

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENGEMBANGAN KARIR PUSTAKAWAN

Dimas Agung Trisliatanto¹

Abstract

This globalization era of ASEAN Economic Community have demanding for change about Library of Airlangga University in every sectors not only management system but also competency until for librarian's career path. According to the law number 24 of 2014 about implementation the law number 43 of 2007 is about Library, inside section of 33 subsection 1 explain that librarian have the most low of academic qualification Its Diploma-II in Library sector of university that have high grades. While in the law 38 section 1 explain that librarian must have the capability, there are ability and skillful in sector of Library. Those capability had gotten by the most low of their education which is Bachelor Degree or Fourth Diploma (D-IV)/Applying Bachelor and have work experience at least 5 years, in addition of capability include are integrity, competency, and career in sector of Library but in fact is some of them haven't background education in sector of Library. The purposes of research is to describe analysis of career development factors for librarian in Library of Airlangga University based on observation of competency in order to career upgrading. This research has using descriptive qualitative method with some techniques to collecting data such as observation, documentation, literature, interview, and focus group discussion then managing data and analyzing data. The result of research are describing that librarian's career can be identified from many analysis factors such as analysis motivation factor, analysis human capital factor, and analysis functional position of librarian factor that they have.

Abstrak

Era globalisasi Masyarakat Ekonomi ASEAN saat ini menuntut perubahan pada Perpustakaan Universitas Airlangga dalam segala bidang baik sistem manajemen maupun kompetensi hingga pada jenjang karir pustakawan. Menurut undang-undang nomor 24 Tahun 2014 tentang pelaksanaan undang-undang nomor 43 tahun 2007 yakni tentang Perpustakaan, dalam pasal 33 ayat 1 dinyatakan bahwa pustakawan memiliki kualifikasi akademik paling rendah diploma dua (D-II) dalam bidang Perpustakaan dari perguruan tinggi yang terakreditasi. Sedangkan dalam Pasal 38 ayat 1 menyatakan bahwa pustakawan harus memiliki kapabilitas yaitu kemampuan dan kecakapan dalam bidang perpustakaan. Kapabilitas tersebut diperoleh dari pendidikan paling rendah sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV)/sarjana terapan dan pengalaman bekerja di Perpustakaan paling sedikit 5 (lima) tahun, selain kapabilitas yaitu integritas, kompetensi, dan karir dalam bidang perpustakaan namun kenyataannya adalah sebagian dari mereka tidak memiliki latar pendidikan dibidang kepustakaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan analisis faktor-faktor pengembangan karir bagi pustakawan di Perpustakaan Universitas Airlangga berdasarkan tinjauan kompetensi guna peningkatan karir tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data seperti observasi, dokumentasi, studi pustaka, wawancara dan kelompok diskusi terarah lalu kemudian diolah dan dianalisis. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa karir pustakawan dapat diidentifikasi dari beberapa faktor analisis yakni analisis faktor motivasi, analisi faktor modal manusia, dan analisis faktor jabatan fungsional pustakawan yang dimilikinya.

Keywords: *Career, Career Development, Librarian, Librarian Career, Career Factors*

¹ Mahasiswa S2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga, Pondok Trosobo Indah J-8, Taman-Sidoarjo 61257, 085733774450 / triztanagung90@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perpustakaan sebagai salah satu unit pelaksana teknis di perguruan tinggi dengan tugas pokoknya sebagai pengelola informasi ilmiah secara efektif dan efisien untuk menunjang pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 55 menyebutkan bahwa salah satu syarat untuk menyelenggarakan Perguruan Tinggi harus memiliki Perpustakaan. Sedangkan Perpustakaan Perguruan Tinggi (PPT) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang bersama-sama dengan unit lain melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan cara menghimpun, memilih, mengolah, merawat serta melayani sumber informasi kepada lembaga induk khususnya dan masyarakat akademis pada umumnya. Perpustakaan dipandang sebagai perpaduan antara manusia, tempat atau fasilitas dan informasi, karena antara satu dengan yang lainnya saling ketergantungan yang mana manusia merupakan pengelola dan pemakainya.

Menurut Sudarsono (2006) kebanyakan pustakawan tidak memiliki latar belakang tentang perpustakaan, mereka tidak menginginkan keberadaan mereka dalam dunia perpustakaan, mereka terjun kedalam perpustakaan hanya dikarenakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena tidak mendapatkan pekerjaan yang lain, bahkan rata-rata mereka tidak mempunyai latar belakang pendidikan di bidang perpustakaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2014) mengenai jenjang pendidikan pada pustakawan yang berijazah S1 berjumlah 1537 orang (50,61%) dan S2 sebanyak 227 orang (9,21)% dari 3037 pustakawan yang ada di Indonesia. Pada penjabaran tersebut, mestinya sebagai pustakawan dianggap sudah memiliki kompetensi di bidang perpustakaan. Begitu pula pustakawan beserta tenaga teknis yang ada di perpustakaan Universitas Airlangga menurut jenjang pendidikan jumlah petugas perpustakaan yang terdiri dari pustakawan dan tenaga teknis yang berijazah S1 sebanyak 32 orang (43%) dan S2 sebanyak 5 orang (6%) dan yang berijazah S3 sebanyak 1 orang dari 74 jumlah petugas perpustakaan. (Sumber data Kesekretariatan Perpustakaan Universitas Airlangga per Agustus Tahun 2015).

Tabel 1. Laporan Kegiatan Pelatihan Kelompok Pustakawan dan Pelatihan SDM Perpustakaan Universitas Airlangga Tahun 2014-2016

Tanggal	Jenis Pelatihan	Peserta yang Diikutsertakan		Hasil yang Dicapai
		Pustakawan Fungsional	Pustakawan Honorer	
30-01-2014	Sharing Informasi : Hasil Studi Banding di UI dan BINUS Jakarta	√		Baik
28-02-2014	1. Ayo Membaca Resensi Buku 2. Pengelolaan Repositori Digital Perguruan Tinggi	√		Baik
21-05-2014	1. Layanan Koleksi Berkala di Perpustakaan 2. Sharing Informasi : Penelitian Artikel Populer 3. <i>Be An Excellent Librarian</i>	√		Sangat Baik
23-06-2014	Mengenal Lebih Jauh Tentang <i>Endnote</i>	√		Baik
24-09-2014	1. <i>Webinar and Massive Open Online Course (MOOC)</i> 2. Sharing Informasi : Hasil Studi Banding Univ. Brawijaya dan UMM Malang 3. Berbagi Pengalaman “Pustakawan Berprestasi Tingkat Provinsi Jawa Timur”	√		Baik
29-10-2014	1. Penyampaian Materi Perpustakaan dan Layanan di Perpustakaan Perguruan Tinggi 2. Sharing Informasi : Hasil Studi Banding di	√		Baik

	UBAYA dan UPH 3. Sharing Informasi : Hasil Studi Banding di UK Petra dan Ciputra			
25-11-2014	1. <i>Librarian : Good Looking, Good Performance, and Good Service</i> 2. Kemandirian Pustakawan	√		Baik
17-12-2014	<i>Attachment Program Library of Sultan Abdul Samad from Putra Malaysia University</i>	√		Baik
28-01-2015	1. Menciptakan Komunikasi yang Baik Antara Pustakawan dan Pemustaka 2. Sharing Informasi : KPDI 7 (Konferensi Perpustakaan Digital Indonesia 7)	√		Baik
25-02-2015	1. Plagiarism Dengan Menggunakan Software TURNITIN 2. Sharing Informasi : Seminar <i>Online Computer Library Center (OCLC) "Important of Union Catalog Among Libraries Towards The WorldCat"</i> – Univ. Brawijaya	√		Baik
25-03-2015	1. <i>Bibliotherapy</i> : Alternatif Peran Pustakawan Ke Depan 2. Sharing Informasi : Kiat-kiat Pustakawan Senang Dalam Berkarya	√		Baik
28-04-2015	<i>Workshop "Story Telling"</i> Khusus Pustakawan	√		Baik
17-06-2015	<i>Communication With Heart</i>	√		Baik
21-08-2015	Merdeka Dalam Baca dan Tulis	√		Baik
14-09-2015	Perkembangan Perpustakaan Perguruan Tinggi di Era MEA	√		Baik
07-01-2016	Pelatihan RFID	√	√	Baik
08-01-2016	Cara Publikasi di Jurnal Internasional	√	√	Baik
11 s/d 12-01-2016	Pelatihan Sistem Integrasi Student Centre Mahasiswa Ilmu Informasi dan Perpustakaan - FISIP Universitas Airlangga	√	√	Baik
27-01-2016	Sosialisasi EZ Proxy	√	√	Baik
28-01-2016	Sosialisasi Kajian Penelitian untuk Pustakawan dan Pegawai Honorer 2016	√	√	Baik
29-01-2016	<i>Reference Manager :Microsoft Word and Endnote</i>	√	√	Baik
04-02-2016	Penelitian Proposal untuk Kajian	√	√	Baik
05-02-2016	<i>Training of Trainer</i>	√	√	Baik
01-04-2016	<i>Upload</i> lewat <i>Eprint</i>	√	√	Baik
04-04-2016	<i>Familiar With Google Scholar</i>			

Sumber : Divisi Litbang Perpustakaan Universitas Airlangga

Upaya untuk meningkatkan eksistensi seperti tabel diatas tentunya sangat dipengaruhi oleh banyaknya pendidikan dan pelatihan dibidang kepustakawanan yang diikuti oleh pustakawan. Tantangan masa depan pustakawan sebagaimana yang dijelaskan oleh Basuki dalam Trisliatanto (2015) adalah bagaimana meningkatkan karir pustakawan dalam era pasar bebas, khususnya yang terkait dengan produk dan jasa informasi. Lebih lanjut Nasuhaidi dalam Zuntriana (2010) mengatakan bahwa dalam mengikuti perkembangan zaman pustakawan harus dinamis, meskipun mengalami tantangan akibat beberapa hal antara lain : (1) Ketidakpuasan terhadap gaji; (2) Kurangnya perhatian dan pengakuan profesi; (3) Minimnya peningkatan kemampuan dan pengembangan diri; (4) Minimnya komunikasi ilmiah antar-pustakawan; (5) Tidak adanya otoritas kemandirian pustakawan dalam pekerjaannya; (6) Ilmu pustakawan belum spesialis atau

masih umum; (7) Belum siapnya pustakawan menerima teknologi informasi; (8) Adanya kompetitor dari para *information broker*, yaitu orang atau kelompok tertentu yang menyediakan informasi untuk kepentingan bisnis.

Selain itu, kondisi pustakawan di Indonesia khususnya di Perpustakaan Universitas Airlangga masih dapat dibilang cukup mengkhawatirkan. Kondisi ini terlihat dari kurangnya apresiasi atau *reward* bagi pustakawan yang berprestasi, serta kurangnya perhatian lembaga atau pemerintah terhadap tunjangan kesejahteraan pustakawan, khususnya pustakawan yang bekerja sebagai non-PNS. Nababan dalam Trisliatanto (2015) mengatakan bahwa prestasi kerja pustakawan, khususnya pustakawan PNS yang menduduki jabatan fungsional pustakawan, baik *front office* maupun *back office* masih jauh dari memuaskan. Pelayanan kepada pemustaka yang memuaskan dan berkualitas masih jauh dari harapan. Penurunan kinerja tersebut disebabkan oleh kecilnya nilai-nilai pada butir kegiatan pustakawan yang tercantum pada Keputusan MENPAN No.132/KEP/M.PAN/12/2002 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya, yang dianggap belum memuaskan bagi pustakawan. Meskipun Perpustakaan Universitas Airlangga bekerjasama dengan BNSI (Badan Nasional Sertifikasi Indonesia) dan juga IPI (Ikatan Pustakawan Indonesia) telah menyelenggarakan program sertifikasi pustakawan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan status profesi pustakawan (*career outside*) tetapi program tersebut belum mampu meningkatkan rasa percaya diri dan kebanggaan bagi pustakawan (*career inside*).

Kondisi tersebut terlihat dari sebagian besar pustakawan yang telah tersertifikasi masih diberikan tugas oleh lembaga induknya sebagai tenaga teknis dan administratif perpustakaan. Masalah lain yang menyangkut status profesi pustakawan swasta di atas adalah pola pembinaan karir bagi pustakawan swasta, sebagaimana yang dikatakan Basuki (2009) bahwa belum jelasnya pola pembinaan pustakawan non-PNS terlihat pada hal-hal berikut : (1) Tidak ditemukannya arti kata “pembinaan” dalam UU No 43 Tahun 2007 dan Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 2014 tentang pelaksanaan Undang-Undang nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan; (2) Belum jelasnya besaran tunjangan pustakawan swasta. Dalam penelitian ini membahas tentang analisis faktor-faktor pengembangan karir pustakawan di Perpustakaan Universitas Airlangga.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan yakni bagaimanakah analisis faktor-faktor pengembangan karir bagi pustakawan fungsional maupun pustakawan honorer di Perpustakaan Universitas Airlangga serta identifikasi apa saja yang perlu dilakukan berdasarkan tinjauan kompetensi yang diharapkan guna meningkatkan karir tersebut ?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan analisis faktor-faktor pengembangan karir bagi pustakawan di Perpustakaan Universitas Airlangga serta mengidentifikasi apa saja yang perlu dilakukan berdasarkan tinjauan kompetensi yang diharapkan guna meningkatkan karir tersebut.

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Pengembangan Karir, Tujuan, dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Setiap manusia akan melewati sebuah fase karir dalam perjalanan hidupnya. Handoko (2008) menyatakan karir adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Ini berarti karir menunjukkan perkembangan seorang karyawan secara individual di dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dicapai selama karyawan tersebut bekerja atau dialami selama masa kerja dalam suatu organisasi. Di sisi lain karir pun dapat menunjukkan setiap individu dengan peranan ataupun status mereka di dalam organisasi. Pengembangan karir ditujukan untuk melihat adanya peningkatan karir seseorang dari satu tingkat ke tingkat lainnya. Hal ini perlu dikelola secara baik dan dikembangkan karena selain

perusahaan akan mencapai tujuan yang diharapkan, disisi lain hal ini dapat mendorong karyawan untuk melakukan hal-hal yang positif dan terbaik serta menghindarinya dari frustrasi yang dapat menurunkan produktivitas.

Dengan adanya pengelolaan dan pengembangan karir akan senantiasa meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam upayanya mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Grennhaus dalam Adekola (2011) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah sebuah proses yang berkelanjutan dari seorang individu melalui rangkaian tingkatan dimana setiap karakteristik tingkatan memiliki karakteristik unik baik dari persoalan pokok ataupun tugas yang diberikan. Sementara itu Rivai (2014) menyatakan pengembangan karir adalah serangkaian proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan yang bertujuan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang.

Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Rivai (2014) adalah : (1) Mengurangi *turn over* dan biaya kepegawaian; (2) Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai; (3) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan; (4) Mengurangi keusangan potensi dan manajerial; (5) Membantu karyawan menyadari kemampuan talenta mereka; (6) Membuktikan tanggung jawab sosial; (7) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan; (8) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan; (9) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan; (10) Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang.

Menurut Siagian (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan yaitu : (1) Prestasi Kerja, faktor penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan ialah pada prestasi kerja dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya yang apabila prestasi kerja yang memuaskan, tidak ada jaminan bagi seorang karyawan untuk mampu diusulkan mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi; (2) Kesempatan untuk tumbuh, yakni pemberian kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, baik melalui pelatihan, kursus, atau melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya; (3) Kesetiaan pada organisasi, pengembangan karir menjadi suatu bukti dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempat karyawan tersebut bekerja dengan jangka waktu lama; (4) Mentor dan sponsor, mentor ialah orang yang memberikan nasihat atau saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya, sedangkan sponsor ialah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir; (5) Dukungan dari para bawahan menjadi poin penting dalam mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untuk tumbuh.

1.3.2 Karakteristik Efektivitas Karir

Gibson dkk dalam Effendy (2006) menyatakan bahwa ada empat karakteristik kriteria efektivitas karir yang selalu muncul yaitu : (1) Prestasi gaji dan posisi, merupakan indikator yang lebih dikenal dan menjelaskan bahwa semakin cepat kenaikan gaji seseorang dan semakin cepat seseorang menapaki jenjang hierarki, maka semakin tinggi pula tingkat prestasi karirnya; (2) Sikap karir, mengacu pada bagaimana individu memandang dan menilai karirnya. Individu yang memiliki sikap positif akan mempengaruhi persepsi dan penilaian terhadap karir mereka; (3) Kemampuan adaptasi karir, berhubungan dengan perubahan dan perkembangan sebuah organisasi dan adanya adaptasi di dalam karir menunjukkan aplikasi terhadap pengetahuan, keahlian, dan teknologi di dalam perjalanan karir; (4) Identitas karir, karakteristik ini terdiri dari dua komponen utama yaitu komponen yang pertama adalah sejauh mana individu-individu memiliki kesadaran yang konsisten terhadap kepentingan, nilai, dan harapan mereka bagi masa depan serta komponen kedua adalah sejauh mana mereka melihat diri sendiri sebagai kelanjutan dari masa lalu mereka.

1.3.3 Peran, Fungsi, dan Standar Kompetensi Pustakawan

Pustakawan menurut keputusan Kepala Perpustakaan Nasional RI Nomor 10 Tahun 2004 tentang petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan kepustakawanan pada unit-unit Perpustakaan, dokumentasi, dan informasi di instansi pemerintah dan unit tertentu lainnya. Lain halnya berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999, jabatan fungsional pustakawan merupakan jabatan yang terhormat seperti halnya jabatan fungsional yang lain, yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan fungsinya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Sedangkan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara Nomor 132/M.PAN/12/2002 menyatakan bahwa pustakawan adalah pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana penyelenggara tugas utama kepustakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi, dan informasi pada instansi pemerintah.

Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) dalam Trisliatanto (2015) memaparkan bahwa pustakawan adalah seorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu pengetahuan, dokumentasi, dan informasi yang dimilikinya melalui pendidikan. Berdasarkan data yang terdapat dalam kepegawaian Perpustakaan Universitas Airlangga telah disebutkan data tentang jumlah pustakawan dan tenaga administrasi. Definisi pustakawan menurut Srimulyo dalam Trisliatanto (2015) yang berpedoman dari Undang-Undang tentang Kepustakawanan yakni Undang-Undang No. 43 Tahun 2007 bahwa pustakawan adalah seorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan melaksanakan pengelolaan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

Seorang pustakawan rujukan memiliki empat fungsi, seperti yang dikemukakan oleh Green dalam Mardiyanto (2010), yang masih dipakai sebagai inti layanan informasi hingga sekarang antara lain sebagai berikut : (1) Fungsi pertama adalah menginstruksikan kepada pengguna bagaimana menggunakan perpustakaan; (2) Fungsi kedua adalah menjawab permintaan atau pertanyaan pengguna perpustakaan; (3) Fungsi ketiga pustakawan adalah membantu pengguna memilih sumber-sumber informasi; (4) Fungsi keempat adalah pustakawan mampu mempromosikan perpustakaan kepada komunitas penggunanya.

Katz dalam Nanan (2008) sendiri menyebut pustakawan sebagai individu kunci dalam proses yang menginterpretasikan pertanyaan, mengidentifikasi sumber yang tepat untuk menjawab, dan yang memutuskan apakah respon yang diberikan sudah cukup atau belum dalam memenuhi kebutuhan informasi pengguna. Menurut Basuki (2009) menyatakan bahwa kompetensi pustakawan meliputi : (1) Pengetahuan akan metodologi penelitian; (2) Pengetahuan umum akan sumber-sumber informasi; (3) Pengetahuan mendalam suatu subjek; (4) Pemahaman akan teknis pelayanan termasuk pengatalogan dan pengadaan; (5) Pengetahuan akan satu atau lebih sistem pencarian *online*; (6) Kemampuan mengajar; (7) Keahlian dalam manajemen; (8) Kepandaian berbicara; (9) Keahlian konsultasi; (10) Kepekaan; (11) Kedinamisan dalam kelompok.

1.4 Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian secara holistik dan bersifat deskriptif dalam bentuk penjabaran kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2007). Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi dan mendeskripsikan tentang analisis faktor-faktor pengembangan karir pustakawan. Lokasi penelitian berada di Perpustakaan Universitas Airlangga Kampus A, B dan C. Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga dan merupakan sekumpulan obyek yang menjadi sasaran penelitian dan sumber data penelitian

(Sugiyono, 2007). Populasi yang dipilih adalah pustakawan Perpustakaan Universitas Airlangga dengan teknik pengambilan informan secara *purposive sampling*, yakni teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu baik ciri-ciri, sifat atau karakteristik dan informan tersebut merupakan *key subject* (Sugiyono, 2007).

Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain teknik wawancara, teknik pengamatan, teknik dokumentasi, studi pustaka, dan *focus group discussion*. Adapun teknik pengolahan data yang digunakan yakni : (1) Membaca dan menganotasi data; (2) Mengkategorikan data; (3) *Splitting and slicing*; (4) *Linking and connecting*; (5) *Corroborating evidence*; (6) Menghasilkan sesuatu yang dicari. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah mereduksi data, menyajikan data, menyimpulkan data, dan menguji kredibilitas data hingga saling melengkapi.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

2.1. Analisis SWOT Pengembangan Karir Pustakawan

Dari data-data yang ditemukan dan dianalisis dapat disimpulkan bahwa kekuatan-kekuatan yang dimiliki dalam jenjang karir pustakawan Perpustakaan Universitas Airlangga yang harus digali dan diperkuat menyangkut peraturan perundang-undangan yang mengatur khususnya tentang karir dan profesi pustakawan memungkinkan pustakawan menjadi jabatan fungsional yang profesional serta menjadi patokan bahwa SK MENPAN tersebut telah memosisikan pustakawan sebagai jabatan fungsional dengan kedudukan yang sama dengan tenaga pendidik lainnya. Selanjutnya bahwa otonomi pemerintahan memberikan peluang kepada pustakawan untuk mengelola karirnya sampai tingkatan yang tertinggi.

Adapun sisi kelemahan yang masih dimiliki terutama dalam manajemen pengembangan karir pustakawan di Perpustakaan Universitas Airlangga dimana dalam proses rekrutasi ketenagaan lebih mengedepankan aspek birokrasi ketimbang kesesuaian latar pendidikan dan kemampuan dan pada akhirnya pengembangan karir tidak mendasarkan kepada kebutuhan organisasi serta pengembangan karir tidak melihat kebutuhan masing-masing individu dalam unit-unit departemen Perpustakaan Universitas Airlangga. Terdapat beberapa peluang yang dapat dijadikan pijakan dalam pengambilan kebijakan tentang pengembangan karir pustakawan, dimana peluang-peluang yang dapat dikembangkan dalam manajemen karir pustakawan meliputi pengembangan kerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi dalam meningkatkan kualifikasi ketenagaan yang didasarkan kepada latar pendidikan serta sertifikasi.

Aturan normatif dalam Sistem Pendidikan Nasional telah menempatkan Pustakawan sebagai *informan specialist*, dan yang paling besar ada pada kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk civitas akademik Universitas Airlangga dan memungkinkan pustakawan dapat memperlihatkan kualitas dan profesionalitasnya. Namun perlu dilihat dan dikaji oleh peneliti dengan seksama ancaman yang memungkinkan muncul dalam pengembangan karir pustakawan di Perpustakaan Universitas Airlangga dimana komposisi pustakawan yang ada beberapa diantara pustakawan yang telah memasuki masa purna bakti serta adanya pengelolaan pendidikan dan pelatihan dalam setiap jalur, jenis, dan jenjang kepustakawanan yang memungkinkan posisi pustakawan masih sering diisi dari kalangan birokrasi dengan asumsi yang salah tentang kompetensi yang dikembangkan.

Dengan melihat kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam pengembangan karir pustakawan, maka langkah strategis perbaikan yang perlu dilakukan dalam manajemen pustakawan meliputi : (1) Penyusunan kurikulum pendidikan dan pelatihan pustakawan; (2) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pustakawan; (3) Penetapan standar kompetensi pustakawan; (4) Penyusunan pedoman formasi jabatan pustakawan; (5) Pengembangan sistem informasi jabatan pustakawan; (6) Fasilitasi penyusunan dan penetapan etika profesi pustakawan

2.2. Faktor-Faktor Pengembangan Karir Pustakawan

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Noe dan Gerhart, 2008). Pengembangan karir

pustakawan dapat dilakukan dengan melakukan banyak hal, misalnya dengan pengangkatan dalam jabatan, promosi, melakukan pengkajian, melakukan penelitian ilmiah, menjadi narasumber, mengikuti *call for paper*. Banyak faktor yang dapat menyebabkan yang mempengaruhi pengembangan karir pustakawan, diantaranya adalah pengakuan terhadap profesi pustakawan itu sendiri, adanya kesempatan yang diberikan dari lembaga/atasan, motivasi diri, modal yang dimiliki oleh setiap pustakawan.

Tidak semua pustakawan mendapatkan dukungan yang penuh dari lembaga atau atasan untuk mengembangkan diri atau memiliki motivasi yang kuat untuk mengembangkan diri, walaupun seringkali kesempatan terbuka luas. Selain itu tidak semua pustakawan memiliki modal untuk mengembangkan diri. Secara sederhana karir dapat dikatakan sebagai perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Maka karir pustakawan dapat dikatakan sebagai perkembangan dan kemajuan pustakawan dalam mengemban profesinya (Pendit, 2003). Di kalangan pustakawan pegawai negeri sipil (PNS) maupun honorer di Perpustakaan Universitas Airlangga seharusnya disediakan secara lengkap dasar pengembangan karir pustakawan. Dasar pengembangan karir yang dimaksud yaitu ketentuan jabatan fungsional dan sertifikasi pustakawan. Pengembangan karir pustakawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah motivasi, modal manusia dan jabatan fungsional.

Motivasi adalah faktor pertama dalam pengembangan karir. Dalam hal pengembangan karir motivasi merupakan unsur yang penting, selain kemampuan yang harus dimiliki. Motivasi merupakan dorongan mental yang menggerakkan seseorang dalam bertindak atau mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Khomarudin, 2011). Sementara Siagian (2006) mendefinisikan motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Kwon dalam Tjahjono (2008) menyatakan bahwa modal manusia merupakan gabungan dari dua kata, yakni modal dan manusia. Modal, dari sudut pandang ilmu ekonomi, diartikan sebagai faktor produksi yang digunakan dalam menciptakan barang atau layanan. Modal manusia merupakan akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan seseorang melalui pendidikan, pelatihan atau dari pengalaman hidup (Hubbard, O'Brien, dan Rafferty dalam Tjahjono, 2008).

Jabatan Fungsional Pustakawan adalah faktor ketiga dalam pengembangan karir. Keputusan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara 132/KEP/M.PAN/12/2002, BAB II Pasal 3 (2) dinyatakan bahwa jabatan fungsional pustakawan adalah jabatan karir yang hanya dapat diduduki oleh seseorang yang telah berstatus sebagai PNS. Mengingat pentingnya pedoman untuk pengembangan karir pustakawan maka pada perkembangan selanjutnya, pegawai di instansi swasta juga mulai mengimplementasikan jabatan fungsional pustakawan. Jabatan fungsional pustakawan tersebut terdiri dari Pustakawan Tingkat Terampil dan Pustakawan Tingkat Ahli. Tugas pokok Pustakawan Tingkat Terampil meliputi pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka atau sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi. Tugas pokok Pustakawan Tingkat Ahli meliputi pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi serta pengkajian pengembangan perpustakaan, dokumentasi dan informasi.

Terkait dengan pengembangan karir pustakawan, dalam penelitian ini disusun analisa faktor-faktor sebagai berikut : (1) Motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir pustakawan; (2) Modal manusia berpengaruh terhadap pengembangan karir pustakawan; (3) Jabatan fungsional pustakawan berpengaruh terhadap pengembangan karir pustakawan.

Motivasi merupakan dorongan yang mengakibatkan pustakawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan hingga tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran atau motif yang telah

ditentukan sebelumnya yang terkait bagi pengembangan karir pustakawan. Hal ini kuatkan melalui *focus group discussion* antara beberapa pustakawan selaku informan dengan peneliti berikut ini :

“dengan meningkatkan kompetensi yang saya miliki jelas akan memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan dan jelas karir saya akan meningkat”. (Informan 1)

“kebutuhan saya untuk meningkatkan karir adalah untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan layanan bagi pemustaka”. (Informan 2)

“...fokus meningkatkan karir bukan pada hadiah atau profit maupun benefit tetapi lebih kepada kesadaran diri, pada prinsipnya meningkatkan jenjang karir pustakawan bukan karena ada sesuatu hal tetapi lebih kepada keinginan dari diri sendiri untuk memberikan yang terbaik”. (Informan 3)

Kutipan wawancara tersebut menjelaskan bahwa motivasi yang dimiliki bukan sekedar keinginan dan harapan namun diwujudkan melalui tindakan yang berupa usaha menambah pengetahuan dan kompetensi diri dan fokus pada profesi pustakawan. Usaha tersebut dapat digolongkan sebagai bentuk motivasi intrinsik yang berupa dorongan untuk berkembang. Selain dorongan untuk berkembang informan juga memiliki motivasi yang berupa dorongan untuk memperbaiki kekurangan, hal ini seperti yang diungkapkan melalui kutipan wawancara berikut ini :

“saya merasa sangat kurang dalam bidang kepastakawanan maka dari itu saya terus mempelajari hal-hal yang baru untuk mengembangkan pengetahuan saya mengenai kepastakawanan”. (Informan 1)

“perpustakaan disini berkembang pesat dan banyak hal baru yang perlu dipelajari”. (Informan 2)

Berbeda dengan motivasi instrinsik, untuk motivasi ekstrinsik yang berupa pujian/sanjungan dan hadiah atau penghargaan bukan menjadi motif utama dalam pengembangan karir sebagai pustakawan. hal ini ditunjukkan dari kutipan wawancara berikut ini:

“... sanjungan bukan jaminan untuk meningkatkan karir”. (Informan 1)

“hadiah atau penghargaan akan datang dengan sendirinya kalau saya berprestasi”. (Informan 2)

“karir bukan karena sanjungan dan penghargaan diperoleh karena kompetensi”. (Informan 3)

Berdasarkan data dari hasil *focus group discussion* tersebut bahwa motivasi memiliki hubungan dengan pengembangan karir pustakawan, terutama motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik yang berupa dorongan berkembang dan dorongan memperbaiki kekurangan dengan salah satu usaha yang dipilih adalah meningkatkan kompetensi dan wawasan sebagai pustakawan. Untuk motivasi intrinsik yang berupa pujian/sanjungan dan hadiah/penghargaan bukan merupakan motif utama karena keduanya akan mengikuti saat prestasi yang diperoleh baik dari usaha untuk berkembang dan memperbaiki kekurangan.

Menurut hasil analisis data dari *focus group discussion* terhadap pustakawan juga menunjukkan hal yang sama bahwa modal manusia menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pustakawan. Selain menunjang dalam tugas dan kewajiban pustakawan sehari-hari, modal manusia ini juga berpengaruh pada pengembangan karir sebagai

pustakawan. Kondisi ini seperti yang ditunjukkan melalui hasil *focus group discussion* berikut ini:

“Karir merupakan suatu jabatan strategis dan politis selain itu juga ada masa jabatan, sedangkan karir dihubungkan dengan pendidikan formal akan membawa dampak pada golongan”. (Informan 2)

“Saya kuliah S-2 tidak untuk mengejar karir tetapi untuk memperdalam pengetahuan saya karena basic pendidikan saya bukan dari pendidikan perpustakaan”. (Informan 1)

“Pendidikan formal ini menjadi dasar untuk mengembangkan kegiatan operasional di perpustakaan”. (Informan 3)

Bukan hanya modal pendidikan saja yang dibutuhkan dalam mengembangkan karir, perlu juga pelatihan-pelatihan dan ditambah pengalaman seperti yang disampaikan melalui kutipan *focus group discussion* berikut ini:

“... pelatihan-pelatihan yang saya ikuti sangat berguna bila diaplikasikan pada perpustakaan kami”. (Informan 1)

“... pada prinsipnya, semua pelatihan tidak ada yang sia-sia karena semua kembali kepada masing-masing pribadi untuk mengolahnya menjadi hal yang berguna dan dapat dikembangkan”. (Informan 2)

“Untuk meningkatkan mutu profesional, disamping pendidikan formal, terdapat pula pendidikan non-formal. Pembinaan melalui pendidikan nonformal adalah upaya peningkatan kualitas pustakawan secara bersama-sama, dan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), penataran (upgrading), simposium, seminar, lokakarya, kursus, magang (on the job training), studi banding dan lain sebagainya”. (Informan 3)

Selain ditunjang oleh pendidikan dan pelatihan pengembangan karir juga dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh pustakawan. Seperti yang disampaikan informan melalui *focus group discussion* berikut ini :

“...saya sudah 22 tahun bekerja dan mengembangkan kepustakawanan di lingkungan universitas yang sudah membawa dampak lebih baik bagi civitas akademika”. (Informan 1)

“Dari pengalaman-pengalaman bekerja saya menjadi tahu”. (Informan 2)

Dari kutipan tersebut menguatkan bahwa untuk mengembangkan karir sebagai pustakawan dibutuhkan modal manusia yang berupa pendidikan pelatihan dan pengalaman. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui *focus group discussion* bahwa modal manusia yang berupa pendidikan, pelatihan dan pengalaman berpengaruh pada pengembangan karir pustakawan. Jabatan fungsional tingkat ahli berpengaruh pada pengembangan karir. hipotesis tersebut juga diperkuat dengan hasil *focus group discussion* berikut ini :

“karir merupakan suatu jabatan strategis dan politis selain itu juga ada masa jabatan, sedangkan karir dihubungkan dengan pendidikan formal akan membawa dampak pada golongan”. (Informan 1)

“Promosi tidak berkaitan dengan karir, tetapi merupakan kegiatan yang harus dilakukan. Dengan berpendidikan kepustakawanan, cara promosinya lebih tepat ke sasaran. Kajian dan karir dua hal yang berbeda”. (Informan 2)

“Saya mengembangkan pelayanan dan menciptakan kemudahan bagi pemustaka.promosi merupakan sarana agar perpustakaan semakin diterima dihati pemustaka dan menambah pengetahuan meneliti”. (Informan 3)

Berdasarkan hasil analisis dari *focus group discussion* dapat ditarik suatu pernyataan bahwa jabatan fungsional berpengaruh pada pengembangan karir. Pengembangan karir untuk pustakawan memiliki tahapan dan tahapan ini dilalui dalam bentuk jabatan fungsional yang dinilai dari prestasi dan kompetensi kerja. Sedangkan hasil analisis terhadap faktor motivasi, modal manusia dan jabatan fungsional pustakawan ditampilkan di bawah ini :

2.2.1. Analisis Faktor Motivasi

Siagian (2006) menyatakan bahwa bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan istilah motivasi internal atau motivasi intrinsik akan tetapi dapat pula bersumber dari luar diri orang yang berangkutan yang dikenal dengan istilah motivasi eksternal atau ekstrinsik. Jika dikaitkan dengan teori yang ada, bahwa motivasi merupakan dorongan mental yang menggerakkan seseorang dalam bertingkah atau mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Uno, 2007), pustakawan di Perpustakaan Universitas Airlangga memiliki daya dorong yang luar biasa untuk melakukan pengembangan karir.

Sementara Siagian (2006) mendefinisikan motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Pustakawan di Perpustakaan Universitas Airlangga mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi intrinsik berupa dorongan berkembang dan memperbaiki kekurangan lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik bagi pustakawan di ketrampilan dalam pengembangan karir.

2.2.2. Analisis Faktor Modal Manusia

Hubbard, O'Brien, dan Rafferty dalam Tjahjono (2008) bahwa modal manusia merupakan akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan seseorang melalui pendidikan, pelatihan atau dari pengalaman hidup. Sementara menurut Torrington (2008) menyampaikan bahwa beberapa hal yang diyakini dapat mengembangkan karir dalam hal modal manusia, antara lain : (1) Pengalaman merupakan modal manusia yang secara alami berkembang seiring dengan investasi seorang pustakawan. Pengalaman pustakawan di Perpustakaan Universitas Airlangga tidak saja ditunjukkan dari lamanya mereka berkerja, namun dari aktivitas-aktivitas lain yang dilakukan pustakawan di bidang kepustakawanan, misalnya dalam hal studi banding, menjadi narasumber, menulis, menjadi tutor, dan lain sebagainya; (2) Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia yang paling penting. Pustakawan di di Perpustakaan Universitas Airlangga walaupun mayoritas belum menempuh pendidikan di bidang perpustakaan, namun mereka mengakui bahwa pendidikan merupakan faktor yang penting dalam pengembangan karir pustakawan; (3) Becker dalam Hatch (2011) menyatakan bahwa pelatihan sebagai kegiatan investasi modal manusia yang terpenting kedua setelah pendidikan dan salah satu alat utama perusahaan untuk mengembangkan modal manusia yang dimiliki oleh pustakawan. Modal manusia ini dikembangkan dalam wujud kompetensi berupa keahlian (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan sikap (*attitude*) yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan

pekerjaan dengan baik. Pustakawan di Perpustakaan Universitas Airlangga telah sering melakukan pelatihan kepustakawanan sejak kepemimpinan Kepala Perpustakaan Universitas Airlangga saat ini dan terdapat kurang dari 60% pustakawan di Perpustakaan Universitas Airlangga yang belum pernah mendapatkan pelatihan di bidang kepustakawanan. Namun mayoritas pustakawan menyadari pentingnya pelatihan ini untuk pengembangan karir mereka.

2.2.3. Analisis Faktor Jabatan Fungsional Pustakawan

Jabatan fungsional pustakawan terdiri dari pustakawan tingkat ahli dan pustakawan tingkat terampil. Pustakawan di Perpustakaan Universitas Airlangga mengembangkan karir melalui bidang pengorganisasian informasi dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka atau sumber informasi lainnya di perpustakaan tempat bekerja, memproses informasi dan koleksi perpustakaan agar mudah digunakan oleh pengguna perpustakaan, promosi perpustakaan, melakukan kajian-kajian tentang kepustakawanan, dokumentasi dan informasi. Hal itu sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 132/KEP/M.PAN/12/2002 yang terdiri dari Pustakawan Tingkat Terampil dan Pustakawan Tingkat Ahli.

Tugas pokok Pustakawan Tingkat Terampil meliputi pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi (Basuki, 2009). Tugas pokok Pustakawan Tingkat Ahli meliputi pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi serta pengkajian pengembangan perpustakaan, dokumentasi dan informasi. Walaupun secara fakta bahwa dari hanya terdapat 70% yang memiliki jabatan fungsional pustakawan dan 30% masih menjadi pustakawan honorer di Perpustakaan Universitas Airlangga.

3. SIMPULAN

Berdasarkan pemaparan hasil analisis data melalui *focus group discussion* terkait analisis faktor-faktor pengembangan karir pustakawan di Perpustakaan Universitas Airlangga maka terdapat kesimpulan bahwasanya karir pustakawan dari sisi ketenagakerjaan tidak hanya dipandang sebagai sesuatu yang memanfaatkan seseorang atau menggunakan suatu hal sebagai status dalam pekerjaan, akan tetapi lebih kepada sebuah upaya/manifestasi dalam menangani masalah ketenagakerjaan dalam pelayanan kebutuhan jasa informasi dengan beragam faktor seperti motivasi, modal manusia, dan jabatan fungsional. Pengembangan karir pustakawan tidak hanya sebagai pengelolaan individu yang saling tergantung di dalam suatu unit sosial seperti suatu Perpustakaan yang bersifat sukarela atau fakultatif akan tetapi merupakan pengelolaan yang memposisikan setiap individu dengan sifat interdependensi yang mengidentifikasi secara psikologis antara seorang pustakawan dengan orang lain. Profesionalitas dalam pengembangan karir pustakawan merupakan bentuk penggabungan kemampuan dengan tanggung-jawab, daya dukung dalam meningkatkan hubungan sosial dan hubungan pribadi yang dimiliki oleh pustakawan yang mana sebuah siklus dari proses tersebut beradaptasi dalam perubahan era informasi melalui langkah-langkah perencanaan, penyesuaian, stabilitasi, pengembangan, dan evaluasi terkait jenjang karir pustakawan.

4. SARAN DAN UCAPAN TERIMA KASIH

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan kepada Perpustakaan Universitas Airlangga terkait pengembangan karir pustakawan meliputi tiga unsur pokok, unsur-unsur tersebut meliputi : (1) Program pengembangan karir pustakawan seharusnya mengacu kepada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan kurikulum yang mengacu kepada kurikulum induk bidang pendidikan dan wawasan pengetahuan yang lebih luas yang sesuai dengan standar kompetensi pustakawan; (2) Program pengembangan profesi pustakawan yang meliputi bidang kegiatan pendidikan dan pelatihan, penelitian, pengabdian, dan pengembangan civitas akademik Universitas Airlangga lebih giat ditingkatkan; (3) Program pembinaan karir pustakawan lebih spesifik yang meliputi memberikan penghargaan atas prestasi, mengembangkan karir, dan memperluas jaringan individu dengan Perpustakaan yang lain.

Peneliti mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan berterimakasih kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini, khususnya kepada orangtua dan keluarga tercinta, calon istri terkasih yang selalu memberikan semangat, sahabat-sahabat, Kepala Perpustakaan Universitas Airlangga yang selalu mendukung, para pustakawan yang menjadi informan peneliti, para dosen S2 Pengembangan Sumber Daya Manusia dan para dosen S1 Ilmu Informasi Perpustakaan, serta jajaran redaksi Jurnal Palimpsest.

Daftar Referensi

- Adekola, Bola. 2011. Career Planning and Career Management as Correlates For Career Development and Job Satisfaction : A Case of Nigerian Bank Employees. *Journal Collage of Management & Social Science*. Vol. 1 No. 2, pp 100-105. Fountain University
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Badan Pusat Statistik. 2014. Identifikasi Data Pustakawan Se-Indonesia, diakses melalui : www.bps.go.id/pustakawan-profildata pada tanggal 23 Juni 2016
- Basuki, Sulisty. 2004. *Periodisasi Perpustakaan Indonesia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Basuki, Sulisty. 2009. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta : Universitas Terbuka
- Buxbaum, Ahari. 2004. *Library Service*. Jakarta : Murni Kencana
- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Ed Ke-3). Jakarta : Balai Pustaka
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resourche Managemant* (Ed Ke-13). Jilid Ke-2. Edisi bahasa Indonesia. Jakarta : Indeks
- Effendy, Muhammad Azhar. 2006. *Strategy Career of High Value Worker Area Urban Surabaya*. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- Handoko, T.. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hartono, Judiantoro. 2012. *Segi Hukum Penyelesaian Penyelesaian Tenaga Kerja* (Ed Rev) Jakarta: Rajawali Press
- Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Rupa Aksara
- Hatch, Marry Jo. 2011. *Organization Theory : Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*, New York : Oxford University Press
- Keputusan Kepala Perpustakaan Nasional RI Nomor 10 Tahun 2004 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan, diakses melalui : www.deposit.perpusnas.go.id/documents pada tanggal 26 Juni 2016
- Keputusan Menteri Pemberdayaan dan Aparatur Negara. SK-MENPAN No. 132/KEP/M.PAN/12/2002 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kredit Pustakawan, diakses melalui : www.menpan.go.id/jdih/kemenpan-rb/file/pustakawan pada tanggal 26 Juni 2016
- Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan, diakses melalui : www.deposit.perpusnas.go.id/documents pada tanggal 26 Juni 2016
- Khomarudin, Silalahi (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Teori dan Praktik*. Jakarta : Gramedia
- Komarudin, Sastradipoera. 2007. *Mencari Makna Dibaik Penulisan Skripsi, Thesis, Dan Disertasi*. Bandung : Kappa-Sigma
- Laksmi. 2006. *Tinjauan Kultural Terhadap Kepustakawanan : Inspirasi Dari Sebuah Karya Umberto Eco*. Depok : Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya
- Lasa Hs. 2009. *Kamus Kepustakawanan Indonesia*. Yogyakarta : Pustaka Book Publisher
- Luzius, Jeff. & Ard, Allyson. 2006. Leaving the Academic Library. *The Journal of Academic Librarianship*. Volume 32, 2006. Mannan Endang Fitritah. 2010. *Retensi Pustakawan Studi Kasus Pustakawan Sekolah di Surabaya*. Jakarta Universitas Indonesia, 2006.
- Mardiyanto. 2010. *Peran dan Fungsi Pustakawan*. Bandung : Rama Widjaya
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumbaer Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Moleong, Lexy. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Muchyidin, Suherlan. & Mihardja, Iwa D. Sasmita, *Perpustakaan*. Bandung : PT Puri Pustaka

- Nanan, Khasanah. 2008. *Kompetensi pustakawan di Era Perpustakaan Digital*. Disampaikan dalam Pelatihan perpustakaan Digital untuk pustakawan di Lingkungan PMPTK se-Indonesia. Institut Teknologi Bandung
- Noe, Hollenbeck. & Gerhart, Wright. 2008. *Human Resource Management*. New York : The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Pendit, Putu Laxman. 2003 *Penelitian Ilmu Perpustakaan dan Informasi : Suatu Pengantar Diskusi Epistemologi Dan Metodologi*. Jakarta : Universitas Indonesia
- O'Reilly. Chatman, J.. & Caldwell, D. F.. 2002. People and Organizational Culture : A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*
- Prasetya, Irawan. 2009. *Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : Universitas Indonesia
- Reitz, Joan M.. 2004. *Dictionary For Library and Information Science*. USA : Green Wood Publishing Group, Inc.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rossi, John F.. 2000. *Employee Retention : Why Do Employee Stay With A Company*. Research Seminar in Organization Management. New York : St. Joseph's College. Patchogue
- Sedarmayanti. 2010. *Peran Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Persada
- Siagian, Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sudarsono, Blasius. 2006. *Antropologi Kepustakawanan Indonesia*. Jakarta : Sagung Seto
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&I*. Bandung : Alfabeta
- Suherman. 2011. *Pustakawan Inspiratif : Untuk Para Pengelola Perpustakaan Dan Taman Bacaan*. Bandung : MQS Publishing
- Supriyanto dkk. 2006. *Aksentuasi Perpustakaan dan Pustakawan* (Editor Kosam Rimbawa Supriyanto). Jakarta : Sagung Seto
- Susan, R. Rathbun-Grubb. 2009. *Factor Affecting Retention Librarians Job Satisfaction : A Report of Two Studies*. The University of North Carolina : Chapel Hill
- Sutarno, N S. 2006. *Perpustakaan dan Masyarakat*. Jakarta : Sagung Seto
- Tjahjono, Widijanto. 2008. Sentralitas Kompetensi, Aplikasi Teknologi Informasi, dan Strategis Holistik : Upaya Perpustakaan – Pustakawan Meningkatkan Profesionalisme dan Kualitas Layanan di Era Globalisasi. *Jurnal Visi Pustaka : Vol.10 No.3 / Edisi Desember*
- Torrington, D.. Hall, L.. & Taylor, S.. 2008. *Human Resource Management*. England : Prentice Hall
- Trisliatanto, Dimas Agung. 2015. Perbedaan Pengaruh Motivasi Antara Pustakawan Dengan Tenaga Administrasi : Studi Komparatif Tentang Perbedaan Motivasi Antara Pustakawan Dengan Tenaga Administrasi di Perpustakaan Universitas Airlangga. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Departemen Informasi dan Perpustakaan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Airlangga
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, diakses melalui : www.deposit.perpusnas.go.id/documents pada tanggal 25 Juni 2016
- Undang-undang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Perpustakaan, diakses melalui : www.deposit.perpusnas.go.id/documents pada tanggal 24 Juni 2016
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, diakses melalui : www.deposit.perpusnas.go.id/documents pada tanggal 25 Juni 2016
- Usherwood, Bob, et. al. 2000. Recruitment and Retention In the Public Library – a baseline study. *Career Development International* . Bradford. Volume 5, Iss. 6
- Wiji, Suwarno. 2009. *Psikologi Perpustakaan*. Jakarta : Sagung Seto
- Zuntriana, Ari. 2010. Peran Pustakawan di Era Library 2.0. *Visi Pustaka*. Vol. 12 No. 2