

Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Vol. 18, No. 1, Juni 2021, Hal. 59-72
<https://doi.org/10.22146/bip.v18i1.2323>
ISSN 1693-7740 (Print), ISSN 2477-0361 (Online)
Tersedia online di <https://journal.ugm.ac.id/v3/BIP>

Pilihan rasional alumni ilmu perpustakaan pada pekerjaan non-pustakawan

Rizki Nurislaminingsih¹, Sukaesih¹, Yunus Winoto¹, Atiqa Nur Latifa Hanum²

¹Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Padjadjaran

²Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura

¹Jalan Raya Bandung-Sumedang Jatinangor KM 21 Jatinangor

²Jalan Prof. Dr. H. Nawawi Kampus 1 Pontianak

email: rizkinurvega@gmail.com

Naskah diterima: 7 Agustus 2021, direvisi: 14 Maret 2022, disetujui: 13 April 2022

ABSTRAK

Pendahuluan. Pendirian jurusan ilmu perpustakaan bertujuan mencetak ahli perpustakaan. Pada kenyataannya masih terdapat lulusan yang memilih pekerjaan non-pustakawan sehingga perlu dikaji pilihan rasional alumni pada pekerjaan selain pustakawan.

Metode penelitian. Penelitian ini menggunakan kualitatif naratif untuk menggali pilihan rasional dari tujuh informan. Wawancara dilakukan pada April 2019 hingga Maret 2020.

Data analisis. Interpretasi data dilakukan dengan cara merangkum hasil wawancara dan memilah sesuai dengan topik kemudian disajikan dalam bentuk naratif.

Hasil dan Pembahasan. Pekerjaan selain pustakawan yang dipilih informan berupa dosen, kepala bagian akademik, editor buku, Staf Keuangan, wirausahawan serta Staf Penyusunan dan Pelaporan Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Keputusan tersebut diambil dengan pertimbangan kesempatan belajar hal baru, pengakuan masyarakat pada profesi, penghasilan dan kenyamanan pekerjaan. Penelitian ini mendapat temuan bahwa beberapa ilmu yang didapat ketika kuliah di jurusan ilmu perpustakaan (seperti ilmu manajemen, komunikasi, pemasaran, klasifikasi dan katalogisasi) dapat diterapkan pada pekerjaan yang bukan npustakawan.

Kesimpulan dan saran. Pekerjaan non-pustakawan dipilih informan didasarkan pada pertimbangan stimulus belajar dan berkarya, penghargaan pada pekerjaan, gaji, dan lingkungan kerja. Konsekuensinya adalah mempelajari ilmu baru sesuai pekerjaan. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber inspirasi penelitian sejenis tentang pilihan pekerjaan menggunakan teori pilihan rasional dan teori motivasi.

Kata kunci: teori pilihan rasional; faktor motivasi; ilmu perpustakaan; non-pustakawan

ABSTRACT

Introduction. The establishment of Library Science Schools is expected to prepare professionals in library fields. In fact, there are many graduates who choose non-librarian jobs, therefore, it is necessary to examine their rational choices of the jobs.

Research methods. This study uses a qualitative narrative to explore the rational choices of seven informants.

Data analysis. Data were analysed by summarizing the results of interviews and sorting them based on the topics and presented in a narrative way. Interviews were conducted from April 2019 to March 2020.

Results and Discussion. The non-librarian jobs selected were lecturers, heads of academic division, book editors, finance staff, entrepreneurs, and the drafting and reporting staff. The decisions were made by considering opportunities to learn new things, public recognition, income, and job comfort. This study found that some of the knowledge gained from library sciences (management, communication, marketing, classification, and cataloging) can be applied to non-librarian jobs.

Conclusion and suggestions. *The choice of non-librarian jobs are selected based on considerations for further learning, social appreciation, salary, and environment. The consequence is to learn new knowledge and skills. The results of this study may be a reference for future research on job selection by using rational theory and motivation theory.*

Keywords: rational choice theory; motivational factors; library science; non-librarian

A. PENDAHULUAN

Program studi ilmu perpustakaan didirikan untuk menghasilkan tenaga profesional di bidang perpustakaan dan informasi. Mata kuliah yang diajarkan kepada mahasiswa merupakan integrasi dari berbagai disiplin ilmu yang berguna untuk meningkatkan keahlian pustakawan. Hal tersebut tertulis dalam situs resmi program studi ilmu perpustakaan dari beberapa universitas di Indonesia. Pendirian program studi S1 Ilmu Informasi dan Perpustakaan Universitas Airlangga bertujuan mencetak lulusan yang mampu terserap dalam dunia kerja di bidang informasi, seperti perpustakaan, pusat informasi, arsip, dan dokumentasi. Pembentukan program studi S1 Perpustakaan dan Sains Informasi Universitas Padjajaran untuk mencetak lulusan dengan keahlian mengelola lembaga informasi seperti perpustakaan, pusat informasi, pusat dokumentasi, unit arsip bahkan museum. Pengajaran program Magister Ilmu Perpustakaan Universitas Indonesia diarahkan guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang ahli perpustakaan, informasi, dan arsip. Minat studi Magister Manajemen Informasi dan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada juga menekankan hal yang sama terhadap tujuan pembelajaran, yakni menghasilkan magister yang mampu mengelola lembaga perpustakaan dan pusat informasi. Berdasarkan profil program studi ilmu perpustakaan dari berbagai universitas tersebut, dapat dipahami bahwa mencetak tenaga ahli yang mampu mengelola lembaga informasi, termasuk perpustakaan menjadi tujuan utama pendirian program studi. Tenaga profesional dalam bidang perpustakaan lazim disebut pustakawan.

Definisi pustakawan terdapat dalam Undang-Undang No 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, yakni pustakawan adalah “seseorang yang memiliki kompetensi yang

diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepastakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.” Pustakawan kini menjadi salah satu pekerjaan yang telah diakui sebagai profesi. Hak membentuk organisasi profesi juga telah tertuang dalam Undang-Undang ini. Penghargaan pada profesi berupa sertifikasi pustakawan yang dapat menambah penghasilan diberikan oleh Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Pada <https://www.perpusnas.go.id/> dijelaskan bahwa pustakawan memiliki kesempatan dalam pengembangan karir dan peningkatan kesejahteraan finansial dengan terlebih dahulu mengikuti uji kompetensi sesuai dengan tingkat keahliannya. Pustakawan diberi pilihan pada pekerja teknis dan fungsional. Dua pembagian ini memiliki konsekuensi yang berbeda pula. Pekerjaan teknis lebih dikenal dengan pekerjaan yang tidak memerlukan gelar pendidikan yang tinggi. Orang-orang yang memilih pekerjaan teknis hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan. Mereka tidak berkecimpung dalam perumusan kebijakan. Sebaliknya, posisi fungsional lebih menuntut banyak hal dari pustakawan, seperti perbaikan gelar (dengan cara menempuh perkuliahan lanjutan) dan bekerja dengan cara memberikan beragam ide yang inovatif sebagai masukan bagi pembuat kebijakan.

Penghargaan pada kinerja pustakawan juga dicontohkan oleh Perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta dalam penelitian Nugrohadhi (2014) yang memberi kesempatan bagi pustakawan untuk alih fungsi dari administratif ke fungsional yang memberikan dampak positif pada peningkatan finansial. Namun demikian, masih terdapat alumni ilmu perpustakaan yang memutuskan untuk tidak bekerja sebagai pustakawan seperti yang tertulis dalam penelitian Cahyani (2013)

bahwa keputusan para alumni jurusan ilmu perpustakaan memilih pekerjaan selain pustakawan dikarenakan pertimbangan jenjang karir, kebanggaan pada jenis pekerjaan, pendapatan yang minim, dan kejenuhan pada pekerjaan pustakawan yang dianggap monoton. Alumni merasa akan lebih berkembang bila bekerja di bidang lain. Bila merasa berkembang maka akan merasa bangga pada pekerjaannya. Alasan lain tidak memilih pekerjaan pustakawan adalah karena penghasilan pustakawan yang dianggap terlalu kecil. Bila ia tetap bekerja sebagai pustakawan maka besar kemungkinan ia tidak akan maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Kesamaan kajian ini dengan penelitian Cahyani terletak pada subjek (alumni program studi perpustakaan). Namun demikian, Cahyani menekankan pada alumni Universitas Airlangga sedangkan ini tidak membatasi almamater informan. Peneliti Cahyani berfokus pada alumni dengan gelar sarjana sedangkan penelitian adalah lulusan dengan dua gelar (sarjana dan master). Kajian ini tidak menentukan latarbelakang informan berdasarkan nama kampus. Perbedaan lain antara penelitian ini dengan penelitian Cahyani terletak pada landasan teori yang digunakan. Penelitian Cahyani menganalisis motivasi pilihan pekerjaan berdasarkan *career motivation* dari Manuel London (1983) sedangkan penelitian ini menggunakan dalil pilihan rasional milik Boudon (2003) dan *Two-Theory of Motivation* milik Herzberg et al. (2017). Penelitian Cahyani menggunakan kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan kualitatif. Cahyani mengukur tinggi dan rendahnya motivasi pilihan pekerjaan sedangkan penelitian ini merinci jenis pilihan pekerjaan, menjelaskan motivasi yang ada dibalik pilihan, dan menarasikan resiko yang dihadapi informan saat bekerja sebagai non-pustakawan. Penelitian ini tidak mengukur tingginya semangat informan dalam memilih pekerjaan atau tingkat kesulitan terhadap konsekuensi yang harus dijalani informan.

Kaitan antara pilihan pekerjaan dengan pilihan rasional dijelaskan Neumann & Ritz (2015), bahwa teori pilihan rasional dapat menjadi landasan bagi penelitian tentang pilihan

seseorang pada jenis atau posisi pekerjaan tertentu. Hal ini dikarenakan pilihan seseorang dianggap sebagai keputusan berdasarkan proses berfikir (menggunakan akal sehat) untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Pada penelitian ini alumni ilmu perpustakaan diposisikan sebagai aktor, sedangkan ilmu yang didapat selama mengikuti perkuliahan serta ijazah S1 dan S2 menjadi sumber daya yang dimiliki aktor. Penelitian ini memilih aktor yang memiliki ilmu perpustakaan namun tidak bekerja sebagai pustakawan. Hal ini menarik minat untuk mengkaji lebih jauh alasan rasional dibalik pilihannya tersebut sehingga akan didapat penjelasan mengenai motivasi mereka terhadap pilihan pekerjaan non-pustakawan.

Sejalan dengan teori pilihan rasional yang membahas tindakan seseorang saat menentukan pilihan berdasarkan motivasi yang dapat diterima oleh logika, hasil pengamatan awal yang dilakukan masih dijumpai alumni yang memiliki dua ijazah ilmu perpustakaan sekaligus (S1 dan S2) yang memutuskan untuk tidak bekerja sebagai pustakawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jenis pekerjaan yang dipilih oleh alumni ilmu perpustakaan yang memutuskan untuk tidak bekerja sebagai pustakawan, apa saja motivasi, dan bagaimana resiko yang dialami di tempat kerja sehingga akan diperoleh ragam pekerjaan bukan pustakawan yang dipilih oleh informan. Motivasi yang melatarbelakangi pilihan tersebut juga penting untuk dikaji lebih dalam berdasarkan teori pilihan rasional. Hal ini berguna untuk mengetahui alasan, pertimbangan secara akal sehat terhadap baik dan buruknya atas pilihan tersebut mengingat bekal pengetahuan yang dimiliki adalah ilmu perpustakaan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana pilihan rasional alumni ilmu perpustakaan terhadap pekerjaan non-pustakawan berdasarkan 6 dalil teori pilihan rasional”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Coleman & Fararo (1992) pilihan rasional adalah tindakan seseorang yang mengarah pada suatu tujuan. Tujuan tersebut

(termasuk tindakan mewujudkan tujuan) ditentukan dan dilakukan secara rasional. Unsur utama dalam teori pilihan rasional adalah aktor dan sumber daya yang dapat dikendalikan oleh aktor. Herfeld (2017) menjelaskan bahwa tindakan seseorang dalam mengambil keputusan pada pilihan terhadap sesuatu umumnya didasarkan pada pertimbangan yang lebih realistis, tidak bergantung pada harapan atau angan-angan yang sepertinya akan terasa sulit diraih. Tidak hanya terkait dengan psikologi, pilihan rasional seseorang juga didasarkan pada motivasi atau pertimbangan ekonomi seperti pendapatan. Penelitian ini menggunakan dalil pilihan rasional milik Boudon (2003) dan *Two-Theory of Motivation* dari Herzberg et al. (2017) untuk mengetahui pilihan rasional lulusan ilmu perpustakaan yang tidak bekerja sebagai pustakawan. Enam dalil pilihan rasional dari Boudon menjadi teori utama untuk mengurai rincian dalam hasil penelitian ini. Dalil pertama ialah “keputusan, tindakan, sikap individu yang memunculkan fenomena sosial”. Kedua adalah “tindakan memiliki motivasi atau alasan yang bisa dipahami”. Ketiga berupa “tindakan disebabkan oleh alasan yang ada di benak individu”. Keempat yakni “alasan tindakan berasal dari pertimbangan aktor terhadap konsekuensi yang akan ditimbulkan”. Kelima adalah “aktor menyadari konsekuensi dari tindakannya terhadap diri sendiri”. Keenam berupa “aktor mampu membedakan untung-rugi dari konsekuensi atas tindakan yang telah ditetapkan”.

Two-Theory of Motivation sebagai pelengkap penjelasan tentang motivasi, alasan yang melatarbelakangi motivasi, dan konsekuensi yang dihadapi informan akan tergambar pada hasil penelitian. Motivasi kerja seseorang dapat digali melalui *Two-Theory of Motivation* milik Herzberg et al. (2017) bahwa teori dua faktor terdiri dari *motivator factors* dan *hygiene factors*. *Motivator factors* adalah unsur penyemangat sedangkan *hygiene factors* merupakan aspek penyebab kekecewaan. Enam *motivator factors* yaitu pengakuan, pencapaian, kemungkinan pertumbuhan, kemajuan, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri.

Hygiene factors terdiri dari 10 aspek yakni gaji, hubungan interpersonal dengan supervisor, hubungan interpersonal dengan bawahan, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, supervisi teknis, kebijakan, dan administrasi perusahaan, kondisi kerja, faktor dalam kehidupan pribadi, status, dan keamanan kerja.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif dengan strategi naratif. Creswell (2016) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif berguna untuk menggali masalah sosial secara riil tanpa diawali dengan prediksi atau asumsi hasil penelitian. Peneliti tidak berperan mengubah latar lokasi dan situasi penelitian. Informan dalam penelitian ini dibebaskan untuk memaparkan, menguraikan, atau menceritakan segala sesuatu yang berkaitan dengan topik penelitian. Strategi naratif dalam penelitian kualitatif digunakan bertujuan untuk menyelidiki kehidupan individu atau sekelompok orang. Informan diminta menjelaskan kehidupan yang mereka alami atau rasakan. Cerita tersebut kemudian diceritakan kembali dalam kronologi naratif. Hasil penelitian naratif benar-benar mengisahkan atau menggambarkan orang-orang yang dijadikan informan.

Pencarian informan dilakukan pada April 2019 hingga Maret 2020. Selama rentang waktu tersebut terus mencari orang-orang yang telah lulus kuliah S1 dan S2 bidang perpustakaan dengan pekerjaan non-pustakawan yang bersedia diwawancara. Kendala yang dihadapi adalah keengganan beberapa orang yang tidak bersedia dijadikan informan. Mereka beralasan tujuan dari penelitian ini merupakan isu sensitif sehingga memilih untuk tidak terlibat dengan penelitian ini. Data informan selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara dan studi literatur. Analisis dan interpretasi data dilakukan dengan cara merangkum hasil wawancara, memilah, dan mengelompokkan sesuai dengan topik penelitian kemudian disajikan dalam bentuk naratif. Keabsahan data dilakukan dengan cara *member checking* yakni

mengkaji ulang hasil penelitian bersama informan (Creswell, 2016). Informan diminta menceritakan tentang alasan memilih pekerjaan selain pustakawan dan konsekuensi yang dihadapi. Pengumpulan data dari artikel ilmiah dan buku untuk dijadikan pendukung hasil wawancara. Hasil dari wawancara dianalisis dengan cara memilih dan memilah yang sesuai dengan tema pada masing-masing dalil pilihan rasional kemudian diperkuat dengan kutipan dari literatur. Informan diminta untuk mengkaji kembali hasil penelitian sebelum dipublikasi. Setelah informan menyetujui hasil analisis dan tidak menyarankan revisi, maka dilakukan publikasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Moscatti & Tubaro (2011) menjelaskan bahwa teori pilihan rasional berguna untuk menjelaskan latar belakang alasan individu saat memaksimalkan keputusan mereka di antara pilihan yang tersedia. Hal serupa juga disampaikan Neumann & Ritz (2015) yang menjelaskan bahwa pilihan seseorang pada sebuah pekerjaan umumnya juga mempertimbangkan unsur kesenangan atau kebahagiaan bagi pemilihnya. Pada bagian ini akan dijelaskan pilihan rasional informan yang menyandang dua gelar (sarjana dan master) yang diperoleh dari perkuliahan di prodi ilmu perpustakaan namun memilih pekerjaan di luar dari keilmuannya.

1. Keputusan Informan atas Tindakan Pilihan Rasional

Beberapa tindakan seseorang dilakukan berdasarkan pada keputusan yang bersifat rasional. Ia telah mempertimbangkan sisi baik dan buruk atas keputusan yang akan ia ambil. Alasan informan atas pilihan pekerjaan non-pustakawan didasarkan pada *motivator factors* kesempatan untuk maju (stimulus untuk belajar dan berkarya), penghargaan pada pekerjaan (rasa hormat, pujian, pengakuan), dan jenis pekerjaan. Matei & Abrudan (2016) menjelaskan motivasi bukanlah tindakan. Motivasi adalah kekuatan individu yang membuatnya memilih dan melakukan tindakan. Tindakan ditentukan oleh faktor kultural, *biological* dan situasional. Beberapa informan

dalam penelitian Fitriani (2014) mengakui kurangnya motivasi mereka untuk berkembang sebagai pustakawan karena merasa lelah dengan tuntutan profesi yang mengharuskan memenuhi angka kredit dengan poin sangat kecil. Mereka juga enggan untuk bangga pada profesinya saat berada di masyarakat. Mereka cenderung untuk tidak menyebutkan pekerjaannya saat berada di forum.

a. Stimulus Belajar dan Berkarya

Informan INOV mengungkapkan keinginannya pada pekerjaan yang lebih memberikan peluang untuk berkembang, oleh sebab itu pilihan ditetapkan pada pekerjaan sebagai pendidik. Intensitas pertemuan dengan mahasiswa yang memiliki beragam karakter dan suasana belajar yang berbeda di setiap perkuliahan membuat informan terpacu untuk terus belajar. Selain itu, sebagai seorang dosen, informan juga dapat melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat. Adanya kepentingan dari dalam diri seseorang juga sejalan dengan konsep teori pilihan rasional, seperti yang dikatakan Coleman & Fararo (1992), kunci dari konsep pilihan rasional adalah tindakan dari seorang aktor untuk mengoptimalkan suatu kepentingan. Temuan penelitian Fitriani (2014) menunjukkan bahwa masih terdapat pustakawan yang merasa iri pada profesi lainnya. Mereka merasa profesi pustakawan menuntut banyak kerja keras untuk mencapai angka kredit dengan konsekuensi tunjangan yang minim. Mereka membandingkan dengan profesi lain yang tidak perlu berkecukupan dengan angka kredit namun memiliki penghasilan yang lebih baik.

b. Penghargaan pada Pekerjaan

Penghargaan yang minim pada profesi pustakawan oleh masyarakat sempat dialami INOV ketika melakukan praktek kerja di perpustakaan fakultas kedokteran di kampus X. Pertemuan dengan seorang dokter yang membandingkan pustakawan dengan *search engine* di internet membuat informan akhirnya menganggap hal tersebut sebagai *image* negatif pustakawan di mata masyarakat. Hal tersebut pula yang kemudian menjadi salah satu penguat

keputusan informan untuk memilih pekerjaan selain pustakawan. Pilihan pada status pekerjaan yang lebih membanggakan juga diutarakan oleh informan CFIA yang memilih jabatan sebagai kepala bidang akademik di sebuah perguruan tinggi. Bagi CFIA pustakawan adalah pekerjaan melayani orang lain sedangkan kepala bagian akademik adalah pekerjaan mengkoordinasi orang lain. Ia merasa lebih nyaman pada pekerjaan yang mengkoordinasi orang lain. Berdasarkan penjelasan dari dua informan tersebut, terlihat adanya keinginan pada sebuah penghargaan dan unsur kekuasaan dalam pekerjaan. Hal tersebut serupa dengan pernyataan Goode (2011) yang mengutip pendapat sosiolog bahwa perilaku manusia tidak semata-mata hanya untuk mengejar materi (uang). Manusia juga membutuhkan hal lain, seperti cinta, penghargaan, kekuasaan (*power*) dan kebutuhan spiritual.

c. Jenis Pekerjaan

Pekerjaan pustakawan yang dipandang masih memiliki status sosial rendah menjadi salah satu alasan INOV memutuskan untuk melamar pekerjaan sebagai dosen. Lebih jauh informan menjelaskan, di mata masyarakat pustakawan masih dianggap pekerjaan penata buku. Bagi informan, dosen dianggap sebagai guru yang memberi banyak ilmu untuk orang lain, sehingga lebih berharga di mata masyarakat. Setiyawan (2017) mencontohkan fenomena di sekitar kita yang menunjukkan penghargaan minim terhadap profesi pustakawan sekolah karena beberapa guru ada juga yang bekerja di perpustakaan, bahkan guru tersebut diberi jabatan sebagai kepala perpustakaan.

Ungkapan yang berbeda dari pernyataan INOV disampaikan oleh sodara AH. Bos bengkel tersebut menilai, status pada jenis pekerjaan ditentukan oleh persepsi dari masyarakat dan keluarga. Di mata masyarakat pekerjaan pustakawan di pandang lebih berharga daripada wirausaha bengkel. Hal ini dikarenakan masyarakat di sekitar tempat tinggalnya masih beranggapan bahwa orang yang terhormat adalah orang yang bekerja di

lingkungan kantor, bukan melakukan “pekerjaan kasar” seperti di bengkel. Hal yang berbeda jika dilihat dari persepsi keluarga. Informan AH menyadari, dirinya di pandang memiliki pekerjaan terhormat oleh anggota keluarga ketika menjadi pengusaha (karena faktor finansial), walaupun hanya bisnis bengkel. Sehubungan dengan keputusan AH untuk menekuni bisnis bengkel, sesungguhnya ada bisnis yang dapat dilakukan oleh lulusan program studi perpustakaan, Evans & Price (2018) memberikan saran aktivitas bisnis yang dapat dilakukan pada institusi informasi. Pegawai dapat memberlakukan sistem tarif saat memberikan layanan informasi. Bisnis lain yang dapat dilakukan oleh ahli informasi dicontohkan dalam Penelitian Ng (2020) yaitu dengan cara membuat aplikasi pemberi rekomendasi buku yang bernama CBRec. Skyrius et al. (2018) menyarankan *business intelligence* untuk dilakukan oleh ahli informasi. Bisnis ini merupakan usaha penyediaan layanan mengubah data mentah menjadi informasi yang berguna untuk menyelesaikan masalah si klien seperti hasil analisis dalam bentuk laporan singkat, grafik, peta atau bagan yang mudah dipahami. Wieder & Ossimitz (2015) memaknai *business intelligence* sebagai proses analitis berbantuan perangkat teknologi untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mengubah data mengenai perusahaan menjadi informasi dan pengetahuan bagi para pimpinan yang berguna untuk mendukung proses pengambilan keputusan manajerial.

2. Pilihan Pekerjaan

Berikut alasan informan atas pilihan pekerjaan ditinjau dari *Motivation factors* yang terdiri dari prestasi dan jenis pekerjaan itu sendiri. Faktor prestasi tersebut selaras dengan yang disampaikan Coleman & Fararo (1992) bahwa aktor dalam pilihan rasional memiliki sumber daya yang dapat dikendalikan. Sumber daya atau prestasi dalam hal ini berupa ijazah, ilmu yang didapat ketika belajar di universitas serta keahlian lain yang dimiliki informan.

a. Pemanfaatan Gelar Akademik

Dua gelar pendidikan (sarjana dan master) yang disandang informan CFIA menjadi modal utama untuk bekerja sebagai kepala bagian akademik di sebuah perguruan tinggi swasta. Tawaran jabatan yang diberikan oleh pimpinan kampus tersebut hanya didasarkan pada gelar yang dimilikinya, bukan berdasarkan pada bidang ilmu yang dikuasai. Ia merasa bangga pada kepercayaan dari pihak kampus yang memberikan posisi kepala akademik kepada lulusan ilmu perpustakaan. Tawaran untuk menempati posisi sebagai staf bagian keuangan disebuah instansi pemerintah juga tidak disiasikan oleh informan APR. Berdasarkan penuturan informan, sekilas terlihat seperti adanya situasi informan terlibat dalam pergulatan batin dan logika. Kondisi ini pada akhirnya memaksa informan untuk mengambil keputusan dengan cepat. Hasil keputusan yang diambil seolah terkesan kurang dapat diterima logika sebab orang dengan ijazah dan kemampuan bidang perpustakaan berani mengambil pekerjaan di luar keahliannya. Van Gelder (2013) menjelaskan bahwa dalam situasi di mana emosi terasa lebih intens menguasai diri maka orang dapat cenderung memikirkan manfaat jangka pendek. Sekilas keputusan yang diambil mengarah pada perilaku yang tampaknya 'tidak rasional'.

b. Kegunaan Ilmu Perpustakaan bagi Pekerjaan Non-Pustakawan

Manfaat ilmu yang didapat saat kuliah di jurusan ilmu perpustakaan diakui oleh INOV ketika menjadi dosen jurusan kearsipan. Informan menjelaskan bahwa sesungguhnya tidak ada perbedaan yang terlalu jauh antara ilmu perpustakaan, kearsipan dan museum. Hal ini dikarenakan akar dari ketiga bidang ilmu tersebut berasal dari ilmu informasi. Kelengkapan tata aturan pengolahan informasi dari ilmu perpustakaan dapat diterapkan dalam bidang kearsipan. Standar pengolahan seperti klasifikasi dan katalogisasi menjadi tantangan tersendiri agar dapat diadopsi oleh praktisi kearsipan. Informan berharap, kelak bidang kearsipan memiliki standar baku dalam penyusunan surat berharga. Diakui oleh INOV,

selama ini cara pengelompokan arsip cenderung tergantung dari fungsi organisasi, beda lembaga akan berbeda pula cara pengelolaan arsip.

Kegunaan ilmu perpustakaan juga disampaikan oleh informan yang bekerja sebagai editor buku. OIM menjelaskan, ilmu tentang katalogisasi dan klasifikasi yang menjadi ciri khas pengolahan koleksi bahan pustaka juga berguna bagi editor untuk membuat KDT (katalog dalam terbitan) di buku dan bahan non-buku. Manfaat ilmu perpustakaan pada pekerjaan lain disampaikan Informan AFA yang berpendapat bahwa ilmu pengelolaan informasi yang didapat ketika belajar di jurusan ilmu perpustakaan berguna bagi kegiatan penyusunan dan pelaporan di Badan Penelitian dan Pengembangan karena sebagian besar isi dari laporan terdiri dari berbagai informasi dari masing-masing unit kerja. Ungkapan serupa juga disampaikan oleh informan AH. Meski pekerjaan yang ditekuninya saat ini sebagai pengusaha bengkel dan jual beli tanah terlihat kontras dengan gelar sarjana dan master yang disandanginya, ia mengakui adanya manfaat dari kegiatan perkuliahan S1 dan S2. Pengalaman mempelajari berbagai teori semasa kuliah mengajarkan AH untuk tidak berfikir sempit layaknya orang yang tidak mengenal ilmu pengetahuan. Ilmu tentang manajemen, pemasaran, dan kepuasan pemustaka juga diaplikasikan oleh informan ketika menjalankan bisnis bengkel.

c. Keahlian di Bidang Lain

Pilihan untuk memanfaatkan keahlian lain diluar bidang ilmu perpustakaan juga menjadi bahan pertimbangan oleh informan OIM untuk bekerja sebagai editor di universitas X. OIM memberi alasan:

“Saya ahli ilmu perpustakaan karena teori. Karena saat kuliah terlalu banyak teori, jarang praktek, jadi kurang percaya diri untuk menjadi pustakawan. Modal utama saya menjadi editor karena saya pernah menulis skripsi dan tesis. Sedikit banyak mengetahui tentang teknis penulisan

seperti pemilihan kata, tanda baca dan tata kalimat.”

Alasan serupa juga diutarakan oleh INOV. Ia memiliki keahlian lain yang menjadi bekal tambahan saat melamar pekerjaan sebagai dosen program studi kearsipan seperti ilmu kearsipan yang didapat sewaktu magang (ketika kuliah S1) di perusahaan pertambangan. Pengalaman magang di kantor leasing (simpan pinjam) selama kuliah di S2 juga memperkaya ilmu kearsipan yang dimilikinya. Pengaruh kesadaran diri akan kemampuan pada bidang tertentu pada pilihan pekerjaan dicontohkan pada penelitian Hatoss et al. (2012) yang menunjukkan bahwa mereka kurang percaya diri pada pekerjaan tertentu terlebih bila itu di negara lain dikarenakan kurangnya pada penguasaan bahasa asing. Hal yang sama juga dibahas pada penelitian Piesch et al. (2020) bahwa penguasaan seseorang pada bidang tertentu (dicontohkan dengan bidang matematika) menambah keyakinan seseorang pada pilihan karir.

3. Alasan Rasional yang Melatarbelakangi Pilihan

Berikut penjelasan atas alasan informan memilih pekerjaan non-pustakawan berdasarkan *hygiene factors* yakni gaji dan kondisi pekerjaan. Temuan pada penelitian ini juga serupa dengan temuan penelitian Wesley (2012) bahwa motivasi bagi karyawan di *Nebraska Manufacturing Company* pada intinya sama-sama berupa pencapaian prestasi, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan dari perusahaan, dan gaji.

a. Gaji

Gambaran pekerjaan pustakawan yang dinilai tidak seimbang antara gelar dengan jumlah penghasilan menjadi pertimbangan sodara AH ketika memutuskan untuk menjadi pengusaha bengkel. Informan mengakui bahwa bekerja di perpustakaan terlihat lebih mudah untuk dilakukan daripada memimpin bengkel. Namun demikian, informan menghitung masa kerja pustakawan 8 jam dalam satu hari hanya menghasilkan uang dalam jumlah minim.

Waktu kerja yang sama jika diaplikasikan dalam dunia bisnis akan menghasilkan anggaran dalam jumlah yang lebih besar. AH secara lebih dalam memberikan alasan menekuni usaha tambal ban dan *service* motor:

“Keinginan saya secara umum lulusan S2, paling jadi dosen. Rasional saya kalau tidak tercapai, bagaimana?. Logika, kalau jadi pustakawan kan bayarnya kecil, jadi harus membuka usaha untuk mencari penghasilan yang lebih baik. Sementara saya sudah menikah. Jadi untuk menghidupi keluarga ya harus buka usaha. Hidup harus berjalan. Harus ada penghasilan.”

Keputusan memilih pekerjaan berdasarkan pertimbangan gaji juga disampaikan oleh APR. Staf keuangan di sebuah kantor pemerintah tersebut menyatakan jika gaji pustakawan di bawah UMR (Upah Minimum Regional) dan tidak ada tunjangan apapun maka ia tidak ingin menjadi pustakawan. Temuan dari penelitian Setiyawan (2017) juga menunjukkan bahwa pustakawan masih diberi upah kerja yang tergolong minim. Informan APR menambahkan, jika berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan memiliki sertifikasi maka ia bersedia menjadi pustakawan. Pernyataan informan APR menggambarkan adanya kesediaan informan menjadi pustakawan bila diimbangi dengan penghasilan yang sesuai dengan standar gaji yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan penjelasan AH dan APR, dapat dipahami bahwa informan akhirnya memutuskan untuk memilih pekerjaan yang tidak berdasarkan ijazah ilmu perpustakaan karena pertimbangan penghasilan. Pengharapan pada peningkatan kesejahteraan keuangan pustakawan tersirat dalam penelitian Ridlo (2019) yang membuktikan bahwa pustakawan di Perpustakaan Universitas Pekalongan kini mulai merasa nyaman menjadi pustakawan setelah pemimpin menerapkan konsep manajemen yang baru yakni *balancing* antara pekerjaan dengan penghasilan seperti adanya uang lemburan dan makan bersama (apresiasi atas kinerja pada momen tertentu).

Adanya pertimbangan dari sisi keuangan saat seseorang menentukan pilihan rasional juga disampaikan Evans & Price (2018) bahwa hambatan terhadap perkembangan kinerja pegawai di sebuah institusi informasi dapat berasal dari internal lembaga seperti krisis kepemimpinan, budaya organisasi yang monoton, penghargaan yang minim terhadap pegawai serta insentif yang rendah. Semua faktor tersebut akan memberi dampak negative pada kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Goode (2011) bahwa sikap seseorang pada suatu pilihan juga tercermin saat menentukan alternatif yang paling baik atau yang paling buruk. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kebaikan dan menghindari hal buruk bagi diri sendiri. Pilihan tersebut dapat terlihat ketika berusaha memaksimalkan penghasilan (finansial) saat bekerja. Hasil penelitian Matei & Abrudan (2016) membuktikan bahwa gaji menjadi aspek penting bagi karyawan. Gaji akan memberikan pengaruh positif penting terhadap kinerja. Gaji yang cukup akan memotivasi karyawan untuk bekerja maksimal.

b. Kondisi Kerja

Suasana pekerjaan yang tidak monoton menjadi alasan CFIA memilih pekerjaan sebagai kepala bagian akademik. Ia beralasan, pekerjaan di perpustakaan yang sering berkutut dengan buku dapat dipastikan akan membuatnya jenuh. Gambaran kondisi pekerjaan yang dirasa kurang memberikan ruang kebebasan untuk bergerak juga disampaikan oleh informan YYO. Dosen di sebuah program studi ilmu perpustakaan tersebut mengakui bahwa ia pernah menjadi pustakawan. Saat itu ia merasa *stagnant*, seolah tidak ada tantangan sehingga merasa ada yang kosong dalam aktivitas pekerjaannya. YYO kemudian memutuskan untuk kuliah lagi untuk menjadi akademisi, yakni dosen". Tangapan yang dihadapi oleh YYO tersebut kontras dengan pernyataan Nashihuddin & Suryono (2018) bahwa tugas pustakawan kini kian kompleks di era *library 4.0*. Pustakawan dituntut melakukan transformasi secara masif kearah digital, peningkatan pengetahuan,

mengembangkan jejaring mitra, dan literasi digital yang mumpuni. Sejalan dengan pernyataan tersebut, pada penelitian Kurniawan (2016) dijelaskan bahwa pustakawan sebagai tenaga fungsional sejatinya bukanlah tenaga ahli dalam bidang pengelolaan koleksi fisik semata, melainkan memiliki tanggung-jawab layanan informasi kepada masyarakat. Pustakawan memiliki kewajiban pendampingan akses informasi bagi siapapun yang membutuhkan.

4. Pertimbangan Informan terhadap Konsekuensi Pilihan

Informan OIM memberikan penjelasan bahwa keputusan menjadi editor dikarenakan menghindari pekerjaan sebagai pustakawan, meski ia telah menghabiskan waktu tujuh tahun untuk menempuh pendidikan di program studi ilmu perpustakaan. Ia berpendapat, sangat disayangkan jika gelar master hanya digunakan untuk melamar pekerjaan sebagai pustakawan. Di sela-sela wawancara ia juga menceritakan saat mengetahui ada *rekrutment* di Universitas X untuk menjadi editor, ia langsung teringat pernah mendapat mata kuliah Penerbitan dan Distribusi Buku sewaktu menimba ilmu di jurusan S1 ilmu perpustakaan. Pada saat itu informan berfikir ilmu tentang penerbitan akan berguna untuk pekerjaan sebagai editor. Kini setelah menjadi editor buku, informan membenarkan dugaannya. Kondisi yang berbeda dialami oleh YYO. Keputusan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan pustakawan dan melanjutkan kuliah S2 dilakukan untuk beralih profesi menjadi pendidik (dosen). Informan mengakui telah mengidentifikasi peluang di salah satu universitas untuk menjadi pengajar sehingga ia memutuskan untuk beralih profesi dari pustakawan menjadi dosen. Saat itu saya sudah mengidentifikasi almamater saya untuk dimasuki (menjadi dosen). Hal yang dilakukan YYO seperti yang disampaikan Wesley (2012) bahwa motivasi memacu seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini akan berdampak positif pada pengembangan karir yang lebih baik pula.

5. Kesadaran terhadap Konsekuensi Pilihan bagi Diri Sendiri

Ermakoff (2010) berpendapat konsep pilihan rasional akan memberikan gambaran dari tindakan seorang aktor yang dengan sadar menentukan sikap dalam memilih sesuatu setelah ia mengkaji konsekuensi dari pilihan tersebut. Tindakan ini bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan biaya pengeluaran dari sang aktor saat menentukan pilihan. Kesadaran akan konsekuensi pada sebuah pilihan diakui oleh informan AFA, berikut pernyataannya:

“Risiko paling besar saya ya harus belajar dari awal step by step pekerjaan saya sebagai pegawai di unit ini. Mulai dari dasar, penyusunan rancangan kegiatan yang harus detail, penyusunan anggaran, laporan monitoring dan evaluasi, kemudian disesuaikan dengan kebutuhan dan peraturan pemerintah di lembaga kementerian”.

Tuntutan untuk belajar ilmu baru agar dapat mengimbangi pekerjaan yang sedang dijalani juga diungkapkan oleh informan CFIA. Pilihan pekerjaan sebagai kepala bagian akademik disadari informan memiliki konsekuensi besar yang harus dihadapi, mengingat latar belakang pendidikan informan yang berupa ilmu perpustakaan. Belajar ilmu administrasi perkantoran secara otodidak sekaligus mengkoordinasi bawahan khususnya di bidang pendidikan menjadi risiko yang harus ia saat ini. Hal ini dilakukan agar informan dapat bekerja dengan baik karena telah dipercaya menjadi kepala bagian administrasi, meski sebelumnya tidak pernah memiliki pengalaman sebagai seorang pimpinan. Penjelasan dari informan tersebut seperti kesimpulan hasil penelitian Boudon (1998) bahwa aktor memiliki alasan yang kuat untuk meyakini apa yang mereka yakini dan memutuskan untuk melakukan apa yang ingin mereka lakukan didasarkan pada pertimbangan pada dampak positif dan negatif bagi dirinya.

6. Pertimbangan Untung-rugi Konsekuensi

Pertimbangan terhadap keuntungan dan kerugian atas pilihan pekerjaan yang telah ditetapkan sudah dipikirkan dengan sebaik-baiknya oleh informan INOV. Pengalaman mendengar penilaian negatif dari orang lain secara langsung terhadap profesi pustakawan saat magang di perpustakaan juga menjadi pertimbangan tersendiri untuk memilih tidak menjadi pustakawan. Informan memberi alasan:

“karena saya pernah menjadi pustakawan, pernah ada dokter yang bilang, ooo sekarang kita butuh pustakawan ya. Padahal sudah ada google. Berkaca dari kata-kata orang tersebut saya kemudian melihat untung rugi status pekerjaan juga dari penilaian orang lain.”

Penjelasan INOV tersebut seperti yang disampaikan Pierson et al. (2020) bahwa persepsi positif atau *stereotype negative* dari masyarakat terhadap profesi pustakawan akan mempengaruhi si pustakawan itu sendiri dalam memandang profesinya. Hal tersebut kemudian berdampak pada proses pengembangan karir mereka. Pandangan yang baik dari masyarakat terhadap pekerjaan mereka akan berdampak baik pula pada pustakawan. Mereka akan bangga pada pekerjaannya. Sebaliknya, sikap yang kurang baik pada profesi pustakawan akan berdampak buruk pada kepercayaan diri mereka pada profesinya. Pustakawan akan cenderung minder saat bekerja. Informan INOV menyadari, menjalani pekerjaan sebagai dosen di program studi kearsipan dengan bekal ijazah ilmu perpustakaan memunculkan konsekuensi yang harus dihadapi. Keuntungan yang diperoleh berupa prestis, stimulus belajar dan pengembangan diri yang lebih baik. Keuntungan lain yang didapat adanya kemiripan teknik preservasi koleksi dan pengamanan informasi antara bidang perpustakaan dan kearsipan. Kerugian yang dirasakan oleh informan berupa hilangnya beberapa ilmu ketika belajar di jurusan perpustakaan.

Pertimbangan baik dan buruk atas pilihan pekerjaan juga telah dilakukan oleh informan AH. Informan mengakui tidak pernah merasa gengsi menjalani pekerjaan sebagai pengusaha bengkel dan jual beli tanah meski dirinya lulusan S2. Informan beranggapan lebih baik menjadi bos bengkel daripada menjadi pustakawan yang bergaji kecil. Keputusan tersebut diambil oleh informan sembari menunggu kesempatan menjadi dosen. Ia menyadari keuntungan yang sudah didapat saat ini, yakni penghasilan (finansial) yang lebih baik dari pada menjadi pustakawan. Ia juga menyadari kerugian sementara yang ia alami, yakni ilmu perpustakaan yang ia dapatkan selama kuliah masih belum dapat diterapkan dalam pekerjaan secara maksimal.

E. KESIMPULAN

Keputusan informan atas tindakan pilihan rasional didasari atas motivasi kesempatan belajar dan berkarya, penghargaan pada pekerjaan, dan jenis pekerjaan. Informan memilih pekerjaan sebagai dosen, kepala bagian akademik, editor buku, staf keuangan, staf penyusunan dan pelaporan badan penelitian, dan wirausahawan. Alasan rasional yang melatarbelakangi pilihan pekerjaan non-pustakawan tersebut adalah jenis dan kondisi pekerjaan serta pertimbangan gaji. Konsekuensi yang harus ditanggung adalah keharusan mempelajari ilmu pengetahuan baru sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni. Keuntungan yang diperoleh informan berupa prestis, stimulus belajar, pengembangan diri, penghasilan yang lebih baik, dan adaptasi sebagian ilmu perpustakaan dengan pekerjaan non-pustakawan. Kerugian yang dirasakan oleh informan adalah hilangnya beberapa ilmu ketika belajar di jurusan perpustakaan. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber inspirasi penelitian sejenis tentang pilihan pekerjaan alumni ilmu perpustakaan. Berdasarkan kesimpulan disarankan untuk mengkaji pilihan pada pekerjaan pustakawan dengan menggunakan teori pilihan rasional dan teori motivasi. Jika penelitian ini menghasilkan pilihan rasional pada pekerjaan non-pustakawan, maka penelitian lain akan

menghasilkan pilihan rasional pada pekerjaan pustakawan lengkap beserta motivasi yang melatarbelakangi pilihan dan konsekuensi yang harus dijalani atas pilihan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Boudon, R. (1998). Limitations of rational choice theory. *American Journal of Sociology*, 104(3), 817–828. <https://doi.org/10.1086/210087>
- Boudon, R. (2003). Beyond Rational Choice Theory. *Annual Review of Sociology*, 29, 1–21. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.29.010202.100213>
- Cahyani, A. (2013). *Motivasi karir profesi pustakawan dan non-pustakawan lulusan Program Studi Ilmu Informasi dan Perpustakaan: Studi deskriptif tentang perbandingan motivasi karir pada lulusan Program Studi Ilmu Informasi dan Perpustakaan* [Skripsi, Universitas Airlangga]. Journal Unair. <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-lnad4d97d49ffull.pdf>
- Coleman, J. S., & Fararo, T. J. (1992). *Rational Choice Theory: Advocacy and Critique*. SAGE.
- Creswell, J. W. (2016). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif dan mixed*. Pustaka Pelajar.
- Ermakoff, I. (2010). Theory of practice, rational choice, and historical change. *Theory and Society*, 39(5), 527–553. <https://doi.org/10.1007/s11186-010-9121-5>
- Evans, N., & Price, J. (2018). Death by a thousand cuts: behaviour and attitudes that inhibit enterprise information asset management. *Information Research*, 23(1). <http://informationr.net/ir/23-1/paper779.html>
- Fitriani, D. N. (2014). Penjiwaan profesionalisme pustakawan. *Kongres XIII Dan Seminar Ilmiah Ikatan Pustakawan Indonesia*, 1–10. https://www.researchgate.net/publication/312333415_PENJIWAAN_PROFESIONALISME_PUSTAKAWAN

- Goode, W. J. (2011). Rational choice theory. *The American Sociologist*, 28(2), 22–41. <http://www.jstor.org/stable/27698826>
- Hatoss, A., O'Neill, S., & Eacersall, D. (2012). Career choices: Linguistic and educational socialization of Sudanese-background high-school students in Australia. *Linguistics and Education*, 23(1), 16–30. <https://doi.org/10.1016/j.linged.2011.10.003>
- Herfeld, C. (2017). Between mathematical formalism, normative choice rules, and the behavioural sciences: The emergence of rational choice theories in the late 1940s and early 1950s. *European Journal of the History of Economic Thought*, 24(6), 1277–1317. <https://doi.org/10.1080/09672567.2017.1385984>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2017). *The motivation to work*. Routledge.
- Kurniawan, R. (2016). Membentuk pola pikir masyarakat melalui pendidikan informal. *Khizanah Al-Hikmah Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan*, 4(2), 130–139. <https://doi.org/10.24252/kah.v4i23>
- Matei, M.-C., & Abrudan, M.-M. (2016). Adapting Herzberg's Two Factor Theory to the cultural context of Romania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221, 95–104. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.094>
- Moscato, I., & Tubaro, P. (2011). Becker random behavior and the as-if defense of rational choice theory in demand analysis. *Journal of Economic Methodology*, 18(2), 107–128. <https://doi.org/10.1080/1350178X.2011.579147>
- Nashihuddin, W., & Suryono, F. (2018). Tinjauan terhadap kesiapan pustakawan dalam menghadapi disrupsi profesi di era Library 4.0: Sebuah literatur review. *Khizanah Al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan*, 6(2), 86–97. <https://doi.org/10.24252/kah.v6i2a1>
- Neumann, O., & Ritz, A. (2015). Public service motivation and rational choice modelling. *Public Money and Management*, 35(5), 365–370. <https://doi.org/10.1080/09540962.2015.1061179>
- Ng, Y. K. (2020). CBREC: A book recommendation system for children using the matrix factorisation and content-based filtering approaches. *International Journal of Business Intelligence and Data Mining*, 16(2), 129–149. <https://doi.org/10.1504/IJBIDM.2020.104738>
- Nugrohadhi, A. (2014). Motivasi kinerja pustakawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta setelah keluarnya jabatan fungsional pustakawan. *Jurnal Ilmu Perpustakaan & Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, 2(1), 28–37. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/khizanah-al-hikmah/article/view/138>
- Pierson, C. M., Goulding, A., & Campbell-Meier, J. (2020). Metaphors and critical incidents: introduction to a methodological approach derived from expressions of librarian professional identity. *Information Research*, 25(2). <http://www.informationr.net/ir/25-2/paper859.html>
- Piesch, H., Gaspard, H., Parrisius, C., Wille, E., & Nagengast, B. (2020). How can a relevance intervention in math support students' career choices? *Journal of Applied Developmental Psychology*, 71(May 2019), 101185. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2020.101185>
- Ridlo, M. R. (2019). Manajemen retensi pustakawan (Studi kasus pada pustakawan Universitas Pekalongan). *Publication Library and Information Science*, 3(2), 75–79. <https://doi.org/10.24269/pls.v3i2.1829>
- Setiyawan, A. (2017). *Pilihan rasional profesi pustakawan pada kalangan pustakawan sekolah negeri di Kota Surabaya* [Skripsi, Universitas Airlangga]. Repository Unair. https://repository.unair.ac.id/70734/3/JURNAL_Fis.IIP.12_18_Setp.pdf
- Skyrius, R., Nemitko, S., & Talocka, G. (2018). The emerging role of business intelligence culture. *Information Research*, 23(4). <http://informationr.net/ir/23-4/paper806.html>

- Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, 1 (2007). <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39968/uu-no-43-tahun-2007>
- Van Gelder, J. L. (2013). Beyond rational choice: The hot/cool perspective of criminal decision making. *Psychology, Crime and Law*, 19(9), 745–763. <https://doi.org/10.1080/1068316X.2012.660153>
- Wesley, K. R. (2012). A motivated workforce: A mixed methods study of worker motivation at a Nebraska manufacturing company. In *Educational Administration: Theses, Dissertations, and Student Research*. <https://digitalcommons.unl.edu/cehsedaddiss/117>
- Wieder, B., & Ossimitz, M. L. (2015). The Impact of business intelligence on the quality of decision making - A mediation model. *Procedia Computer Science*, 64, 1163–1171. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2015.08.599>

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Daftar Informan

No	Inisial	Almamater	Pekerjaan
1	INOV	S1 (Universitas Airlangga) S2 (Universitas Gadjah Mada)	Dosen program studi kearsipan
2	CFIA	S1 dan S2 (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga)	Kepala Bagian Akademik
3	YYO	S1 (Universitas Diponegoro) S2 (Universitas Indonesia)	Dosen program studi ilmu perpustakaan
4	OIM	S1 (Universitas Airlangga) S2 (Universitas Gadjah Mada)	Editor buku
5	AH	S1 dan S2 (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga)	Wirausahawan bengkel dan jual beli tanah
6	APR	S1 (Universitas Padjajaran) S2 (Universitas Gadjah Mada)	Staf Keuangan Kantor Pemerintah Daerah
7	AFA	S1 (Universitas Padjajaran) S2 (Universitas Gadjah Mada)	Staf Penyusunan dan Pelaporan Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian

Sumber: Hasil Perolehan Informan Penelitian, diolah 2021