilaian prestasi pegawai dan pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai. Tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan kelas jabatan masing-masing pegawai yang berbasis pada kehadiran

dan kinerja pegawai. Dengan adanya peraturan tersebut maka Pegawai Negeri Sipil di bawah naungan Kemendikbud termasuk di Universitas Negeri Malang sejak tahun 2014 diwajibkan membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) secara *online* melalui aplikasi Sistem Informasi Terpadu (SIPADU) di *website* UM untuk memantau kinerja seluruh pegawai di Universitas Negeri Malang. Hal ini juga berimbas terhadap peningkatan kinerja seluruh staf perpustakaan yang mulanya ada yang resisten berubah menjadi rajin bekerja sesuai dengan target kerja, serta datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja.

### **3. Pelepasan Pegawai Pensiun dan Mutasi di Sela-sela Acara Halal bil Halal**

Ritual pelepasan dilakukan jika ada staf perpustakaan yang pensiun maupun mutasi ke unit kerja lain di lingkungan Universitas Negeri Malang. Ritual ini biasanya dilakukan bersamaan dengan acara halal-bilhalal yang diadakan setiap tahun. Halal bil halal merupakan kegiatan ritual keagamaan umat muslim di Indonesia yang di dalamnya terdapat budaya saling memaafkan. Perpustakaan Universitas Negeri Malang mengadakan acara halal bil halal pada awal bulan Syawal di aula lantai dua. Ruangan diatur sedemikian rupa dihiasi dengan bunga-bunga dan tulisan-tulisan yang disesuaikan dengan nuansa Idul Fitri.

Acara ini dihadiri seluruh staf perpustakaan Universitas Negeri Malang dan para undangan seperti para pensiunan maupun staf lain yang pernah bekerja di perpustakaan. Acara ini diawali dengan do'a dan pembacaan ayat suci Al-Qur'an. Setelah itu sambutan Kepala Perpustakaan yang berisi permohonan maaf kepada seluruh staf perpustakaan dan informasi-informasi seputar kedinasan. Setelah itu tiba gilirannya acara pelepasan staf perpustakaan yang akan pensiun dan mutasi yang bersifat seremonial. Para staf perpustakaan yang akan pensiun dan mutasi ke unit lain disebutkan namanya satu per-satu oleh Kepala Perpustakaan. Kemudian mereka dipersilakan maju ke depan untuk memberikan pesan dan kesan mereka selama bekerja di perpustakaan. Selanjutnya mereka diberi kenang-kenangan dari perpustakaan berupa barang-barang berharga seperti cincin emas, kain yang halus dan bagus, maupun barang lain yang bermanfaat.

Di sela-sela acara pelepasan tersebut, karena momennya masih dalam suasana lebaran maka ada ceramah yang disampaikan oleh penceramah yang bertema tentang hikmah puasa Ramadhan, muhasabah, dan esensi hari raya Idul Fitri. Para hadirin mendengarkan ceramah dengan khidmat, bahkan ada yang sampai menitikkan air mata jika ceramahnya menyentuh hati. Namun juga ada suara riuh tawa jika penceramah menyampaikan isi ceramahnya diselingi dengan cerita-cerita lucu.

Acara diakhiri dengan do'a dan bersalam-salaman antar hadirin, dan ramah-tamah sembari menikmati hidangan yang disediakan. Menu yang disajikan dalam momen tersebut adalah menu spesial yang dipesan khusus ke rumah makan langganan perpustakaan seperti Niki Eco atau Kaliurang. Menu tersebut terdiri dari ketupat, opor ayam, sayur labu siam, telur petis, cecek, sambal goreng ampela ati, kering kentang, sambal dan kerupuk udang dengan minuman es buah dan air mineral gelas. Sambil menikmati hidangan para staf perpustakaan berbaur dengan staf yang sudah pensiun dan staf yang bekerja di unit lain untuk sekedar berbincang-bincang menanyakan kabar dan ngobrol mengenai berbagai hal.

#### **4. Rapat Rutin Antar Pimpinan**

Setiap hari Senin, Kepala Perpustakaan bersama dengan Kasubag Tata Usaha dan para Koordinator Kelompok Pustakawan (KKP) mengadakan rapat rutin. Rapat ini dilakukan untuk memberikan informasi baru seputar kedinasan, serta membahas dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan di tiap bagian. Rapat rutin ini juga menjadi ajang bagi KKP untuk menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi di lapangan seperti terjadinya konflik, resistensi staf, dan sebagainya sehingga ritual ini bisa dikategorikan sebagai *rites of conflict reduction*.

Di semua organisasi pasti pernah terjadi konflik, karena di dalamnya terdapat orang-orang yang memiliki karakter dan kepentingan yang berbeda-beda. Namun konflik tersebut harus segera direduksi agar tidak mengganggu stabilitas dan produktivitas kerja. Seperti halnya di perpustakaan Universitas Negeri Malang, kadang terjadi konflik antar staf perpustakaan karena

kesalahpahaman. Jika terjadi konflik, Koordinator Kelompok Pustakawan (KKP) akan berusaha menengahi dan mendamaikan pihak yang terlibat konflik tersebut. Namun jika usaha KKP dalam mendamaikan kedua belah pihak tidak berhasil, maka permasalahan tersebut akan diserahkan ke kepala perpustakaan untuk diselesaikan.

Kedua belah pihak yang terlibat konflik masing-masing diminta untuk menyampaikan masalah yang sedang terjadi diantara mereka secara terbuka. Masing-masing diantara mereka saling berargumentasi untuk membela diri dan merasa benar sendiri. Dengan dipaparkannya masalah yang ada, maka pihak pimpinan dapat menganalisis dan menemukan akar permasalahannya, sehingga konflik tersebut dapat dicarikan solusi yang tepat. Setelah masalah menjadi *clear* dan terselesaikan dengan baik, masing-masing pihak yang terlibat konflik bersalam-salaman dan saling meminta maaf, kemudian kembali ke tempat kerja masing-masing.

Selain antar staf, konflik juga sering terjadi antara pemustaka dengan staf perpustakaan terutama di bagian layanan. Beragamnya pemustaka dengan karakter dan perilaku yang berbeda-beda membuat staf di bagian layanan harus memahami dan berlapang dada jika ada pemustaka yang melanggar peraturan yang ada. Seringkali pemustaka yang berulah adalah mahasiswa pascasarjana, mungkin persepsi mereka terhadap pustakawan yang kurang baik sehingga mereka berbuat semaunya dan kurang menghargai pustakawan.

Konflik antara pemustaka dengan pustakawan sering terjadi di bagian koleksi karya ilmiah. Di bagian karya ilmiah ini ada aturan bahwa koleksi hanya bisa dibaca di tempat dan difotokopi bagian halaman judul, abstrak, bab 2 kajian teori, dan daftar pustaka. Aturan ini diberlakukan sebagai salah satu antisipasi untuk memperkecil terjadinya plagiarisme. Meskipun pustakawan sudah menjelaskan aturan yang ada, namun pemustaka ngotot ingin memfotokopi tesis atau disertasi tersebut secara keseluruhan. Sampai mereka bersitegang, dengan wajah memerah dan mata melotot mereka saling melontarkan kata-kata yang kurang pantas untuk didengar telinga. Namun akhirnya konflik tersebut dapat diselesaikan dengan bantuan KKP Bagian

Referensi yang menengahi mereka, dan berakhir damai ditandai dengan keduanya berjabat tangan saling meminta maaf.

## 5. Rekreasi Sebagai Penyegar Jiwa

Semua orang yang bekerja di berbagai sektor baik di instansi pemerintah maupun swasta pasti pernah mengalami kejenuhan dalam bekerja. Mereka perlu *refreshing* untuk mengatasi kejenuhan tersebut yang salah satunya adalah dengan mengadakan rekreasi. Perpustakaan Universitas Negeri Malang setiap akhir tahun selalu mengadakan rekreasi ke tempat-tempat wisata seperti pantai, gua, gunung, dan tempat rekreasi lainnya yang indah dan menarik. Biasanya perpustakaan membentuk panitia kecil untuk survey tempat, transportasi, dan konsumsi. Peserta rekreasi didata seminggu sebelum pelaksanaan, jika dalam rekreasi tersebut boleh mengajak keluarga maka akan dilakukan pendataan jauh hari sebelumnya.

Kegiatan rekreasi ini merupakan salah satu momen yang ditunggu-tunggu oleh seluruh staf perpustakaan karena disamping dapat menyegarkan pikiran, suasana rekreasi selalu menyenangkan penuh canda tawa dan keakraban baik selama perjalanan maupun pada saat di lokasi rekreasi. Misalnya rekreasi yang dilakukan ke pulau Madura pada tahun 2010, satu tahun setelah dibangun jembatan Suramadu yaitu jembatan yang menghubungkan Surabaya dengan pulau Madura. Pada waktu itu perpustakaan menyewa dua bus untuk melakukan perjalanan dari Malang ke pulau Madura. Ada beberapa tempat wisata yang dikunjungi, seperti api abadi atau api alam di Pamekasan, museum keraton Sumenep yang berisi barang-barang antik dan langka, seperti kereta kencana, meja, kursi, arca, keris, pedang, tombak, alat rumah tangga, peralatan pribadi anggota kerajaan, alat pertanian, dan Al Qur'an raksasa yang ditulis dengan tangan panjangnya mencapai 4 meter dan lebarnya 3 meter dengan berat 500 kg.

Setelah makan siang dan sholat Dhuhur, rombongan mengunjungi Mercusuar ZM Willem yang lokasinya dekat dengan Pantai Sembilangan, Kabupaten Bangkalan. Mercusuar ini dibangun pada tahun 1879, atau tepatnya pada masa pendudukan bangsa Belanda. Tingginya mencapai 65 meter dan

terdiri dari 17 lantai. Untuk naik ke atas, anggota rombongan harus menyiapkan energi yang cukup karena harus menaiki ratusan anak tangga. Rasa lelah dari usaha mereka untuk naik ke atas terobati dengan pemandangan pantai yang menakjubkan berupa tanaman bakau yang bisa dinikmati dari atas mercusuar, disertai semilir angin yang berhembus sejuk dari balik jendela. Setelah mengunjungi mercusuar, rombongan melanjutkan perjalanan ke pusat grosir batik Bangkalan, dan ke pusat oleh-oleh Madura yang pada akhirnya melanjutkan perjalanan pulang kembali ke Malang.

### **Nilai-Nilai Budaya Perpustakaan Universitas Negeri Malang**

Salah satu faktor yang mendukung berhasilnya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya adalah keteguhan organisasi tersebut dalam menjadikan seperangkat nilai-nilai inti organisasi. Nilai-nilai tersebut bersifat universal dan abadi sebagai etos kerja yang mendasari setiap kebijakan organisasi. Perpustakaan Universitas Negeri Malang memiliki nilai-nilai budaya yang dijadikan sebagai falsafah dasar untuk memberikan kesamaan tujuan bagi seluruh staf perpustakaan dan menjadi pedoman bagi perilaku mereka sehari-hari. Nilai-nilai ini dijadikan sebagai panduan dasar untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perpustakaan. Nilai-nilai tersebut antara lain:

- **Integritas**  
Nilai ini mencakup perilaku staf perpustakaan dalam bersikap dan bertindak seperti disiplin, jujur, penuh dedikasi, profesional, amanah, serta menjaga nama baik instansi tempat bekerja.
- **Inovasi**  
Seluruh staf perpustakaan diharapkan senantiasa menciptakan inovasi dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan informasi yang kian beragam.
- **Kerjasama**

Kerjasama yang sinergis dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perpustakaan yang berorientasi pada kepuasan pemustaka.

- **Kompetensi**

Dalam melaksanakan tugas, semua staf perpustakaan harus mendayagunakan seluruh potensi yang dimiliki dan selalu meningkatkan keahlian yang berkaitan dengan profesinya.

Nilai-nilai di atas akan dapat tersalurkan dengan baik kepada seluruh staf perpustakaan melalui kegiatan ritual yang dilakukan di perpustakaan Universitas Negeri Malang.

### **Analisis Makna dan Nilai-Nilai Dalam Ritual**

Berdasarkan kegiatan ritual di atas, masing-masing dapat dianalisis makna dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Mulai dari kegiatan ritual pengenalan pegawai baru, secara simbolis memiliki nilai edukasi bagi pegawai baru tersebut yaitu mengajarkan kepada pegawai baru mengenai budaya lingkungan baru mereka dan memberitahukan peran mereka pada struktur sosial yang ada di perpustakaan sehingga ia dapat cepat beradaptasi dengan lingkungannya dan bekerja dengan baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan Turner (1967: 108) bahwa simbol-simbol yang ada dan yang berlaku selama waktu luminal berasal dari konsep-konsep pendidikan. Konteks ini mengajarkan kepada pegawai baru mengenai lingkungan kebudayaan dan memberikan kerangka sandaran yang hakiki untuk memahaminya, yaitu mengenai peranan mereka yang baru dalam struktur sosial tersebut. Disamping itu pengenalan pegawai baru ini dilaksanakan agar pegawai tersebut memahami peraturan-peraturan yang ada di perpustakaan sehingga dia berperilaku sesuai dengan peraturan yang berlaku, dalam hal ini ada nilai kepatuhan yang terkandung di dalamnya.

Dalam ritual presensi terdapat nilai kejujuran, disiplin, dan kepatuhan. Berdasarkan realitas yang ada dapat dianalisis bahwa ternyata faktor *money motivation* dan *punishment* sangat berpengaruh terhadap kinerja staf perpustakaan.

Hal ini terbukti bahwa sebelum adanya Permendikbud RI No. 107 tentang tunjangan kinerja di lingkungan Kemendikbud, beberapa staf yang kurang disiplin dan melakukan kecurangan presensi tiba-tiba berubah menjadi rajin bekerja karena jika mereka tetap bermalas-malasan maka dampaknya akan mereka rasakan sendiri yaitu mereka tidak akan mendapatkan tunjangan kinerja yang jumlahnya cukup lumayan untuk tambahan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Selanjutnya pelaksanaan ritual pelepasan pegawai pada saat acara halal bil halal menyiratkan makna bahwa perpustakaan memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap para staf baik yang pensiun maupun pindah ke unit lain atas jasa, pengabdian dan sumbangsih riil mereka selama ini terhadap perpustakaan. Disamping itu dalam ritual ini ada nilai-nilai kekeluargaan yaitu meskipun mereka sudah tidak lagi bekerja di perpustakaan, namun mereka ibarat satu keluarga masih dianggap sebagai keluarga besar perpustakaan, ada ikatan kekeluargaan yang terjalin erat.

Sedangkan ritual halal bil halal itu sendiri mengandung makna bahwa manusia tidak luput dari khilaf dan salah sehingga perlu kirannya saling memaafkan antar sesama. Disisipinya ceramah agama menandakan bahwa manusia tidak pernah luput dari dosa, sehingga perlu adanya siraman ruhani untuk instropeksi diri, menyadari kesalahan yang telah dilakukan agar ke depannya menjadi insan yang lebih baik. Kegiatan ritual halal bil halal juga menyiratkan makna adanya jalinan silaturahmi yang kuat dan menjaga keharmonisan kekerabatan antar staf perpustakaan.

Rapat rutin sebagai *rites of conflict reduction* ternyata sangat baik digunakan sebagai media dalam meminimalisir dan menyelesaikan konflik yang terjadi di perpustakaan. Nilai-nilai saling menghargai, saling memaafkan, dan instropeksi diri terdapat dalam ritual ini. Dalam hal ini dapat dianalisis bahwa pihak perpustakaan selalu berusaha mengontrol konflik yang ada agar tidak berkepanjangan, sehingga tidak mengganggu proses dan kenyamanan kerja. Semua permasalahan yang ada baik masalah pekerjaan, sikap staf perpustakaan,

pemustaka, dan berbagai masalah dalam bentuk apapun yang ada di perpustakaan dapat dipecahkan, dikomunikasikan, dan diberikan solusi terbaik.

Ritual berikutnya adalah rekreasi, dalam kegiatan ini terdapat nilai-nilai kebersamaan, kekeluargaan, dan kesetaraan. Kegiatan ritual ini mengurangi jurang perbedaan antara staf perpustakaan dengan pimpinan, karena pada saat rekreasi semua staf perpustakaan dari berbagai jabatan mulai dari yang tertinggi sampai terendah berbaur menjadi satu tanpa ada batasan senioritas. Staf perpustakaan yang awalnya tidak begitu akrab akhirnya bisa lebih akrab lagi, bercengkrama, dan bercanda bersama melepas penat dan melepaskan sejenak semua kesibukan dan rutinitas di kantor. Selain itu rekreasi juga dapat menambah wawasan dan menyegarkan pikiran. Dengan pikiran yang *fresh* akan berdampak pada peningkatan etos kerja menjadi lebih baik. Dalam kegiatan ritual ini, diantara staf perpustakaan bisa terjalin komunikasi informal dan keakraban baik antar staf perpustakaan maupun dengan anggota keluarganya. Kegiatan informal ini telah terbukti lebih efektif dalam merekatkan rasa kekeluargaan, kebersamaan dan kerjasama dibandingkan dengan kegiatan formal, karena masing-masing individu merasakan proses tersebut sebagai sesuatu yang normal, alami, dan bukan paksaan.

#### **IV. PENUTUP**

Setiap peristiwa pasti memiliki makna yang tersirat di dalamnya, demikian halnya dengan kegiatan ritual yang dilakukan di perpustakaan Universitas Negeri Malang memiliki nilai-nilai budaya yang cukup unik dan menarik. Nilai-nilai tersebut muncul sebagai refleksi dari kegiatan ritual yang telah dilakukan. Tumbuhnya nilai kebersamaan dan kekeluargaan yang telah melekat erat pada staf perpustakaan dan berimplikasi pada etos kerja dan kehidupan sehari-hari. Mereka merasa nyaman dan menganggap perpustakaan sebagai rumah kedua yang di dalamnya terdapat interaksi layaknya sebuah keluarga. Jika ada yang melahirkan atau memiliki hajat pernikahan, maka staf akan turut berbahagia dengan menjenguk atau menghadiri acara resepsi tersebut. Jika ada staf perpustakaan

yang sakit, dengan segera teman-teman sejawat akan datang untuk menjenguknya. Demikian pula jika ada salah seorang yang tertimpa musibah atau kesusahan seperti keluarganya ada yang meninggal, seluruh staf perpustakaan beserta pimpinan turut berduka cita dan berta'ziah ke sana.

Kegiatan ritual sangat penting dilakukan dalam rangka untuk mensosialisasikan dan internalisasi nilai-nilai budaya. Dalam penerapan nilai-nilai tersebut diperlukan adanya dukungan, komitmen, dan konsistensi staf perpustakaan dan pimpinan. Semua kegiatan ritual yang dilakukan di perpustakaan Universitas Negeri Malang harus tetap dipertahankan karena telah memberikan dampak yang positif yaitu menjaga keharmonisan hubungan diantara staf perpustakaan. Keharmonisan tersebut akan berimbas pada terciptanya kerjasama yang sinergis dalam bekerja dan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Nilai-nilai tersebut baik disadari maupun tidak disadari berpengaruh terhadap peningkatan kinerja staf perpustakaan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misinya.

### **Daftar Pustaka**

- Laksmi, Tamara Adriani Susetyo-Salim, dan Ari Imansyah. 2011. *Manajemen Lembaga Informasi: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penaku
- Little, Daniel. 1991. *Varieties of Social Explanation: An Introduction to The Philosophy of Social Science*. Colorado: Westview Press
- Turner, Victor. 1967. *The Forest of Symbols: Aspects of Ndembu Ritual*. New York: Cornell University Press
- Turner, Victor. 1969. *The Ritual Process: Structure and Anti Structure*. Chicago: Aldine Publishing Co.