

Jabatan Fungsional Pustakawan dan Problematikanya

Oleh: Sungadi
sungadi@uii.ac.id

Abstrak

*Pustakawan merupakan salah satu profesi dalam dunia kepastakawanan. Sebagai profesi tentunya diharapkan bahwa pustakawan harus dapat memberikan pelayanan yang profesional sehingga para pustakawan harus memiliki kompetensi yang memenuhi standar layanan kepastakawanan. Diharapkan juga nantinya kinerja pustakawan yang profesional dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap mutu pelayanan perpustakaan dan pengembangan karir pustakawan. Tulisan ini membahas tentang problematika pustakawan dalam menjalani profesinya. Di lapangan banyak ditemukan kendala yang dihadapi para pustakawan antara lain: kesulitan dalam memahami butir-butir kegiatan pustakawan, rendahnya pendidikan (yang diangkat melalui *impassing*), sehingga tidak sedikit pustakawan yang diberhentikan sementara sebagai pustakawan yang disebabkan tidak mampu mengumpulkan angka kredit sebagai syarat kenaikan pangkat dan jabatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui problematika Jabatan Fungsional Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi (PPT) Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan Agustus 2016 dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa problematika yang dihadapi Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah: (1) tidak adanya persiapan sebelum menentukan pilihan menjadi pustakawan; (2) sebanyak 90,63% pustakawan diangkat pertama kali melalui *impassing*, sehingga dalam perjalanannya banyak mengalami kendala; (3) terdapat 44,03% Pustakawan PPT DIY lebih dari 4 tahun tidak mengajukan DUPAK, dan 37% diberhentikan sementara dari Jabatan Fungsional Pustakawan, karena tidak mampu mengumpulkan Angka Kredit yang diperlukan; (4) masih adanya pustakawan yang*

berpendidikan SLTA dan non ilmu perpustakaan sebesar 29,56%. Temuan lain adalah: jenis kelamin memiliki dominasi dalam pembinaan karir bagi pustakawan PPT DIY di semua lini jabatan, mulai dari jabatan pustakawan pelaksana sampai dengan pustakawan madya. Jumlah jenis kelamin: Pustakawan Pelaksana = 62.50% perempuan, 37.50% laki-laki; Pustakawan Pelaksana Lanjutan = 61.90% perempuan, 38.10% laki-laki; Pustakawan Penyelia = masing-masing 50%; Pustakawan Pertama = 53.13% perempuan, 46.87% laki-laki; Pustakawan Muda = 46.15% perempuan, 53.85 laki-laki; dan Pustakawan Madya = 52.38% perempuan, 47.62% laki-laki. Sampai saat ini, pustakawan Perguruan Tinggi DIY belum ada yang mencapai jabatan Pustakawan Utama.

Kata Kunci: Problematika Pustakawan, Jabatan Fungsional, Perpustakaan Perguruan Tinggi

Pendahuluan

Masyarakat dapat melakukan belajar seumur hidup melalui perpustakaan dengan program pengembangan koleksi dan infrastruktur penyelenggara perpustakaan. Untuk mewujudkan perpustakaan sebagai sumber informasi akan sangat tergantung pada kiprah pustakawannya. Kenyataannya justru timbul keprihatinan, karena ada pustakawan yang masih belum bisa memaknai dan menjiwai profesi pustakawan. Tampak bahwa kinerjanya tidak produktif, melayani tidak sepenuh hati, dan belum melaksanakan tugas pokoknya dengan maksimal. Hal tersebut memunculkan istilah "pustakawan SK", artinya dalam SKnya tertera pustakawan, mempunyai SK menduduki jabatan fungsional pustakawan dan SK melaksanakan tugas sebagai pustakawan, tetapi nyatanya dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari tidak mencerminkan sebagai pustakawan. Hal inilah yang menjadi akar permasalahan sehingga menghambat proses pengembangan karir dalam kenaikan pangkat/jabatan pustakawan. Adanya peraturan yang baru yaitu Peraturan Presiden Nomor 71 Tahun 2013 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan dan terbitnya Surat Edaran Nomor SE-12/PB/2014 tentang Pelaksanaan Perpres Nomor 71 Tahun 2013 menjadi angin segar bagi pustakawan Indonesia, karena tunjangan jabatan fungsionalnya naik sangat tinggi. Akibatnya besarnya tunjangan yang diterima pustakawan tak ayal membuat iri atau kecemburuan PNS lainnya. Tunjangan fungsional pustakawan yang tinggi seharusnya menjadi penyemangat pustakawan dalam menjalankan tugas pokoknya. Namun kenyataannya tidak semua pejabat fungsional dapat melak-

sanakannya, bahkan dalam mengurus kenaikan pangkat/jabatan saja merasa ogah-ogahan. Dalam pelaksanaan di lapangan timbul permasalahan lain mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kenaikan pangkat/jabatan dari pustakawan tersebut. Hal ini pasti disebabkan oleh berbagai faktor penyebab mengapa pustakawan menjadi terhambat karirnya.

Kesejahteraan pejabat fungsional pustakawan mengalami peningkatan dari tahun ketahun, serta batas usia pensiun dapat lebih lama bagi pustakawan utama 65 tahun dan pustakawan lanjutan s/d pustakawan madya 60 tahun¹ dibanding pejabat administrasi usia pensiun 58 tahun.²

Peningkatan kesejahteraan pustakawan dari tahun ke tahun dalam bentuk tunjangan fungsional dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1
Besaran Kenaikan Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Tahun 1992-2013

No	Nama Jabatan	Tahun dan Besaran Tunjangan Jabatan Fungsional (Rp)						Rerata kenaikan (%)
		1992	2000	2003	2006	2007	2013	
1	Pust. Utama	110.000	185.000	500.000	550.000	700.000	1.300.000	64
2	Pust. Madya	95.000	152.500	375.000	413.000	500.000	1.100.000	64
3	Pust. Muda	77.500	122.500	275.000	303.000	375.000	800.000	65
4	Pust. Pertama	67.500	112.500	175.000	202.000	275.000	520.000	67
5	Pust. Penyelia	57.500	122.500	200.000	220.000	350.000	700.000	62
6	Pust. Pelaksana	47.500	112.500	150.000	202.000	265.000	420.000	66
7	Lanjutan Pust. Pelaksana	42.500	102.500	120.000	197.000	240.000	350.000	68

Sumber: Peraturan Presiden RI Tahun 1992-2013 Yang Diolah

Dari tabel 1 diatas nampak bahwa tunjangan jabatan fungsional pustakawan dari waktu ke waktu mengalami kenaikan yang signifikan yaitu berkisar antara 62 – 68%, tergantung tingkat jabatan fungsional pustakawan. Pustakawan tingkat ahli (Pustakawan Utama, Pustakawan Madya, Pustakawan Muda, dan Pustakawan Pertama) ada kenaikan rata-rata 65%. Sementara Pustakawan tingkat terampil (Pustakawan Penyelia, Pustakawan Pelaksana Tingkat Lanjutan, dan Pustakawan Pelaksana) dengan rata-rata kenaikan 65,33%. Dengan perbaikan

¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2014 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Mencapai Batas Usia Pensiun Bagi Pejabat Fungsional Pasal 2

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 90

tunjangan jabatan fungsional pustakawan yang diterima setiap bulannya, maka diharapkan akan berpengaruh positif terhadap kinerja dan karier pustakawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2016) bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.³ Semakin tinggi pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan (termasuk pustakawan). Motivasi kerja tinggi, maka akan dihasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula. Produksi kerja tinggi, maka karier pustakawan akan terbangun dengan baik dan lancar.

Saputro menyatakan bahwa masih rendahnya minat untuk menjadi pustakawan dipengaruhi oleh beberapa fenomena yang terjadi ditengah–tengah masyarakat.⁴ *Pertama*, sebagian besar PNS lebih mendambakan jabatan struktural daripada jabatan fungsional pustakawan. Selain tunjangan jabatan struktural lebih besar, faktor “gengsi” atau prestise juga turut berperan. Lagi pula, pejabat struktural lebih berpeluang untuk mendapat tambahan fasilitas dan “penghasilan”. *Kedua*, tunjangan jabatan fungsional pustakawan yang tak berbeda jauh dengan tunjangan staf umum. Padahal, beban pekerjaan seorang pustakawan jelas lebih tinggi daripada staf umum. Hal inilah yang sering dirasakan kurang adil oleh teman–teman pustakawan. *Ketiga*, panjangnya birokrasi pengurusan penetapan angka kredit (PAK). Pustakawan di perpustakaan daerah untuk mengurus PAK harus pergi ke Perpustakaan Daerah Provinsi. Ini karena pemerintah daerah belum memiliki Tim Penilai Angka Kredit sendiri. Untuk membentuk tim penilai angka kredit setidaknya harus ada 7 orang pustakawan di sebuah daerah⁵. *Keempat*, problematika angka kredit. Angka kredit untuk kegiatan rutin pustakawan tergolong rendah. Melakukan klasifikasi sederhana setiap judul hanya dihargai 0,003 angka kredit. Sementara itu, untuk klasifikasi kompleks setiap judul hanya dihargai 0,007 angka kredit. Hal ini berarti jika seorang pustakawan melakukan klasifikasi 1.000 (seribu) judul buku, hanya akan memperoleh tiga sampai tujuh angka kredit.

³ Riandiani Surya Saputri, Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Rumah Sakit JIH, *Tesis*. (Yogyakarta: Program Magister Psikologi Profesi FPSB UII, 2016), xii

⁴ Romi Febriyanto Saputro, *Menjadi Pustakawan, Mengapa Takut?* 2006 diakses tanggal 3 Mei 2016. http://gubug.sabda.org/menjadi_pustakawan_mengapa_takut

⁵ Perpustakaan RI, 2015. Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya, 206.

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta terdiri dari pustakawan UGM, UNY, ISI, UIN Sunan Kalijaga dan UII Yogyakarta sebanyak 159 orang.

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan pendekatan studi dokumen. Suatu fakta akan menjadi jelas jika diamati dari dekat dan mendalam. Seperti yang dikemukakan oleh Gorman and Clayton (2005:3) bahwa asumsi kunci yang dibuat dalam penelitian adalah bahwa makna peristiwa, kejadian dan interaksi hanya dapat dipahami melalui pengamatan langsung yang sebenarnya dalam situasi tertentu. Dengan demikian, kunci dari suatu penelitian adalah memaknai suatu peristiwa atau fenomena, kejadian dan interaksi yang dipahami melalui pengamatan langsung dari situasi-situasi yang khusus.

Pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan mendalam melalui database Perpustakaan RI (2016)⁶, dimana pada web ini ditemukan data pustakawan secara lengkap. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menghitung/mendata dokumen yang tersedia sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dari temuan data dilanjutkan dengan analisis data dengan cara visualisasi berupa tabel, dan dari tabel tersebut selanjutnya dilakukan interpretasi seperlunya.

Temuan di Lapangan

Dari hasil penelitian ditemukan hasil bahwa jumlah Pustakawan Perguruan Tinggi (PPT) di DIY saat ini sebanyak 159 orang terdiri dari pustakawan terampil sebanyak 71 orang (44,65%) dan pustakawan ahli sebanyak 88 orang (55,35%), terdiri dari pustakawan laki-laki 71 orang dan perempuan 88 orang. Pendidikan Pustakawan PPT DIY terdiri dari SLTA: 16 orang (10,06%), Diploma: 47 orang (29,56%), S1: 64 orang (40,25%), dan S2: 32 orang (20,13%). Dilihat dari jenis pendidikan: non ilmu perpustakaan dan SLTA sebanyak 47 orang (29,56%) dan berpendidikan ilmu perpustakaan sebanyak 112 orang (70,44%). Sementara Pustakawan PPT DIY dalam mengelola kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya (TMT) ditemukan data antara lain: TMT 2016: 8 orang (5,3%), satu tahun terakhir (TMT 2015) 12 orang (7,55%),

⁶http://pustakawan.perpusnas.go.id/pub/pustakawan?custom_search=&IDPangkat=0&IDJabatan=0&IDBidang=0&IDPendidikan=0&IDStatusJabatan=0&IDInstansi=31&IDJenisInstansi=0&IDKota=0&IDPropinsi=10 diakses 13 Agustus 2016 pk 14:13

dua tahun terakhir (TMT 2014) 28 orang (17,61%), TMT 2013: 19 orang (11,95%), TMT 2012: 22 orang (13,84%), dan TMT lebih dari 4 tahun: 70 orang (44,03%)

Dari temuan di atas tampak bahwa terdapat 44,03% Pustakawan PPT DIY lebih dari 4 tahun tidak mengajukan DUPAK, dan 37% diberhentikan sementara dari Jabatan Fungsional Pustakawan, karena tidak mampu mengumpulkan Angka Kredit yang diperlukan. Selain dari itu, juga ditemukan masih adanya pustakawan yang berpendidikan SLTA dan non ilmu perpustakaan sebesar 29,56%.

Problematika Pustakawan

Dari hasil temuan penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat 44% pustakawan lebih dari 4 tahun tidak mengumpulkan angka kredit, dan di salah satu tempat lokasi penelitian ditemukan sebanyak 37% pustakawan yang diberhentikan sementara dari jabatan fungsional pustakawan. Dalam hal ini mengindikasikan bahwa masih ada sebagian pustakawan yang mengalami kendala di dalam menjalani profesinya sebagai pustakawan. Sejalan dengan apa yang ditulis oleh Widodo (2014)⁷ bahwa, *Pertama* masih sering ditemukan beberapa pustakawan lebih dari 5 (lima) tahun tidak/belum mengajukan DUPAK untuk kenaikan pangkat/jabatan. *Kedua* sebagai tim penilai, penulis sering mendapati Pustakawan Tingkat Ahli mengajukan DUPAK dengan butir-butir kegiatan yang semestinya untuk Pustakawan Terampil. Untuk hal ini dibuktikan dengan pengajuan butir-butir kegiatan layanan sirkulasi. *Ketiga* beberapa pustakawan masih salah dalam menafsirkan butir kegiatan, sehingga seolah-olah pustakawan tersebut telah melakukan kegiatan, misalnya: Pustakawan telah melaksanakan/terlibat dalam kegiatan pameran/bazar buku. Dalam pengajuan DUPAK, mereka masukkan kegiatan tersebut ke dalam unsur Pemasarakatan Perpustakaan Dokumentasi dan Informasi, sub unsur Pameran. *Keempat* sering terjadi pustakawan mempunyai anggapan bahwa karya ilmiah berbentuk *power point* atau makalah sewaktu Pustakawan menempuh studi bidang Puskokino diajukannya sebagai karya ilmiah. *Kelima* DUPAK terkadang tidak disertai kelengkapan dan bukti fisiknya, misal-

⁷ Widodo, Pustakawan Tidak Boleh Menyerah Oleh Dupak (Daftar Usul Penetapan Angka Kredit) *Makalah* disampaikan dalam Seminar dan Sosialisasi **Mensinergikan Antara Tugas-Tugas Kepustakawanan dan Proyeksi Karier Pustakawan**, di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret, tanggal 7 Oktober 2014. Diakses 3 Mei 2016. <http://widodo.staff.uns.ac.id/files/2014/10/Microsoft-Word-Pustakawan-Tidak-Boleh-Menyerah-Oleh-DUPAK.pdf>

nya: mengolah data tidak disertai dengan hasil pengolahan data (misalnya dalam bentuk tabel statistik atau grafik), SK pangkat/jabatan terakhir, PAK terakhir, Surat Tugas Limpah, Surat Pernyataan Melakukan Kegiatan, dll. *Keenam* beberapa Pustakawan mengisi DUPAK dengan butir kegiatan dan bukti fisik yang terkesan/terindikasi asal-asalan dan “instan”, misalnya: kegiatan “menyusun petunjuk teknis perpustakaan” yang setelah dilakukan penilaian hanya berisi *print screen* dari suatu aplikasi sistem informasi perpustakaan tanpa disertai keterangan dan tidak disebar-luaskan secara luas. Atau, Pustakawan membuat abstrak, padahal sebenarnya mereka hanya melakukan *copy-paste* dari abstrak-abstrak Tugas Akhir mahasiswa. *Ketujuh* DUPAK dengan butir kegiatan membuat sari karangan yang tidak wajar jumlahnya dan patut diduga sebagian merupakan *copy-paste* dari *website*. Dari tulisan Widodo tersebut dapat disimpulkan bahwa kendala/problem yang dihadapi oleh pustakawan adalah masih minimnya pengetahuan pustakawan terkait dengan pemahaman butir-butir kegiatan pustakawan serta pengetahuan tentang kepustakawanan pada umumnya.

Faktor lain yang menjadi problematika pustakawan adalah masih adanya pustakawan yang berpendidikan non ilmu perpustakaan sebesar 29,56%. Hal ini menjadi kendala tersendiri bagi pustakawan, utamanya pustakawan tingkat terampil. Dari hasil pengamatan peneliti selama menjadi tim penilai jabatan fungsional pustakawan, sebagian besar pustakawan tingkat terampil mengalami kendala dalam hal kegiatan pengembangan profesi (meneliti, membuat karya tulis ilmiah, membuat saduran, dan lain-lain). Masalah ini selaras dengan pendapat Helmi Ruspandi, dalam penelitiannya berjudul *Manajemen dan struktur pengembangan karir perawat di Kabuapten Kuantan Singingi Provinsi Riau* menjelaskan bahwa perawat yang bertugas di puskesmas telah memiliki jabatan fungsional bidang keterampilan tetapi kesarjanaan yang dimiliki tidak sesuai dengan bidang keperawatan. Perawat yang bertugas di Dinas Kesehatan tidak dapat diangkat ke dalam jabatan fungsional perawat karena tidak adanya formasi jabatan fungsional perawat di Dinas Kesehatan. Pengelolaan karir terhadap perawat tidak diarahkan untuk tetap berkarir di bidang keperawatan, penerapan jenjang karir profesional perawat di Kabupaten Kuantan Singingi belum dilaksanakan.⁸ Dalam hal ini berbeda dengan pejabat fungsional pusta-

⁸ Helmi Ruspandi, *Manajemen dan struktur pengembangan karir perawat di Kabuapten Kuantan Singingi Provinsi Riau*. **Tesis** Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Gadjah Mada, (2009).

kawan, meskipun tidak memiliki pendidikan di bidang perpustakaan masih dimungkinkan diangkat sebagai pustakawan dengan syarat-syarat tertentu, sebagaimana yang diatur pada pasal 30 ayat 1b dan ayat 2b Permenpan Nomor 9 tahun 2014 yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki pendidikan Diploma atau Sarjana bidang lain sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia dapat diangkat menjadi pustakawan.

Super (dalam Sharf, 2006)⁹ mengemukakan bahwa kematangan karir adalah perilaku individu dalam mengidentifikasi, memilih, merencanakan, dan melaksanakan tujuan-tujuan karir yang sesuai dengan usia rata-rata dalam tahap perkembangan karirnya. Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kematangan karir individu dapat diartikan sebagai kesiapan individu untuk dapat memilih dan mengambil keputusan secara tepat. Pada umumnya pejabat fungsional pustakawan tidak melakukan persiapan dengan baik dalam pengambilan keputusan pada saat memilih karir sebagai pustakawan. Hal ini terbukti dengan adanya *impassing* pada saat pertama diangkat menjadi pustakawan. Dari analisis data di salah satu lokasi penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 90.63% pustakawan diangkat pertama kali melalui *impassing*.

Lock (2005)¹⁰ mengemukakan bahwa kematangan karir adalah kemampuan individu untuk menentukan karir yang tepat, menyadari bahwa pilihan karir harus ditentukan, dan tingkat dari pilihan individu yang realistis dan konsisten sepanjang waktu. Luzzo dan Savickas (dalam Levinson, Caswell, & Kiewra, 1998)¹¹ mengemukakan bahwa kematangan karir adalah kemampuan individu untuk memperoleh hal yang dibutuhkan, seperti pengetahuan dan keterampilan untuk mempersiapkan pilihan karir yang bersifat realistis, mampu mengambil keputusan mengenai karir yang sesuai dengan informasi yang didapatkan serta tahap perkembangan karir individu tersebut. Dengan demi-

⁹ Richard S. Sharf (2006). *Applying career development theory to counseling 4th ed.* (Canada: Thomson Corporation), 203.

¹⁰ Robert D. Lock, 2005. *Taking charge of your career direction: career planning guide, book 1 5th edition.* New York: Thomson Learning, Inc.

¹¹ Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S., & Kiewra, K. (1998). Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling and Development*, 76(4), 475-482. http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.1556-6676.1998.tb02707.x/epdf?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referrer=onlinelibrary.wiley.com&purchase_site_license=LICENSE_DENIED. [Akses 28 Mei 2016 Pk 19:53 WIB]

kian, dapat dikatakan bahwa kematangan karir adalah kemampuan seseorang dalam memahami potensi diri, sehingga dapat melakukan perencanaan dalam mempersiapkan pilihan karir yang realistik, yang pada akhirnya dapat menentukan serta mengambil keputusan mengenai karir yang akan dijalankannya setelah lulus dari bangku sekolah.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kematangan karir adalah kemampuan individu dalam memahami diri sendiri dan mempelajari pilihan-pilihan jurusan/pekerjaan yang diminati untuk dapat memilih karir secara tepat, sesuai dengan tahap perkembangan individu. Hal ini juga merupakan problem tersendiri bagi para pustakawan terhadap kematangan karir, sebagian besar pustakawan tidak melakukan persiapan sejak awal untuk memilih profesi sebagai pustakawan. Artinya profesi pustakawan bukan pilihan utama sebelum terjun ke dunia kerja, mereka bersemboyan “yang penting bekerja” urusan karir dipikir belakangan.

Tahapan Perkembangan Karir¹²

1. Tahap Pertumbuhan (*Growth*): 0 – 14 tahun

Adanya pertumbuhan fisik dan psikologis, pada tahap ini individu mulai membentuk sikap dan mekanisme tingkah laku yang kemudian akan menjadi penting dalam konsep dirinya. Bersamaan dengan itu, pengalaman memberikan latar belakang pengetahuan tentang dunia kerja yang akhirnya digunakan dalam pilihan pekerjaan mulai yang tentatif sampai dengan final.

2. Tahap Eksplorasi (*Exploratory*): 15 – 24 tahun

Dimulai sejak individu menyadari bahwa pekerjaan merupakan suatu aspek dari kehidupan manusia. Pada awal masa ini atau masa fantasi, individu menyatakan pilihan pekerjaan sering kali tidak realistis dan sering erat kaitannya dengan kehidupan permainannya.

3. Tahap Pembentukan (*Establishment*): 25 – 44 tahun

Berkaitan dengan pengalaman seseorang pada saat mulai bekerja, pada masa ini individu dengan cara mencoba-coba ingin membuktikan apakah pilihan dan keputusan pekerjaan yang dibuat pada masa eksplorasi benar atau tidak. Sebagian masa ini adalah masa *try-out*. Individu mungkin menerima pekerjaan dengan perasaan pasti bahwa ia akan mengganti pekerjaan jika merasa tidak

¹² Ibid Richard S. Sharf (2006). *Applying Career Development Theory To Counseling 4th ed.*, 211

cocok. Apabila ternyata individu mendapat pengalaman yang positif atau keuntungan dari suatu pekerjaan, pilihannya menjadi mantap, dan dia akan memasukkan pilihan pekerjaan itu sebagai aspek dari konsep dirinya serta kesempatan terbaik untuk mendapatkan kepuasan kerja.

4. Tahap Pemeliharaan (*Maintenance*): 45 – 64 tahun

Individu berusaha untuk meneruskan atau memelihara situasi pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan dan konsep diri (*self-concept*) mempunyai hubungan yang erat. Keduanya terjalin oleh proses perubahan dan penyesuaian yang kontinyu. Pada intinya individu berkepentingan untuk melanjutkan aspek-aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan, dan merubah atau memperbaiki aspek-aspek pekerjaan yang tidak menyenangkan, tetapi tidak sampai individu itu meninggalkan pekerjaan tersebut untuk berganti dengan pekerjaan yang lain.

5. Tahap Kemunduran (*Decline*): di atas 65 tahun

Tahap menjelang berhenti bekerja (*preretirement*). Pada tahap ini perhatian individu dipusatkan pada usaha bagaimana hasil karyanya dapat memenuhi persyaratan out-put atau hasil yang minimal sekalipun. Individu lebih memperhatikan usaha mempertahankan prestasi kerja daripada upaya meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Super (dalam Osipow, 1983)¹³ tugas perkembangan vokasional meliputi:

1. Kristalisasi (*Crystallization*): 14 – 18 tahun

Kristalisasi dari preferensi vokasional mengharuskan individu untuk merumuskan ide-ide tentang pekerjaan yang sesuai untuk dirinya sendiri. Hal ini juga mensyaratkan perkembangan pekerjaan dan konsep diri yang akan membantu memediasi pilihan vokasional yang bersifat sementara individu dengan cara pengambilan keputusan pendidikan yang relevan. Sementara tugas kristalisasi dapat terjadi pada semua usia, demikian juga semua tugas perkembangan vokasional, biasanya terjadi selama 14-18 tahun.

2. Spesifikasi (*Specification*): 18-21 tahun

Spesifikasi dari preferensi vokasional. Di sini, individu diharuskan untuk mempersempit arah karier umum menjadi satu tertentu dan mengambil langkah yang diperlukan untuk melaksanakan ke-

¹³ Osipow, S.H. 1983. *Theories Of Career Development*. 3rd Ed. New Jersey: Prentice-Hall International Inc.

putusan tersebut.

3. Pelaksanaan (*Implementation*): 21-25 tahun
Tugas vokasional ketiga adalah pelaksanaan preferensi vokasional. Tugas ini mengharuskan individu untuk menyelesaikan beberapa pelatihan dan mulai bekerja yang relevan. Yang dibutuhkan sikap dan perilaku untuk panggilan tugas, pengakuan individu akan kebutuhan berguna untuk merencanakan pelaksanaan preferensi dan pelaksanaan rencana ini.
4. Stabilisasi (*Stabilization*): 25-35 tahun
Stabilisasi adalah tugas perkembangan karier yang keempat. Tugas ini diwakili oleh perilaku menetap dalam bidang pekerjaan dan penggunaan bakat seseorang sedemikian rupa untuk menunjukkan kesesuaian keputusan karier buat sebelumnya. Hal ini bisa diduga bahwa perubahan posisi individu selama periode stabilisasi ada tapi jarang perubahan pekerjaan. Sikap yang diperlukan dan perilaku sangat serupa dengan tugas-tugas pelaksanaan dan stabilisasi.
5. Pengakaran (*Consolidation*)
Sesudah umur 35 tahun sampai masa pensiun yang bercirikan mencapai status tertentu dan memperoleh senioritas.
6. *Readiness for Retirement*: 55 tahun ke atas
Tahap ini adalah tahap di mana individu memiliki kesiapan untuk pensiun.

Dari uraian tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa tahapan-tahapan pengembangan karir adalah terdiri dari fase-fase sebagai berikut:

1. Tahap awal/Tahap pembentukan, merupakan tahap penekanan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaannya.
2. Tahap Lanjutan, adalah tahap dimana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, namun lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan.
3. Tahap mempertahankan, tahap ini individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihinya sebagai hasil pekerjaan di masa lalu. Individu telah merasa terpuaskan baik secara psikologis maupun finansial.
4. Tahap pensiun, dimana dalam tahap ini individu telah menyelesaikan satu karir, dan dia akan berpindah ke karir yang lain, dan individu memiliki kesempatan untuk mengekspresikan aktualisasi diri yang sebelumnya tidak dapat dia lakukan.

Tahapan karir merupakan sebuah jenjang yang harus dilalui untuk mencapai sebuah jenjang karir yang lebih tinggi. Penelitian mengenai karir menyimpulkan bahwa perubahan kebutuhan dan ekspektasi/harapan individu berubah melalui tahapan- tahapan karir itu sendiri (Ivancevich, 2007).¹⁴ Fase awal/fase pembentukan menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaan.

Selanjutnya adalah fase lanjutan, dimana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, dan lebih menitikberatkan pada pencapaian harga diri dan kebebasan. Fase selanjutnya adalah fase mempertahankan, dimana individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihinya sebagai hasil pekerjaan di masa lalu. Individu telah merasa terpuaskan, baik secara psikologis maupun finansial.

Setelah fase mempertahankan dilewati, individu kemudian memasuki fase pensiun. Pada fase pensiun ini, kekuasaan dan tanggung jawab individu menurun dan lebih menitikberatkan pada perencanaan strategis jangka panjang, yakni mengidentifikasi dan mendukung karir-karir penggantinya atau orang kepercayaannya serta berinteraksi dengan orang-orang yang memiliki peranan penting dari luar organisasi.

Konsep tahapan-tahapan karir ini merupakan dasar/azas untuk memahami dan mengatur pengembangan karir. Hal tersebut penting untuk memahami tahapan hidup/usia, karena individu menjalani tahapan karir sejalan tahapan hidup/usianya.

Pembinaan Karir Pustakawan

Sebagai organisme yang tumbuh di lingkungan perguruan tinggi, slogan "*Library is the heart of the university*" yang berarti perpustakaan adalah jantungnya universitas sudah sering kita dengar (Eliot, 2007)¹⁵. Akan tetapi sejauh mana jantung tersebut senantiasa dirawat sering juga menjadi pertanyaan yang terdengar, terutama oleh pustakawan yang berperan penting dalam merawat organ inti dalam organisme yang bernama perpustakaan. Pustakawan dengan kecakapan dan profesionalismenya memiliki peran sangat penting dalam pengembangan perpustakaan, sehingga kecakapan dan profesionalisme pustakawan perlu terus dibangun.

¹⁴ John M. Ivancevich et. al. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. (Jakarta: Erlangga),

¹⁵ Eliot, Charles William. 2007. <http://www.usu.edu/campaign/colleges/library.cfm>. Diakses tanggal 5 November 2015

Harus diakui bahwa kompetensi yang diperoleh pustakawan Indonesia dari pendidikan hanyalah kompetensi awal (*first entry level*) untuk memulai kegiatan profesi kepustakawanan. Kompetensi awal ini idealnya disepakati antara lembaga pendidikan tinggi selaku penyelenggara pendidikan ilmu perpustakaan dan lembaga pengguna produk lembaga itu. Selanjutnya dalam meniti karir, seorang pustakawan harus selalu berusaha meningkatkan kompetensi awal mereka seiring meningkatnya tugas dan tanggung jawabnya. Upaya peningkatan kompetensi inilah yang dikenal dengan istilah *Continuing Professional Development (CPD)*. Masing masing lembaga tentu memiliki tuntutan tersendiri atas kompetensi yang harus dipenuhi oleh pustakawan dalam meniti karir.

Sudarsono (2010)¹⁶ menjelaskan bahwa CPD dapat diterjemahkan sebagai Pengembangan Profesional Berkelanjutan atau Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB). Istilah pengembangan profesi dalam jabatan fungsional pustakawan memang telah lama dikenal dengan batasan: “Kegiatan pustakawan dalam rangka pengamalan ilmu pengetahuan dan teknologi serta ketrampilan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme bidang kepustakawanan maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi peningkatan mutu layanan perpustakaan”.

Lebih lanjut pengembangan profesi tersebut dirinci dalam berbagai kegiatan yang meliputi: “Pembuatan karya tulis ilmiah, melakukan tugas sebagai ketua kelompok, menyusun naskah kumpulan tulisan, memberi konsultasi, menyusun pedoman dan membuat terjemahan/saduran”.

Sementara Lynn and Glosiene (2007)¹⁷ menyebutkan definisi *Continuing Professional Development (CPD)* sebagai berikut: *Continuing professional development (CPD) sometimes referred to as continuing professional education (CPE), in a library/information context, is the process by which library and information specialists maintain a professional competence throughout their careers. It has been more fully defined as: A career-long process of improving and updating the skills, abilities and competencies of staff by regular in-service training and education, supported by external courses (Prytherch, 2005) and, in a more general professional context, as: The systematic maintenance, improvement and broadening of knowledge*

¹⁶ Sudarsono, Blasius. 2010. *Pengembangan Profesi Pustakawan*. Jakarta: Media Pustakawan 17 (3): 48-52

¹⁷ Lyn, Robinson & Audrone Glosiene. 2007. *New Information Perspectives. Aslib Proceedings*: 59 (4): 462-474

and skills and the development of personal qualities necessary for the execution of professional and technical duties throughout the practitioner's working life.

Dari definisi di atas dapat ditarik definisi CPD dalam konteks perpustakaan atau informasi adalah proses dimana kompetensi profesional perpustakaan dan spesialis informasi dipertahankan oleh pelaku perpustakaan (pustakawan) di sepanjang karier mereka. Adapun definisi lebih lengkap CPD adalah: "Suatu proses panjang dalam meningkatkan kemampuan, memperbarui keterampilan serta kompetensi seorang staf, yang dilakukan secara teratur dalam layanan pelatihan dan pendidikan, yang didukung oleh program eksternal" (Prytherch, 2005)¹⁸.

Dalam konteks profesional yang lebih umum CPD dapat diartikan sebagai: Pemeliharaan sistematis yang meliputi perbaikan dan perluasan pengetahuan, keterampilan serta pengembangan kualitas pribadi seorang staf dalam melaksanakan tugas teknis profesional di sepanjang kariernya.

Berdasarkan pengertian tersebut, jika dibanding dengan pengertian CPD yang biasa dianut oleh kalangan profesional dunia, maka ketentuan tugas dalam jabatan fungsional pustakawan ternyata sangat sempit. Informasi mengenai penerapan konsep CPD dalam pengembangan profesi pustakawan belum banyak mendapat perhatian. Hingga saat ini informasi terkait penerapan konsep CPD dalam pembangunan profesi pustakawan masih minim. Oleh sebab itu perlu dilakukan suatu kajian, tulisan ataupun penelitian tentang penerapan konsep CPD dalam pembangunan profesionalisme pustakawan Indonesia, khususnya pustakawan perpustakaan perguruan tinggi.

IFLA (*International Federation of Library Association*) merumuskan CPD bertolak dari dokumen *Unesco Public Library Manifesto*. Dokumen tersebut menyatakan bahwa Pustakawan adalah penghubung aktif antara pemustaka dan sumberdaya informasi maupun pengetahuan. Dengan demikian keberadaan pustakawan menjadi sangat penting karena berfungsi ibaratnya sebagai jembatan. Jelas bahwa kualitas jembatan akan mempengaruhi kelancaran lalu lintas informasi dan pengetahuan. Kemampuan jembatan harus dijaga dan dikembangkan sesuai dengan tuntutan perkembangan keadaan. Berarti bahwa kemampuan dan kualitas pustakawan harus dipelihara dan selalu ditingkatkan. Untuk itulah CPD harus dilakukan (Sudarsono, 2010).¹⁹

¹⁸ Ibid Sudarsono 48-52

¹⁹ Ibid Sudarsono 48-52

Secara singkat CPD adalah upaya mengoptimalkan diri sebagai profesional, karena dengan CPD seseorang dapat: (1) Memelihara dan mengembangkan kompetensi dalam bekerja, (2) Menjadi kompetitif dalam persaingan di lapangan kerja, (3) Menunjukkan komitmen pribadi pada tugas yang akan datang, dan (4) Menghindarkan dari kejenuhan dan mengelola perubahan dengan menghadirkan tantangan intelektual yang baru dan menggairahkan (Sudarsono, 2010)²⁰.

CPD adalah pembelajaran terencana serta refleksi dari karir seorang profesional. CPD bukan hanya sebagai tambahan dalam bekerja maupun terjadi pada satu tahapan kerja saja, namun harus dilakukan dengan sistematis selama seseorang meniti karir.

IFLA sebagai federasi internasional dari berbagai organisasi perpustakaan dengan tegas menggariskan dua prinsip dasar CPD, yakni:

1. Pendidikan berkelanjutan dan pengembangan keprofesionalan adalah tanggung jawab bersama antara pribadi, lembaga yang mempekerjakan, asosiasi profesi pustakawan, dan lembaga pendidikan perpustakaan dan informasi.
2. Semua inisiatif tentang sumber daya manusia dan etika profesionalisme wajib mengusahakan terjaminnya akses pustakawan pada kesempatan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan.

Kualitas seorang staf dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya menyangkut atribut pribadi seperti bakat, kecerdasan, komitmen, selain faktor lingkungan yang meliputi ketersediaan dan standar pendidikan, pengembangan profesional berkelanjutan (CPD) dan pembelajaran di tempat kerja. Secara jelas IFLA (*International Federation of Library Association*) telah merumuskan pedoman pelaksanaan CPD, terdiri atas sepuluh pokok penting berikut:

1. Pengkajian secara reguler atas kebutuhan pembelajaran bagi praktisi di lapangan.

Kompleksitas permasalahan yang dihadapi pustakawan saat ini menuntut kompetensi pustakawan agar terus dikembangkan. Kebutuhan untuk selalu belajar perlu terus dikaji, termasuk materi apa saja yang harus dipelajari pustakawan.

2. Spektrum yang luas atas materi belajar baik formal maupun non-formal.

Pendidikan atau pelatihan formal hendaknya disediakan dengan berbagai format yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan

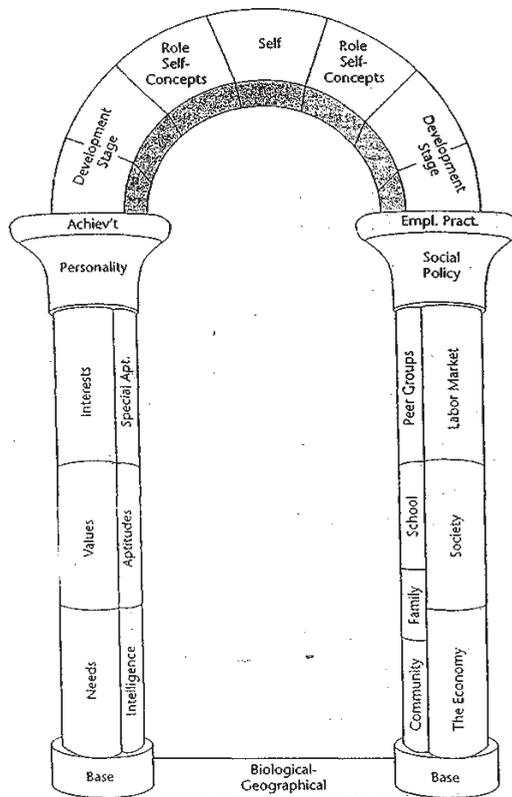
²⁰ Ibid Sudarsono 48-52

- lapangan, dengan materi sesuai tuntutan kebutuhan.
3. Komitmen organisasi dan kepemimpinan.
Meskipun CPD bermula dari niat pribadi pustakawan, namun diperlukan dukungan dari organisasi tempat pustakawan bekerja. Komitmen ini diharapkan berasal dari pucuk pimpinan lembaga yang sadar akan peran penting CPD bagi lembaga.
 4. Penyebarluasan informasi atas ketersediaan pendidikan berkelanjutan.
Tidak jarang pustakawan kurang mengetahui hak dan tanggung jawabnya dalam CPD. Tidak semuanya tahu dimana tersedia kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dalam berkarya. Oleh karena itu informasi ini perlu disebarluaskan secara jelas dan tepat.
 5. Rancang bangun pendidikan berkelanjutan.
Penyedia pendidikan dan pelatihan selayaknya merancang dengan cermat, yang meliputi antara lain: tujuan pembelajaran, materi yang sesuai dengan kebutuhan lapangan, seleksi pengajar baik dari segi pengetahuan maupun kemampuan mengajar, evaluasi serta umpan balik dari peserta.
 6. Dokumentasi yang lengkap atas partisipasi perorangan.
Pihak penyelenggara pendidikan hendaknya mengelola dokumentasi peserta didiknya. Disisi lain, peserta juga harus cermat mengelola dokumentasi pribadi pembelajaran berkelanjutan mereka. Dokumentasi ini penting dan diperlukan terkait proses pengambilan keputusan pengangkatan ataupun promosi.
 7. Penyediaan dana pendukung oleh lembaga.
Ditegaskan oleh IFLA bahwa lembaga harus menyediakan dana minimum 0,5% sampai 1 % dari total anggaran institusi untuk CPD.
 8. Alokasi waktu bagi kegiatan CPD.
Dianjurkan bahwa lembaga tempat kerja hendaknya mengalokasikan minimum 10% waktu kerja karyawan untuk kesempatan mengikuti lokakarya, konferensi, latihan kerja, dan kegiatan pendidikan lain serta pembelajaran non-formal dalam rangka CPD.
 9. Evaluasi atas pendidikan berkelanjutan dan pengembangan profesi.
Evaluasi penting dilakukan untuk menilai efektivitas penyediaan fasilitas dengan hasil yang diperoleh karyawan maupun lembaga.
 10. Penelitian yang mengkaji tingkat kesesuaian dan keberhasilan program CPD.

Organisasi profesi pustakawan hendaknya melakukan kegiatan ini, terutama karena mereka harus melakukan upaya perlindungan bagi anggotanya.

Dalam era global saat ini, dimana persaingan pustakawan secara internasional sangat terbuka, hal ini menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam melaksanakan CPD bagi pengembangan profesionalisme pustakawan. Oleh karena itu kompetensi pustakawan yang mampu bertanding di kancah internasional perlu terus ditingkatkan.

Konsep teori Super (1990) yang lain yang diperkenalkan adalah pengaruh timbal balik dari faktor internal maupun eksternal. Dia menciptakan gambar yang disebut “Faktor yang Menentukan Karir dalam Lengkungan” yang menampilkan faktor baik dari diri dan dunia luar sebagai bagian dalam pengembangan karir (Gambar 1).



Gambar 1 Faktor yang Menentukan Karir dalam Lengkungan

Faktor yang Menentukan Karir dalam Lengkungan ini memiliki dua kolom masing-masing duduk di dasar didasarkan pada latar belakang biologi - geografis orang tersebut. Kolom kiri menunjukkan daftar komponen kepribadian individu: kecerdasan, bakat, dan bakat khusus, kebutuhan, nilai-nilai, kepentingan. Mahkota pada kolom atas menunjukkan pribadi prestasi individu yang telah dicapai. Kolom kanan mewakili faktor eksternal yang mempengaruhi peran kehidupan seseorang: ekonomi, masyarakat, pasar tenaga kerja, komunitas, keluarga, sekolah, dan kelompok sebaya. Faktor eksternal datang bersamaan di atas pilar dari kebijakan sosial yang mempengaruhi praktek kerja. Dua kolom bergabung dengan lengkungan mewakili diri sebagai pilar pusat yang diapit oleh tahap perkembangan, konsep peran diri.

Sisi kiri dari lengkungan pada Gambar 1 menunjukkan dasar biologis dengan kebutuhan, nilai-nilai, dan kepentingan di samping beberapa bentuk kemampuan (yaitu, kecerdasan, bakat, dan bakat khusus). Komponen pilar ini mengarah ke kepribadian, yang merupakan landasan atas lengkungan, semua faktor-faktor personal digunakan untuk mendapatkan prestasi. Di kolom kanan, bidang lingkungan hidup ditampilkan. Sebuah basis geografis mendukung komunitas, keluarga, sekolah, dan kelompok sebaya di samping ekonomi, masyarakat, dan pasar tenaga kerja. Semua bidang lingkungan mendukung pilar kanan atas terhadap kebijakan sosial yang mempengaruhi praktek kerja. Diri, digambarkan di bagian atas lengkungan, melewati tahap perkembangan yang menciptakan konsep peran diri, yang menerjemahkan pengaruh faktor diri dan pengaruh lingkungan dari dua kolom.

Salami (2008)²¹ mengemukakan bahwa status identitas secara signifikan memengaruhi kematangan karir remaja. Temuan tersebut menjelaskan bahwa individu yang mencapai status identitasnya harus melalui tahap eksplorasi dan memiliki komitmen yang jelas untuk tugas-tugas identitas ego mereka, dimana seseorang masih mencari identitasnya. Oleh karena itu, seseorang masih membutuhkan pengarahannya dari orang-orang terdekat atau anggota keluarga untuk dapat membuat pilihan karirnya.

Hasil penelitian Hasan (2006)²² menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kematangan karir siswa kelas X,

²¹ Salami, S. O. (2008). Gender, identity status and career maturity of adolescents in Southwest Nigeria. *Journal of Social Science*, 16(1), 35-49.

²² Hasan, B. (2006). Career maturity of indian adolescents as a function of self-concept, vocational aspiration, and gender. *Journal of the indian academy of applied psychology*, 32(2), 127-134.

diantaranya konsep diri, aspirasi pekerjaan, dan jenis kelamin. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ottu dan Idowu (2014)²³ menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kematangan karir, yaitu sifat terbuka terhadap pengalaman (*openness to experience*). Temuan ini menunjukkan bahwa eksplorasi karir oleh seseorang tanpa adanya penentuan kecenderungan atau perhatian yang diarahkan pada satu pilihan menunjukkan ketidakmatangan karir pada seseorang. Seseorang membutuhkan keterbukaan dan perhatian yang penuh bagi minat, bakat, dan kemampuan untuk dapat menunjukkan kematangan karir yang tinggi serta komitmen pada karir yang di pilih. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa jenis kelamin, usia, dan etnis dapat menjadi faktor yang memengaruhi tingginya kematangan karir pada remaja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Powell dan Luzzo (1998)²⁴ menunjukkan bahwa faktor demografis yang dapat memengaruhi kematangan karir seseorang adalah jenis kelamin, kelas atau tingkatan, dan tipe diploma atau kurikulum. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bozgeyikli, Eroglu, dan Hamureu (2009)²⁵ menunjukkan bahwa status sosioekonomi secara signifikan dapat memengaruhi kematangan karir remaja di Turki.

Penelitian yang dilakukan oleh Lau, Low, dan Zakaria (2004)²⁶ pada 76 mahasiswa baru di universitas publik menunjukkan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi perkembangan kematangan karir baik bagi laki-laki maupun perempuan adalah perencanaan karir. Kematangan karir yang tinggi adalah dimana siswa memiliki lebih banyak

²³ Ottu, I. F. A. & Idowu, O. O. (2014). Openness to experience, conscientiousness and gender as personality indicators of career maturity of in-school adolescents in Ibadan, Nigeria. *European Journal of Educational Studies*, 6(1), 1-12. Diakses tanggal 28 September 2016 pukul 18:12 WIB dari <http://connection.ebscohost.com/c/articles/96003284/openness-experience-conscientiousness-gender-as-personality-indicators-career-maturity-in-school-adolescents-ibadan-nigeria>

²⁴ Powell, D. F. & Luzzo, D. A. (1998). Evaluating factors associated with the career maturity of high school students. *The Career Development Quarterly*, 47 (2), 145-158. Diakses pukul 22:55 wib dari http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.2161-0045.1998.tb00548.x/epdf?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referer=onlinelibrary.wiley.com&purchase_site_license=LICENSE_DENIED, 7 September 2016

²⁵ Bozgeyikli, H., Eroglu, S. E., & Hamureu, H. (2009). Career decision making self-efficacy, career maturity, and socioeconomic status with turkish youth. *Georgian Electronic Scientific Journal: Education Science and Psychology*, 1(4), 15-24.

²⁶ Lau, P. L., Low, S. F., & Zakaria, A. R. (2004). Gender and work: assessment and application of super's theory-career maturity. *British Journal of Arts and Social Sciences*.

informasi dan mampu merencanakan karir mereka untuk kemudian melakukan pemilihan karir. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chatterjee (2013)²⁷ menunjukkan bahwa di dalam perkembangan karir, aspek perencanaan karir dapat memberikan pengaruh pada kematangan karir seseorang. Perencanaan karir merupakan langkah pokok dalam perkembangan karir serta proses pengambilan keputusan karir. Beberapa teori terkait karir menyetujui bahwa untuk menentukan sebuah pilihan karir dan mengambil keputusan terkait karir yang dipilih, individu harus memiliki perencanaan dan kematangan karir yang ditunjukkan melalui eksplorasi kemampuan yang dimiliki, pengetahuan mengenai informasi karir terkait, dan gambaran pekerjaan.

Berdasarkan uraian dari berbagai penelitian tersebut di atas, maka faktor-faktor yang dapat memengaruhi kematangan karir adalah status identitas, konsep diri, aspirasi pekerjaan, sifat terbuka terhadap pengalaman, perencanaan karir, jenis kelamin, usia, etnis, kelas atau tingkatan, dan tipe diploma atau kurikulum.

Dari hasil penelitian ini jenis kelamin memiliki dominasi dalam pembinaan karir bagi pustakawan PPT DIY di semua lini jabatan, mulai dari jabatan pustakawan pelaksana sampai dengan pustakawan madya. Jumlah jenis kelamin: Pustakawan Pelaksana = 62.50% perempuan, 37.50% laki-laki; Pustakawan Pelaksana Lanjutan = 61.90% perempuan, 38.10% laki-laki; Pustakawan Penyelia = masing-masing 50%; Pustakawan Pertama = 53.13% perempuan, 46.87% laki-laki; Pustakawan Muda = 46.15% perempuan, 53.85% laki-laki; dan Pustakawan Madya = 52.38% perempuan, 47.62% laki-laki.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, untuk dapat membangun sebuah karier profesi perlu dipersiapkan dari awal, mulai dari memilih bidang pendidikan yang sejalan dengan profesi yang akan dijalannya. Profesi pustakawan merupakan profesi yang menjanjikan ke masa depan, akan tetapi untuk saat ini sebagian besar pustakawan masih banyak mengalami kendala dalam mengembangkan kariernya. Hal ini disebabkan masih adanya sebagian pustakawan yang berpendidikan non perpustakaan, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam memahami butir-butir kegiatan pustakawan. Sebagian

²⁷ Chatterjee, S. (2013). A conceptual framework examining the antecedents of career decisiveness using motivation systems theory. *International Journal on New Trends in education and Their Implications*, 4(4), 31-41.

besar pustakawan pada saat pertama kali diangkat menjadi pustakawan melalui jalur impassing, hal ini menyebabkan adanya kekurangsiapan dalam menjalani karirnya. Akibat dari ketidaksiapan ini hasil penelitian menunjukkan ada 44.03% pustakawan dalam kurun 4 tahun terakhir tidak mengajukan DUPAK, dan 37% telah diberhentikan sementara dari jabatannya.

Status identitas, konsep diri, aspirasi pekerjaan, sifat terbuka terhadap pengalaman, perencanaan karir, jenis kelamin, usia, etnis, kelas atau tingkatan, dan latar belakang pendidikan memiliki peran besar dalam membangun sebuah karir.

Jenis kelamin perempuan mendominasi posisi jabatan karir pustakawan, ada empat posisi jabatan yang didominasi perempuan antara lain: jabatan pustakawan pelaksana, pustakawan pelaksana lanjutan, pustakawan pertama, dan pustakawan madya. Hanya ada satu posisi jabatan yang didominasi laki-laki, yakni pada posisi pustakawan madya. Sementara pada posisi jabatan pustakawan penyelia antara laki-laki dan perempuan sama kuat masing-masing 50%. Sampai saat ini pustakawan PPT DIY belum ada yang menduduki jabatan pustakawan utama.

Daftar Pustaka

- Bozgeyikli, H., Eroglu, S. E., & Hamureu, H. (2009). Career decision making self-efficacy, career maturity, and socioeconomic status with turkish youth. *Georgian Electronic Scientific Journal: Education Science and Psychology*, 1(4), 15-24.
- Chatterjee, S. (2013). A Conceptual Framework Examining the Antecedents of Career Decisiveness Using Motivation Systems Theory. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 4(4), 31-41.
- Eliot, Charles William. 2007. <http://www.usu.edu/campaign/colleges/library.cfm>. Diakses tanggal 5 November 2015
- Hasan, B. (2006). Career maturity of indian adolescents as a function of self-concept, vocational aspiration, and gender. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32(2), 127-134.
- Ivancevich, John M. et. al. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. (Jakarta: Erlangga),
- Lau, P. L., Low, S. F., & Zakaria, A. R. (2004). Gender and Work: Assessment and Application of Super's Theory-Career Maturity. *British Journal of Arts and Social Sciences*.

- Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S., & Kiewra, K. (1998). Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling and Development*, 76(4), 475-482. http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.1556-6676.1998.tb02707.x/epdf?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referer=onlinelibrary.wiley.com&purchase_site_license=LICENSE_DENIED. [Akses 28 Mei 2016 Pk 19:53 WIB]
- Lock, Robert D. 2005. *Taking charge of your career direction: career planning guide, book 1 5th edition*. New York: Thomson Learning, Inc.
- Lyn, Robinson & Audrone Glosiene. 2007. New Information Perspectives. *Aslib Proceedings*: 59 (4): 462-474
- Osipow, S.H. 1983. *Theories Of Career Development. 3rd Ed*. New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Ottu, I. F. A. & Idowu, O. O. (2014). Openness to experience, conscientiousness and gender as personality indicators of career maturity of in-school adolescents in Ibadan, Nigeria. *European Journal of Educational Studies*, 6(1), 1-12. Diakses tanggal 28 September 2016 pukul 18:12 WIB dari <http://connection.ebscohost.com/c/articles/96003284/openness-experience-conscientiousness-gender-as-personality-indicators-career-maturity-in-school-adolescents-ibadan-nigeria>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2014 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Mencapai Batas Usia Pensiun Bagi Pejabat Fungsional Pasal 2
- Perpusnas RI, 2015. Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya.
- Perpusnas RI, 2016. http://pustakawan.perpusnas.go.id/pub/pustakawan?custom_search=&IDPangkat=0&IDJabatan=0&IDBidang=0&IDPendidikan=0&IDStatusJabatan=0&IDInstansi=31&IDJenisInstansi=0&IDKota=0&IDPropinsi=10 diakses 13 Agustus 2016 pk 14:13
- Powell, D. F. & Luzzo, D. A. (1998). Evaluating factors associated with the career maturity of high school students. *The Career Development Quarterly*, 47 (2), 145-158. Diakses 7 September 2016 pukul 22:55 WIB dari http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.2161-0045.1998.tb00548.x/epdf?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1

- &purchase_referrer=onlinelibrary.wiley.com&purchase_site_license=LICENSE_DENIED,
- Ruspandi, Helmi. *Manajemen dan struktur pengembangan karir perawat di Kabuapten Kuantan Singingi Provinsi Riau*. **Tesis** Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Gadjah Mada, (2009).
- Salami, S. O. (2008). Gender, Identity Status and Career Maturity of Adolescents in Southwest Nigeria. *Journal of Social Science*, 16(1), 35-49.
- Saputri, Riandiani Surya. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Rumah Sakit JIH, *Tesis*. (Yogyakarta: Program Magister Psikologi Profesi FPSB UII, 2016), xii
- Saputro, Romi Febriyanto *Menjadi Pustakawan, Mengapa Takut?* 2006 diakses tanggal 3 Mei 2016 dari http://gubug.sabda.org/menjadi_pustakawan_mengapa_takut
- Sharf, Richard S. (2006). *Applying Career Development Theory to Counseling 4th ed.* (Canada: Thomson Corporation), 203.
- Sudarsono, Blasius. 2010. *Pengembangan Profesi Pustakawan*. Jakarta: Media Pustakawan 17 (3): 48-52
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 90
- Widodo, Pustakawan Tidak Boleh Menyerah Oleh Dupak (Daftar Usul Penetapan Angka Kredit) *Makalah* disampaikan dalam Seminar dan Sosialisasi Mensinergikan Antara Tugas-Tugas Kepustakawanan dan Proyeksi Karier Pustakawan, di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret, tanggal 7 Oktober 2014. Diakses 3 Mei 2016. <http://widodo.staff.uns.ac.id/files/2014/10/Microsoft-Word-Pustakawan-Tidak-Boleh-Menyerah-Oleh-DUPAK.pdf>