

Vol. 38, No. 1

Maret 2009

ISSN: 1412 - 0986

Papirus

Buletin Perpustakaan - Informasi - Dokumentasi



**UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Papirus

Buletin Perpustakaan - Informasi - Dokumentasi

VOL. 38, No. 1

MARET 2009

Dari Redaksi, ii

Lintas Berita, 1

Artikel

Upaya Pustakawan dalam Mengelola Stress Kerja
Oleh Endang Fatmawati, 3

Perpustakaan Dalam Angka, 18

Indeks Artikel, 21

Daftar Buku Baru, 51

Upaya Pustakawan dalam Mengelola Stress Kerja

Oleh
*Endang Fatmawati **)

Abstrak

Kerja dan keluarga merupakan dua hal yang penting dalam kehidupan pustakawan dan harus berjalan beriringan. Pustakawan bekerja idealnya untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Namun yang terjadi terkadang stres kerja malah membayangi pustakawan. Istilah stres atau ketegangan memiliki konotasi yang berbeda dari setiap pustakawan. Stres kerja dapat menyebabkan gejala ketegangan, seperti: kegugupan, gelisah, marah, rasa frustrasi, rasa mudah tersinggung, dan ketidaktahanan diri. Pada intinya pustakawan yang mengalami stres kerja dapat digambarkan sebagai suatu reaksi psikologis yang sedang dialami, karena adanya perasaan pustakawan yang tidak mampu dalam memenuhi suatu tuntutan tertentu. Di samping berdampak negatif, sebenarnya stres kerja itu ada sisi positifnya untuk

pustakawan. Kuncinya bagi pustakawan adalah mengelola tingkat stres kerja tersebut secara bijak, sehingga tidak terlalu banyak stres yang dialami.

Kata kunci:

stres, *stressor*, stres kerja, penyebab stres kerja, karakteristik kerja, dampak stres kerja, mengelola stres kerja.

Pendahuluan

Sudah pasti setiap pustakawan dalam menjalani kehidupan ini, pasti mempunyai masalah dan pernah mengalami apa yang namanya "stres". Tanpa kita sadari, stres bersarang dalam tubuh pustakawan melalui pekerjaan rutin sehari-hari lalu dibawa-bawa ke rumah yang ternyata tidak sembuh tapi justru malah memperparah keadaan. Entah penyebabnya itu

masalah pekerjaan maupun masalah di luar pekerjaan. Perbedaannya adalah besar kecilnya masalah, cara penanganan, dan respon dalam menyelesaikan masalahnya yang berbeda-beda. Hal ini tentunya juga sangat dipengaruhi oleh adanya perbedaan usia, umur, jenis kelamin, ras, masa jabatan, masa kerja, kedewasaan, maupun unsur kepribadian pustakawan tersebut.

Banyak pustakawan mengalami gejala stres kerja pada saat menjalani rutinitas pekerjaan yang monoton sehari-hari harus dilakukan di perpustakaan, baik itu secara teknis maupun nonteknis. Stres kerja yang dialami pustakawan bisa negatif dan positif, tergantung kondisinya seperti apa, sehingga dalam hal ini stres kerja tidak harus diartikan sesuatu yang buruk dan berkonteks negatif saja. Sebenarnya semakin pustakawan sering mengalami stres kerja, maka pustakawan tersebut semakin bagus, karena ada tantangan untuk maju. Hal ini tentunya stres kerja yang penyebabnya tidak dibuat-buat saja. Hal yang perlu diperhatikan adalah seberapa jauh tingkat stres itu dapat mempengaruhi prestasi kerja pustakawan akan menjadi lebih baik atau bahkan malah menghambat. Bahkan stres

kerja merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial. Misalnya kinerja yang unggul yang ditunjukkan oleh pustakawan pada saat menghadapi pekerjaan yang di *deadline* pimpinan harus diselesaikan tepat waktu. Nah pada saat kondisi seperti itu, pustakawan harus mampu menggunakan stres kerja secara positif untuk meningkatkan kinerja mendekati maksimum.

Selanjutnya ada banyak sekali bentuk masalah pemicu stres pustakawan tersebut, baik yang terjadi berkaitan dengan pekerjaan di perpustakaan maupun di luar itu. Oleh karena itu, agar tulisan ini lebih fokus bahasannya dan tidak terlalu luas, maka saya hanya akan membahas stres kerja saja.

Definisi Stres Kerja

Stres kerja tidak bisa dihindari oleh setiap pustakawan. Alasannya karena pada saat bekerja mau tidak mau pustakawan akan selalu berhubungan dengan bermacam-macam sumberdaya dengan berbagai masalahnya. Sumberdaya ini baik yang berwujud (*tangible*) seperti teknologi, fasilitas, manusia, gedung, maupun yang tidak berwujud seperti struktur dan pengendalian sistem

perpustakaan yang terkesan birokratis.

Ada perbedaan antara stres dan *stressor*. Menurut Ivancevich *et. al.* (2005: 295) membedakan bahwa stres adalah suatu respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus pada seseorang. Sementara itu, *stressor* adalah suatu peristiwa eksternal yang secara potensial membahayakan seseorang.

Mathis dan Jackson (2001) mendefinisikan stres merupakan tekanan dari kehidupan modern, ditambah juga dengan tuntutan pekerjaan yang akhirnya dapat menyebabkan ketidakseimbangan emosi. Sementara menurut Buhler (2007: 362) mengartikan stres sebagai memburuknya keadaan emosi dan fisik dalam hidup, sehingga stres dianggap sebagai respon tubuh terhadap hidup itu sendiri.

Menurut Handoko (2001: 200) mengatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang

untuk menghadapi lingkungan. Selanjutnya menurut Robbins (1998: 222) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Lebih lanjut definisi stres kerja menurut Shin, *et. al.* (1984: 464) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi lingkungan kerja yang bersifat negatif seperti konflik peran dan kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Sementara Arsenault and Dolan (1984: 227) mendefinisikan stres kerja merupakan kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang ditimbulkan karena seseorang merasa terancam yang menunjukkan ketidaksesuaian antara individu dengan tuntutan pekerjaan.

Pustakawan apabila sedang stres kerja biasanya ditandai dengan gejala kecemasan (*anxiety*). Kecemasan ini timbul karena adanya respon dari pengalaman yang dirasakan tidak menyenangkan dan diikuti dengan suasana gelisah,

perasaan khawatir, takut, tercekam, bingung, denyut jantung meningkat, tekanan darah meningkat, ketegangan otot meningkat, produksi keringat meningkat, dan aktivitas metabolisme tubuh juga meningkat.

Reaksi stres kerja pustakawan sangat tergantung pada bagaimana pustakawan tersebut menafsirkan atau menilai masalah pekerjaan yang dihadapi, baik secara sadar maupun tidak sadar. Artinya cara pustakawan bersangkutan dalam mempersepsikan masalahlah yang menentukan hasil dari proses stres kerja pustakawan. Oleh karena itu, juga dapat dikatakan bahwa rasa ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaanlah yang menyebabkan pustakawan stres kerja dan bukan besarnya tantangan atau ancaman konteks masalahnya.

Dari berbagai pengertian stres dan stres kerja di atas, maka kiranya dapat saya simpulkan bahwa stres kerja bagi pustakawan merupakan tekanan yang terjadi dalam ruang lingkup yang berkaitan dengan pekerjaan pustakawan di perpustakaan yang dikarenakan pustakawan tersebut menghadapi keadaan yang di luar kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian cara pustakawan

menilai kemampuannya sendiri dalam menghadapi masalah pekerjaan tersebut dan respon yang ditimbulkan akan sangat menentukan seberapa besar stres kerja yang akan dialami pustakawan tersebut.

Penyebab Timbulnya Stres Kerja

Pustakawan biasanya menganggap stres kerja sebagai istilah negatif. Padahal tidak selalu demikian dalam prakteknya. Memang adakalanya stres kerja bisa disebabkan oleh sesuatu yang buruk (*distres*), misalnya teguran kepala perpustakaan. Kepala perpustakaan memberikan teguran kepada stafnya mungkin karena staf sering datang terlambat, penampilan yang kurang sopan, sikap pelayanan yang tidak ramah, buka jam layanan yang tidak tepat waktu, maupun kinerja lainnya yang hasilnya tidak baik. Untuk menjadi baik tentunya tidak mudah bagi staf untuk langsung berubah. Namun biasanya yang dipikir terus justru tegurannya dan bukan bagaimana harus berubah, sehingga kondisi yang seperti ini dapat menyebabkan timbulnya stres negatif.

Penyebab stres kerja juga ada yang bernilai positif. Sebagai ilustrasi di perpustakaan, misalnya seorang staf perpustakaan yang

diberi tugas kepala perpustakaan yang diberi target waktu "amat segera" harus selesai. Padahal untuk menyelesaikan tugas tersebut perlu mengumpulkan dokumen yang besar kemungkinan selesainya lama. Nah, pada saat staf tersebut dapat menyelesaikan tepat waktu dan hasilnya sesuai perintah kepala perpustakaan, maka staf perpustakaan tersebut telah mengalami stres positif. Apalagi hasilnya tepat waktu, sehingga bisa dinilai prestasi kerjanya bagus.

Stres positif ini seperti yang dikemukakan oleh Selye dalam Mas'ud (2002: 159) bahwa stres yang berarti positif disebut dengan istilah *eustress* (dari kata Yunani *eu*), berarti baik. Menurut Selye tersebut, stres tidak hanya tegangan syaraf, seperti emosi, kecemasan, dan gembira. Stres dapat berupa perasaan, baik itu menyenangkan (gembira) atau malah tidak menyenangkan (sedih).

Apabila pustakawan menyatakan bahwa sedang stres, berarti pustakawan tersebut sebenarnya sedang mengalami "amat banyak stres", sehingga dalam kondisi demikian stres selalu saja diartikan negatif. Padahal jika kita pahami

lebih lanjut maknanya tidak selalu negatif bukan?

Ada banyak sekali sumber penyebab stres (*stressor*) yang dapat mempengaruhi pustakawan mengalami stres kerja di perpustakaan. Antara lain adalah:

1. Faktor internal perpustakaan. Misalnya: tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, pimpinan yang selalu menuntut dan tidak peka, rekan kerja yang tidak menyenangkan, kebijakan dan strategi administratif yang tidak sehat, dituntut selalu mengikuti perkembangan iptek yang *up to date*, aturan birokrasi, shift kerja yang tidak enak, konflik kepentingan internal perpustakaan, kurangnya otonomi dan kreativitas, jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan profesi pustakawan, kurangnya kesempatan berkembang dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi pustakawan, tidak adanya jenjang karir yang jelas, bertambahnya tanggungjawab tanpa diikuti dengan tambahnya kompensasi, selalu menjadi orang yang dikambinghitamkan jika kinerja perpustakaan buruk.

2. Faktor intrinsik dalam pekerjaan. Misalnya: adanya konflik peran (*role conflict*), keambiguan peran, beban kerja terlalu banyak (*overload*), tidak cukupnya pengawasan dan pengendalian, peralatan dan fasilitas kerja kurang memadai, sistem dan prosedur kerja yang terlalu keras, ketidakadilan imbalan, kemangkiran, produktivitas kerja menurun, menurunnya komitmen dan loyalitas terhadap pimpinan perpustakaan, kebijakan pimpinan, teguran pimpinan, menurunnya komitmen dan loyalitas terhadap pimpinan, hubungan kerja yang jelek, komunikasi vertikal yang kurang, kurangnya rasa hormat, kurangnya dukungan dari atasan, kebijakan manajemen personalia, takut adanya pemindaian tugas, takut adanya pengurangan/penyusutan pegawai.
3. Faktor eksternal perpustakaan. Stres kerja tidak hanya terbatas pada hal yang terjadi di perpustakaan selama jam kerja, tapi bisa juga karena efek dan perasaan negatif pada pekerjaan itu sendiri. Misalnya: kondisi latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, perubahan sosial/teknologi, pindah tempat sekeluarga karena promosi jabatan, kemacetan saat akan berangkat atau pulang kerja, jarak tempuh rumah dengan tempat kerja yang jauh.
4. Faktor kondisi lingkungan kerja. Misalnya: tekanan lingkungan kerja, ketidakpastian lingkungan kerja, buruknya iklim lingkungan kerja, diskriminasi ras/suku dalam pekerjaan, pelecehan seksual yang dilakukan oleh rekan kerja atau pimpinan maupun pengguna perpustakaan, kekerasan di tempat kerja, kondisi ruangan yang terlalu panas atau dingin, keadaan ruangan kotor, polusi udara, keadaan bising/ramai, penerangan yang kurang.
5. Faktor kelompok unit kerja. Maksudnya apabila terjadinya di unit kelompok kerja pada bagian pengadaan, pengolahan, maupun pelayanan yang diperlukan kerja sama secara tim. Misalnya: kurangnya kebersamaan, tidak adanya kohesivitas kelompok, kurangnya dukungan sosial, tidak disukai dan dikucilkan oleh kelompok.

6. Faktor individu pustakawan. Misalnya: adanya persepsi pustakawan yang bersangkutan untuk berusaha melakukan pekerjaan yang banyak sekaligus, memaksakan diri untuk menjadi orang lain, merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak dihargai oleh pimpinan, merasa bahwa orang lain terlalu kritis terhadap diri sendiri, adanya pertentangan antara karir dan tanggungjawab keluarga, ketidakpastian ekonomi, kurangnya penghargaan atau apresiasi terhadap jabatan fungsional pustakawan yang disandanginya, kurangnya pengakuan kerja di bidang kepustakawanan, kejenuhan/kebosanan kerja, menurunnya gairah kerja, ketidakpuasan kerja, kurang rasa bersyukur sebagai pustakawan.

Karakteristik Kerja Pustakawan

Karakteristik kerja pustakawan menggambarkan hal-hal yang dikaitkan dengan bagaimana cara bekerja pustakawan tersebut. Hal ini berarti mengacu pada jenis pekerjaan yang jelas diatur dalam petunjuk teknis Jabatan Fungsional Pustakawan (JFP) dan tugas tambahan lainnya yang diberikan

oleh pimpinan dimana pustakawan tersebut bekerja.

Stres kerja juga dipengaruhi oleh tekanan waktu dari jumlah jam kerja, fleksibilitas jadwal kerja, maupun tekanan kerja itu sendiri. Normalnya pustakawan bekerja di kantor delapan jam sehari. Lazimnya pustakawan bekerja normal antara 40 sampai 50 jam perminggu. Malah terkadang demi mencukupi pendapatan ekonomi keluarga, maka pada prakteknya pustakawan terkadang mencari tambahan lain dengan bekerja di luar jam kerja. Maka, bisa jadi lebih dari 120 jam seminggu, sehingga sangat melebihi kemampuan. Hal inilah salah satu pemicu timbulnya stres kerja.

Walau bagaimanapun tubuh pustakawan juga mempunyai hak untuk dipenuhi, antara lain: istirahat, diberi asupan makanan yang bergizi seimbang, perawatan tubuh, dan olahraga. Jika dengan bekerja pustakawan sampai tidak memenuhi hak tubuh tersebut, lambat laun sudah pasti tubuh akan mengalami kelelahan, pikiran terasa selalu penuh masalah, susah tidur, dan akhirnya menimbulkan dampak stres kerja.

Sebagai ilustrasi di perpustakaan, misalnya: pustakawan di bagian layanan konsekuensinya harus selalu *stand by* di depan, sehingga akan mengurangi waktu istirahat walau hanya sekedar untuk makan, sholat, maupun merokok bagi yang merokok. Hal ini berarti adanya suatu tekanan waktu yang terjadi dan berhubungan dengan *time based* waktu yang tersita untuk menyelesaikan peran yang lain. Adanya tekanan waktu selama bekerja di perpustakaan apabila pustakawan tidak mensiasati secara bijak dapat merugikan kesehatan, karena dapat mempengaruhi adanya serangan penyakit baik secara fisik dan psikis.

Selanjutnya pustakawan juga harus dapat mengatur fleksibilitas jadwal kerja. Artinya pustakawan harus mampu membagi jadwal untuk menyelesaikan pekerjaan utama di perpustakaan dan yang bukan pekerjaan perpustakaan seperti kepentingan/urusan keluarga. Sebagai ilustrasi contohnya pustakawan ada tugas piket layanan perpustakaan di luar jam kerja. Biasanya sore sampai malam hari dan hari Sabtu dan Minggu. Dalam kasus ini pustakawan harus rela mengorbankan waktu yang sedianya bisa

digunakan untuk berkumpul bersama keluarga menjadi tidak bisa terlaksana.

Dampak Stres Kerja

Konsekuensi dari stres kerja menimbulkan respon dan reaksi yang berbeda-beda bagi setiap pustakawan. Segi positifnya, dengan situasi stres kerja pustakawan sebenarnya dapat meningkatkan prestasi kerjanya, kreatifitasnya meningkat dan motivasi untuk memajukan perpustakaan dan pustakawannya juga semakin kuat. Sebaliknya dari segi negatifnya, pustakawan mengalami gejala-gejala stres seperti: sakit kepala, apatis dengan kemajuan perpustakaan, sesak nafas, nafsu makan berkurang, dan lain sebagainya. Namun biasanya dampak yang ditimbulkan pada saat pustakawan mengalami stres kerja, dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Dampak psikologis. Pustakawan mengalami gejala depresi dan frustrasi, seperti cepat marah secara emosional, hiperaktif, tekanan perasaan, penurunan efektivitas dalam berkomunikasi, merasa terisolasi dan terasing, bosan dan mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaan, penurunan fungsi intelektual.

- hilangnya spontanitas dan kreativitas, sampai pada penurunan harga diri (*self-esteem*).
2. Dampak kognitif. Misalnya: pustakawan tidak mampu mengambil keputusan yang sehat, tidak mampu memusatkan perhatian yang lama, tidak bisa berpikir jernih, sangat peka terhadap kritik, mudah tersinggung, kurang dapat berkonsentrasi.
 3. Dampak perilaku. Misalnya: menunda-nunda pekerjaan dan menghindari pekerjaan, penurunan produktivitas, peningkatan perilaku yang membuat *fun* namun mengandung resiko (berjudi, mengemudi dengan ceroboh, penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan terlarang), sabotase pada pekerjaan, peningkatan kunjungan ke klinik, maupun melarikan diri dari kenyataan dengan makan banyak atau malah hilang selera makannya, menarik diri dari lingkungan, penurunan berat badan yang tiba-tiba, tindak kejahatan (*vandalism*), memburuknya hubungan dengan pihak lain, berusaha bunuh diri.
 4. Dampak subyektif. Misalnya: pustakawan timbul adanya gejala la kecemasan/kegelisahan, merasa tertekan terus-menerus, kebingungan, kelelahan mental, kekecewaan, kehilangan kesabaran, perasaan tidak percaya diri.
 5. Dampak biologis. Misalnya: dampak dari gen dan bersifat turunan keluarga, sehingga menjadi suatu sistem yang secara otomatis dapat membentuk sensitivitas yang berlebih terhadap stres pustakawan.
 6. Dampak fisiologis, Misalnya: tingkat kadar gula darah meningkat, sebentar-sebentar terasa ingin ke belakang, tekanan darah naik, berkeringat banyak, mulut kering, biji mata membesar, meningkatnya tensi, peningkatan sekresi adrenalin dan noradrenalin (hormon), gangguan pencernaan seperti nyeri lambung dan diare, mengalami *bodily injuries*, terjadi gangguan kardiovaskular (pembuluh jantung) dan meningkatnya detak jantung, terganggunya pernafasan, produksi keringat meningkat, gangguan pada kulit seperti gatal-gatal dan alergi, sakit kepala sebelah (*migrain*), ketegangan otot, gangguan tidur (*insomnia*).

Adanya tekanan yang dialami pustakawan dalam bekerja di perpustakaan biasanya menyita banyak waktu, menguras tenaga dan pikiran. Oleh karena itu, situasi kerja yang demikian menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang menyebabkan stres kerja. Menurut McGrath (1977: 1352) stres merupakan keadaan yang tidak menyenangkan sebagai akibat ketika seseorang menghadapi hal sebagai berikut:

1. Kesan tantangan (*perceived challenge*), yaitu stres bisa timbul karena interaksi antara seseorang dengan persepsi mereka terhadap lingkungan, sehingga belum tentu realita. Misalnya, ada desas-desus bahwa akan ada penghapusan tunjangan fungsional pustakawan, maka bisa jadi berita itu dapat menimbulkan stres bagi pustakawan walaupun kenyataannya penghapusan tunjangan tersebut tidak terjadi.
2. Nilai yang penting (*important value*), maksudnya tidak akan menimbulkan stres apabila ada kejadian yang menimpa, namun sesuatu hal tersebut tidak penting. Misalnya bagi pustakawan kehilangan tunjangan

jabatan fungsional pustakawan akan sangat mengurangi pendapatan, sehingga menyebabkan stres. Namun, bayangkan jika pustakawan tersebut kehilangan pensil seharga seribu rupiah, maka hal itu tidak akan menyebabkan stres bagi pustakawan, karena pensil tersebut nilainya tidak penting.

3. Ketidakpastian penyelesaian (*uncertainty resolution*), yaitu bila seseorang menginterpretasikan situasi dengan tingkat kemungkinan dia dapat sukses dalam menghadapi tantangan. Misalnya, pustakawan diberi tugas untuk membuat laporan kegiatan oleh pimpinannya. Pada saat pustakawan tersebut memandang bahwa akan sangat mudah menyelesaikan tugas tersebut berarti tidak akan mengalami stres, namun sebaliknya pustakawan akan mengalami stres tinggi bila pustakawan tersebut tidak akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan tersebut.

Cara Mengelola Stres Kerja

Stres di tempat kerja tidak selalu menurunkan prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan apa yang

dikemukakan oleh Mas'ud (2002: 158) bahwa ternyata adanya stres seseorang di tempat kerja akan menurunkan prestasi kerja itu hanyalah sebuah mitos belaka. Bahkan kuncinya justru stres diperlukan seseorang untuk meningkatkan prestasi kerja. Maka kita harus dapat mengelola stres kerja agar stres yang timbul tidak cenderung berefek negatif (disfungsional).

Pustakawan harus dapat mengelola stres kerja sebaik mungkin dengan cara mengubah bagaimana seharusnya pustakawan merasa, berpikir, dan bertindak. Berikut 15 cara yang dapat saya sampaikan sebagai upaya pustakawan untuk mengelola stres kerja di perpustakaan, antara lain:

1. Pustakawan pada saat bekerja hendaknya mengawali dan mengakhiri bekerja di perpustakaan dengan berdo'a kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Pustakawan harus bisa manajemen waktu dengan membuat daftar jenis pekerjaan yang diberikan pimpinan lalu mengerjakannya berdasarkan prioritas yang sangat mendesak dan dirasa paling mudah penyelesaiannya.

3. Pustakawan senantiasa menghadapi dan menerima apapun kenyataan dalam bekerja di perpustakaan dengan hati yang ikhlas dan diniatkan semuanya semata-mata untuk ibadah.
4. Pustakawan perlu mengenali gejala awal stres kerja dengan mengetahui penyebabnya. Misalnya pada saat mata terasa pedih karena terlalu lama di depan layar komputer, kemudian bahu dan leher mulai terasa nyeri karena posisi duduk menghadap komputer yang salah. Maka pustakawan harus tahu penyebabnya dan setelah tahu untuk sementara bisa menghindari dahulu pekerjaan yang berhubungan dengan komputer maupun membetulkan posisi duduk yang benar.
5. Pustakawan sebaiknya tidak terus-terusan terlalu serius dalam bekerja (*sepaneng*), sehingga kadangkala perlu *refresing* dengan mengalihkan beban kerja di pikiran dengan kegiatan yang menyegarkan. Maksudnya untuk mengurangi kepenatan kerja, adakalanya pustakawan bisa menyelingi dengan bercanda secara informal pada saat jam istirahat. Selain itu apabila

- waktu libur, pustakawan bisa berolahraga, memasak, mende-
ngarkan musik, jalan-jalan ke
mal, menonton film komedi,
membaca cerita lucu, menyirami
tanaman, bermain sama anak-
anak, maupun melihat gambar
lucu.
6. Pustakawan perlu relaksasi.
Upayanya dengan cara memijat
(*accupressure*) pada titik-titik
tubuh untuk mengendorkan
saraf otot yang tegang selama
bekerja.
 7. Perlunya dukungan kuat dari
keluarga pustakawan. Keluarga
bisa menjadi motivasi bagi
pustakawan untuk menghindari
stres kerja. Dukungan keluarga
ini bisa dari pasangan dan anak-
anak yang berupa sikap maupun
dukungan emosional seperti:
kepedulian, mau mendengarkan
keluhan, maupun memberi
masukan dan nasihat.
 8. Perlunya dukungan sosial dari
lingkungan pustakawan. Hal ini
dapat diperoleh dari orang lain,
dengan cara meluangkan waktu
bersama kolega, bawahan, pa-
sangan hidup, orang tua, teman
dekat, klub sosial, maupun
organisasi profesi yang ada
(misalnya: IPI, ISIPII,
KPI, YPPI).
 9. Pustakawan harus selalu men-
jaga daya tahan tubuh dengan
berusaha memenuhi hak tubuh.
Pustakawan bisa melakukan
dengan istirahat cukup, banyak
minum air putih, makan makan-
an yang bergizi seimbang, dan
perawatan tubuh.
 10. Pustakawan sesekali waktu per-
lu meditasi. Pustakawan bisa
memulainya dengan duduk
tegak dan mencoba mengosong-
kan pikiran-pikiran dari beban
pekerjaan yang menumpuk.
 11. Menyalurkan hobi pustakawan.
Pada saat stres muncul pus-
takawan bisa mengalihkannya
dengan kegiatan yang menjadi
kegemaran, baik yang berhu-
bungan dengan pekerjaan mau-
pun bukan.
 12. Pustakawan dapat melakukan
konsultasi sampai dengan psiko-
terapi. Konseling pustakawan
yang bersifat pribadi sebagai
media pendidikan mengenai ba-
gaimana mengelola stres dan
mengatasinya, baik konseling
perubahan karir maupun per-
masalahan seputar pekerjaan
lainnya.

13. Pada saat pustakawan mengalami stres kerja, maka cobalah untuk membiarkan waktu berlalu dengan bersabar dan jangan memaksakan diri untuk pelarian stres yang merugikan misalnya: minum minuman beralkohol, merokok berlebihan, dan konsumsi narkoba.
14. Jika pustakawan tersebut sudah menikah, maka bangkitkan *mood* dengan suasana romantis untuk bercinta dengan cara melakukan hubungan intim dengan pasangannya dengan tujuan untuk melupakan dan menghilangkan stres kerja.
15. Jika stres kerja sudah demikian parah, maka pustakawan harus melalui pengobatan. Pustakawan harus menempuh cara ini apabila memang dianggap sulit penyembuhannya dan memerlukan obat-obatan. Jika sudah seperti ini pustakawan harus ke dokter, karena menyangkut masalah yang berhubungan dengan kesehatan pustakawan secara menyeluruh.

Pustakawan harus optimis bisa mengelola stres kerja di perpustakaan. Sementara itu, untuk mengatasi stres kerja, ada 2 (dua)

pendekatan yang dapat dilakukan oleh para pustakawan, yaitu:

1. Pendekatan kepada pustakawan. Pustakawan senantiasa memelihara kesehatan fisik, menerima kondisi apa adanya dengan segala kekuatan dan kelemahan maupun keberhasilan dan kegagalan, mencari teman yang dapat dipercaya, mengaktifkan diri di kehidupan sosial, mengikuti aktivitas kreatif di luar kantor, dan mencari solusi dari akar permasalahan sebagai penyebab stres.
2. Pendekatan kepada perpustakaan. Hal ini bisa dilakukan melalui strategi organisasi di lingkungan kerja perpustakaan dengan membuat program-program yang dapat membantu pustakawan mengatasi masalah.

Program pencegahan stres kerja perlu direncanakan oleh pustakawan untuk mengurangi kesedihan dan menjaga agar tetap sehat bahagia lahir maupun batin. Menurut Buhler (2007: 368) ada tiga tahapan dalam manajemen pencegahan stres, yaitu:

1. Tahap pencegahan utama, dilakukan dengan menitikberatkan pada usaha meng-

hilangkan atau mengurangi sumber stres. Upayanya dengan berpikir optimis, manajemen waktu, kegiatan rekreasi, berpandangan positif, banyak humor, sering tertawa, memiliki rasa harga diri dan percaya diri yang tinggi.

2. Tahap pencegahan sekunder, mencakup penyesuaian respon terhadap *stressor*. Upayanya dengan pembentukan tim (*team building*), berolahraga dengan senam aerobik dan latihan fleksibilitas untuk mengurangi ketegangan otot, latihan relaksasi dengan mengarahkan liburan rutin ke istirahat total dengan pijatan dan pernafasan dada, berdiet untuk mengatur pola makan yang baik dengan gizi seimbang.
3. Tahap pencegahan tersier, berfokus pada terapi untuk menyembuhkan gejala-gejala yang timbul. Upaya untuk membantu menyembuhkan pengaruh stres kerja bisa ditempuh dengan konseling melalui bantuan ahli seorang konselor maupun psikiater, berbagi pikiran dan perasaan dalam buku harian (*diary*), sampai pada bergabung

dengan kelompok *self-help professional*.

Penutup

Stres kerja dapat menghinggapi siapa saja tidak terkecuali seorang pustakawan. Stres kerja yang menjadi gejala psikologis pasti pernah dirasakan oleh setiap pustakawan, sehingga menjadi suatu hal yang wajar jika terjadi. Intinya stres kerja bukan suatu fenomena yang aneh. Stres mempengaruhi emosi dan suasana hati pustakawan. Biasanya pustakawan menggunakan istilah stres kerja untuk menggambarkan suatu keadaan yang tidak diinginkan dan tidak menyenangkan. Pada saat pustakawan bekerja di perpustakaan, maka rutinitas pekerjaan, tekanan pimpinan, kondisi lingkungan kerja, maupun beban kerja yang tinggi di perpustakaan dapat menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja. Namun demikian, agar pustakawan termotivasi untuk maju, maka saya mengajak para pustakawan untuk tidak menghindari stres kerja. Akan tetapi yang terpenting adalah bagaimana pustakawan bisa mengendalikan dan dapat mengelola stres kerja tersebut, agar prestasi kerja kita di perpustakaan menjadi

semakin baik. Saya mengajak para pustakawan marilah kita menyikapi semua permasalahan kerja di perpustakaan dengan metode "sersan", yaitu serius tapi santai. Bisakah?

Daftar Pustaka

- Arsenault, A. and Dolan, S. 1983. *"The Role of Personality, Occupation and Organization in Understanding The Relationship Between Job Stress, Performance and Absenteeism"*. In *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 56, No. 3, September 1983, p. 227-240.
- Buhler, Patricia. 2007. *Alpha Teach Yourself: Management Skills Dalam 24 Jam*. Jakarta: Prenada.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kelima belas. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, John M. *et. al.* 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Mas'ud, Fuad. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: BP UNDIP.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat.
- McGrath, J. E. 1976. *"Stress and Behavior in Organization"*. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. M. D. Dunnette (Ed.). Chicago: Rand McNally.
- Robbins, Stephen P.. 1998. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi (terjemahan)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Shin M., Rosario M., Morch H., Chestnut D. 1984. *"Coping with Job Stress and Burnout in The Human Sciences"*. In *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 46, p. 464-476.
- Weekes, Claire. 1991. *Mengatasi Stres (terjemahan)*. Yogya-karta: Kanisius.
- Widyasari, Putri. *Stres Kerja*. Dalam <http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/stres-kerja.html> diakses pada tanggal 12 April 2009.

<sup>*) Kepala Perpustakaan FE UNDIP,
Dosen LB Program (D3 KS-FE,
D3 APS-FISIP,
-SI Ilmu Perpustakaan FIB UNDIP).</sup>