

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Temuan-temuan dari penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

5.1.1 Komponen organisasi

Budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasi. Nilai dan budaya organisasi yang berlaku di tempat kerja informan adalah budaya saling menghargai, saling membantu, tenggang rasa, kompak, saling mengingatkan dan saling percaya. Tempat kerja bagi mereka merupakan rumah kedua yang memberikan rasa aman dan nyaman.

Komponen berikutnya adalah peran pemimpin. Pemimpin sangat berperan dalam memotivasi karyawan. Karyawan akan semakin terpacu dan giat bekerja dengan dorongan pimpinan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin visioner yang mampu melipatgandakan potensi dan sumber daya organisasi secara tepat. Selama bekerja informan mengalami beberapa kali pergantian pimpinan. Ada yang tegas dan agak otoriter serta berkharisma tetapi kurang punya greget dengan perpustakaan. Ada pula yang disiplin, memiliki motivasi tinggi dalam mengarahkan karyawannya dan mau mendengarkan usul ataupun saran.

Perihal kontinuitas dan keamanan bekerja, informan tidak merasa khawatir dengan posisinya selama mereka menjalankan tugas sesuai dengan prosedur. Sampai dengan saat ini mereka belum pernah dikenai tindakan seperti ditegur pimpinan karena tindakan indisipliner. Dengan kompetensi yang dimiliki informan meskipun status mereka pegawai tidak tetap, pihak sekolah merasa memerlukan dan kecil kemungkinan akan memberhentikan pustakawan kecuali yang bersangkutan melakukan tindakan indisipliner. Informan lain merasakan bahwa dia menemui pemberhentian karyawan secara semena-mena, karena penilaian yang berdasarkan unsur suka dan tidak suka.

5.1.2 Peluang Karir Organisasi

Pengembangan karir adalah perbaikan-perbaikan personal yang dilakukan untuk mencapai rencana dan tujuan karirnya. Informan mengakui bahwa karir mereka belum berkembang. Salah satunya dikarenakan status mereka yang merupakan pegawai tidak tetap. Menurut mereka belum ada aturan dari dinas pendidikan yang mengatur karir mereka. Penerimaan pegawai tidak tetap termasuk posisi pustakawan di sekolah merupakan kebijakan internal masing-masing sekolah sehingga kebijakan tergantung pada kepala sekolah dan komite sekolah.

Kepala sekolah yang memiliki visi yang bagus dalam mengembangkan perpustakaan termasuk pustakawannya, biasanya mengirimkan pustakawan untuk mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh badan perpustakaan daerah maupun perpustakaan umum kodya. Informan yang meneruskan pendidikannya ke jenjang S1 melalui biaya pribadi dan waktunya dia atur sedemikian rupa sehingga tidak berbenturan dengan jadwal kerja. Biasanya mereka mengambil kelas sore hari. Sementara informan lain merasa tidak didukung pihak sekolah ketika akan melanjutkan pendidikan formal, karena bila nekat maka kenaikan gaji dan status ditunda.

Ada pihak sekolah memberikan ijin kepada pustakawannya untuk mendaftar CPNS ketika ada formasi untuk itu dan ada pula yang tidak diijinkan. Menurut mereka, sampai dengan saat ini belum pernah ada formasi untuk pustakawan sekolah yang disediakan oleh pemerintah kota Surabaya. Semua informan mengaku ingin menjadi PNS.

Berkaitan dengan perencanaan karir, informan mengakui belum ada perencanaan karir formal di tempat mereka bekerja. Menurutnyanya semua kebijakan tergantung dengan kepala sekolah.

5.1.3 Penghargaan

Gaji adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja. Informan menerima gaji setiap bulan sesuai dengan kebijakan sekolah masing-masing. Total pendapatan yang diterima informan lebih kecil dari UMR yang berlaku di Surabaya. Informan menyadari

bahwa pendapatan adalah salah satu faktor penting yang diharapkan dalam bekerja, tetapi ada faktor-faktor lain yang membuat mereka tetap bertahan bekerja di perpustakaan sekolah. Menurut salah seorang kepala sekolah bahwa sekarang ini sekolah banyak yang menerapkan manajemen berbasis kinerja, jika seseorang dinilai memiliki kinerja yang bagus tidak mustahil akan dipertimbangkan untuk ditingkatkan kesejahteraannya.

Para informan mendapatkan tunjangan sesuai dengan kebijakan sekolah. Setiap tahun sekolah membuat rancangan anggaran sekolah yang didalamnya memuat berbagai kebijakan termasuk jenis tunjangan, jumlah tunjangan dan kapan diberikan kepada pegawainya. Tunjangan bisa berupa tunjangan hari raya, seragam, tunjangan anak, dan kadang-kadang diwujudkan dalam bentuk *workshop* dan karya wisata yang mengikutsertakan keluarga. Sampai sekarang belum ada tunjangan fungsional untuk pustakawan non PNS padahal satpam dan petugas kebersihan sudah mendapatkan tunjangan tersebut setiap bulan dari dinas pendidikan.

5.1.3 Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Perpustakaan sekolah tempat informan bekerja terbilang cukup nyaman dan representatif untuk ukuran perpustakaan sekolah. Dengan luas ruangan yang sama dengan luas 2 ruang kelas sudah dilengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk sebuah perpustakaan sekolah. Sarana tersebut antara lain meja kursi baca, rak dan koleksi, media pembelajaran, meja kursi untuk petugas dan dilengkapi dengan komputer dan jaringan internet. Perpustakaan-perpustakaan tersebut pernah beberapa kali menjuarai lomba perpustakaan yang diselenggarakan baik oleh perpustakaan badan propinsi, perpustakaan umum kodya maupun dinas pendidikan.

Informan berpendapat kompetensi yang mereka miliki sudah sesuai dengan deskripsi kerja di perpustakaan. Mereka bisa mengerjakan pengolahan koleksi seperti menentukan nomor klas dan membuat katalog, mengatur buku di rak serta melakukan layanan perpustakaan. Beban kerja menurut para informan berlebih (*overload*) dan *multitasking* tetapi tidak sesuai dengan gaji. Informan perlu terus belajar utamanya terkait pengetahuan teknologi informasi yang

digunakan di perpustakaan. penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang.

Fleksibilitas kerja menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Informan merasakan fleksibilitas waktu kerja di perpustakaan sekolah. Mereka mendapatkan ijin jika ada keperluan pada saat jam kerja, mendapatkan cuti melahirkan dan cuti sakit.

Informan menggunakan seragam yang sudah ditentukan pihak sekolah. Menurut informan hal tersebut lebih menguntungkan karena dengan pakaian yang sama tidak ada yang merasa lebih tinggi atau lebih rendah mulai dari kepala sekolah sampai petugas kebersihan. Dengan demikian tidak akan ada persaingan dalam berpakaian di tempat kerja.

5.1.5 Hubungan karyawan

Informan menyebutkan bahwa hubungan yang terjalin dengan lembaga tempat bekerja tidak menemui kendala selama komunikasi dengan pimpinan berjalan dengan baik. Sedangkan hubungan sebagai pribadi dengan teman kerja secara umum juga baik. Satu Informan mengatakan bahwa dia bertahan kerja di sekolah tersebut karena kedekatan dalam berinteraksi dengan siswa di sekolah tersebut.

Dalam membina hubungan yang nyaman antara pustakawan dengan tempat kerja dan pustakawan dengan teman kerja unit lain, pustakawan perlu menerapkan nilai kedekatan, persahabatan ataupun kepedulian.

5.2 Saran-saran

Saran-saran yang diberikan peneliti antara lain:

Seyogyanya budaya dan nilai-nilai yang selama ini berlaku dan dianut seperti saling menghargai, menghormati, tenggang rasa dan saling percaya tetap dilestarikan. Jika pustakawan juga turut melestarikan nilai-nilai tersebut diharapkan ikut menjaga dan meningkatkan citra pustakawan di mata masyarakat.

Pihak sekolah dalam hal ini kepala sekolah hendaknya lebih memperhatikan kebutuhan pustakawan seperti penghargaan (gaji dan tunjangan) dan peluang karir (kesempatan melanjutkan sekolah dan mengikuti pelatihan) serta memperjuangkan hak pustakawan seperti tercantum dalam Undang-Undang Perpustakaan. Disamping itu, kepala sekolah diharapkan mampu memotivasi pustakawan untuk terus berkarya dan meningkatkan profesionalitasnya.

Dinas Pendidikan Kodya Surabaya bersama-sama dengan perpustakaan Umum Kodya Surabaya diharapkan lebih sering melakukan sosialisasi tentang kepustakawan kepada kepala sekolah – kepala sekolah sehingga mereka semakin peduli dengan perpustakaan sekolah berikut pustakawannya.

Pemerintah diharapkan melakukan rekrutmen PNS untuk formasi pustakawan sekolah dan membuat peraturan mengenai hak dan kewajiban pustakawan sekolah tanpa memandang status PNS atau non PNS, sekaligus sanksi bagi lembaga yang tidak mengindahkannya.

Organisasi yang menjadi wadah pustakawan sekolah di Indonesia seperti IPI, APISI dan ATPUSI hendaknya ikut memikirkan masalah sumber daya manusia perpustakaan khususnya pustakawan sekolah.