

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perpustakaan adalah organisasi yang memiliki peran, tugas dan fungsi menghimpun, mengelola, mengemas, menyajikan dan memberdayakan informasi. Dalam paradigma baru, perpustakaan dikatakan sebagai sesuatu yang hidup, dinamis, segar menawarkan hal-hal yang baru, produk layanannya inovatif, dan dikemas sedemikian rupa, sehingga apapun yang ditawarkan oleh perpustakaan akan menjadi atraktif, interaktif, edukatif dan rekreatif bagi pengunjungnya (Rahman dan Zulfikar, 2006). Dari uraian di atas jelas terlihat bahwa perpustakaan merupakan organisasi yang menempati posisi strategis dalam pengelolaan dan penyebarluasan informasi. Organisasi perpustakaan melalui tenaga-tenaga profesional diharapkan dapat memberikan bimbingan bagi pemustaka perpustakaan untuk melangkah ke masa depan. Tenaga profesional di perpustakaan atau lebih dikenal dengan pustakawan merupakan sumber daya yang harus dikelola dengan serius.

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas adalah keinginan setiap lembaga atau organisasi. Sumber daya manusia di perpustakaan merupakan salah satu pilar yang sangat penting dan menentukan keberhasilan suatu perpustakaan dalam menjalankan fungsinya, oleh sebab itu harus selalu dikembangkan sesuai dengan kebutuhan. Selain mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, lembaga juga harus dapat mempertahankannya untuk tinggal di lembaga. Menurut Hasibuan (2000) salah satu fungsi yang penting pada manajemen sumber daya manusia adalah fungsi pemeliharaan disamping fungsi lainnya yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, kedisiplinan dan pemberhentian. Fungsi pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya organisasi. Dengan adanya fungsi pemeliharaan dalam manajemen sumber daya manusia, secara langsung atau tidak langsung akan meningkatkan kesejahteraan, kenyamanan dalam bekerja dan akan

meningkatkan retensi (tidak keluar/ bertahan) karyawan di suatu perusahaan. Selanjutnya dalam penelitian ini istilah retensi akan digunakan untuk menyatakan bertahan atau tidak keluar dari pekerjaan.

Dikutip dari majalah *toyotaku.com* edisi 48 Maret 2008 bahwa isu retensi tak pernah habis dibicarakan. Ironisnya, semakin sering dan banyak orang membicarakannya, rasanya hal tersebut semakin kabur dan tak terpegang. Secara konsep, retensi memang terkesan mudah, ringan dan bahkan mungkin sepele. Di dalamnya terdapat pengertian yang tak teramat susah dipahami, yakni membuat karyawan betah bekerja di perusahaan kita.

Beberapa penelitian tentang retensi di perpustakaan telah dilakukan, antara lain oleh Susan R. Rathbun-Grubb dari *The University of North Carolina at Chapel Hill*, 2009, yang menunjukkan bahwa rendahnya gaji, beban kerja yang tinggi, manajemen yang lemah, tidak adanya peluang untuk maju dan tidak adanya penjadwalan kerja yang fleksibel adalah faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pustakawan dan arsiparis meninggalkan pekerjaannya. Kajian retensi di perpustakaan lainnya di teliti oleh Usherwood, et al., (2000) menyimpulkan bahwa faktor yang berhubungan dengan rendahnya retensi adalah struktur karir yang tidak adil terutama terhadap karyawan perempuan, rendahnya gaji, dan rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian mengenai retensi pegawai juga pernah dilakukan pada pegawai sebuah rumah sakit swasta di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor demografi, bobot pekerjaan, kepemimpinan, manajemen karir dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi sementara kondisi pekerjaan, imbalan jasa dan pendidikan berhubungan signifikan dengan retensi (Ace, 2003).

Sebuah survei yang dibagikan kepada mantan pustakawan untuk menanyakan mengapa mereka meninggalkan bidang kepustakawanan. Hasil survei tersebut menyatakan bahwa mereka tidak puas dengan administrasi, gaji dan citra adalah faktor-faktor yang membuat mereka meninggalkan bidang tersebut (Luzius dan Ard, 2006). Terkait dengan citra, ada pandangan yang kurang menguntungkan yang menempel pada profesi pustakawan. Selama ini pustakawan dianggap “tidak memiliki gigi”, tidak mampu menembus ketatnya persaingan

dunia kerja. Dari suatu penelitian yang dilakukan di Kroasia (Dalam Wiji, 2009) menunjukkan betapa sebenarnya posisi pustakawan ditempatkan pada posisi yang kurang menguntungkan jika dibanding dengan profesi lain. Secara umum, persepsi masyarakat atas profesi ini masih minor. Horvart (1995) dalam Wiji (2009) mengatakan pustakawan bagi mereka merupakan sebuah panggung sementara (batu loncatan) bagi karir mereka, sesuatu yang dengan sengaja kadang-kadang ditempuh seseorang untuk dapat menemukan posisi yang tepat. Wajar jika sikap seperti ini mempengaruhi persepsi publik. Anggapan bahwa unit perpustakaan tidak menjanjikan dalam peningkatan karir mereka juga akan memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap semangat dan gairah kerja pustakawan.

Masih terkait dengan citra terhadap profesi pustakawan, Rahman dan Zulfikar (2006) mengemukakan bahwa dalam paradigma lama perpustakaan, pengunjung perpustakaan dilayani oleh pegawai yang tidak profesional, kurang bergairah dan tidak ramah terhadap pengguna perpustakaan. Oleh karena itu, bekerja di perpustakaan tidak membanggakan, merasa rendah diri, terbuang dan hanya faktor “nasib” yang membawa mereka bekerja di perpustakaan.

Lulusan Jurusan Ilmu Perpustakaan tersebar ke berbagai jenis perpustakaan, yaitu perpustakaan umum, perpustakaan khusus, perpustakaan perguruan tinggi dan perpustakaan sekolah. Data yang dikutip dari mediaindonesia.com menyebutkan saat ini jumlah sekolah di Indonesia sekitar 250 ribu dengan 23 ribu di antaranya sudah memiliki perpustakaan dan 21 ribu memiliki tenaga perpustakaan. Keberadaan pustakawan di perpustakaan sekolah sangat dibutuhkan sebagai manajer dari sebuah sumber belajar di sekolah, selain guru, buku cetak, audio visual, dan perkembangan teknologi seperti komputer dan internet. Kekurangan tenaga perpustakaan disebabkan minimnya gaji yang diterima tenaga perpustakaan dibanding dengan guru. Selain itu dalam rekrutmen calon pegawai negeri sipil (CPNS) belum ada formasi khusus untuk pustakawan

Selama ini kebutuhan sumber daya manusia di perpustakaan di wilayah Jawa Timur telah dipenuhi oleh Program Studi Teknisi Perpustakaan Universitas Airlangga (UNAIR). yang telah dibuka sejak tahun 1982. Dikutip dari Borang Evaluasi Diri Program Studi Teknisi Perpustakaan, menyebutkan bahwa *tracer*

study yang dilakukan terhadap alumni program tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar lulusannya telah menempati posisi sebagai pustakawan terutama di wilayah Jawa Timur. Mereka tersebar di berbagai jenis perpustakaan yaitu perpustakaan umum, khusus, perguruan tinggi dan sekolah. Waktu tunggu lulusan Program Studi Teknisi Perpustakaan untuk mendapatkan pekerjaan tergolong cepat, bahkan menurut sebagian besar sampel hanya menunggu kurang dari 3 bulan untuk bekerja. Cepat terserapnya lulusan ditempat kerja menunjukkan bahwa lulusan prodi D3 Perpustakaan UNAIR masih banyak dibutuhkan oleh perpustakaan maupun lembaga informasi lainnya. Namun cepat mendapatkan kerja bukan berarti mereka bekerja dengan gaji yang cukup, rata-rata lulusan yang bekerja menerima gaji pertama antara Rp.500 ribu dan 1 juta bahkan ada yang kurang dari Rp. 500 ribu rupiah. Hal tersebut berkaitan dengan instansi dimana para lulusan bekerja. Dapat dilihat pula bahwa gaji yang ditawarkan oleh perusahaan terutama perpustakaan sekolah masih tergolong tidak sesuai dengan UMR yang berlaku di daerah tersebut. Hal ini dirasa masih kurang dibandingkan dengan keahlian yang mereka miliki.

Fenomena menarik yang dijumpai pada lulusan D3 Teknisi Perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya. Diketahui terdapat sejumlah lulusan yang tetap bertahan bekerja di perpustakaan selama lebih dari 5 tahun meski dengan kondisi seperti tersebut di atas dan rata-rata mereka bekerja pada perpustakaan sekolah. Untuk itu penelitian ini berupaya memahami faktor-faktor yang membuat mereka bertahan atau tidak keluar (*retensi*) bekerja di perpustakaan sekolah.

Hal di atas sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Costley dan Todd (1987) dalam Mensah & Alemma (1997) yang menyimpulkan bahwa tingginya perputaran (*turnover*) pegawai dikarenakan salah satunya adalah tidak adanya motivasi. Faktor motivasi karyawan perlu diperhatikan oleh lembaga agar pegawai senang tinggal di perusahaan atau memiliki tingkat *employee retention* yang tinggi.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“ Mengapa pustakawan bertahan lama bekerja (retensi) di perpustakaan sekolah?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan pustakawan bertahan lama bekerja (retensi) di perpustakaan sekolah.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu perpustakaan dan informasi, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia di perpustakaan.
2. Sebagai masukan bagi lembaga-lembaga yang memiliki unit perpustakaan untuk memahami pustakawan yang bekerja di perpustakaan lembaga yang bersangkutan dan membuat kebijakan pengembangan staf yang berpihak pada pustakawan.
3. Memberikan masukan bagi pengembangan penelitian lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia di perpustakaan.