

Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara

Zurni Zahara Samosir dan Iin Syahfitri

Program Studi Ilmu Perpustakaan
Universitas Sumatera Utara

Abstract

The purpose of this research was to investigate the factors of work stress on librarians. The result of this research indicated the factor of works stress on librarians in USU Library is inexpediency between the main salary and the outside salary subsidy with job. Until occasionally make physical fatigue, and saturated feeling as well as society appreciation about librarian profession.

Keywords: work stress, librarians

1. Pendahuluan

Pustakawan yang dalam kesehariannya selain memberikan pelayanan kepada pengguna, juga melakukan pekerjaan administratif dan pekerjaan rutin, seperti penyeleksian bahan pustaka, pengolahan bahan pustaka, serta perawatan bahan pustaka. Bekerja melayani pengguna dengan beragam jenis kebutuhan dan pertanyaan yang mereka ajukan membutuhkan banyak energi dan harus bersifat sabar serta dapat memahami apa yang mereka inginkan. Keseluruhan pekerjaan tersebut merupakan beban kerja yang berat bagi pustakawan.

Jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja. (Rini, 2002: 1) Pemicu stres (stressor) di dunia perpustakaan perguruan tinggi antara lain adalah renumerasi yang rendah, beban kerja yang berat, lemahnya manajemen dan sistem pengawasan, rendahnya apresiasi masyarakat pengguna terhadap profesi pustakawan, serta kurang jelasnya jenjang karir pustakawan (Caputto, 1991).

Pemilihan pustakawan pada Perpustakaan USU sebagai objek penelitian didasarkan atas pengamatan awal yang dilakukan penulis bahwa banyaknya jumlah pengguna yang harus dilayani, jam kerja yang panjang, serta tingkat kesulitan pekerjaan yang harus ditangani, sangat potensial menjadi pemicu timbulnya stres kerja pustakawan. Selain itu, beberapa pustakawan pada Perpustakaan USU kadang-kadang

menunjukkan gejala-gejala timbulnya stres kerja, antara lain lekas marah, kebosanan kerja, menunda dan menghindari pekerjaan, serta menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan teman.

Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah faktor apa sajakah yang menyebabkan timbulnya stres kerja dan faktor manakah yang paling dominan menjadi pemicu timbulnya stres kerja pustakawan pada Perpustakaan USU?

Sedang tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres kerja pustakawan dan faktor yang paling dominan menjadi pemicu timbulnya stres kerja pustakawan pada Perpustakaan USU.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Pustakawan

Pustakawan adalah tenaga kerja yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dan merupakan tenaga profesional, sebagaimana dinyatakan oleh: Sulistyio-Basuki (1991 : 159), "Pustakawan adalah tenaga profesional yang dalam kehidupannya sehari-hari berkecimpung dalam dunia buku". Sedangkan menurut Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer (2002 : 1211), "Pustakawan adalah orang yang berkecimpung di bidang perpustakaan atau ahli perpustakaan".

Berdasarkan keputusan MENPAN Nomor: 132/KEP/M.PAN/12/2002 (2006: 3) bahwa:

- 1) Pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan kepustakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi, dan informasi instansi pemerintah atau unit tertentu lainnya.
- 2) Pustakawan tingkat terampil adalah pustakawan yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama kali serendah-rendahnya Diploma II Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi atau Diploma bidang lain yang disetarakan.
- 3) Pustakawan tingkat ahli adalah pustakawan yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama kali serendah-rendahnya Sarjana Perpustakaan, Dokumentasi, dan Informasi atau sarjana bidang lain yang disetarakan.

Menurut kode etik pustakawan pada buku Kiprah Pustakawan (Harahap, 1998: 1) bahwa: Pustakawan adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu pengetahuan, dokumentasi, dan informasi yang dimilikinya melalui pendidikan.

2.2. Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan

Menurut Cooper yang dikutip oleh Towner (2002 : 19) menyatakan bahwa, "Stres adalah tekanan yang terlalu besar bagi kita". Ditambahkan Berry (2004 : 528), "*Stress: a physiological response of the body to environmental of personal demands*".

Sedang Rice (1987 : 20) menyatakan bahwa: *Stress is used in three distinct ways:*

- 1) *Stress is used to refer to an event or to any environmental stimulus that causes a person to feel tense or aroused. In this sense, stress is something external to the person.*
- 2) *Stress is used to refer to a subjective response to what is going on. In this sense, stress is the internal mental state of tension or arousal. It is the interpretive, emotive, defensive, and coping proces occurring inside the person. Such processes may promote positive growth or produce mental*

strain. Strain has been defined as the wear and tear that are due to resisting the pressure.

- 3) *Stress is viewed as the physical reaction of the body to demand or damaging instructions.*

Berkaitan dengan proses reaksi fisik dari tubuh terhadap tuntutan ataupun gangguan yang memicu timbulnya stres, Davis (1995 : 2-3) mengutip pernyataan Seyle, seorang peneliti pertama tentang stres, yang telah menguji secara pasti apa yang terjadi di dalam tubuh pada saat respon melawan atau melarikan diri. Seyle menentukan bahwa: Setiap masalah, khayalan atau kenyataan dapat menyebabkan korteks serebri (bagian berfikir dari otak) mengirim tanda bahaya ke hipotalamus (tempat utama pemberi respon stres, terletak pada otak tengah). Hipotalamus kemudian menstimulasi sistem saraf simpatis untuk membuat serangkaian perubahan pada tubuh. Denyut jantung, curah jantung, tekanan darah semua meninggi. Tubuh berkeringat, tangan dan kaki menjadi dingin karena darah dialirkan dari anggota gerak dan sistem pencernaan ke otot besar yang akan membantu untuk melawan atau lari. Diaphragma dan dubur terkunci. Pupil dilatasi untuk mempertajam penglihatan dan pendengaran menjadi lebih tajam.

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa saat mengalami stres, tubuh menimbulkan reaksi yakni terjadinya perubahan mekanisme sistem kerja saraf sehingga terjadi hal-hal seperti peningkatan denyut jantung, berkeringat, tangan dan kaki menjadi dingin, susah buang air besar, dan lain-lain.

Ada banyak faktor yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja pustakawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sulistyio-Basuki (2006 : 67-68) mengutip pernyataan Caputto (1991) yang mengidentifikasi bahwa: Pemicu stres (stressor) di dunia perpustakaan perguruan tinggi antara lain adalah renumerasi yang rendah, beban kerja yang berat, lemahnya manajemen dan sistem pengawasan, rendahnya apresiasi masyarakat pengguna terhadap profesi pustakawan, serta kurang jelasnya jenjang karir pustakawan.

Selain itu hal lain yang juga merupakan faktor penyebab timbulnya stres kerja pustakawan

adalah teknologi informasi. Sulityo-Basuki (2006 : 68-69) menyatakan bahwa: Stressor yang menghantui para pustakawan dalam satu dekade ini adalah penetrasi teknologi informasi ke berbagai kegiatan in-griya perpustakaan yang tidak diimbangi dengan program pelatihan dan peningkatan kemampuan mengelola teknologi informasi sehingga menimbulkan technostress.

2.2.1. Renumerasi yang Rendah

Berkaitan dengan penghasilan pustakawan, Sulistyoy-Basuki (1991 : 189) menyatakan bahwa: Karyawan harus diberi insentif atas usaha dan pekerjaannya yang baik. Sudah tentu, untuk imbalan ini, gaji pada pegawai perpustakaan harus sama dengan gaji karyawan lain pada badan induk, selama kualifikasinya sama. Keadaan ini tidak selalu berlaku bagi banyak negara berkembang termasuk Indonesia. Gaji pustakawan yang bekerja pada pemerintah relatif lebih kecil dibandingkan dengan rekannya yang bekerja di kantor swasta, walaupun kualifikasinya sama.

Pendapat serupa yang juga menyatakan bahwa gaji pustakawan relatif lebih kecil dibandingkan dengan profesi lainnya dinyatakan oleh Aziz (2006 : 48) yakni: Tunjangan jabatan fungsional pustakawan relatif lebih kecil dibandingkan dengan jabatan fungsional bidang lain dan jabatan struktural. Dengan tunjangan dan jabatan yang relatif kecil ini, tidak memberi motivasi orang-orang menjadi pustakawan, sedangkan bagi pustakawan sendiri tidak lagi tertarik untuk terus duduk dalam jabatan tersebut.

2.2.2. Beban Kerja yang Berat

Beban kerja dikategorikan dalam 2 (dua) kelompok, yakni beban kerja kualitatif dan beban kerja kuantitatif. Hal ini sesuai dengan pendapat Quick (1984 : 26-27) yang menyatakan bahwa: *Work over load may be manifested in one of two ways. The first is quantitative over load resulting from the employee being assigned too many task or insufficient time to accomplish the assigned tasks. The second is qualitative in nature. This occurs when the employee does not feel that he possesses the required skills, knowledge, abilities, or competencies to do the job.*

Sehubungan dengan beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif, Sulistyoy-Basuki (2006 : 66-67) berpendapat bahwa: Beban kerja pustakawan perguruan tinggi secara kuantitatif meliputi jam kerja yang panjang karena banyaknya jumlah individu yang harus dilayani, dan menyebabkan tanggung jawab ekstra yang harus dipikul. Sedangkan contoh beban kerja dari aspek kualitatif adalah tingkat kesulitan pekerjaan yang harus ditangani. Beban kerja kuantitatif dan kualitatif ini masih ditambah dengan pekerjaan rutin serta pekerjaan administratif lainnya, yang kesemuanya melampaui kapasitas dan kemampuan pustakawan.

2.2.3. Lemahnya Manajemen dan Sistem Pengawasan

Hilman dalam Manullang (2002 : 3) menyatakan bahwa manajemen adalah: "Fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama".

Berkaitan dengan lemahnya proses manajemen yang menjadi pemicu timbulnya stres kerja, Rice (1992) dalam Rini (2002 : 6) menyatakan bahwa: Sebuah penelitian yang menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di suatu organisasi mengalami stres kerja karena konflik peran. Mereka mengalami stres kerja karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Greenberg yang telah dibahas sebelumnya bahwa salah satu faktor penyebab stres kerja adalah peran dalam organisasi yakni: ketidakjelasan peran, konflik peran, pertanggungjawaban untuk sesama anggota dan konflik organisasi. Konflik dalam peran juga dapat diakibatkan oleh tuntutan yang berbeda dalam pekerjaannya. Perbedaan antara tuntutan kerja dengan ciri-ciri pribadi dan kecakapan yang dimilikinya. Atau dapat dikatakan stres kerja itu muncul bila pekerja tidak mengetahui hasil yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan.

Jika pengertian tentang pengawasan tersebut di atas dikaitkan dengan lemahnya sistem pengawasan di perpustakaan, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan

lemahnya sistem pengawasan di perpustakaan adalah tidak tercapainya tujuan perpustakaan akibat kurangnya koreksi dan penilaian dari kepala perpustakaan terhadap cara kerja bawahannya.

2.2.4. Rendahnya Apresiasi Masyarakat Pengguna terhadap Profesi Pustakawan

Berbagai persepsi masyarakat tentang stereotipe pustakawan sering kali bersifat negatif. Masyarakat sering kali mendeskripsikan pustakawan sebagai sosok yang pendiam, kurang menarik, suka membantah, akrab dengan buku-buku usang dan debu.

In 1980s, the popular game show *Family Fued* surveyed 100 people for the top typical characteristic of librarians. The top three responses were: 1) Quiet, 2) Mean/stern, and 3) Single/unmarried (Bagshaw, 2003 : 120).

Disamping hal tersebut di atas, (Sulistyo-Basuki, 2006 : 63) juga menyatakan bahwa: Pustakawan seringkali menerima umpan balik yang negatif dari masyarakat. Hal ini disebabkan oleh tuntutan masyarakat yang tinggi terhadap pelayanan sehingga pustakawan sulit mencapai standar yang diinginkan oleh masyarakat. Seandainya mereka dapat memenuhi standar tersebut, masyarakat pada umumnya tidak memberi pujian, sebab masyarakat menganggap bahwa hal tersebut lumrah dan memang seharusnya seperti itu.

Dari berbagai uraian di atas dapat disimpulkan bahwa apresiasi masyarakat terhadap profesi pustakawan sangatlah rendah. Masyarakat sering mengaitkan pustakawan sebagai sosok yang kurang menarik dan menyenangkan. Disamping itu, masyarakat belum menyadari sepenuhnya bahwa seorang pustakawan sangat berperan sebagai salah satu media penyebar ilmu pengetahuan dan informasi.

2.2.5. Jenjang Karir Pustakawan

Pengetahuan, keahlian, pengalaman kerja, dan pelatihan merupakan modal pokok yang diperlukan oleh tiap individu dalam upaya memperoleh peningkatan karir.

Gibson (1997 : 316) menyatakan bahwa, "Karir adalah ide untuk terus bergerak ke atas dalam garis pekerjaan yang dipilih seseorang. Bergerak ke atas artinya memperoleh gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang semakin berat, status, prestise, dan kekuasaan".

Berbagai alternatif karir bertujuan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu menggali potensi yang ada.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sobri (2004 : 37) yang menyatakan bahwa ada beberapa masalah yang menghambat pustakawan dalam peningkatan karir pustakawan dalam mencapai jabatan fungsional pustakawan, adapun masalahnya meliputi:

- 1) Mutu/kualitas SDM yang merupakan prioritas dalam segala bidang terutama bidang pelayanan publik.
- 2) Yang memerlukan perhatian dan kepedulian serius adalah lemahnya disiplin dan etika pustakawan.
- 3) Diharapkan pustakawan dapat melaksanakan tugas secara profesional, kompeten, dan berkualitas serta dapat memenuhi tuntutan masyarakat.

Faktor yang menghambat pengembangan karir pustakawan adalah:

- 1) Masih rendahnya mutu/kualitas pustakawan
- 2) Lemahnya disiplin dan etika pustakawan
- 3) Pustakawan tidak memiliki kesempatan lagi untuk naik jabatan
- 4) Pustakawan mengalami kesulitan dalam mencapai target yang dibutuhkan sebagai syarat kenaikan jabatan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pustakawan yang bekerja di lingkungan Perpustakaan USU sampai dengan Maret 2007 yaitu berjumlah 35 orang. Oleh karena jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel atau total sampel.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah: Observasi, Kuesioner, dan Studi kepustakaan dan dokumentasi.

Untuk menghitung persentase jawaban yang diberikan responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase

F = Jumlah jawaban yang diperoleh

n = Jumlah responden (Hadi, 2001 : 421)

4. Hasil dan Pembahasan

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang datanya diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden penelitian di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara (USU).

4.1. Remunerasi

Untuk mengetahui apakah pendapatan/penghasilan merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja pustakawan pada perpustakaan USU, dapat dilihat dari hasil jawaban responden tentang gaji pokok dan tunjangan di luar gaji pokok.

4.1.1. Gaji Pokok

Untuk mengetahui sesuai atau tidak gaji yang diterima pustakawan dengan tuntutan pekerjaan yang ia lakukan, data menunjukkan bahwa 12 responden (34,29%) yang memberi jawaban bahwa gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan, sedangkan 16 responden (45,71%) menyatakan kurang sesuai, dan 7 responden (20%) menyatakan tidak sesuai. Dapat disimpulkan bahwa hampir setengah pustakawan pada Perpustakaan USU merasa bahwa gaji yang mereka terima kurang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Tuntutan pekerjaan yang banyak seharusnya diimbangi dengan penyesuaian besarnya gaji pokok. Namun, ketetapan gaji pokok PNS tidak bisa diganggu gugat oleh pihak manapun termasuk oleh pustakawan. Disamping itu tidak sedikit pustakawan yang merasa bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

4.1.2. Tunjangan di Luar Gaji Pokok

Untuk mengetahui sesuai atau tidak tunjangan di luar gaji pokok yang diterima pustakawan

dengan tuntutan pekerjaan yang ia lakukan, data menunjukkan bahwa 13 responden (37,15%) memberi jawaban bahwa tunjangan di luar gaji pokok yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, 16 responden (45,71%) menyatakan kurang sesuai, dan 6 responden menyatakan tidak sesuai. Data di atas menggambarkan bahwa hampir setengah pustakawan pada Perpustakaan USU merasa bahwa tunjangan di luar gaji pokok yang mereka terima kurang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

4.2. Beban Kerja

Untuk mengetahui apakah beban kerja merupakan faktor penyebab stres kerja pustakawan pada Perpustakaan USU, dapat dilihat dari hasil jawaban responden pada tuntutan kerja, waktu kerja, cara kerja, pemanfaatan waktu istirahat, kelelahan fisik, lesu, emosi, serta jenuh.

4.2.1. Tuntutan Kerja

Untuk mengetahui apakah pustakawan pada Perpustakaan USU merasa memiliki terlalu banyak tuntutan pekerjaan, data menunjukkan bahwa 6 responden (17,14%) memberi jawaban bahwa tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan terlalu banyak, yang menjawab kadang-kadang 23 responden (65,72%), dan menjawab tidak 6 responden (17,14%). Berdasarkan uraian data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pustakawan pada Perpustakaan USU merasa bahwa tuntutan pekerjaan mereka kadang-kadang terlalu banyak.

Hal seperti ini menandakan bahwa hanya pada waktu tertentu saja pustakawan melakukan banyak pekerjaan. Misalnya pada divisi pengadaan dan pengatalogan memiliki banyak pekerjaan saat harus mengolah buku-buku yang baru diterima oleh pihak perpustakaan. Selain itu divisi lain yang langsung melayani pengguna yakni sirkulasi, referensi dan layanan digital memiliki banyak pekerjaan saat jam-jam sibuk dimana pengguna ramai berkunjung ke perpustakaan.

4.2.2. Waktu Kerja

Untuk mengetahui apakah waktu yang telah ditetapkan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan pustakawan, data menunjukkan bahwa 33

responden (94,28%) menjawab bahwa waktu yang telah ditetapkan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, 1 responden (2,86%) menjawab kurang, dan 1 responden (2,86%) menjawab tidak cukup. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pada umumnya pustakawan pada Perpustakaan USU merasa waktu yang telah ditetapkan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, pustakawan pada Perpustakaan USU mampu menyelesaikan pekerjaan mereka tepat pada waktunya.

4.2.3. Cara Kerja

Untuk mengetahui apakah pustakawan pada perpustakaan USU bekerja terlalu keras atau tidak dalam menyelesaikan pekerjaannya data menunjukkan 8 responden (22,86%) menjawab bahwa mereka bekerja terlalu keras dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, yang menjawab kadang-kadang 19 responden (54,28%), sedangkan yang menjawab tidak 8 responden (22,86%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pustakawan pada Perpustakaan USU kadang-kadang bekerja terlalu keras dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

4.2.4. Pemanfaatan Waktu Istirahat

Untuk mengetahui apakah waktu istirahat juga dimanfaatkan pustakawan pada Perpustakaan USU untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, data menunjukkan bahwa 8 responden (22,86%) menjawab bahwa mereka juga memanfaatkan waktu istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, yang menjawab kadang-kadang 18 responden (51,43%), yang menjawab tidak pernah 9 responden (25,71%). Data tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pustakawan pada Perpustakaan USU kadang-kadang menggunakan waktu istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Penggunaan waktu istirahat yang kadang-kadang dimanfaatkan oleh pustakawan untuk menyelesaikan pekerjaan, dapat berakibat buruk bagi kesehatan pustakawan. Saat istirahat harus dimanfaatkan sebaik mungkin oleh siapapun termasuk oleh pustakawan, agar semangat kerja kembali dimilikinya setelah sebelumnya bekerja keras.

4.2.5. Kelelahan Fisik

Untuk mengetahui apakah pustakawan pada Perpustakaan USU merasakan kelelahan fisik atau tidak sehabis bekerja, data menunjukkan bahwa 8 responden (22,86%) menjawab bahwa mereka merasakan kelelahan fisik yang amat sangat sehabis bekerja, yang menjawab kadang-kadang 23 responden (65,71%), yang menjawab tidak pernah 4 responden (11,43%). Uraian data tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pustakawan pada Perpustakaan USU kadang-kadang merasakan kelelahan fisik yang amat sangat sehabis bekerja.

4.2.6. Lesu

Untuk mengetahui apakah pustakawan pada Perpustakaan USU merasa lesu ketika bangun pagi karena mereka harus kembali bekerja di perpustakaan, data menunjukkan bahwa 6 responden (17,14%) menjawab bahwa mereka merasa lesu ketika bangun pagi karena mereka harus kembali bekerja di perpustakaan, yang menjawab kadang-kadang 17 responden (48,57%), yang menjawab tidak pernah 12 responden (34,29%). Data tersebut menggambarkan bahwa hampir setengah pustakawan pada Perpustakaan USU kadang-kadang merasa lesu ketika bangun pagi karena harus kembali bekerja di perpustakaan.

Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, banyaknya jumlah pengguna yang harus dilayani, serta kebosanan kerja, menyebabkan pustakawan merasa lesu ketika bangun pagi karena harus kembali bekerja di perpustakaan.

4.2.7. Emosi

Untuk mengetahui apakah emosi pustakawan pada Perpustakaan USU meningkat ketika sedang bekerja, data menunjukkan bahwa 3 responden (8,57%) menjawab bahwa emosi mereka meningkat ketika sedang bekerja, yang menjawab kadang-kadang 20 responden (57,14%), yang menjawab tidak pernah 12 responden (34,29%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pustakawan pada Perpustakaan USU kadang-kadang mengalami peningkatan emosi ketika sedang bekerja.

4.2.8. Jenuh

Untuk mengetahui apakah pustakawan pada Perpustakaan USU merasa jenuh dengan pekerjaan mereka saat ini, data menunjukkan bahwa 5 responden (14,29%) menjawab mereka jenuh dengan pekerjaan mereka saat ini, yang menjawab kadang-kadang 17 responden (48,57%), yang menjawab tidak pernah 13 responden (37,14%). Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa hampir setengah pustakawan pada Perpustakaan USU kadang-kadang merasa jenuh dengan pekerjaan mereka saat ini.

Kejenuhan yang dialami oleh pustakawan diakibatkan oleh pekerjaan yang terlalu banyak, atau mereka merasa kalau pekerjaan yang saat ini mereka lakukan tidak sesuai dengan apa yang mereka inginkan dan keahlian mereka.

4.3. Apresiasi Masyarakat

Apresiasi masyarakat yang rendah terhadap profesi pustakawan merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja pustakawan. Untuk mengetahui sejauh mana apresiasi masyarakat terhadap pustakawan dapat diketahui dari penghargaan masyarakat, pengaruh pustakawan, serta reaksi pengguna.

4.3.1. Penghargaan Masyarakat

Untuk mengetahui apakah masyarakat menghargai atau tidak profesi pustakawan, data menunjukkan bahwa 10 responden (28,57%) menjawab bahwa masyarakat menghargai profesi mereka sebagai pustakawan, yang menjawab kadang-kadang 19 responden, yang menjawab tidak pernah 6 responden (17,14%). Data tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pustakawan pada Perpustakaan USU merasa bahwa masyarakat kurang menghargai profesi mereka sebagai pustakawan.

Masih rendahnya apresiasi masyarakat terhadap profesi pustakawan disebabkan oleh masih kurangnya wawasan masyarakat akan peranan penting pustakawan bagi dunia pendidikan, yakni sebagai media perantara untuk menyebarkan ilmu pengetahuan dan informasi kepada masyarakat. Selain itu, masyarakat masih mendeskripsikan pustakawan sebagai sosok yang kurang menarik dan pekerjaan yang

dilakukan oleh pustakawan tidak membutuhkan keahlian dan pendidikan khusus.

4.3.2. Pengaruh Pustakawan

Untuk mengetahui apakah responden merasa telah memberikan pengaruh positif terhadap masyarakat dengan berprofesi sebagai pustakawan data menunjukkan bahwa 21 responden (60%) menjawab telah memberikan pengaruh positif dengan berprofesi sebagai pustakawan, 10 responden (28,57%) menjawab kadang-kadang, 4 responden (11,43%) menjawab tidak pernah. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pustakawan pada Perpustakaan USU merasa telah memberikan pengaruh positif terhadap orang lain dengan berprofesi sebagai pustakawan.

4.3.3. Reaksi Pengguna

Untuk mengetahui apakah pustakawan disalahkan atau tidak oleh pengguna jika pengguna mengalami kesulitan dalam mencari informasi di perpustakaan, data menunjukkan bahwa 5 responden (14,29%) menjawab pengguna menyalahkan mereka ketika mengalami kesulitan dalam mencari informasi di perpustakaan, yang menjawab kadang-kadang 14 responden (40%), yang menjawab tidak pernah 16 responden (45,71%). Dapat disimpulkan bahwa hampir setengah pustakawan pada Perpustakaan USU tidak pernah disalahkan oleh pengguna jika mereka mengalami kesulitan dalam mencari informasi di perpustakaan.

Namun, tidak sedikit dari pustakawan yang kadang-kadang disalahkan oleh pengguna jika mereka mengalami kesulitan dalam mencari informasi di perpustakaan. Hal ini kemungkinan terjadi karena kurangnya komunikasi antara pengguna dengan pustakawan, atau pengguna tidak dapat menemukan koleksi yang mereka cari padahal koleksi tersebut tertera di katalog.

4.4. Karir

Terhambatnya peningkatan karir merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja. Untuk mengetahui sejauh mana karir berpengaruh terhadap timbulnya stres kerja pustakawan pada Perpustakaan USU, dapat dilihat dari jawaban tentang kesempatan peningkatan karir, jenjang karir, pemahaman persyaratan peningkatan karir, kemampuan memenuhi persyaratan peningkatan karir.

4.4.1. Kesempatan Peningkatan Karir

Untuk mengetahui apakah pustakawan pada Perpustakaan USU merasa pesimis atau tidak atas kesempatan peningkatan karir mereka, data menunjukkan bahwa 14 responden (40%) menjawab bahwa mereka pesimis atas kesempatan peningkatan karir mereka, yang menyatakan kadang-kadang 6 responden (17,14%), yang menyatakan tidak pernah 15 responden (42,86%). Uraian data tersebut menggambarkan bahwa hampir setengah pustakawan pada Perpustakaan USU tidak pernah merasa pesimis atas peningkatan karir mereka.

Rasa optimis yang dimiliki oleh pustakawan pada Perpustakaan USU menunjukkan bahwa mereka memiliki kualitas dan potensi diri untuk mengembangkan karir demi pencapaian taraf hidup yang lebih baik.

4.4.2. Jenjang Karir

Untuk mengetahui apakah jenjang karir pustakawan pada Perpustakaan USU lebih rendah atau tidak daripada yang seharusnya, data menunjukkan bahwa 11 responden (31,43%) menjawab bahwa karir mereka lebih rendah daripada yang seharusnya, sedangkan 24 responden (68,57%) menjawab tidak. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jenjang karir pustakawan pada Perpustakaan USU tidak lebih rendah daripada yang seharusnya. Atau dengan kata lain pustakawan pada Perpustakaan USU merasa telah memiliki posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka saat ini.

4.4.3. Pemahaman Persyaratan Peningkatan Karir

Untuk mengetahui apakah pustakawan pada Perpustakaan USU memahami atau tidak persyaratan yang dibutuhkan untuk peningkatan jenjang karir, data menunjukkan bahwa 31 responden (88,57%), menjawab memahami persyaratan yang dibutuhkan untuk peningkatan jenjang karir, sedangkan yang menjawab kurang memahami sebanyak 4 responden (11,43%). Data tersebut menggambarkan bahwa pada umumnya pustakawan pada Perpustakaan USU memahami persyaratan yang dibutuhkan untuk peningkatan jenjang karir.

Berbagai persyaratan yang ditetapkan oleh MENPAN sebagai syarat kenaikan jabatan pustakawan telah jelas dipaparkan dalam buku pedoman Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya.

4.4.4. Kemampuan Memenuhi Persyaratan Peningkatan Karir

Untuk mengetahui apakah pustakawan pada Perpustakaan USU memiliki kemampuan atau tidak dalam memenuhi persyaratan peningkatan jenjang karir pustakawan, data menunjukkan bahwa 31 responden (88,57%), menjawab mampu memenuhi persyaratan yang dibutuhkan untuk peningkatan jenjang karir, sedangkan yang menjawab kurang mampu sebanyak 4 responden (11,43%). Dapat disimpulkan bahwa pada umumnya pustakawan pada Perpustakaan USU mampu memenuhi persyaratan yang dibutuhkan untuk peningkatan jenjang karir.

Pada umumnya pustakawan pada Perpustakaan USU memiliki dasar pendidikan perpustakaan, sehingga sudah sewajarnya mereka mampu memenuhi persyaratan yang ditetapkan sebagai syarat kenaikan jabatan pustakawan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan penulis, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pustakawan pada Perpustakaan USU meliputi renumerasi, beban kerja, serta apresiasi masyarakat terhadap profesi pustakawan
2. Jenjang karir bukan merupakan faktor penyebab stres kerja pustakawan pada Perpustakaan USU.
3. Faktor penyebab stres kerja pustakawan pada Perpustakaan USU dari segi renumerasi adalah kurang sesuai gaji pokok dan tunjangan di luar gaji pokok yang diterima pustakawan jika dibandingkan dengan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus mereka lakukan.

4. Faktor penyebab stres kerja pustakawan pada Perpustakaan USU dari segi beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang kadang-kadang terlalu banyak, sehingga pustakawan harus bekerja keras, dan kadang-kadang harus memanfaatkan waktu istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.
5. Kejenuhan secara fisik dan secara emosional juga dialami oleh pustakawan pada perpustakaan USU. Kejenuhan secara fisik yakni pustakawan kadang-kadang merasakan kelelahan fisik yang amat sangat sehabis bekerja. Dalam melakukan pekerjaan, pustakawan pada Perpustakaan USU kadang-kadang juga mengalami peningkatan emosi. Selain itu pustakawan pada Perpustakaan USU kadang-kadang juga merasa jenuh dengan pekerjaan mereka saat ini. Keseluruhan hal tersebut menunjukkan bahwa pustakawan pada Perpustakaan USU mengalami stres kerja.
6. Faktor penyebab stres kerja pustakawan pada Perpustakaan USU dari segi apresiasi masyarakat adalah masih rendahnya apresiasi masyarakat terhadap profesi pustakawan. Pustakawan sangat ingin profesi mereka dihargai oleh masyarakat, namun apa yang mereka rasakan justru sebaliknya, yakni hanya segelintir orang yang menghargai profesi mereka sebagai pustakawan.
7. Faktor yang paling dominan menjadi pemicu timbulnya stres kerja pustakawan pada Perpustakaan USU adalah beban kerja.
8. Pustakawan pada Perpustakaan USU merupakan orang-orang yang memiliki kualifikasi kerja baik. Hal ini ditandai dengan kemampuan mereka untuk memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dalam meningkatkan jenjang karir. Selain itu pustakawan pada Perpustakaan USU juga mampu beradaptasi dengan penerapan teknologi informasi di perpustakaan.

5.2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, penulis ingin mengajukan beberapa saran yakni Perpustakaan USU sebaiknya melakukan evaluasi terhadap hasil kerja pustakawan minimal 1 kali dalam 6 bulan (persemester), agar

dapat diketahui persoalan-persoalan apa saja yang dihadapi oleh pustakawan yang dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja, sehingga penyebab tersebut dapat dicegah.

Rujukan

- Arikunto, Suharsimi. 2002. "Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek". Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, Afrizal. 2006. "Pustakawan sebagai Tenaga Profesional di Bidang Perpustakaan, Informasi, dan Dokumentasi". *Jurnal Kepustakawanan dan Masyarakat Membaca*. Vol. 22(1) Januari-Juni 2006: 39-49.
- Bagshaw, Mari C. 2003. "Expectations of Librarians in the 21st Century". London: Greenwood Press.
- Berry, Lilly M. 2004. "Psychology at Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology". Boston: McGraw-Hill Book.
- Cooper, Cary L and Smith, Michael J. 1985. "Job Stress and Blue Collar Work". Chichester: John Wiley & Sons.
- Corsini, Raymond J. 2002. "The Dictionary of Psychology". New York: Brunner-Routledge.
- Davis, Martha; Eshelman, Elizabeth Robbins and McKay, Matthew. 1995. Alih Bahasa: Achir Yani S. "Panduan Relaksasi dan Reduksi Stres". Edisi III. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Departemen Pendidikan Nasional RI Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2004. "Perpustakaan Perguruan Tinggi: Buku Pedoman". Edisi Ketiga. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional RI Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Greenberg, Jerold S. 2002. "Comprehensive Stress Management". Boston: McGraw-Hill Book.
- Manullang, M. 2002. "Dasar-dasar Manajemen". Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. 1994. "Pedoman Umum Perpustakaan Perguruan Tinggi". Jakarta: Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.
- Quick, James C. And Quick, Jonathan D. 1984. "Organizational Stress and Preventive Management". New York: McGraw-Hill Book.

- Rice, Phillip L. 1987. "Stress and Health". California: Brooks/Cole Publishing.
- Rini, Jacinta F. 2002. "Stres Kerja". <www.e-psikologi.com/masalah/stres.htm> (27/02/2007).
- Sobri, Halim. 2004. "Pembinaan Karier Pustakawan dalam Jabatan Fungsional". *Jurnal Kepustakawanan dan Masyarakat Membaca*. Vol. 20(1) Januari-Juni 2006: 35-43.

