

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PUSTAKAWAN SEBAGAI FONDASI KEPUASAN BEKERJA

Oleh: Endang Fatmawati

Abstrak

Faktor dalam kualitas kehidupan kerja yang menyebabkan pustakawan merasa puas dalam bekerja di perpustakaan sangat banyak. Hal ini seperti: perasaan bangga terhadap tempat kerjanya; kompensasi yang layak; partisipasi dalam penyelesaian masalah; komunikasi efektif; keselamatan, keamanan, kenyamanan bekerja; pengembangan karir/kesempatan untuk maju; karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja; kepemimpinan; maupun fasilitas dan sarana pendukung.

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja, *quality of work life*, faktor QWL, kepuasan bekerja.

A. PENDAHULUAN

Pemberian Tunjangan Kinerja (Tukin) yang telah digulirkan pemerintah kepada PNS, menjadi berkah bagi para pejabat fungsional pustakawan. Jika dilihat dari level dan besarnya tunjangan saja, jelas akan menimbulkan kecemburuan sosial dengan pegawai administrasi lainnya. Oleh karena itu, pustakawan hendaknya selalu instropeksi, mempertahankan integritas, dan membenahi kerjanya. Justru yang saya rasa mungkin menjadi pertanyaan sindiran adalah : “Layakkah seorang pustakawan dengan jabatan (x misalnya) diberikan tunjangan kinerja yang besarnya sekian?”

Saat ini ada kewajiban bagi setiap pustakawan untuk membuat Rencana

Kerja Tahunan yang dituangkan dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Hal ini seharusnya dapat memacu para pustakawan agar lebih baik dalam bekerja, karena kegiatan apa yang dikerjakan selama berada di kantor menjadi jelas dan terukur. Bahkan ada target dan capaian yang harus dibuat oleh seorang pustakawan. Target berarti jumlah beban kerja yang akan dicapai dari pelaksanaan tugas jabatan pustakawan yang bersangkutan, sedangkan capaian SKP menjadi hasil akhir kegiatan yang diperoleh oleh pustakawan tersebut.

Setiap pustakawan selama bekerja pasti juga akan dipengaruhi bagaimana keadaan lingkungan kerja di perpustakaan. Hal ini yang menjadi ketertarikan penulis untuk mencoba

mengkaitkan dengan kualitas kehidupan kerja pustakawan. Artikel ini tidak akan membahas tentang apa itu SKP pustakawan, namun hanya membahas masalah kualitas kehidupan kerja pustakawan dan faktornya yang terkait dengan kepuasan bekerja pustakawan.

B. KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Istilah kualitas kehidupan kerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *Quality of Work Life (QWL)* dan pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972 di AS. Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Azis, et.al. (2011) yang meneliti tentang kualitas kehidupan kerja pustakawan di Perpustakaan Perguruan Tinggi Pemerintah di Malaysia. Aspek kualitas kehidupan kerja pustakawan dianalisis secara kuantitatif dengan 2 aspek, yaitu variabel pekerjaan (*work variables*) dan variabel bukan pekerjaan (*non-work variables*). Variabel pekerjaan meliputi: keterlibatan pekerjaan, konflik peran pekerjaan, waktu kerja, dan jadual kerja yang baku. Sementara itu, variabel bukan pekerjaan, menyangkut keterlibatan keluarga (*family involvement*) dan konflik keluarga (*family conflict*).

Menurut Azis, et.al. (2011: 150), kualitas kehidupan kerja itu selalu

berhubungan dengan pekerjaan dan keseluruhan lingkungan kerjanya. Selanjutnya Cascio (1992: 20), menyebutkan kualitas kehidupan kerja merupakan seperangkat kondisi obyektif dan praktek organisasi. Lebih lanjut Newstrom dan Davis (2002: 244), menyebutkan kualitas kehidupan kerja diartikan sebagai cara lain dari organisasi untuk mengakui tanggung jawabnya dalam mengembangkan kinerja dan kondisi kerja yang sempurna.

Secara konkrit barangkali kualitas kehidupan kerja pustakawan bisa penulis deskripsikan sebagai aspek pada kondisi tempat kerja yang berhubungan dengan pekerjaan dari pustakawan. Dengan demikian kualitas kehidupan kerja di perpustakaan sangat erat dengan faktor SDM yang dalam hal ini merujuk pada pustakawan yang berhubungan dengan proses pelaksanaan tugas. Saya berfikir kalau kualitas kehidupan kerja bagi seorang pustakawan akan ikut andil dalam menentukan hasil yang dicapai pustakawan tersebut sesuai dengan SKP yang telah dibuatnya.

Sungguh menjadi suatu impian yang indah apabila pustakawan selama bekerja di kantor bisa merasa lebih nyaman dan betah berlama-lama seperti layaknya saat berada di rumah. Hal ini pasti menyenangkan sekali. Jika pustakawan selama bekerja di kantor

serasa berada di rumah sendiri, berarti kualitas kehidupan kerja pustakawan tersebut bisa dipersepsikan sudah bagus. Dampaknya pustakawan dapat menikmati setiap pekerjaan yang diemban. Artinya bahwa pustakawan tersebut sudah mampu menjiwai makna bekerja yang didorong oleh rasa tanggung jawab terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sebagai pustakawan.

Kualitas kehidupan kerja digunakan untuk menjelaskan kondisi pekerjaan dan harapan pustakawan dalam kehidupan kerja di perpustakaan. Pustakawan yang menganggap bekerja di perpustakaan itu sesuatu yang menyenangkan, maka akan tercipta rasa nyaman dalam bekerja sehingga menimbulkan perasaan puas dalam bekerja dan menghasilkan kehidupan kerja yang baik.

Implementasi adanya kehidupan kerja yang berkualitas bagi pustakawan dapat meningkatkan produktivitas dan membangun hubungan kerja yang dapat meningkatkan keterikatan pustakawan pada instansinya. Kualitas kehidupan kerja dapat menciptakan peluang yang besar bagi pustakawan untuk maju serta lingkungan kerja yang kondusif.

Ada kalanya pustakawan bisa berperilaku yang berada di luar deskripsi pekerjaannya sehingga bisa

dikatakan sebagai perilaku pustakawan yang menyimpang tetapi justru konstruktif. Hal ini karena idealnya instansi apapun jenisnya akan menginginkan dan membutuhkan pustakawan yang mau melakukan hal-hal yang tidak hanya terdapat dalam deskripsi pekerjaannya saja. Artinya pustakawan harus kreatif dan penuh daya inovasi memunculkan hal-hal yang baru untuk pengembangan perpustakaan. Beberapa perilaku yang konstruktif tersebut, antara lain:

- a. Melakukan kegiatan positif yang mendukung untuk pengembangan perpustakaan;
- b. Melayani pemustaka dengan sepenuh hati;
- c. Menghindari konflik yang hanya akan menguras energi;
- d. Melakukan pekerjaan sebagai pustakawan dengan ikhlas;
- e. Menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya;
- f. Selalu meningkatkan kompetensi kepustakawan;
- g. Menunjukkan loyalitas pada instansi tempat pustakawan tersebut bekerja.

Pustakawan dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor internal (disposisional) dan faktor eksternal (situasional). Faktor internal seperti: pendidikan, pengetahuan, keahlian,

pengalaman, kepribadian, kepuasan, komitmen kerja. Sementara itu, faktor eksternal misalnya: hubungan dengan lingkungan kerja, sarana prasarana, maupun kejelasan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Jika pustakawan melihat pekerjaan sebagai suatu kewajiban dan setumpuk tugas, maka akan menimbulkan kejenuhan. Idealnya pustakawan harus melihat pekerjaan itu sebagai hobi ataupun panggilan sehingga tidak merasa jenuh. Cara kreatif yang ditawarkan oleh Sun (2013) agar tidak jenuh dalam bekerja, kuncinya adalah menemukan dan menciptakan hal-hal seperti: menyenangkan dalam bekerja; mudah dalam bekerja; bermanfaat dalam bekerja; sesuatu yang baru dalam bekerja; dan kepuasan dalam bekerja.

Kualitas kehidupan kerja pustakawan sangat berperan bagi sebuah perpustakaan sebagai salah satu upaya untuk dapat memacu semangat pustakawan dalam bekerja. Faktor yang ada dalam kehidupan kerja pustakawan yang berkualitas menjadi prasyarat utama seorang pustakawan nyaman dalam bekerja di perpustakaan. Logikanya jika merasa nyaman dipastikan akan menimbulkan kepuasan bekerja.

D. FAKTOR KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Selama bekerja di kantor, pustakawan rata-rata efektif bekerja mulai pukul 17.30 s.d. 16.00 WIB (tidak termasuk piket layanan sore). Bahkan jika sedang banyak pekerjaan, tidak menutup kemungkinan waktu pustakawan terkadang habis di kantor. Belum lagi yang jarak rumah dengan kantor jauh, pasti waktu akan habis di perjalanan. Bukan rahasia umum jika waktu bekerja yang lama sering menjadikan bekerja sebagai rutinitas yang membosankan sehingga bisa berakibat pustakawan tidak menikmati pekerjaan.

Namun berbagai kendala akan terasa ringan jika kehidupan kerja di kantor menyenangkan. Aspek inilah yang membuat pustakawan tersebut merasa nyaman sehingga akan memberikan stimulus untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Banyak faktor yang membuat pustakawan kerasan di kantor seperti layaknya berada di rumah sendiri. Jika mencermati faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kerja pustakawan pasti beragam. Kualitas kehidupan kerja yang kondusif tentu akan menjadikan pustakawan menjadi nyaman selama berada di perpustakaan.

Kondisi perpustakaan pada setiap instansi jelas berbeda-beda, sehingga kehidupan kerjanya pasti juga berbeda. Ada banyak teori yang membahas kualitas kehidupan kerja pegawai. Dari sumber yang satu dengan yang lainnya juga berbeda-beda. Suatu contoh dalam Ivancevich (2007: 12), dijelaskan bahwa:

“Quality of work life is a somewhat general concept, referring to several aspects of the job experience. These include such factors as management and supervisory style, freedom and autonomy to make decisions on the job, satisfactory physical surroundings, job safety, satisfactory working hours, and meaningful tasks”.

Maksudnya bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang agak umum, mengacu pada beberapa aspek dari pengalaman kerja. Hal ini termasuk faktor-faktor seperti manajemen dan gaya pengawasan, kebebasan dan otonomi untuk membuat keputusan dalam pekerjaan, lingkungan fisik yang memuaskan, keselamatan kerja, jam kerja yang memuaskan, dan berbagai hal lainnya yang lebih bermakna.

Dari berbagai literatur yang terkait dengan kualitas kehidupan kerja yang penulis baca, maka faktor-faktor yang

ada dalam kualitas kehidupan kerja pustakawan dapat penulis konsepkan seperti Gambar di halaman berikut.

Keterangan:

1. Kebanggaan kerja di perpustakaan
Setiap pustakawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempat kerjanya. Pimpinan perpustakaan adalah yang berkepentingan untuk menciptakan identitas atau simbol yang dapat menimbulkan rasa bangga pustakawan, misalnya adanya seragam kerja bagi pustakawan akan membuat staf pustakawan merasa satu kesatuan.
2. Kompensasi yang layak
Disadari atau tidak bahwa pemberian kompensasi merupakan alasan utama pustakawan merasa puas bekerja. Idealnya pustakawan akan memperoleh kompensasi yang adil sesuai dengan beban kerjanya. Secara profesional kompensasi sebagai bentuk pengganti kontribusi pustakawan yang sudah bekerja. Suatu contoh adanya kompensasi finansial membuat pustakawan dapat mencukupi berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup pustakawan yang bersangkutan.

Gambar Faktor Kualitas Kehidupan Kerja Pustakawan.



Pustakawan yang diberi kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di perpustakaan menunjukkan pengakuan pimpinan terhadap keberadaan pustakawan. Hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan Nawawi (2008: 26), bahwa partisipasi merupakan kesempatan untuk dapat terlibat secara aktif dalam memberikan masukan berupa kritik, saran, dan pendapat baik dalam formal maupun informal yang ditujukan kepada rekan sekerja maupun manajemen.

Kualitas kehidupan kerja yang bagus dicirikan dengan adanya pemberian kesempatan kepada pustakawan dalam hal pemecahan masalah yang ada di perpustakaan.

1. Komunikasi efektif

Kunci kepuasan bekerja pustakawan adalah bisa membangun komunikasi yang efektif. Secara teori, berkomunikasi efektif sepertinya mudah tetapi prakteknya memang terkadang sangat sulit. Sehingga tidak heran ada masalah yang

berlarut-larut hanya karena mis komunikasi. Agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan kerjasama dalam tim kerja, maka pustakawan harus membuka diri dengan membangun interaksi dengan cara berkomunikasi efektif, baik dengan pimpinan maupun antar sesama pustakawan.

2. Keselamatan, keamanan, kenyamanan bekerja

Agar tercapai kualitas kehidupan kerja yang membuat pustakawan merasa nyaman dalam bekerja, maka pihak manajemen perpustakaan berkewajiban **m e n c i p t a k a n** dan **m e n g e m b a n g k a n** serta memberikan jaminan lingkungan kerja yang aman bagi pustakawan. Selain itu juga perlunya perhatian dari sisi keselamatan kerja yang berhubungan dengan peralatan kantor.

3. Pengembangan karir/ kesempatan untuk maju

Dalam bekerja pustakawan memerlukan kejelasan akan pengembangan karirnya dalam meniti jenjang jabatan fungsional pustakawan. Tanggung jawab sosial dari pihak pimpinan terhadap pustakawannya **h e n d a k n y a** d a p a t dipertanggungjawabkan secara etis. Salah satu cara yang bisa

ditempuh adalah dengan memberikan kesempatan bagi pustakawan untuk mengembangkan diri. Hal ini sesuai dengan pendapat Sheel (2012) yang menyatakan kalau faktor penentu terpenting dari kualitas kehidupan kerja sehingga dapat memberikan kinerja yang terbaik adalah adanya peluang pertumbuhan karir.

4. Karakteristik pekerjaan

Sebenarnya dibanding dengan pegawai administrasi lain, pustakawan jauh lebih terstruktur jenis pekerjaannya karena jelas sesuai jenjang jabatannya. Jadi idealnya pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan harus sesuai dengan kompetensi dari masing-masing pustakawan. Karakteristik pekerjaan menjadi hal yang sangat penting dan mendasar di dalam perpustakaan untuk membuat pustakawan merasa puas dalam bekerja.

5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pustakawan bisa berupa lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Pustakawan dalam bekerja membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif, jam kerja yang sesuai, peraturan yang berlaku, maupun kondisi lingkungan perpustakaan yang nyaman. Melalui kualitas kehidupan kerja di perpustakaan

akan mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap pustakawan dalam lingkungan kerjanya.

6. Kepemimpinan

Kepedulian pihak pimpinan sangat penting untuk mendukung pustakawannya dalam bekerja. Pimpinan yang baik harus mempunyai inovasi bagaimana menemukan cara untuk menjaga kualitas kehidupan kerja yang sudah terbangun secara kondusif. Idealnya pimpinan yang baik adalah demokratis, sehingga pustakawan merasa 'diorangkan' dan dihargai kapabilitasnya.

7. Fasilitas dan sarana pendukung

Pustakawan akan merasa senang jika di perpustakaan menyediakan fasilitas dan sarana prasarana yang mendukung pekerjaannya. Apalagi di era TIK seperti saat ini, perpustakaan harus didukung dengan seperangkat teknologi untuk meningkatkan kualitas layanan kepada pemustaka.

Kepuasan Bekerja

Setiap pustakawan dalam bekerja pasti mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Sekalipun kepuasan kerja sebenarnya bukanlah mutlak merupakan konsep tunggal. Hal ini nampak karena pustakawan bisa jadi dapat relatif puas

dengan salah satu aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya tetapi ada juga ketidakpuasan dengan aspek lainnya. Namun secara umum jika pustakawan yang puas pasti akan jauh lebih produktif sehingga kinerjanya meningkat daripada yang tidak merasakan kepuasan kerja sama sekali.

Mengadopsi pendapat Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Wibowo (2013: 504), mengenai aspek yang menyebabkan kepuasan kerja, maka penulis mencoba membuat konsep mengenai beberapa hal yang menyebabkan kepuasan kerja pustakawan, antara lain:

1. Pemenuhan kebutuhan (need fulfillment). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang melekat pada diri pustakawan sehingga hal ini akan memberikan kesempatan pustakawan tersebut untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (discrepancies). Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan sehingga dapat mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh pustakawan dari pekerjaan.
3. Pencapaian nilai (value attainment). Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kinerja pustakawan yang penting.

4. Keadilan (equity). Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil pustakawan diperlakukan di tempat kerja. Permasalahan yang terjadi biasanya karena dalam sebuah instansi juga terdiri dari pustakawan dan tenaga administrasi lainnya, sehingga sering terjadi kecemburuan antar pegawai, terutama yang terkait dengan kesejahteraan maupun tunjangan kinerja.
5. Komponen genetik (dispositional/genetic components). Kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Maksudnya bahwa perbedaan antara individu pustakawan akan mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerjanya.

Pustakawan akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggapnya telah memenuhi harapan sesuai dengan tujuan pustakawan tersebut bekerja. Kualitas kehidupan kerja yang baik hendaknya selalu diciptakan, dibina dan dikembangkan secara terus-menerus agar pustakawan kerasan selama bekerja di kantor.

Pustakawan dalam bekerja membutuhkan sesuatu kondisi yang nyaman seperti layaknya jika berada di rumah tentunya. Hal ini disebabkan

karena dengan kenyamanan bekerja akan menimbulkan rasa puas dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja pustakawan tersebut. Pada dasarnya, program kualitas kehidupan kerja mengasumsikan bahwa pekerjaan dan lingkungan kerja di perpustakaan harus disusun yang baik sehingga memungkinkan untuk memenuhi banyak kebutuhan yang diinginkan pustakawannya.

Ciri yang merupakan indikasi kualitas kehidupan kerja di perpustakaan itu baik atau tidak, adalah apabila pustakawan yang bekerja merasa ada peningkatan dalam hal sebagai berikut:

1. Terjalannya komunikasi internal sehingga pekerjaan pustakawan menjadi lebih terarah dan berkualitas.
2. Adanya koordinasi, motivasi, dan kapabilitas pustakawan sehingga pustakawan menjadi lebih loyal kepada instansinya.
3. Menciptakan iklim kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pustakawan.
4. Tercapainya kenyamanan kerja pada pribadi setiap pustakawan, misalnya karena kesejahteraannya terjamin.

Penutup

Kualitas kehidupan kerja pustakawan sebagai fondasi kepuasan bekerja seorang pustakawan. Hal ini berkaitan dengan kondisi tempat kerja dari pustakawan tersebut. Oleh karena keberadaan pustakawan sangat penting di perpustakaan, maka pihak manajemen perpustakaan hendaknya memelihara kualitas kehidupan kerja pustakawannya. Hal ini sebagai upaya agar pustakawan merasa puas bekerja di perpustakaan dan bisa merasa nyaman layaknya saat berada di rumah.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azis, Rafidah Abdul, et.al. 2011. "Quality of Work Life of Librarians in Government Academic Libraries in The Klang Valley, Malaysia". *The International Information & Library Review*, 43, p. 149-158. Dalam <http://www.sciencedirect.com> [diakses 31 Maret 2014].
- Bell, Julie. 2009. *Performance Intelligence at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Cascio, W.F. 2006. *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profit*. 4th ed. New York: Mc Graw Hill.
- Ivancevich, John M. 2007. *Human Resource Management*. Tenth Edition. Singapore: Mc Graw Hill.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan untuk Bisnis dan Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Newstrom, John W. dan Keith Davis. 2002. *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work*. New York: Mc Graw Hill.
- Sheel, S. 2012. "Quality of Work Life, Employee Performance and Career Growth Opportunities: A Literatur Review". *Zenith International Journal of Multidisciplinary Research*, 2 (2), p. 291-300.
- Sun, Peng Kheng. 2013. *Cara Kreatif Mengatasi Kejenuhan Bekerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.