

**MOTIVASI BERPRESTASI DAN PERCEPATAN KARIR PUSTAKAWAN AHLI  
DALAM PRESPEKTIF GENDER  
(Studi di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada)**

**Oleh: Sarwono\*)**

**ABSTRACT**

*One of the most important elements in a library is librarians. The profession of librarians in Indonesia is divided into two, namely skilled and expert librarians. Based on the existing rules, the promotion of functional level of librarians is achieved by credit rate collections without age and gender difference. As a result, the functional position of expert librarians can be done quicker and earlier to develop the careers. The achievement motivation of the expert librarians at the Library of Gadjah Mada University in developing their career is interesting to explore as it has 35 librarians.*

*This is a qualitative study by using a descriptive analytical approach with in-depth interviews and direct observation to describe the characteristics of the study objects. The informants were expert librarians at GMU Library. The data were collected through library research, observations, interviews and documentation study and were analyzed qualitatively. The data analysis was conducted by reduction and display data, conclusion and verification.*

*The result shows that the motivation to become a librarian exists after the informants worked in the library as they understand the advantages of librarian position. The motivation of achievement of librarians may be caused by the challenges, happiness etc. The motivation may also come from themselves and the influences of outside factors such as supervisors' encouragement, family and environment support.*

*The barriers mostly found among librarians were the ability to write scientific writings, untidy and lazy. Meanwhile, the dual role is not a barrier because of time management and family support.*

*There are different motivations of achievement among male and female librarians. The female librarians show more development. In fact, there are more female librarians who have a responsibility to manage faculty libraries. The high educational level of female librarians may provide high motivation on themselves.*

*Key words: motivation, librarians, gender*

*\*) Alumni mahasiswa MIP UGM dan Pustakawan UGM*

## **I. PENDAHULUAN**

Pustakawan sebagai seorang pegawai pemerintah baik laki-laki maupun perempuan memerlukan kepastian dalam pengembangan karir pustakawan yang ditetapkan melalui berbagai kebijakan dalam bentuk peraturan. Dalam pengertian tersebut seharusnya ada kesetaraan/keadilan gender yang diperuntukkan bagi kedua jenis kelamin, atau dalam bahasa populer adalah yang biasa disebut dengan gender yaitu sebuah konstruksi sosial tentang relasi laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan oleh sistem

kekuasaan, ekonomi, sosial dan kultural dimana keduanya berada. Gender bukanlah kodrat atau ketentuan Tuhan. Oleh karena itu gender berkaitan dengan proses keyakinan bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan berperan dan bertindak sesuai dengan tata nilai yang terstruktur, ketentuan sosial dan budaya di tempat mereka berada. Dengan kata lain, gender adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam peran, fungsi, hak, perilaku yang dibentuk oleh ketentuan sosial dan budaya setempat. (Nugroho, 2008: 33)

Menurut Christine Ward Gailey (1987) dalam Nugroho (2008: 35) gender tidak bersifat universal namun bervariasi dari masyarakat yang satu ke masyarakat yang lain dari waktu ke waktu. Sekalipun demikian ada dua elemen gender yang bersifat universal, yaitu (1) gender tidak identik dengan jenis kelamin, dan (2) gender merupakan dasar dari pembagian kerja di masyarakat

Kesetaraan gender dapat juga berarti adanya kesamaan kondisi bagi laki-laki maupun perempuan dalam memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan sebagainya. Kesetaraan dan keadilan gender juga ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara laki-laki dan perempuan sehingga mereka memiliki akses dan kesempatan yang sama dalam pengembangan karirnya.

Peraturan dalam bentuk sistem pengembangan karir pustakawan tanpa membedakan jenis kelamin lahir dengan adanya kebijakan fungsional pustakawan dan angka kreditnya, yaitu dengan terbitnya Keputusan Menpan Nomor 18/1988. Keputusan Menpan Nomor 18/MENPAN/1988 tentang Angka Kredit Bagi Pustakawan kemudian direvisi dengan terbitnya Keputusan Menpan Nomor 33/MENPAN/1998 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Kemudian direvisi lagi dengan terbitnya Keputusan Menpan Nomor 132/KEP./M.PAN/12/2002 tentang jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Keputusan Menpan ini dilengkapi dengan terbitnya Surat Keputusan Bersama Kepala Perpustakaan Nasional RI dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 23 tahun 2003 dan Nomor 21 tahun 2003 tentang petunjuk teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya.

Tujuan diterbitkannya keputusan-keputusan tersebut adalah untuk pengembangan karir dan peningkatan profesionalisme pustakawan tanpa membedakan jenis kelamin, sehingga pustakawan baik laki-laki maupun perempuan dapat mengembangkan karir ke arah yang positif melalui serangkaian posisi, pekerjaan atau jabatan, mencakup struktur aktivitas formal yang ditawarkan organisasi kepada pustakawan baik laki maupun perempuan dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan kemampuan kerja yang efektif serta menunjang karir pustakawan tanpa membedakan jenis kelamin.

## II. LANDASAN TEORI

### 2.1. Perspektif Gender

Menurut perspektif gender perbedaan peran antara perempuan dan laki-laki berakar pada ideologi gender (Gailey dalam Demartoto, 2009: 22). Ideologi gender bersumber dari konstruksi sosial masyarakat. Masyarakat meyakini bahwa secara biologis perempuan dan laki-laki itu berbeda, maka peran mereka juga harus berbeda. Pandangan seperti ini sudah disosialisasikan sejak lahir. sehingga pandangan tersebut telah menimbulkan ketidakadilan yang muncul ke dalam berbagai perilaku kehidupan masyarakat tadi.

Dalam pembagian kerja, laki-laki mendapat porsi yang lebih menyenangkan dari pada perempuan. Perempuan didomestikkan, tanpa penghasilan uang, sehingga perempuan menjadi sangat tergantung kepada laki-laki (suami) yang menjadi kepala rumah tangga dan berpenghasilan.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, maka perempuan yang bekerja selalu dianggap "sambilan" atau "membantu" suami, karena anggapan suami (laki-laki) adalah pencari nafkah keluarga. Demikian juga banyak jenis pekerjaan perempuan yang dianggap tidak bermoral. Misalnya pekerjaan

sebagai pelayan tempat minum atau tukang pijit, atau pekerjaan yang ada kaitannya dengan industri perhotelan dan turisme. (Bainar, 1998: 29).

## 2.2. Motivasi Berprestasi

Menurut teori *Need for Achievement* (nAch) dari McClelland, motivasi seseorang berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan:

“Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan se independen mungkin sesuai kondisi yang berlaku.”

Menurut David McClelland dalam Thoha (2005: 236) seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi kerja orang lain. Selanjutnya McClelland menyatakan bahwa beberapa karakteristik dari orang yang berprestasi adalah: (a) suka mengambil resiko yang moderat (*moderate risk*), (b) memerlukan umpan balik yang segera, (c) memperhitungkan keberhasilan, dan (d) menyatu dengan tugas

Melihat definisi dan pengertian motivasi berprestasi di atas dapat diambil sebuah pengertian bahwa motivasi berprestasi pustakawan ahli adalah motivasi yang dimiliki oleh pustakawan ahli baik laki-laki maupun perempuan untuk mencapai prestasi tertinggi atau menghasilkan karya terbaik dalam jenjang karir kepustakawanannya tanpa membedakan jenis kelamin.

## 2.3. Percepatan Karir Pustakawan

Kenaikan jabatan pustakawan dapat diajukan setahun sekali, sedangkan kenaikan pangkat dapat dilakukan dua tahun sekali.

Dengan demikian sesungguhnya kenaikan karir pustakawan dapat berjalan dengan cepat tanpa membedakan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Percepatan ini ditentukan oleh pengumpulan angka kredit pustakawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugas kepustakawanan, sehingga cepat atau lambatnya kenaikan pangkat/jabatan tergantung kepada pustakawan sendiri baik laki-laki maupun perempuan apakah dia akan mempercepat karirnya menuju puncak sesuai kesempatan yang diberikan atau tidak.

## 2.4. Gender dan Pustakawan

Gender sama sekali berbeda dengan pengertian jenis kelamin. Gender bukanlah bermakna wanita ataupun pria. Tetapi gender hanya memuat perbedaan fungsi dan peran sosial antara pria dan wanita yang terbentuk oleh lingkungan kita. Menurut Dede William-de Vries (2006: 3) gender tercipta setelah melalui proses sosial budaya yang panjang dalam suatu lingkup masyarakat tertentu, sehingga dapat berbeda antara satu tempat dengan tempat lainnya.

Dalam upayanya mengejar atau meningkatkan jenjang karirnya, para wanita sering terhambat oleh beberapa faktor institusional dan organisasional. Kurangnya komitmen terhadap tindakan afirmatif, kurangnya penugasan yang dapat meningkatkan kualifikasi dan sosialisasi profesional, kultur organisasi yang bias gender dan *stereotype*, diskriminasi serta tidak terdistribusinya kesempatan promosi.

Usaha untuk mendapatkan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam peningkatan jenjang karir pustakawan dipengaruhi juga oleh faktor kepemimpinan di perpustakaan tersebut. Efektivitas kepemimpinan dipengaruhi banyak faktor, antara lain kemampuan memotivasi, mengendalikan situasi, bertanggungjawab, adil, dan percaya diri. Pimpinan yang efektif akan selalu berusaha mengembangkan situasi

sosial yang bersifat kebersamaan dan yang mampu memberikan dukungan positif terhadap keputusan yang telah ditetapkan (Qalyubi, dkk., 2003: 299).

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Penelitian dilakukan secara teliti, mendalam dan menyeluruh dengan cara melakukan wawancara mendalam dan pengamatan langsung (observasi) dan mendeskripsikan hal-hal yang berkaitan dengan obyek penelitian. Menurut Moloeng (2008: 6), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Bila ditinjau dari tujuan penelitian, jenis penelitian ini adalah studi kasus. Metode studi kasus merupakan salah satu teknik dalam penelitian kualitatif. Secara umum, studi kasus merupakan strategi yang lebih cocok bila pokok pertanyaan suatu penelitian berkenaan dengan "how" atau "why". Studi kasus merupakan suatu penelitian empiris yang menggunakan berbagai macam sumber bukti untuk mengetahui lebih dalam perihal fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata (Yin, 1997: 1)

#### 3.2. Pemilihan Kasus

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus tunggal yang bersifat holistik. Penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan

Oktober 2011 sampai dengan Desember 2011.

Pemilihan tempat di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada ini karena perpustakaan tersebut memiliki jumlah pustakawan ahli yang cukup banyak dibandingkan dengan perpustakaan lain di Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu 35 orang pustakawan ahli, dan satu-satunya perpustakaan perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki dua orang pustakawan dengan jenjang jabatan tertinggi yaitu Pustakawan Utama. Hal tersebut merupakan sesuatu yang unik dan menarik untuk diteliti.

#### 3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan purposive sampling. Sampel (informan) dalam penelitian ini adalah pustakawan ahli baik laki-laki maupun perempuan yang bertugas di perpustakaan pusat Universitas Gadjah Mada dan yang bertugas di perpustakaan fakultas. Sampel dalam penelitian ini dari berbagai jenjang jabatan pustakawan ahli yaitu pustakawan pertama (4 laki-laki dan 3 perempuan), pustakawan muda (1 laki-laki dan 2 perempuan), pustakawan madya (1 perempuan) dan pustakawan utama (1 orang laki-laki).

#### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini memiliki tujuan, maka teknik yang sesuai untuk menggali informasi dari informan dan menjawab pertanyaan penelitian adalah observasi, wawancara mendalam, dan *Focus Grup Discussion*.

Black dan Champion (1992) dalam Nurul Zuriyah (2006: 173) menyatakan bahwa sebagai alat pengumpul data yang penting, kuesioner dan wawancara tidak sepenuhnya memuaskan.

Wawancara yang dilakukan adalah wawancara mendalam, yaitu berupa dialog



secara individu menggunakan pertanyaan agar informan mengutarakan pandangan, pengetahuan, perasaan serta sikap dan perilakunya berupa pengalaman pribadinya sebagai pustakawan ahli di perpustakaan Universitas Gadjah Mada.

*Focus group discussion* dalam penelitian ini adalah wawancara kelompok fokus. Smith (1954) dalam Moleong (2009:226) mendefinisikan wawancara kelompok sebagai sesuatu yang membatasi pada situasi di mana kelompok yang dibangun cukup kecil untuk membangun diskusi yang pantas di antara sesama anggota.

### 3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Menurut Bogdan dan Biklen (1982), analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesisnya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain (Moleong, 2008:248)

Adapun langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Nasution (2003: 129) yakni (1) reduksi data, (2) "display" data, (3) mengambil kesimpulan dan verifikasi.

### 3.6. Teknik Pemeriksaan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk kepentingan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2008: 330). Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Menurut Patton (1987: 331) dalam Moleong (2009: 330) , triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif (Moeleong, 2008: 330)

Dalam hal ini penulis melakukan triangulasi dengan dua jalan, pertama dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara. Kedua dengan membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan. Hasil wawancara yang meliputi pencapaian karir pustakawan, tanggungjawab yang diberikan kepada pustakawan dibandingkan dengan dokumen yang dimiliki oleh bagian kepegawaian Perpustakaan UGM.

## IV. HASIL PENELITIAN

### a. Motivasi Berprestasi Pustakawan Ahli Perpustakaan UGM

Menurut teori *Need for Achievement* (nAch) dari McClelland, motivasi seseorang berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. David McClelland dalam Thoha (2005: 236) juga menyatakan bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi kerja orang lain. Selanjutnya McClelland menyatakan bahwa beberapa karakteristik dari orang yang berprestasi adalah: (a) suka mengambil resiko yang moderat (*moderate risk*), (b) memerlukan umpan balik yang segera, (c) memperhitungkan keberhasilan, dan (d) menyatu dengan tugas

Sesuai dengan karakteristik yang disampaikan McClelland diatas pustakawan Ahli Perpustakaan UGM memiliki karakteristik tersebut. Sebagaimana disampaikan oleh informan berikut ini:

"menurut saya jabatan fungsional pustakawan merupakan jabatan yang menarik dan menantang. Pandangan bahwa orang yang kerja di perpustakaan adalah orang-orang buangan menjadi sebuah tantangan tersendiri, dan inilah yang menarik. Hal menarik lain adalah tugas melayani membuat orang terbantu dengan informasi yang kita miliki...."

(Hasil wawancara dengan PI, pustakawan perempuan, tanggal 14 Desember 2011)

“saya menjadi pustakawan sejak 1997 karena dulu masih berat dan kayaknya sulit untuk kenaikan pangkat. Akhirnya tertarik juga, karena udah bekerja di perpustakaan ya sebaiknya tidak setengah-setengah. Dulu ada yang memotivasi saya, tapi saya lupa siapa orangnya.”

(Hasil wawancara dengan W, pustakawan perempuan, tanggal 25 Oktober 2011)

Sehingga dari penelitian ini dapat diketahui bahwa Pustakawan Ahli Perpustakaan UGM memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi

b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi dan Peningkatan Karir

Menurut Wursanto (1992: 131) motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri manusia yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan dan cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia. Faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, perkembangan situasi, dan sebagainya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi dan peningkatan karir pustakawan dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Seorang informan menyatakan bahwa nasib karir pustakawan berada di tangan pustakawan itu sendiri, bukan berada di tangan lembaga atau orang lain. Sebagaimana disampaikan dalam pernyataan sebagai berikut:

“Saya berpedoman ketika memilih jabatan karir sebagai tenaga fungsional itu nasib kita berada di tangan kita sendiri. Bukan di lembaga atau teman-teman”.

(Hasil wawancara dengan YP, pustakawan laki-laki, tanggal 12 Oktober 2012)

Pada jabatan fungsional pustakawan, faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi berprestasi pustakawan adalah : kenaikan pangkat dan jabatan yang lebih cepat, tuntutan profesionalitas, dapat memberikan kepuasan, dorongan dari pihak lain, persamaan kesempatan atau peluang yang ada, dan peran ganda perempuan. Hal ini sesuai dengan argumen seorang informan pustakawan muda laki-laki:

“pustakawan lebih menjanjikan daripada yang non pustakawan yang bekerja di perpustakaan. Menjanjikan karena bisa naik pangkat dua tahun sekali dan naik jabatan setahun sekali.”

(Hasil wawancara dengan YP, pustakawan laki-laki, tanggal 12 Oktober 2011)

Pustakawan Ahli Perpustakaan UGM merasa sudah menyatu dengan tugas yang dijalannya sehingga memilih untuk totalitas dengan masuk sebagai pegawai fungsional pustakawan.

“saya menjadi pustakawan sejak 1997 karena dulu masih berat dan kayaknya sulit untuk kenaikan pangkat. Akhirnya tertarik juga, karena udah bekerja di perpustakaan ya sebaiknya tidak setengah-setengah. Dulu ada yang memotivasi saya, tapi saya lupa siapa orangnya.”

(Hasil wawancara dengan W, pustakawan perempuan, tanggal 25 Oktober 2011)

Profesi Pustakawan dianggap sebagai profesi yang dapat memberikan kepuasan batin dan kebahagiaan. Memberikan bantuan kepada orang lain untuk memenuhi kebutuhannya merupakan suatu kebahagiaan tersendiri. Sebagaimana disampaikan informan perempuan:

“setelah mempelajari dan berkecimpung dalam kepustakawanan ternyata profesi ini menarik dan dapat

membantu orang lain dengan ilmu dan kemampuan kita. Sehingga ada kebahagiaan tersendiri.”

(Hasil wawancara dengan PI, pustakawan perempuan, tanggal 14 Desember 2011)

Teori motivasi berprestasi (*achievement motivation*) dari McClelland dalam Thoha (2005: 236) menyatakan bahwa motivasi dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain. Dalam pembinaan karier pustakawan, terdapat pihak-pihak/unsur-unsur yang terkait dalam kelancaran karier pustakawan yaitu : atasan langsung pejabat fungsional pustakawan, tim penilai, sebagai pihak/unsur yang menilai prestasi kerja dan bagian kepegawaian, sebagai pihak yang memproses administrasi kenaikan jabatan/pangkat pejabat fungsional pustakawan.

Keberadaan pihak-pihak tersebut di atas di Perpustakaan UGM sudah sangat mendukung profesi pustakawan. Sebagaimana disampaikan seorang informan:

“ada motivasi dari pimpinan upt yang mendorong untuk selalu berusaha naik pangkat, mengikuti pelatihan dan seperti pak Lasa selalu memotivasi untuk mengembangkan diri...”

(Hasil wawancara dengan W, pustakawan perempuan, tanggal 25 Oktober 2011)

Kesempatan untuk mencapai jenjang tertinggi dalam jabatan pustakawan ternyata tidak ada perbedaan antara pustakawan laki-laki dan pustakawan perempuan. Sehingga tidak memandang laki-laki atau perempuan, yang penting dapat memenuhi persyaratan maka dia akan dapat diproses kenaikan jabatan dan pangkatnya.

Faktor eksternal lainnya adalah peran ganda perempuan. Dari penelitian ini ditemukan bahwa pustakawan perempuan yang memiliki peran ganda tidak merasa terhambat dengan peran ganda tersebut.

Seperti disampaikan oleh informan pustakawan perempuan:

“saya menikmati peran ganda ini, karena saya menyadari konsekwensi terhadap setiap pilihan yang saya ambil. Setiap pilihan yang kita ambil semua ada konsekwensinya. Terkadang peran ganda ada juga untungnya lho... saya waktu cuti persiapan melahirkan, malah bisa menulis beberapa (kalau nggak boleh dibilang banyak) artikel yang itu sangat membantu dalam menunjang karir saya...”

Hasil wawancara dengan PI, tanggal 14 Desember 2011)

### c. Perbedaan Motivasi Berprestasi Dalam Upaya Percepatan Karir

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi berprestasi dalam percepatan karir jenjang pustakawan antara pustakawan laki-laki dan perempuan. Pustakawan perempuan dianggap lebih berkembang dan cepat karirnya daripada pustakawan laki-laki. Terdapat perbedaan dalam pengembangan diri sehingga pustakawan perempuan lebih banyak yang berkembang menjadi penanggungjawab perpustakaan fakultas/lembaga maupun penanggung jawab bagian di perpustakaan pusat Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Tingkat pendidikan pustakawan perempuan, dukungan keluarga, kerapian kerja dan motivasi menjadi pustakawan memberikan pengaruh pada pengembangan karir pustakawan perempuan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Rangkuman Temuan dan Kesimpulan

Motivasi pustakawan memilih jabatan fungsional lebih disebabkan oleh karena mereka sudah bekerja di perpustakaan. Setelah bekerja di perpustakaan kemudian mengetahui kelebihan yang ada dalam jabatan fungsional pustakawan. Kelebihan tersebut antara lain dapat naik pangkat dua tahun sekali dan naik jabatan setahun sekali.

Motivasi pustakawan berasal dari dalam diri sendiri dan dari luar pustakawan. Seperti dukungan dan dorongan dari pustakawan senior, kepala perpustakaan dan keluarga. Kesempatan untuk meningkatkan karir pustakawan ahli tidak ada perbedaan antara pustakawan laki-laki dan pustakawan perempuan. Pustakawan perempuan lebih dapat memanfaatkan kelebihan, peluang dan kesempatan yang ada dalam jabatan pustakawan untuk mengembangkan karirnya.

Motivasi berprestasi pustakawan ahli dalam upaya percepatan karir dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa faktor pendukung antara lain kelebihan jabatan pustakawan, dukungan dan dorongan pustakawan yang lebih senior, motivasi dari atasan dan dukungan keluarga. Sementara faktor-faktor penghambat percepatan karir pustakawan ahli adalah kemampuan untuk menulis karya ilmiah, kurang rapinya membuat catatan kegiatan dan sering munculnya rasa malas. Peran ganda pustakawan perempuan bukan merupakan halangan bagi pustakawan perempuan. Terdapat perbedaan antara pustakawan laki-laki dan pustakawan perempuan dalam hal motivasi berprestasi. Motivasi pustakawan perempuan lebih pada pengembangan dan mendapatkan kepuasan batin dalam memberikan pelayanan kepada orang lain.

Pustakawan laki-laki maupun perempuan memiliki pandangan yang sama bahwa pustakawan perempuan ternyata lebih maju dan berkembang. Hal ini sesuai dengan temuan di lapangan bahwa pustakawan perempuan lebih banyak yang merangkap menjadi penanggungjawab perpustakaan atau pengelola. Tingkat pendidikan yang cukup tinggi dari pustakawan perempuan dapat memberikan motivasi pustakawan untuk mencapai jenjang terbaik dalam karirnya.

## 5.2. Saran

### 5.2.1. Saran untuk Manajemen Perpustakaan UGM

Dari penelitian ini beberapa hal yang dapat disarankan adalah :

- a. Perlu diselenggarakan pelatihan motivasi secara rutin. Pelatihan tersebut untuk menciptakan suasana yang mendukung dan mendorong pustakawan untuk selalu tertantang meningkatkan karirnya.
- b. Alangkah baiknya pustakawan dibekali dengan kemampuan menghitung angka kredit, karena tidak semua pustakawan memahami bagaimana menghitung angka kredit yang benar.
- c. Perlu ada pembimbingan penulisan karya tulis ilmiah secara berkesinambungan, sehingga pustakawan dapat mengatasi kesulitan dalam penulisan karya ilmiah yang disyaratkan sebagai pengembangan profesi.
- d. Perlu ada kepedulian dari pihak terkait untuk mengingatkan pada pustakawan akan kewajiban mengumpulkan angka kredit dari berbagai kegiatan yang dilakukannya.
- e. Perlu ditingkatkan jumlah kegiatan yang bersifat kompetisi bagi pustakawan sehingga semakin meningkatkan semangat pustakawan untuk menunjukkan prestasi.

### 5.2.2. Saran untuk penelitian lanjutan

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk semua jenjang jabatan fungsional pustakawan karena penelitian ini hanya untuk pustakawan ahli.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bainar. 1998. *Wacana Perempuan Dalam Keindonesiaan Dan Kemodernan*. Yogyakarta: UII
- Demartoto, Argyo. 2009. *Kebutuhan Praktis dan Strategis Gender: Menyoal TKW Indonesia Yang Akan Dikirim Ke Luar Negeri*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- De-Vires, Dede Wiliam. 2006. *Gender Bukan Tabu*. Bogor: Citor
- Handayani, Trisakti dan Sugiarti. 2001. *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*.



- Malang: Pusat Studi Wanita Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- McClelland, David C. 1987. *Memacu Masyarakat Berprestasi: Mempercepat Laju Pertumbuhan Ekonomi Melalui Peningkatan Motif Berprestasi*. Jakarta: Intermedia.
- Moleong, Lexy J. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi., Cet. Ke-25. Bandung: Rosdakarya
- , -----, 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi., Cet. Ke-26. Bandung: Rosdakarya
- Munandar, SC. Utami. Ed. 1985. *Emansipasi Dan Peran Ganda Wanita Indonesia: Suatu Tinjauan Psikologis*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Nasution, S. 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Ed. Ke-1, Bandung: Tarsito
- Nugroho, Riant. 2008. *Gender Dan Administrasi Publik: Studi Tentang Kualitas Kesetaraan Gender Dalam Administrasi Publik Indonesia Pasca Reformasi 1998-2002*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Perpustakaan Nasional RI. 2008. *Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor tahun 2008 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Perpustakaan Nasional.
- Perpustakaan UGM. 2010. *Buku Panduan*. Yogyakarta : Perpustakaan UGM
- Qolyubi dkk. 2003. *Dasar-dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. Yogyakarta: UIN Suka.
- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wursanto, IG. 1992. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius
- Yin, R. 1997. *Studi Kasus: Desain dan Metode*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Zuriah, Nurul. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.