

Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Perpustakaan Universitas Islam Negeri Salatiga

Hardian Majid Kobat, Elizabeth Sri Lestari, Tintien Koerniawati

Program Studi Ilmu Perpustakaan dan Sains Informasi, Fakultas Teknologi Informasi,
Universitas Kristen Satya Wacana.
Kota Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia.
Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia
Email: Majidhardian52@gmail.com

Abstract

The available resources within an organization constitute the primary foundation for sustaining its existence. The role of librarians is crucial in constructing the system structure within a library. In 2018, the Library of UIN Salatiga achieved accreditation at level A. The library must continuously enhance its services, and the accomplishments attained by the library are inseparable from the human resources capital. Human resources are considered intellectual assets owned by the library. Effective human capital management is deemed essential to improve the quality of services and the capabilities of the library. The objective of this research is to understand how human resource management is conducted in the library of UIN Salatiga. The research employed a descriptive type, illustrating a phenomenon systematically and accurately regarding facts, characteristics, and relationships among the components being studied. Data collection techniques utilized questionnaires, with a population of 11 individuals in this study, employing total sampling. The research findings indicate that the Library of UIN Salatiga has effective human resource management by granting library staff permissions for early education based on the educational levels of the staff and the training attended by both librarians and non-librarian personnel. The library also emphasizes human capital by requiring library staff to participate in activities such as training, seminars, and other events supporting the development of library staff. To enhance human resource management in the Library of UIN Salatiga and maximize the educational and training experiences of the staff, creating a favorable working environment, the author suggests the following: the library head should establish a clear organizational structure. This will facilitate the allocation of tasks and responsibilities among the staff. The organizational structure serves as a guide for staff to understand their authority and responsibilities more precisely.

Keywords: Human resources, human capital management, library and education and training.

Abstrak

Sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi merupakan fondasi utama untuk mempertahankan eksistensi organisasi tersebut. Peran pustakawan sangat krusial dalam membangun struktur sistem di perpustakaan. Pada tahun 2018, Perpustakaan UIN Salatiga mendapatkan pengakuan akreditasi tingkat A. perpustakaan harus terus meningkatkan layanannya, prestasi yang diraih perpustakaan tidak akan bias tanpa adanya modal SDM. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset intelektual yang menjadi milik perpustakaan. Pengelolaan *human capital* yang efektif dianggap penting untuk meningkatkan kualitas layanan dan kapabilitas perpustakaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dilakukan di perpustakaan Universitas Islam Negeri Salatiga. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, dimana penelitian ini menggambarkan suatu fenomena secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat dan hubungan antara komponen-komponen yang diteliti. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan populasi dalam penelitian ini berjumlah 11 orang dan menggunakan total sampling. Hasil penelitian menunjukkan Perpustakaan UIN Salatiga memiliki manajemen SDM yang baik dengan memberikan izin staf perpustakaan untuk dini dapat dilihat dari tingkat pendidikan staf dan pelatihan yang pernah di ikuti pustakawan mau pun non pustakawan. Perpustakaan UIN Salatiga juga memperhatikan *human capital* dengan menghasruskan staf perpustakaan untuk mengikuti kegiatan seperti pelatihan, seminar dan kegiatan lainnya yang menunjang pengembangan staf perpustakaan. Untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan Universitas UIN Salatiga agar dapat memaksimalkan pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti staf agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, penulis menyampaikan saran, sebagai berikut kepala perpustakaan perlu membuat struktur organisasi yang jelas. Ini akan memudahkan pembagian tugas dan tanggung jawab yang pasti di antara staf. Struktur organisasi menjadi panduan bagi staf dalam mengerti wewenang dan tanggung jawab mereka dengan lebih tepat.

Kata kunci: Sumber daya manusia, pengelolaan *human capital*, perpustakaan dan, pendidikan dan pelatihan

PENDAHULUAN

Keberlanjutan suatu organisasi bergantung pada sumber daya yang membentuknya. Salah satu pilar penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). SDM memiliki peran vital dalam menggerakkan sistem internal organisasi. Sumber daya organisasi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia. Contoh dari sumber daya non-manusia termasuk modal, peralatan, teknologi, dan fasilitas. SDM merujuk pada individu-individu yang bertanggung jawab dalam mengelola berbagai aspek lainnya. Dalam era Industri 4.0, pengembangan SDM menjadi suatu keharusan guna meningkatkan daya saing dan keterampilan organisasi (Ningrum, 2009).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di dalam perpustakaan sangat penting untuk mencapai visi dan tujuan organisasi. Pustakawan merupakan salah satu komponen kunci sumber daya manusia dalam perpustakaan. Pustakawan memiliki peran ganda sebagai pembuat dan pengelola sistem manusia di dalam perpustakaan (Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Kepemimpinan yang efektif dalam manajemen perpustakaan dapat menjadikan perpustakaan perguruan tinggi sebagai pusat informasi yang terkemuka. Peran pemimpin di perpustakaan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perpustakaan. Dalam hal ini, peran manajer dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci, khususnya peran pustakawan yang selalu mengikuti perkembangan informasi global. Seperti halnya dalam bidang informasi lainnya, termasuk bidang ekonomi, keberadaan informasi dan pengetahuan menjadi faktor penting dalam proses pengambilan keputusan. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang tak tergantikan dan perlu dipertimbangkan dengan serius oleh organisasi (Burker, 2011).

Pustakawan merupakan aset utama dalam membangun struktur sistem di perpustakaan. Implementasi modal manusia atau human capital dalam perpustakaan menjadi suatu keharusan. Dengan memanfaatkan human capital, kita dapat menilai sejauh mana pustakawan dapat mengoptimalkan potensi individu mereka (Hermawan, 2016).

Terdapat beberapa jenis organisasi perpustakaan, dan salah satu di antaranya adalah perpustakaan perguruan tinggi. Perpustakaan

perguruan tinggi adalah lembaga perpustakaan yang berlokasi di lingkungan universitas. Struktur organisasi perpustakaan perguruan tinggi berada di bawah tanggung jawab Rektor. Pengelola perpustakaan perguruan tinggi terdiri dari Kepala Perpustakaan dan staf pengelola perpustakaan. Tujuan dari organisasi perpustakaan perguruan tinggi didasarkan pada prinsip Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang mencakup pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Contoh nyata adalah Perpustakaan Islam Negeri (UIN) Salatiga, yang dipimpin oleh seorang Kepala Perpustakaan yang memiliki latar belakang pendidikan Doktor dalam bidang Ilmu Perpustakaan dan Informasi. Jumlah staf di Perpustakaan UIN Salatiga mencapai 11 orang, terdiri dari 9 pustakawan dan 2 staf non-pustakawan. Pada tahun 2018, Perpustakaan UIN Salatiga meraih pengakuan akreditasi tingkat A. Pencapaian ini menjadikan perpustakaan UIN Salatiga harus terus meningkatkan layanannya. Berbagai progress layanan tahun 2018–2021 bisa dilihat di website perpustakaan.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sebagai aset intelektual, dapat meningkatkan kualitas layanan dan kemampuan Perpustakaan UIN Salatiga. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti memilih judul **Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Perpustakaan Universitas Islam Negeri Salatiga.**

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu skripsi yang berjudul “Pengelolaan *Human Capital* pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara” oleh Nadia Putri Dewi tahun 2019, yang ingin diteliti oleh peneliti adalah untuk mengkaji atau meneliti pengelolaan sumber daya manusia (SDM) atau *human capital* di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara (USU). Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana perpustakaan mengelola sumber daya manusia mereka, termasuk pustakawan, dengan efektif. Peneliti ingin mengevaluasi praktik pengelolaan SDM di perpustakaan dan bagaimana pengelolaan ini berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan dan kapabilitas perpustakaan, terutama dalam konteks prestasi individu pustakawan dalam berbagai kompetisi perlombaan di tingkat regional hingga nasional. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Perpustakaan Perguruan Tinggi

Menurut Rahayu (2017), perpustakaan di perguruan tinggi merupakan salah satu unsur penunjang perguruan tinggi. Perpustakaan di Perguruan Tinggi, termasuk Universitas, Sekolah Tinggi, atau Institut, memiliki tanggung jawab dan peran yang mencakup pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang mencakup pendidikan, penelitian/riset, dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Suharso et al (2020), Perpustakaan di lingkungan perguruan tinggi adalah sebuah Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berkolaborasi dengan unit-unit lainnya untuk mencapai Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tugas utamanya adalah memilih, mengumpulkan, mengelola, merawat, dan menyediakan sumber informasi kepada institusi tersebut dan masyarakat akademis secara lebih luas. Berdasarkan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa peran utama perpustakaan di perguruan tinggi adalah mendukung kebutuhan informasi civitas akademika dan berfungsi sebagai pusat belajar atau ruang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perpustakaan perguruan tinggi merupakan salah satu perpustakaan yang terletak di lingkungan kampus dan memiliki peran sebagai pendukung proses pendidikan, serta memberikan kontribusi dalam menyebarkan informasi ilmiah di bidang pendidikan.

Tujuan Perpustakaan Perguruan Tinggi

Perguruan Tinggi pasti memiliki alasan dan tujuan yang mendasar untuk membentuk perpustakaan di bawah pelayanannya. Target inilah yang menjadi fokus yang harus dicapai oleh institusi pendidikan tersebut.

Menurut Sopwandin (2021:36) dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Perpustakaan Perguruan Tinggi" tujuan bahwa perpustakaan perguruan tinggi adalah membantu perguruan tinggi dalam menjalankan perseorangan pengajaran. Sedangkan menurut Sulistyio Basuki dalam (Berawai 2012) "Pengantar Ilmu Perpustakaan" menyatakan bahwa tujuan umum dari perpustakaan di lingkungan perguruan tinggi meliputi:

1. Memenuhi kebutuhan informasi bagi anggota masyarakat perguruan tinggi, termasuk staf pengajar, mahasiswa, dan tenaga administrasi.
2. Menyediakan koleksi referensi yang relevan untuk semua tingkat pendidikan, mulai dari

mahasiswa tahun pertama hingga program pasca sarjana dan pengajar.

3. Menyediakan fasilitas belajar yang sesuai bagi pengguna perpustakaan.
4. Menyediakan layanan peminjaman yang efektif untuk berbagai jenis pemakai.
5. Menyediakan layanan informasi aktif yang tidak terbatas hanya pada lingkungan perguruan tinggi, tetapi juga mencakup lembaga industri lokal.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, tujuan utama perpustakaan perguruan tinggi adalah menyediakan informasi dan memfasilitasi akses ke informasi yang diperlukan oleh seluruh pengguna perpustakaan perguruan tinggi.

Fungsi Perpustakaan Perguruan Tinggi

Fungsi utama perpustakaan perguruan tinggi dapat di tinjau dari berapa aspek sebagai mana yang di kemukakan oleh Sopwandin (2021), yakni di tinjau dari segi pelayanan berfungsi sebagai pusat pengumpulan informasi, pelestarian, pengelolaan, dan penyebarluasan informasi, sementara dari segi perogram kegiatan perpustakaan perguruan tinggi berfungsi sebagai pusat layanan untuk program pendidikan, penelitian, dan perogram pengabdian masyarakat. Berdasarkan uraian diatas adapu gagasan yang didefinisikan oleh Barawi (2012: 51) yang menyatakan: "Fungsi perpustakaan perguruan tinggi adalah mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang diantaranya menyediakan informasi ilmiah untuk para mahasiswa, dosen dan staf maupun pengguna dari luar. Baik koleksi buku, majalah, surat kabar dan jenis koleksi lainnya".

Dari penjelasan beberapa fungsi yang dipaparkan di atas terlihat demikian luasnya fungsi perpustakaan bagi penggunaannya terutama bagi civitas akademik.

Sumber Daya Manusia Perpustakaan Perguruan Tinggi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan potensi manusia yang menjadi penggerak utama dalam memastikan eksistensi dan kelangsungan organisasi. Dalam konteks perpustakaan, untuk memberikan layanan yang optimal sesuai dengan perannya, perpustakaan membutuhkan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang memadai. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran SDM dalam menjaga kinerja dan eksistensi perpustakaan. Menurut penelitian yang

dilakukan oleh Nugrahani (2017), perpustakaan perguruan tinggi melibatkan berbagai kategori Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki peran khusus dalam menjalankan kegiatan perpustakaan, sebagai berikut:

1. Kepala/Pimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi: Pimpinan perpustakaan berperan sebagai bagian dari top management, di mana mereka bertanggung jawab atas pengambilan kebijakan dan penggerakan organisasi perpustakaan.
2. Pustakawan: Pustakawan, baik yang memiliki status "Ahli" maupun "Terampil," memiliki tugas pokok dalam pengelolaan, pelayanan, dan pengembangan sistem kepustakawanan. Tugas-tugas ini mencakup berbagai aspek dalam menjalankan kegiatan perpustakaan.
3. Staf Teknologi Informasi (TI): Staf TI di perpustakaan perguruan tinggi memiliki peran penting, dan mereka sering kali memiliki latar belakang pendidikan di bidang TI atau bahkan pustakawan yang memiliki pengetahuan dalam bidang TI. Mereka bertanggung jawab atas aspek teknologi informasi di perpustakaan.
4. Staf Administrasi: Staf di bidang administrasi perpustakaan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan teknis ketatausahaan, termasuk pengadministrasian.
5. Staf/Pegawai Bidang Khusus Lain: Beberapa perpustakaan perguruan tinggi mungkin juga memiliki staf atau pegawai dengan latar belakang khusus, seperti Arsiparis, Pranata Humas, dan lainnya, yang memiliki peran tertentu dalam mendukung kegiatan perpustakaan.
6. Staf Pendukung: Kategori ini mencakup petugas keamanan (*Security*) dan petugas kebersihan (*Cleaning Service*) di perpustakaan perguruan tinggi, yang juga berperan dalam menjalankan kegiatan perpustakaan.

Kesemuanya, dari berbagai pandangan yang disajikan di atas, menegaskan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) perpustakaan perguruan tinggi adalah aktor penting dalam menjaga eksistensi perpustakaan dan memberikan layanan optimal kepada pengguna. Setiap kategori SDM tersebut memiliki peran spesifik yang mendukung berbagai aspek kegiatan perpustakaan.

Manajemen SDM Perpustakaan Perguruan Tinggi

Menurut Saleh dan Komalasari (2014) Secara keseluruhan, manajemen dapat didefinisikan sebagai proses pengendalian dan optimalisasi semua faktor dan sumber daya, yang sesuai dengan suatu perencanaan, diterapkan untuk mencapai atau menyelesaikan tujuan kerja tertentu.

Dalam konteks perpustakaan perguruan tinggi, penelitian yang dilakukan oleh Nugrahan (2017) menekankan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran kunci dalam kesuksesan perpustakaan dalam menjalankan fungsinya dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perguruan tinggi. Oleh karena itu, memiliki SDM yang berkualitas adalah suatu keharusan yang sangat penting. SDM yang berkualitas akan membantu perpustakaan berfungsi dengan baik, memberikan layanan yang optimal kepada pengguna, dan mendukung misi dan visi perguruan tinggi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks perpustakaan perguruan tinggi memiliki peran penting dalam pengelolaan dan pengembangan SDM yang ada, bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten yang mampu memberikan kontribusi signifikan dalam mencapai tujuan perguruan tinggi.

Pustakawan

Menurut Dewi (2019), pustakawan adalah individu yang menjalankan aktivitas perpustakaan dengan memberikan layanan kepada masyarakat sesuai dengan peran yang telah ditetapkan oleh lembaga atau institusi tempat mereka bekerja, dengan dasar pengetahuan kepustakawanan yang mereka miliki, dan seringkali didukung oleh pendidikan formal di bidang tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hazhifah (2023), pustakawan memegang peran penting dalam organisasi perpustakaan. Mereka bertanggung jawab untuk mengalokasikan sumber daya lain di perpustakaan sehingga perpustakaan dapat beroperasi secara optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Pustakawan berperan kunci dalam penyebaran informasi di perpustakaan, yang merupakan salah satu tujuan utama perpustakaan. Pustakawan menjalankan kegiatan kepustakawanan yang dilakukan secara ilmiah dan profesional. Kegiatan ini mencakup:

1. Pengelolaan Perpustakaan: Ini termasuk perencanaan, monitoring, dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan di perpustakaan. Pengelolaan perpustakaan mencakup aspek

organisasional, administratif, dan manajerial dalam menjaga agar perpustakaan berjalan dengan efisien.

2. Pelayanan Perpustakaan: Pelayanan perpustakaan mencakup kegiatan memberikan bimbingan, jasa perpustakaan, dan pelayanan informasi kepada pemustaka. Pustakawan membantu pengguna dalam mencari, mendapatkan, dan memahami informasi yang mereka butuhkan.
3. Pengembangan Sistem Kepustakawanan: Ini mencakup pengkajian, pengembangan, analisis, kritik, dan penelaahan terhadap sistem kepustakawanan. Pustakawan terlibat dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perpustakaan, serta mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan layanan kepada pengguna.

Pasal 1 ayat 8 UU No. 43 tahun 2007 memberikan definisi pustakawan sebagai "seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan." Ini menunjukkan bahwa seseorang yang diakui sebagai pustakawan harus memiliki kompetensi tertentu yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan di bidang kepustakawanan. Namun, peraturan lebih lanjut yang menguraikan persyaratan pendidikan dan pelatihan ini bisa diatur oleh peraturan pemerintah. Ikatan Pustakawan Indonesia (I.P.I.) juga memberikan definisi serupa, di mana pustakawan adalah seseorang yang memiliki ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi melalui pendidikan dan pelatihan. Definisi ini mencerminkan fakta bahwa pendidikan dan pelatihan adalah unsur penting dalam mengakui seseorang sebagai pustakawan. Lebih lanjut, UU No. 43 tahun 2007 membedakan antara tenaga teknis perpustakaan dan pustakawan. Tenaga teknis perpustakaan mencakup tenaga non-pustakawan dengan berbagai spesialisasi, seperti teknis komputer, teknis audio visual, dan teknis ketatausahaan.

Pustakawan yang telah memperoleh kompetensi melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan memiliki tanggung jawab dalam mengelola dan memberikan layanan perpustakaan. Sesuai dengan Pasal 29 ayat 2 UU No. 43 tahun 2007, tugas-tugas yang biasanya dilakukan oleh tenaga teknis perpustakaan dapat juga dilakukan oleh pustakawan, tergantung pada situasi dan kebutuhan khusus perpustakaan yang

bersangkutan. Hal ini menunjukkan fleksibilitas dalam penugasan tugas antara pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan, yang dapat disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing perpustakaan.

Seorang pustakawan diharapkan memiliki sikap profesional dalam keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang terus dikembangkan. Mereka harus selalu berupaya untuk meningkatkan diri dan berkontribusi pada perkembangan profesi kepustakawanan serta lembaga perpustakaan di mana mereka bekerja.

Intellectual capital

Dari sudut pandang konsep, aset tak berwujud mengacu pada aset yang tidak berbentuk fisik atau tidak memiliki nilai moneter yang dapat memberikan manfaat ekonomi di masa mendatang dan dilindungi oleh ketentuan hukum. Secara lebih terperinci, aset tak berwujud mencakup berbagai indikator seperti perangkat lunak komputer dan basis data, hak paten, hak cipta, merek dagang, daftar pelanggan, strategi pemasaran, kontrak dan pemasok, serta elemen-elemen lainnya. Jumlah total aset tak berwujud yang dimiliki oleh sebuah organisasi dapat dianggap sebagai modal intelektual yang dimilikinya (Kostagiolas, 2012). Sebuah metode yang sering diterapkan dalam menilai dan mengukur aset pengetahuan adalah modal intelektual (IC). Pendekatan ini menjadi fokus perhatian dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk manajemen, teknologi informasi, sosiologi, dan akuntansi. (Tiono, 2015). Pengembangan organisasi berbasis informasi dan pengetahuan bergantung pada praktek manajemen dan proses pengelolaan intellectual capital. Untuk memastikan aset tidak berwujud yang diperlukan tersedia, diperlukan struktur manajemen yang baik. Pengelolaan intellectual capital yang efektif dan efisien dapat meningkatkan kapabilitas organisasi (Kostagiolas, 2012). Sayangnya, kenyataannya adalah sebagian besar organisasi tidak menyadari betapa pentingnya pengelolaan intellectual capital dalam menjalankan proses bisnis mereka (Gibb & Blili, 2012). Peran manajer sangat krusial dalam pengelolaan intellectual capital. Manajer perlu menyadari bahwa intellectual capital memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, dan kesadaran ini harus diimplementasikan. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk mengintegrasikan keterampilan, pengalaman, dan budaya organisasi guna mengembangkan

kapabilitas dan kompetensi yang mampu memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. (Tiono, 2015). Perpustakaan memanfaatkan *intellectual capital* sebagai aset pengetahuan untuk operasional dan layanan mereka. *Intellectual capital* yang tidak berwujud dalam konteks perpustakaan dimanfaatkan untuk mengikuti kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, seperti jaringan distribusi baru dan internet. Selain itu, *intellectual capital* ini juga digunakan dalam proses restrukturisasi, seperti peningkatan jaminan kualitas dan kolaborasi, yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing perpustakaan di pasar global (Kostagiolas, 2012). *Intellectual capital* berkembang dalam dunia perpustakaan menjadikannya elemen penting dalam meningkatkan inovasi dan perbaikan dalam operasional dan layanannya (Kostagiolas, 2012).

Human Capital / Sumber Daya manusia

Menurut Samagaio & Rodrigues (2016) mencirikan *human capital* sebagai serangkaian nilai-nilai, sikap, bakat, dan kemampuan karyawan yang dapat menghasilkan nilai bagi organisasi. Dalam konteks ini, fokusnya adalah pada bagaimana kontribusi individu dapat membantu organisasi mencapai kesuksesan. Secara umum, human capital merupakan elemen penting dalam ekosistem organisasi, yang melibatkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan kreativitas individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Mengingat pustakawan merupakan perwakilan dari perpustakaan, kinerja yang unggul harus diperkuat dengan penerapan modal manusia yang efektif. Komponen modal manusia, yang didasarkan pada modifikasi dari Kostagiolas (2012), seperti yang diuraikan oleh Jordon (2009), mencakup:

Dengan memahami pentingnya *Human Capital* dalam perpustakaan, organisasi perpustakaan dapat mengambil langkah-langkah untuk mendukung pengembangan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan staf mereka, sehingga perpustakaan dapat terus memberikan layanan yang unggul dan relevan.

Pendidikan/ Education

Pendidikan, ketika dianggap sebagai investasi, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kapasitas produktivitas dan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan pendidikan dapat berdampak positif pada tingkat pendapatan yang diterima. Ini berarti bahwa

investasi dalam pendidikan tidak hanya berpengaruh pada peningkatan kualifikasi individu, tetapi juga dapat membentuk distribusi pendapatan di masa yang akan datang dengan meningkatkan peluang penghasilan yang lebih tinggi. Menurut Hasan (2018) dalam crow “mengartikan pendidikan adalah suatu proses dimana pengalaman atau informasi diperoleh sebagai hasil dari proses belajar. Pendidikan mencakup pengalaman, pengertian dan penyesuaian diri dari pihak terdidik terhadap rangsangan yang diberikan kepadanya, menuju ke arah pertumbuhan dan perkembangan. Pendidikan atau education secara umum merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus-menerus dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tingkatannya guna menyampaikan, menumbuhkan, dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki”. Kamus Besar Bahasa Indonesia daring (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016) mendefinisikan pendidikan sebagai “proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan”. Pendidikan memiliki peran penting dalam menyiapkan individu untuk berkontribusi dalam lingkungan sosial dan ekonomi. Pendidikan formal dan nonformal memiliki peran yang berbeda dalam memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat, sementara pendidikan informal adalah bagian alami dari pengalaman sehari-hari yang berkontribusi pada pembelajaran sepanjang hidup.

Pelatihan/Training

Pelatihan merupakan suatu inisiatif pengembangan sumber daya manusia (SDM) di berbagai organisasi, termasuk perpustakaan. Kegiatan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan teknis para pegawai atau karyawan. Menurut Amin (2012), pelatihan memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di organisasi, termasuk di dalam perpustakaan. Beberapa poin penting yang bisa disimpulkan Meningkatkan Keterampilan dan Kemampuan Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki keterampilan dan kemampuan praktis yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif. Menurut Hasan (2018) pelatihan dalam berbagai bidang, seperti pengetahuan teknis, keterampilan interpersonal, dan aspek-aspek lain yang relevan dengan

pekerjaan. Pelatihan merupakan inisiatif pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, termasuk di dalamnya perpustakaan. Kegiatan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan teknis para pegawai atau karyawan. Kamus Besar Bahasa Indonesia daring (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016) mendefinisikan pelatihan sebagai “proses, cara, perbuatan melatih; kegiatan atau pekerjaan melatih”.

Dengan demikian, pelatihan merupakan alat penting dalam mengembangkan dan meningkatkan SDM, terutama dalam konteks perpustakaan, di mana pustakawan perlu mengikuti perkembangan teknologi dan praktik terbaru untuk tetap relevan dan efektif dalam melayani pengguna.

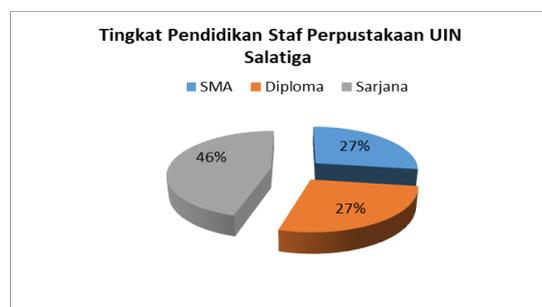
METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, dimana penelitian ini menggambarkan suatu fenomena secara sistematis dan akurat mengenai faktafakta, sifat-sifat dan hubungan antara komponen-komponen yang diteliti. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan populasi dalam penelitian ini berjumlah 11 orang dan menggunakan total sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu proses di mana pengetahuan atau pengalaman diperoleh melalui kegiatan belajar. Ini melibatkan pengalaman, pemahaman, dan penyesuaian diri peserta didik terhadap rangsangan yang diberikan, dengan tujuan mencapai pertumbuhan dan perkembangan.



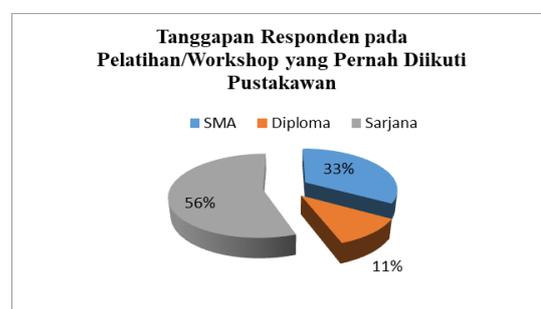
Gambar 1. Respon yang diberikan berdasarkan tingkat pendidikan

Menurut diagram pada gambar 1, respons yang diberikan berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa individu dengan latar belakang pendidikan S1 sebanyak 5 orang (45%), diploma 3 orang (27%), dan SMA 3 orang (27%).

Dari total 11 staf di Perpustakaan UIN Salatiga, terdapat variasi latar belakang pendidikan, di mana 5 orang pustakawan memiliki latar belakang S-1 Ilmu Perpustakaan, 3 orang memiliki latar belakang D-2, sementara non-pustakawan terdiri dari latar belakang pendidikan agama (S-1), 2 orang lulusan D-3 program pendidikan, dan 1 orang dengan latar belakang Sarjana Ilmu-ilmu Humaniora. Dari analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa hampir 45% staf perpustakaan UIN Salatiga memiliki latar belakang pendidikan perpustakaan, sementara latar belakang pendidikan lainnya diperlukan untuk melengkapi unit kerja lainnya. Beberapa anggota staf memilih untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi dengan harapan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang perpustakaan. Langkah ini diharapkan dapat memberikan dampak positif pada perbaikan layanan Perpustakaan UIN Salatiga, meningkatkan kualitas layanan yang mereka berikan.

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk membantu tenaga kerja meningkatkan efektivitas dalam pekerjaan mereka, baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Proses ini melibatkan pengembangan kebiasaan yang terkait dengan pemikiran, tindakan, pengetahuan, dan sikap. Selain itu, pelatihan juga memberikan wawasan baru mengenai perkembangan global yang sedang terjadi. Ini menjadi kesempatan bagi pustakawan dan staf perpustakaan untuk menggali serta mengembangkan potensi yang mereka miliki.



Gambar 1. Tanggapan Responden pada Pelatihan/Workshop yang Pernah Diikuti Pustakawan

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pelatihan atau workshop menunjukkan sebagian besar pustakawan dengan latar belakang pendidikan Sarjana (56%) pernah mengikuti kegiatan tersebut, disusul oleh pustakawan dengan latar belakang

Diploma (11%) dan latar belakang SMA (11%). Data tersebut mencerminkan bahwa hampir setengah dari pustakawan telah mengambil bagian dalam pelatihan atau workshop di bidang perpustakaan mau pun di bidang non perpustakaan. Pustakawan terlibat dalam berbagai topik pelatihan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia, bertujuan untuk meningkatkan layanan dan kapabilitas perpustakaan. Sementara itu, tanggapan responden non-pustakawan terhadap pelatihan atau workshop dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2. Tanggapan responden pada pelatihan/workshop yang pernah diikuti non pustakawan

Dari gambar 2, terlihat bahwa non-pustakawan yang pernah mengikuti pelatihan atau workshop memiliki latar belakang pendidikan Sarjana sebanyak 34%, SMA sebanyak 33%, dan latar belakang pendidikan diploma sebanyak 34%. Data ini menunjukkan bahwa non-pustakawan juga aktif berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan atau workshop yang diselenggarakan oleh Perpustakaan UIN Salatiga atau lembaga lainnya. Pelatihan menjadi strategi efektif dalam pengelolaan *human capital* untuk meningkatkan kualitas pustakawan dan staf perpustakaan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan kompeten dan meningkatkan kualitas pelayanan perpustakaan. Pelatihan juga berperan sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pustakawan dan staf perpustakaan dalam bidang perpustakaan. Melalui pelatihan, pustakawan dan non-pustakawan dapat memperoleh informasi baru mengenai dunia perpustakaan, menambah ilmu dan informasi seputar pengembangan dalam bidang perpustakaan. Program pelatihan dan seminar diarahkan untuk mempertahankan dan meningkatkan performa pekerjaan para pustakawan dan non-pustakawan, dengan fokus pada perbaikan keterampilan dan kemampuan

praktis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Responden menilai bahwa pelatihan dan seminar sangat penting dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas pustakawan dan non-pustakawan dalam memberikan pelayanan prima bagi pemustaka.

No.	Pelatihan/Workshop
1.	Pelatihan pengadaan barang dan jasa dan pelatihan perencanaan keuangan berbasis kebangsaan.
2.	Pelatihan ORS (online resource skills), latihan kepenulisan.
3.	Pengatalogan akreditasi perpustakaan, pengelolaan jurnal, preservasi bahan pustaka dan kewirausahaan
4.	Pelatihan promosi perpustakaan menggunakan media sosial.
5.	Pelatihan penulisan artikel dan buku uin salatiga
6.	Pelayanan prisma
7.	Pelatihan tentang konservasi
8.	pelatihan penulisan jurnal, mendeley, pelatihan zotero, dan perpustakaan digital
9.	Seminar kebangsaan

Tabel 1. Jawaban responden terhadap pelatihan/workshop

Dari tabel sebelumnya, terlihat bahwa sebagian besar pustakawan dan non-pustakawan di Perpustakaan UIN Salatiga pernah mengikuti pelatihan dan seminar, mencapai angka 80%. Tabel 1 memberikan gambaran lebih lanjut dengan menyajikan sebagian jawaban dari responden yang mencatat pengalaman mereka mengikuti pelatihan dan seminar. Pustakawan dan non-pustakawan di perpustakaan ini memiliki beragam pengalaman dalam kegiatan ini, mencakup topik seputar perpustakaan dan topik di luar perpustakaan. Dari data tersebut, terlihat bahwa pelatihan dan seminar tidak hanya terbatas pada isu-isu perpustakaan, melainkan juga mencakup topik di luar perpustakaan. Ini menunjukkan betapa pentingnya bagi pustakawan dan non-pustakawan untuk mengikuti berbagai kegiatan yang dapat memberikan pengetahuan baru dan mendukung peningkatan kualitas perpustakaan. Pelatihan dan seminar khusus untuk pustakawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian mereka di dalam organisasi, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perpustakaan. Upaya ini juga dimaksudkan untuk mengurangi atau mengatasi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki

pustakawan dan non-pustakawan dengan harapan yang diinginkan oleh perpustakaan

Pengelolaan aset intelektual di Perpustakaan UIN Salatiga terlihat jelas dengan memiliki *human capital* berkualitas, seperti terlihat dari fakta bahwa hampir seluruh staf perpustakaan, baik pustakawan maupun non-pustakawan, pernah mengikuti pelatihan dan seminar. Pelatihan dan seminar dianggap sebagai komponen penting dalam membentuk *human capital* yang berpotensi untuk pengembangan perpustakaan, memberikan pelayanan prima kepada pengguna, dan meningkatkan kapabilitas perpustakaan secara keseluruhan. Perpustakaan UIN Salatiga secara aktif terlibat dalam pengembangan SDM dengan melibatkan pustakawan dan non-pustakawan dalam kegiatan pelatihan dan workshop, guna memastikan keberlanjutan kualitas layanan perpustakaan.

SIMPULAN

Penelitian ini mengidentifikasi bahwa pengelolaan *human capital* (sumber daya manusia) dalam konteks perpustakaan perguruan tinggi sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan perpustakaan. Faktor seperti pelatihan/workshop pengembangan berperan penting dalam pengelolaan *human capital*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perpustakaan UIN Salatiga dapat meningkatkan pengelolaan *human capital* dengan mengadopsi praktik-praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia. Ini termasuk perbaikan dalam proses rekrutmen dan pelatihan, pengembangan staf, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan kinerja yang tinggi. Peningkatan pengelolaan *human capital* dapat berdampak positif pada kualitas layanan perpustakaan, aksesibilitas koleksi, dan kepuasan pengguna. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya penilaian terus-menerus terhadap kebutuhan dan harapan staf, serta penyesuaian strategi manajemen sumber daya manusia sejalan dengan perubahan dalam lingkungan pendidikan dan teknologi. Kesimpulan ini menggaris bawahi pentingnya investasi dalam pengelolaan *human capital* untuk memajukan perpustakaan perguruan tinggi dapat memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan institusi. Hal ini sejalan dengan visi perpustakaan UIN Salatiga “Menjadi Perpustakaan Perguruan Tinggi Agama Islam yang berciri khas, unggul dan berkarakter di Indonesia dan dunia internasional dengan kualitas pustakawan yang memiliki *softskill*

dan *hardskill* yang baik, dan menjadi perpustakaan sebagai pusat penelitian masyarakat”.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Hasan, N. (2018). *Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan Nurhayati Ali Hasan*. Libria, 10(1), 95-115. <https://jurnal.arraniry.ac.id/index.php/libria/article/download/3384/2366>
- Amin, W. (2012). *Manajemen: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2016). *Pendidikan*. Diambil kembali dari KBBI Daring: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pendidikan>
- Berawi, I. (2012). *Mengenal lebih dekat Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jurnal Iqra', 06(0), 49–62.
- Burke, M. E. (2011). *Knowledge sharing in emerging economies*. Library Review, 60(1), 5–14. <https://doi.org/10.1108/00242531111100531>
- Caiado, J., Couto, E., & Samagaio, A. (2009). *Sporting, financial and stock market performance in English football: an empirical analysis of structural relationships*. CEMAPRE Working Papers, Centre for Applied Mathematics and Economics (CEMAPRE), School of Economics and Management (ISEG), Technical University of Lisbon, No 0906, 41. <http://cemapre.iseg.utl.pt/archive/preprints/395.pdf>
- De Pablos, P. (2003). *Intellectual Capital Reporting In Spain: A Comparative View*. Journal of Intellectual Capital. Vol 4(1) pp 61-81.
- Gibb, Y. K., & Blili, S. (2013). Business Strategy and Governance of Intellectual Assets in Small & Medium Enterprises. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 75, 420–433. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.046>

- Hasan, N. A. H. N. A. (2018). *Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya peningkatan kinerja pustakawan*. *Libria*, 10(1), 95-115.
- Hastuti, T. T., & Dewi, A. O. P. (2019). *Peran Human Capital Investment dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia UPT Perpustakaan Universitas Diponegoro*. *Anuva: Jurnal Kajian Budaya, Perpustakaan, dan Informasi*, 3(3), 313-324.
- Hermawan, (2016). *Kompetensi Pustakawan : antara harapan dan kerisauan* -. (2016). Diakses 26 Mei 2023, from <https://library.uns.ac.id/kompetensi-pustakawan-antara-harapan-dan-kerisauan/>
- Indonesia, P. N. R. (2007). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Journal of Intellectual Capital*, 4(1), 61–81. <https://doi.org/10.1108/14691930310455397>
- Kbbi.kemdikbud.go.id. (2016). *KBBI Daring (Badan Pembinaan dan Pengembangan Bahasa)*. In Badan Pembinaan dan Pengembangan Bahasa.
- Kostagiolas, P. (2012). *Managing Intellectual Capital in Libraries: Beyond the Balance Sheet*. Britania Raya: Elsevier Science.
- Kostagiolas, P. (2012). *Managing Intellectual Capital In Libraries Beyond The Balance Sheet*. Chandos Information Professional Series.
- Management, ISEG/School or Economics and Management. Technical University of Lisbon, Portugal.
- Ningrum, E. (2016). *Pengembangan sumber daya manusia bidang pendidikan*. *Jurnal Geografi Gea*. 9(8).
- Nugrahani, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Perguruan Tinggi Untuk Mewujudkan sumber Daya Manusia Yang Berkualitas*. *Warta Perpustakaan Undip*, 10(2), 11–16.
- Ordóñez de Pablos, P. (2003). *Intellectual capital reporting in Spain: A comparative view*. *Journal of Intellectual Capital*, 4(1), 61–81. <https://doi.org/10.1108/14691930310455397>
- Pasban, M., & Nojedeh, S. H. (2016). *A Review of the Role of Human Capital in the Organization*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230(May), 249–253. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.032/>
- Perpustakaan UIN Salatiga Perpustakaan UIN Salatiga. (2023). diakses 25 Mei 2023. dari <http://perpus.uinsalatiga.ac.id/>.
- Rahayu, S. (2017). *Mengenal perpustakaan perguruan tinggi lebih dekat*. *Buletin Perpustakaan Universitas Islam Indonesia*, 103-110.
- Saleh, A. R., & Komalasari, R. (2014). *Pengertian Perpustakaan dan Dasar-Dasar Manajemen Perpustakaan*. *Manajemen Perpustakaan* 45(1).
- Samagaio & Rodrigues. (2016). *Sporting, financial, and stock market performance in English football: an empirical analysis of structural relationships*. *Journal Department of Management, ISEG/School or Economics and Management. Technical University of Lisbon, Portugal*.
- Sembiring, N. P. D. (2019). *Pengelolaan Human Capital pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Septiana Dewi Tiono, & Bambang Haryadi. (2015). *Eksistensi dan Pengelolaan Intellectual Capital dalam Meningkatkan Kapabilitas Perpustakaan Universitas Kristen Petra*. *Agora*, 3(1), 421–431.
- Sopwandin, I. (2021). *Manajemen Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Guepedia.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharso, P., Arifiyana, I. P., & Wasdiana, D. (2020). *Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi dalam Menghadapi Abstrak*. *Anuva*, 4(2), 271–286.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tiono, Septiana Dewi dan Bambang Haryadi. (2015). *Eksistensi dan Pengelolaan Intellectual Capital dalam Meningkatkan Kapabilitas Perpustakaan Universitas Kristen Petra*, AGORA. Vol 3(1), pp 421-431. (Cipta, 2012).