

**STRATEGI PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PUSTAKAWAN
PADA PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
(Tinjauan Teoritis)**

Oleh

I Putu Sukayana

Pustakawan Undiksha

Jalan Pahlawan, Singaraja-Bali

Abstrak

Pustakawan merupakan komponen yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan pengelolaan perpustakaan. Kualitas pustakawan identik dengan kinerja pustakawan. Kinerja pustakawan pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh pustakawan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pejabat fungsional bidang perpustakaan (sebagai pengelola dan pelayan jasa perpustakaan). Kualitas kinerja pustakawan akan sangat menentukan pada kualitas hasil perpustakaan, karena pustakawan merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan para pemustaka dalam proses pemanfaatan jasa perpustakaan. Pustakawan Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) dalam menjalankan tugas kerja sebagian pustakawan belum memiliki atau menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Agar pustakawan dapat menunjukkan kinerja yang baik dan berkualitas, maka pimpinan perpustakaan sebaiknya mengambil langkah-langkah atau strategi peningkatan motivasi kerja Pustakawan Undiksha. Adapun strategi yang dimaksud yaitu memberikan bahan pekerjaan yang baru untuk penyegaran, memberikan penghargaan untuk pustakawan yang berprestasi, mempererat kekeluargaan dan kebersamaan sesama pustakawan, berikan training secara rutin dan berkala, serta menyediakan sarana dan prasarana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Selain itu perlu membangun citra diri pustakawan dan kompetensi pustakawan.

Kata Kunci : strategi, motivasi kerja, pustakawan

STRATEGY FOR IMPROVING LIBRARY WORK MOTIVATION
IN THE LIBRARY OF GANESHA EDUCATION UNIVERSITY
(Theoretical Review)

By

I Putu Sukayana

Librarian Undiksha

Jalan Pahlawan, Singaraja-Bali

Abstract

Librarian is a very important component in achieving the success of library management. The quality of the librarian is identical to the performance of the librarian. Librarian performance is basically a performance or performance performed by librarians in carrying out their duties as functional officials in the library field (as managers and servants of library services). The quality of the performance of the librarian will largely determine the quality of the library results, because the librarian is the party most in direct contact with the librarians in the process of utilizing library services. Librarian of Ganesha University of Education (Undiksha) in carrying out work duties, some librarians do not have or show high work motivation. In order for librarians to show good and quality performance, library leaders should take steps or strategies to increase work motivation of Undiksha Librarians. The intended strategy is to provide new work materials for refreshment, give awards to librarians who excel, strengthen family and fellow librarians, provide regular and periodic training, and provide work facilities and infrastructure that are comfortable and enjoyable. In addition it is necessary to build the librarian's self-image and librarian competence.

Keywords: strategy, work motivation, librarian

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dewasa ini, upaya peningkatan mutu perpustakaan merupakan hal yang sangat mendesak dan penting, sehingga perlu peningkatan pada semua aspek kehidupan untuk mengejar ketinggalan. Dalam paradigma baru perpustakaan pemerintah mengadakan restrukturisasi pengelolaan perpustakaan dengan memperbaiki manajemen perpustakaan dan memberdayakan pustakawan sebagai pelaksana atau pengelola. Keberhasilan ini menuntut kualitas kinerja pustakawan akan kemampuan menerapkan dan mengaktualisasikan pengetahuan yang berhubungan dengan tugas pustakawan. Oleh karena itu, tantangan utama yang dihadapi sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya

manusia (tenaga-tenaga pustakawan) sebagai agen informasi dan agen pembangunan yang profesional dan berkualitas, bukan saja yang mampu dan terampil melakukan pekerjaan, tetapi yang juga mempunyai inovasi dan kreativitas tinggi, serta mempunyai daya analisis dan pandangan jauh kedepan.

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan suatu organisasi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai/karyawan. Hasil kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu organisasi/institusi/perusahaan seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu kinerja. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.

Karyawan atau staf perpustakaan khususnya pustakawan merupakan komponen yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan pengelolaan perpustakaan. Dalam suatu perpustakaan seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para petugas perpustakaan/pustakawannya, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal

faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi kerja dan disiplin kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya kinerja pustakawan. Di era globalisasi saat ini persaingan semakin ketat sehingga perpustakaan harus mampu bersaing untuk menjadi perpustakaan yang unggul dan terdepan dalam pengelolaannya. Dalam hal ini seorang pemimpin perpustakaan perlu untuk meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja, agar visi, misi, tujuan dan fungsi pokok dari perusahaan dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan kinerja pustakawan.

Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Sedarmayanthi (2010: 260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2010). Motivasi kerja adalah cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Disamping itu, Mangkunegara (2000) juga berpendapat motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, pustakawan di Indonesia dituntut menjadi sosok yang ideal. Masyarakat mengharapkan pustakawan adalah sosok yang dapat melayani, membimbing dan membantu para pemustaka dengan profesional. Di samping itu pustakawan juga dituntut untuk senantiasa menambah ilmu pengetahuan dan wawasan, serta harus senantiasa mendapatkan pelatihan.

Kualitas pustakawan identik dengan kinerja pustakawan. Kinerja pustakawan merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk dapat mencapai tujuan perpustakaan. Hasil yang dicapai dalam menjalankan tugas merupakan indikator penting bagi kinerja atau produktivitas seorang pustakawan. Kinerja pustakawan pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh pustakawan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pejabat fungsional bidang perpustakaan (sebagai pengelola dan pelayan jasa perpustakaan). Kualitas kinerja pustakawan akan sangat menentukan pada kualitas hasil perpustakaan, karena pustakawan merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan para pemustaka dalam proses pemanfaatan jasa perpustakaan. Untuk memahami apa dan bagaimana kinerja itu, terlebih dahulu pustakawan harus memahami tentang makna kinerja serta bagaimana mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha sebagai unit penunjang di bidang perpustakaan mempunyai tugas yaitu melaksanakan pengelolaan perpustakaan dan menjalankan fungsinya yaitu : (a) penyusunan rencana, program, dan anggaran UPT; (b) penyusunan rencana kebutuhan dan penyediaan bahan pustaka; (c) pengolahan bahan pustaka; (d) pemberian layanan dan pendayagunaan bahan pustaka; (e) pemeliharaan dan perawatan bahan pustaka; dan (f) pelaksanaan urusan tata usaha UPT.

Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha memiliki komunitas pustakawan yang beragam. Keragaman pustakawan meliputi latar belakang pendidikan, karakteristik, kemampuan kompetensi, perilaku sosial, profesionalisme pustakawan, jabatan pustakawan dan lain-lain. Kompetensi yang dimiliki pustakawan pada umumnya cukup baik. Hal ini berdampak pada kinerja pustakawan. Kinerja pustakawan yang cukup baik dapat dilihat dari hasil kerja pustakawan yang cukup bagus. Namun di sisi lain masih ada juga pustakawan yang belum memiliki motivasi kerja seperti yang diharapkan. Hal ini terlihat dengan menunjukkan beberapa kondisi dimana target kerja belum berjalan secara optimal, semangat kerja kadangkala tidak ada dan terdapat beberapa keluhan-keluhan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pada hal tersebut, berikut ini akan dibahas lebih mendalam, terinci dan sistematis terkait dengan hal-hal, yaitu pengertian motivasi kerja, dimensi motivasi kerja, indikator motivasi kerja dan strategi peningkatan motivasi kerja pustakawan Undiksh, membangun citra diri pustakawan dan kompetensi pustakawan.

II. TINJAUAN SASTRA

2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Seorang pemimpin perusahaan dalam level manapun harus senantiasa dituntut untuk berbuat sesuatu yang dapat mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya termotivasi, sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan perasaan yang gembira, tidak tertekan dan dalam suasana kegairahan yang tinggi. Hal ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2010: 95) yang menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Pendapat yang berbeda diungkapkan oleh Colquitt (2009:178) menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri seperti (1) berasal baik dari dalam maupun dari luar individu, (2) dapat menimbulkan perilaku bekerja, dan (3) dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya bekerja”. Kemudian Newstrom (2008:166) menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi”.

Definisi motivasi kerja menurut Steers (1996) adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja suatu organisasi. Senada dengan hal itu Anoraga, (2002) menyatakan bahwa motivasi kerja ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Berdasarkan pendapat para pakar diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu upaya perusahaan dalam rangka menggerakkan dan mengarahkan para karyawannya agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Jadi motivasi kerja juga dapat dikatakan sebagai pendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

2.2 Dimensi Motivasi Kerja

Untuk melakukan pengukuran variabel motivasi kerja, pada bagian ini akan dikutipkan pendapat pakar manajemen sumber daya manusia mengenai dimensi motivasi kerja diantaranya menurut Wanous dan Lawler (dalam As'ad, 2003) yang mengemukakan bahwa dimensi dari motivasi kerja yang paling sesuai adalah dengan membandingkan antara apa yang karyawan harapkan dengan apa yang karyawan rasakan. Jadi dalam penelitian ini menggunakan teori isi (*content theory*) yaitu teori kesenjangan (*discrepancy theory*) dari Porter (1961). Adapun dimensi motivasi kerja untuk membandingkan apa yang diharapkan dengan apa yang dirasakan karyawan menurut Lussier (dalam Nasution dan Rodhiah, 2008) meliputi: (1) *the work it self*, (2) *pay*, (3) *growth and upward mobility*, (4) *Supervision*, (5) *Co-Workes*, (6) *Attitude Toward Work*. Sejalan dengan pendapat diatas, dimensi motivasi kerja menurut Luthans (2006) meliputi (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan promosi, (4) pengawasan, (5) rekan kerja. Sementara itu, pandangan lain dari Robbins (2009) yang

mengukur motivasi dengan menggunakan empat dimensi yaitu (1) pekerjaan yang menantang secara mental, (2) imbalan yang adil dan promosi, (3) kondisi kerja yang mendukung, dan (4) rekan kerja yang mendukung.

Pendapat yang sedikit berbeda diungkapkan oleh Ardana dkk. (2008) dan Yuli (2005) yang menyatakan dimensi motivasi kerja meliputi (1) gaji, (2) kebijaksanaan perusahaan, (3) supervisi/pengawasan, (4) kondisi sosial lingkungan kerja, (5) kondisi fisik tempat kerja, dan (6) pemberian pengakuan terhadap prestasi. Adapun dimensi yang dipilih oleh peneliti dari beberapa pemaparan dimensi motivasi kerja yakni dimensi yang dikemukakan oleh Ardana dkk. (2008) dan Yuli (2005) yang telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan, yaitu (1) gaji, (2) kondisi sosial lingkungan kerja, dan (3) kondisi fisik tempat kerja.

Dalam rangka untuk memperjelas pemahaman tentang dimensi motivasi kerja maka pada bagian ini akan dikutipkan beberapa pendapat ahli manajemen sumber daya manusia tentang pengertian gaji, kondisi sosial lingkungan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja adalah sebagai berikut.

a. Gaji

Pengertian gaji menurut Rivai (2005) adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi pada perusahaan. Sejalan dengan pendapat diatas, pengertian gaji menurut Handoko (2001) adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Kemudian Gitosudarmo (1995) memberikan pengertian gaji sebagai imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan. Berdasarkan pendapat para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan atas pekerjaan yang dilaksanakan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan.

b. Kondisi sosial lingkungan kerja

Menurut Sedarmayani (2009) dan Handoko (2001) menjelaskan bahwa kondisi sosial lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Pendapat yang sedikit berbeda diungkapkan oleh Nitisemito (2002) yang menyatakan bahwa kondisi sosial lingkungan kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena kondisi sosial ini mencerminkan hubungan antar manusia dalam perusahaan, dimana perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Berdasarkan pendapat para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi sosial lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan antar manusia, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Kondisi fisik tempat bekerja

Kondisi fisik lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung

maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu (1) lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti peralatan kerja, kursi, meja, dan sebagainya, (2) lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti kelembaban, temperatur, sirkulasi udara, penerangan, keamanan, serta kebersihan tempat kerja.

Kemudian pengertian kondisi fisik lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Senada dengan pendapat diatas, Wulan (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan pendapat para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja merupakan segala sesuatu berbentuk fisik yang ada ditempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

2.3 Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan dimensi motivasi kerja yang telah dijelaskan, maka pada bagian ini akan dikutipkan beberapa pendapat ahli manajemen sumber daya manusia tentang indikator dari dimensi motivasi kerja yang meliputi (1) gaji, (2) kondisi sosial lingkungan kerja (hubungan dengan rekan kerja dan atasan), dan (3) kondisi fisik tempat kerja.

a. Dimensi Gaji

Indikator dari dimensi gaji menurut Hasibuan (2010) meliputi (1) prinsip pemberian gaji harus cukup, (2) adil, tepat waktu, dan (3) harus mengikuti perkembangan pasar. Pendapat yang berbeda diungkapkan oleh Manullang (1996) yang mengukur gaji dengan (1) tingkat pendidikan, (2) pengalaman kerja, (3) tanggungan keluarga, (4) kemampuan perusahaan, dan (5) kondisi pekerja. Pendapat yang berbeda kembali diungkapkan oleh Ardana dkk. (2008) yang mengukur gaji dengan (1) kesesuaian gaji dengan tingkat upah minimum dalam masyarakat, (2) kecukupan untuk memenuhi kebutuhan pokok tenaga kerja, (3) keadilan dalam memberikan gaji, (4) kemampuan untuk membayar gaji yang cukup untuk dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang dibutuhkan, (5) ketepatan waktu pemberian gaji, dan (6) kesesuaian gaji dengan pesaing. Adapun indikator dari dimensi gaji yang dipilih oleh peneliti dari beberapa pemaparan para pakar adalah indikator gaji yang dikemukakan oleh Ardana dkk. (2008) yang telah disesuaikan dengan kondisi penelitian, yaitu (1) kesesuaian gaji dengan standar minimum komisi yang telah ditetapkan oleh desa adat Gitgit, (2) kecukupan untuk memenuhi kebutuhan pokok, (3) ketepatan waktu pemberian gaji, dan (4) kesesuaian gaji dengan pesaing.

b. Dimensi kondisi sosial lingkungan kerja

Indikator dari kondisi sosial lingkungan kerja menurut Yuli (2005) meliputi (1) saling berkomunikasi dengan baik, (2) bekerjasama, (3) saling mendukung, (4) adanya suasana keakraban, (5) santai atau kekeluargaan, (6) saling menghargai dan menghormati. Pendapat yang berbeda diungkapkan oleh Wulan (2011:22) yang mengukur kondisi sosial lingkungan kerja melalui (1) struktur kerja, (2)

tanggung jawab kerja, (3) perhatian dan dukungan pemimpin, (4) kerja sama antar kelompok, dan (5) kelancaran komunikasi. Kemudian indikator kondisi sosial lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002) meliputi (1) suasana kekeluargaan, (2) komunikasi yang baik, dan (3) pengendalian diri. Adapun indikator dari dimensi kondisi sosial lingkungan kerja yang dipilih oleh peneliti dari beberapa pemaparan para pakar diatas yakni indikator yang dikemukakan oleh Yuli (2005) yang telah disesuaikan dengan kondisi penelitian, yaitu (1) komunikasi positif antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja, (2) kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan atasan maupun rekan kerja, dan (3) adanya suasana keakraban dengan atasan maupun rekan kerja.

c. Dimensi kondisi fisik tempat kerja

Indikator dari kondisi fisik tempat kerja menurut Sedarmayanti (2009) dan Nitisemito (2002) meliputi (1) penggunaan warna, (2) kebersihan, (3) penerangan, (4) pertukaran udara, (5) ruang gerak yang diperlukan, (6) musik dalam kantor, (7) keamanan, dan (8) kebisingan. Sementara itu pendapat yang sedikit berbeda diungkapkan oleh Ardana dkk. (2008) yang mengukur kondisi fisik tempat kerja dengan (1) kelengkapan fasilitas dan peralatan kerja, (2) kelembaban, (3) temperatur, (4) ventilasi, (5) penerangan, (6) kegaduhan, serta (7) kenyamanan, dan kebersihan tempat kerja. Adapun indikator dari dimensi kondisi fisik tempat kerja yang dipilih oleh peneliti mengacu pada pendapat Ardana dkk. (2008) yang tentunya telah disesuaikan dengan kondisi penelitian, yaitu (1) kelengkapan fasilitas dan peralatan kerja, (2) kondisi penerangan, (3) kenyamanan, dan kebersihan tempat kerja.

III. DISKUSI

3.1 Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Pustakawan

Pustakawan merupakan pejabat yang melakukan kegiatan kepustakawanan. Untuk itu sangat penting bagi pustakawan untuk tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi agar tugas-tugas yang dibebankan dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Pustakawan di lingkungan Undiksha, saat ini cukup memiliki motivasi kerja sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat terselesaikan dengan baik. Walaupun begitu, cukup banyak juga para pustakawan yang cukup rendah motivasi kerjanya. Hal ini terlihat dari kondisi dimana para pustakawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya belum memenuhi target yang ditentukan, dalam mengolah buku-buku maupun dalam melayani pemustaka belum berjalan secara optimal.

Dalam konteks ini tentunya pimpinan perpustakaan dapat membuat strategi agar motivasi kerja para pustakawan di lingkungan Undiksha tetap tinggi. Strategi dapat dilakukan secara personal ataupun secara berkelompok. Berikut ini ada beberapa upaya atau strategi yang dapat diterapkan atau dilaksanakan oleh pimpinan agar motivasi kerja pustakawan di lingkungan Undiksha tetap tinggi, yaitu:

1) Memberikan bahan pekerjaan yang baru untuk penyegaran

Sebagai seorang pimpinan tidak hanya bisa memberikan solusi kepada bawahan, namun pimpinan juga harus bisa mendorong dan membangkitkan semangat serta memberikan penyegaran agar motivasi dalam bekerja kembali mereka dapatkan. Melalui bahan pekerjaan yang baru bagi mereka diharapkan akan tumbuh semangat dan motivasi kerja yang tinggi.

2) Memberikan penghargaan untuk pustakawan yang berprestasi

Setiap kualitas itu pasti ada harganya, begitu juga dengan bawahan yang memiliki kinerja bagus. Sudah selayaknya mereka diberikan bonus atas prestasi yang berhasil ia lakukan dalam bekerja. Penghargaan dapat berupa materi (uang), ucapan pujian, sertifikat/piagam penghargaan maupun bentuk penghargaan lainnya. Hal ini tersebut akan membuat bawahan akan bekerja lebih bersemangat, lebih termotivasi untuk bekerja agar kembali bisa mendapatkan bonus atau penghargaan yang lebih besar lagi.

3) Mempererat kekeluargaan dan kebersamaan sesama pustakawan

Hubungan kekeluargaan dan kebersamaan yang terjalin erat sesama pustakawan akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja dan loyalitas terhadap perpustakaan akan semakin meningkat. Hal ini bisa dibangun dengan mengadakan gathering atau pertemuan rutin setiap bulan untuk menjalin keakraban dan rasa kebersamaan diantara mereka, sehingga diharapkan tumbuh semangat dan motivasi kerja yang lebih baik lagi.

4) Berikan training secara rutin dan berkala

Pada umumnya, melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya membuat para pustakawan menjadi jenuh dan bosan. Pelatihan bagi pustakawan dapat memberikan motivasi untuk membangkitkan kembali semangat kerja mereka. Selain itu, memberikan training, karena sesi ini bisa untuk memberikan motivasi yang sempat hilang dari dalam diri mereka. Agar training bisa berjalan dengan efektif lakukanlah secara reguler, bahkan bila perlu gunakan tenaga dari Trainer Professional yang bisa mengubah mindset pustakawan menjadi lebih baik hingga semangat dalam diri mereka kembali muncul.

5) Menyediakan sarana dan prasarana kerja yang nyaman dan menyenangkan

Setiap orang dalam bekerja tentu mengharapkan segala fasilitas dan perlengkapan kerja terpenuhi serta berada dalam kondisi dan suasana yang menyenangkan. Oleh karena itu pimpinan perpustakaan sangat penting memperhatikan hal tersebut. Dengan tersedianya sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai dan kondisi ruang kerja yang aman dan nyaman, maka motivasi kerja para pustakawan dalam melakukan kegiatan kepastakawanan dapat terwujud.

3.2 Membangun Citra Diri Pustakawan

Secara sederhana citra diri dapat diartikan sebagai gambaran kita terhadap diri sendiri dan pikiran kita tentang pandangan orang lain terhadap diri kita. Dengan kata lain, apa yang dipahami orang lain tentang diri kita sebenarnya dibentuk oleh akumulasi sikap, perilaku, dan cara kita mengekspresikan diri. Kemunculan kita ke publik (masyarakat), dalam bentuk apapun, melalui suatu proses waktu. Secara perlahan-lahan akan membentuk kesan dan imej tertentu dalam benak publik. Apa yang mereka lihat, apa yang mereka dengar tentang kita, itulah yang menjadi faktor pembentuk citra diri kita di benak mereka. Jadi, citra adalah kesan imajinatif yang terbentuk dalam benak publik dalam rentang waktu tertentu dan terbentuk oleh keseluruhan informasi tentang diri kita yang sampai ke publik.

Persoalan kita adalah bagaimana melakukan upaya yang sistematis dan berkelanjutan untuk membentuk citra diri positif yang kita inginkan. Dalam konteks ini tentu saja yang perlu ditekankan adalah pustakawan harus dicitrakan sebagai sebuah profesi yang memiliki kelayakan untuk sejajar

dengan profesi-profesi yang lain, seperti profesi dokter, jaksa, pendidik, dan yang lainnya. Bahkan, citra itu perlu dibangun untuk merebut kepercayaan masyarakat bahwa profesi pustakawan mempunyai peran utama dan penting di era informasi ini sebagai mitra kerja bagi profesi-profesi yang lain.

Selain itu, pustakawan itu sendiri harus menyadari akan arti pentingnya profesi dan mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki dan bisa membangun citra dirinya. Dengan begitu, pustakawan akan menjadi profesi yang mulia dan menjadi profesi yang memiliki prestise bagus di masa mendatang. Jadi, profesi pustakawan bukan sesuatu yang perlu disembunyikan dan disesali.

Dalam upaya mewujudkan citra diri positif pustakawan tentu saja semua elemen yang ada pada institusi kepastakawanan harus diekspos secara sistematis kepada publik sehingga publik mendapatkan gambaran secara utuh tentang seluruh kapasitas internal yang dimiliki oleh seorang pustakawan. Misalnya, dalam pemunculan publik figure kita. Kita harus memunculkan pustakawan yang 'layak diekspos' untuk menjadi duta baca, jadi tidak mengandalkan pada popularitas artis. Publik harus mendapatkan informasi bahwa institusi kepastakawanan juga memiliki segudang tokoh dan pakar bidang pengelola sumber-sumber informasi (pustakawan) dan pengelola subjek informasi (spesialis informasi) dalam berbagai bidang pengetahuan. Pustakawan yang dimunculkan juga adalah orang-orang yang memiliki keahlian khusus, sehingga figure yang dimunculkan harus merata di semua bidang. Apakah itu pustakawan yang tokoh agama, pustakawan yang seni budaya (budayawan), pustakawan sosial kemasyarakatan, pustakawan politik, ekonomi, keamanan, pendidikan, ilmu pengetahuan dan bisnis, baik dalam kapasitas sebagai praktisi maupun pengamat.

Membangun citra diri positif pustakawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas pendidikan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, performance (penampilan) dan tentu saja yang paling penting adalah peningkatan kesejahteraannya. Pustakawan jangan hanya dianggap sebagai penunggu buku-buku dan pelayan saja, akan tetapi harus dianggap (diakui) sebagai mitra kerja yang saling dibutuhkan dan dihargai. Jadi, kedudukannya antara pemustaka dan pustakawan adalah sama, sejajar dan seimbang bukan lagi hubungan antara pemustaka dan pelayan, melainkan hubungan mitra kerja yang bisa saling membantu untuk memenuhi kebutuhan pemustaka.

IV. KESIMPULAN

Pustakawan merupakan pejabat fungsional di bidang perpustakaan. Dalam menjalankan tugas kerja yang diberikan oleh atasan (pimpinan perpustakaan) sudah barang tentu dilaksanakan dengan semangat, sungguh-sungguh dan motivasi yang tinggi. Pustakawan Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) dalam menjalankan tugas kerja sebagian pustakawan belum memiliki atau menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Faktor penyebabnya, selain datang dalam diri pustakawan itu sendiri (internal) juga datang dari luar diri pustakawan (eksternal). Agar pustakawan dapat menunjukkan kinerja yang baik dan berkualitas, maka pimpinan perpustakaan sebaiknya membuat atau mengambil langkah-langkah atau strategi peningkatan motivasi kerja Pustakawan Undiksha. Adapun strategi yang dimaksud yaitu Memberikan bahan pekerjaan yang baru untuk penyegaran, memberikan penghargaan untuk pustakawan yang berprestasi, mempererat kekeluargaan dan kebersamaan sesama pustakawan, Berikan training secara rutin dan berkala, menyediakan sarana dan prasarana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Melalui strategi seperti itu diharapkan pustakawan Undiksha dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi dan selalu menunjukkan kinerja yang baik dan berkualitas.

Daftar Pustaka

Anoraga. 2002. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty

Arrizal. 1999. Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan dengan Pemberian Tunjangan Pegawai. *Kajian Bisnis*, No. 17, pp.23-27.

Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 1995. *Prilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. H. 1999. *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Nasution, Haslainy dan Rodhiah. 2008. Analisis Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Dosen Tetap FE UNTAR. *Jurnal Manajemen Tahun XII*, 11(1).

Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya*

Manusia). Edisi Revisi Cetakan Kedelapan. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Newstrom, Jhon W. 2008. *Organization Behavior: Human Behavior at Work*. Edisi ke-12. Singapore: MCGraw-Hill, Inc.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Ke-2. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Edisi Ke-12. Jakarta: Salemba Empat.

Rompas, J.P. (2001). **“Peran Pustakawan di Masa Mendatang”** dalam seminar sambung rasa. Jakarta: Klub Pustakawan Indonesia

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.

Steers, R. M. 1996. *Motivation and Leadership at Work*. 6th. New York: McGraw- Hill International Book Company.

Tjitropramoto, Prabowo dan Tisyo Haryono. (1995). **“Upaya Meningkatkan Kualitas Pustakawan”**, makalah pada Kongres IPI ke-7 dan Seminar Ilmiah Nasional IPI di Jakarta

Universitas Pendidikan Ganesha. 2018. *Buku Panduan Perpustakaan*. Singaraja: Undiksha

Wulan, Lucky. 2011. Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogya: Pustaka Pelajar

Rompas, J.P. (2001). **“Peran Pustakawan di Masa Mendatang”** dalam seminar sambung rasa. Jakarta: Klub Pustakawan Indonesia

