

**MOTIVASI KERJA PUSTAKAWAN
DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ANDALAS**

MAKALAH

BENNY DOMINGGO HB

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

ABSTRAK

Benny Domingo HB. 2011. **Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Andalas.** *Makalah.* Program Studi Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan, Jurusan Bahasa dan Sastra Indonesia dan Daerah, Fakultas Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Padang.

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau mendeskripsikan: (a) motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Unand; (b) Untuk mengetahui kendala dalam meningkatkan motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Unand. Data dikumpulkan melalui wawancara di Perpustakaan Unand. Analisis data dilakukan secara deskriptif. Berdasarkan analisis data ditemukan bahwa: (1) motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Unand masih rendah terlihat dari lambatnya pustakawan dalam menyelesaikan tugas, pustakawan tidak disiplin waktu dan kurangnya inisiatif kerja pustakawan; (2) faktor yang menghambat dan mempengaruhi motivasi kerja pustakawan yang ada di Perpustakaan Unand antar lain (a) fasilitas; (b) pendidikan; (c) intensif; (d) kepedulian pimpinan serta upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pustakawan yaitu: (a) menginspirasi; (b) mendorong; (c) mendesak.

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga telah dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul “Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Andalas”.

Makalah ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan kuliah pada Program Studi Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan Jurusan Bahasa dan Sastra Indonesia dan Daerah.

Dalam pelaksanaan penulisan penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada: (1) Drs. Delman, M. Hum. selaku Pembimbing Tugas Akhir; (2) Dra. Emidar, M.Pd. dan Dra. Nurizzati, M.Hum. selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Bahasa dan Sastra Indonesia dan Daerah; (3) Drs. Ardoni, M. Si. selaku Penasehat Akademik; (4) Ahmad Husni, SE. MM selaku kepala Perpustakaan Universitas Andalas; (5) Harnif Effendi dan Yose Rizal, S. Sos selaku staf Perpustakaan Universitas Andalas

Demikianlah penulisan makalah ini, semoga makalah ini bermanfaat bagi pembaca.

Padang, Juli 2011

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Makalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	3
D. Metode Penelitian	3
E. Tinjauan Pustaka	
1. Motivasi	5
2. Pustakawan.....	6
3. Jenjang Pustakawan	7
4. Kegiatan Pustakawan	8
5. Tugas Pokok Pustakawan.....	9
6. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja	10
 BAB II PEMBAHASAN	
A. Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Andalas.....	11
1. Lambatnya Pustakawan dalam Meyelesaikan Tugas.....	12
2. Disiplin Waktu	14
3. Inisiatif Kerja Pustakawan	16

B. Faktor Penghambat Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan	
Universitas Andalas	17
1. Fasilitas	17
2. Pendidikan.....	18
3. Insentif	18
4. Kepedulian Pimpinan.....	19
C. Meningkatkan Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan	
Universitas Andalas	19
1. Menginspirasi.....	19
2. Mendorong	20
3. Mendesak	20

BAB III PENUTUP

A. Simpulan.....	21
B. Saran.....	21

KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perpustakaan adalah suatu lembaga yang bertugas untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, menyebarluaskan, dan melestarikan informasi. Pengertian tersebut tentu saja menunjukkan bahwa perpustakaan menyediakan berbagai informasi dan ilmu pengetahuan yang ada. Dengan demikian para pengunjung yang menginginkan berbagai informasi dan ilmu pengetahuan dapat memperolehnya secara lengkap di perpustakaan. Perpustakaan umumnya ditemukan di lembaga pendidikan, sekolah, maupun perguruan tinggi. Khusus perpustakaan di perguruan tinggi berperan penting sebagai suatu unsur perangkat kelengkapan di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Peranan perpustakaan yang begitu penting harus didukung dengan manajemen yang baik agar mampu memberikan pelayanan terbaik. Pelayanan yang baik akan berkorelasi positif dengan kualitas sumber daya manusianya. Artinya, dengan sumber daya manusia berkualitas akan memberikan pelayanan yang baik pula. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu mengelola kegiatan-kegiatan di perpustakaan. Perpustakaan memiliki tenaga profesional yang ahli dalam mengerjakan kegiatan pokok perpustakaan yang disebut sebagai pustakawan. Menurut Sulistio-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. Pustakawan harus memiliki motivasi kerja yang bagus sehingga kegiatan pokok perpustakaan berjalan dengan semestinya. Menurut Sarwoto, (2009:135) Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Dari pengamatan yang dilakukan selama Praktek Kerja Lapangan di Perpustakaan Universitas Andalas (Unand). Pustakawan Unand motivasi kerjanya masih rendah terlihat dari lambatnya melaksanakan kegiatan yang diperintahkan atasan seperti dalam mengentri data dan kurang disiplinnya pustakawan seperti sering terlambat masuk kerja, dan tidak adanya inisiatif pustakawan dalam bekerja. Jika kondisi ini terjadi terus menerus, maka pemustaka tidak akan mendapatkan pelayanan yang optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengangkat topik dengan judul “Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Andalas”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah yang akan dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Unand? (2) Apakah faktor-faktor penghambat motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Unand? (3) Bagaimana upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Unand?

C. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan makalah ini adalah: (1) Mendeskripsikan motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Unand; (2) Untuk mengetahui faktor penghambat motivasi kerja Pustakawan di Perpustakaan Unand (3) Upaya meningkatkan motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Unand.

D. Manfaat Penulisan

Manfaat penulisan makalah ini adalah: (1) Bagi lembaga sebagai pedoman dalam meningkatkan motivasi kerja di Perpustakaan Unand; (2) Bagi penulis untuk meningkatkan wawasan penulis khususnya tentang motivasi kerja pustakawan; (3) Bagi pembaca untuk menambah wawasan khususnya tentang motivasi kerja pustakawan.

E. Metode Penelitian

Data dikumpulkan melalui wawancara di Perpustakaan Unand. Wawancara dilakukan kepada beberapa pustakawan yang ada di bagian tandon, automasi dan pengolahan di Perpustakaan Unand.

F. Tinjauan Pustaka

1. Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. (Sarwoto, 2009:135)

Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu." (Manullang, 2009:76)

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu proses dorongan bekerja sehingga mereka mau bekerja dengan baik dan ikhlas sehingga tercapainya tujuan organisasi yang sesuai dengan hasil kerja yang baik dan efisien. Dengan termotivasinya pekerja, program-program yang sudah direncanakan akan dapat terlaksanakan dengan baik dan menghasilkan hasil-hasil atau pelayanan yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Sulipan bentuk-bentuk motif yang mendorong seseorang melakukan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh. Dalam hubungan itu dapat dibedakan dua jenis motif yakni :

1. Motif intrinsik, yakni dorongan yang terdapat dalam pekerjaan yang dilakukan. Misalnya : bekerja karena pekerjaan itu sesuai dengan bakat dan minat, dapat diselesaikan dengan baik karena memiliki pengetahuan dan ketrampilan dalam menyelesaikannya dan lain-lain.
2. Motif ekstrinsik, yakni dorongan yang berasal dari luar pekerjaan yang sedang dilakukan. Misalnya : bekerja karena upah atau gaji yang tinggi mempertahankan kedudukan yang baik, merasa mulia karena pengabdian dan sebagainya.

Menurut Abraham Maslow (Sulipan:2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, diantaranya adalah:

a. Tujuan

Visi, misi dan tujuan yang jelas akan membantu team dalam bekerja. Namun hal itu tersebut belum cukup jika visi, misi dan tujuan yang ditetapkan tidak sejalan dengan kebutuhan dan tujuan para anggota.

b. Tantangan

Manusia dikarunia mekanisme pertahanan diri yang disebut "fight syndrome". Ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut (*figth*) atau menghindar (*flight*). Dalam banyak kasus tantangan yang ada merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan. Dengan kata lain tantangan tersebut justru merupakan motivator. Namun demikian tidak semua pekerjaan selalu menghadirkan tantangan, pertanyaanya adalah bagaimana caranya memberikan suatu tugas atau pekerjaan yang menentang dengan interval. Salah satu criteria yang dapat dipakai sebagai acuan apakah tugas memiliki tantangan adalah tingkat kesulitan dari tugas tersebut. Jika terlalu sulit, mungkin dapat dianggap sebagai hal yang mustahil dilaksanakan, maka team bisa menyerah sebelum mengerjakannya. Sebaliknya, jika terlalu mudah maka team juga akan malas untuk mengerjakannya karena dianggap tiak akan menimbulkan kebanggaan bagi yang melakukannya.

c. Keakraban

Team sukses biasanya ditandai dengan sikap keakraban satu sama lain, setia kawan dan merasa senasib sepenanggungan. Para anggota team saling menyukai dan berusaha keras untuk mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menjadi sangat penting karena hal ini akan merupakan dasar terciptanya keterbukaan dan komunikasi langsung serta dukungan antara sesama anggota team.

d. Tanggung jawab

Secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggung jawab mengimplikasikan adanya suatu otoritas untuk membuat perubahan atau mengambil suatu keputusan. Team yang diberi tanggung jawab dan otoritas yang proposional cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

e. Kepemimpinan

Tidak dapat dipungkiri bahwa *leadership* merupakan faktor yang berperan penting dalam mendapatkan komitmen dari anggota team. *Leader* berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi team untuk bekerja dengan tenaga dan harmonis.

Menurut Abraham Maslow (Sulipan:2009) manusia mempunyai lima kebutuhan untuk membentuk tingkatan-tingkatan atau disebut juga hirarki yang paling penting hingga yang tidak penting dan dari yang mudah hingga yang sulit untuk dicapai atau didapat. Motivasi manusia sangat dipengaruhi oleh kebutuhan mendasar yang perlu dipenuhi.

Lima kebutuhan dasar disusun berdasarkan kebutuhan yang paling penting hingga yang tidak terlalu krusial: (1) Kebutuhan fisiologis. Contohnya adalah: sandang/ pakaian, pangan/makanan, papan/ rumah, dan kebutuhan biologis seperti buang air besar, buang air kecil, bernafas, dan lain sebagainya. (2) Kebutuhan ,keamanan dan keselamatan. Contohnya seperti: bebas dari penjajahan, bebas dari ancaman, bebas dari ras sakit, bebas dari teror, dan lain sebagainya. (3) Kebutuhan sosial. Misalnya adalah: memiliki teman, memiliki keluarga, kebutuhan cinta dari lawan jenis, dan lain-lain. (4) Kebutuhan penghargaan. Contohnya: pujian, piagam, tanda jasa, hadiah, dan lain-lain. (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri adalah kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuka hati dengan bakat dan minatnya.

2. Pustakawan

. Pustakawan menurut (Kepmenpan nomor :132/KEP/M.PAN/12/2002) adalah pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana tugas utama kepustakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi dan informasi pada instansi pemerintah.

Pustakawan adalah pegawai negeri sipil yang berijazah di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi, yang di beri tugas secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan perpustakaan dan dokumentasi pada unit-unit perpustakaan pemerintahan atau unit tertentu lainnya (Soeatminah 1992: 161)

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. (Sulistio-Basuki 1991: 159)

Dapat disimpulkan bahwa pustakawan merupakan pejabat fungsional sebagai pelaksana penyelenggara tugas utama kepastakawanan dan memiliki tenaga profesional dan jabatan sebagai pegawai negeri sipil yang berijazah di bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang diberi tugas secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan perpustakaan secara aktif dan inovatif sehingga tercapainya pelayanan prima pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi dan informasi pada instansi pemerintah.

3. Jenjang Pustakawan

Berdasarkan SK MENPAN No. 18 Tahun 1988 profesi pustakawan, khususnya bagi pegawai negeri sipil (PNS), diakui sebagai jabatan fungsional. Pada mulanya persyaratan untuk memasuki jabatan ini adalah melalui fungsional tersebut terdiri 12 tingkatan. Berdasarkan SK MENPAN No. Tahun 1998, jabatan Fungsional pustakawan menjadi dua jalur, yaitu: Asisten Pustakawan (ASPUS) dan Pustakawan. (Rachman Hermawan 2006: 47-48)

ASPUS yaitu bagi mereka yang memiliki ijazah D2. Jabatan fungsional ini hanya sampai pangkat III/d. Jika yang bersangkutan tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang S1, maka berhenti pada pangkat tersebut. Untuk pindah dari jalur ASPUS ke pustakawan diperlukan pendidikan penyetaraan, kecuali bila

mendapatkan ijazah S1 Ilmu Perpustakaan. Pustakawan adalah jabatan bagi mereka yang memiliki ijazah minimal S1 Ilmu Perpustakaan atau yang disetarakan.

Menurut (Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 2 tahun 2008) menjelaskan pustakawan dibagi menjadi yaitu;

- a. Pustakawan Tingkat Terampil yaitu pustakawan yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama kali serendah-rendahnya Diploma perpustakawia atau Diploma bidang lain yang disetarakan.
- b. Pustakawan Tingkat Ahli yaitu pustakawan yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama kali serendah-rendahnya Sarjana Strata 1 (S1) perpustakawia atau sarjana bidang lain yang disetarakan.

4. Kegiatan Pustakawan

Lebih lanjut untuk pengumpulan Angka Kredit menurut Hermawan (2006: 50) ditentukan pula bidang kegiatan pustakawan yang terdiri dari dua unsur, yaitu unsur utama dan unsur penunjang. Kegiatan yang masuk dalam unsur utama adalah: a). Pendidikan; b). Pengorganisasian dan pendayagunaan bahan pustaka; c). Permasalahatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi; d). Pengkajian pengembangan perpustakaan, dokumentasi dan informasi; e). Pengembangan profesi. Sedangkan kegiatan yang masuk dalam unsur penunjang antara lain adalah; a). Mengajar, b). Melatih, c). Membimbing mahasiswa dalam penyusunan skripsi, tesis dan disertasi yang berkaitan dengan ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi; d). Memberikan konsultasi teknis sarana dan prasarana

perpustakaan, dokumentasi dan informasi; e). Mengikuti seminar, lokakarya, dan pertemuan sejenisnya dibidang kepustakawanan; f). Menjadi anggota organisasi profesi kepustakawanan; h). Mendapat penghargaan/tanda jasa; i). Memperoleh gelar kesarjanaan lainnya; j). Menyunting risalah pertemuan ilmiah; k). Keikutsertaan dalam tim penilai jabatan pustakawan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa unsur kegiatan pustaka terdiri atas Unsur Utama dan Unsur Penunjang di dalam unsur utama meliputi pendidikan, pengorganisasi dan pendayagunaan bahan koleksi, permasyarakatan, pengkajian dan pengembangan profesi. Dalam unsur penunjang terdiri dari mengajar, melatih, membimbing mahasiswa, memberikan konsultasi, mengikuti seminar, menjadi anggota organisasi, lomba kepustakawanan, memperoleh penghargaan, memperoleh gelar, menyunting risalah pertemuan ilmiah, peran serta dalam tim penilai jabatan pustakawan.

5. Tugas Pokok Pustakawan

Menurut (Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 2 tahun 2008) tugas pustakawan yang wajib dilakukan oleh setiap pustakawan sesuai jenjang jabatannya

- a. Tugas pokok Pustakawan Tingkat Terampil meliputi
 - a) Pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi;
 - b) Permasyarakatan perpustakaan;
- b. Tugas pokok Pustakawan Tingkat Ahli meliputi

- a) Pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi;
- b) Permasalahatan perpustakaan;
- c) Pengkajian pengembangan perpustakaan;

Menurut Tjitropranoto (Purwono: 2007) Materi Pokok Perpustakaan dan Kepustakawanan Indonesia. Kualitas pustakawan yang diharapkan di masa datang adalah:

- a. Dalam menjalankan tugasnya mempunyai kemampuan untuk terorientasi kepada keperluan pemakai perpustakaan. Tenaga yang bertugas di perpustakaan harus dapat memenuhi keperluan pemakai perpustakaan atau bukan mempersulitnya.
- b. Memiliki kemampuan berkomunikasi sehingga dapat dengan mudah mengidentifikasi keperluan pemakai.
- c. Mampu melaksanakan penelitian di bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi secara mandiri.

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tugas pokok Pustakawan adalah dalam menjalankan tugasnya mempunyai kemampuan untuk terorientasi kepada keperluan pemakai perpustakaan tenaga yang bekerja di Perpustakaan harus dapat melakukan pengorganisasian dan pendayagunaan bahan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, permasalahan perpustakaan, memiliki kemampuan berkomunikasi dalam mempermudah pemakai dalam pengidentifikasian bahan. Memiliki kemampuan teknis paling sedikit setara

dengan kemampuan sarjana muda (*diploma II*) di bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi. Dapat berbahasa asing khususnya Bahasa Inggris terutama untuk memudahkan berhubungan dengan dunia internasional. Mampu mengembangkan teknik dan prosedur kerja di bidang perpustakaan. Mampu memanfaatkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk keperluan pengembangan perpustakaan.

6. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja

Menurut “Angelia” motivasi merupakan tugas seorang pimpinan untuk membuat karyawan melakukan apa yang harus dilakukan. Pimpinan dapat memotivasi karyawan dengan berbagai cara, di antaranya:

- a. Menginspirasi, yaitu dengan memasukkan semangat ke dalam diri orang agar bersedia melakukan sesuatu dengan efektif. Orang diinspirasi melalui kepribadian pimpinan, keteladanannya, dan pekerjaan yang dilakukannya secara sadar atau tidak sadar.
- b. Mendorong, yaitu dengan merangsang orang untuk melakukan apa saja yang harus dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan.
- c. Mendesak, yaitu membuat orang merasa harus melakukan apa yang harus dilakukan dengan sesuatu cara, termasuk paksaan, kekerasan dan ancaman jika perlu. Namun, motivasi jenis ini sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan zaman dan bersifat negatif karena karyawan bekerja disebabkan adanya paksaan tanpa ada motif dari dirinya sendiri.