

Burnout pustakawan: Faktor-faktor dan dampak

Riya Fatmawati

*Program Studi Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan Fakultas Bahasa dan Seni
Universitas Negeri Padang
email: riyafatmawati@fbs.unp.ac.id*

Abstract

This paper discusses the level of burnout in library staff, burnout is a term that describes the emotional state of a person who is tired and mentally, emotionally and physically saturated as a result of increasing job demands. The main source of burnout is due to the stress that develops continuously due to the long-term involvement of the provider and the recipient. Symptoms of burnout can be felt on physical, emotional, and behavioral symptoms. The burnout factors can come from marital status, gender, age, and work hours.

Keywords: burnout, stress, librarian, emotional, behaviour

Pendahuluan

Pekerjaan rutin yang dijalani oleh seorang staf perpustakaan sangat berpotensi menjadi penyebab *stress*. Hari-hari kerja “normal” seorang staf perpustakaan, apapun jenis *perpustakaan*nya, selalu dipenuhi dengan interupsi, baik dari pengguna, sesama staf perpustakaan dan atasan, yang potensial menjadi penyebab *stress*. Interupsi yang dialamatkan kepada staf perpustakaan, yang pada umumnya berasal dari pengguna perpustakaan, menurut beberapa penelitian lebih banyak diterima oleh staf perpustakaan yang bertanggung jawab untuk pemberian layanan.

Beberapa tokoh psikologi mengemukakan bahwa *stress* dalam bekerja (*job stress*) dapat terjadi pada pekerjaan layanan sosial (*social service* atau *helping profession*), yaitu umumnya profesi yang memberikan perhatian pada kesejahteraan orang lain yang secara umum mengarah pada profesi layanan seperti perawat, dokter, guru dan pekerja pemberi informasi layanan umum lainnya. (Caputo, 1991; Cherniss,1980). Pekerjaan staf perpustakaan dapat dikatakan juga sebagai pekerjaan layanan sosial, karena staf perpustakaan bertugas untuk memberikan layanan informasi kepada pengguna yang datang ke perpustakaan.

Sarafino, (2006 : 26) mengatakan *stress* terjadi bila terdapat kesenjangan antara sumber-sumber yang dimiliki individu dengan tuntutan yang berasal dari lingkungan atau dari diri sendiri. Pendapat ini juga sudah di tulis oleh Lazarus dan Folkman, (1984 : 32)

yang mengatakan bahwa bila tuntutan telah melampaui kemampuan dan sumber daya individu, maka dapat menimbulkan konflik yang kemudian menyebabkan *stress* pada pekerjaan.

Menurut Stephen, (1994 : 12) *stress* adalah suatu respons atau hasil dari suatu kegiatan. Stres demi *stress* yang dialami seseorang secara terus-menerus akan menyebabkan orang tersebut kehilangan motivasi dan pada akhirnya mengalami *burnout*. Maslach dan Leiter, (2005 : 2-3) *Burnout* adalah istilah yang menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional dan fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Sumber utama timbulnya *burnout* adalah karena adanya *stress* yang berkembang secara terus menerus akibat keterlibatan pemberi dan penerima layanan dalam jangka panjang.

Menurut Huprich, (2007) dalam artikelnya “*Burnout in Academic Library*” apabila kondisi *stress* yang dialami oleh staf perpustakaan dibiarkan berlarut-larut, mereka akan benar-benar mengalami *burnout* yang pada akhirnya akan merugikan pemilik kepentingan perpustakaan. Fakta-fakta empiris menunjukkan bahwa *burnout* yang dialami staf perpustakaan menimbulkan kerugian yang cukup signifikan terhadap organisasi dan staf perpustakaan itu sendiri. Dampak yang umum terjadi dari *burnout* adalah penurunan komitmen terhadap organisasi dan penurunan produktifitas kerja. Togia, (2005).

Terdapat banyak aspek di lingkungan kerja staf perpustakaan yang telah diidentifikasi sebagai sumber *stress* yang potensial menimbulkan *burnout*. Sumber *stress* dalam lingkungan kerja perpustakaan meliputi : beban kerja yang berlebihan, kurangnya pengetahuan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan, tugas-tugas yang rutin dan berulang, interaksi dengan pengunjung perpustakaan dan staf perpustakaan, tidak adanya rasa hormat dan penghargaan dari atasan, tidak adanya umpan balik yang positif dari manajer, klien dan rekan kerja, dan fakta bahwa pada kondisi nyata pekerjaan tidak mencukupi harapan pengguna. Togia, (2005)

Stress Kerja Staf Perpustakaan

Menurut Broman, at al. (1995). Mendefinisikan *stress* kerja sebagai respon fisik atau emosi yang berbahaya dan terjadi ketika persyaratan dalam pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan staf perpustakaan. *Stress* kerja dapat mengenai siapa saja seperti jenis penyakit lainnya yang dapat mengganggu kesehatan.

Stress muncul ketika staf perpustakaan merasa bahwa mereka tidak dapat mengatasi tuntutan yang dibebankan kepada mereka dan dapat mengancam kesejahteraan mereka. Palmer, S & Puri, A, (2006 : 8).

Beban kerja staf perpustakaan secara kuantitatif meliputi jam kerja yang panjang karena banyaknya jumlah individu yang harus dilayani, dan yang menyebabkan tanggung jawab ekstra yang harus dipikul. Sedangkan contoh beban kerja dari aspek kualitatif adalah tingkat kesulitan pekerjaan yang harus ditangani. Beban kerja kuantitatif dan kualitatif ini masih ditambah dengan pekerjaan rutin serta pekerjaan administratif lainnya yang kesemuanya melampaui kapasitas dan kemampuan staf perpustakaan. Hal-hal tersebut di atas merupakan faktor pemicu *stress* yang potensial menjadi penyebab *burnout* pada staf perpustakaan. Hariyadi, (2006 : 66)

***Burnout* Pada Staf Perpustakaan**

Burnout di perpustakaan adalah kelelahan yang disebabkan oleh intensitas kerja staf perpustakaan. Mereka bekerja terlalu banyak dan terlalu lama sehingga, tanpa mereka sadari, mereka “mengabaikan” kebutuhan dan keinginan mereka sebagai individu. Mereka merasakan adanya tekanan untuk memberi lebih banyak dan lebih banyak lagi. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri mereka sendiri, dari pimpinan, dalam konteks perpustakaan umum, tekanan yang signifikan berasal dari para pengguna. Adanya tuntutan ini dapat menimbulkan rasa bersalah karena tidak bisa memenuhinya, yang kemudian mendorong mereka untuk menambah energi lebih banyak dan lebih besar dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan pengguna tersebut. (Freudenberger, 1974 dalam Huprich, 2007).

Menurut Poerwandari, (2010) *burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental dan emosional yang terus-menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit).

Beban kerja staf perpustakaan meliputi jam kerja yang panjang dan banyaknya jumlah individu yang harus dilayani menyebabkan staf perpustakaan merasa mempunyai beban kerja yang harus dipikul. Hal ini merupakan faktor pemicu *stress* yang potensial menjadi penyebab *burnout* pada staf perpustakaan. Maslach, (1982) dalam Hariyadi, (2006 : 62)

Burnout menggambarkan proses dimana staf perpustakaan menjadi kecewa, frustrasi, dan tidak produktif karena tingkat *stress* yang tinggi dilingkungan kerja. Kondisi ini

memiliki banyak sumber dan mungkin disebabkan oleh individu itu sendiri (pribadi), dan masalah dalam pekerjaan. Masalah rumah tangga atau kehidupan pribadi mereka yang dapat mempengaruhi produktivitas di tempat kerja, sementara itu dari beban kerja yang diberikan oleh atasan membuat staf perpustakaan tersebut merasa tertekan karena kurangnya insentif yang diterima. (Huprich, 2007).

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* pada staf perpustakaan adalah tingkat dimana staf perpustakaan mencapai tingkat kelelahan fisik dan mental yang membuat emosi tidak stabil, hal ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari kehidupan pribadi orang itu sendiri, dan faktor eksternal adalah faktor yang datang dari lingkungan atau tempat kerja.

Sumber *Burnout* Pada Staf Perpustakaan

Baird dan Baird dalam Martin, (2009) mengatakan pekerjaan rutin pada sebuah perpustakaan sangat menimbulkan kelelahan, hari kerja normal staf perpustakaan dapat digambarkan sebagai putaran waktu yang terus-menerus dipenuhi oleh interupsi, interupsi ini tentu saja datang dari pengguna perpustakaan yang berhadapan langsung dengan staf perpustakaan pada bagian layanan. Ada beberapa penyebab lain pada staf perpustakaan yang menimbulkan *burnout* diantaranya adalah anggaran yang kurang, beban kerja yang berlebihan, perubahan teknologi dan kurangnya pendapatan serta tidak adanya jenjang karir pada staf perpustakaan.

Selain itu menurut Caputo, (1991 : 12), penyebab *burnout* pada staf perpustakaan meliputi dua faktor yaitu faktor eksternal (faktor yang berasal dari lingkungan) dan faktor internal (faktor kehidupan pribadi / personal) . Berikut penjelasan dari faktor-faktor tersebut.

a. Faktor Lingkungan perpustakaan

Ada tiga faktor yang mempengaruhi *burnout* di perpustakaan, di antaranya adalah

1. Interaksi dengan pengguna

Staf perpustakaan diharapkan bersikap tenang ketika berhadapan dengan pengguna yang frustrasi dan marah. Staf perpustakaan dituntut untuk tetap berikap sabar, serta tetap tenang dan efektif ketika dihadapkan pada permintaan informasi yang sulit tetapi harus segera disajikan kepada pengguna.

Pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial dengan publik bersifat sangat melelahkan. Pekerjaan tersebut membutuhkan banyak waktu untuk bersabar dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul, serta aktif dalam menjelaskan permintaan dan harapan pengguna yang tidak jelas, dan menunjukkan keahlian sosial yang sesuai, tidak peduli apa yang pekerja itu rasakan.

Staf perpustakaan cenderung dituntut untuk menanggapi semua permintaan pengguna dengan cara yang sopan. Secara implisit, staf perpustakaan diminta untuk menunjukkan kebaikan, kesabaran, kepedulian, rasa hormat, serta harus mampu menahan kemarahan dan rasa lelah. Staf perpustakaan juga dituntut untuk membantu dan memandu pengguna dalam proses temu kembali informasi yang mengharuskan staf perpustakaan untuk dapat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) perpustakaan untuk kegiatan akuisisi, katalogisasi, serta layanan informasi. Penelitian Smith dan Nelson, (1984) dalam McClellan, (2011) menemukan perubahan teknologi yang begitu cepat dan peralihan teknologi pada perpustakaan merupakan sumber *stress* bagi staf perpustakaan.

Disamping itu staf perpustakaan juga terlibat dalam berbagai kerjasama dengan perpustakaan-perpustakaan lain. Dengan demikian, selain harus mengerjakan tugas-tugas rutin dan berinteraksi langsung dengan para pengguna, staf perpustakaan juga diharapkan mampu berinteraksi dengan staf perpustakaan lain dalam konteks kerjasama antar perpustakaan. Jika berinteraksi dengan pengguna merupakan faktor penyebab *burnout* tidak diragukan lagi dengan kondisi kerja seperti yang dijelaskan di atas, staf perpustakaan akan rentan terkena *burnout*.

Berdasarkan uraian di atas, interaksi yang muncul dengan pengguna dan interaksi antar staf perpustakaan dapat menimbulkan *stress* yang berpotensi menyebabkan *burnout*, ditambah dengan interaksi dengan teknologi informasi yang menuntut staf perpustakaan untuk bisa menggunakannya.

2. Konflik Peran

Dua faktor penting dari konflik peran merupakan pemicu terhadap *burnout*. Pertama adalah karena staf perpustakaan merasa kurang cocok dengan pekerjaannya dan yang kedua adalah konflik antara nilai-nilai individu dan tuntutan pekerjaan.

konflik peran bisa menjadi penyebab *stress* kronis yang mempengaruhi di tempat kerja. Visorsky dan Cramer, (1982) dalam Caputo, 1991 : 48). Pembagian kerja dapat juga menghasilkan konflik peran jika individu yang berbagi pekerjaan tersebut memiliki tujuan, filosofi, atau harapan yang berbeda.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa konflik peran terjadi pada staf perpustakaan yang bekerja dengan multi pekerjaan, tidak hanya satu jenis pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya melainkan banyak pekerjaan yang harus dia selesaikan. Hal ini menyebabkan staf perpustakaan merasa terbebani yang mengakibatkan staf perpustakaan mengalami *stress* yang dapat berujung pada *burnout*.

3. Kurangnya Imbalan

Beban kerja yang berlebihan dan imbalan yang tidak seimbang akan membuat staf perpustakaan bekerja tidak dengan sepenuh hati, Menurut Huprich, (2007) menuliskan upah yang rendah dan kurangnya sistem imbalan dapat memberi tekanan tersendiri dalam hari-hari kerja staf perpustakaan. Hal ini juga membuat staf perpustakaan untuk berfikir keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan lain.

b. Faktor Personal

Ada lima penyebab dalam individu yang dapat menyebabkan *burnout*, di antaranya adalah :

1. Jenis kelamin

Peran jenis kelamin umumnya menjadi faktor penentu *stress* dalam pekerjaan. Ketika laki-laki maupun perempuan bekerja dalam profesi yang dianggap bersifat feminin atau maskulin, pekerja dapat mengalami tekanan untuk menyesuaikan diri. Jadi, pengguna mungkin mengharapkan staf perpustakaan pria menjadi lebih bersifat membimbing dari pada yang bekerja di jenis organisasi bisnis lainnya. Caputo, (1991:25).

Pendapat ini didukung oleh penelitian Farber, (1991) yang dikutip dalam tulisan Hariyadi, (2006 : 59) tentang kondisi *stress* dan *burnout* di kalangan guru-guru di Amerika menemukan bahwa pria lebih rentan terhadap *stress* dan *burnout* jika dibandingkan dengan wanita. Pria tumbuh dan dibesarkan dengan nilai kemandirian khas pria, dan mereka diharapkan dapat bersikap tegas, lugas, tegar dan tidak emosional. Sebaliknya wanita diharapkan untuk mempunyai sikap membimbing, empati, kasih sayang, membantu dan lembut hati. Perbedaan cara dalam membesarkan pria dan wanita memberi dampak berbeda pula pada pria dan wanita dalam menghadapi dan mengatasi *burnout*. Wanita yang lebih banyak terlibat secara emosional dengan orang lain akan cenderung rentan terhadap kelelahan emosional.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi cara seseorang dalam menyikapi masalah pekerjaan. Hal ini terjadi karena pria dan wanita dibesarkan dengan cara yang berbeda. Pria lebih dituntut untuk bersikap tegas dan tegar tanpa emosional, sedangkan wanita diajarkan berperilaku lemah lembut dan bersifat membimbing. Tidak hanya itu, tuntutan pria agar bersifat lebih maskulin atau feminin menyebabkan pustakawan mengalami tekanan, mereka yang tidak bisa mengatasi tekanan tersebut akan rentan terkena *burnout*.

2. Status Perkawinan

Status perkawinan juga berpengaruh terhadap timbulnya *burnout*. Staf perpustakaan yang berstatus lajang lebih banyak mengalami *burnout* dari pada yang telah menika. (Farber, 1991 ; Maslach, 1982) dalam Hariyadi, (2006 : 60). Jika dibandingkan antara seseorang yang memiliki anak dan yang tidak memiliki anak, maka seseorang yang memiliki anak cenderung mengalami tingkat *burnout* yang lebih rendah. Alasannya adalah :

- a. seseorang yang telah berkeluarga pada umumnya cenderung berusia lebih tua, stabil dan matang dalam berfikir.
- b. keterlibatan dengan keluarga dan anak dapat mempersiapkan mental seseorang dalam menghadapi masalah pribadi dan konflik emosional.
- c. kasih sayang dan dukungan sosial dari keluarga dapat membantu seseorang dalam mengatasi tuntutan emosional dalam pekerjaan, dan
- d. seseorang yang telah berkeluarga memiliki pandangan yang lebih realitas.

3. Usia

Maslach, (1982) dalam Caputo, (1991 : 26) menemukan hubungan yang jelas antara usia dan *burnout*. Orang yang berusia muda memiliki kemungkinan mengalami *burnout* lebih besar dari pada orang yang berusia lebih tua. Lamanya seseorang bekerja di tempat kerja juga merupakan faktor yang menentukan kerentanan terhadap *burnout*. orang-orang dengan pengalaman kerja yang lebih sedikit rentan terhadap *burnout*, tetapi usia seseorang menjadi faktor yang lebih penting dari pada senioritas di tempat kerja tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengalaman hidup membuat individu memiliki kemampuan yang lebih besar untuk mengatasi tekanan yang mengarah pada *burnout*.

4. Pendidikan

Maslach (1992) dalam Caputo (1991 : 26) menemukan bahwa orang dengan empat tahun kuliah (sarjana) merupakan yang paling beresiko *burnout*, diikuti oleh individu dengan tingkat pendidikan pascasarjana. Mereka yang berpendidikan di bawah sarjana memiliki risiko terkena *burnout* lebih sedikit. Hal ini dikarenakan beban kerja yang diemban juga tidak sama. Smith, Birch dan Marchant (1986) dalam Caputo, (1991) menemukan bahwa staf perpustakaan yang berpotensi terkena *burnout* adalah mereka yang memiliki pendidikan pascasarjana. Orang yang memiliki pendidikan pascasarjana dituntut untuk bisa memberikan sumbangan pemikiran dalam berbagai hal, dan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik dalam sebuah perpustakaan.

5. Jam Kerja

Berdasarkan penelitian Smith, Birch dan Marchant (1996) dalam Caputo (1991 : 27), staf perpustakaan yang bekerja penuh waktu jauh lebih berisiko untuk *burnout*. Penelitian ini menemukan bahwa hanya 4 sampai 14 persen dari staf perpustakaan yang bekerja paruh waktu yang bisa menghindari *burnout* sementara 23 sampai 25 persen dari staf perpustakaan yang bekerja penuh waktu mengalami *burnout*. Maslach, (1982) dalam Hariyadi, (2006 : 70) berpendapat bahwa timbulnya *burnout* adalah karena *stress* yang dialami secara akumulatif akibat keterlibatan staf perpustakaan dengan pengguna perpustakaan dalam jangka panjang.

Gejala *Burnout* pada Staf Perpustakaan

Dalam salah satu artikel smith, Gill dan Segal (2011) yang berjudul “*Preventing burnout*” menuliskan bahwa gejala *burnout* secara umum adalah :

a. Gejala fisik

- Merasa lelah dan terkuras oleh waktu
- Menurunnya kekebalan tubuh, sering sakit-sakitan, seperti sakit kepala, nyeri punggung, nyeri otot, flu dan lain sebagainya.
- Perubahan nafsu makan atau tidur.

b. Gejala emosional

- Merasa gagal dan selalu ragu dengan kemampuan
- Merasa tidak berdaya, dan kurang semangat.
- Kehilangan motivasi

- Semakin sinis dan berfikir negative
- Penurunan kepuasan kerja

c. Perilaku

- Lari dari tanggung jawab
- Menunda-nunda waktu, lebih lama untuk menyelesaikan sesuatu.
- Menggunakan obat-obatan dan alcohol untuk mengatasinya
- Frustrasi
- Bolos kerja atau datang terlambat dan pulang lebih awal.

Pendapat ini juga selaras dengan pendapat potter, (2005) dalam artikelnya “*Symptoms of burnout*” menjelaskan, *burnout* adalah hilangnya gairah dalam bekerja sehingga yang terkena *burnout* menjadi tidak mampu bekerja. *Burnout* tidak terjadi dalam waktu singkat. ini adalah proses kumulatif, dimulai dengan tanda peringatan kecil, yang ketika diabaikan bisa berkembang menjadi kondisi yang serius, gejala-gejala *burnout* meliputi :

a. Emosi Negatif

Perasaan frustrasi, marah, ketidakpuasan dan kegelisahan merupakan bagian normal dari kehidupan bekerja. Akan tetapi pada staf perustakaan yang terperangkap dalam siklus *burnout* emosi negative ini lebih sering terjadi sehingga lama kelamaan menjadi kronis. Dalam tahap-tahap selanjutnya terlihat kecemasan, rasa bersalah, ketakutan yang kemudian menjadi depresi. Kemurungan dan mudah marah juga merupakan tanda-tanda *burnout*.

b. Frustrasi

Perasaan frustrasi di dunia kerja dalam sebagian besar waktu bekerja dan dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan merupakan gejala awal *burnout*. Namun, banyak korban *burnout* menyalahkan diri sendiri dengan menunjukkan mereka frustrasi atas kegagalan mereka sendiri.

c. Depresi

Perasaan depresi mendalam hampir sama dengan kelelahan emosional dan spiritual dimana staf perpusatkaan merasa seperti kehabisan energi. Depresi terjadi sebagai respon terhadap situasi pekerjaan, hal itu dapat menjadi masalah dalam diri staf perpusatkaan yang menyebabkan gangguan kesehatan yang memburuk dan penampilan kerja yang juga buruk.

d. Masalah kesehatan

Pengendalian emosi korban *burnout* memburuk, ketahanan fisik mereka juga menurun. Mereka juga tampaknya berada dalam keadaan tegang atau *stress* kronis, lebih sering terkena penyakit ringan, seperti pilek, sakit kepala, insomnia, serta masalah kesehatan serius lainnya.

e. Kinerja menurun

Kinerja menurun mengakibatkan bekerja menjadi lebih menyakitkan dan kurang menguntungkan, absensi juga akan meningkat, selain itu staf perpustakaan yang terkena *burnout* sering mengalami kondisi emosional. Tinggal menunggu waktu saja sampai terjadi penurunan yang cukup besar dalam kualitas kinerja. Hasilnya adalah penurunan produktivitas.

Selain itu pada artikel Martin, (2009) yang berjudul *Library Burnout : Cause, Symptoms, Solutions*. Menuliskan *burnout* dapat juga dikenali dengan gejala seperti meningkatnya absensi kerja, sering datang terlambat dan pulang lebih awal, malas dalam melakukan pekerjaan serta menunjukkan sikap yang buruk seperti mudah marah dan berlaku kasar kepada pengguna perpustakaan dan sesama rekan kerja.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa staf perpustakaan yang *terkena burnout* mengalami emosi negatif sehingga menjadi murung dan mudah marah, frustrasi, menyalahkan diri atas kegagalan, depresi berupa kelelahan emosional dan spiritual dimana staf perpustakaan merasa kehabisan energi, sehingga menyebabkan kekebalan tubuh yang menurun dan menimbulkan penyakit seperti flu, insomnia dan gangguan pencernaan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja seperti menurunnya absensi kehadiran dan sering datang terlambat.

Perbedaan *stress* dan *Burnout*

Stress adalah ungkapan perasaan yang kita alami saat merasa kewalahan / sangat tertekan saat menghadapi situasi tertentu, seperti *stress* menghadapi pekerjaan yang sedang kita lakukan dan kepanikan saat menghadapi pengguna yang harus dilayani dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan *burnout* adalah jika staf perpustakaan tidak dapat mengatasi *stress* yang dialaminya maka lama kelamaan akan berpotensi menimbulkan *burnout*. Dengan demikian terdapat beberapa perbedaan antara *stress* dan *burnout* di antaranya adalah menurut Smith, Gill dan Segal (2011) menjelaskan perbedaan *stress* dan *burnout* yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Perbedaan *stress* dan *burnout*

<i>stress</i>	<i>Burnout</i>
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Emotions are overreactive.</i> - <i>Produces urgency and hyperactivity.</i> - <i>Loss of energy.</i> - <i>Leads to anxiety disorders</i> - <i>Primary damage is physical</i> - <i>May kill you prematurely</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Emotions are blunted</i> - <i>Produces helplessness and hopelessness</i> - <i>Loss of motivation, ideals, and hope</i> - <i>Leads to detachment and depressions</i> - <i>Primary damage is emotional</i> - <i>May make life seem not worth living</i>

Dari keterangan di atas dapat dilihat bahwa ada perbedaan kondisi antara *stress* dengan *burnout*. Staf perpustakaan yang berada pada posisi *stress* masih bisa menyeimbangkan emosi dari pada staf perpustakaan yang berada pada tingkat *burnout*, staf perpustakaan yang berada pada tingkat *burnout* akan cenderung memiliki emosi yang tumpul yang menghasilkan ketidak berdayaan dan putus asa.

Staf perpustakaan yang berada pada posisi *stress* masih cenderung bersikap aktif dan agresif secara emosional, namun pada staf perpustakaan yang sudah berada pada titik *burnout* akan merasa kehilangan motivasi, cita-cita dan harapan. Staf perpustakaan yang menderita *stress* akan cenderung merasakan penurunan kesehatan secara fisik seperti sakit flu, sakit kepala dan gangguan pencernaan lainnya, sedangkan staf perpustakaan yang berada pada tingkat *burnout* kerusakan yang paling berbahaya adalah pada emosional yang membuat staf perpustakaan kehilangan harapan sehingga membuat kehidupannya tidak layak untuk dipertahankan.

Staf perpustakaan yang menderita *stress* dan *burnout* sama-sama mengalami masalah utama dalam pekerjaan, namun responnya berbeda-beda. *Stress* yang tidak bisa ditangani dengan baik dan berkepanjangan akan berpotensi menjadi *burnout* yang akan berakibat pada masalah kesehatan dan penurunan intensitas kerja. Hal ini dapat menimbulkan kerugian kedua belah pihak, baik dari diri staf perpustakaan itu sendiri yang selalu merasa sakit-sakitan maupun pada perpustakaan tempat lingkungan kerja sehingga akan menurunkan kinerja staf perpustakaan.

Simpulan

Dari beberapa uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa staf perpustakaan yang tidak bisa menghidari dari *stress* akan berujung pada *burnout* yang akan mempengaruhi tingkat kinerjanya, dan hal ini tentu saja akan menurunkan produktifitasnya dalam hal melayani pengguna perpustakaan sehingga untuk menciptakan layanan yang memuaskan kepada pengguna perpustakaan masih jauh dari yang diharapkan pengguna perpustakaan.

Daftar Referensi

- Aldwin. (2007). *Stress, Coping and Development*. New York: Guildford Press.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Broman. (1995). Race, Gender and The Response to stress : Autoworkers Vulnerability to long. *American Journal of Community Psychology*. Vol 23 , 6.
- Caputo. (1991). *Stress and Burnout in Library Service*. Canada: Oryx Press.
- Cherniss. (1980). *Staff Burnout : Job Stress in the Human Service*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Hariyadi, U. (2006). *Burnout Pada Pustakawan*. Depok: Universitas Indonesia.
- Haslan. (2005). Taking the Strain : Sosial Identity, Social Support, and the experience of Stress. *Brithish Journal of Social Psychology* , 16.
- Huprich, J. (2007). Burnout in Acaemic Library. *Journal of ALA* , vol. 4.
- John, F. (2003). *Stress and Trauma Handbook : Strategies for Flourishing in Demanding Environment* . California: Word Vision Internasional.
- Lazarus, & Folkman. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- MA, A. (2007). Burnout among Bibliographic Instruction Librarians. *E-Journal* , vol. 18.
- McClellan, E. (2011). Stress and Cataloging Paraprofessionals in Academic and Public Libraries in Florida. *The South Easten Librarian* , vol. 59.
- Sarafino, E. (2006). *Helalth Psychology : Biopsycholocial Interactions*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sawitri, S. (2005). *Jiwa yang Rentan : Pernak Pernik Permasalahan Kepribadian Kejiwaan dan Stress*. Jakarta: Kompas.
- Silkunas, S. (1997). The Tuth About Burnout : How Organizations Couse Personal Stress and What to do about it. *Library Journal* , 88.
- Togia. (2005). Meansurement of Burnout and The Influence of Background Characteristics in Grees Academic Libararies . *Journal Library* , 130-139.
- Topper, E. (2007). What's New Libraries : Stress in the Library Workplace New Library Word. *Journal Library* , 561-564.