

**MANAJEMEN RETENSI PUSTAKAWAN**  
(STUDI KASUS PADA PUSTAKAWAN UNIVERSITAS PEKALONGAN)  
**LIBRARIAN RETENCE MANAGEMENT**  
(CASE STUDY IN PEKALONGAN UNIVERSITY LIBRARY)

**Muhammad Rasyid Ridlo**

*Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Sumatera Utara*

*Email: rasyidridlo@usu.ac.id*

**Abstrak:** Pustakawan menjadi aset utama sebuah perpustakaan untuk keberlangsungan kegiatan pengelolaan perpustakaan. Namun dewasa ini beberapa perpustakaan di dunia mengalami kendala yang sama, yaitu berkenaan dengan cara mempertahankan the best employee yang ada. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen retensi pustakawan yang ada di Universitas Pekalongan. Penelitian ini menggunakan kualitatif pendekatan studi kasus. Informasi yang diteliti berjumlah empat orang. Faktanya kepala perpustakaan tersebut bukanlah pegawai yang memiliki masa kerja terlama. Berdasarkan penuturannya menjabat kepala perpustakaan ini disebabkan karena tidak ada pilihan lain, dalam artian sebelumnya perpustakaan ini dipimpin oleh pegawai yang berlatar pendidikan non-perpustakaan. manajemen pustakawan menjadi prioritasnya Informan NM juga memberikan beberapa treatment khusus kepada pustakawan ketika ada lembur, seperti makan bersama dan memberikan uang lemburan. Disamping itu juga NM menyempatkan untuk mengadakan family gathering khusus pegawai perpustakaan. Pada perpustakaan Universitas Pekalongan menerapkan beberapa kegiatan sebagai cara memajemen pustakawannya, diantaranya yakni family gathering, memberi uang lemburan dan makan bersama pada momen tertentu. Kenyamanan dalam bekerja dan memiliki space antara kehidupan pribadi serta kehidupan bekerja merupakan salah satu faktor retensi yang dapat menjadikan pegawai betah untuk terus bertahan di perpustakaan tersebut.

**Keyword:** *Manajemen, Retensi, Pustakawan*

**Abstract:** *Librarians become the main assets of a library for the sustainability of library management activities. But today some libraries in the world are experiencing the same problem, namely with regard to maintaining the best employee available. The purpose of this study was to determine the retention management of librarians at Pekalongan University. This research uses a qualitative case study approach. The information studied amounted to four people. In fact the head of the library is not an employee who has the longest working period. Based on his explanation, he was head of the library because there was no other choice, in the previous sense the library was led by employees with non-library education backgrounds. Librarian management is a priority NM's informants also provide some special treatment to librarians when there is overtime, such as eating together and giving overtime pay. Besides that NM also took the time to hold a family gathering specifically for library employees. At the Pekalongan University library, some activities are implemented as a way to manage the librarian, including family gathering, paying overtime money and eating together at certain moments. Comfort in working and having space between personal life and work life is one of the retention factors that can make employees feel at home to continue to survive in the library.*

**Keyword:** *Management, Retention, Librarian*

## PENDAHULUAN

Perpustakaan merupakan kumpulan koleksi buku dan majalah, namun seiring berkembangnya jaman makna dari perpustakaan itu sendiri meluas yakni kumpulan informasi yang bersifat ilmu pengetahuan, hiburan, rekreasi, dan ibadah yang merupakan kebutuhan hakiki manusia. Disamping itu peran perpustakaan sendiri dirasa sangat kuat dalam bidang pendidikan di Indonesia. Pustakawan menjadi aset utama sebuah perpustakaan untuk keberlangsungan kegiatan pengelolaan perpustakaan. Pustakawan adalah salah satu sumber daya manusia yang merupakan faktor penentu dalam perkembangan perpustakaan. Namun dewasa ini beberapa perpustakaan di dunia mengalami kendala yang sama, yaitu berkenaan dengan cara mempertahankan *the best employee* yang ada. Hal ini disebabkan karena penurunan kualitas pengelolaan yang terjadi pada perpustakaan itu sendiri ketika adanya pengunduran diri dari seorang pustakawan.

Dampak yang akan terjadi ketika pustakawan mengundurkan diri dari perpustakaan tempatnya bekerja yakni yang paling dirasakan ada di bagian *front office* dimana bagian ini langsung bersinggungan dengan pelanggan (Kotler, 2000). Selain itu permasalahan retensi akan timbul ketika karyawan terbaik mengundurkan diri saat perusahaan mendapatkan proyek baru, sedangkan karyawan lain tidak siap untuk menggantikan posisi karyawan sebelumnya atau perusahaan tidak sanggup mencari karyawan baru yang sesuai. Selain itu dalam penelitian Fitzenz (1997) menyimpulkan bahwa minimal gaji dan tunjangan dalam setahun sama saja dengan biaya perekrutan untuk beberapa karyawan (Fitzenz, 1997). Dapat disimpulkan bahwa pengunduran diri yang dilakukan oleh pustakawan akan sangat berdampak pada sistematis pengelolaan perpustakaan.

Retensi atau Retention memiliki makna cara mempertahankan sesuatu, dalam kasus ini cara mempertahankan pustakawan yang telah dan sedang bekerja agar tidak berpindah ke perpustakaan atau pekerjaan lain. Menurut Ah Pohan (2010) dalam bukunya *be smart a leader* memaparkan bahwa Retensi adalah sebuah usaha untuk mencegah karyawan pindah ke organisasi lain dengan memperlihatkan beberapa faktor. Kemudian faktor yang dapat mempengaruhi retensi itu sendiri di jelaskan Das & Baruah (2013) yakni kompensasi, penghargaan, promosi, ikut serta dalam pengambilan keputusan, kehidupan yang seimbang, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan pegawai dan kepemimpinan. Selain itu dalam penelitian Endang F Manan (2010) juga menyebutkan faktor lain yang dapat mempengaruhi retensi yaitu faktor organisasi.

Faktor-faktor tersebut menjadi pedoman para kepala perpustakaan untuk memajemen pustakawannya agar tidak berpindah ke lain perpustakaan. Pada penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja dan kurangnya kompensasi menjadi alasan para pustakawan meninggalkan perpustakaan tersebut. Salah satunya yakni pada penelitian yang telah dilakukan Al Salem (1997) melakukan penelitian tentang kepuasan pustakawan akademik di Arab Saudi. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja, sifat pekerjaan, hubungan dengan pemustaka, promosi jenjang karir, tanggung jawab pekerjaan, dan gaji adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang mengakibatkan pustakawan dapat bertahan lama di perpustakaan akademik Arab Saudi.

Berdasarkan pemaparan diatas disimpulkan bahwa pustakawan merupakan Sumber Daya Manusia yang utama untuk keberlangsungan pengelolaan perpustakaan yang sudah seharusnya diperhatikan kepuasan kerjanya agar tidak berpindah dan merugikan perpustakaan yang ditinggalkan. Maka dengan landasan tersebut peneliti menilik akan melakukan penelitian mengenai Retensi Pustakawan yang ada di Universitas Pekalongan. Penulis mengungkapkan alasan memilih Universitas Pekalongan adalah universitas swasta pertama yang ada di Pekalongan dan banyak informan yang dapat diteliti. Dalam penelitian ini Universitas Pekalongan ditunjuk menjadi objek penelitian karena berdasarkan survey sebelumnya pustakawan yang bekerja merasa betah, sehingga tidak ingin berpindah ke perpustakaan lain atau dengan kata lain perpustakaan Universitas Pekalongan memiliki daya retensi yang tinggi dalam *me-manage* pustakawannya. Data sebelumnya didapatkan bahwa pustakawan yang bekerja rata-rata lebih dari 10 tahun dan hal tersebut menunjukkan faktor gaji tidak mempengaruhi pustakawan *resign*.

Penelitian mengenai retensi pustakawan di perpustakaan Universitas Pekalongan akan menitik beratkan pada bagaimana cara memajemen pustakawan oleh kepala perpustakaan dan faktor retensi mana yang dominan digunakan oleh kepala perpustakaan terhadap pustakawannya. Hal ini ditujukan agar peneliti maupun pembaca dapat mengimitasi dan mendominasi beberapa cara dari faktor retensi yang digunakan untuk kepentingan bersama dalam pengelolaan perpustakaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Setiap unsur manajemen salah satunya meliputi perencanaan. Definisi yang diungkap oleh Edwin B. Filippo (1984) bahwa "*Personnel*

*management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished.*" Artinya manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan baik secara individu, pegawai dan masyarakat sekitar.

Selain itu retensi sendiri menurut Pohan (2010) dalam bukunya *be smart a leader* memaparkan retensi adalah sebuah usaha untuk mencegah karyawan pindah ke organisasi lain dengan memperlihatkan beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut disebutkan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti Ryka Puspitasari (2015) yakni faktor organisasi, faktor pimpinan, faktor pengembangan karir, faktor gaji dan faktor hubungan kerja menjadi alasan karyawan untuk bertahan atau tidak dalam sebuah pekerjaan. Serta Endang F Manan menegaskan bahwa faktor retensi yang paling dominan dalam penelitiannya yakni faktor organisasi.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dikarenakan peneliti ingin mengkonstruksi realitas di lapangan mengenai faktor retensi pustakawan. Dalam hal ini penulis ingin menelaah data yang sebanyak mungkin dari subjek penelitian yang tidak lain adalah pimpinan perguruan tinggi, kepala perpustakaan dan pustakawan. Pada penelitian ini juga penulis akan mempelajari semaksimal mungkin subjek penelitian yang bertujuan untuk memberikan pandangan yang lengkap dan mendalam mengenai subjek penelitian. Dalam menunjang validnya data maka penulis melakukan triangulasi data. Data wawancara yang sudah dikumpulkan selama beberapa bulan akan dilakukan analisis dan dikatakan valid jika data tersebut jenuh.

Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan teknik Wawancara terhadap beberapa orang yang berkaitan dengan perpustakaan Universitas Pekalongan (Kepala Perpustakaan dan beberapa Pustakawan yang bekerja pada perpustakaan tersebut), Observasi, dan Studi Dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Universitas Pekalongan merupakan salah satu perguruan tinggi terlama yang ada di daerah Kota

Pekalongan. Universitas ini berdiri sejak tahun 1982. Hingga saat ini universitas pekalongan terus menunjukkan perubahan secara fisik dan non-fisik. Secara terlihat gedung universitas pekalongan pada saat penelitian ini berlangsung memiliki gedung baru. Kemudian berdasarkan keterangan yang didapatkan dari kepala perpustakaan Universitas Pekalongan bahwa perpustakaan ini berdiri dari ruangan dan rak-rak buku seadanya, namun setelah memiliki gedung baru tepatnya pada bulan Juni 2014 perpustakaan Universitas Pekalongan menempati lantai dua gedung E.

Perbaikan secara fisik terhadap perpustakaan tersebut berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Das dan Baruah (2013) dapat dikategorikan dalam salah satu faktor retensi, yakni memberikan kenyamanan. Kenyamanan yang didapatkan pustakawan ketika menempati gedung baru jelas akan terlihat pada kegiatan pengelolaan. Selain itu gedung yang diberikan selain baru juga memiliki ruangan yang cukup luas untuk, dibumbui dengan design yang sangat menarik mahasiswa untuk melakukan kegiatan mereka bersama buku yang disediakan. Ruangan perpustakaan selain memiliki ruang untuk membaca juga memiliki ruangan diskusi khusus yang kedap suara serta ruangan IT.

Perpustakaan Universitas Pekalongan ini dikelola oleh seorang kepala perpustakaan dan tiga orang pustakawan. Berdasarkan hasil wawancara (07 Februari 2017) dengan kepala perpustakaan setempat, peneliti mengumpulkan informasi awal yakni dari tiga orang pustakawan satu diantaranya merupakan staff bantuan yang diberikan Perguruan Tinggi dan berlatar belakang non-perpustakaan. Dari informasi tersebut peneliti menggali lebih dalam mengenai masa kerja pustakawan yang bekerja diperpustakaan tersebut. Faktanya kepala perpustakaan tersebut bukanlah pegawai yang memiliki masa kerja terlama. Berdasarkan penuturannya menjabat kepala perpustakaan ini disebabkan karena tidak ada pilihan lain, dalam artian sebelumnya perpustakaan ini dipimpin oleh pegawai yang berlatar pendidikan non-perpustakaan.

## Cara Manajemen Pustakawan oleh Kepala Perpustakaan Universitas Pekalongan

Diakui oleh kepala perpustakaan yang menjabat saat ini di perpustakaan Universitas Pekalongan bahwa kata retensi baru kali ini didengar. Meskipun demikian kepala perpustakaan yang berinisial NM ini secara tidak langsung telah melaksanakan beberapa cara untuk memanajemen pustakawannya. Kepala Perpustakaan (NM) sebagai informan yang akan digali ini telah bekerja di

perpustakaan Universitas Pekalongan kurang lebih selama tujuh tahun, terhitung dari NM lulus kerja hingga saat ini. Kemudian NM telah menjabat kepala perpustakaan selama tiga tahun dengan sebelumnya menjadi staf. Dari pengalamannya menjadi staff diceritakannya dalam wawancara bahwa NM merasakan bagaimana tekanannya sebagai staff sehingga ketika mendapatkan jabatan kepala, NM mencoba membuat program untuk para pustakawannya agar tetap bisa bekerja nyaman meski dibawah tekanan.

Penuturan NM dibuktikan dengan pernyataan dari ketiga pustakawannya yang juga di wawancari pada waktu yang berbeda. Ketiga pustakawan yang bekerja dibawah pimpinan NM pun menjadi informan yakni berinisial MI, DU, dan TR. Berdasarkan informasi yang digali dari ketiga informan tersebut menyatakan bahwa Kepala Perpustakaan yang saat ini sangat jauh berbeda dengan kepala perpustakaan sebelumnya. Dua diantaranya telah merasakan masa kepemimpinan sebelum NM, yakni TR dan MI. Kemudian DU sebagai pustakawan yang baru bekerja setelah lulus kuliah merasakan bahwa merasa nyaman dibawah pimpinan NM.

Kemudian NM menjelaskan bahwa sebelum mengetahui kata retensi pun NM menekankan bahwa manajemen pustakawan menjadi prioritasnya. *"Bagi saya yang penting itu mereka nyaman dan kerjaan selesai sesuai deadline."* (NM, 07 Februari 2017). Informan NM juga memberikan beberapa *treatment* khusus kepada pustakawan ketika ada lembur, seperti makan bersama dan memberikan uang lemburan. Disamping itu juga NM menyempatkan untuk mengadakan *family gathering* khusus pegawai perpustakaan. Kegiatan-kegiatan tersebut diakui oleh NM sebagai cara manajemen pustakawan untuk memberikan kenyamanan dalam berinteraksi sesama pegawai maupun kenyamanan bekerja.

### **Faktor Retensi yang Dominan digunakan oleh Kepala Perpustakaan Universitas Pekalongan**

Berdasarkan teori Das dan Baruah (2013) memaparkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi retensi, diantaranya yakni kompensasi, penghargaan, promosi, ikut serta dalam pengambilan keputusan, kehidupan yang seimbang, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan pegawai dan kepemimpinan. Dari beberapa faktor tersebut pada perpustakaan Universitas Pekalongan ini tidak semuanya dapat diaplikasikan secara langsung.

Hasil wawancara bersama Informan MI, DU, dan TR sepakat bahwa kepala perpustakaan yang saat ini menjabat memiliki jiwa kepemimpinan yang cukup

dirasa baik. Selain NM dinilai sebagai kepala perpustakaan yang *easy going, friendly* dalam bekerja, NM juga dikenal sebagai kepala perpustakaan yang tegas. Seperti penuturan informan *"Ya menurutku Ibu NM itu baik orangnya. Dia bisa menerima semua saran dari kita semua, meski saran yang kita berikan tidak semuanya diterima tapi ibu NM memberikan alasannya"* (MI, 09 Februari 2017).

Kegiatan yang telah dilakukan oleh NM sebagai kepala perpustakaan tergolong pada beberapa faktor yang telah disebutkan oleh Das dan Baruah. Pemberian uang lembur merupakan salah satu penghargaan terhadap pegawai atas kinerja baik yang telah diberikan, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan juga telah diterapkan oleh NM pada kepemimpinannya yang telah diakui oleh pegawainya. Kemudian kehidupan yang seimbang dan lingkungan yang baik sangat terlihat dengan adanya kegiatan *family gathering* yang diadakan NM. Hal tersebut dapat mempererat dan memperkuat tali silaturahmi secara pribadi dan kerja sama dalam menanggung pekerjaan. Selain itu, kepemimpinan yang dilakukan oleh NM dianggap baik oleh pegawainya, sehingga mereka bekerja nyaman dibawah pimpinannya. Peneliti juga melihat langsung kegiatan pengelolaan perpustakaan tersebut dibantu langsung oleh kepala perpustakaan, dengan kata lain kepala perpustakaan alias NM ikut serta dalam pelayanan yang diselenggarakan oleh perpustakaan Universitas Pekalongan. Bahkan dalam jadwal pekerjaan pun NM menuliskan tugas dan jadwal kerjanya, sehingga tidak membuat iri dengan jabatannya yang dipegang.

Dapat disimpulkan dari analisis diatas bahwa faktor retensi yang paling mendominasi pada perpustakaan Universitas Pekalongan adalah kehidupan kerja dan pribadi yang seimbang dan lingkungan yang nyaman dalam perpustakaan. Kedua faktor tersebut menjadi dominan tatkala ketiga pegawai seraya menjelaskan bahwa *family gathering* dan sikap yang diberikan NM terhadap mereka itu *friendly*, apalagi saat kepala perpustakaan ikut serta dalam pelayanan. Hal tersebut membuat pegawai merasa betah dan tidak ingin berpindah ke perpustakaan lain.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Pada perpustakaan Universitas Pekalongan menerapkan beberapa kegiatan sebagai cara manajemen pustakawannya, diantaranya yakni *family gathering*, memberi uang lemburan dan makan bersama pada momen tertentu. Kenyamanan dalam bekerja dan memiliki *space* antara kehidupan pribadi serta kehidupan bekerja merupakan salah satu faktor

retensi yang dapat menjadikan pegawai betah untuk terus bertahan di perpustakaan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bothmer, J. (2004). *Recruitment and Retention at the Creighton University Libraries*. USA: Nebraska Library Association.
- Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee Retention: A Review of Literature. *IOSR Journal of Business and Management*, 08-16.
- Fitzenz. (1997). *It's costly to lose good employees*. Workforce.
- Hermawan, R., & Zen, Z. (2006). *Etika Kepustakawanan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Ang, L., & Buttle, F. (2006). Customer retention management processes: A quantitative study. *European Journal of Marketing*, 40(1/2), 83–99. <https://doi.org/10.1108/03090560610637329>
- Chhabra, N. L., & Mishra, A. (2008). Talent Management and Employer Branding: Retention Battle Strategies. *ICFAI Journal of Management Research*, 7(11), 50–61. Retrieved from <http://search.ebscohost.com.ezproxy.liv.ac.uk/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=35765718&site=eds-live&scope=site>
- Jogulu, U. D. (2010). Culturally-linked leadership styles. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(8), 705–719. <https://doi.org/10.1108/01437731011094766>
- Johnson, R. (2007). Employee Retention. *Supply House Times*, 50(9), 80. <https://doi.org/10.1145/1376142.1376139>
- Luzius, J., & Ard, A. (2006). Leaving the Academic Library. *Journal of Academic Librarianship*, 32(6), 593–598. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2006.06.004>
- Mannan, E. F. (2010). *Retensi pustakawan : Studi Kasus Pustakawan Sekolah di Surabaya*. Universitas Indonesia. Retrieved from <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/133053-T27870-Retensi+pustakawan-Analisis.pdf>
- Puspitasari, R. (2015). *Retensi Pustakawan: Studi Kasus Faktor Retensi Pustakawan di Kantor Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kabupaten Tulungagung Tahun 2015*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Retrieved from [http://digilib.uin-suka.ac.id/17409/2/1320012032\\_bab-i\\_iv-atau-v\\_daftar-pustaka.pdf](http://digilib.uin-suka.ac.id/17409/2/1320012032_bab-i_iv-atau-v_daftar-pustaka.pdf)
- Jackson, & Mathis. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kotler, P. (2002). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Prehallindo.
- Puspitasari, R. (2015). *Retensi Pustakawan: Studi Kasus Faktor Retensi Pustakawan di Kantor Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kabupaten Tulungagung Tahun 2015*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Retrieved from [http://digilib.uin-suka.ac.id/17409/2/1320012032\\_bab-i\\_iv-atau-v\\_daftar-pustaka.pdf](http://digilib.uin-suka.ac.id/17409/2/1320012032_bab-i_iv-atau-v_daftar-pustaka.pdf)
- Pohan, A. H. (2010). *Be Smart Leader : Rahasia Dibalik Kesuksesan CEO dan Manajer Hebat*. Yogyakarta: Pustaka Grhatama.
- William, & Werther. (1996). *Human Resource and Personnel Management*. New York: Mc Graw-Hill.