
KEMATANGAN KARIR PUSTAKAWAN PERGURUAN TINGGI DI DIY

Sungadi
Pustakawan Universitas Islam Indonesia
Email : sungadi@uii.ac.id

Abstrak

Tulisan ini membahas tentang kematangan karir yang dikembangkan oleh D.E. Super (Sharf, 2006) dan Crites (Gonzalez, 2008). Kematangan karir oleh Super ditentukan oleh beberapa komponen antara lain menyangkut perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan, informasi kerja dunia, dan pengetahuan tentang kelompok kerja yang diutamakan. Komponen lainnya adalah orientasi karir total, merupakan kombinasi yang menggambarkan dari subskala. Konsep lain merupakan bagian dari definisi Super tentang kematangan karir, tapi itu tidak diuji oleh inventaris pengembangan karir, yaitu realisme. Menurut Crites ada dua dimensi dalam kematangan karir, yaitu dimensi sikap dan dimensi kognitif. Dimensi sikap meliputi: keterlibatan, bimbingan, kebebasan, pilihan, dan komitmen. Sementara dimensi kognitif terdiri dari: penyelesaian masalah, perencanaan, seleksi sasaran, dan penilaian kinerja sendiri. Problematika yang dihadapi Pustakawan Perguruan Tinggi (PPT) Daerah Istimewa Yogyakarta adalah: (1) tidak adanya persiapan sebelum menentukan pilihan menjadi pustakawan; (2) sebanyak 90,63% pustakawan diangkat pertama kali melalui inpassing, 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%.

Kata kunci: kematangan karir, pengembangan karir, pustakawan perguruan tinggi, inpassing

1. PENDAHULUAN

Para ahli masih berbeda pendapat, belum ada kesepakatan bagaimana mengkonseptualisasikan kematangan

karir. Secara khusus, oleh Super (1951, 1963), kematangan karir adalah kematangan seseorang itu relatif yang ditunjukkan dengan tahap perkembangan mereka, yaitu membandingkan tingkat kematangan individu dengan usia kronologisnya. Di sisi lain, Crites (1968) membandingkan kematangan seseorang dengan orang lain yang berbeda usia, namun berada dalam tahap kematangan yang sama, misalnya, siswa dalam tahap eksplorasi (15-21 tahun). Dari penjelasan ini dapat dipahami bahwa kematangan karir seseorang tidak hanya semata-mata ditentukan oleh faktor usia dan kematangan individu, akan tetapi kematangan karir ditentukan oleh pengalaman di bidang pekerjaan dan seberapa lama dalam menjalani karirnya. Sementara dari hasil studi oleh peneliti terdahulu: Salami (2008), Hasan (2006), Ottu dan Idowu (2014), Powell dan Luzzo (1998), Bozgeyikli, Eroglu, dan Hamureu (2009), Lau, Low, dan Zakaria (2004), Chatterjee (2013) diketahui bahwa ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kematangan karir antara lain: status identitas, konsep diri, aspirasi pekerjaan, sifat terbuka terhadap pengalaman, perencanaan karir, jenis kelamin, usia, etnis, kelas atau tingkatan, dan tipe diploma atau kurikulum.

Savickas (2005) mengemukakan bahwa kematangan karir dapat disebut dengan penyesuaian karir, yaitu kesiapan individu dan penggunaan sumber-sumber yang ada untuk memenuhi tugas-tugas perkembangan karir yang sedang dijalani, transisi pekerjaan, dan trauma pekerjaan. Pada siswa, kematangan karir dapat diartikan kesiapan siswa untuk membuat pilihan pekerjaan secara realistis. Super (dalam Sharf, 2006)

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 dua pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kematangan karir individu dapat diartikan sebagai kesiapan individu untuk dapat memilih dan mengambil keputusan secara tepat.

Menurut Super (1955) dalam kematangan karir terdapat lima komponen utama sebagai berikut:

1. Orientasi terhadap pilihan kematangan karir, yang berkaitan dengan kekhawatiran tentang pilihan karir dan penggunaan informasi pekerjaan
2. Informasi dan perencanaan tentang pekerjaan pilihan yaitu informasi spesifik yang dimiliki individu tentang pendudukan yang ingin dia masuki
3. Konsistensi preferensi kematangan karir, tidak hanya memperhatikan stabilitas pilihan pendudukan daripada waktu, tetapi juga konsistensi dalam bidang dan tingkat pekerjaan.
4. Kristalisasi sifat, termasuk tujuh indeks sikap terhadap pekerjaan
5. Kebijaksanaan preferensi kejuruan, yang mengacu pada hubungan antara pilihan dan kemampuan, aktivitas, dan minat.

Karya Super ini fokus utamanya adalah dari monografi

awal yang diterbitkan oleh *Career Pattern Study*, sebuah studi mendalam tentang sampel remaja yang diikuti sampai dewasa. Super dan rekannya menyempurnakan konsep kematangan karir (Super, Crites, Hummel, Moser, Overstreet, & Warnath, 1957; Super & Overstreet, 1960). Karya ekstensif ini menghasilkan pengembangan Inventaris Pengembangan Karir yang asli (Super et al., 1971) dan memuncak dalam edisi revisi Inventori Pengembangan Karir (Thompson & Lindeman, 1981). Konsep yang membentuk definisi Super tentang kematangan karir telah dikembangkan dengan mempelajari tanggapan anak laki-laki dan perempuan, dan pria dan wanita, terhadap berbagai versi Inventaris Pengembangan Karir (Patton & Lokan, 2001). Konsep ini dijelaskan secara rinci di bagian ini.

Teori Crites dalam (Gonzalez, 2008) ada dua dimensi dalam kematangan karir, yaitu dimensi sikap dan dimensi kognitif. Dimensi sikap meliputi: keterlibatan, bimbingan, kebebasan, pilihan, dan komitmen. Sementara dimensi kognitif terdiri dari: penyelesaian masalah, perencanaan, seleksi sasaran, dan penilaian kinerja sendiri. Teori Super masih dalam (Gonzalez, 2008) menjelaskan bahwa ada dua dimensi besar dalam kematangan karir, sama dengan teori Crites yaitu dimensi sikap dan dimensi kognitif. Perbedaan terletak pada sub dimensi, dimana sub dimensi kematangan karir menurut Super adalah terdiri dari: (1) sikap, meliputi perencanaan karir dan eksplorasi karir; (2) kognitif, meliputi pembuatan keputusan karir, informasi pengembangan karir, pengetahuan tentang dunia kerja, dan informasi tentang pekerjaan pilihan.

Berikut ini disajikan dalam Tabel 1: dimensi, sub dimensi dan instrumen dalam instrumen utama untuk mendiagnosis dan menilai kematangan karir (Alvarez Gonzalez et al., 1995, 2007).

Tabel 1 Dimensi, Sub Dimensi dan Variabel dalam Instrumen Utama untuk Mendiagnosis dan Menilai Kematangan Karir

Dimensi	Career Development Inventory (CDI) by Super	Career Maturity Inventory (CMI) by Crites	Letak Perbedaan
Dimensi sikap	<p>Perencanaan Karir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kekhususan aplikasi - Perhatian dengan keputusannya - Definisi rencana - informasi khusus <p>Eksplorasi karir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas sumber potensial - Kualitas sumber yang digunakan 	<p>Sikap:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keterlibatan - Bimbingan - Kebebasan - Pilihan - Komitmen 	<p>Super: mengukur empat dari lima faktor dalam model teoritis (Perencanaan, eksplorasi, informasi dan pengambilan keputusan, dan pengalaman kerja). Crites: mengukur dua dari empat faktor (sikap dan kompetensi), tidak termasuk konsistensi dan realisme pilihan kejuruan (ini adalah konsensus; proses pilihan karir tanpa menangani isi keputusan karir).</p>
Dimensi kognitif	<ul style="list-style-type: none"> • Pembuatan keputusan karir • Informasi pengembangan karir • Pengetahuan tentang dunia kerja • Informasi tentang pekerjaan pilihan 	<p>Kompetensi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penyelesaian masalah - Perencanaan - Seleksi sasaran - Penilaian kinerja sendiri - Informasi pekerjaan 	

Sumber: Manuel Alvarez Gonzalez, 2008: 749-772

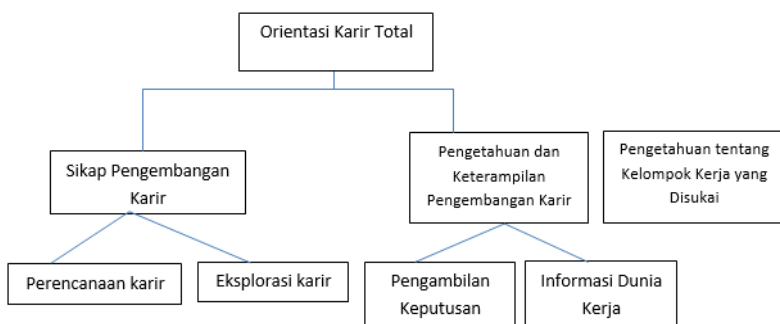
B Pembahasan

1. Konsepsi Kematangan Karir Super

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa dalam membuat paragraph pengukuran kematangan karir perlu dilengkapi dengan pengukuran atau aragraph lain yang memungkinkan dilakukannya evaluasi longitudinal (metode penelitian yang didasarkan pada masa tertentu). Penelitian terbaru (Gonzalez, dkk, 2008; Levinston, dkk, 1998, dan lain-lain) merekomendasikan penggunaan aragraph secara moderat, dikombinasikan dengan tindakan kualitatif lainnya seperti bimbingan, konseling dan hubungan pribadi (wawancara, observasi). Singkatnya, penggunaan berbagai teknik dan sumber evaluasi (kualitatif dan kuantitatif) yang membahas berbagai aspek kematangan karir dengan cara yang lebih global dan komprehensif direkomendasikan untuk menilai pengembangan karir. Setelah pertimbangan ini, kita akan memilih CDI (*Career Development Inventory*) dan CMI (*Career Maturity Inventory*) sebagai alat yang berguna untuk mendiagnosis dan menilai terhadap kematangan karir, dilengkapi dengan prosedur lain berdasarkan pendekatan perkembangan yang lebih kualitatif.

Sementara Super dan rekannya (dalam Sharf: 2006) melakukan penelitian secara ekstensif bahwa orang dewasa yang memiliki sumber keuangan dengan cukup, mereka tetap memiliki rasa khawatir terhadap kesiapan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat. Mereka tidak hanya melihat perbedaan dalam kematangan karir di antara individu, namun juga mampu mengidentifikasi komponen kematangan karir yang

berbeda. Model struktur *Career Development Inventory* yang dikembangkan Super (dalam Thompson & Lindeman, 1981), sangat membantu dalam kematangan karir. Pada Gambar 1 di bawah, menjelaskan lima subskala yang membentuk Unsur-unsur Pengembangan Karir yang meliputi: Perencanaan Karir, Eksplorasi Karir, Pengambilan Keputusan, Informasi Kerja Dunia, dan Pengetahuan tentang Kelompok Kerja yang Diutamakan. Serta, Orientasi Karir Total, merupakan kombinasi yang menggambarkan dari subskala. Konsep lain yang merupakan bagian dari definisi Super tentang kematangan karir, tapi itu tidak diuji oleh Inventaris Pengembangan Karir, adalah aragra. Konsep yang dijelaskan dalam aragraph berikut dapat digunakan untuk memandu diskusi klien, dengan atau tanpa menggunakan Inventaris Pengembangan Karir.



Gambar 2.1 Hubungan Skala Inventaris Pengembangan Karir

Tabel 2 Hubungan Skala Inventaris Pengembangan Karir

Orientasi Karir Total				
Sikap Pengembangan Karir		Pengetahuan dan Keterampilan Pengembangan Karir		Pengetahuan tentang Kelompok Kerja yang Disukai
Perencanaan karir	Eksplorasi karir	Pengambilan Keputusan	Informasi Dunia Kerja	

Sumber: Sharf (2006), 181

2. Perencanaan karir

Dimensi ini mengukur tingkat perencanaan melalui sikap terhadap masa depan. Individu memiliki kepercayaan diri, kemampuan untuk dapat belajar dari pengalaman, menyadari bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan pekerjaan, serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut. Nilai rendah pada dimensi *career planning* menunjukkan bahwa individu tidak merencanakan masa depan di dunia kerja dan merasa tidak perlu untuk memperkenalkan diri atau berhubungan dengan pekerjaan. Nilai tinggi pada dimensi *career planning* menunjukkan bahwa individu ikut berpartisipasi dalam aktivitas perencanaan karir yaitu belajar tentang informasi karir, berbicara dengan orang dewasa tentang rencana karir, mengikuti kursus dan pelatihan yang akan membantu dalam menentukan karir, berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan bekerja paruh waktu. Dari gambar 1 dan tabel 2 di atas tampak bahwa Skala Perencanaan Karir (dan di sana ada konsep perencanaan) mengukur seberapa banyak individu yang telah memikirkan berbagai aktivitas

pencarian informasi dan seberapa besar perasaan mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan. Perencanaan karir juga ditentukan oleh penentuan jenis pendidikan formal di perguruan tinggi yang akan dipilih, sehingga dari pendidikan formal itu para pencari kerja telah memiliki bekal dan skill yang cukup pada bidang pekerjaan yang akan dijalani nantinya. Selain pendidikan formal, dalam perencanaan karir, seseorang dapat melakukan hal-hal antara lain dengan cara mencari informasi tentang pekerjaan, konsultasi dengan orang telah berpengalaman dibidangnya, mengikuti kursus/diklat yang akan membantu seseorang membuat keputusan karir, berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler atau pekerjaan paruh waktu, dan mendapatkan pelatihan atau pendidikan untuk sebuah pekerjaan. Selain itu, konsep ini berkaitan dengan pengetahuan tentang kondisi kerja, pendidikan yang dibutuhkan, pandangan kerja, pendekatan yang berbeda terhadap dunia pekerjaan. Perencanaan karir ini juga meliputi tingkat pengetahuan dan kecenderungan seseorang terhadap perencanaan dan pilihan.

3. Eksplorasi karir

Dimensi ini mengukur sikap terhadap sumber informasi. Individu berusaha untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja serta menggunakan kesempatan dan sumber informasi yang berpotensi seperti orangtua, teman, guru, dan konselor. Nilai rendah pada dimensi career exploration menunjukkan bahwa individu tidak peduli dengan informasi tentang bidang dan tingkat pekerjaan.

Kesediaan untuk mengeksplorasi atau mencari informasi adalah konsep dasar pada skala eksplorasi karir. Dalam konsep ini, kesediaan seseorang untuk menggunakan sumber daya seperti orang tua, saudara, teman, guru, konselor, buku, dan film lainnya akan dapat membantu dalam menentukan pilihan karir yang akan dipilih. Selain kemauan, penjelajahan karir berhubungan dengan seberapa banyak informasi yang telah diperoleh seseorang dari sumbernya. Eksplorasi karir berbeda dengan perencanaan karir karena yang terakhir menyangkut pemikiran dan perencanaan tentang masa depan, sedangkan yang pertama berurusan dengan penggunaan sumber daya, namun keduanya berfokus pada sikap terhadap pekerjaan. Gabungan, Super mengacu pada mereka sebagai sikap pengembangan karir, dan skor untuk konsep ini diberikan pada Inventaris Pengembangan Karir.

4. Pengambilan Keputusan

Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang prinsip dan cara pengambilan keputusan. Individu memiliki kemandirian, membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan, kemampuan untuk menggunakan metode dan prinsip pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah termasuk memilih pendidikan dan pekerjaan. Nilai rendah pada *dimensi career decision making* menunjukkan bahwa individu tidak tahu apa yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan. Hal ini berarti individu tidak siap untuk menggunakan informasi pekerjaan yang telah diperoleh untuk merencanakan karir. Nilai tinggi pada dimensi *career decision making*

menunjukkan bahwa individu siap mengambil keputusan. Gagasan bahwa seorang calon pegawai harus tahu bagaimana membuat keputusan karir penting dalam konsep kedewasaan kejuruan Super. Konsep ini menyangkut kemampuan untuk menggunakan pengetahuan dan pemikiran untuk membuat rencana karir. Dalam skala Pengambilan Keputusan, calon pegawai diberi situasi di mana orang lain harus membuat keputusan karir dan diminta untuk memutuskan keputusan mana yang terbaik. Asumsi adalah bahwa, jika calon pegawai mengetahui bagaimana orang lain harus membuat keputusan karir, mereka akan dapat membuat keputusan karir yang baik untuk diri mereka sendiri.

5. Pengetahuan Dunia kerja

Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan, cara untuk memperoleh dan sukses dalam pekerjaan serta peran-peran dalam dunia pekerjaan. Nilai rendah pada dimensi *world of work information* menunjukkan bahwa individu perlu untuk belajar tentang jenis-jenis pekerjaan dan tugas perkembangan karir. Individu kurang mengetahui tentang pekerjaan yang sesuai dengannya. Nilai tinggi pada dimensi *world of work information* menunjukkan bahwa individu dengan wawasan yang luas dapat menggunakan informasi pekerjaan untuk diri sendiri dan mulai menetapkan bidang serta tingkat pekerjaan. Konsep Informasi Dunia Kerja memiliki dua komponen dasar. Yang pertama berkaitan dengan pengetahuan tentang tugas perkembangan penting, seperti saat orang lain harus mengeksplorasi minat dan kemampuan mereka,

bagaimana orang lain belajar tentang pekerjaan mereka, dan mengapa orang mengubah pekerjaan. Bagian lain dari konsep ini (dan *subscale*) mencakup pengetahuan tentang tugas pekerjaan di beberapa pekerjaan terpilih, serta perilaku aplikasi pekerjaan. Super percaya bahwa penting bagi individu untuk memiliki pengetahuan tentang dunia kerja sebelum konseling pengambilan keputusan karir yang efektif dapat dilakukan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kematangan karir adalah kemampuan individu dalam menguasai tugas perkembangan karir sesuai dengan tahap perkembangan karir, yang ditandai dengan adanya perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan, pengetahuan dunia kerja.

6. Pengetahuan tentang Kelompok Kerja yang Disukai

Dalam *Career Development Inventory*, siswa saya diminta memilih 20 bidang pekerjaan yang mereka inginkan. Lalu, mereka mengajukan pertanyaan tentang kelompok pekerjaan pilihan mereka. Mereka ditanya tentang tugas pekerjaan, alat dan peralatan, dan persyaratan fisik pekerjaan. Selain itu, mereka diminta untuk menilai kemampuan mereka sendiri (atau kemampuan) di sembilan wilayah yang berbeda: kemampuan verbal, penalaran nonverbal, kemampuan numerik, kemampuan klerikal, kemampuan mekanik, kemampuan spasial, koordinasi motorik, kemampuan bahasa Inggris, dan kemampuan membaca. Mereka juga diminta untuk mengidentifikasi kepentingan orang-orang dalam pekerjaan yang disukai.

Kategori minat yang mereka pilih adalah verbal, numerik, klerikal, mekanik, ilmiah, artistik / musikal, promosi, sosial, dan luar ruangan. Ini, kemudian, merupakan penyelidikan menyeluruh terhadap pengetahuan siswa tentang kelompok pekerjaan pilihan mereka.

Informasi tentang pengetahuan siswa tentang pendudukan yang ingin mereka masuk bisa sangat membantu dalam menentukan jenis konseling yang harus ditawarkan. Dalam berbicara dengan siswa tentang pengetahuan mereka tentang pekerjaan, konselor dapat belajar tentang kemajuan mereka dalam perencanaan karir. Misalnya, beberapa siswa mungkin salah mengetahui tentang pilihan karir mereka. Beberapa siswa mungkin cukup naif, berpikir bahwa menjadi dokter hewan tidak memerlukan lebih dari sekedar gelar akademik. Orang lain mungkin percaya bahwa, untuk memasuki karir bisnis, orang memerlukan gelar Bachelor di bidang Bisnis. Penilaian pengetahuan tentang kejadian yang sering terjadi seringkali merupakan aspek kunci dari konseling. Jika seorang konselor tidak mengetahui asumsi siswa tentang kejadian yang diinginkannya, coun selor mungkin menganggap siswa telah membuat keputusan yang baik, padahal kenyataannya tidak benar. Menilai pengambilan keputusan yang baik terkait dengan konser Super yang lain: yaitu realisme.

7. Realisme

Realisme, sebuah konsep yang merupakan bagian dari pandangan Super tentang kematangan karir (Super, 1990),

tidak dinilai dalam persediaan *Career Development*. Sebaliknya, Super menggambarkannya sebagai “entitas afektif dan kognitif campuran yang dinilai terbaik dengan menggabungkan data pribadi, laporan pribadi, dan data objektif seperti dalam membandingkan kemampuan orang dengan kemampuan khas orang dalam pekerjaan”. Jadi, untuk mengukur apakah pilihan individu itu realistis, konselor akan membutuhkan pengetahuan tentang kemampuan yang dibutuhkan dalam pendudukan, bersama dengan bakat atau informasi kelas tentang siswa.

Penggunaan realisme dalam konseling karir memiliki beberapa bahaya. Ini mengharuskan konselor menjadi hakim yang akurat tentang kemampuan siswa dan kemampuan yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu. Penggunaan penilaian yang tidak tepat secara pantas dapat menyebabkan pernyataan berikut: “Konselor bimbingan SMA saya mengatakan bahwa saya tidak akan pernah sampai ke sekolah kedokteran, tapi sekarang saya berada di sekolah kedokteran”; “Konselor bimbingan sekolah menengah saya mengatakan bahwa saya tidak akan pernah bisa lulus kuliah, dan saya lulus tahun lalu”; “Konselor bimbingan sekolah tinggi saya mengatakan bahwa saya tidak memiliki kemampuan untuk masuk perguruan tinggi, jadi saya kira saya tidak akan melakukannya.” Karena siswa dapat salah menafsirkan atau menyalahgunakan informasi bakat, konsep realisme harus digunakan dengan cukup hati-hati. Prediksi yang tidak tepat dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pilihan pendudukan individu.

8 Orientasi Karir

Orientasi karir adalah istilah umum yang mencakup konsep yang telah dijelaskan sebelumnya. Orientasi Karir Nilai total memberikan ringkasan tunggal dari skala berikut: Perencanaan Karir, Eksplorasi Karir, Pengambilan Keputusan Karir, dan Informasi Pekerjaan Dunia. Ini tidak termasuk Pengetahuan tentang nilai Pilihan Kerja Kelompok atau konsep yang tidak terukur, realisme. Memiliki pengertian umum kematangan karir siswa sebelum melihat subskala spesifik mungkin berguna bagi konselor. Ini mungkin memberikan ringkasan tentang apa yang diharapkan dari siswa dalam hal orientasi terhadap karir. Namun, lima timbangan subskala cenderung memiliki lebih banyak kesempatan untuk konselor dalam memutuskan bidang kejeljian karir mana yang akan dijelajahi dengan siswa.

9 Kematangan Karir Pustakawan

Hasil survei tahun 2016 yang dilakukan oleh penulis dengan mengambil populasi dari para Pustakawan Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta terdiri dari pustakawan UGM, UNY, ISI, UIN Sunan Kalijaga dan UII Yogyakarta sebanyak 159 orang. Penelitian tersebut 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 menjelaskan 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 Perpustnas RI (2016) , 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.

Dari hasil penelitian pendahuluan oleh penulis (2016) 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. Tingkat 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 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%), 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%). Hal mendasar yang dihadapi pustakawan perguruan tinggi DIY saat ini adalah pada salah satu lokasi penelitian ditemukan sebanyak 90.63% pustakawan diangkat pertama kali melalui inpassing, sehingga dalam perjalanannya banyak mengalami kendala.

Dari data 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%. Terkait dengan latar belakang pendidikan pustakawan pada penelitian ini oleh Masruri (2016) menyoroti bahwa pustakawan profesional harus berlatar belakang pendidikan ilmu perpustakaan sebagai dasar dalam menjalankan tugas-tugasnya. Syarat ini diperuntukkan bagi pustakawan pada semua jenis perpustakaan, baik perpustakaan nasional, perpustakaan umum, perpustakaan khusus, perpustakaan sekolah, maupun perpustakaan perguruan tinggi. Jika kondisi tersebut terus berlanjut, maka terwujudnya perpustakaan yang berkualitas tentu memerlukan proses yang panjang dan mungkin sulit dipenuhi. Padahal, perpustakaan sebagai pusat sumber belajar, pusat pendidikan, pusat penelitian, pusat informasi, dan pusat konservasi budaya perlu dikelola dengan baik dan profesional. Berbagai kegiatan di perpustakaan pun membutuhkan keahlian khusus yang hanya dapat berhasil baik jika dilakukan oleh pustakawan profesional.

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). 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.

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) 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”.

B PENUTUP

Dari uraian tersebut 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 besar pustakawan pada saat pertama kali diangkat menjadi pustakawan melalui jalur impassing, hal ini menyebabkan adanya kekurangsiapan dalam menjalani karirnya. Akibat dari ketidaksiapan ini data empiris 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.

C REKOMENDASI

1. Rekomendasi yang disampaikan kepada para pustakawan dan lembaga terkait adalah sebagai berikut:
2. Pustakawan perlu mempersiapkan diri sejak awal, dimulai dari pada saat memilih sekolah di perguruan tinggi.
3. Sekolah Perpustakaan memiliki peran strategis dalam mempersiapkan lulusannya (misalnya para calon lulusan diarahkan untuk memilih bidang keahlian pada: perpustakaan sekolah, perpustakaan umum, dan atau perpustakaan perguruan tinggi).
4. Asosiasi Profesi (IPI) memiliki peran penting dalam pembinaan karir, misalnya dengan mempersatukan dari berbagai asosiasi pustakawan/perpustakaan di Indonesia.
5. Dukungan Pemimpin dimana Pustakawan berkarir mutlak diperlukan.
6. Dukungan teman sekerja dimana Pustakawan berkarir juga tidak kalah pentingnya.
7. Ke depan perlu dipikirkan adanya pendidikan profesi bagi pustakawan, sebagaimana profesi-profesi yang lain.
8. Perlunya pembaharuan Regulasi inpassing bagi pejabat fungsional pustakawan yang selama ini masih berlaku di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bozgeyikli, H., Eroglu, S. E., dan Hamureu, H. Career decision making self-efficacy, career maturity, and socioeconomic status with turkish youth. *Georgian Electronic Scientific Journal: Education Science and Psychology*, (2009). 1(4), 15-24.
- Chatterjee, S. A conceptual framework examining the antecedents of career decisiveness using motivation systems theory. *International Journal on New Trends in education and Their Implications*, (2013). 4(4), 31-41.
- Crites, J.O. (1968). Measurement of Vocational Maturity in Adolescence. In D.G. Zytowski (Ed.) *Vocational Behavior: Readings in Theory and Research* (pp. 194-235). New York: Rinehart-Winston.
- Eliot, Charles William. (2007). *Library is the heart of the university* Diakses tanggal 5 November 2015 <http://www.usu.edu/campaign/colleges/library.cfm>.
- Gonzfillez, Manuel Alvarez. (1995). OrientaciOn profesional. [Occupational guidance.] Barcelona: CEDECS.
- Gonzalez, Manuel Alvarez (Coord.), Bisquerra, R., Espln, J.V. & Rodriguez Espinar, S. (2007). *La madurez para la carrera en la educacion secundaria. Evaluacion e intervencion*. [Career maturity in secondary education. Assessment and intervention.] Madrid: EOS.
- Gonzalez, Manuel Alvarez. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*. ISSN. 1696-2095. No 16, Vol 6 (J) 2008, pp: 749-772

-
- Hasan, B. Career maturity of indian adolescents as a function of self-concept, vocational aspiration, and gender. *Journal of the indian academy of applied psychology*, (2006) 32(2), 127-134.
- Lau, P. L., Low, S. F., dan Zakaria, A. R. Gender and work: assessment and application of super's theory-career maturity. *British Journal of Arts and Social Sciences*. (2004).
- Masruri, Anis. Pengembangan Kompetensi dan Pendidikan Berkelanjutan Pustakawan PTAIN: Studi Kasus di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi* vol 4 Nomor 1, 2016. Yogyakarta: Uiversitas Negeri Yogyakarta: 1–14.
- Ottu, I. F. A. & Idowu, O. O. Openness to experience, conscientiousness and gender as personality indicators of career maturity of in-school adolescents in ibadan, Nigeria. *European Journal of Educational Studies*, (2014). 6(1), 1-12.
- Perpusnas RI, Data Pustakawan Indonesia diakses 13 Agustus 2016 pk 14:13 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
- Powell, D. F. dan Luzzo, D. A. Evaluasting factors associated with the career maturity of high school students. *The Career Development Quarterly*, (1998). 47 (2), 145-158.
- Salami, S. O. Gender, identity status and career maturity

-
- of adolescents in Southwest Nigeria. *Journal of Social Science*, (2008). 16(1), 35-49.
- Savickas, Mark L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons
- Sharf, Richard S. (2006). *Applying career development theory to counseling 4th ed.* (Canada: Thomson Corporation).
- Sudarsono, Blasius. *Pengembangan Profesi Pustakawan.* (Jakarta: Media Pustakawan 2010) 17 (3): 48-52
- Sungadi. (2016). Jabatan Fungsional Pustakawan dan Problematikanya. *LIBRARIA Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Volume 5 Nomor 1 Tahun 2016, 31-53.
- Super, D.E. (1955). Personality integration through vocational counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 2, 217-226.
- Thompson, A.S. & Lindeman, R.H. (1981). *Career Development Inventory: User's manual (Vol. 1)*. Palo Alto, CA: Counseling Psychologists Press.