

# **PEMBINAAN KARIR PUSTAKAWAN MELALUI KOMITMEN, KOMPETENSI DAN *INTRAPRENEURSHIP***

Sungadi

Pustakawan Universitas Islam Indonesia

Email:sungadi@uui.ac.id

## **Abstrak**

Tulisan ini membahas tentang pembinaan karir pustakawan melalui komitmen, kompetensi dan intrapreneurship. Permasalahan yang dihadapi pustakawan UII pada umumnya sebagian besar berbasis pendidikan SLTA pada saat pertama kali diangkat sebagai pustakawan; tingkat kemandirian masih rendah; masih adanya ketidaksesuaian antara bidang tugas yang dikerjakan dengan kelompok jabatan pustakawan, sehingga ada beberapa pustakawan tingkat ahli yang mengerjakan pekerjaan yang bersifat teknis. Permasalahan lainnya adalah, pada umumnya pustakawan UII memiliki kelemahan pada butir kegiatan pengembangan sistem kepustakawanan dan pengembangan profesi. Indikatornya adalah data di Direktorat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (DPPM) UII menunjukkan bahwa, dari alokasi anggaran penelitian yang disediakan bagi pustakawan sebesar 10 paket per tahun hanya dimanfaatkan 2 paket saja (10%).

Dari hasil pembahasan dapat diketahui bahwa, yang paling dibutuhkan terhadap pengembangan karir pustakawan adalah meliputi: pustakawan harus punya kemampuan menjalin kerja sama; memiliki kemampuan komunikasi secara baik; mempunyai komitmen tinggi; mempunyai visi dan pandangan luas untuk maju; dan istiqomah dalam membangun karir. Sementara pustakawan harus mampu mengatasi dan meningkatkan kinerja kepada hal-hal yang dapat menghambat pengembangan karir pustakawan serta perlu perbaikan antara lain: kemampuan melakukan penelitian; kemampuan melakukan analisis dan kritik terhadap karya-karya kepustakawanan; kemampuan membuat

artikel ilmiah pada bidang kepustakawanan; kemampuan menerjemahkan dan menyadur bahan perpustakaan pada bidang kepustakawanan; kemampuan menyusun buku panduan/petunjuk praktis pada kegiatan kepustakawanan; dan meningkatkan keaktifan dan perannya sebagai narasumber dalam pertemuan ilmiah (seminar, lokakarya, work-shop, dan yang sejenisnya). Pustakawan yang berjiwa intrapreneurship adalah pustakawan yang mampu menjalani karir secara disiplin dan konsisten, bekerja keras pantang menyerah, mampu mengambil setiap peluang yang ada, selalu *up date* pengetahuan melalui media belajar formal maupun informal.

**Kata kunci:** karir pustakawan, komitmen, kompetensi, intrapreneurship

## A. PENDAHULUAN

Profesi Pustakawan di Indonesia masih relatif baru jika dibandingkan dengan pejabat fungsional lain, misalnya profesi guru, dokter, psikolog, advokat, jaksa, hakim, peneliti, dan lain-lain. Profesi pustakawan baru diakui oleh pemerintah pada tahun 1988 dengan terbitnya Keputusan MENPAN Nonomo 18 tahun 1988 dan disempurnakan dengan Keputusan MENPAN Nomor 33 tahun 1998, disusul dengan terbitnya Keputusan MENPAN Nomor 132 tahun 2003, dan yang terakhir disempurnakan dengan Peraturan MENPAN Reformasi dan Birokrasi Nomor 9 tahun 2014 tentang jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya.

Problematika yang dihadapi oleh pustakawan Universitas Islam Indonesia (UII) adalah sebagian besar berbasis pendidikan SLTA pada saat pertama kali diangkat sebagai pustakawan, tingkat kemandirian masih rendah, masih adanya ketidaksesuaian antara bidang pekerjaan yang amanatkan dengan kelompok jabatan pustakawan, sehingga ditemukan ada beberapa pustakawan tingkat ahli yang mengerjakan pekerjaan yang bersifat teknis.

---

---

Permasalahan lain pada umumnya bagi pustakawan UII adalah lemah pada butir kegiatan pengembangan sistem kepastakawanan dan pengembangan profesi. Indikatornya adalah data di Direktorat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (DPPM) UII menunjukkan, bahwa dari alokasi anggaran penelitian yang disediakan bagi pustakawan sebesar 10 paket per tahun hanya dimanfaatkan 2 paket saja (10%), sebagaimana yang pernah disampaikan oleh Direktur DPPM UII beberapa waktu yang lalu.

Bekal yang perlu dimiliki bagi pustakawan dalam membangun karir<sup>1</sup> dapat dijabarkan menjadi beberapa komponen, antara lain: (1) Memiliki bekal pendidikan formal yang memadai pada bidang perpustakaan. Bekal pendidikan formal di bidang ilmu perpustakaan mutlak diperlukan bagi pustakawan, sehingga karir sebagai pustakawan dapat berkembang dengan semestinya, bahkan bisa diraih tingkat karir secara maksimal. (2) Memiliki kemampuan mengatur diri sendiri dalam setiap aspek tugas pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Kemampuan mengatur diri sendiri merupakan modal penting bagi pustakawan di dalam membina karirnya, dengan demikian pustakawan mempunyai kesempatan lebih luas dalam mengembangkan kemampuannya. Misalnya kesempatan melakukan penelitian, menulis karya ilmiah, mengikuti sidang-sidang ilmiah sebagai nara sumber, dan lain-lain. (3) Memiliki keberanian dalam mengambil setiap keputusan dan mampu berinovasi atas kemampuan sendiri tanpa menggantungkan orang lain. Pustakawan juga memerlukan keberanian di dalam menjalankan misinya sebagai pejabat fungsional, artinya pustakawan harus memiliki keberanian dalam

---

1 Purwono. *Profesi Pustakawan*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2014), 5.3

---

mengambil dan menghadapi tantangan. Contoh: pustakawan mampu menyesuaikan perkembangan zaman, mampu meningkatkan pengetahuan melalui pendidikan formal, diklat, dan pendidikan informal, mampu meneliti dan menganalisis di bidang kepustakawanan. (4) Memiliki independensi sebagai pejabat fungsional pustakawan tanpa diatur oleh pejabat fungsional lain. Pustakawan perlu memiliki independensi, artinya pustakawan harus mampu menentukan sikap dalam setiap menjalankan tugas dan pengembangan karir tanpa tekanan dari pihak manapun. (5) Selalu berlandaskan pengetahuan ilmiah dan pengalaman melalui media riset dalam setiap mengembangkan karir, sehingga wawasan akan semakin bertambah. (6) Memiliki visi, misi dan perencanaan karir jauh ke depan, artinya pustakawan perlu memiliki target yang jelas, kapan dan setiap berapa tahun ia akan mampu naik pangkat dan jabatan. (7) Dinamis, yaitu mampu mengikuti setiap perubahan keadaan, selalu *up date* pengetahuan sesuai perkembangan yang ada. (8) Mampu mengambil setiap peluang yang ada dalam pengembangan karir, misalnya jika ada kesempatan melakukan studi lanjut wajib diambil, ada tawaran diklat harus berani menjalaninya, ada tawaran dana hibah penelitian jangan dilewatkan. (9) Mampu menjalin kerja sama dengan pejabat fungsional selain pustakawan. Pustakawan sebagai makhluk sosial tidak akan mampu menjalani kehidupan sendiri tanpa bantuan pihak lain, maka pustakawan perlu membangun jaringan sosial dalam menjalankan amanah sebagai pejabat fungsional.

Sementara Ernawati<sup>2</sup> menjelaskan, bahwa pengembangan

---

2 Endang Ernawati. *Kompetensi, Komitmen, dan Intrapreneurship Pustakawan dalam Mengelola Perpustakaan di Indonesia*. Jurnal Pustakawan Indonesia Vol 4, No 2 (2005), 1-4

---

karir pustakawan dapat dipengaruhi oleh komitmen, kompetensi, dan *entrapreneurship*. Komitmen dapat dimaknai bahwa pustakawan yang mandiri perlu memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi terhadap perpustakaan. Kompetensi adalah kemampuan yang perlu dimiliki oleh pustakawan melalui pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan maupun informal. *Intrapreneurship* adalah sikap dan jiwa pustakawan yang mampu menjalankan profesi dengan sepenuh hati, pantang menyerah, dan tidak takut dengan kegagalan (optimis).

Dalam tulisan ini, akan dibahas tentang (1) bagaimana pustakawan yang memiliki komitmen? (2) bagaimana sifat pustakawan yang berkompeten? dan (3) sifat seperti apakah pustakawan yang berjiwa intrapreneurship?

Manfaat dari tulisan ini adalah dalam rangka memberikan informasi bagi penulis khususnya dan para pustakawan pada umumnya agar lebih mengetahui tentang faktor-faktor yang dapat dijadikan landasan dalam pembinaan karir.

## **B. KOMITMEN**

Michael (dalam Purwono, 2014)<sup>3</sup> menyatakan bahwa komitmen merupakan aktivitas yang berkaitan dengan loyalitas dan kesetiaan pustakawan terhadap perpustakaan (universitas sebagai lembaga induknya) terdiri dari 3 unsur: (1) identifikasi terhadap perpustakaan (universitas) yang meliputi visi, misi, tujuan, dan nilai-nilai; (2) kemauan untuk berkarir di perpustakaan (universitas) tempatnya bekerja; (3) keinginan untuk bekerja keras demi institusi di mana pustakawan berkarir.

---

3 Ibid. Purwono. *Profesi Pustakawan*, 5.4

---

Karir adalah semua pengalaman yang diperoleh dari studi profesional dan perilaku sepanjang hidup individu Güney (Cicek, 2016)<sup>4</sup>. Komitmen karir dapat didefinisikan sebagai sikap terhadap karier individu atau sebagai respons psikologis individu terhadap karier profesionalnya. Menurut Hall (Cicek, 2016)<sup>5</sup>, komitmen karir adalah kekuatan motivasi individu dan cara yang stabil dalam profesi untuk memenuhi peran karir yang disukai. Komitmen karir menentukan tujuan karir individu. Dengan kata lain, komitmen pustakawan adalah upaya kerja keras untuk mencapai tujuan karir pustakawan. Pustakawan yang berkomitmen terhadap karirnya tentu akan peduli, loyal, dan setia kepada perpustakaan dimana ia membangun karir.

Komitmen karir berkorelasi positif dengan kesetiaan pustakawan terhadap organisasi (perpustakaan), semakin tinggi komitmen pustakawan terhadap perpustakaan, maka semakin tinggi kepedulian perpustakaan kepada pustakawan. Meskipun umumnya komitmen organisasi atau pekerjaan dalam kaitannya dengan kecenderungan untuk meningkatkan pekerjaan, komitmen karir adalah komitmen keseluruhan untuk profesi tertentu. Dalam konteks ini, komitmen karir dapat dilihat dalam dua cara. Yang pertama adalah komitmen lokal (internal) di mana individu mengabdikan diri pada organisasi atau kelompok dan menunjukkan kecenderungan yang lebih sedikit untuk meningkatkan pekerjaan mereka. Yang kedua adalah komitmen eksternal di mana referensi eksternal seperti organisasi kejuruan dan komitmen organisasi.

---

4 Isik Cicek. A New Antecedent of Career Commitment: Work to Family Positive Enhancement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 229 (2016), 417 – 426

5 Ibid

---

Orang-orang yang memiliki komitmen karir yang tinggi ini memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk meningkatkan pekerjaan mereka.

Pentingnya modal intelektual sebagai unsur motivasi bagi pustakawan untuk mencari keseimbangan kerja dan kehidupan yang dianggap penting oleh pustakawan dalam pengembangan karir. Untuk tujuan ini, manajemen perpustakaan akan mempertimbangkan karir sebagai salah satu alat dalam meningkatkan komitmen pustakawan terhadap kemandirian karir mereka. Pustakawan yang berkomitmen terhadap kariernya memiliki kinerja lebih tinggi daripada pustakawan lain yang tidak berkomitmen untuk karier mereka. Oleh karena itu mempelajari premis komitmen karier dalam pekerjaan dapat dianggap sebagai subjek asli bagi para peneliti organisasi.

Komitmen pustakawan terhadap karier adalah faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh perpustakaan. Dapat dikatakan bahwa pustakawan yang memiliki komitmen tinggi untuk karier mereka menjadi lebih sukses dan mengekspresikan kinerja di perpustakaan dengan lebih tinggi. Dengan munculnya pendekatan sistem terbuka dalam teori organisasi modern, kedua faktor di dalam dan di luar organisasi telah dievaluasi sebagai faktor lingkungan. Pendekatan ini telah mengubah perspektif pustakawan tentang manajemen organisasi. Teori yang menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi dan kehidupan sosial mereka berada dalam hubungan dengan kehidupan di tempat kerja<sup>6</sup>.

Mengingat pentingnya profesi dan karier dalam kehidupan pustakawan, maka sedemikian pentingnya faktor organisasi

---

6 Ibid

---

dan faktor eksternal pada komitmen karir pustakawan sehingga komitmen pustakawan semakin meningkat. Adanya komitmen karir yang tinggi dari pustakawan yang sukses, maka timbul pemikiran bagi perpustakaan untuk dan ingin mempertahankan pustakawan yang sukses dalam karier mereka. Komitmen karir dapat dinilai sebagai tujuan berkarir yang didorong oleh organisasi/ perpustakaan. Modal intelektual adalah salah satu faktor terpenting yang memberikan nilai kompetitif di lingkungan perpustakaan. Oleh karena itu, untuk mencapai retensi modal intelektual, perlu dipikirkan faktor-faktor yang dapat memberikan komitmen karir bagi pustakawan.

### **C. KOMPETENSI**

Dessler<sup>7</sup> menjelaskan, bahwa ada perbedaan definisi dari para pakar tentang pengertian kompetensi. Masing-masing lembaga mempunyai konsep arti tersendiri tentang kompetensi. Misalnya Lembaga Manajemen Sumber Daya Manusia Amerika, menafsirkan kompetensi sebagai anonim dari pengetahuan, skill, ketrampilan, dan keahlian khusus yang digunakan sebagai syarat dalam melakukan tugas.

Kompetensi sebagai sebuah perkara yang fundamental yang wajib dipunyai oleh setiap pegawai termasuk pustakawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Simamora<sup>8</sup> berpendapat kompetensi akan didapat lewat belajar dan profesionalisme, dimulai dari penguasaan kemahiran dan keahlian yang dibutuhkan dalam

---

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

8 H. Simamora, *Auditij 1*. (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2007), 16.

---

---

penugasannya sebagai pustakawan. Kompetensi juga menuntut seorang pustakawan harus mampu meningkatkan kemampuannya melalui belajar seumur hidup selama menjalani karir mereka. Seluruh pegawai dan pustakawan wajib mempunyai kompetensi diri dan berinstropeksi apakah pendidikan, pengalaman, dan kinerjanya telah memenuhi standar terhadap amanah yang akan mereka jalani. Kompetensi pegawai dan pustakawan serta pekerjaan bidang lain pada umumnya pengaruhi oleh: (1) ijazah sarjana S1, S2 dan atau S3, (2) pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pra jabatan, dan (3) magang sesuai dengan bidang profesi yang akan dijalani.

Sementara Perpustnas RI<sup>9</sup> menjelaskan, bahwa unsur pendidikan merupakan syarat utama dalam membina karir pustakawan. Unsur pendidikan ini meliputi: pendidikan formal dan mendapat STTB (Surat Tanda Tamat Belajar) atau gelar akademik, kursus, pendidikan kilat, dan atau workshop di bidang perpustdokinfo mendapat Surat Tanda Tamat Pendidikan Perpustakaan, sertifikat, atau pendidikan kilat prajabatan.

Gordon dalam Sutrisno<sup>10</sup>, menyatakan terdapat 6 dimensi pada wilayah kompetensi meliputi:

- 1). *Knowledge* yaitu pengetahuan dalam ranah *cognitive*, misalnya: pustakawan mempunyai kemampuan menganalisis dan mengkaji di bidang ilmu perpustakaan dan bidang lainnya.
- 2). *Understanding*, yakni kompetensi kognitif dan afektif yang dipunyai oleh pustakawan. Contoh: pustakawan mampu melakukan pekerjaan klasifikasi koleksi perpustakaan dan

---

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

10 Ibid. 204.

---

dapat menetapkan nomor klasifikasi secara sederhana ataupun kompleks.

- 3). Manajerial, adalah kompetensi yang dimiliki oleh pustakawan dalam melaksanakan tugas yang bersifat pengembangan dan konseptual secara profesional dan konsisten. Contohnya: pustakawan mampu membuat program kerja untuk jangka pendek, menengah, dan jangka panjang dalam bidang kepustakawanan.
- 4). Nilai (*value*) yaitu sebuah aturan kepribadian yang sudah baku yang telah dipercayai dan secara keilmuan telah dipahami oleh masing-masing diri pustakawan. Contoh: aturan baku kepribadian para pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang menyangkut moral, kebenaran, kredibilitas, transparansi, toleransi, kebebasan, dan sebagainya.
- 5). Sikap (*attitude*), merupakan bisikan dalam hati tentang (suka-tidak suka, ikhlas-tidak ikhlas, ridho-tidak tidak ridho) atau tanggapan pada sebuah stimulasi yang arahnya dari eksternal, misalnya: tanggapan pada krisis moneter, tanggapan pada kenaikan BBM, reaksi terhadap kenaikan tunjangan kinerja, dan sebagainya.
- 6). Minat (*interest*) yaitu keinginan atau motivasi individu untuk menjalankan aktivitas. Contohnya: keinginan pustakawan untuk mengembangkan karir dengan sungguh-sungguh, sehingga tercapai dalam pengembangan karirnya.

Dari ke 6 dimensi tersebut setelah dilakukan penyelidikan dan analisis secara mendalam<sup>11</sup> dapat diketahui bahwa kompetensi

---

11 Sungadi. Pengaruh Kompetensi terhadap Kematangan Karir Pustakawan. Laporan Penelitian. (Yogyakarta: Direktorat Perpustakaan UII, 2017), 87-89.

---

yang paling dibutuhkan terhadap pengembangan karir pustakawan adalah meliputi: pustakawan harus punya kemampuan menjalin kerja sama (79,70%), memiliki kemampuan komunikasi secara baik (67,58%), mempunyai komitmen tinggi (78,60%), mempunyai visi dan pandangan luas untuk maju (75,35%), dan istiqomah dalam membangun karir (74,16%).

Sementara kompetensi yang menghambat terhadap pengembangan karir pustakawan dan perlu dilakukan peningkatan serta perlu perbaikan adalah terdiri dari: kemampuan penyelesaian pekerjaan selesai tepat waktunya senilai 73,07%; kemampuan mematuhi norma-norma dan aturan dalam bekerja senilai 88,12%; mampu menciptakan ide yang baik senilai 87,58%; dan mampu berpikir kreatif & inovatif senilai 78,33%. Kompetensi lain yang perlu terus menerus ditingkatkan dan diperbaiki meliputi: kemampuan melakukan penelitian; kemampuan melakukan analisis dan kritik terhadap karya-karya kepastakawanan; kemampuan membuat artikel ilmiah pada bidang kepastakawanan; kemampuan menerjemahkan dan menyadur bahan perpustakaan pada bidang kepastakawanan; kemampuan menyusun buku panduan/petunjuk praktis pada kegiatan kepastakawanan; dan meningkatkan keaktifan dan perannya sebagai narasumber dalam pertemuan ilmiah (seminar, lokakarya, work-shop, dan yang sejenisnya).

Faktor-faktor kompetensi lain yang dapat mendukung pengembangan karir pustakawan<sup>12</sup> adalah sebagai berikut:

- 1). Memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini pustakawan harus mampu melakukan

---

12 Edi Iswanto Sustrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Kencana), 206. Edi Iswanto Sustrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.(Jakarta: Kencana), 206.

---

pembelajaran terhadap dirinya dengan belajar sepanjang hayat.

- 2). Memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik. Di perpustakaan (universitas sebagai lembaga induk) biasanya telah memiliki aturan dan norma baku (budaya organisasi) yang wajib ditaati oleh semua anggota organisasi (perpustakaan) tersebut.
  - 3). Memiliki pengetahuan dalam bidang kepustakawanan secara baik sehingga pengembangan karir sebagai pustakawan dapat dicapai secara maksimal, sesuai dengan kelompoknya. Kelompok pustakawan terampil mampu mencapai puncak jabatan yakni sebagai Pustakawan Penyelia, dan bagi kelompok pustakawan ahli mampu menyandang sebagai Pustakawan Utama.
  - 4). Mampu menciptakan ide yang baik dalam bekerja, misalnya pustakawan mampu menciptakan media promosi perpustakaan.
  - 5). Dapat melaksanakan pekerjaan selesai tepat waktu, artinya pustakawan tidak menunda-nunda pekerjaan. Indikatornya pustakawan mampu naik pangkat dan jabatan setiap 2 tahun sekali.
  - 6). Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur. Perpustakaan yang telah menerapkan manajemen mutu, biasanya telah memiliki Prosedur Kerja (PK) dan Instruksi Kerja (IK) yang sudah semestinya PK dan IK tersebut wajib diikuti oleh pustakawan, sehingga standar mutu dapat dipenuhi.
  - 7). Mampu membangun kerja sama dengan sesama pejabat fungsional pustakawan dan pejabat fungsional lain.
-

Akhirnya, hasil kajian ini memberikan dukungan untuk peran mediasi (peran parsial) dari kemampuan kerja yang dirasakan sendiri yang berhubungan antara pembinaan kompetensi dengan kesuksesan membangun karir. Lebih khusus lagi, efek mediasi penuh dari kemampuan kerja yang dirasakan sendiri ditemukan untuk korelasi antara keterlibatan pegawai dalam prakarsa pembinaan kompetensi dan keberhasilan profesi. Sementara efek mediasi parsial ditemukan untuk korelasi antara support yang dirasakan untuk pembinaan kompetensi dan keberhasilan pekerjaan. Oleh karena itu, temuan ini menggarisbawahi pentingnya membedakan antara kedua dimensi pengembangan kompetensi ini. Secara global, analisis korelasi tidak langsung antara pembinaan kompetensi dan keberhasilan kerja lewat kemampuan kerja yang dipersonalisasi dalam meningkatkan pengetahuan pustakawan tentang karir melalui keterpaduan lebih lanjut dari sumber bacaan karir dengan sumber bacaan kerja. Selain itu, hubungan yang ditemukan antara pengembangan kompetensi dan hasil karir mendukung model mobilitas sukses dalam kinerja.

Efek mediasi penuh dari kemampuan kerja yang dirasakan, untuk membuktikan korelasi antara keterlibatan pegawai dengan prakarsa pembinaan kompetensi dan keberhasilan pekerjaan membuktikan bahwa pengembangan skill dan fleksibilitas (menjadi dua indikator kemampuan kerja sebagaimana dikonseptualisasikan dalam penelitian ini). Secara aktif keterlibatan dalam pengembangan kompetensi merupakan mekanisme yang penting, dimana individu dapat mencapai kesuksesan karir. Temuan ini menambah literatur dimana konstruksi kemampuan kerja dipelajari dari perspektif tingkat individu dan ditafsirkan terdiri dari elemen kognitif, perilaku, dan sikap. Korelasi langsung

---

antara support organisasional yang dirasakan untuk pembinaan kompetensi dan kesuksesan karir secara konsisten dengan sumber bacaan sebelumnya di mana kemampuan kerja dipelajari dari sudut pandang institusi dan menyiratkan dapat mendukung dan mendorong kerja. Temuan lain, bahwa dukungan organisasional untuk pengembangan kompetensi berkaitan erat dengan hasil sukses karir antara lain melalui kemampuan kerja yang dirasakan sendiri (elemen modal manusia) mendukung gagasan bahwa penting untuk menggabungkan mobilitas karir dan pendekatan mobilitas tinggi ketika mempelajari anteseden keberhasilan karir. Akhirnya, hasil studi ini memberi gambaran baru terkait bagaimana institusi dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja pustakawan mereka dengan sistem yang berlainan, yaitu dengan berkonsentrasi terhadap pembinaan kompetensi, dibandingkan dengan perhatiannya teradap inisiatif konvensional seperti menawarkan sudut pandang kerja, keamanan, atau kesempatan untuk mendapatkan keuntungan seperti yang disarankan dalam penelitian sebelumnya.

Temuan lain yang mendukung kajian ini ditemukan oleh Wen-Hwa Ko<sup>13</sup> yang mengeksplorasi hubungan antara kompetensi profesional, kepuasan kerja dan kepercayaan pengembangan karir bagi para karyawan, dan menguji mediator kepuasan kerja untuk kompetensi profesional dan kepercayaan pengembangan karir di Taiwan. Hasil analisis menunjukkan bahwa sikap kerja adalah konstruksi yang paling berpengaruh untuk kompetensi profesional, dan kreativitas kuliner memiliki peringkat terendah

---

13 Wen-Hwa Ko, The relationships among professional competence, job satisfaction and career development confidence for chefs in Taiwan, *International Journal of Hospitality Management* 31 (2012) 1004-1011.

---

yang dilaporkan. Kepuasan kerja menunjukkan rangking yang lebih tinggi daripada kepuasan kerja saat ini. Hasil pemodelan persamaan struktural menjelaskan bahwa kompetensi profesional mempunyai efek signifikan kepada kepuasan kinerja, dan kepuasan kinerja memprediksi kepercayaan pengembangan karir secara aktual. Selain itu, kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi profesional dan kepercayaan pengembangan karir.

#### **D. INTRAPRENEURSHIP**

Intrapreneurship secara bebas dapat diartikan sebagai semangat kerja dan pantang menyerah bagi seorang pegawai (pustakawan), sehingga menjadikan organisasi (perpustakaan) menunjukkan kinerja yang unggul serta dapat melakukan pelayanan prima kepada pemustakanya<sup>14</sup>.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari para ahli di bidang bisnis yang menyatakan bahwa Intrapreneurship, didefinisikan sebagai penciptaan usaha organisasi dan pembaruan strategis yang dibawa oleh karyawan, menjadi hal penting bagi organisasi untuk bertahan dan mempertahankan keunggulan kompetitif mereka (Morris et al., 2011b)<sup>15</sup>. Penelitian dalam organisasi sektor swasta telah menunjukkan bahwa intrapreneurship berhubungan positif dengan laba dan pengembalian penjualan dan aset, dan telah diperdebatkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan penciptaan nilai publik. Selama beberapa dekade terakhir, penelitian tentang kesiapan organisasi untuk kegiatan intrapreneurship

---

14 Ibid. Purwono. Profesi Pustakawan, 5.5

15 Morris, M. H., Webb, J. W., & Franklin, R. J. (2011). Understanding the manifestation of entrepreneurial orientation in the nonprofit context. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 35, 947-971.

---

dan sikap organisasi untuk bertindak secara wirausaha (Miller, 2011)<sup>16</sup> telah berkembang secara signifikan. Selain itu, dari hasil penelitian telah menjelaskan peran, tanggung jawab, dan aktivitas spesifik karyawan di berbagai level manajerial untuk memastikan keberhasilan intrapreneurship.

Pada 1980-an, konsep intrapreneurship mendapat perhatian luas, dan pentingnya diperjuangkan kewirausahaan karyawan yang menciptakan nilai bagi organisasi dan membantu mendapatkan keunggulan kompetitif. Dengan fokus utama pada manfaat bagi organisasi, penelitian tentang intrapreneurship tingkat organisasi, juga disebut sebagai kewirausahaan perusahaan (Blanka, 2018)<sup>17</sup>, berkembang dan banyak diperkenalkan konseptualisasi. Misalnya, intrapreneurship didefinisikan sebagai proses di mana perusahaan terlibat dalam diversifikasi melalui pengembangan internal dan sebagai kegiatan perusahaan yang diarahkan pada produk dan inovasi teknologi, pengambilan risiko, dan proaktif. Pada 1990-an, konseptualisasi intrapreneurship yang lebih komprehensif muncul, sampai saat ini masih yang paling sering digunakan. Menurut konseptualisasi ini, intrapreneurship mengacu pada kegiatan perusahaan yang berani dan pembaruan strategis organisasi sebagai akibat dari perilaku intrapreneurial karyawannya dan penggunaan yang efektif dari manajemen sumber daya manusia.

Perkembangan terbaru dalam masyarakat telah menyerukan peningkatan pemahaman tentang penyebab dan konsekuensi dari kegiatan intrapreneurial karyawan. Meskipun penelitian

---

16 Miller, D. (2011). Miller (1983) revisited: A reflection on EO research and some suggestions for the future. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 35, 873-894.

17 Blanka, C. (2018). An individual-level perspective on intrapreneurship: A review and ways forward. *Review of Managerial Science*, 1-43.

---

---

sebelumnya telah menjelaskan peran intrapreneurial dan kegiatan karyawan dalam suatu organisasi, tidak adanya kejelasan konseptual dan kurangnya ukuran yang valid dari intrapreneurship karyawan sebagai konstruk berbasis perilaku telah menghambat penelitian sistematis yang meneliti fenomena ini.

Kami meninjau penelitian tentang intrapreneurship karyawan untuk memberikan kejelasan konseptual. Berdasarkan review kami, kami mengidentifikasi tiga pendekatan utama untuk membuat konsep dan mengukur intrapreneurship karyawan. Yang pertama didasarkan pada literatur orientasi kewirausahaan, dan mendefinisikan dan mengoperasionalkan intrapreneurship karyawan sebagai proaktif, pengambilan risiko, dan inovasi (Rigtering & Weitzel, 2013)<sup>18</sup>. Pendekatan kedua mendefinisikan intrapreneurship karyawan berdasarkan output intrapreneurial, dan secara umum bergantung pada ukuran indikator tunggal (Stam, 2013)<sup>19</sup>. Yang ketiga mengonseptualisasikan intrapreneurship karyawan sebagai agen, perilaku kerja strategis karyawan yang bertujuan untuk menciptakan bisnis baru bagi organisasi dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk bereaksi terhadap peningkatan internal dan eksternal. Dari pendekatan ini, kami berpendapat bahwa pendekatan berbasis perilaku menghasilkan potensi yang unggul untuk kemajuan teoritis literatur intrapreneurship karena menangkap karakteristik mendefinisikan

---

18 Rigtering, J. P. C., & Weitzel, U. (2013). Work context and employee behaviour as antecedents for intrapreneurship. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 9, 337e360. Rigtering, J. P. C., & Weitzel, U. (2013). Work context and employee behaviour as antecedents for intrapreneurship. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 9, 337-360.

19 E. Stam Knowledge and entrepreneurial employees: A country-level analysis *Small Business Economics*, 41 (2013), pp. 887-898

---

intrapreneurship karyawan (yaitu, perilaku usaha karyawan dan perilaku pembaruan strategi karyawan) dan memungkinkan untuk teori yang luas eksplorasi faktor-faktor potensial yang dapat menghambat atau mendorong intrapreneurship karyawan. Selain itu, konseptualisasi berbasis perilaku intrapreneurship karyawan sangat cocok dalam desain pekerjaan utama (Bakker & Demerouti, 2014)<sup>20</sup> dan literatur perilaku kerja proaktif yang berteorai tentang anteseden dan hasil tingkat individu perilaku karyawan.

Pada konteks kinerja di perpustakaan, intrapreneurship adalah sikap dan jiwa pustakawan yang mampu bekerja mandiri baik dalam menyelesaikan tugas perorangan maupun di dalam satuan tim kerja. Mereka mampu dan mau mendayagunakan semua sumber daya dalam lingkup perpustakaan, yang dipadu dengan kecerdasan dan skill yang dimiliki untuk menunjukkan kinerja perseorangan yang prima. Tanda-tandanya adalah bahwa pustakawan tersebut inovatif, kreatif dan penuh inisiatif dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Pustakawan yang intrapreneurship adalah pustakawan yang mampu menjalani karir secara disiplin dan konsisten, mampu mengambil setiap peluang yang ada, sehingga secara karir mereka mampu menapaki karir sampai pada jenjang jabatan tertinggi, secara keilmuan juga selalu menambah pengetahuan melalui media belajar formal maupun informal.

## **E. PENUTUP**

Membangun profesi pustakawan untuk mencapai puncak karir dapat dicapai melalui komitmen, kompetensi dan intrapreneurship.

---

20 A.B. Bakker, E. Demerouti. Job demands-resources theory P.Y. Chen, C.L. Cooper (Eds.), *Work and well-being: A complete reference guide III*, John Wiley & Sons Ltd, West Sussex, UK (2014)

---

Komitmen karir pustakawan berkorelasi positif dengan kesetiaan pustakawan terhadap organisasi (perpustakaan), semakin tinggi komitmen pustakawan terhadap perpustakaan, maka semakin tinggi kepedulian perpustakaan kepada pustakawan, sehingga akses karir secara berkelanjutan akan dapat terbangun. Dengan kata lain komitmen pustakawan dapat ditafsirkan sebagai kesetiaan dan loyalitas pustakawan kepada perpustakaan (universitas sebagai lembaga induk). Semakin tinggi tingkat kesetiaan dan loyalitas pustakawan terhadap perpustakaan maka semakin tinggi pula perhatian perpustakaan (universitas) juga semakin tinggi dalam pembinaan karir bagi pustakawan.

Kompetensi yang paling dibutuhkan terhadap pengembangan karir pustakawan adalah meliputi: pustakawan harus punya kemampuan menjalin kerja sama; memiliki kemampuan komunikasi secara baik; mempunyai komitmen tinggi; mempunyai visi dan pandangan luas untuk maju; dan istiqomah dalam membangun karir. Sementara pustakawan harus mampu mengatasi dan meningkatkan kompetensi hal-hal yang dapat menghambat pengembangan karir pustakawan serta perlu perbaikan antara lain: kemampuan melakukan penelitian; kemampuan melakukan analisis dan kritik terhadap karya-karya kepustakawanan; kemampuan membuat artikel ilmiah pada bidang kepustakawanan; kemampuan menerjemahkan dan menyadur bahan perpustakaan pada bidang kepustakawanan; kemampuan menyusun buku panduan/petunjuk praktis pada kegiatan kepustakawanan; dan meningkatkan keaktifan dan peran dalam pertemuan ilmiah (seminar, lokakarya, work-shop, dan yang sejenisnya).

Pustakawan yang berjiwa intrapreneurship adalah pustakawan yang mampu menjalani karir secara disiplin dan konsisten, bekerja

---

keras pantang menyerah, mampu mengambil setiap peluang yang ada, selalu *up date* pengetahuan melalui media belajar formal maupun informal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Bakker, A.B., E. Demerouti. *Job demands–resources theory*. P.Y. Chen, C.L. Cooper (Eds.), *Work and well-being: A complete reference guide III*, John Wiley & Sons Ltd, West Sussex, UK (2014)

Blanka, C. (2018). An individual-level perspective on intrapreneurship: A review and ways forward. *Review of Managerial Science*, 1-43.

Cicek, I. A New Antecedent of Career Commitment: Work to Family Positive Enhancement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 229 ( 2016 ), 417 – 426

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

Ernawati, E. Kompetensi, Komitmen, dan Intrapreneurship Pustakawan dalam Mengelola Perpustakaan di Indonesia. *Jurnal Pustakawan Indonesia Vol 4, No 2 (2005)*, 1-4

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

---

- Miller, D. (2011). Miller (1983) revisited: A reflection on EO research and some suggestions for the future. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 35, 873-894.
- Morris, M. H., Webb, J. W., & Franklin, R. J. (2011). Understanding the manifestation of entrepreneurial orientation in the nonprofit context. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 35, 947-971.
- Purwono. *Profesi Pustakawan*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2014), 5.3
- Rigtering, J. P. C., & Weitzel, U. (2013). Work context and employee behaviour as antecedents for intrapreneurship. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 9, 337-360. Rigtering, J. P. C., & Weitzel, U. (2013). Work context and employee behaviour as antecedents for intrapreneurship. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 9, 337-360.
- Simamora, H. *Auditiy 1*. (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2007).
- Stam, E. Knowledge and entrepreneurial employees: A country-level analysis *Small Business Economics*, 41 (2013), pp. 887-898
- Sungadi. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kematangan Karir Pustakawan. Laporan Penelitian*. (Yogyakarta: Direktorat Perputakaan UII, 2017).
-

Sustrisno, E.I. Manajemen Sumber Daya Manusia.(Jakarta: Kencana, 2011).

Wen-Hwa Ko, The relationships among professional competence, job satisfaction and career development confidence for chefs in Taiwan, International Journal of Hospitality Management 31 (2012) 1004-1011.

---