

**MEMBANGUN KEMATANGAN KARIER PUSTAKAWAN
MELALUI KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN,
BUDAYA ORGANISASI, RELIGIUSITAS DAN KOMPETENSI**

**Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Islam
di Daerah Istimewa Yogyakarta**



Oleh:
Sungadi, S.Sos., M.IP
NIM. 1530016028

DISERTASI

**PROGRAM DOKTOR (S3) STUDI ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019

PENGESAHAN

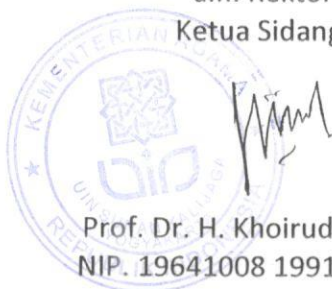
Disertasi berjudul : **MEMBANGUN KEMATANGAN KARIR PUSTAKAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN, BUDAYA ORGANISASI, RELIGIUSITAS DAN KOMPETENSI: Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta**

Ditulis oleh : Sungadi, S.Sos., M.IP.
N I M : 1530016028
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam

**Telah dapat diterima
sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Doktor (Dr.)
dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam**

Yogyakarta, 27 Agustus 2019

a.n. Rektor
Ketua Sidang,



Prof. Dr. H. Khoiruddin, MA.
NIP. 19641008 199103 1 002

YUDISIUM

BISMILLĀHIRRAHMĀNIRRAHĪM

DENGAN MEMPERTIMBANGKAN JAWABAN PROMOVENDUS ATAS PERTANYAAN DAN KEBERATAN PARA PENGUJI DALAM UJIAN TERTUTUP PADA TANGGAL **26 MARET 2019**, DAN SETELAH MENDENGAR JAWABAN PROMOVENDUS ATAS PERTANYAAN DAN SANGGAHAN PARA PENGUJI DALAM UJIAN TERBUKA PROMOSI DOKTOR PADA HARI INI, MAKA KAMI MENYATAKAN, PROMOVENDUS, **SUNGADI, S.Sos., M.IP.** NOMOR INDUK MAHASISWA **1530016028** LAHIR DI **SRAGEN** TANGGAL **14 MEI 1962**,

LULUS DENGAN PREDIKAT :

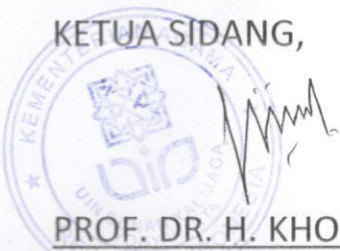
~~PUJIAN (CUM LAUDE)~~ / **SANGAT MEMUASKAN** / ~~MEMUASKAN~~*

KEPADA SAUDARA DIBERIKAN GELAR DOKTOR DALAM BIDANG STUDI ISLAM KONSENTRASI ILMU PERPUSTAKAAN DAN INFORMASI ISLAM, DENGAN SEGALA HAK DAN KEWAJIBAN YANG MELEKAT ATAS GELAR TERSEBUT.

SAUDARA MERUPAKAN DOKTOR KE - 700

YOGYAKARTA, 27 AGUSTUS 2019

A.N. REKTOR
KETUA SIDANG,



PROF. DR. H. KHOIRUDDIN, MA.
NIP. 19641008 199103 1 002

**DAFTAR HADIR DEWAN PENGUJI
UJIAN TERBUKA PROMOSI DOKTOR**

Nama Promovendus : Sungadi, S.Sos., M.IP.
N I M : 1530016028

()

Judul Disertasi : MEMBANGUN KEMATANGAN KARIR PUSTAKAWAN MELALUI
KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN, BUDAYA ORGANISASI, RELIGIUSITAS
DAN KOMPETENSI: Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Islam di
Daerah Istimewa Yogyakarta

Ketua Sidang / Penguji : Prof. Dr. H. Khoiruddin, MA.

()

Sekretaris Sidang : Dr. Moch. Nur Ichwan, S.Ag., MA.

()

Anggota : 1. Prof. Dr. H. Syihabuddin.Qalyubi, Lc., M.Ag.
(Promotor/Penguji)

()

2. Dr. Tafrikhuddin, S.Ag., M.Pd.
(Promotor/Penguji)

()

3. Dr. Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., SS., M.Si.
(Penguji)

()

4. Ida Fajar Priyanto, MA., Ph.D.
(Penguji)

()

5. Dr. Darmawan, S.Pd., MAB.
(Penguji)

()

6. Dr. Anis Masruri, S.Ag., SIP., M.Si.
(Penguji)

()

Diujikan di Yogyakarta pada hari Selasa tanggal 27 Agustus 2019

Tempat : AULA lt. 1 Gd. Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga

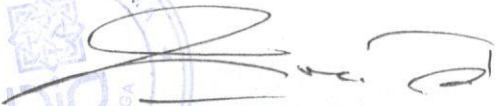
Waktu : Pukul 09.00 WIB. s/d selesai

Hasil / Nilai (IPK) : 3,67

Predikat Kelulusan : ~~Pujian (Cum laude)~~ / Sangat Memuaskan / ~~Memuaskan~~

Sekretaris Sidang,




Dr. Moch. Nur Ichwan, S.Ag., MA.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

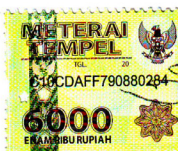
**PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS
DARI PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

N a m a : Sungadi, S.Sos., M.IP
N I M : 1530016028
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

menyatakan bahwa naskah disertasi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bebas plagiarisme. Jika di kemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, April 2019
Saya yang menyatakan,



Sungadi, S.Sos., M.IP
NIM: 1530016028



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

PENGESAHAN PROMOTOR

Promotor : Prof. Dr. H. Syihabuddin Qalyubi, Lc., M.Ag. (

Promotor : Dr. Tafrikhuddin, S.Ag., M.Pd. (

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan koreksi dan penilaian terhadap naskah disertasi berjudul:

**MEMBANGUN KEMATANGAN KARIER PUSTAKAWAN
MELALUI KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN, BUDAYA
ORGANISASI, RELIGIUSITAS DAN KOMPETENSI**

**Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Islam
di Daerah Istimewa Yogyakarta**

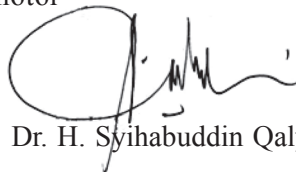
yang ditulis oleh:

Nama : Sungadi, S.Sos., M.IP
NIM : 1530016028/S3
Program Studi : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

Sebagaimana yang disarankan pada Ujian Tertutup pada tanggal 26 Maret 2019, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Doktor Studi Islam Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 6 Mei 2019
Promotor



Prof. Dr. H. Syihabuddin Qalyubi, Lc., M.Ag.

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan koreksi dan penilaian terhadap naskah disertasi berjudul:

**MEMBANGUN KEMATANGAN KARIER PUSTAKAWAN
MELALUI KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN, BUDAYA
ORGANISASI, RELIGIUSITAS DAN KOMPETENSI**

**Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Islam
di Daerah Istimewa Yogyakarta**

yang ditulis oleh:

Nama	: Sungadi, S.Sos., M.IP
NIM	: 1530016028/S3
Program Studi	: Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi	: Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

Sebagaimana yang disarankan pada Ujian Tertutup pada tanggal 26 Maret 2019, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Doktor Studi Islam Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam Bidang Studi Islam Kosentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 6 Mei 2019
Promotor



Dr. Tafrikhuddin, S.Ag., M.Pd.

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan koreksi dan penilaian terhadap naskah disertasi berjudul:

**MEMBANGUN KEMATANGAN KARIER PUSTAKAWAN
MELALUI KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN, BUDAYA
ORGANISASI, RELIGIUSITAS DAN KOMPETENSI**

**Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Islam
di Daerah Istimewa Yogyakarta**

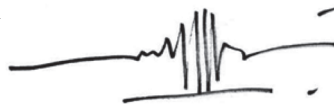
yang ditulis oleh:

Nama : Sungadi, S.Sos., M.IP
NIM : 1530016028/S3
Program Studi : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

Sebagaimana yang disarankan pada Ujian Tertutup pada tanggal 26 Maret 2019, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Doktor Studi Islam Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 6 Mei 2019
Penguji



Dr. Hj. Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., SS., M.Si.

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan koreksi dan penilaian terhadap naskah disertasi berjudul:

**MEMBANGUN KEMATANGAN KARIER PUSTAKAWAN
MELALUI KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN, BUDAYA
ORGANISASI, RELIGIUSITAS DAN KOMPETENSI**

**Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Islam
di Daerah Istimewa Yogyakarta**

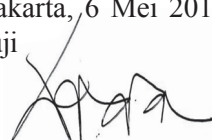
yang ditulis oleh:

Nama : Sungadi, S.Sos., M.IP
NIM : 1530016028/S3
Program Studi : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

Sebagaimana yang disarankan pada Ujian Tertutup pada tanggal 26 Maret 2019, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Doktor Studi Islam Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam Bidang Studi Islam Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 6 Mei 2019
Penguji


Dr. Darmawan M.AB.

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan koreksi dan penilaian terhadap naskah disertasi berjudul:

**MEMBANGUN KEMATANGAN KARIER PUSTAKAWAN
MELALUI KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN, BUDAYA
ORGANISASI, RELIGIUSITAS DAN KOMPETENSI**

**Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Islam
di Daerah Istimewa Yogyakarta**

yang ditulis oleh:

Nama : Sungadi, S.Sos., M.IP
NIM : 1530016028/S3
Program Studi : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

Sebagaimana yang disarankan pada Ujian Tertutup pada tanggal 26 Maret 2019, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Doktor Studi Islam Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam Bidang Studi Islam Kosentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 6 Mei 2019
Penguji



Ida Fajar Priyanto, M.A., Ph.D.

ABSTRAK

Tujuan studi ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kepemimpinan pendidikan, budaya organisasi, religiusitas dan kompetensi terhadap kematangan karier pustakawan pada Perguruan Tinggi Islam (PTI) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

Problematika yang dihadapi oleh pustakawan PTKI DIY adalah: (1) tidak adanya persiapan sebelum menentukan pilihan menjadi pustakawan; (2) sebanyak 90,63% pustakawan diangkat pertama kali berbasis pendidikan SLTA sederajat, ; (3) terdapat 44,03% pustakawan lebih dari 4 tahun tidak mengajukan DUPAK, dan 13,84% 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%; (5) sampai dengan saat dilakukan penelitian ini pustakawan PTI DIY belum ada yang mencapai jabatan sebagai Pustakawan Utama; (6) masih ditemukan pustakawan ahli yang melakukan butir kegiatan teknis.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan angket disebarakan kepada 86 responden. Analisis data dengan cara uji statistik deskriptif, korelasi, dan regresi berganda.

Persepsi responden terhadap kepemimpinan pendidikan dalam kategori tinggi (79,72%), budaya organisasi dalam kategori sangat tinggi (80,57%), religiusitas dalam kategori sangat tinggi (86,53%), kompetensi pada kategori sangat tinggi (81,29%), dan kematangan karier pada kategori tinggi (77,76%).

Secara parsial hasil analisis regresi membuktikan bahwa seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_4) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Kepemimpinan Pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap Kematangan Karier (Y) hasil uji $r^2_{x_1y} = 9,5\%$. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kematangan karier (Y) nilai pengaruh $r^2_{x_2y} = 37\%$. Religiusitas (X_3) berpengaruh terhadap kematangan karier (Y) nilai pengaruh $r^2_{x_3y} = 10,4\%$. Kompetensi (X_4) berpengaruh terhadap kematangan karier (Y) nilai pengaruh $r^2_{x_4y} = 58,6\%$.

Secara simultan hasil analisis regresi membuktikan, bahwa kepemimpinan pendidikan, budaya organisasi, religiusitas dan kompetensi ($X_1X_2X_3X_4$) berpengaruh terhadap kematangan karier (Y) dengan hasil uji $r^2_{x_{1234}y} = 62,6\%$; nilai $\bullet = 37,4\%$.

Ada kenaikan pengaruh kepemimpinan pendidikan (X_1) terhadap kematangan karier (Y) melalui religiusitas (Z_1) dari 9,5% menjadi 11,43%.

Kenaikan pengaruh kepemimpinan pendidikan (X_1) terhadap kematangan karier (Y) melalui kompetensi (Z_2) dari 9,5% menjadi 26,76%. Ada kenaikan pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kematangan karier (Y) melalui religiusitas (Z_1) dari 35,5% menjadi 42,33%. Kenaikan pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kematangan karier (Y) melalui kompetensi (Z_2) dari 35,5% menjadi 71,57%. Artinya hipotesis 1, 2, 3, dan 4 diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan, bahwa kematangan karier pustakawan PTI DIY dapat dibangun melalui faktor eksternal dan internal: kepemimpinan pendidikan dan budaya organisasi (faktor eksternal); religiusitas dan kompetensi (faktor internal), sehingga dalam disertasi ini dapat ditemukan adanya Teori Kematangan Karier Pustakawan.

Disertasi ini salah satunya dapat memberikan kontribusi bagi Perguruan Tinggi Islam (PTI) di DIY, seberapa besar tingkat terukurnya kematangan karier pejabat fungsional pustakawan pada lembaga tersebut.

Kata kunci : kepemimpinan pendidikan; kematangan karier; pustakawan; kompetensi; religiusitas; budaya organisasi, DUPAK, angka kredit

ABSTRACT

This study aimed to analyze and prove the influence of educational leadership, organizational culture, religiosity and competence on career maturity of the librarians of the Islamic-based universities at Yogyakarta.

The problems faced by those librarians were that (1) there was a lack of preparation before deciding to become librarians; (2) an estimated 90.63% of librarians were appointed for the first time based on equivalent high school education; (3) an estimated 44.03% librarians for more than 4 years did not apply for employment credit point of their achievements; consequently, an estimated 13.84% were temporarily dismissed from the Librarian Functional Position, because they were unable to collect the required credit points; (4) there were still librarians who had high school education and non-library background by 29.56%; (5) until the time this research was conducted, the librarians in the targeted study had not yet reached the position of main librarian; and (6) expert librarians who carry out technical activity items were still found.

The method of collecting data used questionnaires distributed to 86 respondents. Data analysis was by means of descriptive statistical tests, correlations, and multiple regressions.

The respondents' perceptions were categorized as follows: high for educational leadership (79.72%), very high for organizational culture (80.57%), very high for religiosity (86.53%), very high for competence (81.29%), and high for career maturity (77.76%).

Partially the results of the regression analysis proved that all independent variables (X_1, X_2, X_3, X_4) affected the dependent variable (Y). Educational leadership (X_1) had an effect on career maturity (Y) with a test result of $r^2_{x_1y} = 9.5\%$. Organizational culture (X_2) influenced career maturity (Y) with a value of $r^2_{x_2y} = 37\%$. Religiosity (X_3) had an effect on career maturity (Y) with a value of $r^2_{x_3y} = 10.4\%$. Competence (X_4) influenced career maturity (Y) with a value of $r^2_{x_4y} = 58.6\%$.

Simultaneously the results of regression analysis proved that educational leadership, organizational culture, religiosity and competence ($X_1X_2X_3X_4$) affected career maturity (Y) with test results of $r^2_{x_{1234}y} = 62.6\%$; value $\bullet = 37.4\%$.

There was an increase in the effect of educational leadership (X_1) on career maturity (Y) through religiosity (Z_1) from 9.5% to 11.43%. The increase in the effect of educational leadership (X_1) on career maturity (Y) through competence (Z_2) was from 9.5% to 26.76%. There was an in-

crease in the effect of organizational culture (X_2) on career maturity (Y) through religiosity (Z_1) from 35.5% to 42.33%. The increase in the effect of organizational culture (X_2) on career maturity (Y) through competence (Z_2) was from 35.5% to 71.57 %%. This means that hypotheses 1, 2, 3, and 4 were accepted. Thus, it can be stated that the career maturity of the studied librarians can be built through external and internal factors: educational leadership and organizational culture (external factors) and religiosity and competence (internal factors), so that in this dissertation the existence of Librarian Career Maturity Theory could be determined.

This dissertation can contribute to Islamic-based Universities in Yogyakarta on how much the level of career maturity of librarian functional officials at the institution can be measured.

Keywords: educational leadership; career maturity; librarian; competence; religiosity; organizational culture, employment credit point

ملخص البحث

كان الهدف من هذا البحث هو تحليل وإثبات تأثير القيادة التربوية والثقافة التنظيمية والتدين والكفاءة على النضج الوظيفي لأمناء المكتبات التابعين للجامعات الإسلامية في منطقة يوجياكارتا الخاصة.

والمشاكل التي يواجهها أمناء المكتبات التابعين للجامعات الإسلامية هي: (1) عدم الاستعداد قبل اتخاذ قرار بأن يصبحوا أمناء المكتبات ؛ (2) تم تعيين ما يصل إلى 63,90 ٪ لأول مرة من أمناء المكتبات الحاصلين على شهادة المدارس الثانوية أو ما يعادلها؛ (3) هناك 03,44 ٪ من أمناء المكتبات لا يقدمون دويك (قائمة إنجازات العمل)، و 84,13 ٪ تم استبعادهم مؤقتا من الوظيفية لأمين المكتبة، لأنهم غير قادرين على جمع أرقام الإنجازات المطلوبة؛ (4) لا يزال هناك أمناء المكتبات الحاصلون على شهادة المدارس الثانوية أو غير المتخصصين، ونسبتهم 56,29 ٪ ؛ (5) حتى وقت إجراء هذا البحث، لم يصل أمناء المكتبات التابعون لجامعات إسلامية بيوجياكارتا إلى منصب أمين المكتبة الرئيسي؛ (6) وجود الخبراء من أمناء المكتبات الذين ينفذون عناصر النشاط الفني.

والطريقة في جمع البيانات اعتمدت على الاستبيانات التي تم توزيعها على 86 من المحيين. أما تحليل البيانات فأجري عن طريق الاختبارات الإحصائية الوصفية، الارتباطات ، والانحدار المتعدد.

وتصورات المحيين للقيادة التربوية تصل إلى الفئة العليا (72,79 ٪) ، والثقافة التنظيمية في الفئة العالية جدا (57,80 ٪) ، والتدين في فئة عالية جدا (53,86 ٪) ، والكفاءة في فئة عالية جدا (29,81 ٪) ، والنضج الوظيفي في الفئة العليا (76,77 ٪).

وأثبتت نتائج تحليل الانحدار جزئيا أن جميع المتغيرات المستقلة (X_1 ، X_2 ، X_3 ، X_4) تؤثر على المتغير التابع (Y). القيادة التربوية (X_1) لها تأثير على نتائج اختبار النضج الوظيفي (Y) $r^2_{x1y} = 9.5$ ٪. تؤثر الثقافة التنظيمية (X_2) على مستوى النضج الوظيفي (Y) في قيمة التأثير $r^2_{x2y} = 37$ ٪. التدين (X_3) له تأثير على النضج الوظيفي (Y) تأثير $r^2_{x3y} = 10.4$ ٪. تؤثر الكفاءة (X_4) على قيمة النضج الوظيفي $r^2_{x4y} = 58.6$ (Y) ٪.

وفي الوقت نفسه، أثبتت نتائج تحليل الانحدار أن القيادة التربوية والثقافة التنظيمية والتدين والكفاءة ($X_1X_2X_3X_4$) تؤثر على النضج الوظيفي (Y) مع نتائج الاختبار $r^2_{1234y} = 62.6\%$ ؛ القيمة $F_{37} = 4.37\%$.

وهناك زيادة في تأثير القيادة التربوية (X_1) على النضج الوظيفي (Y) من خلال التدين (Z_1) من 5.9% إلى 43.11% . زيادة تأثير القيادة التربوية (X_1) على النضج الوظيفي (Y) من خلال الكفاءة (Z_2) من 5.9% إلى 76.26% . هناك زيادة في تأثير الثقافة التنظيمية (X_2) على النضج الوظيفي (Y) من خلال التدين (Z_1) من 5.35% إلى 33.42% . زيادة في تأثير الثقافة التنظيمية (X_2) على النضج الوظيفي (Y) من خلال الكفاءة (Z_2) من 5.35% إلى 57.71% . هذا يشير إلى أن الفرضيات 1 و 2 و 3 و 4 مقبولة. وبالتالي يمكن القول، أن النضج الوظيفي لأمناء المكتبات التابعين للجامعات الإسلامية في يوجياكرتا يمكن أن يبنى من خلال عوامل خارجية وداخلية: القيادة التربوية والثقافة التنظيمية (العوامل الخارجية)؛ التدين والكفاءة (العوامل الداخلية)، وبهذا قدم هذا البحث نظرية نضج أمين المكتبة.

ومن المتوقع أن يعطي هذا البحث مساهمة للجامعات الإسلامية في يوجياكرتا لمعرفة وقياس مستوى النضج الوظيفي لأمناء المكتبات في هذه الجامعات.

الكلمات المفتاحية: القيادة التربوية، النضج الوظيفي، أمين المكتبة، الكفاءة، التدين، الثقافة التنظيمية، قائمة إنجازات العمل، أرقام الإنجازات

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Dan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan

Dibawah in daftar huruf arab dan transliterasinya dangan huruf latin

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

1. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dhammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيْ ...	fathah dan ya	Ai	a dan i
اُوْ ...	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ - kataba
فَعَلَ - fa'ala

2. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا...ى ...	fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
ى ...	kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
و ...	Hammah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla
رَمَى - ramā
قِيلَ - qīla
يَقُولُ - yaqūlu

3. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

a. Ta'marbutah hidup

Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah "t".

b. Ta'marbutah mati

Ta'marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

c. Kalau pada kata terakhir denagn ta'marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta'marbutah itu ditransliterasikan dengan ha(h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - raudah al-atāl
- raudatul atāl
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّارَةُ - al-Madīnah al-Munawwarah
- al-Madīnatul-Munawwarah
طَلْحَة - talhah

4. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا	- rabbanī
نَزَّلَ	- nazzala
الْبِرِّ	- al-birr
الْحَجِّ	- al-hajj
نُعِمَ	- nu'ima

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ	- ar-rajulu
السَّيِّدُ	- as-sayyidu
الشَّمْسُ	- as-syamsu

الْقَلَمُ	- al-qalamu
الْبَدِيعُ	- al-badī'u
الْجَلَالُ	- al-jalālu

6. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	- ta'khuzūna
النَّوْءُ	- an-nau'
شَيْئٌ	- syai'un
إِنَّ	- inna
أُمِرْتُ	- umirtu
أَكَلْ	- akala

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn
 Wa innallāha lahuwa khairrāziqīn
 Wa auf al-kaila wa-almīzān
 Wa auf al-kaila wal mīzān

Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīm al-Khalīl

وَإِنَّ اللَّهَ هُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ

إِبْرَاهِيمَ الْحَمَلِي

بِسْمِ اللَّهِ جَزَاهَا وَمُرْسَاهَا

وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ
إِلَيْهِ سَبِيلًا

digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Wa mā Muhammadun illā rasl

Inna awwala baitin wudi’ a linnāsi lalla|- bibakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-laẓī unzila fih al-Qur’ānu

Syahru Ramadān al-laẓī unzila fihil Qur’ānu

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ
إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بَكَّةَ
مُبَارَكًا

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنْزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ

Bismillāhi majrehā wa mursahā

Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti

manistatā’ a ilaihi sabīla

Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti

manistatā’ a ilaihi sabīlā

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital

digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Wa laqad ra’āhu bil-ufuq al-mubīn

Wa laqad ra’āhu bil-ufuqil-mubīn

Alhamdu lillāhi rabbil al-‘ālamīn

Alhamdu lillāhi rabbilil ‘ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau

وَلَقَدْ رَأٰهُمۡ بِالْاُفُقِ الْمُبِينِ

الْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak digunakan.

Contoh:

Nasrun minallāhi wa fathun qarīb

Lillāhi al-amru jamī'an

Lillāhil-amru jamī'an

Wallāha bikulli syai'in 'alīm

نَصْرٌ مِّنَ اللّٰهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ

لِلّٰهِ الْاَمْرُ جَمِيعًا

وَاللّٰهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji hanya milik Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayahNya kepada penulis. Shalawat dan salam tetap tercurah bagi Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga disertasi berjudul: Pengaruh Kepemimpinan Pendidikan, Budaya Organisasi, Religiusitas dan Kompetensi terhadap Kematangan Karier Pustakawan, Studi Kasus pada Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta dapat selesai dengan lancar.

Disertasi ini dapat diselesaikan atas jasa dari berbagai pihak yang berupa bimbingan, pengarahan, dan bantuan lain yang sangat bermanfaat bagi penulis. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, MA., Ph.D. (Rektor), Prof. Noorhaidi, S.Ag., MA., M.Phil., Ph.D. (Direktur Pascasarjana), Dr. Moch Nur Ichwan, MA. (Wakil Direktur Pascasarjana), Ahmad Rafiq, S.Ag., M.Ag., MA., Ph.D. (Ketua Program Studi Doktor), dan seluruh jajaran pengelola Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, disampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesempatan yang diberikan kepada penulis atas bimbingan, arahan, bantuan, pemberian fasilitas, dan pelayanannya yang diberikan kepada penulis selama mengikuti proses perkuliahan, sampai terselesaikannya disertasi ini.
2. Prof. Dr. H. Syihabuddin Qalyubi, Lc., M.Ag. dan Dr. Tafrikhuddin, S.Ag, M.Pd selaku promotor yang telah mencurahkan perhatian, pengarahan, dan bimbingan dengan penuh kesabaran dalam membantu penyelesaian disertasi ini.
3. Dr. Hj. Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., SS., M.Si. ; Dr. Darmawan, M.AB; dan Ida Fajar Priyanto, M.A., Ph.D. selaku penguji yang telah mencurahkan perhatian, pengarahan, dan bimbingan dengan penuh kesabaran dalam membantu penyelesaian disertasi ini.
4. Rektor Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta, yang telah memberikan izin bagi penulis untuk menempuh studi S3 (Doktor).
5. Direktur Perpustakaan UII Yogyakarta, Kepala Perpustakaan UMY Yogyakarta, Kepala Perpustakaan UAD Yogyakarta, Kepala Perpustakaan UNISA Yogyakarta, Kepala Perpustakaan UNU

Yogyakarta dan Kepala Perpustakaan UCY yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian pada perpustakaan di Perguruan Tinggi tersebut.

6. Teman-teman Pustakawan pada: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, UII Yogyakarta, UMY Yogyakarta, UAD Yogyakarta, UCY Yogyakarta, UNU Yogyakarta, dan UNISA Yogyakarta yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Dr. H. Fuad Nashori, M.Si., Psikolog yang telah memberikan saran, masukan, dan kritik sehingga disertasi ini dapat terwujud.
8. Istri penulis (Siti Wartini), anak-anakku (Immawan Kusuma Ardan, S.Kom., Anwar Shidiq, S.Kom., Alifta Dicasani, ST., Akhmad Muzzaka, S.Kom.) dan cucuku tercinta Najma Khairina Sabha binti Akhmad Muzzaka yang telah memberikan dorongan, semangat dan inspirasi serta doanya sehingga disertasi ini dapat selesai.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut andil dalam penyelesaian disertasi.

Seraya berdoa kepada Allah SWT semoga semua curahan kebaikan dan keikhlasan Bapak, Ibu, dan Saudara tercatat sebagai amal shalih yang diterima di sisi-Nya dan mendapat pahala yang berlipat ganda. Penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca budiman sehingga karya tulis ini menjadi lebih baik.

Wassalmu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 24 April 2019

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

Sungadi

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Pengesahan Rektor	iii
Yudisium	iv
Dewan Penguji Ujian Terbuka Promosi Doktor	v
Pernyataan Keaslian dan Bebas dari Plagiarisme	vi
Pengesahan Promotor	vii
Nota Dinas Promotor dan Penguji	viii
Asbtrak	xiii
Pedoman Transliterasi Arab – Latin	xix
Kata Pengantar	xxvi
Daftar Isi	xxviii
Daftar Tabel	xxxii
Daftar Gambar	xxxiv
Daftar Grafik	xxxv
Daftar Lampiran	xxxvii

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Landasan Teori	8
1. Kematangan Karier	8
a. Definisi Kematangan Karier	8
b. Tahapan Kematangan Karier	9
c. Dimensi Kematangan Karier	12
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karier	15
e. Karier Pustakawan	19
f. Butir Kegiatan Pustakawan	20
g. Kematangan Karier Pustakawan	22
2. Kepemimpinan Pendidikan	27
3. Budaya Organisasi	34
a. Definisi dan Konsep Budaya Organisasi	34
b. Potensi Budaya organisasi	40
c. Keistimewaan Budaya Organisasi	43
d. Peran Budaya Organisasi	44
e. Dimensi Budaya Organisasi	45
4. Religiusitas	48
a. Definisi Religiusitas	48

b. Dimensi Religiusitas	49
5. Kompetensi	54
a. Pengertian Kompetensi	54
b. Kompetensi Pustakawan	58
c. Dimensi dan Indikator Kompetensi	63
E. Kajian Pustaka	61
F. Kerangka Berpikir, Kerangka Teori dan Hipotesis	76
1. Kerangka Teori	76
2. Hipotesis	82
G. Metode Penelitian	84
1. Lokasi Penelitian dan waktu	84
2. Populasi, Sampel dan Model Penentuan Sampel	84
3. Jenis Data, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	86
4. Teknik Analisis Data	87
5. Definisi Operasional	90
H. Sistematika Penulisan	91
I. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	92

BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI DAN TEMUAN PENELITIAN	103
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	103
B. Deskripsi Responden	106
1. Responden Penelitian	106
2. Jenis Kelamin Responden	107
3. Umur Responden	108
4. Jenjang Pendidikan Responden	110
5. Masa Kerja Responden	111
C. Uji Reliabilitas dan Validitas Instrumen Penelitian	113
D. Uji Klasik	118
1. Normalitas Data	118
2. Linieritas Data	119
3. Heteroskedastisitas	120
4. Uji Multikolinearitas	121

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	123
A. Deskripsi Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian	123
1. Persepsi Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Pendidikan (X_1)	123
2. Persepsi Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi (X_2)	127

3. Persepsi Responden terhadap Variabel Religiusitas (X_3)	130
4. Persepsi Responden terhadap Variabel Kompetensi (X_4)	132
5. Persepsi Responden terhadap Variabel Kematangan Karier (Y)	135
B. Hasil Pengujian Hipotesis	137
1. Pengaruh Kepemimpinan Pendidikan (X_1) terhadap Kematangan Karier (Y)	139
2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kematangan Karier (Y)	142
3. Pengaruh Religiusitas (X_3) terhadap Kematangan Karier (Y)	144
4. Pengaruh Kompetensi (X_4) terhadap Kematangan Karier (Y)	147
5. Pengaruh Simultan (X_{1234}) terhadap Kematangan Karier (Y)	151
6. Hasil Pengujian antar Variabel Bebas	151
a. Hubungan Kepemimpinan Pendidikan (X_1) dengan Budaya Organisasi (X_2)	152
b. Hubungan Kepemimpinan Pendidikan (X_1) dengan Religiusitas (X_3)	153
c. Hubungan Kepemimpinan Pendidikan (X_1) dengan Kompetensi (X_4)	154
d. Hubungan Budaya Organisasi (X_2) dengan Religiusitas (X_3)	156
e. Hubungan Budaya Organisasi (X_2) dengan Kompetensi (X_4)	157
f. Hubungan Religiusitas (X_3) dengan Kompetensi (X_4)	160
7. Pengujian Kekuatan antar ‘Dimensi’ Variabel terhadap Variabel Penelitian	162
a. Uji terhadap ‘Dimensi’ Variabel Kepemimpinan Pendidikan (X_1)	162
b. Uji terhadap ‘Dimensi’ Variabel Budaya Organisasi (X_2)	163
c. Uji terhadap ‘Dimensi’ Variabel Religiusitas (X_3)	165
d. Uji terhadap ‘Dimensi’ Variabel Kompetensi (X_4)	166
e. Uji terhadap ‘Dimensi’ Variabel Kematangan Karier (Y)	167

8. Hasil Pengujian dan Analisis antar ‘Dimensi’ Variabel terhadap Variabel Penelitian	168
a. Kekuatan ‘Dimensi pada Variabel Kepemimpinan Pendidikan (X_1)	168
b. Kekuatan ‘Dimensi pada Variabel Budaya Organisasi (X_2)	171
c. Kekuatan ‘Dimensi pada Variabel Religiusitas (X_3)	173
d. Kekuatan ‘Dimensi pada Variabel Kompetensi (X_4)	176
e. Kekuatan ‘Dimensi pada Variabel Kematangan Karier (Y)	179
C. Pembuktian Hipotesis	182
1. Pengaruh Parsial Variabel Kepemimpinan Pendidikan (X_1) terhadap Variabel Kematangan Karier (Y) ...	182
2. Pengaruh Parsial Variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Variabel Kematangan Karier (Y)	183
3. Pengaruh Parsial Variabel Religiusitas (X_3) terhadap Variabel Kematangan Karier (Y)	183
4. Pengaruh Parsial Variabel Kompetensi (X_4) terhadap Variabel Kematangan Karier (Y)	183
5. Pengaruh Simultan Kepemimpinan Pendidikan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Religiusitas (X_3) dan Kompetensi (X_4) terhadap Kematangan Karier (Y)	184
6. Analisis Jalur Lengkap	189
a. Pengaruh Langsung	190
b. Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total	191
7. Pembuktian Hipotesis	194
8. Temuan Teoritis dan Aplikatif	196
a. Temuan teoritis	196
b. Temuan aplikatif	198
9. Keterbatasan Studi	200
BAB IV PENUTUP	203
A. Kesimpulan	203
B. Saran-saran	205
C. Kontribusi	206
DAFTAR PUSTAKA	207
LAMPIRAN-LAMPIRAN	219
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	265

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1	Dimensi dan Sub Dimensi dalam Instrumen Utama untuk Mendiagnosis dan Menilai Kematangan Karier	13
Tabel I. 2	Hubungan Skala Inventaris Pengembangan Karier ..	13
Tabel I. 3	Dimensi dan Indikator Kematangan Karier Super ...	13
Tabel I. 4	Dimensi, Sub Dimensi, dan Indikator Kematangan Karier	27
Tabel I. 5	Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Pendidikan ..	33
Tabel I. 6	Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	47
Tabel I. 7	Dimensi dan Indikator Religiusitas	51
Tabel I. 8	Dimensi dan Indikator Kompetensi	60
Tabel I. 10	Perbandingan Penelitian	73
Tabel I. 11	Jumlah Populasi Pustakawan Perguruan Tinggi Islam di DIY	84
Tabel I. 12	Kisi-kisi Instrumen Variabel Kematangan Karier (Y)	93
Tabel I. 13	Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Pendidikan (X_1)	95
Tabel I. 14	Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X_2)	97
Tabel I. 15	Kisi-kisi Instrumen Variabel Religiusitas (X_3)	99
Tabel I. 16	Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompetensi (X_4)	101
Tabel II. 1	Karakteristik Demografi Pustakawan Perguruan Tinggi Islam di DIY Berdasarkan Jenis Kelamin	107
Tabel II. 2	Karakteristik Demografi Pustakawan Perguruan Tinggi Islam di DIY Berdasarkan Umur	109
Tabel II. 3	Karakteristik Demografi Pustakawan Perguruan Tinggi Islam di DIY Berdasarkan Pendidikan	111
Tabel II. 4	Karakteristik Demografi Pustakawan Perguruan Tinggi Islam di DIY Berdasarkan Masa Kerja	112
Tabel II. 5	Angka Tes Reliabilitas (Kehandalan) Kuesioner	114
Tabel II. 6	Hasil Uji Normalitas	118
Tabel II. 7	Hasil Uji Linieritas	119
Tabel II. 8	Hasil Uji Heteroskedastisitas	120
Tabel II. 9	Hasil Uji Multikolinearitas	121
Tabel III. 1	Kategori Tingkatan Tinggi/Rendahnya Dimensi atau Variabel	123
Tabel III. 2	Persepsi Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Pendidikan	124
Tabel III. 3	Persepsi Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi .	128
Tabel III. 4	Persepsi Responden terhadap Variabel Religiusitas .	130
Tabel III. 5	Persepsi Responden terhadap Variabel Kompetensi .	132
Tabel III. 6	Persepsi Responden terhadap Variabel Kematangan Karier	135
Tabel III. 7	Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis	138

Tabel III. 8	Hasil Uji t ‘Dimensi’ Variabel Kepemimpinan Pendidikan (X_1)	163
Tabel III. 9	Hasil Uji t ‘Dimensi’ Variabel Budaya Organisasi (X_2)	164
Tabel III. 10	Hasil Uji t ‘Dimensi’ Variabel Religiusitas (X_3)	165
Tabel III. 11	Hasil Uji t ‘Dimensi’ Variabel Kompetensi (X_4)	166
Tabel III. 12	Hasil Uji t ‘Dimensi’ Variabel Kematangan Karier (Y)	167
Tabel III. 13	Kekuatan Dimensi pada Variabel Kepemimpinan Pendidikan (X_1)	169
Tabel III. 14	Kekuatan setiap Dimensi pada Variabel Budaya Organisasi (X_2)	171
Tabel III. 15	Kekuatan setiap Dimensi pada Variabel Religiusitas (X_3)	174
Tabel III. 16	Kekuatan setiap Dimensi pada Variabel Kompetensi (X_4)	176
Tabel III. 17	Kekuatan setiap Sub Dimensi pada Variabel Kematangan Karier (Y)	180
Tabel III. 18	Hasil Regresi Linear Berganda	185
Tabel III. 19	Hasil Koefisien Determinasi Regresi	187
Tabel III. 20	Hasil Uji F (ANOVA ^b) Regresi	189
Tabel III. 21	Pengaruh atau Hubungan Langsung antar Variabel ..	191
Tabel III. 22	Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total	193
Tabel III. 23	Rekap Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total ..	193

DAFTAR GAMBAR

Gambar I. 1	Faktor yang Menentukan Karier dalam Lengkungan	16
Gambar I. 3	Paradigma Penelitian Pengaruh Langsung	82
Gambar I. 4	Paradigma Penelitian Pengaruh Tidak Langsung ...	82
Gambar I. 5	Gambar Kerangka Teori dan Kerangka Berpikir ..	83
Gambar I. 6	Rumus Persentase	88
Gambar III. 1	Rumus Skor Kumulatif	124
Gambar III. 2	Model Pengujian Regresi berganda	139
Gambar III. 3	Diagram Pengaruh X_1X_2 terhadap Y melalui Z_1 (Religiusitas)	192
Gambar III. 4	Diagram Pengaruh X_1X_2 terhadap Y melalui Z_2 (Kompetensi)	192
Gambar III. 5	Diagram Pengaruh tidak Langsung	194

DAFTAR GRAFIK

Grafik I. 1	Jumlah Populasi Pustakawan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam di DIY	85
Grafik II. 1	Persentase Jenis Kelamin Responden	108
Grafik II. 2	Kelompok Umur Responden	110
Grafik II. 3	Jenjang Pendidikan Responden	111
Grafik II. 4	Masa Kerja Responden	112
Grafik III. 1	Persepsi Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Pendidikan (X_1)	125
Grafik III. 2	Persepsi Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi (X_2)	129
Grafik III. 3	Persepsi Responden terhadap Variabel Religiusitas (X_3)	131
Grafik III. 4	Persepsi Responden terhadap Variabel Kompetensi (X_4)	133
Grafik III. 5	Persepsi Responden terhadap Variable Kematangan Karier (Y)	136
Grafik III. 6	Uji Regresi Berganda Pengaruh Variabel X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y	139
Grafik III. 7	Hasil Uji Korelasi Hubungan antar Variabel Bebas .	152
Grafik III. 8	Hasil Uji t 'Dimensi' Variabel Kepemimpinan Pendidikan (X_1)	163
Grafik III. 9	Hasil Uji t 'Dimensi' Variabel Budaya Organisasi (X_2)	164
Grafik III. 10	Hasil Uji t 'Dimensi' Variabel Religiusitas (X_3)	165
Grafik III. 11	Hasil Uji t 'Dimensi' Variabel Kompetensi (X_4)	166
Grafik III. 12	Hasil Uji t 'Dimensi' Variabel Kematangan Karier (Y)	168
Grafik III. 13	Kekuatan setiap Dimensi pada Variabel Kepemimpinan Pendidikan (X_1)	169
Grafik III. 14	Kekuatan Indikator pada Dimensi Persaudaraan	170
Grafik III. 15	Kekuatan Indikator pada Dimensi Berpengaruh	171
Grafik III. 16	Kekuatan setiap Dimensi pada Variabel Budaya Organisasi (X_2)	172
Grafik III. 17	Kekuatan Indikator pada Dimensi Sifat Agresif	172
Grafik III. 18	Kekuatan Indikator pada Dimensi Peduli terhadap Profesi	173
Grafik III. 19	Kekuatan setiap Dimensi pada Variabel Religiusitas (X_3)	174
Grafik III. 20	Kekuatan Indikator pada Dimensi Akidah	175
Grafik III. 21	Kekuatan Indikator pada Dimensi Pengalaman/Akhlakul Karimah	176
Grafik III. 22	Kekuatan setiap Dimensi pada Variabel Kompetensi (X_4)	177
Grafik III. 23	Kekuatan Indikator pada Dimensi Kompetensi Keterampilan (skill)	177

Grafik III. 24 Kekuatan Indikator pada Dimensi Kompetensi Manajerial	178
Grafik III. 25 Kekuatan Indikator pada Dimensi Basis Pendidikan	179
Grafik III. 26 Kekuatan setiap Dimensi pada Variabel Kematangan Karier (Y)	180
Grafik III. 27 Kekuatan Indikator pada Dimensi Akses Kematangan Karier Berkelanjutan	181
Grafik III. 28 Kekuatan Indikator pada Dimensi Pengembangan Profesi	181
Grafik III. 29 Pengaruh atau Hubungan Langsung antar Variabel..	191
Grafik III. 30 Rekap Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total	193

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Penelitian	219
Lampiran 2	Kisi-kisi Wawancara Penelitian Aspek Temuan Tinggi	234
Lampiran 3	Kuesioner Aspek Temuan Rendah	237
Lampiran 4	Terjemah Al Qur'an sebagai Rujukan	240
Lampiran 5	Terjemah Hadits sebagai Rujukan	245
Lampiran 6	Uji Validitas dan Reliabilitas	246
Lampiran 7	Uji Hipotesis	255

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat mendapat kesempatan belajar seumur hidup melalui perpustakaan. Perpustakaan sebagai sumber informasi akan sangat tergantung pada kiprah pustakawannya. Kiprah pustakawan dalam mengembangkan karier sebagai pejabat fungsional sangat terbuka lebar. Hal ini terbukti adanya kesempatan bagi pustakawan untuk dapat membina kariernya dengan mencapai kenaikan jabatan dalam kurun waktu satu (1) tahun dan kenaikan pangkat pada kurun waktu setiap dua (2) tahun selama syarat-syaratnya terpenuhi. Salah satu syarat tersebut adalah terpenuhinya angka kredit kumulatif yang ditentukan¹.

Profesi pustakawan merupakan bagian dari 114 jabatan fungsional tertentu. Jabatan profesi pustakawan merupakan jenjang karier yang dipunyai khusus oleh mereka yang telah mempunyai status sebagai pejabat negeri sipil/swasta yang mempunyai keahlian di bidang kepustakawanan lewat pendidikan berstrata, nonformal, atau informal. Keberadaan jabatan fungsional Pustakawan Indonesia mulai diakui oleh Pemerintah RI pada tahun 1988 melalui KEPMENPAN No. 18 Tahun 1988, kemudian diperbarui dengan KEPMENPAN No. 33 Tahun 1998, dilanjut revisi menjadi KEPMENPAN Nomor 132/KEP/M.PAN/12/2002, dan terakhir direvisi dengan PERMENPAN No. 9/2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Jenjang profesi pustakawan berdasarkan PERMENPAN No. 9 tahun 2014 terdiri atas pustakawan keterampilan (tenaga teknis perpustakaan) dan pustakawan keahlian. Kedua tingkatan tersebut adalah hal yang membedakan jika dilihat dari latar belakang pendidikan masing-masing pada saat pengangkatan pertama kali menjadi pustakawan. Pustakawan terampil berpendidikan D2/D3 prodi ilmu perpustakaan atau prodi lain yang sudah disetarakan. Sementara pustakawan tingkat keahlian adalah mereka yang berpendidikan minimal S1 ilmu perpustakaan atau ilmu lain yang sudah disesuaikan. Sekarang ini jumlah pustakawan yang terdaftar dalam bank data Pusat Pengembangan Pustakawan Perpustakaan Nasional RI pada bulan April 2018 berjumlah 3.048 orang terdiri dari 1.064 pustakawan keterampilan dan 1.984

¹ Indonesia, *Peraturan Kepala Perpustakaan RI Nomor 11 Tahun 2015 tentang Juknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya* (Jakarta: Perpustakaan RI, 2015), 159.

pustakawan keahlian. Pada pangkalan data tersebut tampak bahwa jumlah pustakawan level keterampilan sejumlah (34,91%), pustakawan level ahli sejumlah (65,09%). Hal ini menggambarkan bahwa jumlah pustakawan tingkat terampil lebih sedikit dibandingkan dengan tingkat ahli. Kondisi ini menunjukkan bahwa (34,91%) kualifikasi pustakawan masih pada taraf teknisi atau penunjang profesional belum pada tahap profesional. Upaya peningkatan kualitas pustakawan untuk menjadi profesional (pustakawan terampil menjadi pustakawan ahli) dapat dilakukan misalnya dengan melanjutkan pendidikan S1 ilmu perpustakaan atau ke tingkat strata yang lebih tinggi lagi (S2/S3). Hal inilah yang menjadi salah satu kendala bagi pustakawan untuk mengembangkan kariernya, utamanya pada butir kegiatan pengembangan profesi (misalnya kesulitan dalam membuat karya tulis ilmiah, melakukan penelitian, dan pengkajian perpustakaan). Menurut Mallawa (2016) peningkatan karier pustakawan sangat banyak ditentukan oleh kemampuan individual dan kemandiriannya. Dalam pengembangan karier pustakawan mempunyai peluang untuk mencapai pangkat dan jabatan tertinggi, sepanjang pustakawan yang bersangkutan dapat memenuhi angka kredit serta peraturan lainnya yang telah ditetapkan. Karier pustakawan juga sangat ditentukan oleh pustakawan itu sendiri, oleh karena itu setiap pustakawan harus berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam bidang kepustakawanan baik melalui pendidikan formal maupun nonformal.²

Dari hasil survei lapangan ditemukan data, bahwa problematika yang dihadapi Pustakawan Perguruan Tinggi Islam (PPTI) Daerah Istimewa Yogyakarta adalah: (1) tidak adanya persiapan sebelum menentukan pilihan menjadi pustakawan; (2) sebanyak 90,63% pustakawan diangkat pertama kali berijazah SLTA; (3) terdapat 44,03% lebih dari 4 tahun tidak mengajukan DUPAK dan 13,84% dinonaktifkan sementara dari Jabatan Fungsional Pustakawan, disebabkan tidak mampu mengajukan DUPAK; (4) masih adanya pustakawan yang berpendidikan non ilmu perpustakaan sebesar 29,56%; (5) masih ditemukan adanya pustakawan kelompok ahli yang melakukan pekerjaan bersifat teknis. Permasalahan lain dari survei lapangan masih ditemukan adanya sebagian pustakawan yang mengalami kesulitan dalam kegiatan pengembangan profesi dan tingkat kemandiriannya masih

² Suharyanto Mallawa, *Pengembangan karier pustakawan: alih jalur pustakawan terampil ke pustakawan tingkat ahli*, diakses 2016-12-22, https://www.academia.edu/5451378/Pengembangan_karier_pustakawan_alih_jalur_pustakawan_terampil_ke_pustakawan_tingkat_ahli

rendah. Dari survei di lapangan membuktikan sampai saat ini pustakawan Perguruan Tinggi Islam DIY belum ada yang mencapai jabatan sebagai Pustakawan Utama. Hal ini belum sesuai dengan amanat yang diatur pada UU No. 43 2007 tentang Perpustakaan yang menyatakan bahwa pustakawan merupakan pejabat fungsional yang mempunyai kompetensi pada bidang kepustakawanan yang didapat lewat pembelajaran resmi yang berstrata (S1, S2, atau S3) dan/atau pendidikan kilat perpustadokinfo yang melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya dalam penyelenggaraan kepustakawanan.³

Teori yang digunakan pada kajian kematangan karier pustakawan pada studi ini adalah Teori Imbal Balik yang tulis oleh Super (2008) dan dikembangkan oleh Gonzalez (2008), Sharf (2008), dan Savikas (2018) yang menyebut bahwa ada faktor biografis dan geografis yang dapat mempengaruhi pengembangan karier. Super menyatakan bahwa faktor internal meliputi: kecerdasan, bakat, bakat khusus, kebutuhan, nilai-nilai, dan kepentingan. Sementara faktor eksternal terdiri dari: ekonomi, masyarakat, pasar tenaga kerja, komunitas, keluarga, sekolah, dan teman kerja di kantor (lingkungan kerja). Gonzlez, Sharf, dan Savikas menyebutkan bahwa kematangan karier dipengaruhi oleh dimensi sikap dan kognitif. Dimensi sikap meliputi perencanaan karier dan eksplorasi karier, sementara dimensi kognitif meliputi: pembuatan keputusan karier, informasi pengembangan karier, pengetahuan tentang dunia kerja, kemampuan dalam memilih karier dan implementasi karier. Sementara Crites (dalam Gonzalez 2008) menjelaskan bahwa kematangan karier dipengaruhi oleh aspek sikap dan kompetensi. Aspek sikap meliputi: keterlibatan, bimbingan, kebebasan, pilihan dan komitmen. Selanjutnya aspek kompetensi meliputi: penyelesaian masalah, perencanaan, seleksi sasaran, evaluasi kinerja pribadi, dan informasi dunia kerja.

Peran pemimpin yang bergaya kepemimpinan pendidikan dalam konteks ini diharapkan memiliki kapasitas membimbing dan mempengaruhi pustakawan sehingga mereka akan mampu berinisiatif dan cinta atas pekerjaan yang mereka lakukan sebagai ibadah untuk mencapai tujuan bersama organisasi. Peran kepemimpinan pendidikan adalah pemimpin yang visioner, pemimpin yang mampu melayani, pemimpin sebagai pembimbing, pemimpin yang memiliki pengaruh dan pemimpin yang edukatif. Disamping

³ Indonesia, UU No. 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan, (Jakarta: Perpustnas RI, 2007), 3.

itu ciri dari gaya kepemimpinan pendidikan adalah memiliki sifat persaudaraan, kolaboratif, *shuratic* atau konsultatif, dan mendukung.⁴

Adanya budaya organisasi yang dimiliki oleh perpustakaan yang berupa aturan, nilai-nilai, dan norma kehidupan yang ditaati bersama oleh pustakawan di perpustakaan akan berdampak pada terbentuknya sifat loyal pustakawan terhadap organisasi (perpustakaan dan lembaga induknya), sehingga akan mampu membangun sebuah jalinan kerja sama dan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perpustakaan.

Sifat yang perlu dimiliki oleh pustakawan adalah adanya kejujuran, mengetahui baik dan buruk, halal dan haram sehingga mampu menjalani profesi sesuai dengan ajaran agama Islam yang dianutnya. Religiusitas (kemampuan beragama) secara baik akan mampu menghindarkan perbuatan yang dilarang oleh agama, misalnya tidak melakukan manipulasi data angka kredit, tidak menunda suatu pekerjaan yang seharusnya mampu diselesaikan hari itu, dan sebagainya.

Sebuah profesi akan dapat terbangun secara proporsional, jika pustakawan memiliki kompetensi memadai yang diperoleh melalui pendidikan formal, non formal, maupun informal dengan menjalani belajar sepanjang hayat.

Dari uraian permasalahan di atas, bisa dikatakan bahwa ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karier Pustakawan Perguruan Tinggi Islam (PTI) di DIY. Dari dugaan tersebut pada disertasi ini hanya mengambil 4 faktor, antara lain meliputi: (1) kepemimpinan pendidikan, (2) budaya organisasi (diadopsi dari aspek masyarakat dan lingkungan kerja), (3) Religiusitas (diadopsi dari aspek nilai-nilai), dan (4) kompetensi (diadopsi dari aspek bakat, bakat khusus, dan kecerdasan). Di luar 4 faktor tersebut sebenarnya masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karier, misalnya adanya motivasi, kepercayaan diri, tunjangan fungsional pustakawan, usia pensiun lebih lama daripada pegawai non fungsional, basis pendidikan, dan lain-lain.

Secara **akademis**, studi ini **penting** dilakukan dalam upaya terbentuknya pustakawan yang memiliki norma-norma moral (akhlakul karimah) dan norma-norma agama (religiusitas).

Sementara itu secara **teknis** penelitian ini **penting** untuk dilakukan, mengingat masih sangat sedikitnya kajian tentang kematangan karier pustakawan, bahkan sepengetahuan peneliti tema ini belum ada yang

⁴ Ali Mohammad Jubran, "Educational Leadership: A new Trend that Society Needs", *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 210 (2015) 28 – 34.

meneliti. Indikator kematangan karier dapat dinyatakan jika pustakawan mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam menjalani keprofesian sebagai pustakawan sehingga mampu mencapai puncak jabatan karier kepustakawanan. Puncak jabatan karier pustakawan dapat diartikan, bahwa apabila pustakawan tersebut terdaftar dalam kelompok pustakawan terampil, mereka mampu mencapai jabatan pustakawan penyelia, dan jika pustakawan tersebut terdaftar pada kelompok pustakawan ahli akan mampu mencapai pustakawan utama. Mengingat masih sedikit bahkan dapat dikatakan belum adanya kajian masalah kematangan karier pustakawan, maka hal ini sangat perlu dan layak untuk dilakukan kajian lebih mendalam, mengingat riset kematangan karier bagi profesi jabatan fungsional lain sudah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Salah satu contohnya adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Eun HaChoi dkk yang menjelaskan, bahwa kepemimpinan pendidikan pada unit keperawatan dapat meningkatkan kepuasan komunikasi di antara perawat; ini mendukung gagasan bahwa kepemimpinan pendidikan dapat berkontribusi pada efektivitas tim. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan dan kapasitas komunikasi manajer unit keperawatan harus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja organisasi keperawatan.⁵

Dari permasalahan di atas, peneliti berupaya meneliti dan menganalisis masalah yang berkaitan dengan “Membangunan kematangan karier pustakawan melalui kepemimpinan pendidikan, budaya organisasi, religiusitas dan kompetensi: Studi kasus pada Perguruan Tinggi Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan asumsi dan uraian di atas dan terkait dengan penelitian berjudul “Membangun kematangan karier pustakawan melalui kepemimpinan pendidikan, budaya organisasi, religiusitas dan kompetensi: Studi kasus pada Perguruan Tinggi Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta”, peneliti akan membahas permasalahan-permasalahan berikut ini:

1. Bagaimana persepsi responden terhadap kepemimpinan pendidikan (X_1), budaya organisasi (X_2), religiusitas pustakawan (X_3), kompetensi pustakawan (X_4), dan tingkat kematangan karier pustakawan (Y) pada Perguruan Tinggi Islam Di Daerah Istimewa Yogyakarta?

⁵ Eun HaChoi, Eun-Kyung Kim, Pil Bong Kim, “Effects of the Educational Leadership of Nursing Unit Managers on Team Effectiveness: Mediating Effects of Organizational Communication,” *Asian Nursing Research* Vol. 12, No. 2, June 2018, 99-105.

2. Apakah variabel kepemimpinan pendidikan (X_1); budaya organisasi (X_2); religiusitas pustakawan (X_3); dan kompetensi pustakawan (X_4) **secara parsial** berpengaruh secara substansial bagi kematangan karier (Y)?
3. Apakah variabel kepemimpinan pendidikan (X_1); budaya organisasi (X_2); religiusitas pustakawan (X_3); dan kompetensi pustakawan (X_4) **secara simultan** berpengaruh secara substansial bagi kematangan karier (Y)?
4. Apakah variabel kepemimpinan pendidikan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara substansial bagi kematangan karier (Y) dengan melalui variabel religiusitas (X_3)?
5. Apakah variabel kepemimpinan pendidikan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara substansial bagi kematangan karier (Y) dengan melalui variabel kompetensi (X_4)?

C. Tujuan Penelitian

Berlandasan dari permasalahan yang sudah dibuat sebelumnya, penelitian ini akan membuktikan bahwa:

1. Persepsi responden terhadap kepemimpinan pendidikan (X_1), budaya organisasi (X_2), religiusitas pustakawan (X_3), kompetensi pustakawan (X_4), dan tingkat kematangan karier pustakawan (Y) pada Perguruan Tinggi Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Pengaruh **parsial** variabel kepemimpinan pendidikan (X_1); budaya organisasi (X_2); religiusitas pustakawan (X_3); dan kompetensi pustakawan (X_4) berpengaruh secara substansial bagi kematangan karier (Y).
3. Pengaruh **simultan** variabel kepemimpinan pendidikan (X_1); budaya organisasi (X_2); religiusitas pustakawan (X_3); dan kompetensi pustakawan (X_4) berpengaruh secara substansial bagi kematangan karier (Y).
4. Pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan pendidikan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kematangan karier (Y) melalui variabel religiusitas (X_3).
5. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan pendidikan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kematangan karier (Y) melalui variabel kompetensi (X_4).

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Ada tiga manfaat teoritis dalam studi ini. Pertama, menyumbangkan kontribusi kepada ilmu pengetahuan terutama ilmu

perpustakaan berupa pola pengembangan profesi untuk mencapai kematangan karier. Terciptanya pola pengembangan profesi dalam upaya meraih kematangan karier pustakawan memudahkan para ahli dalam memahami proses dinamika kematangan karier pustakawan.

Kedua, memberikan kontribusi terhadap disiplin manajemen sumber daya manusia (SDM). Pengembangan profesi dalam meraih kematangan karier pustakawan sebagai salah satu bagian dari manajemen SDM adalah satu tema menarik yang perlu diteliti, mengingat masih terbatasnya kajian di bidang kematangan karier pustakawan.

Ketiga, hasil studi ini diharapkan dapat melengkapi dan memperkaya kajian pada ranah kematangan karier pustakawan dalam upaya menguji dan mengkaji teori terdahulu, atau bilamana mungkin dapat menemukan teori baru melalui penelitian bertajuk “Membangun kematangan karier pustakawan melalui kepemimpinan pendidikan, budaya organisasi, religiusitas dan kompetensi; Studi kasus pada Perguruan Tinggi Islam (PTI) di Daerah Istimewa Yogyakarta”.

2. Manfaat Praktis

Ada empat manfaat praktis dalam studi ini. Pertama, hasil riset ini diharapkan dapat memperkaya wawasan peneliti terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier Pustakawan Perguruan Tinggi Islam (PPTI) di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kedua, dengan penelitian ini hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Pustakawan Perguruan Tinggi Islam (PPTI) di Daerah Istimewa Yogyakarta, seberapa besar tingkat terukurnya kematangan karier pejabat fungsional pustakawan pada lembaga tersebut. Keterukuran kematangan karier pustakawan jika paling lama setiap 4 tahun pustakawan mampu mengajukan DUPAK dan disetujui tim penilai sehingga mampu naik pada jenjang pangkat dan atau jabatan pada satu tingkat di atasnya⁶. Kenaikan jabatan pustakawan dapat diraih pada setiap tahun sekali jika angka kredit yang diperlukan memenuhi syarat.

Ketiga, bagi prodi Ilmu Perpustakaan dapat dipakai sebagai rujukan dalam membuat kurikulum pendidikan yang selaras dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

⁶ Indonesia. 2015. *Peraturan Kepala Perpustnas RI Nomor 11 Thn 2015 tentang Juknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya* (Jakarta: Perpustnas RI), 162.

Keempat, diharapkan dapat memperkaya rujukan bagi peneliti berikutnya yang menaruh perhatian pada tema yang sama.

E. Landasan Teori

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga landasan teori sangat penting kedudukannya, karena dengan dasar teori yang dikaji akan diturunkan ke dalam rumusan hipotesis.

1. Kematangan Karier

a. Definisi Kematangan Karier

Savickas⁷ menyatakan bahwa kematangan karier dapat dinyatakan dengan adaptasi profesi, yaitu kewaspadaan seseorang dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia sebagai penunjang dalam membina karier yang sedang diemban, perubahan profesi, dan problematika tugas profesi. Kematangan karier bagi mahasiswa, bisa didefinisikan kewaspadaan mahasiswa dalam menentukan alternatif profesi secara realistis. Super (Sharf, 2011)⁸ menyatakan bahwa kematangan karier merupakan sikap seseorang dalam mengenali, menentukan, mempersiapkan, dan mempraktikkan haluan profesi yang cocok dengan umur rerata dalam fase pertumbuhan kariernya. Dari 2 definisi di atas dapat dipahami, bahwa kematangan karier individu dapat diartikan sebagai kesiagaan seseorang dalam menentukan dan memutuskan profesi dengan akurat.

Lock⁹ menyatakan bahwa kematangan karier adalah kecakapan seseorang dalam menetapkan profesi yang akurat, mengetahui bahwa opsi profesi perlu ditetapkan, dan jenjang dari opsi perorangan yang efisien dan konstan selama-lamanya. Luzzo dan Savickas dalam Levinson, E. M. et al¹⁰ menyatakan bahwa

⁷ Mark L. Savickas, The theories and practices of careers constructions, In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career developments and counseling: Putting theories and researches to works*, (Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2010), 42–70.

⁸ Richard S. Sharf, *Applying careers developments theories to counseling 4th ed.* (Canada: Thomsons Corporations, 2011), 203.

⁹ Robert D. Lock, *Taked charger of yours carier directions: carier planning guiden, books 1 5th ed.*, (New York: Thomson Learning, Inc., 2010)

¹⁰ E. M. Levinson, D. L. Ohler, S. Caswell, and K. Kiewra, (2008). Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling and Development*, 76(4), 475-482, diakses 28 Mei 2016 Pk 19:53 WIB]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.

kematangan karier merupakan kecakapan seseorang dalam mendapatkan keinginan yang diperlukan, seperti pengetahuan dan skill untuk menyiapkan opsi profesi yang berkeadaan realistis, mampu menetapkan pilihan terhadap profesi yang cocok dengan informasi yang diperoleh dan fase pertumbuhan karier perorangan tersebut. Hal itu dapat dinyatakan bahwa kematangan karier merupakan kecakapan mahasiswa dalam mengetahui kemampuan pribadinya, sehingga dapat membuat persiapan dalam menentukan opsi profesi yang realistis, yang kesudahannya bisa menetapkan serta memutuskan terhadap profesi yang akan dikerjakan setelah menyelesaikan pendidikannya.

Dari berbagai pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa kematangan karier merupakan kecakapan seseorang dalam mengetahui potensi diri yang dimilikinya dan menelaah opsi-opsi prodi/karier yang diinginkan untuk dapat menentukan pilihan profesi dengan akurat, selaras dengan fase pertumbuhan seseorang.

Pada konteks profesi pustakawan, dapat dirumuskan bahwa kematangan karier pustakawan adalah kemampuan pustakawan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dalam membangun karier sehingga dapat dicapai karier secara maksimal sesuai dengan tingkat/kelompok pustakawan terampil atau ahli.

b. Tahapan Kematangan Karier¹¹

1) Fase Perkembangan: 0–14 tahun

Perkembangan fisik dan mental, pada fase ini mulai terbentuk perilaku dan proses terbentuknya kepribadian seseorang yang pada akhirnya akan tercipta jiwa yang konsisten. Seiring dengan itu, pengenalan yang berkaitan dengan pemahaman tentang bursa kerja yang kesudahannya dimanfaatkan dalam memilih dan menentukan karier yang akan dijalaninya.

2) Fase Pendalaman/Penjajagan: 15–24 tahun

Diawali dari ketika seseorang mengetahui bahwa profesi menggambarkan sebuah dimensi dari aktivitas di dunia kerja seseorang. Pada permulaan fase ini, seseorang mulai menentukan pilihan profesi terkadang tidak efisien dan belum konsisten, masih sering ragu-ragu dalam menentukan pilihan.

¹¹Richard S. Sharf, *Applying Career Development Theory To Counseling*, 211

3) Fase Pembangunan: 25–44 tahun

Terkait dengan pengetahuan individu di saat awal berkarya, pada fase ini seseorang melalui uji coba ingin menunjukkan apakah opsi dan ketetapan profesi yang dipilih pada fase penajagan apakah sudah tepat. Sepenggal fase ini merupakan fase percobaan. Seseorang dimungkinkan menjalani profesi dengan penuh rasa optimis bahwa ia akan menjalani profesi dengan sepenuh hati jika merasa sesuai. Namun jika profesi yang dipilih tidak sesuai, maka seseorang pada masa ini dapat pindah ke pekerjaan lain.

4) Fase Pelestarian): 45–64 tahun

Seseorang berupaya untuk melanjutkan dan mempertahankan kondisi profesi. Profesi yang dijalani dan konsep diri (*self-concept*) memiliki kekerabatan secara dekat. Keduanya terbangun oleh sistem transisi dan penyalarsan yang berkelanjutan. Pada intinya seseorang mempunyai kepentingan dalam meneruskan dimensi profesi yang membuat puas dalam berkariyer, dan mengubah atau memperbaiki dimensi-dimensi profesi yang kurang disukai, namun tidak menjadikan seseorang itu melepaskan profesi tersebut untuk beralih kepada profesi lain.

5) Fase Kemunduran: 65 tahun ke atas

Fase menghadapi pensiun. Pada fase ini seseorang fokus pada upaya bagaimana hasil kerjanya bisa *mengcover* kualifikasi keluaran atau prestasi yang minimum sekalipun. Seseorang lebih memfokuskan upaya mengawal dan menjaga hasil kerja daripada usaha menaikkan hasil kinerjanya.

Fase-fase pengembangan karier mewujudkan sebuah tingkatan yang perlu dilewati untuk meraih suatu jenjang karier yang lebih tinggi. Studi pengembangan karier memberikan kesimpulan bahwa transisi kepentingan dan keinginan seseorang beralih melalui fase-fase karier itu sendiri (Ivancevich, 2007).¹² Tahap permulaan memfokuskan pada minat untuk mendapatkan asuransi terjaminnya keperluan pada awal tahun bekerja.

¹² John M. Ivancevich et. al., *Organizational Behavior & Management*, (Jakarta: Erlangga, 2007), 24.

Fase berikutnya adalah tahap lanjutan, di mana masalah asuransi rasa aman sudah mulai menyusut, dan lebih berkonsentrasi pada pemenuhan prestise, gengsi, kehormatan, martabat, dan kemandirian. Tahap lebih lanjut adalah tahap menjaga dan mengawal, fase ini seseorang mengawal dan menjaga terpenuhinya kemanfaatan atau faedah yang telah diperolehnya sebagai bukti prestasi kerja di masa lalu. Seseorang sudah merasakan kepuasan karena telah terpenuhi segala kebutuhan baik secara psikologis maupun keuangan.

Setelah tahap menjaga dan mengawal dilalui, seseorang akan memasuki tahap purnabakti. Pada tahap purnabakti ini wewenang, tugas, dan tanggung jawab seseorang mulai berkurang dan lebih berkonsentrasi pada perancangan kehidupan berikutnya, yaitu membuat peta kekuatan dengan modal potensi diri yang dimilikinya dan memberikan dukungan serta dorongan kepada generasi yang akan menggantikan dirinya.

Konsepsi fase-fase karier ini menggambarkan fondasi dalam menginterpretasikan dan mengelola pembinaan karier. Hal ini urgen untuk mengetahui fase umur, karena seseorang melakukan fase karier searah dengan fase umurnya.

Dari uraian tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa tahapan-tahapan pengembangan karier adalah terdiri dari fase-fase antara lain:

- 1) Fase permulaan/fase penataan, adalah fase pemusatan pada ketertarikan untuk mendapatkan jaminan kebutuhan hidup pada awal tahun bekerja.
- 2) Fase lanjutan, merupakan fase di mana masalah asuransi rasa aman telah mulai menyusut, dan lebih fokus pada perolehan kehormatan, martabat, gengsi, prestise, dan kemandirian.
- 3) Fase pemeliharaan, fase ini seseorang mengawal dan menjaga terpenuhinya kegunaan atau faedah yang telah diperolehnya sebagai bukti prestasi kerja di masa lalu. Seseorang sudah merasakan kepuasan karena telah terpenuhi segala kebutuhan baik secara psikologis maupun keuangan.
- 4) Fase purnakarya, di mana pada fase ini seseorang sudah merampungkan satu profesi, dan ia akan beralih ke profesi yang lain, dan seseorang mempunyai peluang untuk

mencurahkan dan mengembangkan potensi dirinya yang sebelumnya tidak dapat dia lakukan.

c. Dimensi Kematangan Karier

Teori Crites (dalam Gonzalez, 2008) menyebutkan ada dua dimensi dalam kematangan karier, 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 karier, sama dengan teori Crites yaitu dimensi sikap dan dimensi kognitif. Perbedaan terletak pada sub dimensi, di mana sub dimensi kematangan karier menurut Super adalah terdiri dari: (1) sikap, meliputi perencanaan karier dan eksplorasi karier; (2) kognitif, meliputi pembuatan keputusan karier, informasi pengembangan karier, pengetahuan tentang dunia kerja, dan informasi tentang pekerjaan pilihan (Gonzalez, 2008). Pada Tabel I. 1 ditampilkan Hubungan Skala Inventaris Pengembangan Karier.

Pada Tabel I. 1 bertajuk: dimensi, sub dimensi dan instrumen dalam instrumen utama untuk mendiagnosis dan menilai kematangan karier (Alvarez Gonzalez et al., 1995, 2007), menguraikan selengkapnya sebagai berikut.

Masih menurut Super yang dikutip oleh Sharf¹³ yang menyatakan bahwa kematangan karier dipengaruhi oleh 2 indikator yakni indikator sikap dan indikator pengetahuan dan keterampilan. Aspek sikap terdiri dari 2 (dua) indikator yaitu: perencanaan karier dan eksplorasi karier. Sementara dimensi pengetahuan dan keterampilan terbagi dalam tiga (3) indikator antara lain: pengambilan kebijakan, informasi pasar kerja, dan informasi tentang klaster kerja yang diminati.

¹³ Richard S. Sharf, *Applying career development theory*, 180.

Tabel I. 1
Dimensi dan Sub Dimensi dalam Instrumen Utama
untuk Mendiagnosis dan Menilai Kematangan Karier

Dimensi	<i>Career Development Inventory (CDI) by Super</i>	<i>Career Maturity Inventory (CMI) by Crites</i>
Dimensi sikap	1. Perencanaan Karier 2. Eksplorasi karier 3. Keputusan pemilihan karier	Sikap: 1. Keterlibatan 2. Bimbingan 3. Kebebasan 4. Komitmen
Dimensi kognitif	1. Informasi pengembangan karier 2. Pengetahuan tentang dunia kerja 3. Informasi tentang pekerjaan pilihan	Kompetensi: 1. Penyelesaian masalah 2. Perencanaan 3. Seleksi sasaran 4. Penilaian kinerja sendiri 5. Informasi pekerjaan

Sumber: Manuel Alvarez Gonzalez, diolah.

Tabel I. 2
Hubungan Skala Inventaris Pengembangan Karier

Orientasi Karier Total				
Sikap Pengembangan Karier		Pengetahuan dan Keterampilan Pengembangan Karier		Pengetahuan tentang Komunitas Kerja yang Diminati
Perencanaan Karier	Eksplorasi karier	Pengambilan keputusan	Informasi Pasaran Kerja	

Sumber: Sharf, diolah.

Super (2008). In D. Brown & L. Brooks (Eds.) membuat rumusan dimensi kematangan karier yang dikenal dengan Teori Imbal Balik sebagaimana disajikan pada Tabel I. 3 di bawah ini.

Tabel I. 3
Dimensi dan Indikator Kematangan Karier Super

Dimensi	Indikator
Internal (Biografis)	1. Kecerdasan 2. Bakat 3. Bakat Khusus 4. Kebutuhan 5. Nilai-nilai 6. Kepentingan
Eksternal (Geografis)	1. Ekonomi

Dimensi	Indikator
	2. Masyarakat 3. Pasar Tenaga Kerja 4. Komunitas 5. Keluarga 6. Sekolah 7. Teman di Kantor

Sumber: Super, diolah

Sementara Savickas¹⁴ menjelaskan bahwa ada 3 indikator di dalam membangun kematangan karier, antara lain: indikator pertama terdiri dari kesiapan adaptif, yang menunjukkan sifat kepribadian yang menyiratkan kemauan dan kesiapan untuk berubah. Bersamaan dengan kesiapan adaptif, seseorang membutuhkan sumber daya untuk membuat pilihan tepat. Dengan demikian indikator kedua dalam model adaptasi adalah sumber daya, yang mengindikasikan konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya pengaturan diri untuk menghadapi perubahan. Adaptasi kondisi sumber daya menyesuaikan tanggapan, yaitu kinerja perilaku aktual yang membahas perubahan kondisi karier dan membuat pilihan pekerjaan. Hasil adaptasi, indikator ketiga dalam model adaptasi, menunjukkan hasil dari tanggapan beradaptasi dalam hal kebaikan kesesuaian antara individu dan posisi pekerjaan yang ditunjukkan oleh keberhasilan, kepuasan, dan stabilitas. Bersama ketiga dimensi tersebut membentuk urutan optimal untuk membuat transisi pekerjaan dan menjembatani. Singkatnya, model adaptasi mengusulkan bahwa kesiapan adaptif memobilisasi adaptasi sumber daya yang membentuk tanggapan beradaptasi untuk menghasilkan hasil adaptasi tersebut.

Langkah dalam urutan ini yang paling relevan dengan penelitian ini menyatakan bahwa mengadaptasi respons memediasi hubungan antara sumber daya adaptasi dan hasil adaptasi. Dalam upaya menguji hipotesis membutuhkan ukuran tanggapan beradaptasi dengan tugas-tugas konstruksi perencanaan karier, mengeksplorasi, memutuskan, dan menerapkan pilihan pekerjaan. Ada banyak ukuran dimensi kepribadian kesiapan adaptif (misalnya, proaktif, fokus promosi, kecerdasan emosional), dimensi psiko-

¹⁴ Mark L. Savickas dkk, "The Student Career Construction Inventory," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 106 (2018), 138-152.

sosial dari sumber daya adaptasi (misalnya, sikap, keyakinan, kompetensi), dan dimensi lingkungan orang-orang hasil adaptasi (misalnya keputusan, kepastian, komitmen, kepuasan) tetapi tidak ada ukuran spesifik untuk mengadaptasi respons yang dirancang atau berguna dalam mendefinisikan secara operasional sepenuhnya dimensi kinerja model adaptasi karier.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karier

Konsep teori Donald E. Super yang diperkenalkan adalah pengaruh timbal balik dari faktor internal maupun eksternal. Dia menciptakan gambar yang disebut “Faktor yang Menentukan Karier dalam Lengkungan” yang menampilkan aktor baik dari diri dan dunia luar sebagai bagian dalam kematangan karier (Gambar I. 1).

Teori Donald Super menekankan peran konsep diri dalam pengambilan keputusan karier. Determinan (penentu/pembatas) di bawah lengkungan kematangan karier mencakup pilar biografi dan geografis yang mempengaruhi konsep diri. Pengetahuan tentang minat, kepribadian, keterampilan atau kemampuan dan nilai seseorang, serta pasar tenaga kerja dan ekonomi dapat diperoleh melalui penggunaan alat penilaian dan sumber informasi pekerjaan. Perangkat pengetahuan ini dapat digunakan dalam membuat keputusan memilih, menentukan, dan menjalani karier secara tepat.

Faktor yang menentukan karier memiliki dua faktor besar, yaitu faktor biografis dan geografis. Faktor biografis (intern) terdiri dari: kecerdasan, bakat, dan bakat khusus, kebutuhan, nilai-nilai, kepentingan. Faktor geografis mewakili faktor eksternal yang mempengaruhi peran kehidupan seseorang: ekonomi, masyarakat, pasar tenaga kerja, komunitas, keluarga, sekolah, dan kelompok kerja.

Sisi kiri dari lengkungan pada Gambar I. 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, ditampilkan bidang lingkungan hidup. Sebuah basis geografis mendukung komunitas, keluarga, sekolah, dan kelompok kerja (lingkungan kerja) yang meliputi ekonomi, masyarakat, dan pasar

tenaga kerja. Semua bidang lingkungan mendukung pilar kanan atas terhadap kebijakan faktor yang mempengaruhi praktik kerja. Konsep peran 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.

Gambar I. 1
Faktor yang Menentukan Karier dalam Lengkungan



Sumber: Donald E. Super (2008). In D. Brown & L. Brooks (Eds.) *Career choice and development: Applying Contemporary Theories to Practice* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass <https://4cscareers.wordpress.com/> (29 Juni 2017, 22:32)

Salami¹⁵ menyatakan bahwa kapasitas jati diri secara substansial berpengaruh terhadap kematangan karier seseorang. Bukti temuan ini menyebutkan bahwa seseorang yang mendapatkan kualitas jati dirinya perlu melewati fase pendalaman dan mempunyai tanggung jawab yang nyata terhadap pekerjaannya, di mana seseorang masih melacak jati dirinya. Dengan demikian, seseorang masih memerlukan bimbingan, fatwa, dan arahan dari ayah, ibu, dan atau anggota keluarga, sehingga ia dapat memilih kariernya

¹⁵ S. O. Salami, "Genders, Identities Status and Carier Maturities of Adolescents in South West Nigeria. *Journals of Socials Sciences*," Vol. 16, No. 1 (2008), 35-49.

secara tepat. Salami¹⁶ menyatakan bahwa kapasitas jati diri secara substansial berpengaruh terhadap kematangan karier seseorang. Bukti temuan ini menyebutkan bahwa seseorang yang mendapatkan kualitas jati dirinya perlu melewati fase pendalaman dan mempunyai tanggung jawab yang nyata terhadap pekerjaannya, di mana seseorang masih melacak jati dirinya. Dengan demikian, seseorang masih memerlukan bimbingan, fatwa, dan arahan dari ayah, ibu, dan atau anggota keluarga, sehingga ia dapat memilih kariernya secara tepat.

Hasil riset yang dilakukan Hasan¹⁷ membuktikan bahwa konsepsi diri, semangat kerja, dan gender berpengaruh terhadap kematangan karier. Sementara riset yang dilakukan Ottu & Idowu¹⁸ membuktikan bahwa sifat terbuka terhadap pengalaman (*openness to experience*) berpengaruh terhadap kematangan karier. Bukti riset ini membuktikan bahwa penajakan, pendalaman, dan pemilihan karier bagi seseorang masih perlu bimbingan, arahan, dan pertimbangan dari orang-orang terdekat di sekelilingnya. Seseorang memerlukan transparasi, kepedulian, dan dukungan secara utuh terhadap hasrat, kebolehan, talenta, dan keahlian untuk dapat membuktikan kematangan karier yang tinggi serta tanggung jawab pada profesi yang di pilih. Studi ini juga membuktikan bahwa kematangan karier dipengaruhi oleh gender, umur, dan kesukuan/kedaerahan.

Powell & Luzzo¹⁹ menyatakan dari hasil risetnya membuktikan bahwa faktor demografi yang berpengaruh terhadap kematangan karier siswa SMA adalah gender, kluster, dan jenis kelulusan, atau silabus. Sementara Bozgeyikli, Eroglu, dan Hamureu, Bozgeyikli, & Eroglu²⁰ dari hasil risetnya membuktikan bahwa

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ B. Hasan, "Carrier Maturities of Indian Adolescents as a Functions of Self Concept, Vocationals Aspirations, and Genders," *Journals of the Indians Academic of a Psychologies*, Vol. 32, No. 2 (2008), 127-134.

¹⁸ I. F. A. Ottu, and O. O. Idowu, "Opennes to Experiences, Conscientiousnes and Genders as Personalities Indicator of Careers Maturities of in School Adolescents in Ibadans, Nigeria," *European Journals of Educationals Study*, Vol 6, No. 1 (2014), 1-12.

¹⁹ D. F. Powell, and D. A. Luzzo, "Evaluating Factors Associaties with the Careers Maturities of Highly Schools Student," *The Careers Developments Quarterley*, Vol. 47, No. 2 (2008), 145-158.

²⁰ H. Hamureu, H. Bozgeyikli, and S. E. Eroglu, "Careers Decisions Makings Self-Efficacies, Careers Maturities, and Socioeconomics Status with Turkishh Youth,"

status sosial ekonomi secara substansial berpengaruh terhadap kematangan karier remaja di Turki.

Lau & Zakaria²¹ melakukan riset pada 76 pelajar baru di public university membuktikan bahwa perencanaan karier sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan kematangan karier teruntuk bagi seluruh gender. Kematangan karier yang tinggi adalah di mana pelajar mempunyai kekayaan informasi yang memadai serta dapat merancang karier secara baik, sehingga mereka mampu memilih dan menentukan karier secara benar. Hasil riset Chatterjee²² membuktikan bahwa pada tahapan perkembangan karier, dimensi perancangan karier dapat berkontribusi penuh terhadap kematangan karier siswa. Perancangan karier merupakan keputusan tepat di awal pembinaan profesi serta proses untuk memutuskan memilih profesi. Ada teori yang berhubungan dengan karier mengakui bahwa untuk menetapkan suatu pilihan karier dan menentukan keputusan terhadap profesi yang dipilih, individu wajib mempunyai perancangan dan kematangan karier yang dibuktikan lewat pengkajian potensi diri yang dipunyai, pemahaman tentang informasi profesi yang berkaitan, dan bayangan terhadap karier.

Sementara menurut Moeljono²³, ada delapan langkah yang harus dilakukan oleh seorang pegawai dalam mengembangkan karier antara lain: (1) memperkaya pengetahuan, (2) meningkatkan keterampilan, (3) tidak hanya IQ, tetapi EQ, (4) SQ (*Spiritual Quotient*), (5) *Vision Value Courage*/keteguhan hati, keberanian (VVC) Plus, (6) etika, (7) hukum, dan (8) keseimbangan karier dan keluarga. Pentingnya pengetahuan yang berhubungan langsung dengan karier sebagai pegawai (pustakawan) yaitu pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari sebagai pegawai yang profesional. Pengetahuan yang tidak langsung berkenaan

Georgian Electronics Scientifics Journals: Educations Sciences and Psychologies, Vol 1, No. 4 (2009), 15-24.

²¹ P. L. Lau, S. F. Low, and A. R. Zakaria, "Gender and work: assessment and application of super's theory-career maturity," *British Journals of Arts and Socials Science*. 2014

²² S. Chatterjee, "A Conceptual Frameworks Examining the Antecedents of Careers Decisiveness Using Motivations System Theories," *International Journals on New Trend in Educations and Theirs Implication*, Vol. 4, No. 4 (2013), 31-41.

²³ Djokosantoso Moeljono, *Delapan Langkah Strategis Mendaki Karier Puncak*, (Jakarta: Elex Media Komputindo Gramedia, 2009), 35.

dengan karier tetapi bermanfaat: (a) bagi lembaga di mana pegawai bekerja, misalnya politik, kebijakan pemerintah, dan perkembangan informasi terkini, (b) bagi pekerjaan Anda, misalnya budaya lokal, bahasa asing, komputer, dan seterusnya, (c) bagi kualitas kemanusiaan Anda, misalnya HAM, gender, dan seterusnya.

Berdasarkan uraian beberapa penelitian tersebut, maka beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kematangan karier adalah kualitas jati diri, konsepsi diri, potensi diri, impian karier, transparansi terhadap pengalaman, perancangan profesi, gender, umur, kesukuan, kluster, dan jenis silabus.

e. Karier Pustakawan

Saat ini telah terbit Peraturan terbaru yang menggantikan “KEPMENPAN No. 132/KEP/M.PAN/12/2002”, yaitu “PERMENPAN dan RB RI No. 9/2014 yang mengatur tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya”. Permenpan terbaru ini telah dilengkapi dengan Peraturan Kepala Perpustnas RI No. 11/2015 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Permenpan No. 9 tahun 2014 juga telah didukung dengan Peraturan Bersama Kepala Perpustnas RI dan Kepala BKN No. 8/2014 dan No. 32/2014 tentang Ketentuan Implementasi PERMENPAN dan RB RI Nomor 9/2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya.

Pustakawan sebagai profesi yang memiliki prospek baik, lebih-lebih di masa Teknologi Informasi Komunikasi yang semakin mendunia. Jika disepadankan dengan karier lain memang pustakawan masih belum sebanding keberadaannya di tengah-tengah masyarakat. Namun, sesungguhnya individu yang memilih profesi *pustakawan* memiliki keunggulan karena terbuka lebar dalam meniti karier. Pustakawan dapat melakukan kenaikan pangkat dan jabatan setiap satu tahun sekali untuk jabatan atau dua tahun untuk pangkatnya, sejauh angka kredit yang dipunyai mencukupi dari kebutuhan. Pangkat pustakawan juga tidak akan terhalangi bagi pangkat atasannya langsung, kecuali itu juga terbebas dari persyaratan ujian dinas kenaikan pangkat pada tingkat tertentu.²⁴ Hal ini semua tidak berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil/Swasta non-pustakawan.

²⁴ Endang Fatmawati, “Study of Factors Influencing the Promotion/Position of Pustakawans,” *Jurnal Iqra'*, Vol. 8, No. 1 (2018), 3.

Salah satu dari sekian banyak profesi yang diminati oleh PNS adalah profesi pustakawan. Pemerintah memberikan jaminan terhadap profesi pustakawan yang memiliki status sebagai PNS berupa pembinaan dan pengembangan profesi. Dengan pembinaan dan pengembangan profesi, maka karier pustakawan dapat dijalani secara profesional, sehingga dengan posisi pustakawan, peluang pengembangan profesi, dan profesionalisme pustakawan dapat berkembang dengan baik, serta imbasnya bagi layanan perpustakaan akan menjadi semakin optimal. Selaras dengan UU Nomor 43/2007 Pasal 29 tentang Perpustakaan juga mengatur tentang kualifikasi pustakawan, yang menyebutkan bahwa “pustakawan wajib memenuhi kualifikasi standar nasional perpustakaan.”²⁵

f. Butir Kegiatan Pustakawan

Pustakawan merupakan seorang yang mempunyai kompetensi yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat pustakawan, mempunyai tanggung jawab dan komitmen untuk melaksanakan pengorganisasian dan pelayanan di bidang kepustakawanan.²⁶ Pustakawan merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki bidang kerja, berkomitmen, kewenangan dan kedaulatan untuk melakukan pekerjaan perpustakaan.²⁷ Dari dua sumber ini ada perbedaan terhadap pengertian pustakawan yaitu terletak pada kompetensi yang harus dimiliki oleh pustakawan dengan pembelaan resmi berstrata (S1, S2, atau S3) atau informal pada keilmuan kepustakawanan.

Pustakawan dikelompokkan dalam 2 kategori, yaitu kelompok pustakawan terampil dan kelompok pustakawan ahli. Pustakawan terampil adalah pustakawan yang berlatar belakang pendidikan Diploma bidang Ilmu Perpustakaan atau bidang ilmu lain yang telah mendapat legalisasi dari Perpustnas RI. Pustakawan ahli

²⁵ Indonesia, *UU Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan Pasal 29 ayat (2)*, 17.

²⁶ Ibid. 3-4

²⁷ Indonesia, *Peraturan Bersama Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2014 dan Nomor 32 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*, (Jakarta: Perpustnas RI, 2014), 1. Juga terdapat pada Permenpan dan RB RI Nomor 9 Tahun 2014 Pasal 1 ayat 2, 4.

adalah pustakawan yang mempunyai ijazah minimal sarjana (S1) Ilmu Perpustakaan atau bidang ilmu lain yang telah disesuaikan.²⁸

Unsur kegiatan pustakawan meliputi:²⁹

Unsur Utama

- 1) Pendidikan: pendidikan formal dan mendapat STTB (Surat Tanda Tamat Belajar) atau gelar akademik, kursus, pendidikan kilat, dan atau workshop di bidang perpustakawia mendapat Surat Tanda Tamat Pendidikan Perpustakaan, sertifikat, atau pendidikan kilat prajabatan.
- 2) Pengorganisasian Perpustakaan: perancangan pengendalian perpustakaan, monitoring dan penilaian aktivitas perpustakaan, layanan perpustakaan (layanan teknis dan layanan pengguna), mengembangkan sistem pustakawan (meningkatkan kinerja perpustakaan secara ilmiah dan profesional).
- 3) Pengkajian kepustakawanan.
- 4) Pengembangan kepustakawanan (menyediakan konsultasi konsepsi kepustakawanan, membangun jejaring nasional/ internasional).
- 5) Penganalisisan/pengkritisian karya kepustakawanan
- 6) Penelaahan pengembangan sistem kepustakawanan (membuat tulisan ilmiah tentang masukan, kritik dan saran atau pertimbangan terhadap penyelenggaraan regulasi, strategi, analisis, atau sistem kepustakawanan).
- 7) Pengembangan profesi: membuat artikel ilmiah pada bidang perpustakawia, membuat terjemahan dan saduran koleksi bidang perpustakawia, pembuatan buku manual (*handbook*).

Unsur Penunjang

Pengajar/pelatih, peran serta dalam pertemuan ilmiah, menjadi anggota organisasi profesi kepustakawanan, duduk sebagai tim penilai pustakawan, memperoleh penghargaan dan atau tanda jasa, memperoleh juara dalam mengikuti lomba, mendapat gelar dan ijazah kesarjanaan bidang luar kepustakawanan, mengedit makalah pertemuan ilmiah.

²⁸ Permenpan Nomor 9 Tahun 2014 pasal 7 ayat (1) dan Pasal 30 ayat (1) dan (2).

²⁹ Indonesia, *Peraturan Perpustas RI No. 11 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya* (Jakarta: Perpustas RI. 2015), 70.

g. Kematangan Karier Pustakawan

Eliot³⁰ menyatakan sebagai organisme yang berkembang di domain pendidikan tinggi, slogan “Perpustakaan adalah jantungnya universitas” yang berarti perpustakaan adalah jantungnya perkuliahan sudah tidak asing di telinga pembaca. Tetapi sejauh mana jantung tersebut selalu dipelihara secara berkesinambungan sering pula terdengar menjadi pertanyaan, terutama oleh pustakawan yang memiliki tugas utama dalam memelihara bagian penting dalam lembaga informasi yang dinamakan perpustakaan. Pustakawan melalui profesionalisme dan kemampuannya mempunyai tugas yang luar biasa vital untuk menumbuhkembangkan perpustakaan, sehingga kemampuan dan profesionalisme pustakawan perlu terus dibina.

Sudarsono³¹ menjelaskan bahwa CPD dapat diterjemahkan sebagai Pengembangan Profesional Berkelanjutan (PPB) atau Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB). Istilah pengembangan profesi dalam jabatan fungsional pustakawan memang telah lama dikenal dengan definisi: “Kegiatan *pustakawan* dalam upaya implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilan untuk menaikkan kualitas dan bidang profesionalisme kepustakawanan ataupun dalam upaya menciptakan sesuatu yang memberi kontribusi untuk menaikkan kualitas layanan perpustakaan”.

Selanjutnya pembinaan karier tersebut diuraikan pada berbagai event terdiri atas: “menulis artikel ilmiah, bertugas sebagai ketua komunitas pustakawan, menyusun makalah pertemuan ilmiah, melakukan konsultasi konsep, membuat buku pedoman, melakukan terjemahan, dan membuat saduran”.

Sementara Lyn & Glosiene³² menyebutkan definisi *Continuing Professional Development* (CPD) dalam konteks perpustakaan atau informasi, CPD adalah proses di mana kompetensi profesional perpustakaan dan spesialis informasi dipertahankan oleh pelaku perpustakaan (pustakawan) di sepanjang karier

³⁰ Charles William Eliot, . <http://www.usu.edu/campaign/colleges/library.cfm>. 2007, Diakses tanggal 5 November 2015.

³¹ Blasius Sudarsono, *Pengembangan Profesi Pustakawan*, (Jakarta: Media Pustakawan, 2010), 17 (3): 48-52

³² Robinson Lyn and Audrone Glosiene, “New Information Perspectives,” *Aslib Proceedings*, Vol. 59, No. 4 (2007), 462-474.

mereka. Adapun pengertian selengkapnya dari CPD adalah: “Suatu proses panjang dalam meningkatkan kompetensi, pembaruan keterampilan, serta kompetensi staf, yang dijalankan secara kontinyu sebagai fasilitas pengajaran dan penataran, yang didukung oleh agenda di luar lembaga pendidikan”, hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Prytherch dalam Sudarsono³³.

Dalam koridor kompetensi dan profesionalisme secara umum CPD dapat dimaknai sebagai: perlindungan berkesinambungan dengan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, *skill*, keterampilan serta pengembangan kompetensi diri bagi pegawai dalam melaksanakan tugas teknis profesional selama perjalanan kariernya.

Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa dibandingkan dengan definisi CPD yang biasa dipedomani oleh pihak-pihak kompeten dunia, ketetapan profesi pada jabatan fungsional pustakawan ternyata sangat sempit. Informasi mengenai implementasi konsep CPD dalam pembinaan profesi pustakawan belum banyak memperoleh perhatian. Hingga sekarang informasi yang berhubungan dengan implementasi konsep CPD dalam pengembangan profesi pustakawan masih sedikit dan kurang. Oleh sebab itu perlu dilakukan suatu kajian, tulisan ataupun penelitian tentang implementasi konsep CPD dalam pembinaan profesionalisme pustakawan Indonesia, khususnya pustakawan universitas/sekolah tinggi/akademik.

IFLA (*International Federation of Library Association*) menetapkan CPD bertolak dari arsip Unesco *Public Library Manifesto*. Arsip itu menyebutkan bahwa pustakawan adalah penghantar aktif antara pengguna perpustakaan dengan sumber daya perpustakaan maupun *knowledge* yang ada di lembaga-lembaga informasi, termasuk di perpustakaan, sehingga eksistensi pustakawan menjadi sangat strategis. Kualitas penghubung akan memiliki peran penting terhadap transfer sumber bacaan dan pengetahuan. Kemampuan penyaji informasi harus dijaga dan ditingkatkan kemampuannya selaras dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pemustaka. Dengan demikian *skill* dan keterampilan serta kualitas pustakawan senantiasa perlu dikembangkan

³³ *Ibid.*

dan ditingkatkan, sehingga CPD perlu dijalani (Sudarsono, 2010)³⁴.

Secara garis besar CPD adalah tindakan memaksimalkan kemampuan sebagai individu yang kompeten, sebab dengan CPD pustakawan bisa: (1) mempertahankan dan membina kompetensi dalam kinerja, (2) mampu bersaing dan berkompetisi di pasaran kerja, (3) memiliki tanggung jawab personal terhadap profesi dimasa mendatang, dan (4) melepaskan diri dari rasa bosan dan mengantisipasi adanya berbagai hal yang mungkin berubah dengan mengetengahkan tantangan akademis yang baru dan menyemangatkan (Sudarsono, 2010)³⁵.

CPD adalah pendidikan/tarbiyah yang terprogram serta manifestasi dari profesi individu profesional. CPD bukan sekedar sebagai suplemen dalam berkarya maupun terjadi pada satu tahapan kerja saja, namun harus dilaksanakan secara terencana sepanjang pustakawan meniti karier.

IFLA sebagai institusi dunia dari berbagai perpustakaan dan lembaga informasi secara lugas menetapkan 2 asas dasar CPD, yakni:

- 1) Pembelajaran sepanjang hayat (*long life education*) dan pembinaan profesi merupakan komitmen bersama antara individu, unit kerja yang mengkaryakan, organisasi profesi pustakawan, dan pendidikan tinggi ilmu perpustakaan dan informasi.
- 2) Seluruh ide dan gagasan tentang pegawai/pustakawan dan etika profesionalisme wajib mengupayakan asuransi akses pustakawan pada kesempatan pembinaan profesi berkesinambungan.

Kualitas seorang staf dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya 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 merumus-

³⁴ Blasius Sudarsono, "Pengembangan Profesi Pustakawan," *Media Pustakawan* Vol. 17, No. 3 (2010), 48-52.

³⁵ *Ibid.*

kan pedoman pelaksanaan CPD, menjadi 10 pokok penting antara lain:

- 1) Riset secara kontinyu atas berbagai keperluan pendidikan bagi praktisi di lapangan.

Pustakawan saat ini menghadapi permasalahan yang kompleks seiring adanya perkembangan informasi yang mengglobal, sehingga pustakawan dituntut untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan cara belajar sepanjang hayat melalui pendidikan informal.

- 2) Cakupan yang luas atas sumber pembelajaran formal ataupun non-formal.

Diklat formal sebaiknya diselenggarakan melalui bermacam kemasan dan bentuk yang didesain secara eksklusif dalam upaya memenuhi kebutuhan lapangan, dengan bahan ajar dan kurikulum disinkronkan dengan permintaan pasar.

- 3) Budaya organisasi dan kepemimpinan

Meskipun CPD diawali dari cita-cita individu pustakawan, tetapi dibutuhkan support dari lembaga di mana pustakawan melakukan pekerjaan. Tanggung jawab ini harapannya berasal dari kepala institusi yang menyadari akan tugas penting CPD bagi organisasi.

- 4) Penyebarluasan informasi atas adanya pembelajaran berkesinambungan.

Masih ada sebagian pustakawan kurang paham tentang kewenangan dan komitmen dalam PPB. Belum banyak yang diketahui adanya peluang untuk meningkatkan kompetensinya dalam mengembangkan kariernya. Untuk itu informasi ini perlu disosialisasikan secara nyata dan akurat.

- 5) Arsitektur dan komposisi pembelajaran berkesinambungan.

Penyelenggara pembelajaran dan diklat seyogyanya mendesain dengan seksama, yang melingkupi atas: tujuan pendidikan, bahan ajar yang cocok dengan permintaan pasar, seleksi tenaga pendidik yang mencakup pemahaman maupun *skill* mendidik, monitoring, evaluasi serta umpan balik dari mahasiswa.

- 6) Dokumentasi lengkap dari partisipasi individu.

Lembaga pendidikan seyogyanya mengorganisasikan berkas dan arsip milik para mahasiswa/peserta didik. Disisi

lain, mahasiswa wajib mengorganisasikan berkas dan arsip milik pribadinya demi terjaganya pendidikan berkesinambungan bagi mereka. Berkas arsip ini digunakan dalam proses *decision-making* rekrutmen, kenaikan pangkat, maupun ataupun promosi.

7) Penyediaan dukungan dana kelembagaan.

IFLA memberikan ketegasan penyelenggaraan pendidikan wajib menyiapkan dana sekurang-kurangnya 0,5% hingga 1% dari seluruh biaya lembaga bagi pendidikan berkelanjutan.

8) Alokasi waktu untuk kegiatan CPD.

Disarankan bahwa organisasi/lembaga kerja seyogyanya menyediakan sekurang-kurangnya 10% waktu kerja pegawai untuk kelonggaran ikut serta seminar, simposium, workshop, dan program pengajaran lain serta pendidikan non formal dalam upaya PPB.

9) Evaluasi pendidikan berkelanjutan dan pengembangan profesional.

Evaluasi perlu diselenggarakan untuk mengukur daya guna tersedianya sarana dengan prestasi yang dicapai pegawai ataupun institusi.

10) Sebuah studi yang meneliti tingkat kesesuaian dan keberhasilan program CPD.

Organisasi profesi pustakawan semestinya melaksanakan aktivitas ini, terpenting karena mereka harus menyelenggarakan upaya asuransi/pertanggungan bagi peserta didiknya.

Pada abad global saat ini, di mana persaingan pustakawan secara internasional sangat terbuka, hal ini merupakan salah satu faktor yang perlu mendapatkan pertimbangan khusus dalam penyelenggaraan CPD bagi pengembangan profesionalisme pustakawan. Oleh karena itu kompetensi pustakawan yang mampu bertanding di kancah internasional perlu terus ditingkatkan.

Merujuk penjelasan dari berbagai teori di atas, maka dapat dibuat konklusi bahwa dimensi dan indikator kematangan karier meliputi: membangun skill terhadap pengembangan sistem perpustakaan, mempelajari potensi diri sendiri pada minat, kemampuan, dan nilai-nilai yang dimiliki tentang karier, kepribadian individu, peran kehidupan, pendidikan berkelanjutan, terjaminnya akses pengembangan karier yang berkelanjutan, tahapan pertumbuhan karier, manajemen perpustakaan, layanan perpustakaan,

pengembangan sistem kepastakawanan, pengembangan profesional, dan kegiatan pendukung.

Tabel I. 4
Dimensi, Sub Dimensi, dan Indikator Kematangan Karier

No	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator
1	Dimensi Sikap	Perencanaan Karier	Kesiapan diri dan mempelajari potensi diri (1-19)
		Eksplorasi Karier	Rasa optimis dan dukungan dari institusi dalam berkarier (20-41)
2	Dimensi kognitif	Implementasi karier	Akses karier berkelanjutan, dukungan sosial, dan pemeliharaan karier secara konsisten (42-51)

Sumber: Gonzalez, Sharf, Savickas, dan Perpusnas RI, yang diolah

2. Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan pendidikan merupakan jenis gaya kepemimpinan kontemporer yang digagas oleh Jubran³⁶ dari perspektif Islam. Kepemimpinan pendidikan dalam konteks ini bisa diartikan sebagai proses membimbing dan mempengaruhi anggota organisasi sehingga mereka akan menampilkan inisiatif dan cinta untuk pekerjaan yang mereka lakukan sebagai semacam ibadah untuk mencapai tujuan bersama organisasi. Kepemimpinan pendidikan berperan sebagai pemimpin visioner, pemimpin yang mampu melayani, pemimpin sebagai pemandu/pembimbing, pemimpin yang memiliki pengaruh dan pemimpin yang edukatif. Selain itu gaya kepemimpinan pendidikan juga mencakup persaudaraan, kolaboratif, kepemimpinan Shuratic atau konsultatif dan suportif.

Kepemimpinan pendidikan dalam perspektif Islam akan berkontribusi pada pengembangan dan pemahaman kepemimpinan pendidikan di lembaga pendidikan Islam. Dalam hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang efektivitas organisasi. Kepemimpinan dalam Islam adalah tanggung jawab dan kepercayaan yang dirasakan para pemimpin ketika mereka berurusan dengan pengikut

³⁶ Ali Mohammad Jubran, “Educational Leadership: A new Trend that Society Needs,” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 210 (2015) 28 – 34.

mereka. Hal ini dianggap sebagai bagian dari bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Kepemimpinan dalam Islam adalah untuk melayani anggota organisasi, masyarakat dan masyarakat luas, yaitu mengarahkan dan membimbing orang-orang untuk berbuat kebaikan sebagai bekal kehidupan dunia ini dan akhirat.

Memahami kepemimpinan dari perspektif Islam adalah kebutuhan penting saat ini. Umat Muslim harus memiliki pandangan dan teori sendiri tentang apa saja yang diperlukan bagi umat Islam. Sumber daya dan sejarah Islam kaya dengan ide dan contoh, yang dapat digunakan sebagai formasi untuk kerangka kerja teoritis kepemimpinan dan mata pelajaran lainnya.

Menurut Beekun dan Badawi dalam Jubran³⁷ umat Islam juga “mulai berinvestasi dalam pendidikan dan manajemen pengetahuan, dan hasilnya sudah nyata”. Masalah ini membutuhkan upaya besar untuk memahami masalah pendidikan dan mata pelajaran terkait lainnya. Ini semakin mendorong kebutuhan untuk menyelidiki topik kepemimpinan lebih tepat dari perspektif Islam.

Basbous dalam Jubran³⁸ menjelaskan kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai “seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain menuju tujuan bersama dengan cara yang para pemimpin akan mendapatkan kepercayaan, respek, kerja sama, dan ketaatan yang tulus dari anggota mereka” Perlu dicatat di sini bahwa definisi tersebut menganggap kepemimpinan sebagai seni yang membutuhkan beberapa keterampilan dalam memahami orang lain dan menangannya dengan bijak. Ini menekankan baik arah dan peran kepemimpinan yang berpengaruh.

Nahwi dalam Jubran³⁹, menyatakan bahwa kepemimpinan dalam Islam memiliki peran yang unik yaitu membimbing orang untuk melakukan apa yang baik di dunia dan akhirat. Ini berarti bahwa kepemimpinan tidak hanya berurusan dengan tujuan organisasi semata-mata dalam konteks pekerjaan sehari-harinya. Tujuan dari setiap organisasi harus terhubung dengan tujuan agama. Oleh karena itu, kepemimpinan memiliki dimensi baru yang merupakan hubungan dengan agama dan Sang Pencipta. Dengan cara ini, seorang pemimpin Muslim akan memahami bahwa perannya adalah untuk membimbing

³⁷ *Ibid.*

³⁸ *Ibid.*

³⁹ *Ibid.*

anggota organisasi yang dipimpin, tidak hanya untuk mencapai misi organisasi, tetapi juga untuk membina dan membimbing mereka berkarier secara optimal dan menghubungkan mereka dengan tujuan eksistensi tertinggi sebagai manusia. Harus jelas bagi semua orang bahwa beribadah kepada Allah SWT adalah tujuan utama bagi semua Muslim. Kepemimpinan dengan cara ini, harus dipahami sebagai ibadah.

Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan proses pemandu yang pada hakikatnya lebih dari sekedar mengarahkan. Kepemimpinan dalam konteks ini bisa menjadi proses membimbing dan mempengaruhi anggota organisasi sehingga mereka akan menampilkan inisiatif dan cinta untuk pekerjaan yang mereka lakukan sebagai bentuk ibadah dalam mencapai tujuan bersama organisasi. Dengan demikian, diharapkan para pemimpin dan anggota akan dapat mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Gaya Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan dari perspektif Islam memiliki beberapa gaya unik yang membuatnya berbeda dari gaya kepemimpinan lainnya. Mereka didasarkan pada prinsip-prinsip Islam yang membimbing dan membimbing perspektif teoritis kepemimpinan. Empat gaya kepemimpinan dapat diakui; persaudaraan, kolaboratif, shuratic atau konsultatif dan gaya kepemimpinan yang suportif⁴⁰. Namun, para pemimpin Muslim dapat mengadaptasi lebih dari satu gaya karena mereka saling berhubungan satu sama lain. Perasaan persaudaraan dalam organisasi akan menuntun orang untuk berkolaborasi satu sama lain dan akan membantu pemimpin untuk mendukung para pengikutnya. Di sisi lain, menerapkan sistem syura dalam proses pengambilan keputusan akan membawa pemimpin dan pengikut bersama-sama karena setiap tubuh merasakan kesetiaan dan rasa memiliki terhadap organisasi. Bagian ini akan melihat empat gaya kepemimpinan yang mungkin dalam Islam ini.

a. Persaudaraan

Ini adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin dan semua anggota organisasi dianggap sebagai keluarga. Pengikut merasa bahwa mereka hanyalah saudara dan saudari dari satu sama lain

⁴⁰ *Ibid.*

sebelum memiliki struktur atau posisi organisasi apa pun. Untuk memiliki esensi persaudaraan yang nyata, para pemimpin cenderung merasa bahwa mereka tidak lebih baik daripada orang lain dalam organisasi. Mereka juga cenderung berurusan dengan orang lain persis seperti mereka suka ditangani.

Memiliki perasaan ini dalam organisasi Islam akan membuat setiap tubuh merasa seolah-olah mereka adalah satu keluarga. Pencapaian seperti itu akan membantu menciptakan lingkungan yang sehat secara sosial untuk keunggulan organisasi.

b. Kolaboratif

Ini adalah perasaan batin dalam diri seseorang di mana dia mengakui bahwa mereka bekerja sebagai sebuah tim. Pemimpin akan merasa bahwa mereka tidak dapat bekerja secara terpisah bahkan jika mereka ahli kecuali mereka bekerja sama dengan semua orang di organisasi. Pemimpin kemudian percaya bahwa memperkuat hubungan para anggota akan mengarah pada kesuksesan. Hubungan dan kerjasama yang kuat seperti itu akan membawa keharmonisan bagi organisasi, yang akan menciptakan lingkungan yang positif dan sehat. Untuk mencapai hal itu, para pemimpin cenderung memiliki anggota yang bekerja dalam kelompok sebanyak mungkin. Mereka cenderung juga memiliki beberapa program sosial untuk semua anggota. Akibatnya, para anggota dengan cara yang sama akan percaya bahwa mereka tidak dapat mencapai tujuan mereka kecuali mereka menyatukan mereka dan bekerja sebagai satu tim.

c. *Shuratic* atau Konsultatif

Apa pun pengalaman yang dimiliki pemimpin, keputusannya akan sesuai dengan pendapat satu orang. Dia mungkin akan merasakan kebutuhan untuk pendapat dan ide orang lain sebelum membuat keputusan yang diperlukan yang mungkin mempengaruhi anggota organisasi. Oleh karena itu, para pemimpin menerapkan metode syura (konsultasi) dengan cara apa pun yang memungkinkan mereka untuk mendengarkan orang lain dan memungkinkan para anggota untuk mengekspresikan ide-ide mereka pada hal-hal penting tertentu yang menyangkut organisasi. Pemimpin kemudian, akan cenderung meminta umpan balik tentang hal apa pun yang menyangkut sekolah dan anggota. Akibatnya, para anggota akan merasa bebas untuk pergi ke pemimpin dan

menyampaikan saran atau saran yang diperlukan. Suasana seperti itu akan menciptakan tingkat kepercayaan dan semangat yang tinggi di antara semua anggota organisasi.

Allah (s. w. t) mengatakan dalam Al Qur'an tentang Muslim: *"Mereka yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan sholat, sedang urusan mereka diputuskan dengan musyawarah di antara mereka, dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki mereka yang Kami berikan kepada mereka"* (QS 42 : 38).

d. Suportif

Kepemimpinan Islam percaya pada dukungan dari anggota organisasi dalam pekerjaan mereka. Pemimpin mencoba untuk berada di sisi anggota mereka. Anggota organisasi selalu membutuhkan motivasi dan dorongan pemimpin mereka. Mereka membutuhkan motivasi spiritual sebelum yang lain. Mereka juga membutuhkan program pelatihan yang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka di berbagai bidang. Oleh karena itu, pemimpin dalam gaya ini akan mengambil kesempatan apa pun untuk memotivasi dan mendorong anggotanya dengan cara yang berbeda dan memanfaatkan situasi yang berbeda. Pemimpin percaya pada pelatihan dan mengembangkan anggota dalam keterampilan yang diperlukan, dan dengan demikian program pengembangan profesional berkelanjutan untuk anggota adalah prioritas mutlak.

e. Visioner

Seorang pemimpin Muslim adalah orang yang berorientasi ke depan yang perhatian utamanya adalah untuk mencapai visi masa depan yang direncanakan daripada hanya tujuan harian organisasi. Dia memiliki visi yang jelas yang membimbingnya menuju pencapaian tujuan dengan mengikuti cara dan metode yang benar. Visi pemimpin akan menjelaskan mengapa seseorang ada di sini, bagaimana dan apa yang dilakukan dan apa yang akan dilakukan di masa depan. Pemimpin harus mengubah visi yang jelas ini kepada anggota organisasi. Ini akan meningkatkan perbaikan organisasi dan membawanya ke tingkat yang tinggi di mana semua orang diberitahu tentang apa yang dia lakukan dan menuju tujuan apa.

f. Melayani

Melayani orang-orang adalah salah satu peran utama seorang pemimpin Muslim. Kepemimpinan dalam konteks ini, bukanlah masalah hak atau posisi istimewa. Ini adalah tanggung jawab yang sangat besar. Oleh karena itu, para pemimpin perlu merasa seolah-olah mereka adalah pelayan agar dapat memenuhi tugas mereka sebaik mungkin. Perasaan ini akan membantu para pemimpin melakukan upaya besar untuk melindungi anggota organisasi dan melakukan apa pun yang diperlukan untuk mencapai tujuannya.

g. Pemandu/Pembimbing

Seorang pemimpin Muslim merupakan seorang pemandu yang peduli tentang kesejahteraan para pengikutnya. Perhatian utamanya adalah membimbing mereka untuk apa yang baik dalam organisasi dalam kehidupan secara umum dan di akhirat. Dia harus mengarahkan pengikut untuk memahami visi organisasi dan bagaimana mereka akan mencapai sukses dalam tugas mereka dengan cara terbaik. Dia harus memiliki kemampuan seperti itu. Selain itu, pemimpin Muslim harus memiliki pemikiran bahwa salah satu tugasnya adalah mengarahkan orang-orang bagaimana menjadi Muslim yang baik selain menjadi anggota profesional.

h. Berpengaruh

Pekerjaan seorang pemimpin Muslim tidak hanya untuk melayani dan membimbing orang tetapi juga membawa perubahan untuk perbaikan hidup mereka. Kepemimpinan dalam konteks ini terhubung dengan perubahan dari yang salah ke arah yang benar, dari buruk ke arah yang baik, dari ketertinggalan dan mengarah kepada kemajuan. Dengan memengaruhi orang, para pemimpin akan mampu mengubah semangat, pengetahuan, dan pengalaman mereka kepada semua orang di dalam organisasi. Namun, ini tidak akan tercapai kecuali pemimpin adalah model dan contoh yang baik untuk pengikut mereka.

i. Edukatif

Seorang pemimpin Muslim peduli tentang peningkatan potensi dan kemampuan semua anggota. Dengan demikian kepemimpinan berkaitan dengan meningkatkan anggota organisasi dalam berbagai cara, terutama: secara spiritual, akademis, intelektual, psikologis, sosial dan profesional. Misi utama seorang

pemimpin tidak hanya untuk memastikan pekerjaan itu selesai tetapi juga untuk mengembangkan dan melatih orang-orang sehingga mereka akan menjadi lebih profesional dan memastikan pekerjaan dapat dilakukan sendiri. Kepemimpinan dalam Islam dalam konteks ini akan memungkinkan para pemimpin untuk mentransfer pengalaman mereka kepada para anggota. Akibatnya, orang-orang yang cakap akan dilatih dengan cara apa pun untuk menjadi pemimpin masa depan dan siklus akan berlanjut.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator kepemimpinan pendidikan dapat dirumuskan seperti pada Tabel I. 5.

Tabel I. 5
Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Pendidikan

No	Dimensi	Indikator-indikator
1	Persaudaraan	1. Mengakui staf sebagai keluarga. 2. Tidak membedakan strata. 3. Sifat empati.
2	Kolaboratif	4. Membangun situasi kerja sebagai sebuah tim. 5. Pemimpin akan merasa tidak bisa bekerja sendiri. 6. Mampu menanamkan para anggota akan mengarah pada kesuksesan. 7. Menciptakan keharmonisan di lingkungan organisasi.
3	Konsultatif	8. Mengedepankan musyawarah. 9. Mendengarkan ide orang lain. 10. Meminta umpan balik tentang hal apa pun. 11. Mau menerima kritik atau saran.
4	Mendukung	12. Pemimpin mencoba untuk berada di tengah-tengah anggota. 13. Anggota organisasi membutuhkan motivasi spiritual dan dorongan. 14. Program pelatihan yang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka di berbagai bidang.
5	Visioner	15. Berorientasi ke depan yang perhatian utamanya adalah untuk mencapai visi. 16. Memiliki visi yang jelas. 17. Tahu apa yang akan dilakukan di masa depan.
6	Melayani	18. Hak istimewa atau posisi dalam memimpin 19. Mengedepankan kebutuhan, kepentingan

No	Dimensi	Indikator-indikator
		dan aspirasi dari para staf daripada kepentingan dirinya. 20. Mampu melindungi martabat anggota organisasi 21. Peduli tentang kesejahteraan para pengikutnya.
7	Pemandu	22. Mampu membimbing anggotanya dalam kehidupan secara umum dan kehidupan akhirat. 23. Mampu mengarahkan stafnya dalam memahami visi organisasi dan bagaimana mereka akan mencapai sukses. 24. Kapabel mengarahkan para staf bagaimana menjadi Muslim yang baik.
8	Berpengaruh	25. Keteladanan 26. Membawa perubahan untuk perbaikan hidup 27. Mampu mengubah semangat, pengetahuan, dan pengalaman kepada semua orang di dalam organisasi.
9	Edukatif	28. Mampu memberikan meningkatkan potensi secara spiritual, akademis, intelektual, psikologis, dan sosial.dan kemampuan semua anggota. 29. Mengembangkan dan melatih stafnya sehingga mereka akan menjadi lebih profesional. 30. Dengan ikhlas mentransfer pengalaman kepada para anggota. 31. Mampu memutuskan perkara secara bijaksana secara adil. 32. Memiliki semangat yang positif untuk para bawahannya

Sumber: Jubran diolah

3. Budaya Organisasi

a. Definisi dan Konsep Budaya Organisasi

Peran budaya bagi organisasi pertama-tama dipopulerkan di dekade 1960-an: di mana budaya organisasi sama dengan situasi/kondisi organisasi. Budaya organisasi mulai dikenal secara luas sebagai budaya organisasi di seputar tahun 1970-an, sehingga dari waktu ke waktu istilah budaya organisasi semakin populer sejak tahun 1982-an seiring dengan lahirnya buku budaya

organisasi karya Deal dan Kennedy⁴¹. Perkembangan lebih lanjut mulai dikenal di kalangan intelektual sebagai istilah yang semakin umum dan banyak dipakai lewat keberhasilan 2 pakar peneliti dari *McKinsey* - Tim Sekolah Bisnis Harvard: yakni Petters dan Watermans pada karya yang bertajuk Pencarian dalam Keunggulan, yang dipublikasikan pada tahun 2005. Mulai saat itu seiring berjalannya waktu banyak dijumpai sumber bacaan tentang budaya organisasi dengan beragam bahasa.

Deal & Kennedy⁴² menyatakan budaya organisasi sebagai nilai, *mytos*, keteladanan, dan *symbols* yang dapat dijadikan dorongan agar termotivasi bagi individu yang melakukan aktivitas kerja di dalam suatu kantor. Budaya organisasi menurut *wesbter's* edisi terbaru kamus *collegiate* dalam Deal & Kennedy⁴³ merupakan kombinasi model tingkah laku insan yang terdiri dari konsep, ungkapan kata-kata, dan perbuatan atas dasar *skill* pada saat melakukan proses belajar dan transfer *knowledge* secara berkesinambungan.

Kenapa manusia perlu berkarya nyata? hal ini disebabkan oleh masalah finansial. Ungkapan ini yang sering muncul di tengah-tengah masyarakat pada umumnya menyatakan yang demikian itu. Di sebuah lembaga yang mempunyai kebiasaan yang telah melekat dengan lembaga tersebut, karyawan mengatakan mereka bekerja disebabkan adanya motivasi yang telah dirumuskan dalam visi dan misi institusi tersebut.

Schein⁴⁴ memberikan penjelasan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat norma, etika, kepercayaan, dan misi lembaga yang dianut, dimaknai dan diaplikasikan bagi seluruh anggota lembaga dan diberlakukan bagi seluruh karyawan yang baru bergabung di lembaga tersebut merupakan sistem yang

⁴¹ Jan G. Hofstede, *Cultuures and Organizattions (Software of The Minds): Interculturals Cooperations and its Importances for Survivals*, (New York: McGraw-Hill, 2007), 281.

⁴² Terrence E. Deal and Alland A. Kennedy, *Corporates Culturres: The Riites and Rituaals of Corporates Lifes*, (Neew Jerseys: Addisons-Wesleey Publisshing Companys Inc., 2007), 4.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ E. H. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, (San Francisco: Josey Bas Inc., 2009), 12.

akurat dalam beraktivitas dan komitmen yang dianut dan menjadi acuan dan pedoman bagi komunitas di lembaga itu dalam bekerja.

Budaya organisasi biasa dimaknai sebagai norma-norma, kesusilaan, lambang/atribut/logo yang dapat dimengerti dan patuhi bersama, yang dimiliki oleh organisasi yang dampaknya anggota di lembaga itu merasa terikat dalam ikatan dalam sebuah komunitas dan melahirkan situasi anggota organisasi merasakan adanya perbedaan terhadap organisasi lain. Konsep tersebut selaras pendapat Robbins⁴⁵ yang menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai pemahaman bersama yang dianut oleh para peserta pada lembaga tersebut, dan sebuah tatanan/norma yang yakini bersama.

Menurut Schein⁴⁶, budaya organisasi merujuk sebuah tatanan dan peraturan bersama diikuti oleh seluruh komunitas yang menjadikan ciri khusus bagi lembaga itu sehingga tampak perbedaannya dengan lembaga lainnya. Masing-masing lembaga, sebagian dirumuskan lewat proses tradisi yang terpola oleh beragamnya aktor lingkungan. Meskipun hal itu dapat terjadi, potensi terbesar dari dampak eksternal pada budaya organisasi yang dijumpai di dalam lembaga tersebut. Ketika akan memasuki tempat kerja yang baru, calon karyawan tersebut telah mendapat pengaruh dari berbagai macam lembaga kebudayaan misalnya pengaruh dari keluarga, lingkungan tempat tinggal, negara, masjid, dunia akademik, bentuk organisasi lainnya, dan keterikatan itu menciptakan tabiat, perilaku, dan karakter mereka. Karyawan menciptakan pengaruh-pengaruh tersebut bersamanya pada saat mereka membaaur dengan organisasi.

Pada saat para karyawan bersosialisasi pada suatu lembaga, mereka memegang teguh doktrin dan kepercayaan yang sudah masuk dalam sanubarinya. Tetapi dalam kenyataannya, doktrin dan kepercayaan itu belum dapat dirasakan manfaatnya bagi karyawan yang bersangkutan dalam meraih keberhasilan pada lembaga itu yang disebabkan minimnya kepedulian atas norma-norma yang telah dirumuskan. Para pegawai wajib beradaptasi terkait dengan mekanisme beraktivitas di dalam lembaga tersebut.

⁴⁵ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, ed. ke- 9, Jilid 2, (Jakarta: PT Index Gramedia Grup, 2010), 308.

⁴⁶ Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 168.

Melalui pendidikan dan pelatihan singkat para pegawai diberikan bekal dengan cara menata ulang pola berpikir, sehingga para karyawan memiliki kemampuan berperilaku sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Budaya organisasi membuat ciri khusus sebagai cerminan dari suatu institusi yang dapat membedakan dengan lembaga lain. Budaya organisasi mengakomodir dari berbagai aspek tingkah laku pegawai di lembaga itu dan sebagai landasan dalam melakukan berbagai aktivitas dan berinteraksi bagi setiap personal, pada saat mereka berada di dalam/luar wilayah kantor.

Menurut Schein⁴⁷, secara global budaya organisasi diartikan sebagai hasil kesepakatan bersama berupa etika, norma, adat istiadat, dan nilai-nilai luhur sebagai sarana untuk memecahkan berbagai persoalan kantor yang datang dari dalam maupun luar kantor. Para pustakawan senior di perpustakaan memiliki tanggung jawab dalam mentransfer nilai-nilai budaya organisasi kepada para pustakawan junior, sehingga bagi pustakawan baru dapat memiliki persepsi yang sama terhadap tugas pokok, fungsi, wewenang, dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian budaya organisasi sebagai bentuk persepsi, etika, norma-norma, sopan santun, dan tata krama yang telah disepakati bersama antara perpustakaan dan para pustakawannya untuk bekerja dan beraktivitas di perpustakaan. Nilai-nilai dan simbol-simbol maupun tata-krama, serta spirit (semangat) yang telah dapat dimengerti dan dipatuhi secara kolektif, yang dimiliki perpustakaan sehingga pustakawan yang berada di perpustakaan merasa dalam satu keluarga. Dengan terciptanya situasi yang kompak, rukun, damai, dan penuh kebersamaan dalam setiap gerak dan langkah dalam bekerja, sehingga kondisi seperti itu akan tampak berbeda dengan perpustakaan perguruan tinggi lain.

Dari berbagai pengertian di atas belum ada definisi yang jelas mengenai konsep budaya organisasi itu seperti apa, hanya saja sebagian besar pakar menurut Hofstede⁴⁸, menyetujui mengenai konsep budaya organisasi adalah:

- 1) Holistik: merupakan keterkaitan seluruh aspek yang ada dibandingkan dengan banyaknya segi aspek tersebut.

⁴⁷ *Ibid.* 15.

⁴⁸ Jan G. Hofstede, *Cultures and Organizations*, 283.

- 2) Penekanan pada nilai sejarah: merefleksikan nilai sejarah dari suatu organisasi.
- 3) Berkaitan dengan hal-hal yang dipelajari dalam ilmu antropologi, misalnya berupa tradisi dan simbol-simbol.
- 4) Konsep sosial: merupakan kreasi dan penjembutan dari sekumpulan individu-individu yang mempunyai visi yang sama dalam membentuk sebuah organisasi.
- 5) Lembut: walaupun menurut Peters dan Waterman dinyatakan bahwa “lembut itu keras”.
- 6) Sulit untuk menerima perubahan: walaupun perusahaan/ organisasi tersebut berkeinginan untuk adanya suatu perubahan.

Menurut Beach dalam Koesmono⁴⁹:

“In short, the culture is the essence of what is important to the organization. As such, it prescribes activities and it defines the do’s and don’ts that govern the behavior of its members” (Singkatnya, budaya adalah inti dari apa yang penting bagi organisasi. Dengan demikian, hal ini budaya organisasi dapat didefinisikan hal-hal yang mengatur tentang apa yang seharusnya dan tidak seharusnya dilakukan oleh perilaku anggotanya organisasi).

Agama Islam sangat menjunjung tinggi ukhuwah, kerjasama secara teratur, terarah, dan terorganisasi, menjaga keindahan dan kerapian, menghindari perselisihan, dan pertikaian. Hal itu telah diatur dalam Qur’an Surah Ali Imran Ayat 103 dan 105 (lihat lampiran terjemah Quran nomor 13).

Ukhuwah dan kerjasama dapat dijadikan sebagai sumber energi dalam menggapai kesuksesan pada suatu institusi, sebaliknya pertikaian dan percekocokan dapat melemahkan dan menurunkan kinerja organisasi. Hal ini selaras dengan sabda Rasulullah Salallahu ‘Alaihi Wassalam (lihat lampiran terjemah Hadis nomor 2).

Para mufasir telah sepakat terhadap penafsiran ayat Quran tersebut. Sebab ayat 103 dan 105 Quran Surat Ali Imran tersebut merupakan perintah bagi umat Islam agar tetap berpedoman pada

⁴⁹ H. Teman Koesmono, *The Influence of Organizational Culture on Work Motivation and Satisfaction and Employee Performance in the Export Wood Processing Industry Sub-Sector in East Java*, Disertasi (Surabaya: Pascasarjana Universitas Airlangga, 2007), 15.

Quran dan Hadis Nabi Muhammad SAW dalam setiap gerak dan langkahnya. Selain itu jalinan kerjasama antara pimpinan dengan anak buah dan sebaliknya, antara staf satu terhadap staf lainnya, jalinan ukhuwah merupakan kunci sukses dalam meraih keberhasilan di sebuah lembaga. Agama Islam memberikan tuntunan bagi para pemeluknya akan pentingnya persyarikatan tidak dapat dikatakan ibadah jika tidak ada perhimpunan, contohnya ibadah shalat jamaah di masjid wajib dilakukan bagi kaum laki-laki, di mana shalat berjamaah lebih besar pahalanya daripada shalat sendirian, ibadah zakat merupakan bentuk kepedulian bagi individu yang memiliki kekayaan berlebih terhadap kaum dhuafa yang diorganisasikan oleh badan pengelola (amil) Zakat, ibadah haji menunjukkan perjumpaan setahu sekali bagi umat Islam seluruh dunia.

Pengertian di atas dianggap agak berbelit-belit. Robbins mendefinisikan budaya organisasi lebih disederhanakan yaitu kesepakatan bersama yang dijalani bersama bagi komunitas lembaga itu dan sebagai sebuah sistem dalam bentuk jalinan kerjasama.

Robbins⁵⁰ lebih lanjut menyatakan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan persepsi para pegawai terhadap lembaga itu, bukan berkaitan dengan apakah para pegawai di institusi tersebut menyenangi atau tidak, sebab para pegawai memahami budaya organisasi atas dasar dari apa yang disaksikan atau didengar di dalam lembaga itu. Cara pandang pegawai dalam memahami budaya organisasi tersebut ada kecenderungan sama antara pegawai satu dengan yang lainnya meskipun mereka memiliki latar belakang berbeda dan bertugas di level *skill* yang tidak sama dalam lembaga tersebut. Dengan demikian budaya organisasi dapat dipahami sebagai norma-norma dan aturan yang menjadi landasan bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya serta cara bersikap dan bertindak laku di dalam lembaga tersebut.

Sementara Schein⁵¹ berpendapat bahwa budaya organisasi memiliki 3 (tiga) tingkat yaitu:

⁵⁰ Stephen P. Robbins *Organizational Behavior*, 279.

⁵¹ Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 17-21.

- a) Artefak (*artefact*) yaitu perkara-perkara yang memiliki kesamaan dalam menetapkan tradisi/kebiasaan dan mengekspresikan apa sebetulnya yang dimaksudkan dengan kebiasaan/tradisi pada organisasi itu agar para pegawai memahami dan mengetahui budaya yang ada di organisasi tersebut. Artefak merupakan karya atau jasa dan merupakan pola perilaku dari komunitas pada lembaga/institusi tersebut.
- b) Nilai-nilai yang memperoleh dukungan dari anggota organisasi dan meng-gambarkan dan menunjukkan bahwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaan merupakan sebuah bentuk pengabdian pada organisasi di mana mereka berkarya.
- c) Anutan dasar merupakan itikad, akidah, keimanan, kepercayaan, keyakinan dan yang serupa dengan itu yang dimiliki oleh organisasi, sementara para komunitas telah meyakini dan mengikutinya.

Dari ketiga tingkatan budaya menurut Schein tersebut memiliki makna bahwa budaya organisasi merupakan artefak, norma-norma, dan keyakinan (aturan dasar) yang dimiliki oleh lembaga sebagai alat dan acuan bagi pegawai dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang karyawan. Tiga tingkatan budaya organisasi tersebut dapat menciptakan identitas institusi dan identitas kepribadian komunitas institusi; menciptakan kesetiaan dan loyalitas pegawai terhadap institusi secara kolektif daripada loyalitas yang sifatnya pribadi; serta memiliki hubungan emosional dan mampu menaikkan kesetiaan terhadap tatanan sosial.

b. Potensi Budaya Organisasi

Setiap lembaga mempunyai budaya sendiri yang bersifat khusus sebab kenyataan bahwa setiap lembaga memiliki ciri khusus dan khas. Budaya bisa sangat konstan dalam jangka panjang, tetapi budaya juga bukan sesuatu yang stagnan. Krisis yang terjadi terkadang mendorong kelompok untuk meninjau ulang beberapa norma-norma atau aturan yang realistik.

Rintangan-rintangan baru merupakan sarana dalam upaya penciptaan ide-ide terkini dalam upaya mengadakan perbaikan-perbaikan. Terjadinya sirkulasi dan siklus serta asimilasi yang cepat bagi pegawai baru, adanya beraneka ragam bentuk pekerjaan

yang tampak berlainan, dan adanya perluasan secara geografis, semua itu dapat memperlemah atau mengubah suatu budaya⁵².

Terjadinya eksekusi atas keluar masuknya peserta yang relatif pesat, mengendornya sistem, dengan sendirinya akan dapat melunturkan dan melemahkan sebuah budaya itu sendiri. Akan tetapi sesuatu akan dapat terjadi sebaliknya manakala sebuah budaya dapat berkembang menjadi solid, jika ditemukan adanya nilai-nilai, norma, sopan santun, saling toleransi, terjadinya jalinan kerja sama, praktik bersama, dan adanya stratifikasi budaya yang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya secara akrab. Kontinuitas kepemimpinan, keanggotaan komunitas yang ajeg, fokus geografis, jumlah anggota komunitas yang sedikit, dan diraihnya kesuksesan atas peran dari masing-masing anggota sesuai fungsinya akan tercipta budaya solid.

Pada *corporate culture* yang solid hampir seluruh pimpinan mengikuti instrumen norma-norma dan kaidah serta mengoperasikan lembaganya secara konsekuen dan penuh rasa tanggung jawab sehingga para anggota baru di organisasi itu dapat merujuk dari apa yang telah dicontohkan oleh manajernya. Jika kepedulian *corporate culture* sudah tertanam pada diri masing-masing komunitas di organisasi tersebut, maka apabila ada anggota baru yang bergabung akan mendapat dikoreksi oleh para seniornya jika melakukan pelanggaran. Lembaga yang mempunyai nilai-nilai dan landasan yang solid biasanya diakui dan dirasakan oleh pihak dalam hal gaya tertentu. Pada umumnya budaya organisasi yang kuat akan dapat berlaku secara konsisten dan tahan lama serta tidak mudah berubah.⁵³

Selanjutnya dinyatakan juga, bahwa secara nalar sistem kekuatan budaya ini sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja yang melingkupi 3 ide antara lain:

- 1) Penyatuan tujuan. Lembaga yang memiliki budaya organisasi yang solid, akan diikuti oleh para anggota organisasi secara sungguh-sungguh.
- 2) Budaya organisasi yang solid acapkali dinobatkan dan dapat membantu kinerja organisasi, sebab hal ini akan dapat tercipta

⁵² John P. Kotter and James L. Heskett, *Corporates Cultures and Control*, (New York: The Free Presss: 2012), 7.

⁵³ *Ibid.* 15.

sebuah derajat dan peringkat yang istimewa pada diri setiap pegawai.

- 3) Budaya organisasi yang solid dapat meningkatkan prestasi kerja sebab berkontribusi terhadap stuktur dan kendali yang diperlukan tanpa harus berlandaskan pada administrasi formal yang tidak fleksibel dan bisa mendorong terciptanya spirit dan kebaruan.

Doktrin adanya budaya yang solid dan eksklusif akan berdampak pada kesuksesan sebuah organisasi sebagaimana yang diungkapkan oleh Hofstede dalam Moeljono⁵⁴ sebagai berikut:

In general we find that outstandingly successful organizations usually have strong and unique culture: the success themselves contribute to the company mythology which reinforce the sub culture or old sub culture that become sclerosed and can actually prevent the organization's adaptation to changed circumstances. (Secara umum, kami menemukan bahwa organisasi yang sukses akhirnya memiliki budaya yang kuat dan unik: keberhasilan itu sendiri bertentangan dengan mitologi perusahaan yang memperkuat sub budaya atau sub budaya lama yang menjadi lebih cepat dan sebenarnya dapat mencegah adaptasi organisasi terhadap perubahan yang terjadi).

Penyelidikan dari para pakar dan profesionalisme banyak pelaku manajemen membuktikan bahwa: *pertama*, dalam budaya yang budayanya solid integritas para pegawai dibatasi dengan komitmen bersama yang tidak disebabkan oleh suatu keterpaksaan dan bukan karena takut terhadap atasannya; *kedua*, terciptanya budaya yang solid terhadap integritas para pegawai dampaknya tinggi dan berhubungan langsung atas berkurangnya niatan para pegawai yang pindah kerja di lembaga lain; *ketiga*, budaya yang solid menunjukkan semakin banyak pegawai lembaga yang semakin terikat pada nilai-nilai dan sistem norma-norma institusi yang difinitif, dan makin meningkat pula kesetiaan mereka atas kesuksesan pemberlakuan nilai-nilai dan sistem norma-norma tersebut⁵⁵.

⁵⁴ Djokosantoso Moeljono, *Budaya Koroporasi*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2008), 29.

⁵⁵ S.P. Siagian, *Organizational Development Theory*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 236.

c. Keistimewaan Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Pabundu⁵⁶, terdapat sepuluh (10) identitas khas yang bisa digunakan untuk rujukan dalam menilai keberadaan budaya organisasi yang dapat memberikan kemudahan atas kinerja organisasi, yaitu:

- 1) Konsep individu, yang meliputi keleluasaan berimprovisasi, mengungkapkan pendapat, melahirkan konsep baru, dan etos kerja tinggi yang didasari oleh komitmen yang tinggi sehingga organisasi dapat berkembang lebih maju lagi.
- 2) Perlunya solidaritas yang tinggi di antara para anggota di dalam organisasi pada saat menghadapi persoalan dan kesulitan, sehingga jika terjadi hal-hal yang membahayakan organisasi segera dapat diatasi.
- 3) Peran pemimpin sangat diperlukan dalam memberikan instruksi secara jelas, yang mudah dipahami oleh para karyawan, sehingga visi, misi, tujuan, dan sasaran institusi dapat diperoleh selaras dengan harapan organisasi.
- 4) Perlunya kerjasama yang sinergis di antara divisi satu dengan divisi lain pada sebuah lembaga, sehingga terbangun kinerja yang solid dalam rangka untuk mencapai kualitas dan kuantitas kerja dan jika perlu dapat melampaui target atau sasaran yang dikehendaki.
- 5) Adanya dukungan secara optimal dari kepala kantor kepada staf, sehingga terbangun komunikasi secara imbal balik dua arah sehingga kinerja dapat terlaksana dengan sukses.
- 6) Kontrol/inspeksi terintegrasi berupa regulasi dan nilai-nilai perlu dilakukan, sehingga setiap gerak, langkah, aktivitas pegawai dapat terpantau dan terkendali secara maksimal.
- 7) Kepribadian pegawai dalam bentuk *ID Card* Pegawai sebagai perwujudan kesamaan kinerja bukan atas nama individu atau divisi tertentu.
- 8) Adanya sistem pengupahan dan pemberian gaji secara berjenjang sesuai dengan pangkat, golongan, maupun jabatan, serta adanya pemberian penghargaan dalam bentuk bonus bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi.

⁵⁶ Pabundu Tika, *Organizational Culture and Company Performance Improvement*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2008), 10.

- 9) Perlunya penerapan sistem manajemen terbuka, yang bertujuan untuk memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi anggota organisasi yang dapat memberikan masukan, saran, dan kritik yang konstruktif demi kemajuan perusahaan.
- 10) Terjalannya komunikasi dua arah antara manajer dengan staf, karyawan satu dengan karyawan lainnya, divisi satu dengan divisi lainnya sehingga terjadi kerja sama yang harmonis.

Di luar 10 identitas khas di atas masih perlu adanya tambahan bagi organisasi yang sesuai dengan ajaran Agama Islam, misalnya berupa: membudayakan sholat berjamaah di masjid pada saat jam kerja di kantor, tadarus Al Qur'an sebelum melakukan aktivitas, menjalankan sholat dhuha secara kontinyu pada saat akan berangkat kantor atau pada saat telah berada di lingkungan tempat kerja, dan sebagainya.

d. Peran Budaya Organisasi

Robbins⁵⁷ mengungkapkan bahwa peran budaya organisasi erat kaitannya dengan berbagai hal antara lain seperti dijelaskan berikut. Budaya organisasi merupakan ciri khusus bagi lembaga, sehingga lembaga tersebut mempunyai identitas khusus yang dapat membedakan dengan lembaga lain.

- 1) Menumbuhkembangkan rasa percaya diri bagi para pegawai kantor sehingga mereka mempunyai rasa memiliki dan bangga teradap institusi.
- 2) Menciptakan adanya ikatan batin yang kuat terhadap institusi bagi para pegawai sehingga tercipta suasana kekeluargaan, saling mengenal di antara para pegawai, dan mendahulukan hajat bersama daripada hajat individu.
- 3) Menghindarkan adanya perbedaan status sosial, sehingga terbangun hubungan kerja sama yang harmonis di antara para pegawai sehingga tercipta rasa persatuan dan kesatuan.
- 4) Budaya organisasi berperan sebagai alat kontrol bagi karyawan, sehingga semua gerak langkah dan aktivitas karyawan dapat terpantau dan terkendali secara optimal.

Budaya organisasi mempunyai kekuasaan secara signifikan yang menghantarkan para karyawan mempunyai tata krama,

⁵⁷ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, 13th ed., (New Jersey: Prentices Hall: 2009), 589.

kesopanan, moral, kesusilaan, sehingga terbangun kinerja dan kerjasama yang solid. Budaya organisasi memiliki kewajiban untuk mengawasi atas berbagai perilaku terhadap para karyawannya sehingga terbangun suasana religi yang cocok dengan kepercayaan bagi para karyawan, yang penuh dengan ketenangan, kekerabatan, kedamaian, dan sebagainya.

Hasil riset yang dilakukan oleh Kotter and Heskett pada bulan Agustus 1987 hingga Januari 1991 bagi 22 perseroan pada bidang industri berbeda di Amerika Serikat⁵⁸, yang dipublikasikan lewat *Harvard Business School*. Hal ini dibuktikan dengan bukti riset bahwa organisasi mempunyai dampak dan pengaruh yang substansial atas kinerja organisasi. Hasil penyelidikan tersebut membuktikan bahwa, budaya organisasi:

- 1) Mempunyai kekuasaan (daya) yang signifikan dan berharga atas kinerja *corporate* dalam jangka lama.
- 2) Mempunyai fungsi berharga dalam mengantarkan organisasi sukses dan tidaknya pada saat mendatang.
- 3) Menghantarkan sistem keuangan dalam skala tinggi untuk jangka waktu yang relatif lama, dan menumbuhkembangkan organisasi selaras adanya individu yang arif dan cerdas yang berbudi luhur.
- 4) Walaupun sulit, budaya organisasi harus memiliki kemampuan membuat hasil kerjanya lebih superior dalam menggapai keunggulan dan kesuksesan.

e. Dimensi Budaya Organisasi

Robbins⁵⁹ merumuskan 7 indikator utama budaya organisasi yang secara keorganisasian memiliki ciri-ciri, antara lain:

- 1) Kreatif dan mampu berspekulasi, diharapkan para karyawan mampu melahirkan inovasi baru, mampu menerima dan mengatasi risiko serta mampu menghadapi rintangan yang menghadang di hadapannya.
- 2) Mampu menghadapi permasalahan yang kompleks, diharapkan para karyawan mampu melakukan analisis permasalahan secara rinci dan mendalam.

⁵⁸ Supardi, *The Influence of Organizational Culture on Distributive Justice and Procedural Justice, and Work Productivity of Starred Hotel Employees in Daerah Istimewa Yogyakarta*, *Disertasi*, (Surabaya: Airlangga Postgraduate Programs, 2006), 72.

⁵⁹ Robbins, *Organizational Behavior*, 13rd ed., 585.

- 3) Memberikan motivasi kepada para pegawai agar mampu berkompetisi dalam meraih prestasi kerja.
- 4) Dorongan semangat terhadap pegawai secara individu, sehingga secara personal para pegawai mampu berprestasi atas hasil kerja perseorangan.
- 5) Dorongan semangat bagi kelompok kerja (bukan perorangan), sehingga institusi berkewajiban memberikan dorongan semangat kepada satuan kerja karyawan sehingga secara bersama-sama pegawai dapat meraih prestasi dari hasil kinerja bareng.
- 6) Agresifitas, yang mana institusi dapat menciptakan dan memberi motivasi kepada para karyawan sehingga mereka mampu bersaing secara kompetitif dalam menggapai prestasi.
- 7) Kemantapan, diharapkan institusi mampu membangun sifat loyalitas terhadap karyawan sehingga mereka ada rasa memiliki dan bangga terhadap institusi.

Garvin (Purwono, 2014)⁶⁰ menyatakan konsep pembelajaran organisasi perpustakaan memberikan peran penting dalam kinerja pustakawan yang meliputi 5 aktivitas, yaitu: (1) penanganan masalah secara sistematis; (2) melakukan uji coba dengan inovasi baru; (3) pembelajaran dari pengalaman masa lalunya; (4) belajar dari pengalaman yang pernah dilakukan oleh pustakawan lain; (5) transfer ilmu pengetahuan dengan cepat dan efisien kedalam organisasi.

Samiyono (Purwono, 2014)⁶¹ menjelaskan bahwa ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan karier pustakawan yang melibatkan budaya organisasi, antara lain: (1) adanya kesempatan bagi pustakawan untuk melakukan studi lanjut yang diberikan oleh pimpinan perpustakaan (lembaga induknya); (2) pustakawan perlu memperhatikan visi, misi, dan tujuan dari lembaga di mana pustakawan bekerja; (3) pustakawan perlu melihat kemampuan dirinya tentang kelemahan-kelemahan dan kekuatan yang dimilikinya; (4) pustakawan perlu menguasai bidang keahlian khusus (spesialisasi) sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Atas dasar uraian dari beberapa teori di atas dapat dirumuskan indikator dan sub indikator budaya organisasi yang akan

⁶⁰ Purwono, *Profesi Pustakawan*, cet. 1; Ed. 1, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2014), 4.33.

⁶¹ *Ibid.* 4.34-4.35.

digunakan sebagai landasan riset disertasi ini, di mana indikator budaya organisasi meliputi: kreatif dan mampu berspekulasi, peduli terhadap profesi, fokus terhadap prestasi, terfokus pada prestasi personal, fokus kepada satuan kerja tim, sifat agresif, dan kemandirian. Dimensi dan indikator budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel I. 6.

Tabel I. 6
Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

No	Dimensi	Indikator-indikator
1	Kreatif dan Mampu Berspekulasi	1. Pustakawan inovatif 2. Pustakawan berani mengambil resiko 3. penanganan masalah secara sistematis
2	Peduli terhadap Profesi	1. Adanya kesempatan bagi pustakawan untuk melakukan studi lanjut. 2. Pustakawan perlu memperhatikan visi, misi, dan tujuan dari lembaga di mana pustakawan bekerja 3. Pustakawan memiliki kepekaan sosial
3	Fokus kepada Prestasi	1. Berorientasi pada hasil secara kuantitas dan kualitas 2. Bukan berorientasi pada teknik dan proses 3. pustakawan mampu melihat tentang potensi dirinya terhadap kelemahan dan kekuatan yang dimilikinya
4	Fokus kepada prestasi Personal	Pustakawan perlu menguasai bidang keahlian khusus (spesialis subjek) sehingga akan mampu memberikan layanan secara optimal.
5	Fokus kepada Satuan Kerja/ Kelompok	1. Penekanan terhadap kinerja tim, bukan kinerja perorangan. 2. pembelajaran dari pengalaman masa lalunya 3. transfer ilmu pengetahuan dengan cepat dan efisien kedalam organisasi
6	Sifat Agresif	Penekanan pada kinerja yang kompetitif terhadap para pustakawan sehingga diperoleh hasil optimal.
7	Kemandirian	Penekanan pada dipertahankannya status quo yang sudah dapat berjalan dengan solid daripada pertumbuhan atau penemuan hal-hal yang baru

Sumber: Purwono; Robbins, yang diolah.

4. Religiusitas

a. Definisi Religiusitas

Terdapat tiga istilah yang mempunyai makna sama dan dapat saling menggantikan, yaitu agama, din, religi. Istilah riligi (*religion*, bahasa Inggris) dan din (*ad-diin*, bahasa Arab) mempunyai makna yang sepadan dengan istilah agama. Secara bahasa masing-masing mempunyai makna sendiri-sendiri, akan tetapi secara peristilahan dan teknis tiga kata-kata di atas memiliki arti dan arti yang sama, yaitu mengikat jadi satu⁶².

Tentang pengertian agama, Syaltut⁶³ menyatakan bahwa agama adalah ketentuan Allah yang diturunkan kepada para Nabi dan Rasul-Nya sebagai landasan hidup manusia. Selanjutnya Glock & Stark⁶⁴ menjelaskan bahwa *religion* adalah tatanan dan aturan berbentuk norma, aturan kepercayaan, aturan nilai, dan aturan sikap yang terpola dan terstruktur, yang secara keseluruhan terpusat pada masalah-masalah yang dipahami sebagai pemahaman hakiki secara maknawai. Pengertian agama yang dibuat oleh Syaltut meliputi agama-agama yang samawi atau agama langit (agama yang diturunkan Tuhan). Sementara pengertian agama versi Glock dan Stark meliputi semua agama ditambah dengan sistem keyakinan atau sistem kepercayaan lain.

Dari pengertian agama dan religi dapat juga disamakan pengertian keberagamaan dan religiusitas (*religiousity*). Glock dan Stark mengartikan religiusitas sebagai keyakinan akan anutan *religion* tertentu dan pengaruh terhadap anutan *religion* itu dalam perilaku setiap harinya dalam kehidupan masyarakat. Dengan bahasa yang lebih sederhana, Dister⁶⁵ mengartikan religiusitas sebagai internalisasi agama dalam diri seseorang. Dikatakannya, orang yang beragama akan merasakan adanya kewajiban tak bersyarat terhadap zat yang diyakininya sebagai sumber kebaikan.

Telaah kritis yang diberikan kepada pengertian religiusitas menurut Glock dan Stark adalah penekanannya kepada keyakinan

⁶² E.S. Anshari, *Agama, Filsafat, dan Ilmu*, (Surabaya: Bina Ilmu, 2007), 4.

⁶³ M.Q. Shihab, *Lentera Hati: Lisah dan Hikmah Kehidupan*, (Bandung: Mizan, 2009), 10.

⁶⁴ C.Y. Glock & Stark, *Religion: in Sociological Analysis & Interpretation*, (Jakarta: Rajawali, 2008), 21.

⁶⁵ N.S. Dister, *Pengalaman dan Motivasi Beragama*, (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 2008), 5.

dan dampak dari keyakinan itu. Deskripsi tentang dampak dari keyakinan kurang dijelaskan secara lebih terinci. Sementara itu, kritik terhadap pandangan Dister adalah kurang memberikan deskripsi tentang area keberagamaan. Oleh karena itu, menarik untuk mencermati pengertian religiusitas menurut Ancok dan Suroso (2011) serta menurut Nashori dan Mucharam (2002). Ancok dan Suroso (2011) mengartikan religiusitas adalah tingkat pengetahuan, kepercayaan, implementasi, dan penjiwaan personal atas ajaran agama yang dianutnya. Senada dengan pandangan di atas, Nashori dan Mucharam (2002) mengartikan religiusitas sebagai sejauh mana pengetahuan, seberapa kuat keimanan, seberapa kuat implementasi ibadah dan akhlak, serta seberapa dalam pemahaman atas agama yang dipeluknya. Dalam tulisan ini, pengertian religiusitas mengacu kepada penjelasan Ancok dan Suroso (2011) serta Nashori dan Mucharam⁶⁶.

b. Dimensi Religiusitas

Religiusitas menurut Glock & Stark⁶⁷ terdiri dari 5 aspek antara lain:

- 1) Doktrin/ideologi yang berhubungan dengan keinginan-keinginan di mana manusia/insan yang telah matang agamanya akan memegang teguh dan meyakini atas kebenaran agama yang dianutnya.
- 2) Pelaksanaan amalan menyangkut pada praktik penyembahan, implentasi ritual agama yang *mahdhah* maupun *ghairu mahdhah*, kesetiaan dan perkara-perkara yang dikerjakan seseorang untuk membuktikan loyalitasnya atas kepercayaan serta ideologi yang diyakini. Penerapan implementasi agama ini meliputi 2 tingkatan yang utama, antara lain: *pertama* Ritus, praktik ini merujuk pada seperangkat ritual, amalan nyata keagamaan serta praktik kudus sehingga para pemeluk agama itu dapat mengamalkannya. *Kedua* kesetiaan, semua agama

⁶⁶ H. Fuad Nashori, *Pemaafan pada Etnis Jawa: Pengaruh Religiositas dan Keterikatan Interpersonal terhadap Pemaafan melalui Perantara Sifat Kebersetujuan dan Sifat Neurotisme (Studi pada Warga Kota Yogyakarta)*, **Disertasi** Tidak Diterbitkan. (Bandung: Universitas Padjadjaran, 2012), 72.

⁶⁷ C.Y. Glock, C.Y. dan R. Stark, *Religions and Societies in Tensions*, (San Francisco: Rand McNally, 2009), 30-37.

- yang dikenal juga memiliki seperangkat praktik ibadah dan tafakur individu yang relatif otomatis, informal, dan eksklusif.
- 3) Pengalaman, erat hubungannya dengan seberapa banyak dan kuat seseorang telah dapat merasakan nikmatnya dalam menjalankan ajaran agama yang dianutnya, yang meliputi perasaan, persepsi dan sensasi yang dirasakan.
 - 4) Pengetahuan agama, merujuk pada keinginan manusia agar memiliki pengetahuan agama yang cukup, yang menyangkut dalil-dalil al-Quran dan Hadis sehingga dalam menjalani ajaran agama benar-benar sesuai dengan syariat yang diyakininya.
 - 5) Konsekuensi, merujuk pada perubahan perilaku dari jahiliyah menjadi pandai dan dari perilaku buruk menjadi baik yang semua ini disebabkan oleh pelaksanaan agama secara konsisten.

Para cendekiawan muslim dan psikologi tertarik untuk memberikan penjelasan tentang dimensi-dimensi religiusitas. Cendekiawan muslim seperti Anshari⁶⁸ mengungkapkan bahwa dimensi keberagamaan Islam meliputi akidah, ibadah, dan akhlak. Sementara Abdullah⁶⁹ mengungkapkan religiusitas seseorang ada tiga dimensi, yaitu Iman, Islam, dan Ihsan.

Di sisi lain, para sarjana psikologi agama kontemporer pada umumnya berpandangan bahwa dimensi religiusitas meliputi keyakinan, ritual, konsekuensial, eksperiensial, dan intelektual. Glock dan Stark serta Paloutzian⁷⁰ berpandangan bahwa dimensi religiusitas terdiri atas lima, yaitu keyakinan (dimensi ideologis, keyakinan agama), ibadah atau praktik keagamaan (dimensi ritual, praktik keagamaan), pengalaman (dimensi konsekuensial, efek agama), penghayatan (dimensi pengalaman, perasaan religius), dan pengetahuan agama (dimensi intelektual, pengetahuan agama).

Cendekiawan muslim yang memahami psikologi seperti Rakhmat (1997; 2008) dan pakar psikologi yang memahami Islam seperti Ancok dan Suroso (2011) mencoba mencari jalan tengah atas dimensi keagamaan ini. Rakhmat percaya bahwa

⁶⁸ *Ibid.* Anshari, *Agama, Filsafat, dan Ilmu*, 14.

⁶⁹ M. A. Abdullah, *Study of Religion: Normativity or Historicity?*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 12.

⁷⁰ R. E. Paloutzian, *Invitations to the Psychologies of Religions*, (New York: Alyn and Bacons, 2008), 13.

pemahaman terhadap religiusitas seseorang harus memahami aspek konseptual dan aktual. Salah satu bagian dari aspek konseptual religiusitas adalah dimensi intelektual. Dengan demikian Rakhmat (1997; 2008) mengungkapkan bahwa semestinya keberagamaan meliputi dimensi-dimensi ideologis, ritualistik, konsekuensial atau sosial, eksperiensial, dan intelektual. Dimensi keberagamaan ini dapat dipakai untuk menjelaskan religiusitas dengan latar belakang agama apapun, termasuk religious Islam.

Di sisi lain Ancok dan Suroso (2011) mengungkapkan bahwa pemahaman religiusitas pemeluk agama harus memperhatikan karakteristik khas yang ada di kalangan agama tersebut. Untuk memahami keberagamaan umat Islam, maka dimensi-dimensinya juga yang bersumber dari ajaran Islam. Disamping dimensi-dimensi akidah, ibadah, akhlak, dan ihsan, semestinya dimasukkan juga dimensi ilmu agama. Menurut Ancok dan Suroso, dimensi ilmu juga penting karena memberikan pengaruh terhadap dimensi-dimensi lain. Ilmu Agama yang mantap mengantarkan individu lebih kokoh akidahnya, luas, mantap ibadahnya, lebih bersemangat dalam akhlaknya, serta memungkinkan memiliki pengalaman kedekatan dengan Tuhan (baca: Ihsan) lebih banyak.

Tabel I. 7
Dimensi dan Indikator Religiusitas

No	Dimensi	Indikator
1	Ideologi/Aqidah	1. Keyakinan terhadap Allah SWT 2. Keyakinan terhadap Malaikat 3. Keyakinan kepada Kitab Allah 4. Keyakinan kepada Rasul Allah 5. Keyakinan kepada Hari Akhir 6. Keyakinan kepada Qadla dan Qadar
2	Praktik Ritual Ibadah	1. Ibadah Sholat 2. Ibadah <i>Shaum</i> 3. Membayar Zakat 4. Ibadah Haji 5. Berdoa 6. Dzikir 7. I'tikaf di Masjid 8. Ibadah Qurban 9. Membaca al-Qur'an

No	Dimensi	Indikator
3	Pengalaman/Akhlakul Karimah	1. Menolong sesama 2. Disiplin (menghargai waktu) 3. Bersungguh-sungguh dalam bekerja/belajar 4. Jujur (berkata benar) 5. Mencari rezeki yang halal 6. Amanah (bertanggung jawab, dapat dipercaya) 7. Amanah (bertanggung jawab, dapat dipercaya) 8. Menghargai orang lain 9. Istiqomah (konsisten) 10. Tidak boros dan mubadzir 11. Memperjuangkan kebenaran dan keadilan 12. Menjaga/memelihara lingkungan 13. Berupaya menambah tingkat kualitas diri individu ataupun bagi teman lainnya 14. Menjunjung tinggi nilai-nilai Islam dalam segala aspek kehidupan 15. Mematuhi norma-norma Islam dalam berperilaku seksual 16. Ramah dan baik terhadap orang lain
4	Konsekuensi yang mempengaruhi perilakunya/Ihsan	1. Perasaan dekat dengan Allah 2. Merasakan kenikmatan dalam menjalankan ibadah 3. Memiliki perasaan pernah diselamatkan oleh Allah 4. Perasaan doa-doa didengar Allah 5. Tersentuh mendengar asma-asma Allah 6. Perasaan syukur atas nikmat yang dikaruniakan Alloh SWT 7. Ketenagan hidup 8. Takut melanggar larangan Tuhan 9. Dorongan untuk melaksanakan perintah agama

No	Dimensi	Indikator
5	Pengetahuan Agama/ Ilmu	1. Pengetahuan tentang akidah 2. Pengetahuan tentang ibadah 3. Pengetahuan tentang akhlak 4. Pengetahuan tentang ihsan

Sumber: Glock, C. Y., & Stark R. ; Ancok dan Suroso; Nashori dan Mucharam; dan Nashori, yang diolah

Dalam wacana psikologi Islami yang dalam beberapa tahun ini berkembang di berbagai negara, salah satunya adalah Indonesia, konsep religiusitas Islam yang disampaikan Ancok dan Suroso (2011) yang pertama kali diperkenalkan pada tahun 1994 menjadi konsep yang semakin kokoh. Hal ini antara lain konsep tersebut telah menjadi acuan berbagai riset. Beberapa riset yang mengacu kepada pandangan Ancok dan Suroso adalah penelitian Diana (2009), Budaria dan Astuti (2007), Syafiq dan Wahyuningsih (2010), Nuraini dan Nuryoto (2011), Sudrajat, Indrawati dan Ihsan (2011) dan Nashori (2012).

Rumusan dimensi religi oleh Nashori dan Mucharam (2012) dirumuskan mempunyai keseusuaian yang sama dengan Islam, antara lain: a. Aspek aqidah yang erat hubungannya dengan kepercayaan dan interaksi insani dengan Tuhan, malaikat, para nabi dan lainnya; b. Aspek ibadah yang erat kaitannya dengan intensitas, frekuensi praktik ibadah yang telah syari'atkan, umpamanya sholat, zakat, shaum dan haji; c. Aspek amal yaitu yang berkaitan dengan bagaimana perilaku seseorang dalam hidup di tengah-tengah masyarakat. Seperti memberi pertolongan kepada kawan yang sedang butuh pertolongan, melindungi teman yang lemah dan sejenisnya; d. Aspek ikhsan yaitu yang erat kaitannya dengan pengetahuan dan kata hati tentang keberadaan Tuhan dalam kehidupannya, misalnya perasaan dekat dengan Allah, perasaan pernah diselamatkan oleh Allah, perasaan doa-doanya dikabulkan oleh Allah dan sebagainya; e. Dimensi ilmu yaitu erat kaitannya dengan pengetahuan individu tentang tuntunan agama yang dianutnya, seperti ilmu fiqih, keesaan Allah, akidah, dan yang lainnya. Berdasarkan uraian diatas, dimensi-dimensi religiusitas yang dipakai sebagai dasar alat pengukuran pada studi ini adalah dimensi-dimensi religiusitas yang dikemukakan oleh Nashori, &

Macharam⁷¹ yaitu aspek aqidah, aspek ibadah, aspek ‘amal, dimensi ikhsan dan aspek ilmu. Peneliti menggunakan dimensi religiusitas tersebut sebagai dasar skala karena dimensi tersebut dianggap mempunyai kesesuaian dengan Islam.

Merujuk dari uraian berbagai teori di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa dimensi religiusitas terdiri dari: aqidah, ibadah, amal, ikhsan, dan pengetahuan agama, sehingga dapat dirumuskan dimensi dan indikator religiusitas sebagaimana disajikan pada Tabel I. 7.

5. Kompetensi

a. Pengertian dan Dimensi Kompetensi

Spenser dan Spenser dalam Moeheriono⁷² menjelaskan bahwa kompetensi ialah karakteristik yang melandasi individu yang berhubungan dengan efisien prestasi kerja seseorang yang mempunyai ikatan kausalitas dengan kualifikasi yang dipakai sebagai rujukan dijadikan rujukan, praktis atau etos kerja tinggi dilingkungan kerja atau dalam kondisi khusus. Atas dasar dari pengertian kompetensi ini, dapat diketahui ada 3 pengertian yang tersemat di dalamnya antara lain:

- 1) Karakteristik pokok (*principal characteristic*) kompetensi, merupakan karakter dan sifat yang dimiliki oleh individu serta memiliki tingkah laku yang bisa diperkirakan pada setiap kondisi pada saat melakukan pekerjaan.
- 2) Jalinan kausalitas memiliki pengertian bahwa kompetensi bisa mengakibatkan dan dipakai untuk mengestimasi etos kerja individu, maksudnya apabila seseorang memiliki kompetensi/ kompetensi tinggi, maka dia akan memiliki etos kerja yang tinggi juga.
- 3) Kualifikasi (*criterion referenced*) yang digunakan sebagai referensi, bahwa kompetensi secara konkrit akan memperkirakan individu bisa menjalankan tugasnya dengan baik, dan hasil kerjanya dapat diukur dengan menyesuaikan pedoman yang sudah dibakukan.

⁷¹ Fuad Nashori dan Macharam, R, D, *Mengembangkan kreativitas dalam Perspektif Islami*, (Jogjakarta: Menara Kudus, 2012), 23.

⁷² Moeheriono, *Competency Based Performance Measurement*, (Bogor:Ghalia Indonesia, 2010), 3.

Selanjutnya oleh Spencer dalam Sutrisno⁷³ mengemukakan citra kompetensi terdiri dari 5 indikator, antara lain:

- 1) *Motif*, adalah sifat rasa tanggung jawab dan cara berpikir secara konstan bagi individu dalam melakukan pekerjaan. Misalnya: personal mempunyai dorongan yang kuat untuk meraih prestasi secara konstan dan stabil, mengembangkan potensi diri, dan selalu berkeinginan untuk maju, serta meraih prestasi kerja terbaik. Orang yang memiliki sifat seperti ini, dia akan selalu menerima kritik dan saran secara terbuka demi perbaikan dirinya.
- 2) *Sifat*, ialah perilaku yang menyebabkan individu bertindak dan bertingkah laku atau sikap refleks dan spontan seseorang yang terjadi di sekitarnya. contohnya: kepercayaan diri, kontrol diri, stress atau ketabahan.
- 3) *Konsep diri*, adalah perilaku dan norma-norma yang dipunyai oleh individu. Perilaku dan norma dilihat dan diukur lewat riset terhadap sumber data untuk mengenali seperti apa norma yang dipunyai individu, apa yang mendorong bagi individu mengerjakan sesuatu. Umpamanya: individu yang ditunjuk menjadi pimpinan sebaiknya mempunyai sikap *leadership* sehingga perlu adanya uji tentang kemampuan kepemimpinan.
- 4) *Pengetahuan*, adalah bahan atau data yang dipunyai individu dalam disiplin ilmu tertentu. Pengetahuan merupakan kecakapan yang kompleks. Nilai hasil ujian bidang pengetahuan dan keahlian acap kali tidak lulus dalam memperkirakan hasil kerja Sumber Daya Manusia sebab nilai yang dikehendaki tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Uji kompetensi dimaksudkan untuk menilai kepandaian peserta ujian dalam menentukan jawaban yang paling tepat, namun tidak dapat mengetahui apakah individu bisa melaksanakan tugasnya sesuai kepandaian yang dimiliki.
- 5) *Skills*, adalah kepandaian dalam menjalankan bidang pekerjaan khusus baik secara fisik maupun mental. Contohnya, seorang pustakawan mampu melakukan pengembangan profesinya secara konsisten.

⁷³ Edi Iswanto Sutrisno, *Human Resource Management*, (Jakarta: Kencana, 2011), 206.

Gordon dalam Sutrisno⁷⁴, berpendapat ada beberapa dimensi yang tercakup dalam ranah kompetensi meliputi:

- 1) Pengetahuan yaitu pemahaman pada bidang kognitif, contohnya: jika pustakawan mampu mengerjakan analisis dan kritik terhadap karya-karya tulis ilmiah pada bidang kepustakawanan dan bidang lainnya.
- 2) Pemahaman, yaitu kemampuan kognitif dan afektif yang dimiliki oleh personal. Contohnya: pejabat fungsional pustakawan mampu mengklasir bahan perpustakaan dan dapat menentukan angka klasifikasi secara sederhana maupun kompleks.
- 3) Kemampuan (*skill*), adalah potensi diri yang dipunyai oleh seseorang dalam menjalankan profesinya secara baik dan konsisten. Contoh: pustakawan mampu melakukan pengkajian dalam bidang kepustakawanan secara konsisten dan kontinyu.
- 4) Nilai (*value*) yaitu sebuah aturan kepribadian yang sudah baku yang telah dipercayai dan secara intelektual telah meresap dalam diri individu. Contoh: aturan baku kepribadian para pegawai dalam menjalankan pekerjaan (moral, kebenaran, kredibilitas, transparansi, toleransi, kebebasan, dan sebagainya).
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu kata hati (cinta-tidak cinta, berkenan-tidak berkenan, senang-tidak senang) atau tanggapan pada sebuah stimulasi yang arahnya dari eksternal, seumpama: tanggapan pada krisis moneter, tanggapan pada kenaikan BBM, reaksi terhadap kenaikan tunjangan kinerja, dan sebagainya.
- 6) Minat (*interest*) yaitu keinginan atau motivasi individu untuk menjalankan aktivitas. Contohnya: keinginan pustakawan untuk mengembangkan karier dengan sungguh-sungguh, sehingga tercapai dalam kematangan kariernya.

Terdapat beda persepsi dari para ahli terhadap pemahaman kompetensi. Lembaga lain akan menafsirkan kompetensi secara berbeda pula. Seperti Lembaga Manajemen Sumber Daya Manusia Amerika, memaknai kompetensi sebagai persamaan dari

⁷⁴ *Ibid.* 204.

pengetahuan, *skill*, ketrampilan, dan kemahiran khusus yang dirujuk sebagai syarat dalam menjalankan tugas, Dessler.⁷⁵

Kompetensi sebagai sebuah perkara yang fundamental yang wajib dipunyai oleh setiap pegawai termasuk pustakawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Simamora⁷⁶ berpendapat kompetensi akan didapat lewat belajar dan profesionalisme, dimulai dari penguasaan kemahiran dan keahlian yang dibutuhkan dalam penugasannya sebagai pustakawan. Kompetensi juga menuntut seorang pustakawan harus mampu meningkatkan kemampuannya melalui belajar seumur hidup selama menjalani karier mereka. Seluruh pegawai dan pustakawan wajib mempunyai kompetensi diri dan berinstropeksi apakah pendidikan, pengalaman, dan kinerjanya telah memenuhi standar terhadap amanah yang akan mereka jalani. Kompetensi pegawai dan pustakawan serta pekerjaan bidang lain pada umumnya pengaruhi oleh: (1) ijazah sarjana S1, S2 dan atau S3, (2) pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pra jabatan, dan (3) magang sesuai dengan bidang profesi yang akan dijalani.

Sementara Perpustnas RI⁷⁷ menjelaskan, bahwa unsur pendidikan merupakan syarat utama dalam membina karier pustakawan. Unsur pendidikan ini meliputi: pendidikan formal dan mendapat STTB (Surat Tanda Tamat Belajar) atau gelar akademik, kursus, pendidikan kilat, dan atau workshop di bidang perpustdokinfo mendapat Surat Tanda Tamat Pendidikan Perpustakaan, sertifikat, atau pendidikan kilat prajabatan.

Jusuf⁷⁸ menyatakan bahwa kompetensi profesional dapat dikelompokkan dalam 2 tingkatan antara lain:

- 1) Perolehan kompetensi profesional. Perolehan kompetensi profesional pada mulanya membutuhkan persyaratan ijazah umum dari pendidikan tinggi, disertai dengan pengetahuan khusus, magang dan uji kompetensi profesi, pendidikan

⁷⁵ Gary Dessler, *Humans Resources Managements 8th*, (New Jerseys: Prenticce Hall, Inc., 2009), 70.

⁷⁶ H. Simamora, *Auditiy 1* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2007), 16.

⁷⁷ Indonesia, *Peraturan Perpustnas RI No. 11 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya* (Jakarta: Perpustnas RI, 2015), 70.

⁷⁸ A. A. Jusuf, *Integrated Auditing Approach*, ed. ke-5, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 21.

prajabatan, dan pengalaman kerja. Masalah ini wajib dijadikan model pembinaan yang wajar bagi komunitas.

- 2) Pelestarian kompetensi profesional: (1) kompetensi wajib dijaga dan dilestarikan lewat keterikatan dan kesetiaan dalam menggali ilmu dan meningkatkan profesionalisme secara berkelanjutan selama menjalani karier bagi para pegawai, (2) pelestarian kompetensi profesional diperlukan pemahaman untuk senantiasa ikut serta dan memantau perubahan yang terjadi pada jabatan fungsional pustakawan, dan (3) komunitas wajib mengaplikasikan program kerja yang sudah ditetapkan sehingga tercapai hasil kinerja yang sesuai dengan standar jaminan mutu.

Menurut Surfeliya, F., Andreas, & Yusraini⁷⁹ kompetensi bisa didapat oleh pegawai melalui pengetahuan, skill, dan studi. Semakin banyak pengetahuan yang sudah dihasilkan oleh pegawai maka seorang pegawai akan semakin mahir. Pegawai akan banyak mendapat keterangan. Dengan menghimpun keterangan tersebut, pegawai akan mampu membuat opini.

b. Kompetensi Pustakawan

Sementara menurut SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) No. 83 Th 2012 Bidang Perpustakaan, dalam Bab I menyatakan bahwa kompetensi menggambarkan kompetensi individu yang melingkupi pengetahuan, *skill* dan etos kerja yang dapat dikaji disaat menjalankan suatu tugas kerja dengan jaminan mutu yang telah ditentukan. Dalam peraturan ini, pengetahuan, *skill* dan etos kerja diklasifikasikan dalam 3 (tiga) faksi divisi kompetensi, yaitu faksi kompetensi umum, faksi kompetensi pokok, dan faksi kompetensi khusus.⁸⁰

Kompetensi umum adalah kompetensi dasar yang wajib dimiliki oleh masing-masing pustakawan, yang dibutuhkan dalam menjalankan profesi pustakawan, terdiri dari: (1) menjalankan komputer pada tataran dasar, (2) membuat program kerja

⁷⁹ F. Surfeliya, Andreas, dan Yusraini, "Professionals Influences Skeptiseisme, Competentions, Audit Situations, Audity Ethic, Experiences and Expertises Maked an Audity of to Accuracies of Audity Opinions by Auditors BPK," *JOM FEKON*, Vol 1, No. 2 (2014), 1–15.

⁸⁰ Indonesia, *Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) No. 83 Th 2012 Bidang Perpustakaan*, (Jakarta: Perpunas RI, 2012), I, 2.

kepastakawanan, (3) menyusun laporan kerja perpustakaan. Kompetensi umum ini berkaitan dalam kompetensi pokok dan spesifik.

Kompetensi pokok adalah kompetensi fungsional yang wajib dipunyai bagi setiap pustakawan dalam melaksanakan pekerjaan kepastakawanan. Kompetensi pokok meliputi divisi-divisi kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan pokok dan harus dimengerti bagi pustakawan. Kompetensi pokok pustakawan diharapkan mampu melakukan kegiatan seperti berikut. (1) seleksi bahan pustaka, (2) pengadaan bahan pustaka, (3) katalog deskriptif, (4) katalogisasi subjek, (5) pemeliharaan bahan pustaka, (6) layanan sirkulasi, (7) layanan referensi, (8) pencarian informasi sederhana, (9) promosi perpustakaan, (10) kegiatan literasi informasi, (11) memanfaatkan jaringan internet untuk layanan perpustakaan.

Kompetensi khusus menunjukkan kompetensi tingkat mahir yang berlaku khusus, melingkupi: (1) mendesain ruang dan perabot perpustakaan, (2) meningkatkan kualitas bahan pustaka, (3) membuat literatur sekunder, (4) melakukan penelusuran informasi yang kompleks, (5) melakukan analisis kepastakawanan, (6) membuat karya ilmiah.

Kompetensi kunci adalah sikap kerja yang wajib dipunyai pustakawan dalam meraih kinerja yang diperlukan dalam implementasi pada masing-masing divisi kompetensi (umum, pokok, dan khusus).

Purwono⁸¹ menjelaskan bahwa landasan yang dapat dipakai sebagai penyusunan kurikulum Ilmu Perpustakaan dan Informasi meliputi tiga kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi keterampilan (*skill*): katalogisasi, klasifikasi, entri data dan otomasi, pelabelan dan *shelving*, penanganan arsip dan dokumentasi pembuatan perangkat layanan, pembuatan media promosi; (2) kompetensi manajerial: analisis pemustaka, kajian pemustaka, pembuatan program akuisisi, pembuatan program pengolahan koleksi terkomputasi, pemilihan sistem klasifikasi, program penataan arsip dan dokumentasi, perancangan sistem layanan, perancangan kegiatan pemasaran dan promosi; (3) kompetensi keilmuan: teori informasi dan kepastakawanan, etika dan profesionalisme

⁸¹ Purwono, *Profesi Pustakawan*, 4.5.

penanganan informasi dan perpustakaan, arsip dan dokumentasi bagi kehidupan masyarakat.

c. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Tabel I. 8
Dimensi dan Indikator Kompetensi

No	Dimensi	Indikator
1	Kompetensi Umum	1. Menjalankan komputer pada tataran dasar 2. Membuat program kerja kepestakawanan 3. Menyusun laporan kerja perpustakaan
2	Kompetensi Pokok	1. Seleksi bahan pustaka, 2. Pengadaan bahan pustaka, 3. Pemeliharaan bahan pustaka, 4. Layanan sirkulasi, 5. Layanan referensi, 6. Pencarian informasi sederhana, 7. Promosi perpustakaan, 8. Kegiatan literasi informasi, 9. Memanfaatkan jaringan internet untuk layanan perpustakaan.
3	Kompetensi Khusus	1. Mendesain ruang dan perabot perpustakaan, 2. Meningkatkan kualitas bahan pustaka, 3. Membuat literatur sekunder, 4. Melakukan penelusuran informasi yang kompleks, 5. Melakukan analisis kepastakwaan, 6. Membuat karya ilmiah.
4	Kompetensi Keilmuan	1. Memahami teori yang berkaitan dengan profesi yang dijalani secara baik. 2. Mengerti seluruh undang-undang yang berhubungan dengan tugas kerja secara memadai. 3. Mempunyai <i>knowledge</i> pada bidang kepastakawanan. 4. Dapatberpikir kreatifpada saat menjalankan tugas keprofesian.

No	Dimensi	Indikator
		5. Mampu melahirkan gagasan dan ide baru dalam menjalankan profesi
5	Kompetensi Manajerial	1. analisis dan kajian pemustaka 2. pembuatan program akuisisi 3. pembuatan program pengolahan koleksi terkomputasi 4. pemilihan sistem klasifikasi 5. perancangan sistem layanan 6. perancangan kegiatan pemasaran dan promosi
6	Kompetensi Keterampilan (<i>Skill</i>)	1. Katalog deskriptif, 2. Katalogisasi subjek, 3. klasifikasi 4. entri data dan otomasi 5. pembuatan media promosi 6. pelabelan dan <i>shelving</i>
7	Basis Pendidikan	1. Pendidikan formal dan mendapat STTB 2. Kursus, pendidikan kilat, dan atau workshop memperoleh sertifikat 3. Magang dan uji kompetensi profesi, pendidikan prajabatan, dan pengalaman kerja. 4. Pendidikan berkelanjutan (informal)

Sumber: Gordon dalam Sutrisno, Simamora, Perpunas RI, Purwono, dan Jusuf

Dari uraian teori di atas dapat diberikan penjelasan bahwa kompetensi pustakawan mencakup: (1) pengetahuan (*knowledge*), (2) pemahaman (*undestanding*), (3) kemampuan (*skill*), (4) manajerial, (5) sikap (*attitude*), (6) minat (*interest*), dan (7) basis pendidikan, sebagaimana disajikan pada Tabel I. 8.

Ketujuh dimensi pada Tabel I. 8 yang mendasari terbentuknya kompetensi pustakawan yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja kematangan karier.

E. Kajian Pustaka

Kajian yang telah dilaksanakan peneliti terdahulu mengenai kematangan karier Sumber Daya Manusia (SDM), termasuk di dalamnya karier pustakawan antara lain:

Kajian tentang kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Surakarta membuktikan bahwa religiusitas mempunyai kekuatan positif dan substansial terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hasil studi dapat dilihat dari angka nilai p lebih rendah dari derajat signifikansi = 5% atau ($0,000 < 0,05$). Hasil ini membuktikan adanya kekuatan substansional variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta memberikan penilaian sangat tinggi terhadap variabel religiusitas. Dari uraian di atas dapat dibuat sebuah konklusi, bahwa adanya praktik religiusitas yang unggul dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya keberagamaan atau religiusitas pada seseorang dapat membentuk pribadi yang jujur, disiplin, sikap santun dan tolong menolong, sehingga seseorang dapat selalu berpikiran positif dalam beraktivitas, Mandayun⁸². Hasil penelitian lain oleh Fitriyaningsih⁸³ juga menunjukkan hal yang sama yaitu religiusitas mempunyai kekuatan yang substansional terhadap prestasi kerja pegawai di BMT Yogyakarta. Namun, secara parsial dari kelima dimensi religiusitas, yaitu keyakinan, praktik agama, pengamalan, pengetahuan dan pengalaman beragama hanya satu dimensi saja yang memiliki pengaruh signifikan, yaitu dimensi pengalaman beragama.

Hasil penelitian dari para peneliti di atas menunjukkan bahwa faktor kematangan beragama (religiusitas) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dapat dimaknai bahwa tingginya pemahaman keagamaan seseorang akan mampu meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Hasil penelitian Sungadi⁸⁴ menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan diri Pustakawan UII dalam menjalani profesi pustakawan berada pada posisi tinggi sebesar 68%. Tingkat pengembangan karier Pustakawan UII berada pada posisi tingkat sedang sebesar 50%. Lebih lanjut dari penelitian Sungadi tersebut memberikan nilai bahwa tingkat hubungan antara

⁸²Nisa Hanif Mandayun, *The Effect of Religiosity, Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance of Muhammadiyah University Surakarta*, Laporan Penelitian, Tidak Diterbitkan, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII, 2015), 88.

⁸³ Fitriyaningsih, *The Effect of Religiosity Level on Employee Performance with Islamic Work Ethics as Intervening Variables (Case Study on Baitul Maal Wat Tamwil in Yogyakarta)*, Laporan Penelitian, Tidak Diterbitkan, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII, 2012), 92.

⁸⁴ Sungadi, *Tingkat Kepercayaan Diri Pustakawan Universitas Islam Indonesia Dalam Menjalani Profesinya*, Laporan Hasil Penelitian, (Yogyakarta DPPM UII: 2016), 33.

kepercayaan diri dengan pembinaan profesi pustakawan UII adalah sebesar 30% (0,300). Artinya pengaruh pengembangan karier pustakawan dari kepercayaan diri hanya sebesar 30%, sementara masih terdapat pengaruh di luar kepercayaan diri senilai 70% yang mempengaruhi pengembangan karier pustakawan. Faktor lain di luar kepercayaan diri tersebut antara lain: (1) adanya tugas ganda bagi pustakawan sehingga pekerjaan kepustakawanan hampir tidak tersentuh; (2) adanya program pelatihan dan peningkatan pendidikan yang lebih tinggi bagi pustakawan di bidang kepustakawanan; (3) adanya motivasi yang tinggi bagi pustakawan juga dapat mempengaruhi peningkatan profesi pustakawan; (4) lingkungan kerja yang kondusif; dan (5) adanya kepemimpinan pendidikan yang diberlakukan di lembaga di mana pustakawan mengembangkan profesinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Priastuti⁸⁵ menyimpulkan bahwa jiwa kepemimpinan pendidikan dan motivasi kerja Islami secara simultan mempengaruhi disiplin kerja. Kedua variabel bebas memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja. Semakin tinggi penerapan kepemimpinan pendidikan dan motivasi kerja Islami maka semakin tinggi pula disiplin kerja.

Penelitian lainnya, Alawiyah⁸⁶, mendeskripsikan bahwa adanya pelatihan kepemimpinan kenabian dapat memberikan peningkatan komitmen guru dalam mengajar. Artinya seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan pendidikan secara baik, akan berpengaruh juga terhadap dirinya dalam menjalani profesinya. Seseorang yang mampu mengatur dirinya secara baik akan memiliki tanggung jawab terhadap perjalanan kariernya. Selaras dengan hasil penelitian Sungadi (2011) bahwa adanya jiwa kepemimpinan yang pendidikan berkorelasi positif terhadap produktivitas kerja pustakawan dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 73,7%, Sungadi.⁸⁷ Semakin tinggi nilai jiwa kepemimpinan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja bagi pustakawan. Dalam hal ini dapat merujuk pada Al Quran Alam Nasyrah:

⁸⁵ Putri Winda Priastuti, *The Effect of Prophetic Leadership and Islamic Work Motivation on Employee Work Discipline (Teachers and Staff) Yogyakarta X Elementary School*, Tesis Tidak Diterbitkan, (Yogyakarta: Program Magister Psikologi Profesi, FPSB UII, 2015), 100.

⁸⁶ Ela Minchah Laila Alawiyah, *Prophetic Leadership Training to Improve Teacher's Teaching Commitment at SDIT "H"*, Tesis (Yogyakarta: Program Magister Psikologi Profesi FPSB UII, 2012), 86.

⁸⁷ Sungadi, *Relationship of the Professional Leadership of the Library Division Head and Motivation Pustakawan with the Work Productivity of the Indonesian Islamic University Yogyakarta*, Tesis, (Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2011), 146.

7. (lihat lampiran terjemah Quran nomor 14). Maksud dari ayat ini adalah bahwa pustakawan harus selalu berkarya dan berkarya serta tidak boleh menunda-nunda suatu pekerjaan, sehingga kematangan karier sebagai pustakawan akan lebih mudah dicapai.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja adalah kompetensi pustakawan. Kompetensi merupakan segala aspek yang dimiliki oleh pustakawan berupa *knowledge*, *skill*, manajerial, dan sikap yang baik yang mendukung dan membantu pelaksanaan tugas atau pekerjaannya di perpustakaan. *Competence* dapat dibangun antara lain lewat pembelajaran dan penataran sehingga dapat menjalankan profesinya sejalan dengan parameter yang dikehendaki. Berdasarkan *competence* yang dimiliki oleh masing-masing pustakawan harapannya pekerjaan kepustakawanan dapat dikembangkan secara optimal. Dengan demikian semakin besar *competence* pustakawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pustakawan terhadap perpustakaan. Kompetensi memiliki kekuatan substansional terhadap motivasi kerja pegawai, sebagaimana bukti riset Saputri yang ditulis dalam laporan penelitiannya.⁸⁸ Hasil analisis Regresi Linier penelitian Saputri ini membuktikan bahwa *variable* kompetensi memiliki kekuatan signifikan bagi *work motivation* pegawai pada RS “JIH” (angka *probability t*-_{hitung} (0,000) < Tingkat Signifikan (0,05). Artinya, jika kompetensi naik dalam arti bahwa kemampuan memecahkan masalah semakin tinggi, kreativitas kepemimpinan, di mana dalam hal ini yang dilihat adalah keyakinan diri sendiri yang semakin meningkat, sikap yang baik selalu dijaga dalam bekerja sama dan kesediaan pengorbanan yang di mana semangat kerja dalam tugas yang diberikan. Ketika variabel kompetensi meningkat maka motivasi kerja akan semakin pula. Hasil studi ini juga selaras dengan hasil studi Listio dalam Saputri yang melakukan penelitian di PT. Allianz Life Indonesia Daerah Jawa Barat di mana ada pengaruh yang substansial antara kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai.⁸⁹

Penelitian Faradisty⁹⁰ menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif kinerja auditor internal pemerintah, sehingga semakin

⁸⁸ Riandiani Surya Saputri. *The Effect of Competence and Compensation on Performance with Motivation as Intervening Variables Case Study at JIH Hospital*, Laporan Penelitian, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII, 2016), xii.

⁸⁹ Ibid. 79.

⁹⁰ Astrid Faradisty, *Effect of Good Governance Understanding, Understanding of Internal Control Systems, Competencies and Leadership Style on the Performance of Government Internal Auditors (Empirical Study on Riau Representative BPKP)*, Tesis, (Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi UII, 2015). 82.

memadai *competence* yang dipunyai seorang *audity* internal pemerintah maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Berdasarkan bukti analisis statistika memperoleh angka *variable coefficient* sebesar 0,186. Angka ini substantif pada derajat substansional 0.05 dengan nilai $p < 0.004$. Angka studi ini dikuatkan oleh hasil pembuktian skor $t_{hitung} 3.032 > t_{tabel} 2.024$

Sementara hasil penelitian Kusnowo⁹¹ menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kompetensi. Kompetensi karyawan dengan indikator: karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, keterampilan dan motivasi akan berdampak dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari lima indikator ini dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi karyawan di suatu lembaga/perusahaan. Pada studi ini terbukti secara signifikan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Kompetensi menjadi sesuatu yang penting dalam menentukan kemajuan lembaga/perusahaan. Variabel kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $0.003 < 0.025$.

Dari hasil penelitian di atas dapat dinyatakan, bahwa kompetensi yang dipunya bagi seorang karyawan (pustakawan) dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja bagi karyawan, sehingga dalam hal ini dapat diasumsikan bahwa apabila pustakawan memiliki kompetensi secara memadai akan mampu pula dalam mengembangkan kariernya.

Penelitian Supardi membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan substansional terhadap produktivitas kinerja dengan angka senilai 0.915 (91,5%).⁹²

Selain hasil dari beberapa kajian di atas, berikut ini juga dipaparkan hasil kajian peneliti lain terdahulu yang masih ada keterkaitannya, di antaranya riset yang dilakukan oleh beberapa peneliti berikut.

1. Sandra Haase

Applying Career Competencies in Career Management, Coven-try University in collaboration with the University of Worcester (2007). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disertasi kritis ini mengkaji penggunaan kompetensi dalam manajemen karier, dan memperkenalkan kompetensi karier sebagai pendekatan untuk manajemen karier yang berkelanjutan. Pengukuran dari 87 item kompetensi karier (*Career Competencies/CC*) diuji pada sampel

⁹¹ Kusnowo, The Influence of Work Ethics, Work Discipline, and Competence on Employee Performance Ros In Hotel Yogyakarta, *Tesis*. (Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi UII, 2015), 116.

⁹² Supardi, *Pengaruh Budaya Organisasi*, xv.

dari 632 responden dari latar belakang yang berbeda. Dari Indikator Kompetensi Karier (*Career Competencies Indicator/CCI*) dikembangkan menjadi 43 item, terdiri dari tujuh subskala pengukuran yaitu: (1) penetapan tujuan dan perencanaan karier, (2) pengetahuan diri, (3) kinerja yang berhubungan dengan efektivitas pekerjaan, (4) keterampilan yang berhubungan dengan karier, (5) pengetahuan (kantor) politik, (6) jaringan dan (7) mentoring mencari umpan balik dan persentasi diri. Sub-skala *alpha* dari tingkat yang dapat diterima dan struktur faktor direplikasi dengan dua sampel lainnya. Dampak *Career Competencies Success/CCS* terhadap kesuksesan objektif karier (*Objective Career Success/OCS*) dan keberhasilan subjektif karier (*Subjective Career Success/SCS*) telah dieksplorasi, administrasi CCI untuk sampel dari 269 petugas polisi dan 110 karyawan universitas. SCS diukur menggunakan skala kepuasan karier Gattiker dan (1986) dan lima skala SCS menggunakan skala kepuasan Larwood dan Greenhaus, Parasuraman dan Wormley ini (1990). OCS dinilai sebagai pendapatan dan jumlah promosi. Variabel kontrol kepribadian (Saucier, 1994), ciri khas karier (Allen & Ortlepp, 2002) dan demografi. Validitas diskriminan adalah menunjukkan antara sebagian besar sub-skala CCI dan variabel kepribadian. Atas kesempatan kesamaan antara validitas konvergen sub-skala CCI yang ditunjukkan. CCs berkontribusi terhadap SCS dan OCS. Dari empat variabel SCS, kontribusi ini ditambahkan ke kontribusi variabel kontrol. CCs lanjut dimediasi hubungan antara arti-penting karier dan hasil karier. Untuk menggeneralisasi hasil ini, pekerjaan di masa depan harus fokus pada pendekatan longitudinal dengan mempertimbangkan berbagai organisasi. CCI ini digunakan sebagai kerangka untuk diskusi karier informal dengan dua puluh satu petugas kepolisian. Intervensi itu sangat dihargai oleh peserta. Perilaku Perubahan dilaporkan tiga bulan setelah intervensi. Pendekatan pre-post tidak menemukan perbedaan yang signifikan dalam peningkatan CC, SCS dan OCS antara kontrol dan kelompok intervensi, selain kesuksesan hidup yang dilaporkan lebih tinggi untuk kelompok intervensi. Namun, plot interaksi menunjukkan peningkatan di CCs, SCS dan OCS dari *time 1* ke *time 2* untuk kelompok intervensi, yang mencapai signifikansi untuk OCS dan beberapa variabel SCS. Tesis mempertimbangkan implikasi dari temuan ini dan menunjukkan jalan untuk pekerjaan di masa depan. Peran CCs dalam menangani persyaratan

realitas karier baru dan cara yang berbeda untuk mempromosikan CCs juga dipertimbangkan.⁹³

2. Sarah M. K. N. Mwanje

Career Development And Staff Motivation In The Banking Industry: A Case Study Of Bank Of Uganda, Makerere University, Uganda, 2010. Kurangnya kemajuan karier setelah pelatihan di Bank of Uganda (BoU) merupakan daerah yang sangat menarik untuk dikaji yang perlu mendapatkan perhatian. Kurangnya kemajuan karier mempengaruhi motivasi dan kinerja. Sehingga, pengaruh motivasi pelatihan perlu diteliti di BoU. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai kemajuan karier setelah pelatihan, mengidentifikasi kendala untuk kemajuan karier, menilai tingkat motivasi antara personil terlatih, membangun strategi untuk meminimalkan kendala untuk kemajuan karier dan menilai efek dari kemajuan karier pada motivasi. Penelitian ini menggunakan desain penelitian studi kasus di mana informasi itu diminta terutama melalui penggunaan kuesioner diri administratif dan panduan wawancara tatap muka. Kuesioner diberikan kepada Responden melalui pengambilan sampel *stratified*. Dari setiap strata atau kelompok, dipilih sampel secara acak. Purposive sampling dilakukan untuk informan kunci yang menjadi sasaran wawancara tatap muka. Analisis data dilakukan dengan menggunakan persentase. Hasil riset membuktikan bahwa antara lain, kemungkinan rendahnya promosi setelah pelatihan tampaknya menunjuk ke ketidakrelevanan pelatihan untuk promosi. Kurangnya peluang mengenai jalur karier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun keterampilan dan prestasi setelah pelatihan diakui oleh Bank of Uganda, di tingkat staf tidak mendapatkan manfaat dari kemajuan karier setelah pelatihan. Hal itu diungkapkan, melalui penelitian ini, bahwa struktur organisasi tidak fleksibel, miskin kebijakan pada promosi, pilih kasih pelatihan yang relevan, dan kurangnya tanggung jawab atas kemajuan karier setelah pelatihan. Dari identifikasi studi perlu ditetapkan kebijakan yang jelas dan transparan pada persaingan promosi bebas dan adil. Promosi merupakan beberapa strategi yang dapat meminimalkan kendala untuk kemajuan karier. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa

⁹³ Sandra Haase, *Apply Careers Competences in Careers Management*, Universities of Coventrys Requirement for the Degrees of Doctors of Philosophy, Coventry Universityin Collaboration with the Universities of Worcesters (2007), xii.

kemajuan karier memiliki efek yang sangat signifikan pada motivasi. Studi ini telah merekomendasikan antara lain, bahwa Bank of Uganda menaikkan jaringan antara penataran dan formasi jabatan lewat mekanisme yang lebih luwes dan sistem penghormatan yang terkini.⁹⁴

3. Sharon Yih-Chih Lee

Dalam disertasi Sharon-Yih Chih Lee berjudul *The Career Development of Asian American Female Visual Artists*, disebutkan bahwa penduduk Amerika Asia adalah salah satu kelompok ras yang paling cepat berkembang di Amerika Serikat, dan akan segera menjadi proporsi yang signifikan dari angkatan kerja nasional (Sensus 2008). Hal ini penting untuk konselor dan profesional membantu lainnya untuk lebih memahami kebutuhan penduduk ini dalam rangka untuk lebih mempersiapkan mereka untuk tenaga kerja bangsa. Mengingat keterbatasan pengetahuan saat ini yang berkaitan dengan pengembangan karier Amerika Asia, peneliti telah menyerukan studi tambahan meneliti proses pengembangan karier untuk Asia Amerika (Flores et al, 2006; Leong & Serifica, 1995). Sebuah kesenjangan penting dalam literatur kejuruan Amerika Asia hari ini adalah pada proses pengembangan karier bagi mereka yang mengejar pekerjaan yang kurang terwakili, seperti bekerja di humaniora dan seni. Para peneliti telah mencatat bahwa penelitian kejuruan Amerika Asia telah kami fokuskan pada beberapa daerah seperti: Asia Amerika di bidang karier investigasi atau giat (Escueta & O'brien, 1991), kekhawatiran karier yang unik dari kelompok etnis tertentu (Kim, 1993; Yang, 1991), keterlibatan keluarga dalam pengembangan karier dari Asia Amerika (Tang, Fouad, & Smith, 2004), atau menyediakan konseptualisasi yang luas dari pengembangan karier Asia Amerika (Leong, 1986; Leong, 1991). Namun, saat ini kesenjangan dalam literatur yang meneliti persimpangan gender, ras, dan pilihan karier nontradisional untuk wanita Asia Amerika. Hal ini terutama berlaku untuk pekerjaan seperti bidang seni, yang sering diabaikan dalam penelitian kejuruan (Ng, Lee, & Pack, 2007). Sedikit yang diketahui mengenai mengapa dan bagaimana Asia perempuan Amerika memilih untuk pergi ke sebuah lapangan di mana mereka kurang terwakili.

⁹⁴ Sarah M. K. N. Mwanje, *Cariet Developments and Staf Motivations in The Banking Industries: a Case Studies Of Bank Of Uganda*, disertasi (Uganda: Makerere University, 2010), xiv.

Pemeriksaan ini lebih lanjut akan memungkinkan membantu para profesional untuk mendapatkan kognisi yang relatif unggul dari tantangan dan faktor ketahanan yang memberi kekuatan wanita Amerika Asia yang memilih pekerjaan artistik. Tujuan dari studi ini untuk menyelidiki pertanyaan-pertanyaan berikut: (1) Apa aspek unik dari pengembangan karier dari awal karier Asia perupa perempuan Amerika, (2) bagaimana faktor-faktor kontekstual dalam dampak pengembangan karier mereka baik mereka psikologis dan kejuruan kesejahteraan, dan (3) apa yang mendukung utama dan hambatan untuk perempuan Amerika Asia dalam mengejar karier Artistik? Memanfaatkan konsensual Penelitian Kualitatif (CQR) metodologi (Hill, 2012), dua belas Asia Amerika perempuan awal karier perupa antara usia 21 - 35 berpartisipasi dalam penelitian ini. Delapan domain muncul dari hasil analisis: (1) Deskripsi jalur karier dalam seni visual, (2) faktor ekologi secara keseluruhan mempengaruhi karier, (3) pengaruh Keuangan pada pengembangan karier, (4) Perceived keterampilan tambahan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk karier, (5) Pengaruh pada karya seni dan identitas artis, (6) pengembangan, (7) Pengaruh dari dukungan pada pengembangan karier, (8) Perceived hambatan untuk pengembangan karier. Ringkasan rinci hasil ini, implikasi dari temuan ini, dan rekomendasi untuk praktik dan penelitian di masa depan akan disediakan.⁹⁵

4. Rahayuningsih dan Suparmo

Dalam penelitian berjudul *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier Pustakawan Non Pemerintah: Studi Kasus pada Perpustakaan Perguruan Tinggi di Lingkungan Asosiasi Perguruan Tinggi Katolik (APTIK)*, Rahayuningsih dan Suparmo (2015) berkesimpulan bahwa motivasi, modal manusia, dan posisi fungsional pustakawan berdampak pada pembinaan karier pustakawan di lingkungan Perpustakaan Asosiasi Perguruan Tinggi Katolik. Motivasi memiliki hubungan dengan pengembangan karier pustakawan, terutama motivasi intrinsik yang berupa dorongan berkembang dan dorongan memperbaiki kekurangan. Motivasi intrinsik yang berupa pujian/sanjungan dan hadiah/penghargaan bukan merupakan motif utama karena keduanya akan

⁹⁵ Sharon Yih-Chih Lee. "The carrier developments of Asians Americans Female Visual Artists." PhD (Doctor of Philosophy) thesis, University of Iowa, (2013), iv-v.

mengikuti saat prestasi yang diperoleh baik dari usaha untuk berkembang dan memperbaiki kekurangan. Modal manusia yang berupa pendidikan, pelatihan dan pengalaman sangat mendukung pengembangan karier pustakawan. Posisi fungsional pustakawan memiliki kekuatan dalam pembinaan karier pustakawan di wilayah kerja perguruan tinggi anggota APTIK. Riset ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi yang diperkuat oleh jawaban informan, baik pustakawan yang tergolong tingkat ahli maupun tingkat terampil⁹⁶.

5. Anis Masruri

Anis Masruri melakukan penelitian berjudul *Pengembangan Kompetensi dan Pendidikan Berkelanjutan Pustakawan PTAIN: Studi Kasus di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta* (2016). Tujuan studi ini adalah untuk mengkaji pengembangan kompetensi dan belajar sepanjang hayat bagi pustakawan UIN Suka Jogjakarta sesuai pandangan pustakawan, pemimpian, dan pustakawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, mengambil kasus di Perpustakaan UIN Suka Jogjakarta. Riset ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: (1) ada 6 aspek kompetensi yang perlu dikembangkan sehingga memiliki pengetahuan dan skill yang memadai sehingga kompetensi pustakawan UIN Suka Jogjakarta dapat meningkat. Enam aspek tersebut meliputi: kompetensi manajerial, kompetensi manajemen informasi, kompetensi pendidikan, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi pengembangan profesional; (2) PPB bagi pustakawan UIN Suka Jogjakarta diselenggarakan lewat pendidikan nonformal dalam bentuk *workshop* dengan merujuk pada prinsip pengajaran orang dewasa (*andragogi*). Bahan pengajaran yang diberikan mencakup: studi minat dan kebutuhan informasi, pemilihan materi perpustakaan, pengadaan materi perpustakaan, organisasi dan analisis informasi, manajemen perpustakaan, layanan informasi, literasi informasi, teknologi informasi, pengembangan kepribadian, dan keterampilan interpersonal⁹⁷.

⁹⁶ Fransisca Rahayuningsih, dan Paulus Suparmo, *Analysis of Factors Affecting Career Development of Non-Government Pustakawans: A Case Study in Higher Education Libraries in Catholic Colleges Association (APTIK)*. <http://pustakawan.perpusnas.go.id/jurnal/2015/analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-pengembangan-karier-pustakawan-non-pemerintah.pdf> diakses 29 Juni 2017 pukul 16:50

⁹⁷ Anis Masruri, "PTAIN Pustakawan Competency Development and Continuing Education: Case Study at the Sunan Kalijaga UIN Library Yogyakarta," *Jurnal*

6. Nazzatul Farhanah dan Sri Rohyanti Zulaikha

Farhanah dan Zulaikha melakukan penelitian berjudul *Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Kinerja Pustakawan di Perpustakaan* (2016). Penelitian ini mengkaji tentang tingkat kecerdasan emosi pustakawan dan tingkat prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan Kota Jogjakarta. Tujuan riset ini untuk: 1) mengkaji kondisi kecerdasan emosi pustakawan di Perpustakaan Kota Jogjakarta, 2) mengkaji kondisi prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan Kota Jogjakarta, 3) mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan Kota Jogjakarta. Pendekatan studi ini adalah studi deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi sebesar 26 orang pustakawan dengan pengambilan sampel berupa sensus. Pengumpulan data menggunakan angket, studi dokumen, wawancara, dan pengamatan. Data diukur memakai skala likert dengan tingkatan skala menjadi 4 pilihan jawaban.

Analisis data dilakukan dalam 3 tahapan, yaitu analisis data deskriptif, analisis data memakai rumus korelasi *pearson's product moment* dan pengujian *hypothesis* dengan mengkorelasikan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Hasil riset membuktikan: 1) kecerdasan emosional pustakawan di Perpustakaan Kota Jogjakarta pada klasifikasi bagus. 2) Prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan Kota Jogjakarta dalam kategori bagus. 3) Ada korelasi positif antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan Kota Jogjakarta. Mengingat masih adanya sebagian dimensi yang mendapatkan angka di bawah standar, maka dirasa perlu adanya perbaikan-perbaikan agar indikator tersebut naik. Perbaikan ini mencakup adanya kesempatan bagi pustakawan dalam menyampaikan aspirasi dan gagasan/ide yang berhubungan dengan tugas dan fungsinya. Selain itu adanya kapasitas kerja yang *overload* yang berakibat *pustakawan* mengalami kendala dalam meningkatkan prestasi kerja secara baik. (Farhanah & Zulaikha, 2016)⁹⁸.

Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi Vol. 4 No. 1, 2016, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta: 1–14.

⁹⁸ Nazzatul Farhanah dan Sri Rohyanti Zulaikha. The Relationship between Emotional Intelligence and Pustakawan Performance in the Library. *Jurnal Kajian Perpustakaan dan Informasi Vol 4 Nomor 2* (2016), 179-190. (Bandung: Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Padjadjaran, 2016) 179-190.

Dari 6 (enam) kajian pustaka tersebut hanya diambil 3 (tiga) topik kajian yang terkait langsung dengan karier pustakawan dan dapat diketahui perbedaannya yang disajikan dalam bentuk Tabel I. 9 berikut.

Pada Tabel I. 9 tampak bahwa yang agak mirip dengan kajian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih dan Suparmo, akan tetapi ada perbedaan yang mendasar yaitu terletak pada variabel penelitian dan lokasi penelitian. Rahayuningsih mengetengahkan variabel bebas motivasi, modal manusia (pendidikan, pelatihan, dan pengalaman), serta jabatan fungsional yang berlokasi di lingkungan PT Katolik. Sementara kajian pada disertasi ini mengetengahkan variabel bebas: kepemimpinan pendidikan, kompetensi, dan religiusitas yang berlokasi di Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam DIY.

Tabel I. 10
Perbandingan Penelitian

No	Sistematis	Rahayuningsih dan Suparmo	Anis Masruri	Nazatul Farhanah dan Sri Rohyanti Zulaikha	Nisa Hanif Mandayun	Fitriyaningsih	Putri Winda Priastuti	Sungadi
1	Tujuan	Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi dan modal manusia terhadap pengembangan karier pustakawan di PT APTIK	Mendeskrripsikan pengembangan kompetensi dan pendidikan berkelanjutan pustakawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menurut persepsi pustakawan, pimpinan, dan pengguna perpustakaan	Menguji dan menganalisis tingkat kecerdasan emosi dan tingkat kinerja pustakawan Perpustakaan Kota Yogyakarta.	Menguji dan menganalisis pengaruh religiusitas, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan UMS Surakarta	Menguji dan menganalisis Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islami sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Baitul Maal Wat Tamwil di Yogyakarta).	Menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Pendidikan dan Motivasi Kerja Islami terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Tenaga Pengajar dan Staf) SD X Yogyakarta.	Menguji, menganalisis dan menemukan pengaruh kematangan karier pustakawan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam DIY.
2	Substansi	Mengkaji tentang motivasi, modal manusia (pendidikan, kursus, dan pengalaman kerja) dan jabatan fungsional pustakawan.	Pengembangan kompetensi dan pendidikan berkelanjutan pustakawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menurut persepsi pustakawan, pimpinan, dan pengguna perpustakaan.	Mengkaji tentang tingkat kecerdasan emosi pustakawan dan tingkat kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta.	Mengkaji tentang pengaruh religiusitas dan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kinerja karyawan	Mengkaji tentang religiusitas, kinerja karyawan BMT, dan etika kerja Islam	Mengkaji tentang kepemimpinan dan pendidikan, motivasi kerja, dan disiplin kerja pegawai.	Mengkaji tentang kepemimpinan pendidikan, budaya organisasi, religiusitas, kompetensi, dan kematangan karier pustakawan.

No	Sistematis	Rahayuningsih dan Suparmo	Anis Masruri	Nazatul Farhanah dan Sri Rohyanti Zulaikha	Nisa Hanif Mandayun	Fitriyaningsih	Putri Winda Priastuti	Sungadi
3	Metode	Metode gabungan (<i>mixed methods</i>) dengan strategi penelitian eksplanatoris sekuensial (<i>sequential explanatory strategy</i>).	Metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.	Metode kuantitatif dengan pendekatan studi kasus di Perpustakaan Kota Yogyakarta.	Metode kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner pada karyawan UMS.	Metode kuantitatif, pengumpulan data dengan menggunakan angket disebarkan kepada karyawan BMT di Yogyakarta	Metode kuantitatif, dengan pendekatan survei, metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala berupa butir-butir pernyataan yang akan dijawab oleh responden penelitian.	Metode kuantitatif dengan pendekatan studi kasus di Perpustakaan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta.
4	Simpulan	Motivasi, modal manusia dan Jabatan Fungsional Pustakawan berpengaruh terhadap pengembangan karier pustakawan di lingkungan Perpustakaan Asosiasi Perguruan	(1) ada 6 aspek kompetensi yang perlu dikembangkan sehingga memiliki pengetahuan dan skill yang memadai sehingga kompetensi pustakawan UIN Suka Jogjakarta dapat meningkat. Enam aspek tersebut meliputi: <i>managerial competence, information management competency, educational competence, personality competence, social</i>	Kecerdasan emosi dan kinerja pustakawan yang dimiliki oleh pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta berada pada tingkat yang baik. Tingkatan baik ini berarti pustakawan telah menggunakan kecerdasan emosi dalam menunjang	Religiusitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dengan adanya praktek religiusitas yang tinggi dapat meningkatkan	Faktor kematangan beragama (religiusitas) ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sesorang. Dalam hal ini dapat dimaknai bahwa	Kepemimpinan pendidikan dan motivasi kerja islami secara simultan mempengaruhi disiplin kerja. Kedua variabel bebas memberikan kontribusi terhadap	Secara teoritik faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier Pustakawan Perguruan Tinggi Islam (PTI) di DIY terdiri dari: kepemimpinan pendidikan, budaya organisasi, religiusitas, dan kompetensi. Sementara secara

No	Sistemika	Rahayuningsih dan Suparmo	Anis Masruri	Nazatul Farhanah dan Sri Rohyanti Zulaikha	Nisa Hanif Mandayun	Fitriyaningsih	Putri Winda Priastuti	Sungadi
		Tinggi Katolik.	<i>competence, and professional development competence; (2) PPB bagi pustakawan UIN Suka Jogjakarta diselenggarakan lewat pendidikan nonformal dalam bentuk workshop dengan merujuk pada prinsip pendidikan orang dewasa (andragogi). Materi yang diberikan mencakup: study of interests and information needs, selection of library materials, library material procurement, organization and information analysis, library management, informationse rvices, information literacy, information technology, personality development, and interpersonal skills.</i>	kinerja saat bekerja di Perpustakaan.	kinerja karyawan.	semakin tinggi pemahaman seseorang maka akan mampu meningkatkan kinerja seorang pegawai.	disiplin kerja. Semakin tinggi penerapan kepemimpinan dan pendidikan dan motivasi kerja islami maka semakin tinggi pula disiplin kerja.	aplikatif faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier Pustakawan PTI di DIY yang paling menonjol dan dominan terdiri dari faktor: sifat persaudaraan (mewakili aspek kepemimpinan pendidikan), sifat agresif (mewakili aspek budaya organisasi), memiliki aqidah yang kuat (mewakili aspek religiusitas), memiliki skill dan interest yang tinggi (mewakili aspek kompetensi), dan adanya akses karier berkelanjutan (mewakili aspek kematangan karier).

F. Kerangka Berpikir, Kerangka Teori dan Hipotesis

1. Kerangka Berpikir dan Kerangka Teori

Dari Gambar I. 5 dapat diuraikan kerangka berpikir yang mengangkat *grand theory* dari Teori Imbal Balik diciptakan oleh Super (Sharf, 2006) yang menjelaskan bahwa kematangan karier dipengaruhi oleh faktor internal (biografis) dan eksternal (geografis). Faktor internal meliputi: kecerdasan, bakat, bakat khusus, kebutuhan, nilai-nilai, dan kepentingan. Sementara faktor eksternal meliputi: ekonomi, masyarakat, pasar tenaga kerja, komunitas, keluarga, sekolah, dan teman di kantor. Selanjutnya Gonzales (2008) mengembangkan teori Super tersebut menjadi 2 dimensi yaitu dimensi sikap dan dimensi kognitif. Dimensi sikap terdiri dari perencanaan karier, eksplorasi karier, dan penetapan pemilihan karier. Dimensi kognitif meliputi informasi tentang pengembangan karier, pengetahuan tentang dunia kerja, dan informasi tentang pekerjaan pilihan.

Dari *grand theory* tersebut dikembangkan menjadi beberapa bagian penting mengambil dari berbagai teori antara lain dari Savickas (2018), Jubran (2015), Purwono (2014), dan Anshari (2007). Savickas menguraikan kematangan karier dipengaruhi oleh kesiapan adaptif, konstruk psikososial, kesesuaian sosial, dan posisi pekerjaan. Jubran menjelaskan bahwa kepemimpinan berperan dalam proses kematangan karier yang meliputi adanya pimpinan yang memiliki visi, mampu melayani, pemimpin sebagai pemandu/pembimbing, pemimpin yang memiliki pengaruh dan pemimpin yang edukatif. Purwono menyatakan bahwa pembelajaran organisasi penting artinya dalam membangun kematangan karier, meliputi: penanganan masalah secara sistematis, uji coba dengan inovasi baru, belajar dari pengalaman masa lalunya, belajar pengalaman dari orang lain, dan transfer ilmu pengetahuan. Selain itu Purwono juga memberikan paparan bahwa kematangan karier pustakawan dipengaruhi oleh adanya kompetensi keterampilan, kompetensi manajerial, dan kompetensi keilmuan. Purwono lebih lanjut menyatakan bahwa peran budaya organisasi meliputi: adanya akses studi lanjut bagi pustakawan; pustakawan perlu memperhatikan visi, misi, dan tujuan lembaga di mana mereka bekerja; pustakawan perlu mengetahui potensi dirinya mengenai kelemahan dan kekuatan yang dimiliki; pustakawan perlu menguasai bidang keahlian khusus (spesialisasi), sehingga mampu mengembangkan karier secara maksimal. Sementara Anshari

menjelaskan bahwa keberagamaan Islam meliputi akidah, ibadah, dan akhlak.

Telaah dan kajian teori dari riset terdahulu memberikan gambaran awal yang dapat ditemukan indikator-indikator dan dimensi yang dapat digunakan untuk menilai konsep-konsep atau variabel laten (variabel yang nilai kuantitasnya tidak dapat diketahui secara tampak) baik variabel laten yang bersifat eksogen (variabel yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain di dalam model); setiap variabel eksogen selalu variabel independen, maupun variabel laten yang bersifat endogen (adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain di dalam model) dikenal juga dengan istilah variabel dependen. Yang membedakan riset ini terhadap riset-riset sebelumnya bahwa dalam riset ini sekaligus mempreposisi kepemimpinan pendidikan, kompetensi, religiusitas, budaya organisasi, dan kemandirian karier. Dari teori tersebut pada dasarnya akan diuji beberapa preposisi yang logis, yaitu bahwa kematangan karier yang dicapai sedikitnya akan disebabkan oleh berbagai faktor, di antaranya adalah:

Pertama, kepemimpinan pendidikan merupakan jenis gaya kepemimpinan kontemporer yang digagas oleh Jubran⁹⁹ dari perspektif Islam. Kepemimpinan pendidikan dalam konteks ini bisa diartikan sebagai proses membimbing dan mempengaruhi anggota organisasi sehingga mereka akan menampilkan inisiatif dan cinta untuk pekerjaan yang mereka lakukan sebagai semacam ibadah untuk mencapai tujuan bersama organisasi. Kepemimpinan pendidikan berperan sebagai pemimpin visioner, pemimpin yang mampu melayani, pemimpin sebagai pemandu/pembimbing, pemimpin yang memiliki pengaruh dan pemimpin yang edukatif. Selain itu gaya kepemimpinan pendidikan juga mencakup persaudaraan, kolaboratif, kepemimpinan Shuratic atau konsultatif dan suportif.

Kepemimpinan pendidikan dalam perspektif Islam akan berkontribusi pada pengembangan dan pemahaman kepemimpinan pendidikan di lembaga pendidikan Islam. Dalam hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang efektivitas organisasi. Kepemimpinan dalam Islam adalah tanggung jawab dan kepercayaan yang dirasakan para pemimpin ketika mereka berurusan dengan pengikut mereka. Hal ini dianggap sebagai bagian dari bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Kepemimpinan dalam Islam adalah

⁹⁹ *Ibid.* Jubran. *Educational Leadership*, 28-34.

untuk melayani anggota organisasi, masyarakat dan masyarakat luas, yaitu mengarahkan dan membimbing orang-orang untuk berbuat kebaikan sebagai bekal kehidupan dunia ini dan akhirat.

Memahami kepemimpinan dari perspektif Islam adalah kebutuhan penting saat ini. Umat Muslim harus memiliki pandangan dan teori sendiri tentang apa saja yang diperlukan bagi umat Islam. Sumber daya dan sejarah Islam kaya dengan ide dan contoh, yang dapat digunakan sebagai formasi untuk kerangka kerja teoritis kepemimpinan dan mata pelajaran lainnya.

Kedua, faktor budaya organisasi merupakan aturan, norma, kebiasaan, dan tata tertib yang wajib diikuti oleh para pengikut pada lembaga itu, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut. Teori budaya organisasi pada studi ini terdiri dari: inovasi dan penempatan risiko, perhatian secara jelas, orientasi pada hasil, orientasi pada orang/pegawai, orientasi tim, keagresifan, dan kemandirian. Teori budaya organisasi ditelaah dari Robbins.

Ketiga, faktor religiusitas yaitu kemampuan dan kualitas dalam menjalankan syariat agama Islam bagi pustakawan yang dilandasi oleh aqidah, ibadah, amal, ikhsan dan pengetahuan agama Islam. Semakin baik dalam menjalankan syariat agama, maka semakin baik pula bagi pustakawan dalam menjalani kariernya. Artinya pustakawan yang memiliki pemahaman secara baik tidak pernah menunda pekerjaan, sehingga karier yang dijalani dapat dilalui sesuai dengan aturan yang ada, misalnya setiap 2 (dua) tahun dapat naik jabatan dan pangkatnya. Hal ini selaras dengan Firman Allah, yang artinya: *Maka jika sudah selesai suatu pekerjaan, teruslah tetap melaksanakan tugas dengan lebih giat lagi untuk pekerjaan berikutnya.* (QS Al Insyirah: 7). Teori religiusitas dirangkum dari Glock dan Stark, Feifel dan Nogy (Muhammad), (Ancok dan Saroso), Nashori dan Mucharam.

Keempat, kompetensi di dalam diri seseorang diekspresikan dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), manajerial, sikap (*attitude*), dan minat (*interest*) yang merupakan potensi sebagai modal dalam menapaki kariernya. Semakin tinggi kompetensi seseorang, akan semakin mudah dalam mencapai kematangan bagi aktor profesional. Teori kompetensi ditelaah dari: Gordon, dan SKKNI No. 83 Tahun 2012.

Kematangan karier pada praktiknya diaplikasikan sebagai perbandingan yang menggambarkan bagaimana kekuatan sumber daya yang ada dapat difungsikan secara efektif untuk memperoleh output yang maksimal. Konsep tersebut berupa situasional sehingga dapat diimplementasikan dalam berbagai situasi, baik pada suatu lembaga, perusahaan, ataupun pada dunia kerja secara domestik. Kematangan karier didefinisikan sebagai efisiensi dalam menghasilkan keluaran (*output*) atau rasio keluaran dibanding masukan. Seorang pegawai dikatakan produktif/karier matang bila ia menunjukkan hasil (*output*) yang lebih besar dari pada masukan (*input*) yang relatif kecil. Kematangan karier bukan hanya masalah *output*, melainkan justru yang dibutuhkan untuk menyelesaikan *output* tersebut. Dimensi kematangan karier meliputi: tahapan kematangan karier, akses kematangan karier yang berkelanjutan, mempelajari potensi diri sendiri pada minat, kemampuan, dan nilai-nilai yang dimiliki tentang karier, mengimplementasikan karier secara konsisten, meningkatkan kemampuan pendidikan berkelanjutan (formal dan atau non formal, atau informal), membuat perencanaan terhadap kematangan karier dan mengkonsultasikan kepada senior yang berpengalaman, membangun skill terhadap pengembangan sistem perpustakaan, kematangan profesi dan kemampuan menganalisis, telaah, mengkritisi kepastakawanan, kemampuan manajerial dalam menunjang tugas kepastakawanan, dan pengembangan sistem kepastakawanan. Teori kematangan karier diadopsi dari Crites, Savickas dan Porfeli, Super, Sharf, IFLA, dan Permenpan Nomor 9 tahun 2014.

Sebagaimana telah diatur dalam PERMENPAN-RB No. 9 tahun 2014 halaman 162 menjelaskan, bahwa pustakawan harus memiliki angka kredit yang dituangkan dalam DUPAK untuk jenjang pangkat dan jabatan setingkat di atasnya maksimal dalam waktu 4 tahun. Jika dalam kurun masa 5 tahun sejak ditetapkan dan diangkat dengan jabatan dan atau pangkat terakhir tidak memiliki angka kredit yang diperlukan untuk kenaikan jabatan dan atau pangkat satu tingkat di atasnya, maka pustakawan yang bersangkutan akan diberhentikan sementara dari jabatannya. Masih adanya pustakawan yang berpendidikan SLTA dan sederajat serta adanya penyesuaian ijazah non ilmu perpustakaan, menyebabkan perkembangan karier pustakawan di DIY selama ini mengalami hambatan, sehingga ada indikasi kematangan karier sebagai pustakawan belum tercapai. Hal lain yang dihadapi pustakawan perguruan tinggi di DIY saat ini adalah

adanya sebagian pustakawan yang melakukan manipulasi data dan tidak adanya kelengkapan bukti fisik DUPAK. Tidak adanya bukti fisik DUPAK ini dapat disebabkan oleh dua hal antara lain: pustakawan lupa tidak menyertakan atau tidak dimiliki bukti fisik yang seharusnya ada. Apa bila yang terjadi adalah tidak dimilikinya bukti fisik itu, maka bagi pustakawan yang tidak jujur akan memanipulasi bukti fisik yang diperlukan. Pustakawan akan dapat terhindar dari masalah tersebut apabila memiliki tingkat religiusitas (pemahaman agama) dengan benar, dan adanya kepemimpinan pendidikan, serta kompetensi yang memadai bagi pustakawan tersebut.

Telaah empirik yang berkaitan dengan penelitian ini dapat ditunjukkan oleh **Rahayuningsih dan Suparmo** (2015) yang mengkaji tentang *analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier pustakawan non pemerintah: studi kasus pada perpustakaan perguruan tinggi di lingkungan Asosiasi Perguruan Tinggi Katolik (APTİK)*. Jurnal Laporan Hasil Riset. **Anis Masruri** (2016) yang mengkaji tentang *pengembangan kompetensi dan pendidikan berkelanjutan Pustakawan PTAIN: Studi Kasus di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. **Sri Rohyanti Zulaekha** (2016) yang mengkaji tentang Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta. **Sarah M.K.N. Mwanje** (2010), *Career Development And Staff Motivation In The Banking Industry: A Case Study Of Bank Of Uganda*, Makerere University, Uganda. Kurangnya kemajuan karier setelah pelatihan di Bank of Uganda (BoU) merupakan daerah yang sangat menarik untuk dikaji yang perlu mendapatkan perhatian. Kurangnya kemajuan karier mempengaruhi motivasi dan kinerja, sehingga, pengaruh motivasi pelatihan perlu diteliti di BoU. *Applying Career Competencies in Career Management*, disertasi ditulis oleh **Sandra Haase** (2007) hasil penelitian menunjukkan bahwa disertasi kritis ini mengkaji penggunaan kompetensi dalam manajemen karier, dan memperkenalkan kompetensi karier sebagai pendekatan untuk manajemen karier yang berkelanjutan.

Studi ini mengetengahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung terdiri dari 4 (empat) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel bebas meliputi kepemimpinan pendidikan (X_1), budaya organisasi (X_2), religiusitas (X_3), dan kompetensi (X_4). Variabel kematangan karier (Y) berperan sebagai variabel terikat.

Selanjutnya pengaruh tidak langsung terdiri dari 2 (dua) variabel eksogen, 2 (dua) variabel intervening, dan 1 (satu) variabel endogen. Variabel eksogen meliputi kepemimpinan pendidikan (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Variabel intervening terdiri dari religiusitas (Z_1) dan kompetensi (Z_2). Variabel kematangan karier (Y) berperan sebagai variabel terikat.

Dari hasil telaah kajian pustaka dan kajian teori, maka dapat dirumuskan kerangka berpikir seperti di bawah ini:

a. Pengaruh Parsial dan Simultan Langsung (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 terhadap Y):

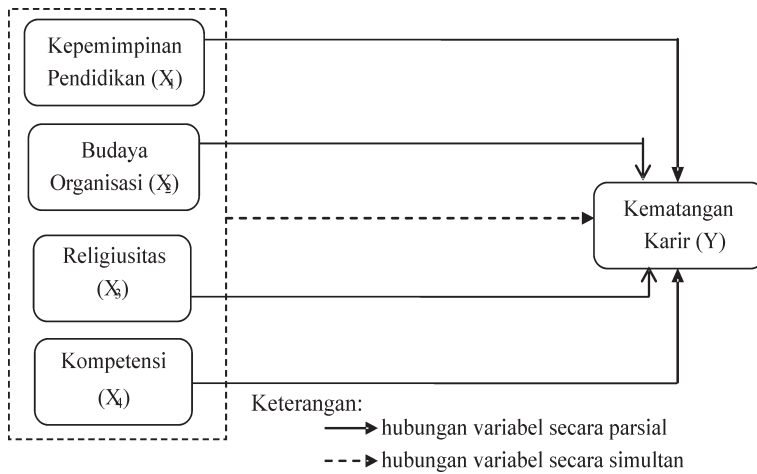
Pertama, jika kepemimpinan pendidikan (X_1) tinggi maka tingkat kematangan karier (Y) akan tinggi. Kedua, jika budaya organisasi (X_2) tinggi, maka kematangan karier (Y) tinggi. Ketiga, jika religiusitas (X_3) tinggi maka kematangan karier (Y) tinggi. Keempat, jika kompetensi (X_4) tinggi maka kematangan karier (Y) tinggi. Kelima jika secara bersama-sama antara kepemimpinan pendidikan (X_1), budaya organisasi (X_2), religiusitas (X_3), dan kompetensi (X_4) tinggi, maka diharapkan kematangan karier (Y) akan dapat dicapai.

b. Pengaruh Simultan Tidak Langsung (Analisis Jalur): X_1 dan X_2 melalui Z_1 terhadap Y ; X_1 dan X_2 melalui Z_2 terhadap Y :

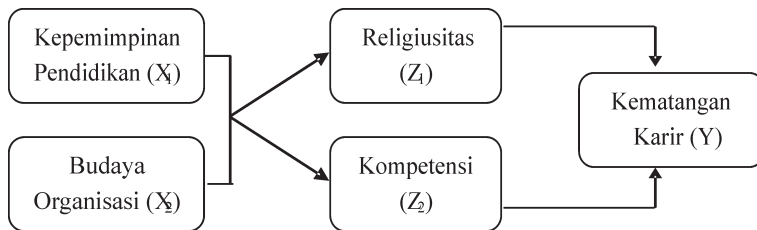
Pertama, jika kepemimpinan pendidikan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) tinggi diharapkan religiusitas (Z_1) juga tinggi, semakin religiusitas tinggi maka semakin tinggi pula kematangan karier (Y), sehingga peningkatan kematangan karier dapat diperoleh melalui variabel religiusitas. Kedua, jika kepemimpinan pendidikan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) tinggi diharapkan kompetensi (Z_2) juga tinggi, semakin kompetensi tinggi maka semakin tinggi pula kematangan karier (Y), sehingga peningkatan kematangan karier dapat diperoleh melalui variabel kompetensi.

Dengan merujuk penjelasan di atas dapat dijelaskan bagaimana proses berpikir peneliti, sehingga studi ini memang mempunyai sasaran yang jelas, landasan teori dan empirik yang kuat, serta keilmuan dan objektif. Kematangan karier pustakawan sebagai wujud akhir hasil kerja atas respon dari pengaruh kepemimpinan pendidikan, budaya organisasi, religiusitas, dan kompetensi. Dengan demikian kerangka teori, paradigma penelitian dan proses berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana gambar I. 3 dan I. 4 di bawah ini.

Gambar I. 3 Paradigma Penelitian Pengaruh Langsung



Gambar I. 4 Paradigma Penelitian Pengaruh Tidak Langsung



Paradigma penelitian pengaruh tidak langsung tersebut mempunyai 2 variabel bebas (eksogen) (X_1 , X_2), 2 variabel intervening (Z_1 , Z_2), dan satu variabel terikat (endogen) (Y).

2. Hipotesis

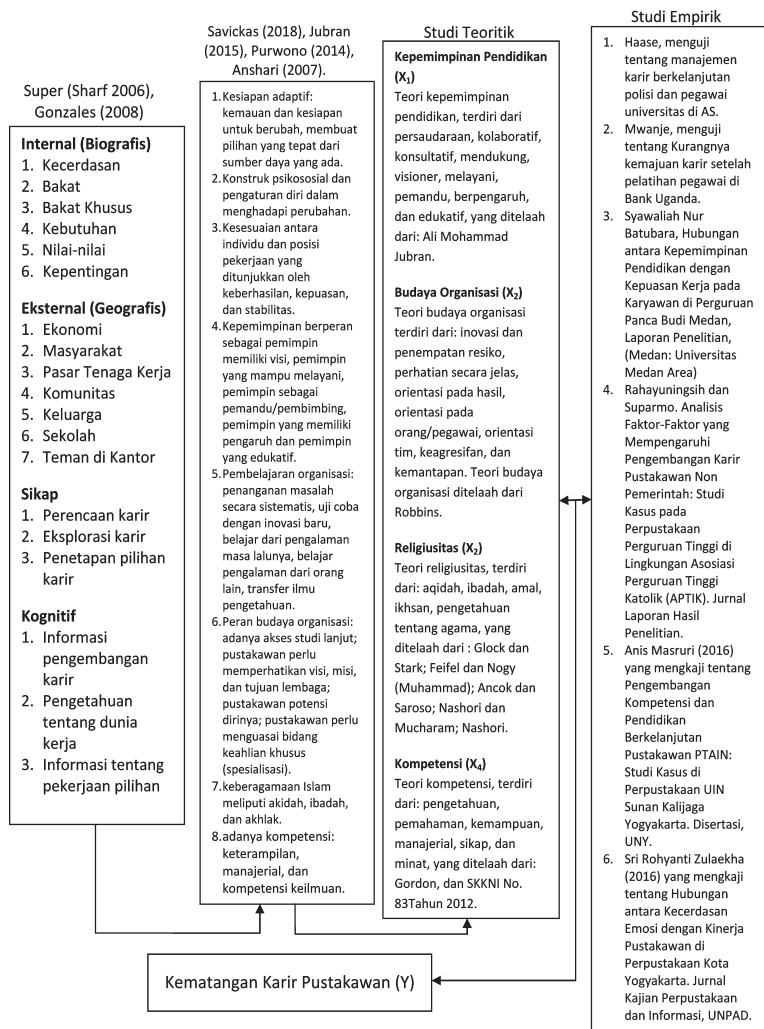
Atas dasar tinjauan pustaka tersebut, terkait dengan Membangun kematangan karier pustakawan melalui kepemimpinan pendidikan, budaya organisasi, religiusitas dan kompetensi, Studi kasus pada Perguruan Tinggi Islam Di Daerah Istimewa Yogyakarta, maka dapat dibuat hipotesis bahwa:

- Secara **parsial** variabel kepemimpinan pendidikan (X_1); budaya organisasi (X_2); religiusitas pustakawan (X_3); dan kompetensi pustakawan (X_4) berpengaruh secara substansial bagi kematangan karier (Y). → **Hipotesis 1**
- Secara **simultan** variabel kepemimpinan pendidikan (X_1); budaya organisasi (X_2); religiusitas pustakawan (X_3); dan

kompetensi pustakawan (X_4) berpengaruh secara substansial bagi kematangan karier (Y). → **Hipotesis 2**

- c. Terdapat pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan pendidikan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kematangan karier (Y) melalui variabel religiusitas (Z_1). → **Hipotesis 3**
- d. Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan pendidikan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kematangan karier (Y) melalui variabel kompetensi (Z_2). → **Hipotesis 4.**

Gambar I. 5 Kerangka Teori dan Kerangka Berfikir



G. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian dan Waktu

Penelitian dilakukan di lingkungan Perguruan Tinggi Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta yang berbentuk universitas, antara lain Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), Universitas Ahmad Dahlan (UAD) Yogyakarta, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta (UCY), Universitas Nahdlatul ‘Ulama (UNU) Yogyakarta, dan Universitas ‘Aisyiyah (UNISA) Yogyakarta. Waktu Penelitian dilakukan sekitar 2 (dua) tahun, antara tahun 2016 sampai dengan tahun 2018.

2. Populasi, Sampel dan Model Penetapan Sampel

Populasi adalah jumlah total individu yang merupakan sasaran sesungguhnya dalam riset. Menurut Kountur,¹⁰⁰ populasi adalah suatu himpunan keseluruhan dari suatu objek sebagai titik fokus periset. Objek studi dapat berujud entitas hidup, barang-barang, sistem, strategi, gejala, kebijakan, dan sebagainya.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan dari analisis yang ciri-cirinya akan diduga, dalam hal ini adalah pustakawan yang ada di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), Universitas Ahmad Dahlan (UAD) Yogyakarta, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta (UCY), Universitas Nahdlatul ‘Ulama (UNU) Yogyakarta, dan Universitas ‘Aisyiyah (UNISA) Yogyakarta.

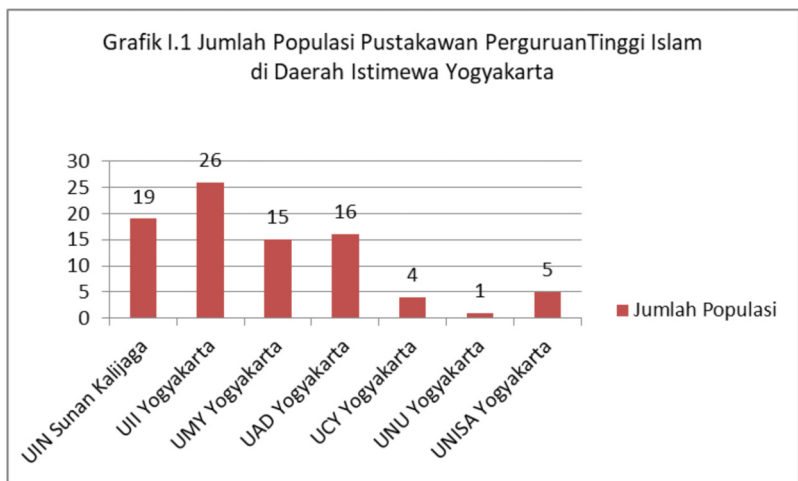
Tabel I. 11
Jumlah Populasi Pustakawan Perguruan Tinggi Islam di DIY

No	Nama Perpustakaan	Jumlah Pustakawan	Persentase (%)
1	Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta	19	22.09
2	Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta	26	30.23
3	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)	15	17.44

¹⁰⁰ Ronny Kountur, *Research Methods for Writing Thesis and Thesis*, (Jakarta: Penerbit PPM, 2008), 43.

No	Nama Perpustakaan	Jumlah Pustakawan	Persentase (%)
4	Universitas Ahmad Dahlan (UAD) Yogyakarta	16	18.60
5	Universitas Cokroaminoto Yogyakarta (UCY)	4	4.65
6	Universitas Nahdlatul 'Ulama (UNU) Yogyakarta	1	1.16
7	Universitas 'Aisyiyah (UNISA) Yogyakarta	5	5.81
	Jumlah	86	100

Sumber: Informan dari masing-masing perguruan tinggi



Peneliti mengambil seluruh populasi sebanyak 86 orang (sebagaimana tersaji dalam tabel I. 11) menjadi responden penelitian, sehingga model penentuan sampel adalah dengan cara sensus (*total sampling*). Dalam penentuan sampel dapat mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Sekaran yang menyatakan bahwa jumlah sampel sebesar 30 samapi dengan 500 adalah efektif untuk studi yang penghimpunan datanya memakai angket (kuesioner)¹⁰¹. Sementara Ferdinand berpendapat lain, yang menjelaskan bahwa pengambilan sampel dapat dilakukan dengan memperhatikan besaran indikator yang dipakai pada seluruh variabel laten. Total sampel

¹⁰¹ Uma Sekaran, *Research Method for Business: a Skill-Buildings Approach*, 4th ed. (New York: John Willey & Sos Inc, 2008), 296.

adalah besaran indikator dikalikan 5 hingga 10. Jika jumlah indikator ada 20, maka besaran sampel adalah sebanyak 100 hingga 200.

Pemilihan lokasi riset ini dengan memperhitungkan berbagai hal misalnya: objek yang dikaji terdapat di 7 (tujuh) PTI tersebut. Peneliti bertempat tinggal di Propinsi DIY, dan dalam rangka efisiensi biaya, waktu dan tenaga. Dengan pertimbangan dan berbagai keterbatasan tersebut, peneliti membatasi Perguruan Tinggi Islam yang berkategori universitas, sementara yang berkategori sekolah tinggi dan jenis lainnya tidak dipilih sebagai lokasi penelitian.

3. Jenis Data, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer menurut Bungin adalah data yang diambil dari sumber pertama di lapangan. Sumber data primer ini adalah sumber pertama di mana sebuah data diperoleh.¹⁰²

Angket penelitian diberikan langsung kepada responden berupa kuesioner tertutup, artinya setiap pertanyaan yang ada sudah tersedia jawaban yang harus dipilih oleh responden. Responden diberikan kewenangan menjawab 1 pertanyaan/ pernyataan yang sesuai dengan kondisi yang mereka rasakan dan alami. Angket tersebut berisi tentang butir-butir pernyataan dari dimensi-dimensi studi, yang terlampir dalam riset disertasi ini.

Pengumpulan data selain menggunakan angket, juga dilakukan dengan wawancara terstruktur melalui tanya jawab langsung dengan subyek penelitian (responden) dalam hal ini pustakawan di UIN Sunan Kalijaga, UII Yogyakarta, UMY Yogyakarta, UAD Yogyakarta, UCY Yogyakarta, UNU Yogyakarta, dan UNISA Yogyakarta untuk konfirmasi, dan kepada para pakar di bidang keahlian yang terkait dengan penelitian ini untuk mendukung data yang ditemukan di lapangan. Wawancara juga dimaksudkan untuk mendapatkan keterangan terkait faktor apa saja yang mempunyai kekuatan terhadap kematangan karier pustakawan sebagai upaya menguatkan teori terdahulu dan atau penemuan teori baru.

¹⁰² H.M. Burhan Bungin, *Research Methodology Social & Economic: Quantitative Formats for Sociology Studies, Public Policy, Communication, Management, and Marketing*. (Jakarta: Prenada Grup, 2015), 128.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat melalui sumber kedua atau data skunder.¹⁰³ Pada studi ini data sekunder diperoleh dari Data Base *Online* Pustakawan Perpustakaan Nasional RI, yaitu data yang diperoleh dengan cara membaca dan mengumpulkan berbagai bahan informasi untuk mendukung penelitian ini melalui laman:

<http://pustakawan.perpusnas.go.id/pub/pustakawan>.

4. Teknik Analisis Data

Merujuk dari sasaran penelitian, angka-angka yang diperoleh dari lapangan akan dikaji secara deskriptif kuantitatif yaitu dengan menyajikan angka-angka secara lengkap dengan menyajikan dalam bentuk daftar/bagan, selanjutnya dilakukan pembahasan dan analisis secara keseluruhan dan mendalam serta dilakukan uji statistik dengan rumus Analisis Regresi Berganda. Regresi berganda berguna untuk mencari kekuatan 2 atau lebih variabel eksogen terhadap variabel endogen,¹⁰⁴ yang selanjutnya dapat diambil sebuah konklusi melalui tahapan seperti berikut:

a. Editing atau penyuntingan

Kegiatan ini bertujuan untuk meneliti kembali kuesioner yang telah berhasil dikumpulkan dari responden, khususnya yang berkaitan dengan kelengkapan jawaban, kesesuaian antara pertanyaan yang satu terhadap pertanyaan lainnya, hasil jawaban, dan keseragaman satuan data.

b. Koding

Adalah kegiatan pengelompokan jawaban responden sesuai karakternya dan jenisnya, selanjutnya dapat diketahui kejelasannya untuk melihat kualifikasi atau kelompok data tersebut sehingga mempunyai arti tertentu.

c. Penentuan Skor

Penentuan skor adalah kegiatan memberikan skor atau angka menurut parameter- parameter yang sudah ditetapkan dalam jawaban kuesioner. Untuk selanjutnya dalam proses analisis data akan digunakan statistik dalam upaya penyederhanaan data riset

¹⁰³ *Ibid.* 129.

¹⁰⁴ Hartono. *SPSS 16.0: Statistical Data Analysis and Research*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009). 110.

dengan menentukan data terkecil dan data terbesar, selanjutnya dicari rentangannya, sehingga panjang dan jumlah selang antara (interval) yang akurat dapat ditentukan.¹⁰⁵ Pemberian score dilakukan dengan cara menghitung jumlah jawaban pernyataan/pertanyaan kuesioner dari setiap responden. Dari hasil hitungan jawaban kuesioner dari responden tersebut, akan ditentukan 5 kategori, antara lain: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), agak setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

d. Tabulasi

Tabulasi adalah kegiatan pemasukan data ke dalam tabel-tabel tertentu dan mengorganisasikan data yang berbentuk angka-angka serta menjumlahnya, sehingga dapat disajikan dalam bentuk tabel frekuensi. Rumus persentase dari frekuensi dalam penelitian ini menggunakan:

Gambar I. 6 Rumus Persentase

$$N = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan: N = Nilai Hasil, f = Frekuensi, n = Jumlah

e. Deskripsi Data

Kegiatan mendeskripsikan data adalah memvisualisasikan data yang ada dengan tujuan untuk mendapatkan hasil konkrit dari responden, sehingga lebih mudah dipahami bagi periset dan orang lain yang berminat terhadap hasil riset yang ada. Dari hasil tabulasi itu selanjutnya dilakukan interpretasi data sehingga lebih memperjelas data yang diperoleh.

f. Pengujian Statistik

Pengujian statistik atau analisis inferensial adalah penyusunan data yang didapat dengan memanfaatkan rumus-rumus yang baku, sesuai dengan ancangan riset yang akan dilakukan. Pemakaian rumus-rumus tersebut semestinya sanggup menaksir hasil studi yang akan dicapai. Pengujian statistik meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pengujian statistik klasik meliputi uji normalitas data, linieritas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

¹⁰⁵ Riduwan, *Research Variables Measurement Scale*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 98.

g. Melakukan Uji Hipotesis

Posisi peneliti ditentukan dari hasil pengujian hipotesis yang ada hubungannya dengan problematika yang dikaji. Pada tahap ini dapat diperoleh puncak pengkajian, sehingga pada fase ini peneliti secara empiris harus mampu menjabarkan sejauh mana hipotesis yang dirumuskan diterima atau ditolak. Dengan demikian pengujian hipotesis pada analisis statistik, pada umumnya senantiasa akan menghasilkan pada 2 alternatif ini, yaitu menerima atau menolak hipotesis.

h. Melakukan Pembahasan

Langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan dari hasil penelitian dengan menginterpretasikannya yang pada prinsipnya menjabarkan hasil temuan data di lapangan atas pernyataan-pernyataan angket riset atau merupakan jawaban dari tujuan riset yang telah dirumuskan sebelumnya.

i. Membuat Kesimpulan

Kesimpulan adalah suatu postulat (anggapan dasar) yang diperoleh dari premis (ide gagasan) dengan kaidah-kaidah yang definitif. Konklusi sebagai hasil dari sebuah pemikiran yang berasal dari akhir pembahasan. Dalam penelitian ini konklusi bersumber dari seluruh proses hasil olah data dan analisis data dari hasil penelitian.

Untuk selanjutnya dalam proses analisis data sering digunakan statistik untuk membuat data riset lebih sederhana dengan memilih data terendah dan tertinggi, kemudian dicari rentangannya, sehingga panjang dan besaran interval yang akurat dapat ditetapkan¹⁰⁶.

Uji statistik dijalani dengan memakai Analisis Regresi dan Analisis Jalur. Adanya kekuatan langsung atau tidak langsung antara variable eksogen (independen) dengan variable endogen (dependen) dapat diketahui melalui uji statistika model analisis jalur. Pada analisis jalur, pada umumnya dibuat perumusan masalah riset antara lain: (1) adakah dampak antara variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots X_4$) terhadap variabel dependen (Y)? dan (2) Berapa besar pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, pengaruh total, maupun simultan dari variabel independen variable ($X_1, X_2, X_3, \dots X_4$) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)?¹⁰⁷

¹⁰⁶ *Ibid.* 99.

¹⁰⁷ Riduwan, *Introduction to Statistics for Educational, Social, Economic, Communication and Business Research* cet. ke 11, (Bandung: Alfabeta, 2015), 140.

Dalam studi ini peneliti melibatkan 4 (empat) variabel bebas (independen) yang terdiri dari: (1) kepemimpinan pendidikan, (2) budaya organisasi, (3) religiusitas, dan (4) kompetensi; dan 1 variabel terikat (dependen) yaitu kematangan karier.

Selanjutnya untuk pengujian substansional regresi yang ditujukan kepada hipotesis nihil H_0 . Adapun H_0 yang lazim untuk regresi berbunyi: “Tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.” H_0 ini ditolak jika nilai r sama atau lebih tinggi dari skor kritik r , dan diterima apabila lebih kecil dari skor kritik r^{108} .

Analisis data dilakukan dalam rangka membuktikan hipotesis penelitian, yang dirumuskan bahwa, Kepemimpinan pendidikan (X_1), budaya organisasi (X_2), religiusitas (X_3), dan kompetensi (X_4) secara individu maupun bersama-sama dapat mempengaruhi kematangan karier (Y). Kepemimpinan pendidikan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kematangan karier (Y) melalui variabel religiusitas (X_3), serta Kepemimpinan pendidikan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kematangan karier (Y) melalui variabel kompetensi (X_4).

5. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini perlu adanya penjelasan lebih lanjut tentang pengertian (definisi operasional) variabel-variabel penelitian seperti dijelaskan di bawah ini:

- a. Budaya organisasi merupakan persepsi, nilai-nilai, sikap dan perilaku yang disepakati bersama antara pimpinan lembaga dan para pegawai untuk bekerja dan beraktivitas di organisasi tersebut.
- b. Faktor biografis adalah variabel yang tumbuhnya dari dalam diri pustakawan yang bersangkutan dalam membangun kematangan karier.
- c. Sementara faktor geografis adalah variabel yang tumbuhnya dari luar diri pustakawan yang bersangkutan dalam membangun kematangan karier.
- d. Faktor biografis, pada penelitian ini terdiri dari: (1) Religiusitas, dan (2) Kompetensi.
- e. Faktor geografis, dalam penelitian ini terdiri dari: (1) Kepemimpinan Pendidikan, dan (2) Budaya Organisasi.

¹⁰⁸ Sutrisno Hadi, *Statistika Jilid 3*, (Yogyakarta: Andi, 2008), 126.

- f. Kematangan karier adalah pencapaian karier secara maksimal di mana kenaikan pangkat dan jabatan dapat diperoleh secara reguler melalui mekanisme yang berlaku.
- g. Kepemimpinan pendidikan adalah model kepemimpinan pada masa kini di mana pemimpin berperan sebagai “jembatan” yang membimbing/membina anggota organisasi untuk mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya sehingga dapat dicapai tujuan organisasi.
- h. Kompetensi adalah potensi individu yang melingkupi pengetahuan, *Skill* dan sikap kerja yang terukur dalam melakukan suatu tugas sesuai dengan standar kinerja yang ditentukan.
- i. Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (PTI) DIY dalam penelitian ini adalah perguruan tinggi yang berbentuk universitas, bukan Sekolah Tinggi Islam, Institut Agama Islam, akademi atau yang lainnya.
- j. Pustakawan; yang dimaksud pustakawan pada penelitian ini adalah seseorang yang memang telah ditetapkan dan berstatus sebagai pustakawan oleh lembaga yang berwenang dan seseorang yang bekerja di perpustakaan tetapi berijazah D2/D3, S1, S2, dan atau S3 pada bidang ilmu kepustakawanan.
- k. Religiusitas adalah kemampuan pemahaman agama dan menjalankan ajaran agama dengan benar yang dianut para pustakawan di lingkungan UIN Sunan Kalijaga, UII Yogyakarta, UMY Yogyakarta, UAD Yogyakarta, UCY Yogyakarta, UNU Yogyakarta, dan UNISA Yogyakarta.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian disertasi ini disusun menjadi 4 bab sebagai berikut:

Bab I berjudul pendahuluan, membahas 7 tema yang besar meliputi: (1) latar belakang masalah, (2) perumusan masalah, (3) tujuan dan kegunaan penelitian, (4) kajian pustaka, (5) kerangka teori dan hipotesis, (6) metode penelitian, dan (7) sistematika tulisan.

Bab II berjudul gambaran umum dan temuan penelitian, membahas 4 tema besar yang meliputi: (1) deskripsi lokasi penelitian dan (2) data penelitian (responden penelitian, uji validitas dan reliabilitas, dan demografi responden).

Bab III berjudul analisis dan pembahasan hasil penelitian, menguraikan 4 topik besar yang meliputi: (1) deskripsi persepsi responden terhadap

variabel penelitian, (2) analisis inferensial, (3) analisis inferensial data penelitian terdiri dari: normalitas data, linieritas data, pengujian heteroskedastisitas, dan pengujian multikolinearitas; (4) hasil analisis pengujian hipotesis terdiri dari: pengujian antar variabel, pengujian antar indikator terhadap variabel, analisis regresi, analisis jalur lengkap, dan pembuktian hipotesis.

Bab IV berjudul penutup memuat konklusi dan saran. Setelah dilakukan olah data, analisis data, dan pemahasan dalam disertasi ditemukan 5 hasil rumusan kesimpulan. Sementara saran-saran dalam disertasi ini, peneliti menyampaikan 6 saran yang ditujukan kepada pihak-pihak yang terkait dengan dunia kepustakawanan, antara lain: kepala perpustakaan, pustakawan dan peneliti pada umumnya, perpustakaan, asosiasi profesi, prodi ilmu perpustakaan, pemerintah, dan lain-lain. Selanjutnya dalam disertasi ini diajukan sebanyak 4 kontribusi yang diharapkan memberikan manfaat bagi PTI DIY dan pustakawan.

I. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

1. Kematangan Karier (Y)

Data yang dihasilkan dari pendistribusian kuesioner penelitian dengan skala pengukuran menggunakan Skala Likert dengan kisaran secara kontinum 1-5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut.

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Agak Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Tabel I. 12
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kematangan Karier (Y)

No	Dimensi	Indikator
1	Perencanaan Karier	1. Saya mempersiapkan diri sebaik mungkin dalam menjalani karier. 2. Saya secara optimal berusaha mengembangkan pribadi saya. 3. Saya kerap kali tidak mampu memecahkan masalah secara efektif. 4. Saya kerap kali tidak mengadakan eksperimen dan mencoba gagasan baru. 5. Saya sangat mengetahui kelemahan yang saya miliki. 6. Saya mengetahui kelebihan yang saya miliki. 7. Saya dapat berfungsi optimal dalam karier 8. Saya dapat memilih jurusan yang sesuai dengan minat dan bakat nya 9. Saya mampu membentuk pola karier tertentu 10. Saya mampu mempersiapkan apa saja yang diperlukan dalam kesuksesan karier di masa depan 11. Saya dapat mengenal dunia pekerjaan 12. Saya dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat 13. Saya telah merencanakan langkah-langkah konkret untuk mewujudkan perencanaan karier yang realistis 14. Saya dapat merencanakan karier di masa depan
2	Eksplorasi Karier secara Konsisten	15. Saya merasa memiliki kemampuan memonitor dan mengevaluasi kegiatan perpustakaan 16. Pimpinan saya selalu memberikan kesempatan untuk berdialog untuk kemajuan karier di masa yang akan datang 17. Saya senantiasa mendapatkan bimbingan dari pimpinan agar bisa meniti karier dengan baik, karena tidak semua pegawai memahami jalur karier 18. Saya diberi kesempatan oleh pimpinan untuk memberi saran dan masukan untuk kemajuan perpustakaan 19. Dalam melaksanakan tugas saya selalu memiliki target dengan hasil yang maksimal
3	Pengembangan Perpustakaan	20. Saya merasa memiliki kemampuan membuat program kerja sesuai bidang kerja saya 21. Saya senantiasa berpikir dengan jalan bagaimana untuk bekerja dengan cepat dengan produk yang maksimal 22. Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal 23. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja 24. Saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja 25. Perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal 26. Dalam bekerja, saya senantiasa berpacu meningkatkan kemampuan dan skill untuk memperoleh hasil yang maksimal 27. Saya berupaya memajukan daya guna dalam melaksanakan tugas agar memperoleh hasil yang maksimal

No	Dimensi	Indikator
4	Profesionalisme Karier secara Ilmiah	28. Saya merasa memiliki kemampuan memberi konsultasi kepastakawanan yang bersifat konsep, membangun jejaring kerja sama setidaknya mulai dari yang paling sederhana 29. Saya ingin terus belajar, untuk memahami karier secara profesional demi kemajuan karier saya 30. Saya merasa mampu untuk mengambil setiap peluang dalam rangka meningkatkan skill profesional saya 31. Saya selalu menjaga hubungan kerja dengan semua semua level kawan kerja 32. Saya berpandangan bahwa bergabung dengan komunitas profesional di luar posisi karier itu perlu, namun tetap bisa meningkatkan kualitas kinerja saya 33. Cara terbaik untuk dapat mengetahui sebuah bidang adalah dengan cara belajar dari pakarnya 34. Berlatih membiasakan diri untuk berada selangkah ke depan untuk kemajuan adalah sesuatu hal yang penting 35. Mengikuti pendidikan dan pelatihan atau kursus singkat untuk meningkatkan karier adalah mutlak diperlukan 36. Pustakawan perlu meningkatkan kemampuannya di bidang teknologi dan informasi
5	Pengembangan Profesi	37. Saya merasa mempunyai kemampuan melakukan pengkajian kepastakawanan melalui penelitian 38. Saya mampu melakukan penganalisisan/pengkritisian karya kepastakawanan 39. Saya merasa mampu melakukan pembuatan karya tulis ilmiah di bidang kepustakaan 40. Saya merasa memiliki kemampuan melakukan penerjemahan/penyaduran buku atau bahan lain di bidang kepastakawanan 41. Saya merasa memiliki kemampuan menyusun buku pedoman/petunjuk praktis pada kegiatan kepastakawanan
6	Akses Kematangan Karier Berkelanjutan	42. Saya diberikan kesempatan dalam mengembangkan karier dari lembaga tempat saya bekerja 43. Saya merasa mampu memanfaatkan kesempatan dalam mengembangkan karier 44. Saya mendapat dukungan positif dari teman-teman non pustakawan di tempat saya bekerja dalam menjalani karier sebagai pustakawan 45. Saya yakin profesi pustakawan memiliki prospek positif di masa depan 46. Saya terdaftar sebagai anggota organisasi profesi pustakawan (IPI, FPPTI, dan atau organisasi profesi lainnya) 47. Saya mendapat dukungan penuh dari keluarga dalam pengembangan karier 48. Saya mendapat dukungan penuh dari teman-teman pustakawan di tempat saya bekerja
7	Penunjang Kegiatan Kepustakawanan	49. Butir kegiatan mengajar/memberikan pelatihan pada bidang kepastakawanan oleh peraturan dikelompokkan pada unsur kegiatan penunjang, semestinya kegiatan ini dikelompokkan pada unsur kegiatan pengembangan profesi 50. Saya senantiasa aktif dan berperan dalam pertemuan ilmiah (seminar, lokakarya, workshop, dan yang sejenisnya) 51. Saya senantiasa aktif dan berperan dalam pertemuan ilmiah

Catatan: konsep kematangan karier dikembangkan dimodifikasi dari: Gonzalez, Sharf, Savickas, dan Perpusnas RI.

2. Kepemimpinan Pendidikan

Data yang dihasilkan dari pendistribusian kuesioner penelitian dengan skala pengukuran menggunakan Skala Likert dengan kisaran secara kontinum 1-5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut.

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Agak Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Tabel I. 13
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Pendidikan (X_1)

No	Dimensi	Indikator-indikator
1	Persaudaraan	1. Mengakui staf sebagai keluarga. 2. Tidak membedakan strata. 3. Sifat empati.
2	Kolaboratif	4. Membangun situasi kerja sebagai sebuah tim. 5. Pemimpin akan merasa tidak bisa bekerja sendiri. 6. Mampu menanamkan para anggota akan mengarah pada kesuksesan. 7. Menciptakan keharmonisan di lingkungan organisasi.
3	Konsultatif	8. Mengedepankan musyawarah. 9. Mendengarkan ide orang lain. 10. Meminta umpan balik tentang hal apa pun. 11. Mau menerima kritik atau saran.
4	Mendukung	12. Pemimpin mencoba untuk berada di tengah-tengah anggota. 13. Anggota organisasi membutuhkan motivasi spiritual dan dorongan. 14. Program pelatihan yang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka di berbagai bidang.
5	Visioner	15. Berorientasi ke depan yang perhatian utamanya adalah untuk mencapai visi. 16. Memiliki visi yang jelas. 17. Tahu apa yang akan dilakukan di masa depan.
6	Melayani	18. Hak istimewa atau posisi dalam memimpin 19. Mengedepankan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi dari para staf daripada kepentingan dirinya. 20. Mampu melindungi martabat anggota organisasi 21. Peduli tentang kesejahteraan para pengikutnya.
7	Pemandu	22. Mampu membimbing anggotanya dalam kehidupan secara umum dan kehidupan akhirat.

No	Dimensi	Indikator-indikator
		23. Mampu mengarahkan stafnya dalam memahami visi organisasi dan bagaimana mereka akan mencapai sukses. 24. Kapabel mengarahkan para staf bagaimana menjadi Muslim yang baik.
8	Berpengaruh	25. Keteladanan 26. Membawa perubahan untuk perbaikan hidup 27. Mampu mengubah semangat, pengetahuan, dan pengalaman kepada semua orang di dalam organisasi.
9	Edukatif	28. Mampu memberikan meningkatkan potensi secara spiritual, akademis, intelektual, psikologis, dan sosial.dan kemampuan semua anggota. 29. Mengembangkan dan melatih stafnya sehingga mereka akan menjadi lebih profesional. 30. Dengan ikhlas mentransfer pengalaman kepada para anggota. 31. Mampu memutuskan perkara secara bijaksana secara adil. 32. Memiliki semangat yang positif untuk para bawahannya

Catatan: konsep kepemimpinan pendidikan dikembangkan dimodifikasi dari Jubran.

3. Budaya Organisasi (X_2)

Data yang dihasilkan dari pendistribusian kuesioner penelitian dengan skala pengukuran menggunakan Skala Likert dengan kisaran secara kontinum 1-5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut.

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Agak Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Tabel I. 14
Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X_2)

No	Dimensi	Indikator-indikator
1	Kreatif dan Mampu Berspekulasi	1. Pustakawan mempunyai inisiatif dalam menjalankan tugasnya. 2. Pustakawan mampu meningkatkan inovasi. 3. Pustakawan kreatif dan memiliki ide terkini. 4. Pustakawan bersifat dinamis dalam tugas kantor 5. Ada kebebasan bagi pustakawan dalam mengambil keputusan yang positif. 6. Pustakawan mendapatkan kepercayaan penuh oleh pimpinan dalam menjalankan tugasnya. 7. Pustakawan mampu menyelesaikan setiap persoalan. 8. Pustakawan siap bersepekulasi (dalam menghadapi resiko) pada saat menjalankan tugas. 9. Pustakawan sering harus berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan tugas pekerjaan. 10. Pustakawan siap menerima segala konsekuensinya pada saat melakukan kesalahan dan siap mempertanggung-jawabkan.
2	Peduli terhadap Profesi	11. Adanya kesempatan bagi pustakawan untuk melakukan studi lanjut. 12. Pustakawan perlu memperhatikan visi, misi, dan tujuan dari lembaga di mana pustakawan bekerja 13. Perpustakaan memberikan informasi penting/vital terkait dengan tugas kantor. 14. Perpustakaan memberikan informasi secara jelas terhadap standar mutu dalam tugas kantor. 15. Perpustakaan selalu menekankan akan pentingnya dalam mencapai tujuan lembaga secara detail. 16. Perpustakaan mengajarkan kepada pustakawan terhadap kepekaan sosial.
3	Fokus kepada Prestasi	17. Pustakawan memiliki target dengan hasil yang maksimal. 18. Pustakawan senantiasa berpacu meningkatkan kemampuan dan skill. 19. Pustakawan berupaya memajukan daya guna dalam melaksanakan tugas. 20. Pustakawan senantiasa berinisiatif untuk bekerja dengan cepat dengan produk yang maksimal. 21. Pustakawan bekerja sesuai prosedur kerja. 22. Reward bagi pegawai. 23. Pustakawan diminta untuk mengarah kepada kinerja yang optimal. 24. Kantor menyediakan kemudahan untuk membantu penyelesaian tugas.
4	Fokus kepada prestasi Personal	25. Pustakawan dapat menjalani tugas dengan sepenuh hati. 26. Pustakawan mampu memanfaatkan waktu kerja dan bertanggung jawab sesuai job kerjanya. 27. Kantor memberikan dorongan agar pustakawan mampu aktif dan memanfaatkan kelonggaran dan prospek yang tersedia. 28. Pustakawan mencintai terhadap pekerjaan sehingga bisa berkontribusi terhadap perpustakaan. 29. Pustakawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran mutu perpustakaan.

No	Dimensi	Indikator-indikator
		30. Perpustakaan memberikan apresiasi dan peduli kepada pegawai. 31. Pustakawan diminta untuk berdiskusi dalam menuntaskan tugas dalam berkarier. 32. Pustakawan dapat menuntaskan pekerjaannya sesuai standar mutu yang telah ditentukan.
5	Fokus kepada Satuan Kerja/Kelompok	33. Pustakawan mampu merampungkan tugas melalui kerjasama kelompok. 34. Pustakawan mampu membangun kerjasama dengan anggota tim kerja. 35. Pustakawan siap membantu antar sesama anggota tim kerja ataupun kelompok dalam menghadapi hambatan. 36. Pustakawan diminta sebagai anggota tim kerja yang solid dan penuh tanggung jawab. 37. Pembelajaran dari pengalaman masa lalunya 38. Transfer ilmu pengetahuan dengan cepat dan efisien kedalam organisasi. 39. Pustakawan mampu melaksanakan tugas, pekerjaan dituntaskan bersama satuan kerja sesuai dengan job. 40. Ketika ada persoalan di kantor, senantiasa dirampungkan secara tim/kelompok. 41. Pimpinan dan pihak perpustakaan senantiasa memberikan jalan keluar terhadap kesulitan yang dihadapi pustakawan. 42. Pustakawan mampu melakukan penyalarsan bersama teman kerja dan pimpinan.
6	Sifat Agresif	43. Pustakawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sesuai jobnya. 44. Pustakawan memiliki kedisiplinan yang tinggi. 45. Perpustakaan mempunyai komitmen yang jelas terkait dengan prosedur kerja (SOP). 46. Perpustakaan mempunyai regulasi yang mengarahkan perilaku dan mengatur mana yang boleh dan tidak boleh dilakukan. 47. Pustakawan senang berbagi pengetahuan dengan teman kerja dalam menjalankan tugas. 48. Pustakawan berupaya untuk mentaati regulasi yang berlaku meskipun tidak sedang diawasi. 49. Pustakawan menyukai tantangan terhadap tugas ganda, sehingga pustakawan tertantang dengan pekerjaan berikutnya.
7	Kemantapan/Kenyamanan	50. Pustakawan merasa diapresiasi dan tidak dipandang sebagai instrumen untuk meraih profit sehingga terciptanya suasana kerja yang kondusif. 51. Pustakawan merasakan kedamaian dan nyaman dengan suasana kerja organisasi yang ada saat ini. 52. Pustakawan dapat memprioritaskan terhadap visi dan misi kantor daripada keperluan sendiri.

Catatan: konsep budaya organisasi dikembangkan dimodifikasi dari Robbins.

4. Religiusitas (X_3)

Data yang dihasilkan dari pendistribusian kuesioner penelitian dengan skala pengukuran menggunakan Skala Likert dengan kisaran secara kontinum 1-5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut.

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Agak Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Tabel I. 15
Kisi-kisi Instrumen Variabel Religiusitas (X_3)

No	Dimensi	Indikator-indikator
1	Ideologi/Keyakinan/Akidah	1. Dalam menghadapi suatu permasalahan, disandarkan menurut pertimbangan agama. 2. Memiliki keyakinan Allah akan menolong hamba-Nya yang berada dalam kesulitan. 3. Pustakawan akan tetap mempertahankan dan berusaha memegang teguh ajaran agama. 4. Memanfaatkan waktu beberapa saat untuk perenungan religius (memahami makna hidup) adalah penting. 5. Meyakini, di balik permasalahan pasti ada kemudahan. 6. Meyakini masalah yang dihadapi ada kaitannya dengan campur tangan Tuhan. 7. Meyakini Allah akan memberikan ujian sesuai dengan kemampuan hamba-Nya. 8. Meyakini bahwa agama mengatur semua aspek kehidupan, baik material maupun spiritual, individu atau sosial. 9. Mempercayai bahwa agama lebih penting dalam seluruh kehidupan daripada apapun termasuk popularitas. 10. Meyakini Tuhan bersifat adil karena telah menimpakan masalah yang berat kepada saya.
2	Praktik Ritual Ibadah	11. Keaktifan dalam mengikuti pengajian yang diselenggarakan di lingkungan kantor saya. 12. Berdo'a kepada Allah ketika memulai suatu aktivitas. 13. Pengaruh sholat lima waktu dalam kehidupan sehari-hari. 14. Tingkat kebutuhan beribadah. 15. Kontinuitas membaca Kitab Suci Al Quran. 16. Intensitas ibadah i'tikaf di Bulan Ramadhan. 17. Keaktifan tadarus Al-Qur'an di bulan Ramadhan. 18. Amalan bangun malam untuk melaksanakan sholat tahajjud. 19. Kualitas ibadah pokok yang harus dikerjakan seperti sholat lima waktu. 20. Kemampuan mengingat Allah, sehingga hati menjadi tenang. 21. Kualitas ibadah sunnah.

No	Dimensi	Indikator-indikator
3	Pengalaman/ Akhlakul Karimah	22. Tolong-menolong teman dalam memecahkan masalah. 23. Sifat kedermawanan. 24. Ketika melihat penghalang di tengah jalan yang bisa mencelakai orang, senang menyingkirkannya. 25. Keaktifan dalam kegiatan keagamaan berpengaruh terhadap perilaku hidup sehari-hari. 26. Mampu menghindari minum-minuman keras dan obat-obatan terlarang. 27. Akhlak yang baik merupakan cerminan dari ibadah kepada Allah. 28. Kemampuan bersyukur kepada Allah pada saat dalam keadaan bahagia. 29. Bersedia menyumbang untuk acara bakti sosial di kantor meskipun nama tidak disebutkan di hadapan orang banyak. 30. Kemampuan introspeksi diri setelah menyelesaikan suatu pekerjaan.
4	Konsekuensi yang mempengaruhi perilakunya/Ihsa n	31. Saya berusaha jujur karena agama yang saya anut mengajarkan demikian 32. Agama adalah segalanya bagi saya dan akan saya dahulukan daripada kepentingan lainnya 33. Saya berputus asa, jika tidak dapat memecahkan masalah yang saya hadapi 34. Saya merasa terpaksa mengikuti kegiatan keagamaan di kantor 35. Kesibukan sehari-hari membuat saya tidak bisa mengikuti kegiatan-kegiatan keagamaan 36. Saya berusaha mengamalkan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari 37. Saya bisa merasakan nikmatnya beribadah kepada Tuhan, meskipun dalam situasi banyak orang 38. Saya berusaha menjalankan apa yang diperintahkan oleh agama yang saya anut, termasuk di kehidupan kantor 39. Saya merasa terbebani dalam menjalankan agama secara sempurna
5	Pengetahuan Agama/Ilmu	40. Efek ceramah agama, mampu mengubah perilaku. 41. Meyakini bahwa agama mengatur kehidupan moral masyarakat. 42. Pengetahuan agama mampu mencegah perilaku yang dilarang oleh agama. 43. Menyayangi anak yatim adalah sebagian dari menjalankan perintah agama. 44. Percaya terhadap apapun yang dilakukan, pasti ada balasannya di hadapan Allah. 45. Meskipun sibuk, tetap berusaha menyempatkan diri belajar agama.

Catatan: konsep religiusitas dikembangkan dimodifikasi dari Glock, C. Y., & Stark R. ; Ancok & Suroso; Nashori & Mucharam; dan Nashori.

5. Kompetensi (X_4)

Data yang dihasilkan dari pendistribusian kuesioner penelitian dengan skala pengukuran menggunakan Skala Likert dengan kisaran secara kontinum 1-5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut.

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Agak Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Tabel I. 16
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompetensi (X_4)

No	Dimensi	Indikator-indikator
1	Kompetensi Umum	1. Menjalankan komputer pada tataran dasar, 2. Membuat program kerja kepastakawanan 3. Menyusun laporan kerja perpustakaan
2	Kompetensi Pokok	4. Seleksi bahan pustaka 5. Pengadaan bahan pustaka 6. Pemeliharaan bahan pustaka 7. Layanan sirkulasi 8. Layanan referensi 9. Pencarian informasi sederhana 10. Promosi perpustakaan 11. Kegiatan literasi informasi 12. Memanfaatkan jaringan internet untuk layanan perpustakaan
3	Kompetensi Khusus	13. Mendesain ruang dan perabot perpustakaan 14. Meningkatkan kualitas bahan pustaka 15. Membuat literatur sekunder 16. Melakukan penelusuran informasi yang kompleks 17. Melakukan analisis perpustakaan 18. Membuat karya ilmiah
4	Kompetensi Keilmuan	19. Memahami teori yang berkaitan dengan profesi yang dijalani secara baik. 20. Mengerti seluruh undang-undang yang berhubungan dengan tugas kerja secara memadai. 21. Mempunyai pengetahuan pada bidang kepastakawanan. 22. Dapatberpikir kreatifpada saat menjalankan tugas keprofesian. 23. Mampu melahirkan gagasan dan ide baru dalam menjalankan profesi.
5	Kompetensi Keterampilan (<i>Skill</i>)	24. Katalog deskriptif, 25. Katalogisasi subjek, 26. Klasifikasi 27. Entri data dan otomasi 28. Pembuatan media promosi 29. Pelabelan dan <i>shelving</i>
6	Kompetensi Manajerial	30. Analisis dan kajian pustaka 31. Pembuatan program akuisisi 32. Pembuatan program pengolahan koleksi terkomputasi 33. Pemilihan sistem klasifikasi 34. Perancangan sistem layanan 35. Perancangan kegiatan pemasaran dan promosi

No	Dimensi	Indikator-indikator
7	Basis Pendidikan	36. Pustakawan berlatar belakang pendidikan SLTA wajib menambah pengetahuan dengan kursus/diklat bersertifikat.
		37. Pustakawan berlatar belakang pendidikan formal (S1, S2, dan atau S3) non ilmu perpustakaan, diwajibkan mengikuti diklat CPTT/CPTA.
		38. Pendidikan yang berkelanjutan (informal) dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan pustakawan.
		39. Pendidikan akan membentuk kepribadian, pengembangan wawasan dan kompetensi bagi seorang pustakawan.
		40. Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kematangan karier yang lebih baik.
		41. Menurut saudara, latar belakang pendidikan akademis dapat mempengaruhi etos kerja seorang pustakawan

Catatan: konsep kompetensi dikembangkan dimodifikasi dari Gordon dalam Sutrisno, Simamora, Perpunas RI, dan Jusuf.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis studi teoritis dan empiris serta sintesis yang telah dibuktikan secara deskriptif maupun uji regresi dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut.

1. Persepsi responden terhadap variabel penelitian dari kategori tinggi sampai dengan sangat tinggi. Persepsi responden ini mempunyai pengaruh, andil secara positif dan selaras dengan hasil analisis data secara mendalam terhadap disertasi ini.
2. Secara parsial hasil analisis regresi membuktikan bahwa seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_4) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Kepemimpinan Pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap Kematangan Karier (Y) dengan hasil uji $r^2_{x_1,y} = 9,5\%$. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kematangan karier (Y) besaran nilai pengaruh $r^2_{x_2,y} = 37\%$. Religiusitas (X_3) berpengaruh terhadap kematangan karier (Y) dengan nilai pengaruh $r^2_{x_3,y} = 10,4\%$. Kompetensi (X_4) berpengaruh terhadap kematangan karier (Y) besaran nilai pengaruh $r^2_{x_4,y} = 58,6\%$.
3. Secara simultan hasil analisis regresi membuktikan, bahwa kepemimpinan pendidikan, budaya organisasi, religiusitas dan kompetensi (X_{1234}) berpengaruh terhadap kematangan karier (Y) dengan hasil uji $r^2_{x_{1234},y} = 62,6\%$; nilai $\bullet = 37,4\%$.
4. Ada kenaikan pengaruh kepemimpinan pendidikan (X_1) terhadap kematangan karier (Y) melalui religiusitas (Z_1) dari 9,5% menjadi 11,43%. Kenaikan pengaruh kepemimpinan pendidikan (X_1) terhadap kematangan karier (Y) melalui kompetensi (Z_2) dari 9,5% menjadi 26,76%.
5. Ada kenaikan pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap terhadap kematangan karier (Y) melaui religiusitas (Z_1) dari 35,5% menjadi 42,33%. Kenaikan pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kematangan karier (Y) melaui kompetensi (Z_2) dari 35,5% menjadi 71,57%.

Atas dasar uraian kesimpulan nomor 1, 2, 3, 4 dan 5 serta hasil analisis data dan pembahasan secara mendalam dapat diketahui bahwa kematangan karier pustakawan dapat dibangun melalui adanya peran kepemimpinan

pendidikan, budaya organisasi, religiusitas dan kompetensi. Peran kepemimpinan pendidikan berkontribusi terhadap kematangan karier pustakawan meliputi adanya sifat persaudaraan dari pimpinan terdiri dari: (1) pimpinan menganggap pustakawan sebagai keluarga, (2) pimpinan tidak membedakan strata terhadap pustakawan, dan (3) pimpinan mempunyai empati terhadap pustakawan. Faktor lain yang berkontribusi terhadap kematangan karier pustakawan adalah adanya budaya organisasi yang dapat melahirkan pustakawan yang memiliki sifat agresif. Sifat agresif tersebut meliputi: (1) pustakawan penuh tanggung jawab, (2) bekerja sesuai SOP, (3) bertindak sesuai aturan dan norma, (4) senang berbagi ilmu, dan (5) semangat kerja tinggi. Sementara faktor religiusitas juga memiliki kontribusi terhadap kematangan karier pustakawan yaitu dari dimensi akidah, terdiri dari indikator: (1) meyakini Allah sebagai penolong, (2) teguh dalam beragama, (3) yakin bahwa di balik kesulitan pasti ada kemudahan, (4) Allah menguji bagi hamba-Nya sesuai batas kemampuannya, dan (5) yakin Islam mengatur semua aspek kehidupan. Faktor kompetensi berkontribusi terhadap pembangunan kematangan karier di mana pustakawan harus mampu meninggalkan kegiatan yang bersifat teknis, misalnya pekerjaan katalogisasi, klasifikasi, pelabelan, shelving dan lain-lain, sehingga mampu beralih kepada tugas-tugas yang bersifat manajerial dan keilmuan.

Di samping faktor-faktor diatas, kematangan karier pustakawan juga dapat dibangun melalui kemampuan pustakawan dalam melakukan pengembangan diri secara mandiri dengan cara melakukan belajar sepanjang hayat melalui pendidikan formal, nonformal, maupun informal. Pustakawan sudah saatnya berani mengubah paradigma baru dengan jalan menghindari pekerjaan yang bersifat teknis, menuju pekerjaan yang bersifat pengembangan, analisis, dan pengkajian pada bidang kepustakawanan.

Dari empat rumusan hipotesis yang ditetapkan setelah dilakukan pengujian melalui analisis regresi dan analisis jalur terbukti diterima seluruhnya. Sejalan dengan hasil analisis regresi dan analisis jalur tersebut, didukung pula dengan hasil uji korelasi hubungan antar variabel bebas yang menghasilkan bahwa dari ke-4 variabel bebas terdapat berhubungan secara positif. Hal ini akan memberikan kontribusi positif terhadap pengujian pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kematangan karier pustakawan PTI DIY dapat dibangun melalui faktor eksternal dan internal: kepemimpinan pendidikan dan budaya organisasi (faktor eksternal); religiusitas dan kompetensi (faktor internal), sehingga dalam disertasi ini dapat ditemukan adanya Teori Kematangan Karier Pustakawan.

B. Saran-Saran

Saran ini ditujukan kepada pihak-pihak yang terkait dengan dunia kepastakawanan, antara lain: kepala perpustakaan, pustakawan dan peneliti pada umumnya, perpustakaan, asosiasi profesi, prodi ilmu perpustakaan, pemerintah, dan lain-lain.

1. Kepemimpinan Pendidikan pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Islam (PTI) di DIY perlu adanya peningkatan pada aspek kemampuan mempengaruhi bawahan, antara lain: (i) pimpinan mampu memberikan keteladanan; (ii) pimpinan mampu membawa perubahan untuk perbaikan bagi organisasi; dan (iii) pimpinan mampu membangun semangat, meningkatkan pengetahuan, dan pengalaman kepada semua orang di perpustakaan
2. Budaya organisasi Perpustakaan PTI di DIY perlu perbaikan pada aspek kepedulian kepada profesi pustakawan meliputi: (i) adanya kesempatan akses studi lanjut yang besar bagi pustakawan; (ii) sosialisasi visi dan misi perpustakaan, sehingga pustakawan menjadi paham; (iii) pustakawan mampu menyerap informasi penting; (iv) tanggap terhadap standar mutu; (v) tanggap dalam pencapaian sasaran mutu perpustakaan; (vi) mampu menyerap instruksi pimpinan.
3. Religiusitas Pustakawan PTI di DIY ada kelemahan pada aspek akhlaq karimah, antara lain: (i) sifat penolong; (ii) sifat dermawan; (iii) sifat mulia; (iv) aktif dalam kegiatan keagamaan; (v) mengenal halal/haram; (vi) cerminan ibadah; (vii) ingat kepada Allah (dzikrullah); dan (viii) sifat sosial.
4. Kompetensi Pustakawan PTI di DIY ada kelemahan pada aspek kompetensi manajerial, meliputi: (i) analisis dan kajian pustaka, (ii) pembuatan program akuisisi, (iii) pembuatan program pengolahan koleksi terkomputasi, (iv) pemilihan sistem klasifikasi, (v) perancangan sistem layanan, dan (vi) perancangan pemasaran dan promosi perpustakaan.
5. Kematangan Karier Pustakawan PTI di DIY ada titik lemah pada aspek pengembangan profesi. Kelemahan yang perlu mendapatkan perhatian adalah meliputi: (i) kemampuan melakukan pengkajian di bidang kepastakawanan melalui penelitian; (ii) penganalisisan/pengkritisian karya tulis di bidang kepastakawanan; (iii) pembuatan karya tulis ilmiah; (iv) melakukan penerjemahan/penyaduran; dan (v) menyusun buku pedoman/petunjuk teknis.

6. Saran umum, peneliti menyampaikan beberapa harapan bahwa:
 - a. Prodi Ilmu Perpustakaan hendaknya mulai mengubah kurikulum, perlu adanya klaster keahlian para lulusan sesuai dengan jenis-jenis perpustakaan yang ada.
 - b. Pemerintah perlu lebih mengutamakan lulusan murni ilmu perpustakaan untuk diangkat menjadi pustakawan daripada lulusan bidang ilmu lain.
 - c. Perlu adanya regulasi baru bagi pegawai non pustakawan yang akan beralih ke fungsional pustakawan.
 - d. Calon pustakawan hendaknya telah mempersiapkan diri sejak awal sebelum menentukan karier/dunia kerja sebagai pustakawan.
 - e. Untuk meningkatkan kualitas pustakawan, sudah saatnya diselenggarakan pendidikan profesi pustakawan, sebagaimana yang telah dilakukan oleh profesi lain.
 - f. Bagi peneliti selanjutnya agar mengembangkan objek kajian, terutama perlu menambahkan lokasi penelitian dengan melibatkan perguruan tinggi (PT) lainnya di DIY, baik PT Negeri maupun Swasta pada bidang kajian yang sama.

C. Kontribusi yang Diperoleh

1. Memberikan kontribusi bagi Perguruan Tinggi Islam (PTI) di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), seberapa besar tingkat terukurnya kematangan karier pejabat fungsional pustakawan pada lembaga tersebut.
2. PTI DIY perlu memberikan kesempatan kepada pustakawan untuk meningkatkan pengetahuan dan skill melalui pendidikan formal berstrata dari pendidikan yang mereka miliki saat ini ke jenjang yang lebih tinggi sehingga memperoleh gelar akademik.
3. Pustakawan wajib memanfaatkan setiap peluang yang ada agar senantiasa meningkatkan pengetahuan dan skill melalui pendidikan formal, non formal, dan melakukan belajar sepanjang hayat (informal).
4. Pustakawan didalam mengembangkan profesi perlu melakukannya dengan penuh kesungguhan, tidak setengah-setengah, disiplin, tertib, jujur dan tanggung jawab, sehingga karier profesi sebagai pustakawan dapat diraih secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Shuaib, Organizational Culture and its Impact on Employee Career Progression in Public Sector Organizations in Pakistan. *IBT Journal of Business Studies (Formerly Journal of Management & Social Sciences)* 10, no. 2 (2014): 56–70.
- Alawiyah, Ela Minchah Laila. Pelatihan Kepemimpinan Kenabian untuk Meningkatkan Komitmen Mengajar Guru di SDIT “H”. *Tesis*. Yogyakarta: Program Magister Psikologi Profesi FPSB UII, 2012.
- Alawiyah, Ela Minchah Laila. Prophetic Leadership Training To Increase The Teacher’s Teaching Commitment. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 6 (Juni 2014): 18–33.
- Amaliah, Ima, Aspiranti, Tasya, & Purnamasari, Pupung. The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211 (2015): 984 – 991.
- Ans De Vos, Sara De Hauw, Beatrice I.J.M, & Van der Heijden. Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (2011): 438-447.
- Anshari, E. S. *Agama, Filsafat, dan Ilmu*. Surabaya: Bina Ilmu, 2007.
- Arwani, Agus. Pengaruh Spiritualitas Keagamaan Terhadap Profesionalitas Akuntan Syariah. *Jurnal Ilmu Syariah STAIN Pontianak, Al Maslahah*, 9, no. 1 (Oktober 2013).
- Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- Baek Kyoo (Brian) Joo. Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal* 31, (2010): 482 - 500.
- Baoguo Xie dkk. Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior* 94, (2016): 70–78.

- Batubara, Syawaliah Nur. *Hubungan antara Kepemimpinan Profetik dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Perguruan Panca Budi Medan. Laporan Penelitian*. Medan: Universitas Medan Area, 2017.
- Bungin, H. M. Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-format Kuantitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Jakarta: Prenada Group, 2015.
- Chasanah, Nur. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). *Tesis*. Semarang: Program Studi Magister Manajemen UNDIP, 2008.
- 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* 4(4), (2013): 31–41.
- Deal, Terrence E., & Kennedy, Alland A. *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. New Jersey: Addison-Wesley Publishing Company Inc, 2007.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan) Jilid 1 dan Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo, 2008.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management 8 th*. New Jersey: Prentice Hall, Inc, 2009.
- Elçia, Meral, Sener, Erge, & Alpkan, Lütfighak. The Impact of Morality and Religiosity of Employees on Their Hardworking Behavior. *Procedia Social and Behavioral Science* 24, (2011): 1367–1377.
- Eliot, Charles William. (2007). Membangun Profesionalisme Pustakawan Indonesia, 5 November 2015 https://www.academia.edu/5461469/MEMBANGUN_PROFESIONALISME_PUSTAKAWAN_INDONESIA_Artikel
- Elsintania, Fryda. Pengaruh Kepemimpinan Profetik dan Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi. *Prosiding Konferensi Nasional*

Peneliti Muda Psikologi Indonesia Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA 1, no. 1 (2016): 71-78.

Faradisty, Astrid. Pengaruh Pemahaman Good Governance, Pemahaman Sistem Pengendalian Intern, Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah (Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Riau). *Tesis*. Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi UII, 2015.

Farhanah, Nazzatul, & Zulaikha, Sri Rohyanti. Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Kinerja Pustakawan di Perpustakaan. *Jurnal Kajian Perpustakaan dan Informasi* Vol. 4, No. 2 (2016): 179–190.

Fatmawati, Endang. Kajian Faktor yang Berpengaruh Dalam Kenaikan Pangkat/Jabatan Pustakawan, *Jurnal Iqra* 'Vol. 8, No. 1 (Mei 2014): 3.

Fitriyaningsih. Pengaruh Tingkat Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Baitul Maal Wat Tamwil di Yogyakarta). *Laporan Penelitian*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII, 2012.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006

Glock, C. Y. & Stark. *Religion and society in tension*. San Francisco: Rand McNally, 2008.

Glock, C. Y. & Stark. *Agama: dalam Analisa & Interpretasi Sosiologis*. Jakarta: Rajawali, 2010.

Gonzalez, Manuel Alvarez. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology* 6, no. 16 (2008): 749–772.

Guan, Pianpian. The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior* 94, (2016): 114-123.

Haase, Sandra. *Applying Career Competencies in Career Management, University of Coventry's requirements for the degree of Doctor of Philosophy, Coventry University in collaboration with the University of Worcester*. University of Worcester, New Jersey, 2007

Hadi, Sutirno. *Statistika Jilid 3*. Yogyakarta: Andi, 2002.

Hamureu, H., Bozgeyikli, H., & Eroglu, S. E. (2009). Career decision making self-efficacy, career maturity, and socioeconomic status with turkish youth. *Georgian Electronic Scientific Journal: Education Science and Psychology* 4, no. 1 (2009): 15–24.

Hartono. *SPSS 16.0: Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

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* 32, no. 2 (2006): 127-134.

Hofstede, Jan G. *Cultures and Organizations (Software of The Mind): Intercultural Cooperation and its Importance for Survival*. New York: McGraw-Hill, 2005.

Indonesia. PERMENPAN RB RI Nomor 26 Tahun 2016 tentang *Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2016.

Indonesia. *Peraturan Kepala Perpustakaan RI Nomor 11 Tahun 2015 tentang Juknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2015.

Indonesia. Peraturan Pemerintah RI No. 21 Tahun 2014 tentang: *Pemberhentian PNS yang Memasuki Masa Umur Purna Tugas terhadap Pejabat Fungsional Psl 2*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2014.

Indonesia, *Peraturan Bersama Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2014 dan Nomor 32 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*, (Jakarta: Perpustakaan RI, 2014), 1. Juga terdapat pada Permenpan dan RB RI Nomor 9 Tahun 2014 Pasal 1 ayat 2. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2014.

- Indonesia. *Peraturan Perpustnas RI No. 11 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2015.
- Indonesia. *Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) No. 83 Th 2012 Bidang Perpustakaan*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2012.
- Indonesia. *UU No. 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan*. Jakarta: Sekretariat Negara RI, 2007.
- Indonesia. *UU RI No. 5 Th 2014 tentang ASN* Pasal 90. Jakarta: Sekretariat Negara RI, 2014.
- Ivancevich, John M. et. al. *Perilaku & Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2007).
- Jeong-Sil Choi, & Ji-Soo Kim. Effects of cultural education and cultural experiences on the cultural competence among undergraduate nursing students. *Nurse Education in Practice* 29 (2018): 159–162.
- Jubran, Ali Mohammad. Educational Leadership: A new Trend that Society Needs. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 210, (2015): 28 – 34.
- Jusuf, A. A. *Auditing Pendekatan Terpadu Edisi kelima*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Koesmono, H. Teman. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Eksport di Jawa Timur, *Disertasi*. Surabaya: Pascasarjana Universitas Airlangga, 2005.
- Kotter, John P., & Heskett, James L. *Corporate Culture and Control*. New York: The Free Press, 2012.
- Kountur, Ronny. *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM, 2003.
- Kusnowo. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Ros In Hotel Yogyakarta. *Tesis*. Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi UII, 2015.

- Lau, P. L., Low, S. F., & Zakaria, A. R. Gender and work: assessment and application of super's theory-career maturity. *British Journal of Arts and Social Sciences* ISSN: 2046-9578 (2014): 175-185.
- Levinson, E. M. et al. Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling and Development* 76, no. 4 (2008): 475-482.
- Lock, Robert D. *Taking charge of your career direction: career planning guide, book 15th edition*. New York: Thomson Learning, 2010.
- Lyn, Robinson & Audrone Glosiene. New Information Perspectives. *Aslib Proceedings* 59, no. 4 (2007): 462-474.
- Mallawa, Suharyanto. Pengembangan karier pustakawan: alih jalur pustakawan terampil ke pustakawan tingkat ahli.
- https://www.academia.edu/5451378/Pengembangan_karier_pustakawan_alih_jalur_pustakawan_terampil_ke_pustakawan_tingkat_ahli akses 2016-12-22
- Mandayun, Nisa Hanif. *Pengaruh Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Laporan Penelitian*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII, 2015.
- Masruri, Anis. Pengembangan Kompetensi dan Pendidikan Berkelanjutan Pustakawan PTAIN: Studi Kasus di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi* 4, no. 1 (2016): 1-14.
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Moeljono, Djokosantoso. *Budaya Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2009.
- Moeljono, Djokosantoso. *Delapan Langkah Strategis Mendaki Karier Puncak*. Jakarta: Elex Media Komputindo Gramedia, 2004.
- Mwanje, Sarah M. K. N. *Career Development And Staff Motivation In The Banking Industry: A Case Study Of Bank Of Uganda, A Dis-*

sertation submitted in partial fulfillment of the requirement for the award of a Master of Arts degree in Public Administration and Management (MAPAM) degree of Makerere University. Uganda: Makerere University, 2010.

Nashori, Fuad, & Macharam, R, D. *Mengembangkan kreativitas dalam Perspektif Islami*. Yogyakarta: Menara Kudus, 2012.

Nashori, Fuad. Pemaafan pada Etnis Jawa: Pengaruh Religiositas dan Keterikatan Interpersonal terhadap Pemaafan melalui Perantara Sifat Kebersetujuan dan Sifat Neurotisme (Studi pada Warga Kota Yogyakarta). *Disertasi Tidak Diterbitkan*. Bandung: Universitas Padjadjaran, 2012.

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* 6, no. 1 (2014): 1–12.

Paloutzian, R. E. *Invitation to the Psychology of Religion*. New York: Allyn and Bacon, 2008.

Perpustakaan Nasional RI. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang Mencapai Batas Usia Pensiun Bagi Pejabat Fungsional Pasal 2*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2014b.

Perpustakaan Nasional RI. *Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2015.

Perpustakaan Nasional RI. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing* Jakarta: Sekretariat Negara RI, 2016.

Pianpian Guan. The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior* 94 (2016): 114-123.

- Powell, D. F. & Luzzo, D. A. Evaluasting factors associated with the career maturity of high school students. *The Career Development Quarterly* 47, no. 2 (2008): 145-158.
- Priastuti, Putri Winda. *Pengaruh Kepemimpinan Profetik dan Motivasi Kerja Islami terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Tenaga Pengajar dan Staf) SD X Yogyakarta. Tesis (Tesis)*. Yogyakarta: Program Magister Psikologi Profesi FPSB UII, 2012.
- Priastuti, Putri Winda. *Pengaruh Kepemimpinan Profetik dan Motivasi Kerja Islami terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Tenaga Pengajar dan Staf) SD X Yogyakarta. Tesis*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2015.
- Rahayuningsih, Fransisca, & Suparmo, Paulus. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier Pustakawan Non Pemerintah: Studi Kasus pada Perpustakaan Perguruan Tinggi di Lingkungan Asosiasi Perguruan Tinggi Katolik (APTİK)*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma. Diakses 29 Juni 2017. [http://pustakawan.perpusnas.go.id/jurnal/2015/analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier pustakawan non pemerintah.pdf](http://pustakawan.perpusnas.go.id/jurnal/2015/analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-pengembangan-karier-pustakawan-non-pemerintah.pdf)
- Riduwan. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Riduwan. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis cet. ke 11*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi, Edisi 9, Jilid 2*. Jakarta: Gramedia, 2001.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior, 13rd ed*. New Jersey: Prentice Hall, 2009.
- Russell, Zachary A. Overqualified human resources, career development experiences, and work outcomes: Leveraging an underutilized resource with political skill. *Human Resource Management Review* 26 (2016): 126–135.

- Salami, S. O. Gender, identity status and career maturity of adolescents in Southwest Nigeria. *Journal of Social Science* 16, no. 1 (2008): 35-49.
- Saputri, Riandiani Surya. *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Rumah Sakit JIH. Laporan Penelitian*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII, 2016.
- Savickas, Mark L. dkk. The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior* 106 (June 2018): 138-152.
- Savickas, Mark L. *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*. New Jersey: John Wiley & Sons, 2010.
- Schein, E. H. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass Inc., 1985.
- Sekaran, Uma. *Research Methods for Business: a Skill-Building Approach, 4th ed*. New York: John Wiley & Sons Inc, 2008.
- Sharf, Richard S. *Applying career development theory to counseling 4th ed*. Canada: Thomson Corporation, 2006.
- Sharon Yih-Chih Lee. *The career development of Asian American female visual artists.*” PhD (Doctor of Philosophy) thesis, University of Iowa. Hongkong: University of Iowa, 2013.
- Shihab, M. Q. *Lentera Hati: Kisah dan Hikmah Kehidupan*. Bandung: Mizan, 2012.
- Siagian, S. P. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Simamora, H. *Auditing 1*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2006.
- Subhan Z., Musnadi, Said, & Sabri, M. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi IAIN Ar-Raniry Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 1, no. 2 (November 2012): 79-94.

- Sudarsono, Blasius. Pengembangan Profesi Pustakawan. *Media Pustakawan* 17, no. 3 (2010): 48-52.
- Sungadi. Hubungan Kepemimpinan Profetik Kepala Divisi Perpustakaan dan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Pustakawan Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. *Tesis*. Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2011.
- Sungadi. Tingkat Kepercayaan Diri Pustakawan Universitas Islam Indonesia Dalam Menjalani Profesinya. *Laporan Hasil Penelitian* (Penelitian) (hlm. 33). Yogyakarta: DPPM UII, 2016.
- Sungadi. Jabatan Fungsional Pustakawan dan Problematikanya. *Libraria Jurnal Ilmu Perpustakaan* Volume 5 Nomor 1 Tahun 2016, 36–38.
- Supardi. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural, serta Produktivitas Kerja Pegawai Hotel Berbintang di Daerah Istimewa Yogyakarta, *Disertasi*. Surabaya: Program Pascasarjana Airlangga, 2006.
- Super, Donald E., & In D. Brown & L. Brooks (Eds.). *Career choice and development: Applying Contemporary Theories to Practice 2nd ed.* San Francisco: Jossey-Bass, 2008.
- Surfeliya, F., Andreas, & Yusralaini. *Professional Influence Skeptisisme, Competention, Audit Situation, Audit Ethics, Experience and Expertise Make an audit of to Accuracy of Audit Opinion by Auditor BPK* 1, no. 2 (2014): 1–15.
- Sutrisno, Edi Iswanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Tika, Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Wen-Hwa Ko. The relationships among professional competence, job satisfaction and career development confidence for chefs in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management* 31 (2012): 1004-1011.

- Whitley, Rob. Religious competence as cultural competence. *Transcultural Psychiatry* 49, no. 2 (April 2012): 245–260.
- Widiasih, Puti Archianti. Peran Kepemimpinan Profetik dan Pemberdayaan Psikologis dalam Membangun Keterikatan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi Kajian Empiris & Non Empiris* 3, no. 1 (2017): 31–41.
- Yahya, Khulida Kirana dkk. The Perception of Gen Y on Organizational Culture, Religiosity and Corruption in Malaysian Public Organizations. *Procedia Economics and Finance* 31 (2015): 251 – 261.
- Zangiski, Marlene Aparecida da Silva Goncalves, & Edson Pinheiro de Lima. Organizational competence building and development: Contributions to operations management. *Int. J. Production Economics* 144 (2013): 76–89.
- Zhen Shaoa, Yuqiang Fenga, & Qing Hu. Impact of top management leadership styles on ERP assimilation and the role of organizational learning. *Information & Management* 54 (2017): 902-919.

