

MOTIVASI KERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN POLITEKNIK PERTANIAN UNIVERSITAS ANDALAS PAYAKUMBUH

Erik Septian Chandra¹, Elva Rahmah²

Program Studi Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan
FBS Universitas Negeri Padang
email: erikseptian218@gmail.com

Abstract

This study aimed to describe: work motivation Politani librarian at the Library, the forms of motivation given leadership to the librarian, and the difficulties in motivating librarians working in the Library Politani. Data were collected through interviews and observations in the Library Politani. The data were analyzed descriptively. Technique of analyzing data is done by describing the interview, describing the results of direct observation, data has been obtained in accordance with the theory discussed, conclusions, and reporting. The results of this study are as follows: (1) motivation librarians already exist in it self, but the implementation is still not good, (2) forms of motivation given to the librarian leadership Politani Library is extrinsic motivation in the form of gifts, and advice orally (ego-involvement), (3) difficulties in motivating librarians motivation is difficult to determine the most appropriate tool for each individual is not the same desire, the ability Library Politani limited in providing facilities, library leaders work hard to know the motivation of each individual librarians.

Keywords: *motivation; librarian; library leaders*

A. Pendahuluan

Perpustakaan merupakan lembaga yang melayani kepentingan umum dan sebagai salah satu pusat informasi, bertugas mengumpulkan, mengolah, menyajikan, bahan pustaka agar dapat digunakan oleh pemustaka secara efektif dan efisien. Perpustakaan adalah suatu unit kerja yang berupa tempat menyimpan koleksi bahan pustaka yang diatur secara sistematis dengan cara tertentu untuk digunakan secara berkesinambungan oleh pemakainya sebagai sumber informasi. Didalam sebuah perpustakaan hal yang terpenting adalah pustakawan yang menjalani atau yang bekerja diperpustakaan, tanpa adanya pustakawan sebuah perpustakaan tidak akan berjalan dengan baik.

¹Mahasiswa penulis makalah Prodi Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan, wisuda periode September 2012

²Pembimbing, Dosen FBS Universitas Negeri Padang

Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Soetminah (1992 : 20) menjelaskan bahwa, tanpa keberadaan seorang pustakawan maka perpustakaan tidak akan maju dan bahkan terbengkalai. Oleh karena itu, dibutuhkan pustakawan yang benar-benar ahli dan professional di bidangnya, serta mempunyai kinerja yang baik dalam mengelolakan perpustakaan dalam pencapaian visi dan misi yang diharapkan.

Menurut (UU tentang perpustakaan No. 43 tahun 2007) tugas pustakawan yang wajib dilakukan oleh setiap pustakawan: (1) memberikan layanan prima terhadap pemustaka; (2) menciptakan suasana perpustakaan yang kondusif; dan (3) memberikan keteladanan dan menjaga nama baik lembaga dan kedudukannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Pustakawan harus memiliki motivasi kerja yang bagus sehingga kegiatan pokok perpustakaan berjalan dengan semestinya. Menurut Sumadi dalam Djaali (2008:101), motivasi adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Motivasi yang diperoleh oleh pustakawan berasal dari dalam dirinya sendiri dan dari luar dirinya.

Menurut Soetminah (1992: 161) pustakawan adalah pegawai negeri sipil yang berijazah di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi, yang diberi tugas secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan perpustakaan dan dokumentasi pada unit-unit perpustakaan pemerintah atau unit tertentu lainnya. Sedangkan menurut Sulisty Basuki (1991: 159) pustakawan merupakan tenaga profesional yang dalam kehidupan sehari-hari berkecimpung di dunia buku. Pustakawan diharuskan aktif dan inovatif dalam melayani pemustaka sehingga tercapainya pelayanan prima.

Pimpinan merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu perpustakaan. Kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab pemimpin yang sukses itu mampu mengelola perpustakaan, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama.

Pemimpin perpustakaan harus mampu memberikan motivasi yang baik kepada pustakawan atau yang dipimpin. Pustakawan pasti bersedia melakukan perbuatan-perbuatan besar atau kinerja yang bagus dan tepat waktu. Karena itulah maka perlu adanya pemupukan motivasi guna membangkitkan semangat dan kegiatan-kegiatan kelompok.

Perpustakaan Politeknik Pertanian Universitas Andalas Payakumbuh selanjutnya disebut Politani, merupakan perpustakaan perguruan tinggi yang bernaung di Universitas Andalas. Menurut Sulisty Basuki (1991:51) perpustakaan perguruan tinggi ialah perpustakaan yang terdapat pada perguruan tinggi, badan bawahannya, maupun lembaga yang berafiliasi dengan perguruan tinggi, dengan tujuan utama membantu perguruan tinggi mencapai tujuannya. Seperti perpustakaan perguruan tinggi lainnya, Perpustakaan Politani harus memiliki pustakawan yang terampil dan cekatan. Pustakawan yang seperti ini dapat terwujud dengan adanya pemberian motivasi yang baik dari pimpinan perpustakaan.

Pimpinan Perpustakaan Politani memberikan motivasi kepada pustakawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Malayu (2005:92) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi yang diberikan baru berupa memberikan tambahan gaji bagi pustakawan yang melakukan piket dan pelatihan bagi pustakawan untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang perpustakaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan selama Praktek Kerja Lapangan di Perpustakaan Politani. Motivasi yang diberikan pimpinan kepada pustakawan masih belum bisa meningkatkan kinerja pustakawan. Pustakawan yang mengerjakan tugas terkesan terlihat santai seperti, Perpustakaan Politani menerapkan peraturan masuk kerja jam 08.00 WIB pulang kerja jam 16.00 WIB. Pustakawan Perpustakaan Politani berjumlah lima orang. Dua orang diantaranya masuk kerja jam 08.15 WIB pulang nya tepat waktu. Tiga orang diantaranya masuk kerja tepat waktu dan pulang kerja jam 15.00 WIB. Pengentrian data di Perpustakaan Politani semenjak pertukaran program CASPIA ke SENAYAN tahun 2010 pengentrian data yang masuk 4.698 judul dengan jumlah koleksi keseluruhan 25.000 judul. Pengentrian data dalam satu hari di Perpustakaan Politani dilakukan sebanyak 15-20 judul. Sedangkan pengentrian data yang dilakukan pustakawan Perpustakaan Politani dalam satu hari sebanyak 10 judul. Jadi dapat dikatakan motivasi kerja pustawan dalam menyelesaikan pengentrian data lambat dan kedisiplinan kerja nya tidak baik. Selain itu pustakawan sering kali bercanda gurau sewaktu jam kerja.

Ini mengakibatkan banyaknya pemustaka yang telah mengantri dan menunggu lama untuk mendapatkan informasi yang diperlukannya. Artinya motivasi kerja pustakawan Perpustakaan Politani masih kurang, karena pustakawan seharusnya dapat memberikan layanan yang maksimal kepada pemustaka. Dalam meningkatkan kinerja pustakawan pemberian motivasi kerja pustakawan menjadi persyaratan utama. Kurangnya motivasi kerja pustakawan ini dapat disebabkan oleh kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan, cara pemberian motivasi oleh pimpinan, kendala dalam memotivasi pustakawan.

Untuk mendapatkan gambaran yang akurat mengenai motivasi kerja tersebut, perlu diadakan penelitian mengenai motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Pertanian Universitas Andalas Payakumbuh.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah kualitatif yang merupakan pengamatan langsung. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan observasi. Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab. Bentuk wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terpadu, dimana sebelumnya telah disediakan atau disusun beberapa pertanyaan yang akan ditanyakan kepada obyek penelitian. Wawancara adalah suatu proses untuk mendapatkan informasi dari orang lain yang mana kita bertanya kepada orang tersebut. Sedangkan observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra jadi tidak hanya dengan pengamatan menggunakan mata saja. Mendengarkan, mencium, mengecap meraba termasuk salah satu bentuk dari observasi. Instrumen yang digunakan dalam observasi adalah panduan pengamatan dan lembar pengamatan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terekam dan tercatat dengan informan, yaitu pimpinan dan staf Perpustakaan Politani. Di samping itu, pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi di Perpustakaan Politani Unand Payakumbuh.

C. Pembahasan

Motivasi kerja Pustakawan Perpustakaan Politani

Perpustakaan Politani adalah perpustakaan yang bertujuan untuk menyediakan informasi bagi pengguna untuk keperluan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian Perpustakaan Politani mempunyai peranan penting dalam rangka meningkatkan pendidikan di Politani. Tugas pokok dari Perpustakaan Politani melayani sivitas akademika terhadap kebutuhan bahan pustaka. Perpustakaan Politani berusaha meningkatkan mutu atau kualitas layanan perpustakaan, salah satunya dengan meningkatkan kinerja pustakawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, motivasi kerja pustakawan Perpustakaan Politani adalah motivasi intrinsik. Bentuk motivasi intrinsik ini, yaitu 1) hasrat untuk bekerja, bentuk motivasi ini mempunyai unsur kesengajaan. Hasrat untuk bekerja timbul dari diri pustakawan karena ingin menghidupi keluarga, pengabdian sebagai aparatur Negara, pengembangan ilmu di bidang perpustakaan; 2) minat karena pustakawan senang berprofesi sebagai pustakawan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Petri dalam Gufron (2011:83) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan motivasi kerja pustakawan Perpustakaan Politani masih kurang. Ini terlihat dari koleksi yang tidak tersusun rapi, kurangnya kedisiplinan pustakawan dalam memanfaatkan jam kerja, pemustaka yang mengantri lama untuk mendapatkan informasi, pustakawan yang bercanda gurau sewaktu jam kerja. Dari hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan motivasi kerja pustakawan sudah terdapat di dalam dirinya sendiri, tetapi dalam pelaksanaannya masih belum baik. Jika hal ini terus berlanjut dapat berdampak pada kemajuan perpustakaan di masa yang akan datang. Seharusnya pustakawan dapat menimbulkan dan mempraktikkan motivasi kerja yang telah ada dari dalam dirinya sendiri, sehingga motivasi yang dimiliki sesuai dengan kinerja mereka di perpustakaan.

Bentuk-Bentuk Motivasi yang Diberikan Pimpinan Perpustakaan Politani

Berdasarkan wawancara dengan informan, sebagai staf bagian pengolahan di Perpustakaan Politani motivasi kerja yang diberikan pimpinan Perpustakaan Politani adalah motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik ini berupa hadiah dan nasehat secara lisan (*ego-involvement*). Bentuk motivasi berupa hadiah yang diberikan pimpinan ini berupa honor tambahan sewaktu melaksanakan piket harian. Piket ini dilaksanakan setiap hari kerja pada waktu istirahat dan pulang kerja. Pada waktu istirahat piket dilakukan dari pukul 12.00 – 13.30 WIB dan pada waktu pulang kerja dari pukul 16.00 – 16.30 WIB. Piket ini dilaksanakan bergiliran oleh pustakawan setiap harinya, tetapi pada saat sekarang ini masih pustakawan

laki-laki saja yang bisa melaksanakan piket harian dikarenakan pustakawan perempuan masih mengurus urusan pribadi dan keluarganya. Bentuk motivasi yang belum diberikan pimpinan yaitu pemberian bonus bagi pustakawan yang melakukan pengadaan dan pengolahan buku.

Bentuk motivasi *ego-involvement* ini berupa nasehat secara lisan yang diberikan oleh pimpinan perpustakaan untuk pustakawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja, tetapi nasehat yang diberikan lebih banyak mengarah kepada nasehat pengajaran Islam seperti menanyakan shalat, mengerjakan pekerjaan harus dengan keikhlasan, dan banyak sabar dalam melayani pemustaka. Nasehat secara lisan ini juga ada berupa teguran dan panggilan ke ruangan pimpinan. Sampai saat sekarang ini pimpinan perpustakaan belum melakukan pemberian nasehat dengan cara tulisan dan memberikan sanksi yang tegas. Pimpinan takut ini dapat berpengaruh kepada kinerja pustakawan.

Bentuk-bentuk motivasi ini sudah sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sardiman (2006: 92-95) ada beberapa bentuk dan cara untuk menumbuhkan motivasi dalam bekerja adalah sebagai berikut: memberi angka, hadiah, saingan atau kompetisi, *ego-involvement*, mengetahui hasil, pujian, hukuman, hasrat untuk bekerja, dan minat. Tetapi masih ada bentuk motivasi yang belum diberikan oleh pimpinan Perpustakaan Politani, seperti memberi angka, mengetahui hasil, pujian, dan hukuman.

Semestinya bentuk-bentuk motivasi yang diberikan pimpinan dapat lebih meningkatkan kinerja pustakawan dalam bekerja. Pemberian bonus 1000 per buku menurut pustakawan dapat menambah pendapatan di luar gaji pokok yang diperoleh. Selain itu juga dapat mempercepat kinerja pustakawan dalam bekerja, karena pemberian bonus merupakan salah satu pemberi semangat pustakawan untuk bekerja. Pemberian pelatihan kepada pustakawan termasuk cara memotivasi yang meningkatkan kinerja pustakawan. Pelatihan yang diberikan seperti studi banding ke perpustakaan lainnya, workshop, lokakarya, seminar, dan pelatihan diharapkan dapat menambah keterampilan pustakawan.

Kendala dalam memotivasi kerja Pustakawan di Perpustakaan Politani

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan Perpustakaan Politani, kendala yang dihadapi dalam memotivasi pustakawan, adalah: *pertama*, sulit menentukan alat motivasi yang paling tepat karena keinginan setiap individu tidaklah sama. Alat motivasi ini adalah materil insentif dan non materil insentif. Materil insentif ini berupa uang atau barang, pimpinan perpustakaan baru hanya bisa memberikan honor tambahan untuk pustakawan yang melaksanakan piket. Non materil insentif ini berupa penghargaan atau perhatian dari pimpinan. Walaupun pustakawan sudah semangat dalam bekerja dan pimpinan tidak memberikan perhatian kepada pustakawan, paling tidak pimpinan bertanya sejauh mana perkembangan pekerjaan yang dilakukan pustakawan.

Kedua, kemampuan Perpustakaan Politani terbatas dalam menyediakan fasilitas. Fasilitas yang digunakan pustakawan di perpustakaan tidak memenuhi dalam hal kelayakan dan keterbatasan dana yang dimiliki perpustakaan. *Ketiga*, pimpinan perpustakaan sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu pustakawan. Sedikitnya waktu yang dimiliki pimpinan perpustakaan untuk memberikan motivasi seperti perhatian terhadap kerja pustakawan karena

pimpinan tidak hanya bertanggung jawab sebagai pimpinan perpustakaan tetapi juga sebagai dosen pengajar di Politani.

Kendala dalam memotivasi pustakawan ini sudah sesuai dengan yang dikemukakan oleh Malayu (2005: 102), yaitu: (1) untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu tidak sama; (2) kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif; (3) manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan; (4) manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

Semestinya Perpustakaan Politani dapat mengusahakan dana dari pemerintah untuk menambah fasilitas. Pemberian bonus dan penghargaan kepada pustakawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Meskipun pimpinan tidak memberikan penghargaan terhadap pekerjaan pustakawan, paling tidak pimpinan bertanya sejauh mana perkembangan pekerjaan yang dilakukan pustakawan. Pimpinan Perpustakaan Politani seharusnya dapat lebih mendekati diri kepada pustakawan, agar pustakawan merasa diperhatikan.

D. Simpulan dan Saran

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut; (1) motivasi kerja pustakawan Perpustakaan Politani masih belum baik, terlihat dari koleksi yang tidak tersusun rapi, kurangnya kedisiplinan pustakawan dalam memanfaatkan jam kerja dan pemustaka yang mengantri lama untuk mendapatkan informasi, pustakawan yang bercanda gurau sewaktu jam kerja; (2) bentuk-bentuk motivasi yang diberikan pimpinan Perpustakaan Politani kepada pustakawan adalah motivasi ekstrinsik yang berupa hadiah, yaitu berupa honor tambahan sewaktu pustakawan melaksanakan piket harian dan nasehat secara lisan (*ego-involvement*), yaitu berupa nasehat yang diberikan oleh pimpinan Perpustakaan Politani. Nasehat yang diberikan berupa lisan seperti teguran dan panggilan ke ruangan pimpinan dan sampai saat sekarang ini pimpinan perpustakaan belum melakukan pemberian nasehat dengan cara tulisan dan memberikan sanksi yang tegas; (3) kendala dalam memotivasi pustakawan, yaitu sulit untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, karena keinginan setiap individu tidak sama, kemampuan Perpustakaan Politani terbatas dalam menyediakan fasilitas dan pimpinan perpustakaan sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu pustakawan.

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan diperoleh, maka diajukan beberapa saran bagi Perpustakaan Politani berkaitan dengan motivasi kerja sebagai berikut. Pertama, pustakawan seharusnya dapat menimbulkan motivasi kerja dari dalam dirinya sendiri, sewaktu ada pimpinan ataupun tidak ada pimpinan di perpustakaan untuk meningkatkan kinerja perpustakaan; Kedua, meningkatkan kemampuan kerja pustakawan dengan cara memberikan pelatihan untuk menambah pengetahuan di bidang perpustakaan. Memberikan bonus di luar gaji pokok kepada pustakawan yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu; dan ketiga, semestinya Perpustakaan Politani dapat mengusahakan dana dari pemerintah untuk menambah fasilitas dan Pimpinan Perpustakaan Politani seharusnya dapat lebih mendekati diri kepada pustakawan, agar pustakawan merasa diperhatikan.

Catatan: artikel ini disusun berdasarkan makalah tugas akhir penulis dengan pembimbing Elva Rahmah, S.Sos., M.I.Kom.

Daftar Rujukan

- Ahmadi, Abu. 2007. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djaali, H. 2008. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gufron, M. Nur. 2011. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hermawan, Rachman. 2006. *Etika Kepustakawanan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Malayu. 2005. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetminah. 1992. *Perpustakaan Kepustakawanan Dan Pustakawan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sulistyo-Basuki. 1991. *Literatur Kepustakawanan, Organisasi Profesi, Administrasi atau Manajemen Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

