

Lampiran 1
Budaya kerja dan nilai-nilai yang berlaku di organisasi

Informan	Deskripsi	Teori	Interpretasi	Kata Kunci
<p>Siti</p>	<p>Dalam kaitannya dengan pelayanan, antara siswa, guru dan tenaga pustakawan saling menghargai, menghormati. Hanya ada sedikit guru saja yang kurang menghargai siswa (bertindak otoriter). Misalnya dalam hal membaca koleksi surat kabar, kadangkala ada yang meminjam koleksi yang sedang asyik dibaca siswa dengan embel-embel “sebentar”, namun kenyataannya dipergunakan berlama-lama. Bahkan tidak jarang guru menyuruh siswa masuk ke kelas, padahal siswa tersebut sedang jam kosong/non muslim dan berhak berada di perpustakaan. Sikap otoriter dan merasa diri lebih tua ini tentu membuat beberapa siswa merasa kurang nyaman, namun untunglah beberapa dari siswa menyadarinya. Untuk masalah kepercayaan, selaku petugas kami menerapkan sikap percaya kepada siswa maupun guru. Contohnya pada waktu sholat dhuhur, dikarenakan petugas perpustakaan hanya seorang maka tidak jarang ketika memasuki waktu sholat dan kebetulan ada pengunjung, maka petugas mempercayakan perpustakaan kepada pengunjung tersebut, baik itu siswa maupun guru. Ketika tidak ada pengunjung, maka sementara waktu perpustakaan ditutup untuk waktu kurang lebih 10 menit, dengan menuliskan note “sholat” pada pintu masuk perpustakaan. Namun untuk</p>	<p>Budaya dan nilai organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasi. Menciptakan budaya menghargai orang dan kepercayaan memengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan (Mathis & Jackson, 2009)</p>	<p>Budaya dan nilai-nilai yang berlaku ditempat kerja adalah saling menghargai, menghormati dan saling percaya. Kadang-kadang saja guru yang tidak menghargai siswa.</p>	<p>Budaya</p>

	<p>peminjaman tetap dicatat pada buku peminjaman, untuk ketertiban administrasi dan keterbatasan daya ingat. Bila tidak diadministrasikan dengan baik, tentunya akan menghambat proses kelancaran proses peminjaman. Dicatat saja terkadang selama bertahun-tahun tidak dikembalikan. Bahkan beberapa yang memiliki kedudukan penting seakan memanfaatkan posisinya untuk meminjam koleksi sebanyak mungkin.</p>			
Tuti	<p>Secara kedudukan agak dibedakan antara pns dan honorer, tp kalau sehari-hari sikap saling menghormati, saling menghargai dan rasa saling percaya terjalin, contoh misalnya anak-anak yang belum punya kartu perpustakaan tetap dipinjami koleksi di perpustakaan lalu dicatat. Selama ini anak-anak selalu jujur, misal tidak ada saya dan mereka pinjam ke guru lain maka dia mengatakan pinjam dari guru x trus mengembalikan ke saya. Cuma kadang-kadang guru pns melimpahkan tugas ke guru atau karyawan honorer...biasalah bu. Tugas saya sebagai pustakawan juga dibantu oleh guru-guru kelas 1, 2, 3 dan 4 yang ditugasi sebagai piket....kalau mereka mengajar jam 10.30, maka jam 8 diharap datang ke sekolah untuk membantu di perpustakaan dan ini membuat kerja saya lebih ringan.</p> <p>Selama hampir 7 tahun saya bekerja saya dipercaya penuh oleh kepala sekolah untuk memegang</p>	Sda	Sikap saling menghormati, saling menghargai dan rasa saling percaya terjalin dalam pergaulan sehari-hari	Sda

	perpustakaan sesuai kompetensi saya, kalo kepala sekolah yang dulu-dulu (sudah ganti 4 kali) saya jarang-jarang diajak ngobrol masalah pengembangan perpustakaan, tapi kepala sekolah yang sekarang saya lebih sering dimintai tanggapan, misalnya masalah dana bos terkait pembelian koleksi perpustakaan....kalo dulu-dulu semua koleksi hasil drop-dropan.			
Sri	Kalau untuk perpustakaan, saya dan partner kerja kompak dalam bekerja dan bisa saling bantu. Iya, saya dipercaya penuh untuk mengelola perpustakaan. Bahkan anggaran dan rancangan program kerja juga saya yang buat. Saya juga sering diskusi dengan kepala sekolah, waka kurikulum, kesiswaan dan wali murid untuk pengembangan perpustakaan. Setiap tahun ada rapat kerja.	Sda	Kompak bekerja, saling membantu dan diberi kepercayaan untuk mengelola perpustakaan	Sda

Lampiran 2
Kepemimpinan

Informan	Deskripsi	Teori	Interpretasi	Kata Kunci
Siti	<p>Dalam masa kerja 6 tahun ini, petugas perpustakaan mengalami 3 kali pergantian Pemimpin/Kepala Sekolah. Tiap kepala sekolah memiliki karakteristik yang berbeda satu dengan lainnya. Kepala sekolah yang pertama sangat tegas, otoriter dan berkharisma. Dalam kurun waktu tertentu beliau turun ke lapangan dalam hal ini berkunjung ke perpustakaan maupun ke kelas-kelas. Orangny sangat menyukai kebersihan, jadi ketika inspeksi beliau tidak segan2 menorehkan jarinya ke kaca jendela ruangan. Namun sayangnya kurang memiliki greget terhadap perpustakaan. Contohnya untuk pengaturan tata ruang perpustakaan bentuknya tetap tidak mengalami perubahan tata ruang. Pemimpin kedua kurang memiliki greget dalam perpustakaan. Memang bila ada undangan seminar/workshop, bahkan yang membayar sekalipun petugas diikutsertakan, namun bila ada lomba perpustakaan kebutuhan kita tidak difasilitasi. Misalkan ada lomba memerlukan rekaman VCD kegiatan perpustakaan (pengolahan, promosi, sirkulasi, dll), Pimpinan tidak berusaha mengerahkan personilnya untuk membantu petugas perpustakaan. Tidak pernah meminjam koleksi buku di perpustakaan. Pemimpin ketiga berdisiplin dan memiliki motivasi</p>	<p>Faktor yang memengaruhi bagaimana karyawan memandang organisasi adalah kualitas perencanaan masa depan dari pimpinan. Visi seperti itu ditunjukkan dengan memiliki rencana strategis yang diidentifikasi yang menuntun respon perusahaan pada perubahan. (Mathis & Jackson, 2009:130)</p>	<p>Pimpinan yang searang sangat disiplin dan memiliki motivasi dalam menyemangati anak buahnya.</p>	Pimpinan

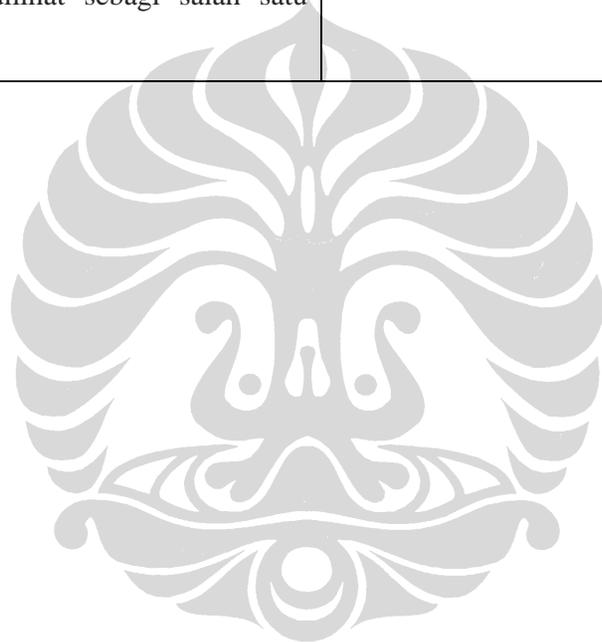
	<p>tinggi dalam menyemangati anak buahnya. Namun justru kesejahteraan karyawan (gaji) tidak ada kenaikan sama sekali. Kesejahteraan diwujudkan dalam bentuk <i>workshop</i> di luar kota (Batu, Malang) dengan menginap di hotel yang prestisius, seperti Klub Bunga. Dalam setahun acara workshop di selenggarakan 2 kali, sebelum tahun ajaran baru dan akhir semester. Beliau kadangkala meminjam koleksi di perpustakaan sekolah. Ketika ada undangan workshop ataupun seminar, petugas diikutsertakan. Baik itu workshop yang bersifat free ataupun membayar. Dan ketika ada lomba, perpustakaan disediakan fasilitas2 yang diperlukan. Dari semula tidak ada koneksi internet, hingga ada jaringan. Yang selanjutnya berkembang dengan memakai WIFI di perpustakaan.</p>			
Tuti	<p>Visi kepala sekolah...ehmmm kalau kepala sekolah yang lama tidak begitu bagus, contoh pas mau ikut lomba perpustakaan saya minta dana sulit sekali tapi dengan dana yang sangat terbatas yaitu Rp. 50 ribu saya berusaha membenahi perpustakaan. Kalau kepala sekolah yang baru ini lebih perhatian, persoalan terkait dengan perpustakaan dibahas sama saya. Contoh bentuk perhatiannya dengan memberikan ruang yang lebih besar, kemudian kemarin membuat program memberikan kartu baca, siswa wajib membaca 1 hari minimal 1 buku lalu di kelas disuruh menceritakan kembali dan ini sudah berjalan 1 bulan. Nanti kartu</p>	Sda	Pimpinan yang baru perhatian pada perpustakaan dan tanggap pada perubahan.	Sda

	tersebut di data dalam 1 bulan yang banyak membaca mendapat reward. Kalau masalah teknologi, sebenarnya kepala sekolah yang baru ini juga merencanakan akan mengarah ke otomasi perpustakaan, tapi nanti dulu katanya dana belum ada.			
Sri	Pemimpin di tempat saya ada banyak, antara lain ketua yayasan yang bersikap semuanya mau beres tapi dana dipersulit, asisten direktur yang terlalu ambisius, sok tau dan ketika diberi masukan meluruskan pandangannya susah sekali dan kalau Kepala Sekolah mau mendengarkan saran/usulan perpustakaan tapi sering tidak dapat ditindaklanjuti karena terkendala perbedaan pandangan dengan Asisten direktur dan keuangan.	Sda	Ada kendala dengan struktur kepeimpinan sehingga usulan pengembangan perpustakaan tidak ditindaklanjuti	Sda

Lampiran 3
Kontinuitas dan keamanan bekerja

Informan	Deskripsi	Teori	Interpretasi	Kata Kunci
Siti	Untuk guru PNS memiliki keluatan posisi berdasarkan SK penempatan kerja, demikian pula untuk pegawai non PNS. Sementara untuk guru honorer, bila cara mengajarnya dianggap kurang sesuai, atau ada penempatan guru PNS maka terjadi pemberhentian kerja sepihak dari yang bersangkutan. Terkadang pemberhentian tersebut bersifat mendadak, sehingga yang bersangkutan terkadang tidak siap. Sementara untuk pegawai honorer, relatifitas keamanan cukup tinggi. Pegawai diberhentikan hanya jika usianya relatif berumur, layaknya PNS yang pensiun sementara dia sudah tidak sanggup menjalankan tugasnya karena sudah tua	Semua pengurangan karyawan, pemberhentian sementara, merger dan akuisisi, serta penyusunan ulang organisasi telah memengaruhi loyalitas dan retensi karyawan. (Mathis & Jackson, 2009: 130)	Selama tidak ada tindakan melanggar aturan maka pustakawan merasa aman	Kontinuitas dan keamanan kerja
Tuti	Selama saya bekerja pernah sekali menemui guru honor yang dikeluarkan atau dipecat karena masalah keuangan, setelah itu tidak ada lagi sampai sekarang.	Sda	Selama tidak melakukan tindakan indisipliner tidak akan dipecat.	Sda
Sri	Ditempat saya bekerja manajemen masih kurang profesional, penilaian berdasarkan <i>like</i> and <i>dislike</i> . Untuk pemberhentian karyawan semena-mena dan mereka kadang dipecat dengan alasan yang dibuat-	Sda	Penilaian berdasar faktor suka dan tidak suka, pemberhentian	Sda

	buat. Untuk pengurangan porsi pekerjaan hampir tidak ada malah beban kerja semakin ditingkatkan tetapi tidak diiringi dengan peningkatan gaji. Peningkatan porsi kerja dilihat sebagai salah satu aspek penilaian loyalitas.		karyawan semena-mena dan peningkatan beban kerja dijadikan salah 1 penilaian kinerja	
--	--	--	--	--



Lampiran 4
Pengembangan karir organisasi

Informan	Deskripsi	Teori	Interpretasi	Kata Kunci
Siti	Selama 6 tahun bekerja sebagai staf perpustakaan, kedudukan tetap sebagai staf pelaksana. Karena untuk menjadi kepala perpustakaan diperlukan NIP. Mulai tugas keperpustakaan sampai kebersihan, semua di <i>handle</i> menjadi satu sebagai pekerjaan satu orang. Jadi dalam upaya perbaikan, setiap kali ada tes penerimaan CPNS baik di dalam atau luar kota, selalu berusaha mengikutinya. Karena dari pengalaman yang dulu, mantan staf perpustakaan SMAN 7 menjadi PNS melalui jalur tes CPNS mandiri. Dalam arti, secara pribadi mencoba mengikuti tes CPNS sendiri, bukan diajukan oleh Instansi tempat bekerja kita.	Usaha pengembangan karir organisasi dapat memengaruhi tingkat retensi karyawan secara signifikan. Memberi peluang pendidikan dan pelatihan tambahan akan memperbesar angka retensi karyawan. Usaha pengembangan karir organisasi dirancang untuk memenuhi harapan karyawan bahwa organisasi mereka berkomitmen untuk mempertahankan pengetahuan, ketrampilan dan pengetahuannya saat ini. (Mathis & Jackson, 2009: 131)	Tidak ada pengembangan karir, tetapi difasilitasi untuk mengikuti berbagai pelatihan. Melanjutkan kuliah atas biaya sendiri selama waktu tidak mengganggu kerja. Mengikuti tes CPNS seperti pengalaman temannya.	Pengembangan karir
Tuti	Teman saya yang pns pernah usul, gimana kalo mbak lusi ambil S1 tapi sama kepek yang dulu <i>ndak</i> boleh....kalo sekarang lebih perhatian saya pernah ditanya pengen jadi pns apa <i>ndak</i> ? Saya usul apa <i>ndak</i> ada tunjangan fungsional untuk pustakawan..... katanya iya nanti di usulkan tapi kok malah yang turun tunjangan untuk <i>cleaning</i>	Sda	Ingin melanjutkan pendidikan tetapi menunggu kalau sudah PNS. Mengharapkan ada tunjangan untuk pustakawan.	Sda

	<p><i>services.</i></p> <p>Saya juga setiap kali ada informasi penerimaan CPNS selalu ikut selama wilayahnya masih di Surabaya tetapi mungkin belum rejeki saya.</p>			
Sri	<p>Tempat saya itu aneh.... selama karyawan bisa mendekati “para bos” dan menjadi <i>spy</i> maka promosi jabatan pasti bisa didapat, trus kalo ada yang mau studi lanjut malah kurang didukung karena kalau sekolah lagi bisa mengganggu kerja dan sering meninggalkan pekerjaan. Konsekuensi bila nekat kuliah lagi maka kenaikan gaji dan status ditunda. Kalau peluang untuk pengembangan diri pasti ada karena setiap semester ada pelatihan-pelatihan interen dan eksteren.</p> <p>Kalau ketauan ikutan tes pns bisa diberi surat peringatan, kemarin pas ikut tes saya bohong, saya bilang ada acara <i>family gathering</i>....hehe.</p>	Sda	<p>Pengembangan karir tidak bagus. Untuk melanjutkan pendidikan tidak didukung bahkan kenaikan gaji dan status ditunda. Kalau pelatihan-pelatihan sering diikuti sertakan. Pegawai dilarang ikut tes PNS.</p>	Sda

Lampiran 5
Perencanaan karir

Informan	Deskripsi	Teori	Interpretasi	Kata Kunci
Siti	Karir dari awal pertama kerja bagian keperpustakaan dan kebersihan ruangan perpustakaan. Mulai tugas pengadaan, pengolahan, <i>display</i> , hingga statistik dan pelayanan. Bahkan masalah kebersihan ruangan perpustakaan juga menjadi tanggung jawab kita. Padahal di beberapa instansi, seperti di swasta (GIKI) bagian kebersihan ada pegawainya sendiri. Sehingga waktu kegiatan perpustakaan dimulai (dibuka), sudah dalam keadaan bersih. Demikian pula dengan pustakawan yang bertugas masih terlihat segar dan rapi.	Perencanaan karir organisasi juga meningkatkan retensi karyawan dengan mengupayakan perencanaan karir formal. (Mathis & Jackson, 2009: 131)	Tidak ada perencanaan karir dibagian perpustakaan. Tugas pustakawan merangkap petugas kebersihan ruang perpustakaan.	
Tuti	Tidak ada perencanaan karier guru ya guru terus, pustakawan ya pustakawan terus, pokoknya itu itu terus....	Sda	Tidak ada perencanaan karir	Sda
Sri	Ditempat saya ada beberapa level pegawai, pegawai <i>part time</i> , pegawai kontrak, pegawai kontrak full time, Calon pegawai, dan pegawai tetap. Untuk bisa naik ke level tersebut penilain berdasarkan prestasi kerja dan penilain dari pimpinan dan rekan sejawatdisini unsur <i>like and dislike</i> sangat menentukan kenaikan pangkat seseorang.	Sda	Level pegawai dinilai berdasarkan prestasi kerja dan penilaian dari pimpinan dan teman sejawat. Unsure suka dan tidak suka menentukan kenaikan pangkat.	sda

Lampiran 6
Sistem Penggajian

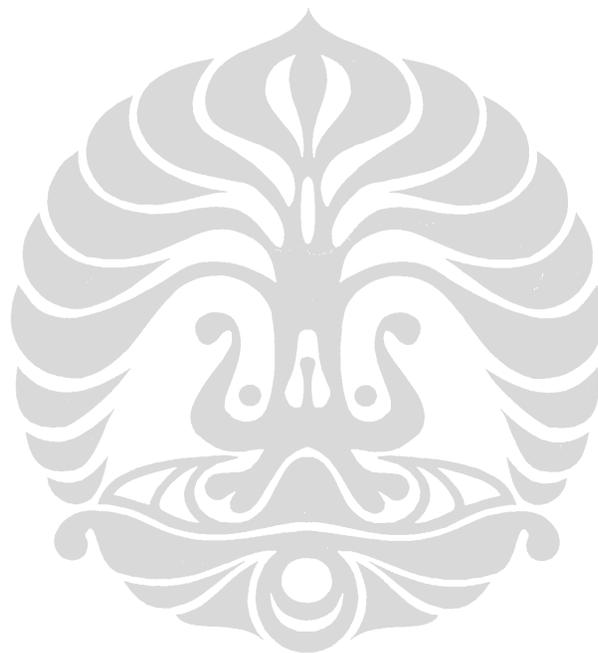
Informan	Deskripsi	Teori	Interpretasi	Kata Kunci
Siti	<p>Untuk sistem penggajian di sini terdiri atas 3 kelompok / bagian, yang akan saya jelaskan sebagai berikut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pegawai paling lama bekerja dan sudah berkeluarga Rp 725.000,- - Pegawai masa kerja agak lama, beberapa staf TU Rp 625.000,- (dalam hal ini tingkat pendidikan karyawan kurang diperhatikan) Pada kelompok ini ada 2 jenjang tingkat pendidikan, SMA dan S1. - Pegawai dengan masa kerja kurang 3 tahun Rp 425.000,- Sistem ketiga ini tingkat pendidikan meliputi SMA, SMP, bahkan SD. Diidentifikasi oleh staf TU baru, tukang parkir, maupun satpam.sekolah. 	<p>Gaji harus kompetitif, artinya harus “dekat” dengan yang diberikan oleh organisasi lain dan apa yang diyakini oleh karyawan sesuai dengan kapabilitas, pengalaman dan kinerjanya. Apabila gaji lebih rendah dari “pasar”, perputaran (<i>turnover</i>) cenderung lebih tinggi. (Mathis & Jackson, 2009:131)</p>	<p>Selama enam tahun bekerja gaji terakhir belum mencapai 1 juta rupiah.</p>	Gaji
Tuti	<p>Waktu itu tahun 2003 gaji saya hanya Rp. 175.000/ perbulan dengan 6 jam kerja sehari, 6 hari dalam seminggu. Tahun 2004, gaji saya naik menjadi Rp. 225.000. Tahun 2005, gaji saya naik menjadi 375.000. Tahun 2006, gaji saya naik untuk yang terakhir kali, menjadi 575.000. Pasalnya semenjak itu sekolah sudah tidak boleh lagi menarik uang SPP dari walimurid, karena ada dana BOS. Praktis, semenjak itu terhitung 4 tahun dari sekarang gaji saya tetep di angka segitu. Parahnya lagi, sekarang malah dipotong</p>	Sda	<p>Gaji naik terakhir kali tahun 2006. Bertambahnya beban kerja tidak sebanding dengan gaji.</p>	Sda

	<p>pajak 5%.Tapi harapan untuk menaikkan gaji tinggallah harapan, padahal saya ingin menunjukkan pada kepala sekolah meskipun gaji saya kecil saya bisa juga berprestasi. Padahal sejak tahun 2008, sekolah dimerger, dari SDN kertajaya XII dan SDN Kertajaya XIII menjadi SDN Kertajaya. Otomatis saya bertambah ribet, dulu murid 500-an, gaji segitu. Eh sekarang murid 1000 lebih gaji tetep segitu.</p>			
Sri	<p>Di sekolah saya Sistem penggajian berdasarkan status dan golongan seperti saya utarakan tadi. Masing-masing dilihat juga dari ijazah yang diakui oleh yayasan. Misalnya saya meski sudah S1 tapi gaji saya masih tetep diikutkan gaji untuk lulusan d3 atau Iic. Dulu awal masuk kerja saya digaji 400 ribu.</p>	Sda	Penggajian berdasarkan golongan. Meski sudah S1, gaji masih setara D3.	sda

Lampiran 7
Pemberian Tunjangan

Informan	Deskripsi	Teori	Interpretasi	Kata Kunci
Siti	Tunjangan hanya diberikan kepada PNS yg berkeluarga. Sementara honorer tidak memperoleh tunjangan, melainkan bonus lainnya. Yaitu tambahan lain selain honor. Pada 2 kepala sekolah sebelumnya diistilahkan uang transportasi, besarnya Rp 5.000,/ hari. Pada masa kepala sekolah sekarang diistilahkan Pelaksanaan kegiatan Ketenagakerjaan, dengan jumlah Rp 6.500,-. Bila tidak masuk, maka akan dipotong menurut jumlah hari selama dia tidak masuk kerja. Jumlah antara staf dan satpam lebih besar satpam, karena staf 5 hari kerja, sementara satpam 7 hari nonstop	Persoalan kompen – sasi lain yang memengaruhi retensi karyawan adalah program tunjangan kompetitif. Para pemberi kerja juga mempelajari bahwa memili sedikit flek – sibilitas tunjangan membantu karyawan (Mathis & Jackson, 2009: 132)	Tidak ada tunjangan untuk pustakawan non PNS. Yang ada adalah bonus berupa uang pelaksanaan kegiatan ketenagakerjaan.	Tunjangan
Tuti	ada uang kegiatan yang turun 3 bulan sekali dari dana BOS dapatnya 300 ribu atau disebut uang triwulan. Seragam kita juga dikasih dari sekolah	Sda	Tiap tiga bulan sekali mendapat uang kegiatan dan mendapat seragam dua kali setahun	Sda
Sri	Tunjangan baru bisa didapat apabila sudah bekerja minimal 1 tahun dengan status pegawai kontrak <i>full time</i> . Tunjangannya antara lain tunjangan anak (apabila sudah punya anak, beras, dan jabatan struktural), THR dan bingkisan didapat kalau setiap lebaran. Untuk	Sda	Terdapat tunjangan untuk anak, beras, hari raya dan jabatan struktural. Bagi yang sudah memiliki	Sda

	pegawai yang udah punya NUPTK (Nomor Urut Pegawai Tenaga Kependidikan) Diknas maka setiap bulan mendapat tunjangan intensif dari diknas		NUPTK mendapat tunjangan dari diknas.	
--	---	--	---------------------------------------	--



Lampiran 8
Kondisi Fisik Lingkungan kerja

Informan	Deskripsi	Teori	Interpretasi	Kata Kunci
Siti	Menurut saya kondisi fisik di perpustakaan sekolah ini sudah cukup bagus dan nyaman. Bahkan jika dibandingkan dengan perpustakaan sekolah yang lain. Hal ini tidak terlepas dari perhatian kepala sekolah yang memberi ruang seukuran 2 ruang kelas untuk perpustakaan. Cukuplah untuk menempatkan koleksi dan ruang baca. Perpustakaan kami pernah menang sebagai juara 2 lomba perpustakaan tingkat SMA Negeri se Surabaya pada tahun 2009 dan baru-baru ini sebagai juara 3 lomba perpustakaan tingkat SMA Negeri dan Swasta se Surabaya. Desain tata ruang diubah setiap tahun, dengan tujuan agar siswa tidak bosan berkunjung ke perpustakaan sekolahnya	Karena individu menghabiskan waktu yang signifikan di tempat kerja, mereka berharap untuk bekerja dengan peralatan dan teknologi modern serta memiliki kondisi kerja yang baik. Faktor-faktor seperti ruang, pencahayaan, suhu, keaduan, tata ruang, serta faktor fisik dan lingkungan yang lain memengaruhi retensi karyawan. (Mathis & Jackson, 2009: 134)	Kondisi fisik perpustakaan sekolah sudah cukup bagus dan nyaman.	Kondisi fisik tempat kerja
Tuti	Di perpustakaan saya kondisi fisiknya yang sekarang sudah cukup lumayan, fasilitas bagus, ruang ber-ac, ada tv, vcd, komputer dan jaringan internet.... <i>wis pokoke</i> enaklah	Sda	Kondisi fisik perpustakaan cukup lengkap dan enak	Sda
Sri	Sangat baik, dan fasilitas sangat memadai. Diusahakan agar pengunjung juga nyaman berada di perpustakaan	Sda	Fasilitas sangat memadai dan nyaman	Sda

Lampiran 9

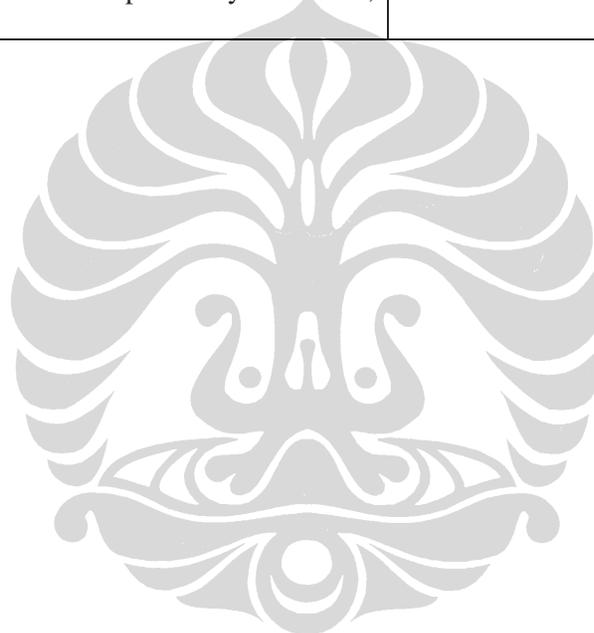
Kesesuaian kompetensi dengan deskripsi kerja

Informan	Deskripsi	Teori	Interpretasi	Kata Kunci
Siti	Kompetensi terkait ilmu perpustakaan sangat bermanfaat sekali dalam pekerjaan sehari-hari. Bahkan saat ada pelatihan atau workshop, kita mengetahui informasi terbaru dari suatu informasi. Contohnya penulisan tajuk untuk nama pengarang, dulu dibalik sekarang tidak dibalik. Namun seperti di awal saya katakan, kebersihan ruangan perpustakaan juga merupakan tanggung jawab petugas perpustakaan. Maka jadilah kita pustakawan merangkap sebagai <i>cleaning service</i>	Faktor mendasar yang memengaruhi retensi karyawan adalah sifat dari tugas dan pekerjaan. (Mathis & Jackson, 2009: 133)	Sudah sesuai antara kompetensi dengan deskripsi kerja	Kompetensi
Tuti	Menurut saya sangat sesuai sekali antara kompetensi yang saya miliki dengan deskripsi kerja di perpustakaan sekolah.....yg gak sesuai ya gajinya itu...hahahahaha. Tapi menurut saya beberapa pengetahuan yang saya dapat pas kuliah masih kurang utamanya yang berbaur dengan teknologi, untuk itu saya belajar lagi sendiri. Saran saya untuk jurusan pstp ialah memberi modal yang cukup dibidang TI yang dibutuhkan di perpustakaan sekolah, biar <i>ndak gapteklah</i> . Tapi beban kerja terlalu banyak sehari 6 jam, menurut saya tidak sesuai dengan gaji	Sda	Sudah sesuai antara kompetensi dengan deskripsi kerja. Tetapi perlu belajar lagi untuk TIK	Sda
Sri	Sudah sesuai antara kompetensi dengan deskripsi kerja meski harus <i>multitasking</i>	Sda	Sudah sesuai antara kompetensi dengan deskripsi kerja meski <i>multitasking</i>	Sda

Lampiran 10
Fleksibilitas Kerja

Informan	Deskripsi	Teori	Interpretasi	Kata Kunci
Siti	Aturan di tempat kerja saya secara umum fleksibel, ketika kita tiba-tiba tidak masuk bekerja, entah karena sakit atau ada keperluan lain, kita boleh tidak masuk kerja dengan membuat surat izin kepada kepala sekolah. Otomatis saat kita tidak masuk, maka uang transport/ Pelaksanaan Kegiatan Ketenagaan kita akan berkurang, tergantung dari jumlah <i>off</i> kita. Bahkan saat kita sakit tiba-tiba dan meminta izin pulang itupun diperbolehkan. Seragam untuk dipakai harian beli sendiri, tapi biasanya akhir tahun ajaran diberi kain batik dan ongkos jahit	Fleksibilitas kerja membantu retensi karyawan. (Mathis & Jackson, 2009: 134)	Secara umum sudah fleksibel	Fleksibel
Tuti	Jam kerja lumayan fleksibel, kalau tidak masuk selama menyampaikan ijin biasanya diijinkan. Kapan hari anak saya opname, saya diijinkan seminggu tidak masuk. Lalu ada juga cuti melahirkan. Kalau pustakawannya tidak masuk biasanya yang jaga perpustakaan digantikan oleh guru-guru yang dipiketkan. Kalo pakaian memang ada seragam setiap hari, seragam diberi sekolah setahun 2 kali. Kalau menurut saya lebih enak pakai seragam karena sama mulai dari <i>cleaning service</i> sampai kepala sekolah	Sda	Jam kerja sudah fleksibel.	Sda
Sri	Di tempat saya agak ketat, karena beban kerja rata-rata <i>overload</i> . Jadwal kerja mulai jam 6.50 sampai 16.00. Istirahatpun harus di dalam lingkungan sekolah karena sudah disediakan catering untuk makan siang. Cuti sakit	Sda	Jadwal kerja agak ketat dan beban kerja berlebih.	Sda

	bisa didapat asalkan ada surat keterangan dokter. Pakaian ditempat saya harus berseragam sesuai dengan syar'i dan seragam disediakan oleh sekolah, jika karyawan tersebut keluar biasanya di berikan kepada karyawan baru, daripada tidak <i>kepake</i>			
--	--	--	--	--



Lampiran 11

Hubungan karyawan dengan tempat kerja

Informan	Deskripsi	Teori	Interpretasi	Kata Kunci
Siti	Hubungan dengan pihak atasan, saya merasa kurang diperhatikan. Dua kali memenangkan lomba, namun tidak ada reward sama sekali. Padahal ketika guru berhasil menempatkan siswa terbaiknya dalam unas, misalkan memperoleh nilai mutlak, mendapatkan reward sebesar Rp 200.000,- per guru. Jadi jika anda guru fisika, dan muridnya memperoleh nilai mutlak, maka seluruh guru fisika tersebut memperoleh reward sebesar masing-masing Rp,200.000. Bagaimana dengan pustakawan? Tidak ada <i>reward</i> sedikitpun	Hubungan yang dimiliki karyawan dalam organisasi diketahui memengaruhi retensi. Masalah kebijakan SDM, keadilan dan peluang kerja, semua berpengaruh terhadap retensi. (Mathis & Jackson, 2009: 135)	Pustakawan kurang diperhatikan atau diakui.	Hubungan dengan organisasi
Tuti	Hubungan dengan pihak sekolah sangat baik. Menurut saya perlakuan terhadap semua adil tidak pandang bulu. Pokoknya menurut saya hubungan yang saya bina dengan tempat kerja baguslah. Tidak ada perlakuan diskriminatif antara sekolah dengan guru dan karyawan baik pns maupun honorer, semua perlakuan sama, sesuai tanggung jawabnya. Contoh pentas seni di taman remaja, siapapun yg ditugaskan harus datang sampai jam 2 siang – 9 malam	Sda	Hubungan dengan sekolah sangat baik dan tidak ada perlakuan diskriminatif.	Sda
Sri	Kalau hubungan antara karyawan dan kantor tidak ada diskriminasi, intinya baik	Sda	Hubungan dengan organisasi baik	Sda

Lampiran 12
Hubungan dengan rekan kerja

Informan	Deskripsi	Teori	Interpretasi	Kata Kunci
Siti	Saya bertahan di tempat ini karena kedekatan saya dalam berinteraksi dengan siswa-siswa saya. Mereka bahkan tidak jarang memberikan julukan tertentu untuk saya. Mulai dari panggilan “mbak A”, “mbak Z”, “madam”, bahkan “granny”. Saya menganggap mereka layaknya adik-adik saya. Sehingga kadang-kadang mereka curhat kepada saya. Karena tidak ada pustakawan lainnya, maka hubungan kerja disini adalah antara pustakawan dengan staf Tata Usaha dan guru. Untuk hubungan dengan karyawan Tata Usaha kurang begitu emosional, karena berbeda ruangan bekerja. Demikian dengan guru. Kita jadi lebih akrab hanya dengan beberapa orang guru yang secara aktif membaca dan meminjam buku di ruang perpustakaan	Persoalan yang me – ngaruhi retensi karyawan adalah hubungan dengan rekan kerja. (Mathis & Jackson, 2009: 135)	Betah di tempat kerja terutama karena kedekatan in-teraksi dengan pemustaka.	Hubungan dengan rekan kerja
Tuti	Disini ga usah minta bantuan, kalau tahu saya lagi repot pasti teman-teman pada bantu.....itulah kenapa saya kerasan kerja disini. Selain itu saya sudah merasa cocok dengan teman-teman saya disini, kalau pindah nanti adaptasi lagi. Mereka bilang saya ini supel trus saya juga sudah hapal dengan watak guru dan karyawan disini yang mencapai 60 orang	Sda	Merasa cocok dengan teman kerja dan malas beradaptasi lagi jika pindah kerja.	Sda
Sri	Kalau hubungan pribadi sih baik, tapi masih ada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, rekan kerja banyak yang terlihat baik di depan tapi dibelakang suka menusuk demi mendapatkan perhatian dan kenaikan jabatan dari pimpinan	Sda	Hubungan pribadi baik, tetapi merasa ada diskriminasi antar teman	Sda