

Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan (Studi Kasus di Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia)

I Ketut Sudiarta¹, I Putu Suhartika², Ni Putu Premierita Haryanti³

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

Email: dogler_sudiarta@yahoo.com¹, suhardharma@yahoo.com², premierita@yahoo.com³

ABSTRACT

*Human Resource Management Library
(Case Study in the Indonesian Hindu University Library)*

Research on human resource management, libraries are implemented in the University Library Hindu Indonesia, in April to May 2016. The aim is to understand the human resource management that includes application management functions such as planning, organizing, or implementation, and monitoring and any obstacles encountered in the management of human resources Indonesian Hindu University Library.

This research is descriptive qualitative approach. Informants in this study is the head and the Indonesian Hindu University Library staff. The object of this research is the management of human resources Indonesian Hindu University Library. The process of data collection is done by interview and observation.

Based on the results of research by the author, it appears that the management of human resources in Indonesia Hindu University Library is not optimal. In managing the human resources that exist, the library has not been fully implemented management functions that is good in terms of planning, organizing, implementing, and monitoring. In addition, the management functions are not based on theories of management science, but based on the needs and experiences in the library. Human resource management Hindu University Library of Indonesia is closely linked to internal and external factors that have been outlined in the SWOT analysis of strengths, weaknesses, opportunities and threats faced by the library.

Keywords: management, human resources library, the library

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan yaitu menyediakan sumber daya manusia yang tombak awal dari seluruh rotasi kegiatan yang nantinya dapat menggerakkan seluruh kegiatan ada pada perpustakaan, oleh karena itu perlu perpustakaan, baik itu dalam hal pelayanan, dilakukan suatu pengelolaan sumber daya pengolahan maupun kegiatan lainnya yang ada manusia dengan baik. Perpustakaan yang layak pada perpustakaan. Manajemen SDM sangat

dibutuhkan dalam perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap para pegawai yang ada. Perpustakaan perguruan tinggi yang keberadaannya tepat pada suatu perguruan tinggi yang menyediakan informasi dibutuhkan para pengguna yang berada pada perguruan tinggi tersebut. Untuk menunjang dalam mengamalkan Tri Dharma Perguruan Tinggi tersebut sehingga dibangun sebuah perpustakaan. Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia (disingkat menjadi Perpustakaan UNHI) merupakan perpustakaan dimiliki oleh Universitas Hindu Indonesia yang bernaung atas Yayasan Pendidikan Widya Kerthi namun saat ini memiliki SDM masih terbatas. Terkadang juga terjadi perpindahan pegawai perpustakaan ke bidang-bidang lain sehingga pegawai perpustakaan banyak yang bukan berlatar belakang ilmu perpustakaan.

2. KAJIAN PUSTAKA

MANAJEMEN SDM PERPUSTAKAAN

Manajemen SDM adalah sebuah ilmu yang membahas sebuah pengaturan dari SDM yang tersedia dalam organisasi. Manajemen SDM sangat sangat penting dilaksanakan dalam

suatu perpustakaan. Hal ini bertujuan agar seluruh kegiatan yang dilakukan oleh SDM yang telah tersedia dapat dikelola dengan baik sesuai dengan rencana awal.

FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN SDM

Fungsi manajemen yang sederhana dapat diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia perpustakaan yaitu MENURUT George Terry yang terdiri dari *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan atau pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan).

PERENCANAAN SDM

Dalam perencanaan SDM sangat menekankan bagaimana sebuah langkah awal dari pada penyelenggaraan kegiatan. Begitu pula dengan adanya sebuah perencanaan maka proses perekrutan maupun perkembangan SDM yang tersedia dapat terlaksana sesuai kebutuhan perpustakaan.

PENGORGANISASIAN SDM

Sebenarnya pengorganisasian merupakan langkah setelah terlaksananya suatu perencanaan, karena pengorganisasian

akan memisahkan tugas serta kewajiban yang diemban setiap individu suatu perpustakaan. Pengorganisasian SDM penting sebagai jembatan pegawai untuk melaksanakan kegiatan di perpustakaan. Dengan langkah pembuatan struktur organisasi sehingga mampu menempatkan dari pada maksud organisasi.

PENGGEREKAN SDM

Proses penggerakan dapat terlaksana apabila tahap perencanaan telah tersusun serta sudah terbentuknya struktur organisasi yang jelas demi terlaksananya tujuan di awal. Hal ini penggerakan dilakukan oleh kepala dari perpustakaan tersebut dengan tujuan untuk melaksanakan dari pada perencanaan yang dilakukan berdasarkan dengan pengorganisasian yang telah terlaksana.

PENGAWASAN

Pengawasan dalam perpustakaan akan dilaksanakan oleh kepala perpustakaan. Hal ini dikarenakan kepala perpustakaan merupakan memegang kekuasaan penuh atas dasar pengelolaan perpustakaan. Namun maksud dari

pada pengawasan terhadap SDM tidak lain untuk mengurangi terjadinya kekeliruan, keteledoran, pemborosan, serta dapat bekerja sesuai aturan yang baku.

PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI

Keberadaan perpustakaan pada perguruan tinggi merupakan penunjang kegiatan belajar mengajar terhadap seluruh warga kampus dimana untuk dapat terlaksananya suatu visi maupun misi perguruan tinggi tersebut.

TUJUAN PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI

Dengan adanya perpustakaan pada perguruan tinggi sehingga pengguna baik itu dosen, mahasiswa maupun staf pegawai akan mendapatkan sebuah layanan berupa informasi yang dibutuhkan.

FUNGSI PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI

Pada dasarnya perpustakaan difungsikan oleh pengguna tidak lain adalah sebagai tempat: menggali sebuah informasi

yang terbaru, menambah ilmu, belajar diluar waktu kuliah, pemajangan hasil karya seseorang, serta tempat rekreasi dari masing-masing pengguna.

TUGAS PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI

Secara sederhana dapat dikatakan tugas dari perpustakaan dituntut agar dapat melayani atas kebutuhan para penggunanya. Sehingga di perpustakaan dibutuhkan pengelolaan yang baik demi kelancaran kegiatan perpustakaan.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI

Dalam pelaksanaan kegiatan utama yang ada pada suatu perpustakaan, maka dibutuhkan pengelolaan yang baik demi kelangsungan dari tugas, fungsi, tujuan dari perpustakaan.

3. METODELOGI PENELITIAN

Sesuai dengan penelitian yang telah dilaksanakan, adapun jenis penelitiannya yaitu menggunakan jenis deskriptif artinya peneliti berkeinginan untuk memperoleh deskripsi

dalam hal pengelolaan Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia, yang meliputi fungsi-fungsi manajemen. Sedangkan bentuk yang digunakan yaitu studi kasus dan pendekatan dari penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif. Yang menjadi subjek penelitian yaitu seorang kepala perpustakaan dan dua orang staf pegawai Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia. Subjek dari penelitian ini yaitu dikatakan sebagai informan. Sedangkan yang menjadi sebuah objek penelitian adalah manajemen SDM yang meliputi fungsi-fungsi manajemen, yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan atau Pelaksanaan, dan Pengawasan beserta hambatan-hambatan di dalam manajemen SDM Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia.

Wawancara dan observasi merupakan langkah sebagai langkah pengumpulan data. Wawancara merupakan proses dalam menggali sebuah informasi dari tempat penelitian yang dapat dilakukan tanya jawab oleh dua orang, yaitu antara peneliti dengan informan. Untuk memperoleh suatu keadaan yang jelas terhadap situasi dan kondisi, aktivitas, perilaku, perilaku yang ada pada perpustakaan, sehingga dilakukan sebuah observasi. Observasi

merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dari objek yang diteliti serta mencatat informasi yang didapat atau dilihat selama melakukan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti hanya berperan sebagai pengamat sempurna. Langkah yang akan ditempuh selanjutnya yaitu pengolahan dan analisis data. Adapun yang dipakai dalam penelitian ini yaitu, teknik analisis deskriptif kualitatif dan analisis SWOT.

1. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis ini memberikan ulasan dan interpretasi kepada data yang didapatkan selama penelitian sehingga menjadi lebih jelas dan memberikan makna jika dibandingkan dengan angka-angka.

2. Analisis SWOT

Analisis ini dipakai ketika menganalisa sebuah organisasi menghadapi suatu hal. SWOT adalah singkatan dari:

1. *Strength* yaitu analisis kekuatan, situasi, ataupun kondisi yang merupakan kekuatan dalam suatu organisasi atau perusahaan pada saat ini.

2. *Weaknesses* yaitu analisis kelemahan, keadaan yang terlihat dalam sebuah organisasi.
3. *Opportunities* yaitu analisis peluang, keadaan yang ada pada luar organisasi dan dapat menciptakan kemajuan sebuah organisasi di masa mendatang.
4. *Threats* yaitu analisis ancaman, keadaan dimana akan mengancam dari pada keberadaan dari organisasi tersebut.

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat dilihat suatu hasil penelitian ini, diantaranya:

SUMBER DAYA MANUSIA PERPUSTAKAAN

Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia (UNHI) merupakan perpustakaan yang berada pada naungan Universitas Hindu Indonesia dengan jumlah sumber daya manusia yang cukup memadai yaitu lima orang. Adapun kualifikasi dari pada SDM yang ada yaitu empat orang bukan belatar belakan pendidikan perpustakaan serta seorang yang belatar belakan perpustakaan.

MANAJEMEN SDM PERPUSTAKAAN

Pada manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia yang menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu diantaranya:

PERENCANAAN SDM

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia telah ada di Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia yang mencakup perencanaan untuk penambahan tenaga perpustakaan yang baru, tetapi tidak terlaksananya perencanaan terhadap pengembangan sumber daya manusia yang telah ada pada perpustakaan. Padahal perencanaan pengembangan SDM yang ada itu hal yang penting, demi meningkatkan kemampuan dan pengalaman yang di dapatkan tenaga perpustakaan. Perencanaan dalam hal penambahan tenaga perpustakaan disebabkan karena masih kurangnya SDM pada perpustakaan. Hambatan di dalam pengembangan SDM yang ada disebabkan karena perpustakaan tidak berdiri sendiri, namun berada dibawah naungan Universitas Hindu Indonesia sehingga dana perpustakaan

berasal dari pihak yayasan pengelola Universitas Hindu Indonesia.

PENGORGANISASIAN SDM

Di Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia dilakukan pengorganisasian SDM oleh Kepala Perpustakaan yang secara langsung pmrgang kekuasaan tertinggi di perpustakaan. Kepala perpustakaan menyebutkan bahwa Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia melakukan pembagian tugas kepada staf akan tetapi tidak formal sesekali melainkan keseharian hanya ditambahkan dalam bentuk lisan saja. Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia dari pengorganisasian masih kurang, karena terlihat dari struktur organisasi masih sederhana. Seperti yang kita ketahui apabila sebuah perpustakaan penting di buat struktur organisasi yang baku. Karena dari struktur organisasi yang nantinya akan secara mudah melihat tanggung jawab serta wewenang yang di emban masing-masing tenaga. Proses pengorganisasian Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia terkadang menemui suatu hambatan, yaitu seperti kurangnya SDM yang tersedia di

perpustakaan sedangkan pekerjaan semakin bertambah. Sehingga dengan fenomena tersebut maka pihak pengelola mempertimbangkan kembali dalam hal pengadaan suatu tenaga perpustakaan.

PENGGERAKAN SDM

Di Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia proses penggerakan tergambar dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan perpustakaan tepat sebagai pemegang kekuasaan tertinggi di dalam perpustakaan. Kepala perpustakaan adalah lebih menekankan bahwa dengan keterbatasan dari staf perpustakaan, tetapi pekerjaan yang ada dikerjakan dengan bersama-sama. Dalam penggerakan yang dilakukan kepala perpustakaan terhadap stafnya bahwa pola komunikasi yang dijalankan lebih bersifat horizontal melainkan tidak bersifat intruksional. Horizontal artinya bersifat baik-baik saja dengan staf yang ada. Tidak bersifat kaku dalam artian selalu memberikan menghargai pendapat staf yang ada.

PENGAWASAN SDM

Pengawasan dilakukan oleh seorang pimpinan terhadap bawahan demi kelancaran tugas dan kegiatan yang ada di perpustakaan. Akan tetapi dalam keseharian pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia tidak terlalu ketat. Kepala perpustakaan dalam pengawasan berprinsip saling mengawasi. Pengawasan yang tidak terlalu ketat. Hanya dalam keseharian kepala perpustakaan hanya menerapkan suatu saling mengawasi antara satu sama lain. Karena pengelola perpustakaan tetap mengedepankan rasa saling mengawasi. Begitu juga dalam pengawasan terhadap pekerjaan dari para staf perpustakaan hanya diawasi dengan sederhana saja. Pengawasan yang sederhana akan tetapi tidak berarti dalam pengelolaan perpustakaan hanya diam saja. Kepala perpustakaan sebagai pemegang kekuasaan atau yang bertanggung jawab atas segala kegiatan di perpustakaan tetap mengontrol kegiatan keseharian pada perpustakaan. Pengawasan yang dilakukan hanya dengan cara berkonsultasi atas keluhan, kendala, maupun hal yang perlu ditambahkan dalam pengelolaan perpustakaan.

PEMBAHASAN BERDASARKAN DENGAN ANALISIS SWOT

Berdasarkan data-data dengan melihat langsung dilapangan dan hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat digambarkan aspek-aspek lingkungan ekseternal yang dapat memberikan peluang-peluang (*opportunitiy*) dan yang dapat memberikan ancaman (*threats*) bagi manajemen sumber daya manusia perpustakaan. Begitu juga aspek-aspek lingkungan internal yang merupakan kekuatan (*strengths*) dan kelemahan-kelemahan (*weakness*). Hal yang menjadi kekuatan pada Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia yaitu kerjasama staf perpustakaan yang ada terlihat cukup tinggi, dari sisi komunikasi yang terjalin antar pimpinan dengan staf begitu pula antar sesama staf selama ini memang terlihat cukup baik, dan adanya suatu pemberian suatu motivasi dari pimpinan kepada seluruh staf perpustakaan. Sedangkan kelemahannya juga terdapat di dalam manajemen sumber daya manusia perpustakaan, yaitu sistem perencanaan dalam hal pengembangan SDM yang telah ada tidak adanya pembutan rencana secara rutin melainkan hanya menunggu rekomendasi dari pihak pimpinan, lebih

dominan tenaga perpustakaan yang berlatar belakang diluar ilmu perpustakaan, tidak adanya struktur organisasi yang formal pada perpustakaan, serta pelimpahan wewenang dan pelaksanaan kegiatan tidak terlalu berbelit-belit atau adanya suatu batasan-batasan tertentu. Selain terdapat kekuatan dan kelemahan yang merupakan faktor internal, juga terdapat faktor eksternal yang meliputi peluang dan ancaman yang dihadapi dalam pengelolaan Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia. Peluang yang ada yaitu dengan terlihat sedikit staf atau tenaga perpustakaan yang ada maka pihak perpustakaan akan memberikan kesempatan bagi seseorang yang berlatar belakang ilmu perpustakaan diterima di perpustakaan. Selain itu dengan komunikasi terjalin cukup baik pada lingkungan perpustakaan maka dapat memberikan pelayanan kepada pengguna secara maksimal, sehingga berdampak pada meningkatnya para pengguna, dan kebutuhan akan keberadaan perpustakaan tersebut menjadi hal yang penting.

5. KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia belum dilakukan secara optimal. Terlihat dari perencanaan yang dibuat hanya berdasarkan kebutuhan saja. Dalam mengelola SDM yang ada, perpustakaan belum sepenuhnya menjalankan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Selain itu juga fungsi manajemen hanya dengan pengalaman yang ada di perpustakaan tidak dengan panduan atau teori- teori.

SARAN

Demi meningkatkan manajemen sumber daya manusia Perpustakaan Universitas Hindu Indonesia dan menanggulangi hambatannya, sehingga penulis menambahkan suatu saran diantaranya:

- 1) Keterlaksananya perencanaan pengembangan SDM , maka staf perpustakaan tetap melakukan pengajuan usulan agar secara rutin dapat mengikuti semacam pelatihan maupun mengikuti diskusi kepastakawanan dan kepala

perpustakaan ikut andil membantu mencari kegiatan pelatihan yang sifatnya gratis sehingga tidak membutuhkan dana yang besar tetapi dapat meningkatkan kualitas mereka.

- 2) Pentingnya dalam penambahan tenaga perpustakaan agar tidak lagi ada staf melaksanakan tugas yang lebih dari satu. Dengan demikian kegiatan di perpustakaan akan berjalan secara optimal.
- 3) Kepala perpustakaan yang bertanggung jawab atas pengelolaan perpustakaan selayaknya membuatkan suatu struktur organisasi yang jelas, sehingga mudah pembagian tugas dengan pasti. Karena struktur organisasi merupakan tuntunan staf dalam mengabil wewenang dan mendapatkan sebuah tanggung jawab yang jelas.

6. DAFTAR PUSTAKA

Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutarno NS. (2004). *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Samitra Media Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Stueart, R.D dan Barbara B. Moran. (2002). *Library and Information Center Management Sixth Edition Westport*, Connecticut: Libraries Unlimited.
- Winardi. (2003). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Cahayani, Ati. (2005). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks.
- Siagian, Sondang P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistyo-Basuki. (2006). *Metode Penelitian*, Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Poerwandari, Kristi. (2007). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*, Jakarta: LPSP3 Fakultas Psikologi UI.
- Moleong, Lexy J. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gulo, W. (2002). *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hermawan, Rachman dan Zulfikar, Zen. (2006). *Etika Kepustakawanan : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, Jakarta: Sagung Seto.
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita
- Pengertian Analisis SWOT*. Diakses tanggal 5 April 2016 dari www.pengertianku.net/2015/03/pengertian-analisis-swot-dan-manfaatnya.html.
- Dalimunthe, Ritha F. "Keterkaitan Antar Penelitian Manajemen Dengan Pendidikan dan Pengembangan Ilmu Manajemen". Diakses pada tanggal 11 April 2016 dari <http://library.usu.ac.id/download/fe/manajemen-ritha1>.
- Widdy, Vinsensius. (2008). "Perencanaan SDM". Diakses pada tanggal 17 April 2016 dari <http://vinsensiuswiddy.Wimamadiun.com/wp-content/uploads/2008/03/bab-2-perencanaan-sdm.pdf>
- Alimi, Agus. (2012). "Manajemen Dakwah". Diakses tanggal 7 April 2016 dari <http://dewandakwahjabar.com/manajemen-dakwah/>
- M.Munir dan Wahyu Ilahi. (2006). "Manajemen Dahwah". Jakarta: Kencana
- George R Terry. (2009). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmudin. (2006). *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Bandung: Unpas
- BPSDMKP. 2015. *Perpustakaan Perguruan Tinggi: Pedoman, Pengelolaan dan Standarisasi*. Diakses tanggal 2 April 2016 dari <http://bpsdmkp.kkp.go.id/apps/perpustakaan/?q=node/74>
- Tujuan Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Diakses pada tanggal 5 April 2016 dari <https://www.google.co.id/search?ie=ISO88591&q=Hasugian+%282009%3A80%29+tujuan+perpustakaan+perguruan+tinggi+adalah&btnG=Telusur>
- Itma, 2011. *Tujuan Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Diakses pada tanggal 10 April 2016 dari

<http://itmajogja.blogspot.com/2011/01/tujuan-dan-fungsi-perpustakaan.html?m=1>