

**KEMATANGAN KARIR PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**



Oleh:
Muhammad Iqbal
NIM: 18200010118

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister of Arts (M.A)
Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi**

YOGYAKARTA

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 519709 Fax. (0274) 557978 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-955/Un.02/DPPs/PP.00.9/10/2022

Tugas Akhir dengan judul : Kematangan Karir Pustakawan di Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD IQBAL, S.IP
Nomor Induk Mahasiswa : 18200010030
Telah diujikan pada : Jumat, 19 Agustus 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 6347ce4d56ce6

Ketua Sidang/Penguji I

Dr. Ja'far Assagaf, M.A.
SIGNED



Valid ID: 6346764cc3859

Penguji II

Prof. Dr. Nurdin, S.Ag., S.S., M.A.
SIGNED



Valid ID: 6347ce6f573807

Penguji III

Dr. Syifaun Nafisah, S.T., MT.
SIGNED

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Valid ID: 6347ce95af6672

Yogyakarta, 19 Agustus 2022
UIN Sunan Kalijaga
Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. H. Abdul Mustaqim, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Iqbal
NIM : 18200010030
Jenjang : Magister
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang dirujuk pada sumbernya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa naskah ini bukan karya saya sendiri, maka saya siap ditindak sesuai dengan hukum yang berlaku

Yogyakarta, 10 Oktober 2022

Yang menyatakan,



Muhammad Iqbal

NIM.18200010030

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Iqbal
NIM : 18200010030
Jenjang : Magister
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika dikemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 10 Oktober 2022

Yang Menyatakan,



Muhammad Iqbal
NIM.18200010030

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjan
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**KEMATANGAN KARIR PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

Yang ditulis oleh :

Nama : Muhammad Iqbal

NIM : 18200010030

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*

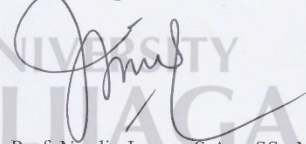
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Studi Islam.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 10 Oktober 2022

Pembimbing



Prof. Nurdin Laugu, S.Ag., SS., MA

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Muhammad Iqbal (1820010030): Kematangan Karir Pustakawan di Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Tesis Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies* Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.

Tesis ini membahas tentang Kematangan Karir Pustakawan Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Adapun tujuannya adalah untuk: (1) mengetahui kematangan karir pustakawan perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana (2) untuk mengetahui faktor-faktor yang menimbulkan kematangan karir pustakawan Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Uji validitas data menggunakan uji triangulasi. Teknik analisis datanya melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini yaitu; (1) Kematangan karir sebagian besar pustakawan Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana telah mencapai. Indikatornya mengacu pada teori Tipologi Kepribadian John Hopkins yang menunjukkan dua pustakawan digolongkan kepribadian konvensional, satu pustakawan termasuk dalam kepribadian artistik, satu pustakawan digolongkan kepribadian investigatif, dan satu pustakawan digolongkan pada kepribadian sosial. Tahapan kedua dalam pengukuran tingkat kematangan karir pustakawan yakni melihat kecocokan lingkungan karir pustakawan yakni divisi kerja yang dijalani dan hanya satu pustakawan yang tidak cocok tipologi kepribadian dengan lingkungan kerjanya saat ini. Selain itu tahapan lainnya seperti wawasan karir, penetapan tujuan karir, implementasi, dan evaluasi, semua pustakawan mampu mengidentifikasi, menyadari dan mengetahui permasalahan karir yang dihadapi (2) faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir pustakawan yaitu dukungan orang tua dan orang terdekat, Interaksi pustakawan dengan teman sejawat, dan prestasi.

Kata kunci: Kematangan Karir, Tipologi kepribadian, Pustakawan

ABSTRACT

Muhammad Iqbal (1820010030): Career Maturity of Librarians in the Library of Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Thesis of the Interdisciplinary Islamic Studies Study Program, Concentration of Library and Information Science, Postgraduate UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.

This thesis discusses the Career Maturity of Librarians of Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. The goal is to: (1) to getting to know the career maturity of the library librarian of the Christian University Duta Wacana Library (2) to find out the factors that give rise to the career maturity of the librarian of the Library of the Christian University Duta Wacana. This research uses qualitative research methods. This research uses qualitative research methods. Test the validity of the data using a triangulation test. Its data analysis techniques are through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this study are; (1) The career maturity of most librarians of Universitas Kristen Duta Wacana Library Yogyakarta reached. The indicators refer to John Hopkins' Theory of Personality Typology which shows two librarians are classified as conventional personalities, one librarian belongs to an artistic personality, one librarian is classified as an investigative personality, and one librarian is classified as a social personality. The second stage in measuring the level of career maturity of librarians is to look at the suitability of the librarian's career environment, namely the division of work carried out and only one librarian who does not match the personality typology with his current work environment. In addition, other stages such as career insight, career goal setting, implementation, and evaluation, all librarians are able to identify, realize and know the career problems faced (2) factors that affect the career maturity of librarians, namely the support of parents and close people, the librarian's interaction with peers, and achievements.

Keywords: Career Maturity, Personality Typology, Librarian

MOTTO

***“CARRY OUT A RANDOM ACT OF KINDNESS, WITH NO EXPECTATION
OF REWARD, SAFE IN THE KNOWLEDGE THAT ONE DAY SOME ONE
MIGHT DO THE SAME FOR YOU “***

*Lakukan tindakan kebaikan secara acak, tanpa mengharapkan imbalan, ingat
dalam pengetahuan bahwa suatu hari seseorang mungkin melakukan hal yang
sama untukmu*

(PRINCESS DIANA)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Karya tulis ini dipersembahkan sebagai bentuk teimakasih kepada:

1. Ibundaku, Yulinar Yusuf yang telah mendidik, dan membesarkanku dengan penuh kasih sayang serta selalu mendoakanku setiap saat.
2. Kedua kakakku yang tercinta, Fitria Zydopa dan Marini Sophia Sari yang selalu mendukungku dalam perjalanan hidup, karir, dan pendidikanku.
3. Kepada dosen pembimbing, Prof. Dr. Nurdin Laugu., S.Ag., SS., MA yang senantiasa memberikan arahan dan masukan dalam proses penulisan tesis ini.
4. Teman-teman seperjuangan konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi angkatan 2018 terkhusus Mbak Laras, Mas Widi, Yuda, Wahyu, Aceng yang selalu memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan studi ini.
5. Sahabatku Roki Mirza, Niko Reski, Kiara, Abe, Mbak Dian, Moshe, Mbak Cinde, Elis, Mas Tengik, dan Mas Hendra yang selalu menjadi *support systemku* di kala aku *down* dan selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan studi ini.
6. Teman-teman Komunitas Akar Ruang, VKD, dan Fopperham yang menjadi ruang dan tempat tumbuh kembang rasa kemanusiaanku sebagai manusia.
7. Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 8.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam, shalawat serta salam tak lupa dihaturkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW sang pengubah peradaban dari alam jahiliyah menuju islam rahmatan lil alamin. Alhamdulillah puji syukur atas karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **“Kematangan Karir Pustakawan di Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan serta jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan dari penulis, dan tidak akan terselesaikan jika tidak ada dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin., S.Ag., M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. H Abdul Mustaqim., S.Ag., M.Ag selaku Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. Nina Mariana Noor., MA selaku Ketua Prodi Magister Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dosen Pembimbing Prof. Dr. Nurdin Laugu., S.Ag., SS., MA, yang telah membimbing kami dalam proses penulisan tesis ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materiil.
6. Kedua orang tua kami yang telah memberikan dukungan moril dan materi.
7. Dr. Andreas Ari Sukoco., SE., M.M., MMin selaku Kepala Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Pustakawan Kristen Duta Wacana Yogyakarta yang telah bersedia menjadi informan dalam memberikan informasi terkait dengan tujuan daripada penelitian tersebut.

Semoga amal kebaikan yang telah diberikan senantiasa mendapatkan balasan yang lebih baik pula oleh Allah SWT.

Yogyakarta, 10 Oktober 2022

Penulis

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Muhammad Iqbal

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Kajian Pustaka	6
E. Kerangka Teoritis	12
1. Karir.....	12
2. Kematangan Karir (<i>Carrer Maturity</i>).....	13
a. Pengertian Kematangan Karir	13
b. Kematangan Karir Menurut John L. Holland	15
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kematangan Karir....	19
3. Penerapan Teori <i>Personality Job Fit-Theory</i> John Holland dalam Kematangan Karir Pustakawan	20
F. Metodologi Penelitian.....	22
G. Sistematika Pembahasan.....	30

BAB II : GAMBARAN UMUM DAN LOKASI PENELITIAN.....	32
A. Sejarah Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana	32
B. Visi dan Misi Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana ...	33
C. Logo Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana.....	34
D. Struktur Organisasi dan Sumber Daya Manusia	35
E. Koleksi Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana.....	41
F. Layanan Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana	46
G. Fasilitas Perpustakaan Universtas Kristen Duta Wacana.....	50
BAB III : KEMATANGAN KARIR DI PERPUSTAKAAN UKDW	57
A. Kematangan Karir (Carrer Maturity) Pustakawan	57
1. Analisis Diri	57
2. Memahami Lingkungan Karir Pustakawan.....	62
3. Wawasan Karir Pustakawan.....	64
4. Penetapan Tujuan Karir.....	66
5. Implementasi	68
6. Evaluasi	70
B. Faktor-Faktor dalam Kematangan Karir Pustakawan UKDW	71
BAB IV. PENUTUP	76
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Perbedaan dan Persamaan Topik Penelitian Peneliti dengan Penelitian Terdahulu, 10
Tabel 2	Sumberdaya Manusia di Perpustakaan Kristen Duta Wacana, 36
Tabel 3	Jumlah Koleksi Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana berdasarkan Klasifikasi DDC, 43
Tabel 4	Jumlah Judul dan Eksemplar Menurut Persebaran Prodi dan Unit Kerja, 45
Tabel 5	Fasilitas Perpustakaan Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana, 54
Tabel 6	Analisis Diri Pustakawan berdasarkan Tipologi John Holland, 59
Tabel 7	Lingkungan Karir Pustakawan berdasarkan Tipologi John Holland, 62



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

TABEL GAMBAR

- Gambar 1 Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia Tahun 2021, 2.
- Gambar 2 Logo Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana, 34
- Gambar 3 Struktur Organisasi Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana, 35



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pekerjaan (*vocation*) adalah hak semua manusia, akan tetapi saat ini kesempatan untuk hidup layak semakin sempit, dan karenanya, memiliki pekerjaan seolah menjadi kewajiban. Secara eksplisit maupun implisit, mayoritas orang mengejar pekerjaan, tujuan utama sebenarnya bukan pada pekerjaan itu sendiri, tetapi pada kompensasi dari pekerjaan itu, yaitu pendapatan ataupun penghasilan material seperti gaji, upah, atau tunjangan yang memadai, meskipun ada sebagian kecil yang mengejar pekerjaan itu murni untuk pekerjaan atas dasar hobi, panggilan nurani, mengembangkan keahlian,, mencari kesibukan, memperoleh penghargaan (harga diri), atau hanya untuk melupakan derita hidup.¹

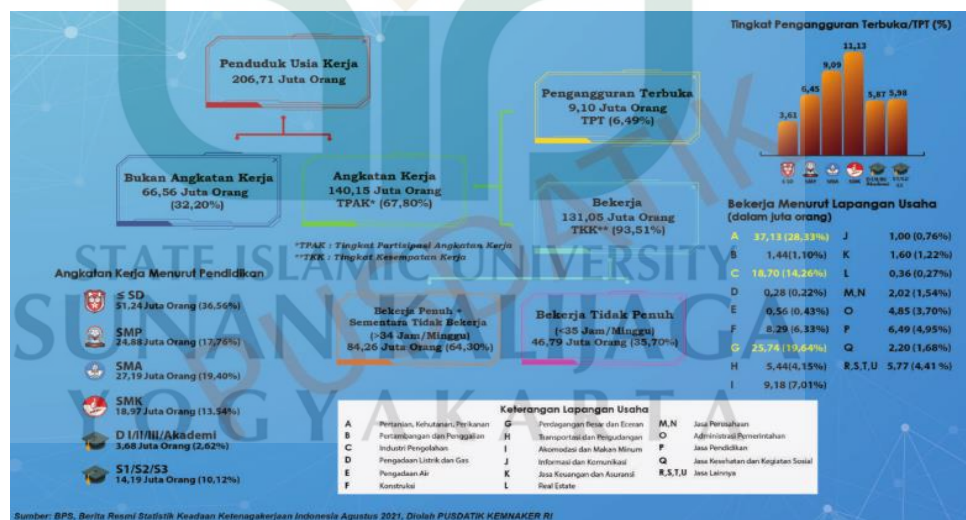
Berkarir di era globalisasi saat ini tidak mudah. Perkembangan ekonomi, sosial, dan budaya masyarakat yang semakin pesat mengharuskan setiap individu untuk berkompetisi agar mampu menjawab tantangan dari dunia industri. Rianto mengemukakan beberapa tantangan yang akan dihadapi seseorang ketika menentukan karir, yakni

¹ Eti Nurhayati, *Bimbingan Konseling & Psikoterapi Inovatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 295.

ketidakpastian karir, pengaksesan informasi dan program pengembangan karir serta tantangan-tantangan ekonomi dan teknologi.²

Data Badan Pusat Statistik Tahun 2022 menyebutkan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia pada Agustus 2021 adalah sebesar 9,10 juta orang. Jumlah tersebut menurun apabila dibandingkan dengan periode yang sama pada Agustus 2020 sebesar 9,77 juta orang. Meski demikian, yang mengkhawatirkan adalah jumlah pengangguran terdidik khususnya lulusan S1 dari 5,98% (848.657 ribu) di per Agustus Tahun 2021 dibanding kondisi pengangguran terbuka S1 pra-pandemi tahun 2019 yang berada diangka 746.354 ribu (Agustus 2019).³

Gambar 1. Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia Tahun 2021



Sumber: Website Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI
Tahun 2021

² Rianto, A, 2008. Tantangan Karir Mahasiswa. Diakses dari www.researchengines.com pada tanggal 9 Mei 2022.

³ Buletin Bicara Data Berani Memulai: Kondisi Ketenagakerjaan di Era Pandemi Covid-19, Edisi 2, 2021, 8.

Selain efek pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia selama dua tahun ini. Salah satu faktor yang menyebabkan kurang terserapnya angkatan kerja terdidik di Indonesia adalah kurangnya kompetensi dan lemahnya perencanaan karir yang disebabkan rendahnya kematangan karir di kalangan lulusan di Indonesia. Rendahnya tingkat kematangan karir ini membuat mereka kesulitan memilih karir yang diinginkan sehingga mereka belum memiliki kesiapan ketika menghadapi persaingan di dunia kerja.⁴

Kematangan karir adalah konstruksi psikologis yang mengalami banyak perkembangan. Istilah *kematangan karir* dicetuskan oleh Donald Edwin, seorang ahli psikologi konseling dan karir. Donald Edwin mengatakan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir.⁵ Proses kematangan karir seorang individu sangat diperlukan dalam sisi psikologis seseorang dalam menilai kemampuan diri sendiri sesuai kepribadian yang bersangkutan. Di samping itu, keterampilan teknis dan praktis juga diperlukan dalam menghadapi dunia pekerjaan. Salah satu jenis pekerjaan yang menuntut *skill* teknis dan praktis yang cukup tinggi adalah pustakawan.

⁴ Aully Grashinta, Adinda Putri Isitiqomah, Endro Puspo Wiroko, Pengaruh Future Time Perspective Terhadap Kematangan Karir Pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling*: Vol.4, No.1 (Juni 2018),2.

⁵ Amir Hamzah, *Kematangan Karier: Teori dan Pengukurannya*, (Batu: Literasi Nusantara, 2019), 94.

Pustakawan merupakan salah satu pilar penting dalam kesuksesan sebuah perpustakaan. Bagi pustakawan, pengembangan karir dapat dilakukan dengan banyak hal, seperti pengangkatan jabatan, promosi, melakukan pengkajian, melakukan penulisan ilmiah, mengikuti *call for paper*. Hal-hal tersebut dapat dilakukan oleh pustakawan, tetapi tidak dicapai begitu saja. Hal-hal tersebut hanya dapat dicapai melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan pengembangan karir pustakawan, antara lain, pengakuan terhadap profesi pustakawan itu sendiri, adanya kesempatan yang diberikan atasan/lembaga, motivasi diri, dan modal yang dimiliki pustakawan. Dalam perjalanan pengembangan karir, seorang pustakawan kadang mengalami hambatan dari kurangnya dukungan lembaga atau atasan untuk mengembangkan diri ataupun seringkali pustakawan menjadikan kesibukan sebagai dalang dari upaya untuk mengembangkan karir.⁶

Kompleks masalah pengembangan karir pustakawan di Indonesia juga dipengaruhi oleh banyaknya jenis perpustakaan dan produk hukum yang mengaturnya. Adanya “gap” antara perpustakaan berplat merah dengan perpustakaan yang dikelola oleh yayasan terkadang menjadi kendala dalam implementasi produk-produk hukum berupa peraturan teknis khususnya berhubungan tentang karir pustakawan. Kompleks

⁶ F. Rahayuningsih, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pustakawan Non Pemerintah: Studi Kasus Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi di Lingkungan Asosiasi Perguruan Tinggi Katolik (APTİK), (Jakarta: Perpustakaan Nasional, 2015), 2.

masalah karir pustakawan ini menjadi ketertarikan peneliti untuk meneliti di Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana. Dari observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, dalam konteks pengembangan karir pustakawan di UKDW belum menerapkan aturan yang dikeluarkan oleh Perpustakaan Nasional dan masih menggunakan aturan yang ditetapkan oleh yayasan seperti penyebutan pustakawan ahli sebagai professional dan admin untuk pustakawan terampil. Perpustakaan UKDW belum menerapkan aturan mengenai jabatan fungsional pustakawan KEMENPAN 9 Tahun 2014 dan mereka beralih aturan tersebut hanya berlaku di lingkungan pegawai negeri sipil bukan pegawai swasta seperti mereka. Sedangkan dalam konteks pendidikan, beberapa pustakawan di Perpustakaan UKDW mengalami perubahan jurusan dalam pendidikan tingkat tingginya. Untuk memahami hal ini, peneliti menggunakan konsep kematangan karir sebagai sebuah pendekatan untuk memahami proses pengembangan karir pustakawan di perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana. Selain itu, peneliti juga ingin mencari tahu faktor-faktor yang mempengaruhi proses kematangan karir pustakawan di UKDW.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kematangan karir pustakawan di Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana?

2. Faktor apa saja yang menimbulkan kematangan karir pada pustakawan di Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Menilik rumusan masalah tersebut maka penelitian ini bertujuan:

- a. Mengetahui kematangan karir pustakawan di Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana.
- b. Mengetahui faktor-faktor yang menimbulkan kematangan karir pustakawan di Universitas Kristen Duta Wacana.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritik

Peneliti berharap penelitian ini mampu berkontribusi dalam memperluas kajian-kajian ilmu perpustakaan dan informasi melalui tinjauan teori psikososial, seperti persoalan *Carrer Maturity* pada pustakawan.

b. Kegunaan Praktis

Peneliti berharap penelitian ini bermanfaat bagi pustakawan, khususnya pustakawan Universitas Kristen Duta Wacana dalam melihat kematangan karirnya sebagai pustakawan dan hasil fenomena yang akan diungkap.

D. KAJIAN PUSTAKA

Berikut adalah penjabaran singkat tentang berapa penelitian yang relevan terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.

Pertama, penelitian oleh Sungadi, (2019), yang berjudul “Membangun Kematangan Karir Pustakawan melalui Kepemimpinan Pendidikan, Budaya Organisasi, Religiusitas dan Kompetensi: Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta” dalam bentuk disertasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis dan membuktikan pengaruh kepemimpinan pendidikan, budaya organisasi, religiusitas dan kompetensi terhadap kematangan karir pustakawan pada Perguruan Tinggi Islam (PTI) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kematangan karir pustakawan PTI DIY dapat dibangun melalui faktor eksternal dan internal, yaitu kepemimpinan pendidikan dan budaya organisasi (faktor eksternal) dan religiusitas dan kompetensi (faktor internal) dimana hipotesis 1,2, 3, dan 4 diterima.⁷

Perbedaan penelitian yang peneliti lakukan sekarang dengan terdahulu terletak pada teori yang diaplikasikan. Penelitian peneliti didasarkan pada kajian kematangan karir (*carrer maturity*) pustakawan Universitas Kristen Duta Wacana dengan merujuk pada teori kematangan yang digunakan sebagai landasan teori. Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada teori kematangan karir yang dikembangkan oleh Holland, sedangkan pada penelitian yang diteliti oleh Sungadi mengadaptasi teori yang dikemukakan oleh Super. Perbedaan selanjutnya terletak pada metode penelitian yang digunakan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sungadi menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan

⁷ Sungadi, “Membangun Kematangan Karir Pustakawan melalui Kepemimpinan Pendidikan, Budaya Organisasi, Religiusitas dan Kompetensi: Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta”. Disertasi: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2019.

penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan pendekatan metode kualitatif. Persamaan kedua penelitian adalah pada objek kajiannya yakni pustakawan tetapi perbedaannya terletak pada besarnya lingkup subjek yang diteliti oleh Sungadi mencakup pustakawan Perguruan Tinggi Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sedangkan peneliti lebih memfokuskan penelitian dengan subjek penelitian yang lebih sempit yakni pustakawan Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Laras Ambar Wati (2021), berjudul “Pengembangan Modul Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Anak Berkebutuhan Khusus di SMK Inklusif Kota Surakarta” dalam bentuk tesis. Penelitian ini bertujuan mengetahui kondisi awal kematangan karir peserta didik berkebutuhan khusus di SMK Inklusif, menghasilkan modul bimbingan karir yang layak dan sesuai untuk dikembangkan dalam upaya meningkatkan karir peserta didik berkebutuhan khusus di SMK Inklusif, dan mengetahui tingkat efektifitas modul bimbingan karir untuk meningkatkan kematangan karir peserta didik berkebutuhan khusus di SMK Inklusif.⁸

Perbedaan penelitian yang peneliti lakukan sekarang dengan terdahulu adalah, penelitian terdahulu mengkaji tentang upaya untuk meningkatkan kematangan karir siswa SMK Inklusif melalui pengembangan modul bimbingan karir, sedangkan penelitian sekarang mengkaji tentang proses dan upaya yang dilakukan pustakawan

⁸ Laras Ambar Wati, “Pengembangan Modul Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Anak Berkebutuhan Khusus di SMK Inklusif Kota Surakarta”. Tesis: Universitas Negeri Sebelas Maret, 2021.

Universitas Kristen Duta Wacana dalam usahanya mencapai kematangan karir beserta faktor-faktor yang memengaruhinya. Perbedaan penelitian juga terletak pada metodologi penelitian yang digunakan. Pada penelitian terdahulu, peneliti menggunakan metode penelitian dan pengembangan (*Research & Development*). Metode ini digunakan peneliti terdahulu untuk menghasilkan produk baru dan menguji keefektifan produk tersebut dimana produk yang dihasilkan dan diuji adalah modul bimbingan karir pada siswa SMK Inklusif di Surakarta, sedangkan pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan melihat fenomena kontekstualisasi kematangan karir pustakawan Universitas Kristen Duta Wacana. Persamaan kedua penelitian terletak pada kajian psikososial yang diteliti yaitu kematangan karir (*carrer maturity*) sebagai pisau analisisnya.

Penelitian Disertasi oleh Asep Zuhara Argawinata 2017, dengan judul penelitian “Program Bimbingan Karir Berbasis Web Untuk Mengembangkan Kematangan Karir Siswa (Studi Pengembangan Program Bimbingan Karir Berbasis Web Pada Siswa Kelas X di Sekolah Menengah Atas Negeri 11 Kota Bandung Tahun Ajaran 2016/2017⁹. Sebagai isu utama dari penelitian tersebut, yaitu berkaitan dengan fenomena dari kematangan karir yang berhubungan dengan perkembangan remaja. Dengan demikian, bahwasanya sebagian besar dari remaja mengalami kebingungan, rendahnya tingkat kesiapan, dan minimnya kepedulian pada karir.

⁹ Asep Zuhara Argawinata, “Program Bimbingan Karir Berbasis Web Untuk Mengembangkan Kematangan Karir Siswa” (doctoral, Universitas Pendidikan Indonesia, 2018), https://doi.org/10/D_BK_1101607_Appendix.pdf.

Fokus kajian dalam penelitian diatas ialah pengembangan kematangan karir remaja berbasis *website*, juga metode penelitian yang digunakan yaitu jenis deskriptif dengan bentuk *cross sectional*. Sementara penulis memfokuskan penelitian pada kematangan karir pustakawan. Adapun metode penelitian yang digunakan, yakni jenis deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian sebelumnya di atas, persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dirumuskan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Perbedaan dan Persamaan Topik Penelitian Peneliti dengan Penelitian Terdahulu

Judul	Persamaan	Perbedaan
Sungadi (2019) / Membangun Kematangan Karir Pustakawan melalui Kepemimpinan Pendidikan, Budaya Organisasi, Religiusitas dan Kompetensi: Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta	1. Objek: Kematangan Karir 2. Subjek: Pustakawan	1. Metode terdahulu: kuantitatif Metode saat ini: kualitatif 2. Pendekatan teori kematangan karir terdahulu: Teori Super Pendekatan teori kematangan karir saat ini:

		John F. Holland
Laras Ambar Wati (2021) / Pengembangan Modul Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Anak Berkebutuhan Khusus di SMK Inklusif Kota Surakarta	1. Objek: Kematangan Karir	1. Subjek terdahulu: Siswa SMK Inklusif Subjek saat ini: Pustakawan 2. Metode Penelitian terdahulu: <i>Research & Development</i> (R&D) Metode Penelitian saat ini: kualitatif
Asep Zuhara Argawinata (2017) Program Bimbingan Karir Berbasis Web Untuk Mengembangkan Kematangan Karir Siswa (Studi Pengembangan Program Bimbingan Karir	1. Objek kematangan karir: Siswa	1. Subjek Kematangan karir penelitian terdahulu siswa, penelitian saat ini pustakawan 2. Metode penelitian terdahulu

Berbasis Web Pada Siswa Kelas X di Sekolah Menengah Atas Negeri 11 Kota Bandung Tahun Ajaran 2016/2017		<i>cross sectional</i> Metode penelitian sekarang kualitatif deskriptif
--	--	--

E. KERANGKA TEORITIS

1. Karir

Dalam rangka mendapatkan gambaran yang memadai tentang kematangan karir, peneliti akan terlebih dahulu membahas definisi karir, sebagai orientasi dalam memahami kematangan karir pada khususnya.

Konsep karir menurut H. Schein, dalam artikelnya yang berjudul *Career Development: Theoretical and Practical Issues for Organizations* yang dirangkum dalam buku *Career Planning and Development* adalah suatu pandangan mengenai tingkat kemajuan yang terbatas pada tingginya gaji/upah yang telah membudaya . Lebih tepatnya lagi ia memandang karir dapat digunakan untuk berbagai macam pekerjaan yang tidak memandang pekerjaan yang mempunyai kedudukan atau pengaruh yang lebih rendah.¹⁰

¹⁰ Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994), 16.

Sementara itu, menurut Bruce Shertzer karir adalah suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan dan kedudukan, yang dipegang oleh orang/seseorang seumur hidupnya. Pendapat yang sama juga turut diutarakan oleh H.L. Wilensky yang mengartikan karir sebagai suatu riwayat pekerjaan yang teratur, yang mana dalam setiap pekerjaan yang ditekuni itu merupakan suatu persiapan untuk selanjutnya atau masa depannya.¹¹

Dari berbagai pengertian mengenai karir yang telah dijabarkan di atas, dapat diartikan bahwa karir adalah suatu status dalam jenjang pekerjaan atau jabatan sebagai sumber nafkah yang berupa mata pencaharian utama (pokok) ataupun mata pencaharian sambilan.

2. Kematangan Karir (*Carrer Maturity*)

a. Pengertian Kematangan Karir

Ada banyak definisi mengenai kematangan karir. Menurut Crites, kematangan karir adalah kesesuaian antara sikap dan perilaku karir individu yang nyata dengan sikap dan perilaku individu yang diharapkan pada rentang usia tertentu pada setiap fase perkembangan.¹²

Sementara itu, Savickas menyatakan bahwa kematangan karir dapat dimaknai sebagai suatu kesiapan seseorang mencari informasi mengenai karir dan rencana pendidikan sesuai

¹¹ Dewa, *Bimbingan Karir...*, 17.

¹² Ahmad Saifuddin, *Kematangan Karir: Teori Dan Strategi Memilih Jurusan Dan Merencanakan Karir*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018), 11.

dengan usianya. Selain itu, ia menambahkan, kematangan karir juga ditandai dengan adanya kemampuan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan terkait dengan persiapan karir. Senada dengan Savickas, Yost & Corbishly mendefinisikan kematangan karir sebagai keberhasilan dan kesuksesan individu dalam bernegosiasi terhadap tugas-tugas perkembangan dalam mempersiapkan karir serta mengambil keputusan yang sesuai dengan usia dan tahapan.¹³

Dalam perspektif psikologi, kematangan karir dimaknai sebagai upaya individu membandingkan sumber daya individu yang meliputi sumber daya kognitif dan afektif untuk menyelesaikan tugas perkembangannya saat ini dengan sumber daya yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempersiapkan karir di masa depan.¹⁴

Menurut Crites terdapat dua indikator yang dijadikan ukuran dalam menilai kematangan karir, yaitu:¹⁵

- 1) Sikap, yaitu dengan mengukur sikap individu terhadap pemilihan karir, kecenderungan-kecenderungan disposisional yang dimanifestasikan dalam keterlibatan independensi, orientasi, ketegasan, dan kompromi.

¹³ Ahmad Saifuddin, *Kematangan Karir: Teori Dan Strategi Memilih Jurusan Dan Merencanakan Karir*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018), 11.

¹⁴ Eti Nurhayati, *Bimbingan Konseling & Psikoterapi Inovatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 297.

¹⁵ Amir Hamzah, *Kematangan Karir: Teori dan Pengukuran*, (Batu: Literasi Nusantara, 2019). 101.

2) Kompetensi adalah aspek-aspek yang meliputi: penilaian diri yakni penilainan terhadap sifat-sifat dan kecenderungan hipotesis seseorang yang berkaitan dengan keberhasilan dan kepuasan karir; informasi, yakni pengetahuan tentang syarat-syarat pekerjaan, pendidikan atau latihan, dan pengetahuan praktis tentang pekerjaan; seleksi tujuan, yakni nilai-nilai pribadi yang dikejar dalam pekerjaan; dan perencanaan, yakni langkah-langkah logis dalam pengambilan keputusan karir.

Berdasarkan definisi dan penjelasan yang yang dirumuskan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kematangan karir individu ditandai dengan adanya persiapan untuk meraih masa depan.

b. Kematangan Karir Menurut John L. Holland

John L. Holland mengajukan teori kematangan karir dengan pendekatan yang lebih komprehensif dengan memadukan sains. Menurut Holland, kematangan karir merupakan suatu pilihan pekerjaan atau jabatan yang merupakan hasil interaksi antar faktor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, dan orang dewasa

yang dianggap memiliki peranan penting.¹⁶ Holland menyatakan bahwa pilihan karir merupakan suatu upaya pengembangan kepribadian dan mengimplementasikan gaya perilaku pribadi yang khas dalam konteks pilihan karir. Holland percaya bahwa karir yang cocok dengan kepribadian akan membuat individu menikmatinya dan bertahan lama.¹⁷

Holland mengatakan bahwa terdapat enam tipe kepribadian karir, yaitu:¹⁸

1) Tipe Realistik.

Tipe ini memiliki kecenderungan untuk jenis pekerjaan yang berorientasi kepada penerapan. Tipe ini mempunyai ciri-ciri antaranya: kejantanan, kekuatan otot, dan keterampilan fisik, mempunyai kecakapan dan koordinasi motoric yang kuat, kurang memiliki kecakapan verbal, konkrit, bekerja praktis, kurang memiliki keterampilan sosial, serta kurang peka dalam hubungan dengan orang lain.

2) Tipe Investigatif

Tipe ini cenderung memilih jenis pekerjaan yang menuntut inverstigasi yang sifatnya observasional,

¹⁶ Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994), 72.

¹⁷ Amir Hamzah, *Kematangan Karier: Teori dan Pengukurannya*, (Batu: Literasi Nusantra, 2019), 43.

¹⁸ Ahmad Saifuddin, *Kematangan Karir: Teori Dan Strategi Memilih Jurusan Dan Merencanakan Karir*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018), 61-63.

simbolik, sistematis, dan kreatif dalam menghadapi gejala fisik, biologis, dan budaya. Ia menghindari kegiatan persuasif, sosial, dan rutin. Kecenderungan tingkah laku ini membawa kepada kemahiran dalam kemampuan ilmiah dan matematika.

3) Tipe Artistik

Pembawaan dan pengalaman khusus dari orang Artistik membuat seorang individu lebih menyukai kegiatan yang tidak pasti, bebas, dan sistematis yang menuntut manipulasi fisik, verbal, dan objek untuk menciptakan produk atau bentuk seni, dan menghindari kegiatan eksplisit, sistematis, dan rutin. Kecenderungan tingkah laku ini mengarahkan individu pada kemampuan artistik (Bahasa, seni, music, drama, tulisan) dan kekurangmampuan dalam sistem usaha administrasi.

4) Tipe Sosial

Pembawaan dan pengalaman khusus orang sosial mengarahkannya untuk lebih menyukai kegiatan yang menuntut manipulasi orang lain untuk memberi informasi, latihan, pengembangan, pemeliharaan, atau penerangan, dan menghindari kegiatan yang sifatnya eksplisit, sistematis, dan benturan yang melibatkan bahan, alat, atau mesin. Kecenderungan tingkah laku ini akan menuntun

pada kemahiran dalam kemampuan berhubungan dengan orang lain, seperti dan pendidikan, dan kekurangan dalam bidang teknik. Tipe ini memiliki kecenderungan untuk memilih jenis pekerjaan yang bersifat membantu orang lain. Ciri-ciri dari tipe ini adalah pandai bergaul, bersifat responsif, bertanggung jawab, humanis, religius, membutuhkan perhatian, memiliki kecakapan verbal, hubungan antar pribadi, menyukai kegiatan rapid dan teratur, menjauhi bentuk pemecahan masalah secara intelektual, dan lebih berorientasi pada perasaan.

5) Tipe Enterprising

Pembawaan dan pengalaman khusus orang tipe ini membuatnya lebih menyukai kegiatan yang menuntut manipulasi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau sasaran ekonomi, dan menghindari kegiatan observasional, simbolis, dan sistematis. Kecenderungan tingkah laku ini akan membawa pada kemahiran dalam kepemimpinan, kemampuan interpersonal dan mempengaruhi orang lain, dan kekurangan kemampuan dalam bidang ilmiah. Tipe ini memiliki ciri khas menggunakan keterampilan berbicara ketika ada kesempatan untuk menguasai orang lain atau mempengaruhi orang lain, menganggap dirinya paling kuat, jantan, mudah untuk

beradaptasi dengan orang lain, menyenangi tugas-tugas sosial yang kabur, perhatian yang besar terhadap kekuasaan, status dan kepemimpinan, serta agresif dalam kegiatan lisan.

6) Tipe Konvensional

Pembawaan dan pengalaman khusus orang tipe ini mengarahkannya untuk lebih menyukai kegiatan yang menuntut manipulasi data yang sifatnya eksplisit, beraturan dan sistematis, seperti pencatatan, reproduksi, pendataan bahan, pengaturan data tertulis atau angka menurut rencana yang telah ditentukan, menjalankan mesin pengolahan data dan menghindari kegiatan yang tidak pasti, bebas, penyelidikan, atau kurang sistematis. Kecenderungan tingkah laku ini membawa kemahiran dalam kemampuan administrasi, komputasional, dan kekurangmampuan dalam bidang artistik.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Menurut Overstreet (dalam Osipow), faktor-faktor yang mempengaruhi karir ada lima kelompok, yaitu¹⁹:

1. Faktor Lingkungan

Adanya interaksi dengan orang lain di sekitar individu yang bersangkutan, dalam hal ini, orang tua dan keluarga.

¹⁹ Amir Hamzah, Kematangan Karier: Teori dan Pengukurannya, (Batu: Literasi Nusantra, 2019), 99.

2. Interaksi individu dengan lingkungan sekitar berupa dukungan sosial yang dapat membantu individu mengatasi masalah yang dihadapi.
3. Faktor vokasional seperti aspirasi karir, minat karir, nilai kerja dan jenis pekerjaan.
4. Sifat-sifat kepribadian yang meliputi konsep diri, locus of control, bakat khusus, nilai-nilai dan tujuan hidup
5. Prestasi individu dalam bentuk capaian yang pernah diraih selama berkarir, kebebasan, dan partisipasi dalam berbagai event.

3. Penerapan Teori *Personality Job Fit-Theory* John Holland dalam Kematangan Karir Pustakawan

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori modifikasi pelatihan kematangan karir PLANS yang dikembangkan oleh Jaffe dan Scott dengan menggabungkannya teori tipologi karakter karir

yang dikembangkan oleh John Holland.²⁰ Dalam konteks konsep kematangan karir pustakawan dibagi beberapa sesi penilaian kematangan karir diantaranya:

1. Analisis Diri

Pada sesi ini, pustakawan mengeksplorasi kekuatan, kelemahan, target, minat, dan impian dan nilai-nilai yang dimilikinya. Pustakawan melihat kembali capaiannya selama

²⁰ Ahmad Saifuddin, *Kematangan Karir: Teori Dan Strategi Memilih Jurusan Dan Merencanakan Karir*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018), 36-37.

ini, sesuatu yang sedang dilakukan, dan yang akan dilakukan masa mendatang. Dari analisis diri peneliti mampu melihat dan mengidentifikasi kepribadian karir pustakawan yang telah dijabarkan oleh John Holland, apakah termasuk tipe realistik, tipe investigative, tipe artistik, tipe sosial, tipe enterprising, atau tipe konvensional.

2. Memahami Lingkungan Karir Pustakawan

Setelah pustakawan mengetahui tipe kepribadian karir Holland masing-masing, selanjutnya pustakawan diarahkan untuk mampu memilih jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik atau tipenya.

3. Wawasan Karir Pustakawan

Pada sesi ini, pustakawan akan dinilai mengenai wawasan karir sebagai pustakawan meliputi rincian jobdesk-nya sebagai seorang pustakawan, keterampilan yang dibutuhkan, sumber daya yang dibutuhkan untuk menunjang karirnya serta peluang yang dimiliki dari keterampilan yang dikuasainya pada masa sekarang dan akan datang.

4. Penetapan Tujuan Karir

Pada sesi ini, pustakawan diharap mampu menjelaskan dan memvisualisasi target jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang dalam karirnya.

5. Implementasi

Pada sesi ini, pustakawan diharap menyusun capaian yang ingin diraihinya dalam karir serta mampu menjabarkan secara detail tentang upaya-upaya yang dibutuhkan untuk menunjang impian karirnya.

6. Evaluasi

Evaluasi ini bertujuan untuk mengkaji ulang jenis pekerjaan yang pustakawan tekuni, serta menganalisis ulang rencana tindakan yang telah disusun, dan diharapkan pustakawan benar-benar mantap memilih jenis pekerjaan di perpustakaan serta memiliki rencana yang jelas dan detail.

F. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Peneliti dalam hal ini melakukan penelitian jenis kualitatif. Penelitian ini merupakan suatu metode untuk menelaah esensi dan mencari makna di balik frekuensi dan variansi.²¹ Jenis penelitian kualitatif menggunakan asumsi dan penggunaan kerangka penafsiran/teoritis yang membentuk atau memengaruhi studi tentang permasalahan riset yang terkait dengan makna yang dikenakan oleh individu atau kelompok pada suatu permasalahan sosial atau manusia.²²

²¹ Hadi Sabari Yunus, *Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 341.

²² John W Cresswell, *Penelitian Kualitatif & Desain Riset: Memilih di antara Lima Pendekatan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 59.

Peneliti memilih jenis penelitian kualitatif ini karena melihat fenomena dalam penelitian ini yaitu kontekstualisasi kematangan karir pustakawan. Pendekatan kualitatif ini akan menghasilkan mengenai kualitas dari kematangan karir individu. Sehingga ketika kematangan karir digali dengan pendekatan kualitatif, maka akan menghasilkan kedalaman dan kedetailan dari kematangan karir individu tersebut khususnya pustakawan di Universitas Kristen Duta Wacana.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana yang beralamat di Gedung Biblos Lantai 1, Jl. Dr. Wahidin 5-25 Kota Yogyakarta, DIY. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada program pengembangan karir pustakawan yang diterapkan di Universitas Kristen Duta Wacana berbeda dengan Universitas lainnya di DIY yang sebagian besar berpedoman pada pengembangan karir yang diterapkan oleh Perpustakaan Nasional RI. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan Mei hingga Juli 2022.

3. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah benda, hal atau orang, dan tempat data untuk variabel penelitian yang dipermasalahkan melekat.²³ Subjek penelitian adalah yang akan dikenai kesimpulan dari hasil penelitian. Di dalam subjek penelitian inilah terdapat objek penelitian. Subjek

²³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 85.

penelitian dalam penelitian ini adalah pustakawan Universitas Kristen Duta Wacana.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*/ sampling pertimbangan ialah teknik sampling yang digunakan peneliti ketika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya atau penentuan sampel untuk tujuan tertentu²⁴. Hanya para ahli yang patut memberikan pertimbangan untuk pengambilan sampel yang diperlukan.

Sementara itu objek penelitian merupakan titik perhatian suatu penelitian.²⁵ Objek pada penelitian ini adalah kontekstualisasi kematangan karir pustakawan di Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Objek penelitian tersebut merupakan tempat peneliti melaksanakan penelitian, sehingga peneliti memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan tema, masalah, serta fokus penelitian yang telah ditetapkan.

4. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Untuk memudahkan pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini, maka penulis mengelompokkan data menjadi dua kelompok yaitu:

²⁴ Riduwan & Akdon, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2009), Hal.247-248.

²⁵ Riduwan, *Rumus dan...*, 118.

1) Data Primer

Dalam penelitian ini, data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil observasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini dan wawancara dengan pustakawan Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan, diolah, dan disajikan oleh pihak lain, yang biasanya berbentuk statistik, publikasi atau jurnal.²⁶ Data sekunder dalam penelitian ini meliputi geografis, sejarah perpustakaan, keadaan perpustakaan, dan data-data yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari tempat data diperoleh. Sumber data yang diperoleh peneliti melalui kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan penulis, baik tertulis maupun lisan.²⁷

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah informan, yaitu orang yang memberikan informasi tentang fenomena yang diteliti. Adapun sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut:

²⁶ Riduwan., *Rumus dan...*, 118.

²⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 172.

- 1) Sumber data berupa manusia, yaitu pustakawan Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
- 2) Sumber data berupa dokumen yaitu sejarah perpustakaan, keadaan perpustakaan dan dokumen-dokumen yang berkaitan lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Metode observasi adalah pengamatan langsung terhadap objek untuk mengetahui keberadaan objek, situasi, konteks dan maknanya dalam upaya pengumpulan data penelitian.²⁸ Metode observasi ini digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai kematangan karir pustakawan di Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana.

b. Wawancara

Interview/wawancara/kuesioner lisan, adalah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.²⁹ Dalam melakukan wawancara, selain membawa instrumen sebagai pedoman wawancara, pengumpul data juga menggunakan alat bantu seperti *tape recorder*, gambar, brosur dan material lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar.³⁰

²⁸Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010), 53.

²⁹ Arikunto, *Prosedur Penelitian...*, 198.

³⁰ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, 138.

Metode pengumpulan data dengan wawancara ini dilakukan dalam rangka memperoleh data melalui keterangan-keterangan dari orang-orang yang diwawancarai. Metode digunakan untuk memperoleh data informan secara langsung dari 3 (tiga) kepala perpustakaan yang memimpin perpustakaan perguruan tingginya masing-masing.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah terjadi di masa lalu. Dokumen berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain.³¹

Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data yang valid, yang informasinya diberikan oleh informan melalui wawancara. Data yang diambil melalui dokumentasi meliputi: sejarah dan geografis, dan keadaan Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

³¹ Sugiyono, *Memahami Penelitian...*, 53.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, secara sistematis dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun pola, memilih yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami³².

Teknis yang digunakan dalam penelitian ini adalah tiga proses model Miles dan Huberman, yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga dapat disimpulkan secara final setelah diverifikasi.

b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

c. Menarik Kesimpulan / Verifikasi

Penarikan kesimpulan merupakan sebagian dari satu rangkaian konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung.

³² Sugiyono, *Memahami Penelitian...*, 82.

7. Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono, validitas merupakan derajat ketepatan antara data objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.³³ Adapun pengujian keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan triangulasi data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu sebagai pembanding terhadap data itu.³⁴

Ada tiga jenis triangulasi, yaitu triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi teknik memeriksa data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, sedangkan triangulasi waktu adalah melakukan pengecekan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi atau teknik lain dalam waktu yang berbeda atau dalam kurun waktu tertentu.³⁵

Penelitian ini menggunakan teknik validitas data berupa triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan memeriksa kembali data-data yang diperoleh peneliti melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sementara triangulasi teknik dilakukan dengan memeriksa kembali informasi dari informan melalui teknik yang berbeda, sedangkan triangulasi waktu dilakukan peneliti

³³ Irawan Prasetya, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial* (Depok: Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Indonesia, 2012), 59.

³⁴ Moleong, Lexy J., *Metode Penelitian...*, 178.

³⁵ Anis Fuad dan Kandung Sapto Nugroho. *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 66.

dengan memeriksa kembali informasi yang didapatkan dalam waktu yang berbeda.

G. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Penulisan tesis yang baik tentunya tidak terlepas dari sistematika pembahasan. Untuk memperjelas penulisan tesis ini, penulis akan memperjelas dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab ini digunakan sebagai dasar untuk menganalisa data yang akan dipaparkan pada bab III dan kemudian untuk menarik kesimpulan terhadap hasil penelitian yang akan dipaparkan pada Bab IV.

BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi tempat penelitian yang meliputi, kondisi geografis lokasi, visi dan misi perpustakaan, struktur organisasi, sarana dan prasarana dan lain sebagainya.

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab inti dari penulisan penelitian. Bab ini berisi pembahasan yang menjelaskan semua kajian sesuai dengan rumusan masalah yang telah dibuat.

BAB IV PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir, yaitu penutup yang terdiri dari kesimpulan yang merupakan ringkasan hasil penelitian. Selain kesimpulan,

peneliti juga menyertakan saran atau rekomendasi kepada objek dan subjek penelitian terkait permasalahan yang terjadi di tempat penelitian.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pustakawan Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana telah mencapai kematangan karir. Indikatornya mengacu pada teori Tipologi Kepribadian John Hopkins yang menunjukkan 2 (dua) pustakawan tergolong termasuk dalam kepribadian konvensional, 1 (satu) pustakawan termasuk dalam kepribadian artistik, 1 (satu) pustakawan digolongkan tipe sosial dan 1 (satu) pustakawan tergolong dalam kepribadian investigatif. Tahapan kedua dalam pengukuran tingkat kematangan karir pustakawan yakni melihat kecocokan lingkungan karir pustakawan yakni divisi kerja yang dijalani dan hanya satu pegawai yang tidak memenuhi sesuai antara tipologi kepribadian dengan lingkungan kerjanya. Selain itu tahapan lainnya seperti wawasan karir, penetapan tujuan karir, implementasi, dan evaluasi, semua pustakawan mampu mengidentifikasi, menyadari dan mengetahui permasalahan karir yang dihadapi.
2. Faktor-faktor yang mendorong kematangan karir pustakawan yang menjadi temuan penelitian antara lain dorongan orang tua, orang terdekat, dorongan teman sejawat dan prestasi.

B. Saran

Dari uraian diatas, maka ada beberapa saran-saran peneliti sebagai berikut:

1. Kepada pihak perpustakaan ukdw agar mampu mengidentifikasi dan menempatkan pustakawan sesuai dengan minat dan bakatnya.
2. Penilaian karakter, bakat dan minat sangat penting bila perpustakaan ukdw merencanakan melakukan perekrutan pegawai baru.



DAFTAR PUSTAKA

I. BUKU

Ahmad Saifuddin. *Kematangan Karir: Teori Dan Strategi Memilih Jurusan Dan Merencanakan Karir*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018.

Amir Hamzah. *Kematangan Karier: Teori dan Pengukurannya*. Batu: Literasi Nusantara, 2019.

Anis Fuad dan Kandung Sapto Nugroho. *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.

Dewa Ketut Sukardi. *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994.

Eti Nurhayati. *Bimbingan Konseling & Psikoterapi Inovatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.

Hadi Sabari Yunus. *Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.

Irawan Prasetya. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Sosia*. Depok: Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Indonesia, 2012.

John W Cresswell. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset: Memilih di antara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Riduwan & Akdon. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta, 2009.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

II. PAPER JURNAL

Asep Zuhara Argawinata, . Program Bimbingan Karir Berbasis Web Untuk Mengembangkan Kematangan Karir Siswa. Disertasi, Universitas Pendidikan Indonesia, 2018. Accessed September 28, 2021. <http://repository.upi.edu>.

Aully Grashinta, Adinda Putri Isitiqomah, Endro Puspo Wiroko. Pengaruh Future Time Perspective Terhadap Kematangan Karir Pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling*: Vol.4, No.1. Juni 2018.

F. Rahayuningsih. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pustakawan Non Pemerintah: Studi Kasus Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi di Lingkungan Asosiasi Perguruan Tinggi Katolik (APTİK). Penelitian Lembaga: Perpustakaan Nasional, 2015.

Laras Ambar Wati. Pengembangan Modul Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Anak Berkebutuhan Khusus di SMK Inklusif Kota Surakarta. Tesis: Universitas Negeri Sebelas Maret, 2021.

Sungadi. Membangun Kematangan Karir Pustakawan melalui Kepemimpinan Pendidikan, Budaya Organisasi, Religiusitas dan Kompetensi: Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta. Disertasi: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2019.

III. RUJUKAN WEB

Rianto, A, 2008. Tantangan Karir Mahasiswa. Diakses dari www.researchengines.com pada tanggal 9 Mei 2022.

IV. TERBITAN BERSERI

Buletin Bicara Data Berani Memulai. Kondisi Ketenagakerjaan di Era Pandemi Covid-19, Edisi 2, 2021.

2. Pendidikan Non Formal

- a. Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pengelolaan Perpustakaan Angkatan XXXVIII (Diklat 150 Jam) oleh Perpustakaan Nasional RI Tahun 2016.
- b. Pendidikan dan Pelatihan Pengelola Perpustakaan Sekolah Dasar Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Jambi oleh Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Jambi Tahun 2016.

C. Pengalaman Organisasi

1. Himpunan Keluarga Besar Kerinci (HKK) Jateng-DIY
2. Ikatan Pelajar – Mahasiswa Rawang Kerinci Jambi
3. Akar Ruang *Development Community* Yogyakarta
4. *Volunteer* di Forum Perjuangan Hak Asasi Manusia (Fopperham) DIY

D. Pengalaman Kerja

1. Pustakawan Sekolah di Kanaan Global School Jambi (2016-2018)
2. Penyiar Radio di Radio Jambi FM (PT. Aska Media Utama) 2013-2014
3. Admin di PJTKI PT. San-San Yosindo Kota Sungai Penuh Tahun 2014

E. Minat Keilmuan:

1. Hak Asasi Manusia
2. Kajian Gender dan Feminisme
3. Manajemen Sumber Daya Manusia

F. Karya Ilmiah

1. Artikel:

- a. Analisis Kritis Terhadap Kebijakan Seleksi Koleksi Fiksi (Studi Kasus di Perpustakaan Kanaan Global School Jambi)

2. Penelitian:

- a. Literasi Informasi Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT. San-San Yosindo Sungai Penuh.
- b. Kematangan Karir Pustakawan di Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA