

FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PUSTAKAWAN PADA UNIT PELAKSANAAN TEKNIS (UPT) PADA PERPUSTAKAAN

Husnah

Pustakawan UIN Imam Bonjol Padang
e-mail : ramlhususnah@gmail.com

Abstract : Job stress that is too heavy can threatening someone to do their work. Job stress is not only attended by people who work in large companies, but work stress can also be done in libraries that are attended by librarians. Excessive workload compared to stress for librarians who are rejected in libraries where librarians argue. The dominant factor causing stress is the service while the librarian is out of balance with satisfied visitors.

Keyword : the work stress of the librarian

Abstrak : Stres kerja yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaannya. Stres kerja tidak hanya dialami oleh orang-orang yang bekerja pada perusahaan-perusahaan besar saja, tapi stres kerja juga dapat terjadi di perpustakaan yang dialami oleh pustakawan. Beban kerja yang berlebihan mengakibatkan stres bagi pustakawan yang bertugas pada perpustakaan tempat pustakawan bertugas. Faktor yang dominan menyebabkan stres yaitu pada layanan sedangkan petugas perpustakaan sedikit tidak seimbang dengan pengunjung yang dilayani.

Kata Kunci : Strees kerja bagi pustakawan

A. PENDAHULUAN

Melakukan pekerjaan merupakan rutinitas yang tidak bisa terhindar dari kehidupan jawab yang telah diberikan menimbulkan gejala-gejala secara fisik maupun mental. Secara fisik akan membuat tubuh menjadi letih dan secara mental akan menimbulkan emosi seperti marah, kesal, dan sebagainya. Gejala yang dialami semacam ini disebut gejala stres (Libaedy, 2008:80; Hasibuan, 2010 : 204). Stres adalah tekanan dari luar yang bisa membuat seseorang merasa tertekan dan cenderung bersikap diluar kendali (Libaedy, 2008:80). Jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu maka dapat dikatakan bahwa individu

tersebut mengalami stres kerja (Syahfitri 2008:60). Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya , termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan pekerjaan lebih banyak (Wibowo, 2008: 53).

Stres kerja yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaannya. Stres kerja tidak hanya dialami oleh orang-orang yang bekerja pada perusahaan-perusahaan besar saja, tapi stres kerja juga dapat terjadi di perpustakaan yang dialami oleh pustakawan. ElisaF. Topper dalam artikelnya yang berjudul "What's New In Libraries : in the library workplace" menyebutkan sumber

stres bisa terjadi karena terlalu banyaknya pekerjaan sedangkan jumlah pegawai terbatas, pekerjaan yang sama dari tahun ke tahun tanpa adanya tantangan pekerjaan juga dapat menyebabkan stres Yang dialami pustakawan (Sari, 2010: 31).

Pustakawan adalah seorang tenaga kerja bidang perpustakaan yang telah memiliki pendidikan ilmu perpustakaan, baik melalui pelatihan, kursus, seminar, maupun dengan kegiatan sekolah formal (Suwarno, 2009: 62). Hal senada juga diungkapkan oleh Harahap (1998:1) yang mengatakan bahwa pustakawan adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu pengetahuan, dokumentasi, dan informasi yang dimilikinya melalui pendidikan.

Idealnya seorang Pustakawan adalah profesional dan memiliki kepribadian yang baik. Harahap(1998:4) mengatakan bahwa terdapat dua aspek pustakawan ideal yaitu, aspek profesional maksudnya pustakawan mesti berpendidikan formal ilmu perpustakaan, pustakawan juga dituntut gemar membaca, terampil, kreatif, cerdas, tanggap, berwawasan luas, berorientasi kedepan, mentaati kode etik pustakawan, mempunyai motivasi tinggi, dan mampu melaksanakan penelitian serta penyuluhan. Kedua aspek kepribadian dan perilaku yaitu bahwa pustakawan harus bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, bermoral Pancasila, mempunyai tanggung jawab sosial dan setiakawan, memiliki etos kerja yang tinggi, mandiri, loyalitas tinggi terhadap profesi, komunikatif dan bersi-

kap suka melayani, ramah dan simpatik, terbuka gerhaap kritik dan saran, selalu siaga dan tanggap terhadap kemajuan dan perkembangan ilmu dan teknologi, berdisiplin tinggi, dan menjunjung tinggi Etika Pustakawan Indonesia.

Pustakawan dalam kesehariannya selain memberikanyang diemban kepada pengguna, juga melakukan pekerjaan administratif dan pekerjaan rutin, seperti penyeleksian bahan pustaka, pengolahan bahan pustaka, serta perawatan bahan pustaka, pekerjaan tersebut dilakukan hampir setiap hari. Bekerja melayani pengguna dengan beragam jenis kebutuhan dan pertanyaan yang diajukan oleh pemustaka membutuhkan banyak energi dan harus bersifat sabar serta dapat memahami apa yang mereka inginkan .Kebutuhan pemustaka yang beragam tersebut menuntut pustakawan untuk menyediakan informasi sesuai dengan kebutuhan informasi mereka inginkan. Jika pustakawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan, maka dapat dikatakan bahwa pustakawan tersebut mengalami stres kerja (Syafitri, 2008:60). Stres kerja yang dialami oleh pustakawan, membuat mereka tidak semangat, sering merasa letih, susah untuk berkonsentrasi sehingga pekerjaan yang diemban kepada mereka tidak terselesaikan dengan baik.

Ada banyak faktor yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja . Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemicu stres (stressor di dunia perpustakaan perguruan tinggi antara lain adalah remunerasi yang rendah, beban kerja yang berat, dan rendahnya apresiasi masyarakat pengguna terhadap profesi pustakawan serta perkembangan

teknologi informasi (Syahfitri, 2008: 61); Ahmad, 2009:117)

KAJIAN TEORI

A. KONSEP STRES

1. *Pengertian Stres dan Stres Kerja*

Stres ditinjau dari segi bahasa adalah “tekanan yaitu sebagai gangguan atau kekacauan mental dan emosional atau tidak adanya kemampuan untuk menanggulangi kejadian dan reaksi terhadap suatu kejadian (Pangewa, 2004:228). Daft (2006:290) memberikan definisi stres sebagai respon fisiologis dan emosional suatu individu pada rangsangan yang memberikan tuntutan-tuntutan fisik yang menciptakan ketidakpastian dan kurangnya kontrol diri ketika terdapat hasil-hasil penting yang dipertaruhkan. Sedangkan menurut Libaedy (2008:80) mengatakan bahwa stres merupakan tekanan dari luar yang bisa membuat seseorang merasa tertekan.. Dari beberapa definisi yang diungkapkan dapat disimpulkan bahwa stres merupakan respon fisik dan emosional yang terjadi ketika seseorang tidak mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan sesuatu yang bisa membuatnya merasa tertekan. Stres yang disebabkan oleh berbagai.

Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan

kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan lebih banyak (Wibowo 2009:23)Sedangkan menurut Afrilia (2009:23) stres kerja merupakan istilah umum namun yang diterapkan pada tekanan perasaan hidup manusia, sebagai akibatnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja mereka. Disamping itu Widyasari (2010:25) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan suatu interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja yang mengubah fungsi fisik maupun fungsi psikis yang normal menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak dapat diimbangi oleh kemampuan individu. Hal senada juga diungkapkan oleh Sari (2010 :25) mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang pekerja merasa tertekan akibat pekerjaannya sehingga dapat berdampak pada psikologis, fisik dan tingkah laku.

Dari berbagai definisi yang telah diungkapkan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi kerja, dimana seorang bersikap diluar kendali yang membuat mereka sering marah-marah, mudah lelah, menunda-nunda pekerjaan, tidak konsentrasi, tidak ada semangat untuk berprestasi dan sebagainya.

2. *Gejala Stres Kerja*

Stres yang tidak teratasi menimbulkan gejala badaniah,

jiwa, dan gejala sosial. Gejala dikategorikan ringan, sedang, dan berat. Stres yang berhubungan dengan gangguan pada badan dikatakan bahwa stres mempengaruhi otak, yang kemuadain melalui sistem neurohumoral menyebabkan gejala-gejala badaniah yang dipengaruhi oleh adrenalin dan sistem syaraf otonom (Afrilia, 2009:26). Gejala-gejala yang ditimbulkan oleh syaraf otonom seperti keluarnya keringat dingin, rasa panas dingin badan, asam lambung dan usus, mudah terkejut, gangguan seksual, dan lain-lain.

Stres seringkali membuat seseorang bersikap tidak wajar, hal itu terlihat dari gejala-gejala yang ditimbulkan oleh stres tersebut. Menurut Pangewa (2004:233-234) mengatakan bahwa ada beberapa kategori gejala stres yaitu :

- a. Perasaan meliputi rasa bingung, cemas, salah paham, gelisah, gagal, tak menarik, dan kehilangan semangat.
- b. Kesulitan dalam berkonsentrasi, berfikir jernih, dan membuat keputusan.
- c. Hilangnya kreatifitas, gairah dalam penampilan.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Anoraga (2007:110) mengatakan bahwa gejala stres meliputi :

- a. Gejala badan seperti pusing, mudah terkejut, sering berkeringat, lesu, letih, damn nafsu makan menurun.

- b. Gejala emosional seperti pelupa, cemas, mudah marah, gelisah, dan putus asa.
- c. Gejala sosial seperti mudah bertengkar dan mengasingkan diri, Saat mengalami stres tubuh menimbulkan reaksi yakni terjadinya perubahan mekanisme sistem kerja saraf sehingga terjadi hal-hal seperti peningkatan denyut jantung, berkeringat, tangan dan kaki menjadi dingin, susah buang air besar, dan lain-lain-lain (Syafitri 2008:61).

3. *Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja*

Menurut Aprilia (2009:32) ada dua faktor penyebab stres kerja yaitu faktor eksternal dan internal.

Faktor eksternal meliputi :

- a. Lingkungan fisik seperti kebisingan, polusi, penneranangan, dan lain-lain.
- b. Lingkungan pekerjaan seperti pekerjaan yang berulang-ulang, waktu keraja yang bergantian.
- c. Lingkungan sosial budaya seperti kompetensi dan persaingan.

Faktor internal meliputi :

- a. Fisik seperti masalah kesehatan.
- b. Perilaku seperti kebiasaan kerja yang tidak efisien.
- c. Kognitif seperti standar kerja yang terlalu tinggi berhubungan dengan ke-

mamapan dan keterampilan yang dimiliki

- d. Emosional seperti tidak mau menerima bantuan dari orang lain.

Faktor penyebab stres kerja menurut (Syafitri, 2008; Ahmad, 2009; Anoraga, 2009:109, dan Pangewa, 2004:235) antara lain :

- a. Perubahan Terhadap Lingkungan Kerja

Septianto membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian : yaitu lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung .Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. Kedua lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja.

- b. Perubahan terhadap Diri sendiri

Seseorang yang memiliki penyakit yang sudah ada dalam tubuh sejak ia lahir atau bawaan dari kecil seperti sering sakit kepala, mudah lelah, mudah berkeringat dan lain-lain. Pernyataan tersebut di diperkuat oleh Sari(2010 yang mengatakan bahwa stres kerja dapat timbul ter-

hadap diri sendiri yang bersumber dari penyakit dan pertentangan yang dialami oleh seorang individ. Penyakit yang sudah terbiasa mereka rasakan sehari-hari seperti sakit punggung, sakit kepala, mudah lupa, dan lain sebagainya.

- c. Faktor yang berkaitan dengan Tugas atau Pekerjaan (Beban Kerja)

Kelebihan beban kerja (Work overload) dibagi menjadi kuantitatif dan kualitatif overload. Kuantitatif overload yaitu tuntutan fisik pekerjaan melampaui kapasitas pekerja. Kuantitatif overload yaitu pekerjaan terlalu kompleks atau sulit (Sari, 2010: 56). Masalah utama dalam perpustakaan yaitu terlalu banyak pekerjaan sedangkan jumlah pegawai sedikit. Seorang pustakawan yang selama bertahun-tahun mengerjakan beberapa pekerjaan yang sama dapat merasa stres karena tidak ada suatu perubahan atau tantangan baru (Widyasari, 2010:35)

- d. Hubungan di Tempat Kerja

Seorang bisa merasa lebih nyaman saat melakukan pekerjaan apabila mempunyai hubungan yang baik dengan semua pekerja yang terdapat pada suatu perusahaan baik dengan bawahan, sesama, maupun sama atasan. Hal

ini dapat membuat seorang lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan karena tidak memiliki persaingan antara satu dengan yang lainnya. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Anoraga (2009:231) yang mengatakan bahwa faktor stres yang bersumber dari hubungan di tempat kerja meliputi hubungan dengan atasan, rekan kerja dan bawahan serta hubungan dengan klien.

e. **Renumerasi**

Pustakawan adalah setiap orang yang bekerjasama dengan menjual tenaganya (fisik dan fikiran) kepada sebuah perpustakaan dan akan menerima balas jasa sesuai dengan kebijakan dari sebuah perpustakaan tersebut. Balas jasa yang diterima oleh pustakawan beraneka ragam, dalam hal ini balas jasa disebut dengan renumerasi. Kamus Besar Bahasa Indonesia menuliskan bahwa renumerasi adalah pemberian hadiah, penghargaan atas jasa, dan imbalan.

f. **Apresiasi Pemustaka**

Berbagai persepsi masyarakat tentang stereotipe pustakawan sering kali bersifat negatif. Masyarakat seringkali mendiskripsikan pustakawan sebagai sosok pendiam, kurang menarik, suka mem-

bantah, akrab dengan buku-buku usang dan debu. Daisamping Sulisty Basuki menyatakan bahwa : Pustakawan seringkali menerima umpan balik yang negatif dari masyarakat. Hal ini disebabkan oleh tuntutan masyarakat yang tinggi terhadap pelayanan sehingga pustakawan sulit mencapai standar yang diinginkan oleh masyarakat.

g. **Perkembangan Teknologi Informasi**

Teknologi Informasi pada sebuah perpustakaan yaitu Library housekeeping (Perawatan/Pengolahan Perpustakaan) Teknologi Informasi juga merupakan faktor penyebab terjadinya stres . Sulisty Basuki dalam (Syafitri, 2008:8) menyatakan stresor yang menghantui pustakawan dalam satu dekade ini adalah penetrasi teknologi informasi keberbagai kegiatan perpustakaan yang tidak diimbangi dengan program latihan dan peningkatan kemampuan mengelola teknologi informasi sehingga menimbulkan *tekhstress*.

B. KONSEP PUSTAKAWAN

1. Pengertian Pustakawan

Kata pustakawan berasal dari kata “pustaka” dengan penamabahan kata “wan” yang diartikan sebagai orang yang pekerjaannya terkait erat dengan dunia

pustaka. Dalam buku Kiprah Pustakawan, pustakawan diartikan sebagai seseorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu pengetahuan, dokumentasi, dan Informasi yang dimilikinya (Harahap, 1998 :1) Hal ini juga diungkapkan oleh Suwarno (2009:62) bahwa pustakawan adalah seorang tenaga kerja bidang perpustakaan yang telah memiliki pendidikan ilmu perpustakaan, baik melalui pendidikan, kursus, seminar, maupun dengan kegiatan di sekolah formal.

2. *Tugas Pustakawan*

Dalam dunia pustakawan profesi pustakawan terbagi dua, yakni pustakawan Tingkat Terampil (Pustakawan Pelaksana, Pustakawan pelaksana Lanjutan dan Pustakawan Penyelia) dan Pustakawan Tingkat Ahli (Pustakawan Pertama, Pustakawan Muda, Pustakawan Madya, dan Pustakawan Utama) Kedua profesi tersebut memiliki tugas yang berbeda-beda. Menurut Hermawan (2006:50) menguraikan tugas pokok pustakawan yaitu :

- a. Tugas pokok pustakawan Tingkat Terampil meliputi pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka (pengembangan koleksi, pengolahan bahan pustaka, penyimpanan dan pelestarian, dan pelayanan informasi),

pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi (penyuluhan, publisitas, dan pameran).

- b. Tugas pokok Pustakawan Tingkat Ahli. Umumnya sama dengan tugas pustakawantingkat terampil, bedanya tugas pada pustakawan tingkat ahli terdapat tugas pengkajian pengembangan perpustakaan, dokumentasi dan informasi

3. *Pustakawan Ideal Indonesia*

Menurut Harahap (1998:4) mengatakan bahwa terdapat dua aspek Pustakawan Ideal Indonesia yaitu :

- a. Aspek Profesional (Pustakawan Indonesia berpendidikan formal ilmu perpustakaan, pustakawan juga dituntut gemar membaca, terampil, kreatif, cerdas, tanggap, berwawasan luas, berorientasi ke depan, mentaati kode etik profesi pustakawan, mempunyai motivasi tinggi dan mampu melaksanakan penelitian serta penyuluhan.

Aspek kepribadian dan perilaku ((Pustakawan Indonesia harus bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, bermoral Pancasila, mempunyai tanggung jawab sosial dan setiakawanan, memiliki etos kerja yang tinggi, mandiri, loyalitas tinggi terhadap profesi, komunikatif dan bersikap suka melayani, ramah dan simpatik, terbuka terhadap kritik dan saran, selalu siaga dan tanggap terhadap kemajua dan perkembangan ilmu dan teknologi,

berdisiplin tinggi dan menjunjung tinggi Etika Pustakawan Indonesia).

PEMBAHASAN

Pustakawan adalah seorang tenaga kerja bidang perpustakaan yang telah memiliki pendidikan ilmu perpustakaan, baik melalui pendidikan, pelatihan kursus, seminar maupun dengan kegiatan sekolah formal. (Suwarno, 2009:62) bekerja melayani pemustaka dengan berbagai jenis kebutuhan informasi dapat membuat pustakawan merasa jenuh, letih, mudah marah, dan lain sebagainya. Hal tersebut dapat mengakibatkan suatu pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik, karena pustakawan mengalami stres kerja.

Ada beberapa faktor penyebab timbulnya stres kerja bagi pustakawan antara lain :

1. Faktor beban kerja. Beban kerja, merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Kelebihan beban kerja (work overload) dibagi menjadi kuantitatif dan kualitatif overload. Kuantitatif overload yaitu tuntutan fisik melampaui kapasitas pekerja. Hal ini terjadi apabila pekerja diharuskan mengerjakan pekerjaan yang banyak dengan waktu yang singkat. Kualitatif overload apabila pekerjaan terlalu kompleks atau sulit. masalah utama pada perpustakaan yaitu terlalu banyak pekerjaan sedangkan jumlah pegawai sedikit. Seorang pustakawan yang telah bertahun-tahun mengerjakan beberapa pekerjaan yang sama akan merasa stres karena tidak ada suatu perubahan atau tantangan baru.
2. Remunerasi. Merupakan pemberian hadiah, penghargaan atas jasa dan imbalan. Remunerasi mengandung dua unsur yaitu kompensasi dan komisi (bonus). Komisi dan kompensasi pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja serta efisiensi dan efektifitas. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.
3. Apresiasi Masyarakat pemustaka. Berbagai persepsi masyarakat tentang pustakawan sering kali bersifat negatif. Masyarakat sering kali mendeskripsikan pustakawan sebagai sosok yang pendiam, kurang menarik, suka membantah, akrab dengan buku-buku usang dan debu. Sulistyono-Basuki mengatakan bahwa : Pustakawan seringkali menerima umpan balik yang negatif dari masyarakat. Hal ini disebabkan oleh tuntutan masyarakat yang tinggi terhadap pelayanan sehingga pustakawan sulit mencapai standar yang diinginkan oleh masyarakat. Seandainya mereka dapat memenuhi standar tersebut, masyarakat pada umumnya tidak memberi pu-

jian, sebab masyarakat menganggap bahwa hal tersebut lumrah dan memang seharusnya seperti itu. Apresiasi masyarakat terhadap profesi pustakawan sangatlah rendah, Masyarakat sering mengaitkan pustakawan sebagai sosok yang kurang menarik dan kurang menyenangkan. Disamping itu masyarakat belum menyadari sepenuhnya bahwa seorang pustakawan sangat berperan sebagai salah satu media penyebar ilmu pengetahuan dan informasi.

4. Perkembangan Teknologi informasi. Teknologi informasi pada perpustakaan yaitu Library haosekeeping (perawatan/pengelolaan perpustakaan). Information retrieval (temu kembali informasi/Penelusuran Informasi). Teknologi Informasi juga merupakan faktor penyebab terjadinya stres. Sulistyono-Basuki (2008:8) menyatakan stres yang menghantui pustakawan dalam satu dekade ini adalah penetrasi teknologi informasi ke berbagai kegiatan perpustakaan yang tidak diimbangi dengan program pelatihan dan peningkatan kemampuan mengelola teknologi informasi sehingga menimbulkan techostress. Dengan demikian dengan perkembangan teknologi informasi menjadi faktor penyebab timbulnya stres kerja bagi pustakawan di unit Pelaksanaan Teknis Perpustakaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian diatas tentang faktor-faktor penyebab timbulnya stres kerja pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Perpustakaan dapat disimpulkan :

1. Beban kerja yang berlebihan, remunerasi, apresiasi masyarakat pemustaka dan pembangan ilmu teknologi informasi adalah faktor-faktor yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja pustakawan pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Perpustakaan.
2. Faktor yang dominan timbulnya stres kerja pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Perpustakaan yaitu pada bidang layanan adalah beban kerja yang berlebihan sedang jumlah pegawai sedikit.

SARAN

Dari uraian diatas ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan perpustakaan agar lebih memperhatikan pekerjaan yang dilakukan oleh pustakawan dan memberikan pekerjaan yang sesuai dalam artian pustakawan tersebut ahli dalam bidang yang diembankan kepadanya.
2. Memberikan batas waktu yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan benar.
3. Kepada pustakawan agar tetap bekerja dengan penuh semangat , karena dengan semangat yang tinggi dan bekerja dengan ikhlas, serta mampu menunjukkan kreatifitas di dunia perpustakaan

maka pustakawan akan lebih dihargai.

4. Kepada pemustaka agar lebih menghargai profesi pustakawan, karena pustakawan adalah seorang yang menyuguhkan informasi, tanpa pustakawan tidak ada perpustakaan.
5. Kepada pembaca dan calon pustakawan agar lebih mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja dan perkembangan teknologi informasi