



Management of Librarian to Supporting Lecturer's Performance in Higher Education

Annisa Rahmadanita¹, Hasmiati²

e-ISSN: 2723-6234

p-ISSN: 2723-6226

Indonesian Journal of Librarianship Vol. 1 No. 2, December (2020): pp. 106-117

Submitted: Dec 14 2020; **Revised:** Dec 30 2020;

Accepted: Dec 31 2020; **Published Online:** Jan 30 2021

Article citation: Rahmadanita, A., Hasmiati, H. *Management of Librarian to Supporting Lecturer's Performance in Higher Education. Indonesian Journal of Librarianship.* 1 (2), pp. 106-117. DOI: <https://doi.org/10.33701/ijolib.v1i2.1409>

Corresponding Author:

Email: anis@ipdn.ac.id

Affiliation: Central Library, Governance Institute of Home Affairs



Publisher

Library Department of Governance Institute of Home Affairs (IPDN)

Editorial Office

Jalan Ir. Soekarno KM 20 Jatinangor, Sumedang Regency,
West Java, **Indonesia** (45363)

Website: <http://ejournal.ipdn.ac.id/ijolib>

e-Mail: perpustakaan@ipdn.ac.id, ijolib@ipdn.ac.id

© Annisa Rahmadanita, Hasmiati



This work is licensed under the Creative Commons Attribution
Non Commercial Share Alike 4.0 International License

^{1,2} Central Library, Governance Institute of Home Affairs, Jl. Ir. Soekarno KM 20 Jatinangor, Sumedang Regency, West Java, Indonesia (45363)

Abstract

Problem Statement: The author focuses on the problem of limited human resources of IPDN libraries. **Purpose:** This study is focused on knowing the description of IPDN library human resource management in supporting the performance of lecturers in the IPDN environment. **Method:** The author collects data through interviews, observation, documentation. **Result:** The results showed that from the aspect of planning and organizing, there was an inadequate number of human resources, as well as the quality of human resources that needed to be improved in the IPDN Library. **Conclusion:** Library human resource management in supporting the performance of lecturers at IPDN has been carried out quite well, but IPDN Libraries need to make improvements and improvements from the aspects of planning and organizing, namely by adding personnel and developing human resources.

Keywords: Management; Librarian; Human Resource; Lecturer's Performance; Higher Education

Abstrak

Permasalahan: Penulis berfokus pada permasalahan terbatasnya sumber daya manusia perpustakaan IPDN. **Tujuan:** Studi ini difokuskan untuk mengetahui gambaran manajemen sumber daya manusia perpustakaan IPDN dalam mendukung kinerja dosen di lingkungan IPDN. **Metode:** Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari aspek perencanaan dan pengorganisasian, terdapat jumlah sumber daya manusia yang kurang memadai, serta kualitas sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan di Perpustakaan IPDN. **Kesimpulan:** Manajemen sumber daya manusia perpustakaan dalam mendukung kinerja dosen di IPDN sudah terlaksana cukup baik, namun Perpustakaan IPDN perlu melakukan perbaikan dan peningkatan dari aspek perencanaan dan pengorganisasian, yaitu dengan menambah personil dan melakukan pengembangan sumber daya manusia.

Kata kunci: Manajemen; Pustakawan; Sumber daya manusia; Kinerja Dosen; Perguruan Tinggi

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang. Perpustakaan merupakan tempat yang memiliki beragam informasi. Informasi yang disediakan perpustakaan diperuntukkan oleh semua lapisan, baik informasi untuk anak-anak hingga lanjut usia. Menurut Milburga (1991), "perpustakaan merupakan suatu unit kerja yang berupa tempat menyimpan koleksi bahan pustaka yang diatur secara sistematis dengan cara tertentu untuk digunakan secara berkesinambungan oleh pemakainya sebagai sumber informasi." Sebagaimana fungsinya tersebut maka

Perpustakaan terbagi ke dalam 5 (lima) jenis, yaitu perpustakaan nasional, perpustakaan umum, perpustakaan sekolah/madrasah, perpustakaan perguruan tinggi dan perpustakaan khusus (RI, 2010). Perpustakaan perguruan tinggi memiliki fungsi sebagai sumber mata air yang memberikan informasi bagi seluruh sivitas akademika di lingkungan perguruan tinggi. Tidak hanya informasi yang diperuntukkan kepada Mahasiswa tetapi juga informasi disediakan untuk mendukung kinerja dosen terutama dalam pemenuhan Tridharma Perguruan Tinggi.

Fungsi perpustakaan perguruan tinggi tidak dapat terselenggara dengan efektif apabila tidak didukung oleh sumber daya. Salah satu sumber daya yang mendukungnya adalah sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia menjadi penting dan diperhitungkan dalam eksistensi perpustakaan perguruan tinggi. Sebagaimana yang disampaikan oleh Lasa bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas Lembaga induknya berdasarkan ilmu pengetahuan, dokumentasi dan informasi yang dimilikinya sesuai dengan pendidikannya (Lasa, 2005). Pendapat ahli tersebut menegaskan peran penting sumber daya manusia di perpustakaan terutama pada perpustakaan perguruan tinggi. Sumber daya manusia perpustakaan perguruan tinggi berperan dalam pemberian informasi dan membantu dalam penelusuran informasi sesuai dengan kebutuhan pemustaka.

Secara umum sumber daya manusia perpustakaan perguruan tinggi terdiri dari Kepala Perpustakaan, Pustakawan, Staf Teknologi Informasi, dan Staf Administrasi. Kesemua sumber daya manusia tersebut memiliki tugas dan fungsi operasional yang mendukung kegiatan di perpustakaan perguruan tinggi berjalan dengan efektif dan efisien. Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran sentral dalam organisasi perpustakaan adalah pustakawan. Pustakawan dapat diibaratkan sebagai buku berjalan, dimana seorang pustakawan harus mampu memberikan kepuasan layanan kepada pemustaka. Selain Mahasiswa, pemustaka aktif di perpustakaan perguruan tinggi adalah dosen. Dosen memiliki tugas dan fungsi untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi yang terbagi ke dalam aspek Pendidikan, Penelitian, Pengabdian Masyarakat dan Penunjang. Keberadaan pustakawan perpustakaan perguruan tinggi menjadi penting dalam rangka mendukung kinerja dosen tersebut.

Perpustakaan perguruan tinggi, dalam penyelenggaraannya tidak akan lepas dari peran teknologi, terutama dalam pemberian layanan kepada pemustakanya. Basuki (Basuki, 1991) menyampaikan bahwa sebagaimana tujuannya maka letak perpustakaan perguruan tinggi adalah di perguruan tinggi, badan bawahannya atau lembaga yang berafiliasi dengan perguruan tinggi. Perpustakaan Perguruan Tinggi merupakan salah satu jenis perpustakaan. Setiap Perpustakaan Perguruan Tinggi melaksanakan perpustakaan yang memenuhi standar nasional perpustakaan dengan memperhatikan Standar Nasional Pendidikan. Perpustakaan Perguruan Tinggi mengembangkan layanan perpustakaan berbasis teknologi informasi dan komunikasi (RI, 2010). Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa amanat kebijakan menginformasikan bahwa perpustakaan perguruan tinggi memiliki peran penting untuk memberikan kontribusi keilmuan bagi pemustakanya. Informasi yang diberikan pun tidak terbatas pada koleksi bahan pustaka cetak tetapi juga pada koleksi bahan pustaka *online* seperti *ebook*, *e-journal* dan *repository*.

Perpustakaan Pusat pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) memiliki 10 (sepuluh) orang pustakawan yang terbagi ke dalam 3 (tiga) orang Pustakawan Pertama, 5 (Lima) orang Pustakawan Muda dan 2 (dua) orang Pustakawan Madya. Pustakawan adalah "seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan"(RI, 2010). Pelayanan yang

diberikan oleh pustakawan secara langsung dapat dirasakan manfaatnya oleh dosen di lingkungan IPDN, misalnya dalam pencarian informasi judul buku, penelusuran *e-journal*, *ebook*, dan penyimpanan karya ilmiah dosen ke dalam laman *repository* IPDN.

Permasalahan. Sebagaimana diketahui bahwa pemustaka dari Perpustakaan IPDN tidak hanya dari kalangan Mahasiswa (Praja), tetapi juga ada pemustaka dari kalangan Dosen. Dosen memiliki tugas dan fungsi memenuhi Tridharma Perguruan Tinggi. Pasal 60 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengamanatkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dosen berkewajiban untuk melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk mendukung kinerja dosen tersebut, perpustakaan menyediakan informasi yang beragam sesuai dengan kebutuhan dosen. Keberadaan sumber daya manusia perpustakaan menjadi penting dalam penyampaian informasi kepada dosen. Dosen, dalam melaksanakan fungsinya menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi tentu perlu memperoleh dukungan dari Perpustakaan IPDN. Permasalahan pertama, masih belum terpenuhinya kebutuhan dosen dalam pencarian referensi baik berupa koleksi buku cetak maupun elektronik. Koleksi buku elektronik yang dimiliki Perpustakaan IPDN semuanya berbahasa asing/inggris. Hal ini menjadi kendala bagi Dosen, karena beberapa Dosen membutuhkan koleksi buku elektronik dalam Bahasa Indonesia. Selain itu, dalam rangka pendampingan kepada dosen untuk memanfaatkan koleksi atau layanan perpustakaan, masih terdapat kekurangan sumber daya manusia di perpustakaan IPDN. Sebagai contoh, dalam rangka menyebarluaskan karya ilmiah Dosen, maka IPDN memiliki layanan *repository*. Pada tahun 2017, telah dilakukan sosialisasi pemanfaatan *repository* kepada seluruh dosen di IPDN, namun dalam pelaksanaannya sehari-hari dosen masih membutuhkan pendampingan dari para pustakawan yang ada di Perpustakaan IPDN. Mengingat jumlah dosen yang cukup besar, apabila dibandingkan dengan jumlah pustakawan yang ada di Perpustakaan IPDN, peneliti menilai bahwa sumber daya manusia di Perpustakaan IPDN masih kurang memadai.

Kajian Literatur Terdahulu. Penelitian sebelumnya yang membahas terkait manajemen sumber daya manusia perpustakaan perguruan tinggi sudah cukup banyak. Sebagaimana penelitian Nugrahani memfokuskan penelitian pada pembahasan bagaimana manajemen sumber daya manusia perpustakaan perguruan tinggi dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dalam mewujudkan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas maka perlu dilakukan pendekatan manajemen, yaitu melalui pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi dan pengintegrasian sumber daya manusia.(Nugrahani, 2017). Putri dan Maralis pun memfokuskan penelitian pada analisis manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi yang menemukan hasil penelitian, bahwa: manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan program kerja tahunan perpustakaan. Perpustakaan telah melaksanakan fungsi manajemen namun tidak semuanya berjalan optimal (Putri & Maralis, 2019). Berbeda dengan dua penelitian di atas, Diniaty dan Fairus menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai perpustakaan yaitu variabel pendidikan, pengalaman kerja, pengembangan pegawai yang dapat berpengaruh 51,9 persen (Diniaty & Fairus, 2014).

Pernyataan Kebaruan Ilmiah (State of The Art). Penulis melakukan kajian yang berbeda dan belum pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, yaitu obyek penelitian

yang dilakukan berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dimana penulis memfokuskan pada indikator perencanaan, pengorganisasian, penggerakan) dan pengawasan sebagaimana yang disampaikan oleh Terry. Selain itu, penulis pun menjelaskan bagaimana manajemen sumber daya manusia perpustakaan dapat berkaitan langsung dengan kinerja dosen di suatu perguruan tinggi.

Tujuan. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis merumuskan permasalahan yaitu bagaimana manajemen sumber daya manusia perpustakaan IPDN dalam mendukung kinerja dosen di lingkungan IPDN?. Adapun tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui gambaran manajemen sumber daya manusia perpustakaan IPDN dalam mendukung kinerja dosen di lingkungan IPDN.

II. METODE

Metode penulisan artikel ini menggunakan pendekatan *post positivisme*, dimana menurut Bazeley (Bazeley, 2013) bahwa penelitian tersebut cenderung memfokuskan kualitas daripada kuantitas. Dalam pengumpulan data dan informasi terkait fokus penelitian, penulis menggunakan teknik wawancara kepada 10 (sepuluh) orang dosen di IPDN, dan 10 (sepuluh) orang pustakawan di Perpustakaan IPDN serta 1 (satu) orang Kepala Pusat Perpustakaan IPDN. Selain itu peneliti melakukan observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan melakukan kondensasi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan (Saldana et al., n.d.).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Nawawi, sumber daya manusia (SDM) mencakup 3 (tiga) definisi yaitu: 1) SDM adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan); 2) SDM adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; 3) SDM adalah potensi yang merupakan *asset* dan berfungsi sebagai modal (*non material/non financial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiyani, Ambar Teguh, 2003).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan oleh Tulus sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat. (Sulistiyani, Ambar Teguh, 2003). Selanjutnya Handoko (1996) menegaskan bahwa dalam penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia tidak akan lepas dari aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Tidak hanya melihat dari 4 (empat) aspek tersebut, tetapi juga perlu memperhatikan aspek pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia perpustakaan perguruan tinggi memiliki peran penting dalam memberikan layanan informasi kepada pemustaka di lingkungan perguruan tinggi. Pada manajemen sumber daya manusia diterapkan fungsi manajemen. Fungsi manajemen tersebut dimaksudkan untuk memudahkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu fungsi manajemen disampaikan oleh G.R Terry yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Penggerakan) dan *Controlling* (Pengawasan) (Terry, 2006).

Penulis menggunakan indikator yang disampaikan oleh G.R Terry dalam fungsi manajemen sumber daya manusia. G.R Terry menyampaikan fungsi yaitu *Planning* manajemen yaitu: (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Penggerakan)

dan *Controlling* (Pengawasan) (Terry, 2006). Untu lebih jelasnya akan penulis uraikan sebagai berikut:

Perencanaan (Planning). Perencanaan merupakan langkah awal dalam fungsi manajemen sumber daya manusia perpustakaan. Dalam aspek perencanaan, perpustakaan IPDN melakukan perencanaan sumber daya manusia perpustakaan dengan melakukan peta kebutuhan sumber daya manusia perpustakaan. Peta kebutuhan sumber daya manusia perpustakaan menjadi dasar dalam perekrutan sumber daya manusia perpustakaan di IPDN. Data sumber daya manusia perpustakaan di IPDN per bulan November 2019 adalah sejumlah 25 (dua puluh lima) orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1.

Data Sumber Daya Manusia Perpustakaan IPDN

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Perpustakaan	1
2	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1
3	Pustakawan	21
4	Staf Administrasi	11
5	Staf IT	1
6	Staf Pendukung (Keamanan)	2
Jumlah		37

Sumber: Daftar Jumlah Pegawai dari Bagian Tata Usaha IPDN, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sumber daya manusia perpustakaan IPDN cukup memadai apabila dibandingkan dengan jumlah koleksi yang dimiliki oleh perpustakaan IPDN. Jumlah koleksi perpustakaan IPDN adalah sejumlah 14.856 judul yang terdiri atas 77.080 eksemplar. Berdasarkan peta kebutuhan yang dibuat oleh Perpustakaan IPDN, dibutuhkan sebanyak 30 (tiga puluh) orang pengelola perpustakaan, mengingat jumlah pemustaka di IPDN yang semakin banyak dari tahun ke tahun. Pemustaka di Perpustakaan IPDN terdiri atas Mahasiswa program Diploma IV, program Sarjana dan program Magister, dosen, pegawai IPDN serta masyarakat umum. Jumlah dosen di IPDN sebanyak 200 (dua ratus) orang dengan berbagai keilmuan. Adapun kebutuhan informasi yang diperlukan dosen juga beragam, untuk itu perpustakaan menyediakan informasi sesuai dengan Program Studi yang ada di kampus IPDN.

Perencanaan yang dilakukan oleh perpustakaan IPDN sejalan dengan tujuan pentingnya perencanaan sumber daya manusia yang dijelaskan oleh Rachmawati (2008) yaitu: (1) sebagai salah satu sarana untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif; (2) sebagai sarana dalam mengembangkan peluang karier sumber daya manusia; (3) sebagai sarana dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga tercapai kepuasan kerja; (4) sebagai upaya dalam mensinergitas aktivitas sumber daya manusia agar sesuai dengan tujuan organisasi; (5) sebagai sarana dalam membantu rekrutmen yang ekonomis.

Perencanaan dilakukan oleh perpustakaan IPDN dalam memenuhi kebutuhan informasi dosen, dilakukan dengan langkah awal melakukan survey kebutuhan dosen terhadap buku atau informasi lain yang diperlukan dalam mendukung kinerja dosen di IPDN. Survei kebutuhan tersebut dilaksanakan oleh Pustakawan Madya dengan cara melakukan koordinasi dan membuat *form* kebutuhan yang perlu diisi oleh dosen. Pada tahun 2018 Perpustakaan IPDN menyediakan informasi berupa koleksi buku cetak sejumlah 236 judul

dan 2700 eksemplar. *Ebook* sejumlah 40 judul dan *e-journal* yang dapat diakses melalui <http://infotrac.galegroup.com/itweb>.

Perencanaan sumber daya manusia perpustakaan IPDN dilakukan dengan tujuan dapat mempercepat pemenuhan kebutuhan informasi pemustaka, terutama dalam mendukung kinerja dosen di lingkungan IPDN. Sebagaimana pernyataan dari informan dosen yaitu Hasna Azmi bahwa: "perencanaan merupakan aspek yang penting dilakukan oleh perpustakaan IPDN. Perpustakaan perlu meningkatkan SDM pegawainya terutama yang berkaitan dengan database akademik yang dimiliki. Selama ini SDM sudah baik, hanya belum merata. Menurut saya jumlah pustakawan di Perpustakaan IPDN belum memadai dari segi kuantitasnya, jumlahnya perlu ditambah karena dosen di IPDN lumayan banyak selain itu kualitasnya juga perlu ditingkatkan." Hal tersebut dipertegas oleh dosen lainnya Astika yang berpendapat bahwa: "SDM perpustakaan perlu ditingkatkan lagi melalui diklat yang berkaitan dengan pengelolaan perpustakaan yang lebih baik, sehingga perpustakaan IPDN memiliki SDM yang unggul dalam menciptakan pelayanan prima kepada dosen".

Merujuk pada data dan hasil wawancara di atas, diperoleh kesimpulan bahwa Perpustakaan IPDN perlu menambah jumlah pengelola perpustakaan terutama pustakawan yang membidangi bidang kepastakawanan. Selain menambah jumlah agar pelayanan perpustakaan dalam mendukung kinerja dosen dapat optimal, maka pihak perpustakaan IPDN perlu menyelenggarakan peningkatan kualitas SDM nya terutama bagi pustakawan yang ada di lingkungan perpustakaan IPDN tersebut. Oleh sebab itu, perlu dilakukannya peta kebutuhan pendidikan dan pelatihan (Diklat) apa saja yang dibutuhkan oleh pustakawan dalam rangka mendukung kinerja dosen di IPDN.

Pengorganisasian (*Organizing*). Tahap kedua dalam manajemen sumber daya manusia perpustakaan IPDN adalah pengorganisasian. Pengorganisasian adalah proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber-sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya (Dalimunthe, 2003). Pada pengorganisasian dikenal proses pembagian kerja. Pengorganisasian sumber daya manusia perpustakaan di IPDN telah dilaksanakan dengan membagi habis pekerjaan kepada 23 (dua puluh tiga) orang. Perpustakaan IPDN terdiri atas Bagian Tata Usaha, Bagian Pengadaan dan Pengolahan Bahan Pustaka, Bagian Pelayanan, Bagian Referensi dan Bagian Laporan Akhir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2.

Pengorganisasian Sumber Daya Manusia Perpustakaan Pusat IPDN Jatinangor

No.	Pembagian Kerja	Jumlah (Orang)
1.	Bagian Tata Usaha	4
2.	Bagian Pengadaan dan Pengolahan	6
3.	Bagian Pelayanan Sirkulasi	8
4.	Bagian Referensi (dan <i>resources</i>)	3
5.	Bagian Laporan Akhir	6
6.	Bagian Keamanan	2
7.	Bagian IT	1
8.	Bagian Layanan Turnitin, e-Resources	3
9.	Tenaga Teknis Lainnya	3
Jumlah		36

Sumber: Data bagian Tata Usaha IPDN diolah Penulis, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh sumber daya manusia perpustakaan yang dimiliki Perpustakaan IPDN memperoleh pembagian kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehari-hari. Pemenuhan informasi kepada pemustaka pun dikategorikan sesuai dengan jenis pemustakanya. Pada bagian Pelayanan sebagian besar pemustaka adalah Mahasiswa, dosen, pegawai IPDN dan masyarakat umum. Sementara pada bagian Referensi dan *e-resources* sebagian besar pemustakanya adalah dosen dan Mahasiswa. Kemudian pada bagian Laporan Akhir, pemustaka yang biasa diberikan pelayanan adalah Mahasiswa tingkat akhir.

Sebelum koleksi bahan pustaka dilayankan kepada pemustaka, terlebih dahulu sumber daya manusia (dalam hal ini adalah pustakawan) melakukan pengadaan dan pengolahan bahan pustaka. Peran pustakawan tidak hanya terlihat pada aspek pengadaan dan pengolahan bahan pustaka saja tetapi juga tampak pada pelayanan yang berhadapan langsung kepada pemustaka. Dalam hal ini, Pustakawan perlu memberikan pelayanan prima kepada pemustaka terutama dalam hal penelusuran informasi sehingga pemustaka merasa puas dan senang karena berhasil menemukan informasi yang dibutuhkan.

Peran pustakawan dalam hal pemberian informasi tergambar pada struktur organisasi dan pembagian kerja yang jelas. Penunjang kinerja dosen dilakukan oleh Pustakawan di bagian Pelayanan dan bagian Referensi (*eresources*). Dalam memenuhi aspek Pendidikan, dosen membutuhkan data atau materi untuk menyusun bahan ajar. Dalam memenuhi aspek penelitian, dosen membutuhkan sumber referensi yang berasal dari *ebook*, *ejournal*, yang dapat dilayankan oleh Pustakawan di bidang referensi. Kemudian sebagai pendukung publikasi karya ilmiah, dosen sering berinteraksi dengan pustakawan di bidang layanan referensi (*eresources*) untuk mengakses *repository* dan melakukan pengecekan plagiarisme hasil karya ilmiah dosen tersebut.

Pengorganisasian sumber daya manusia di Perpustakaan IPDN menjadi penting dilakukan dalam rangka mewujudkan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Akan tetapi kendala atau permasalahan yang terjadi di Perpustakaan IPDN adalah berkaitan dengan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia perpustakaan. Sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya bahwa dilihat dari peta kebutuhan sumber daya manusia, masih menunjukkan kekurangan personil dalam pemberian layanan perpustakaan, terutama untuk bagian pengadaan dan pengolahan bahan pustaka dan pemberian layanan referensi (*eresources*). Bisa dibayangkan dengan personil sejumlah 2 (dua) orang pustakawan harus mengelola koleksi bahan pustaka hingga 2.000 eksemplar dalam satu tahun. Hal tersebut tentu belum bisa dikatakan efektif dan efisien. Selain melihat kuantitas, kendala lainnya dapat dilihat dari aspek kualitas sumber daya manusia perpustakaan. Dalam hal ini berkaitan dengan layanan *eresources* bahwa tidak semua pustakawan mahir dalam mengoperasikan Teknologi dan Informasi (TI) sementara permintaan atau kebutuhan informasi yang diperlukan pemustaka (dosen) semakin banyak dari hari ke hari. Kondisi tersebut dipertegas oleh Kuncoro Galih Pambayun, pustakawan pengelola *e-resources*, bahwa: "saya pikir, pustakawan di Perpustakaan IPDN perlu ditingkatkan kualitasnya terutama dalam hal pendampingan kepada dosen agar bisa membantu dosen dalam mengoperasikan layanan perpustakaan, seperti *e-book*, *Turnitin*, atau *e-resources*, agar dosen bisa mandiri".

Penggerakan (*Actuating*). Tahap ketiga dalam manajemen sumber daya manusia perpustakaan di Perpustakaan IPDN adalah penggerakan. Secara umum, penggerakan akan berhubungan langsung dengan proses kepemimpinan dimana terdapat seseorang sebagai *leader* yang berfungsi menggerakkan anggota tim untuk menjalankan fungsi sebagaimana yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian bahwa penggerakan didefinisikan sebagai keseluruhan usaha, Teknik dan metode untuk

mendorong para anggota organisasi dengan efektif, efisien, dan ekonomis (Siagian, 2001). Perpustakaan IPDN memiliki 1 (satu) orang Kepala Perpustakaan yang berfungsi untuk memimpin berjalannya organisasi perpustakaan berjalan sesuai dengan visi dan misi. Pada proses penggerakkan yang dilakukan oleh Kepala Perpustakaan IPDN, terdapat kegiatan pengarahan dan pemberian motivasi/dorongan kepada seluruh sumber daya manusia perpustakaan IPDN. Pengarahan yang dilakukan tampak pada pembagian kerja anggota bawahan, sebagaimana dijelaskan sebelumnya. Sementara motivasi yang dilakukan tampak pada pemberian *reward* kepada anggota bawahan atas hasil kerja yang telah dilaksanakan dalam waktu 1 (satu) tahun. *Reward* yang diberikan biasanya akan berkaitan dengan ijin keikutsertaan Pustakawan dalam mengembangkan diri. Salah satu pendekatan manajemen yang bisa dilakukan adalah pengembangan SDM dan pemberian kompensasi yang memuaskan (Nugrahani, 2017).

Proses pengarahan dan pemberian motivasi yang dilakukan Kepala Perpustakaan IPDN tentu menghadapi permasalahan. Permasalahannya, terdapat pembagian kerja yang tidak sesuai dengan fungsi tiap jenjang jabatan pustakawan di lingkungan Perpustakaan IPDN. Sebagai contoh, pada Bagian Pelayanan *E-resources* dilayankan oleh Pustakawan Pertama, sementara fungsi jabatan seharusnya memberikan pelayanan *E-resources* adalah Pustakawan Madya (sebagaimana yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya). Hal tersebut bisa terjadi karena kualitas sumber daya manusia yang kurang memadai. Adapun berkaitan dengan pemberian *reward* oleh Kepala Perpustakaan sudah merata dan disesuaikan dengan hasil kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia perpustakaan IPDN.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh Kepala Perpustakaan IPDN berfungsi sebagai pendorong yang menyebabkan anggota bawahan (sumber daya manusia perpustakaan) melakukan pekerjaannya dengan kesungguhan dan hati yang senang (Suit, 1996). Sumber daya manusia perpustakaan IPDN melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan. Maknanya, meskipun pembagian kerja yang ada belum sesuai dengan fungsi jabatan jenjang pustakawan, tetapi dapat memberikan layanan yang baik kepada pemustaka, terutama dalam mendukung kinerja dosen di IPDN. Hal tersebut tidak lepas dari adanya kerjasama yang baik, baik kerjasama antara Kepala Perpustakaan dan anggota bawahan maupun kerjasama antara sesama Pustakawan dan staf lainnya.

Selain penggerakkan melalui pengarahan dan pemberian motivasi, Perpustakaan IPDN pun memberikan inovasi layanan dalam rangka mendukung kinerja dosen. Perpustakaan IPDN melakukan sosialisasi dan pendampingan kepada dosen IPDN untuk mempublikasikan karya ilmiah dosen melalui *repository*. Pemanfaatan *repository* juga bermanfaat dalam mendukung dosen naik pangkat dan naik jabatan. Dalam hal ini Perpustakaan IPDN menciptakan inovasi layanan dalam mendukung jenjang karir dosen di IPDN. Hal tersebut dijelaskan oleh Hasna Azmi bahwa: “sudah banyak inovasi terutama pelayanan personal yang disediakan oleh pustakawan. Kedepannya perlu ditingkatkan lagi inovasinya”. Sejalan dengan pendapat Hasna, Astika Ummy juga menyatakan bahwa: “untuk inovasi sudah dilakukan oleh pustakawan cuman perlu ditingkatkan agar bisa lebih sering waktu nya dan juga bisa berdaya saing”.

Selain pemanfaatan *repository*, Pustakawan IPDN juga memfasilitasi layanan pengecekan plagiaris melalui aplikasi *Turnitin*. *Turnitin* dapat dimanfaatkan oleh Dosen dalam memeriksa tugas Mahasiswa, memeriksa Laporan Akhir Praja, memeriksa karya ilmiah dosen atau Praja. Pustakawan tidak hanya melakukan sosialisasi, namun juga melakukan pendampingan kepada Dosen. Sebagaimana pernyataan dari Kepala Perpustakaan IPDN bahwa: “setiap tahun, kita melakukan sosialisasi untuk dosen dan praja. Dosen kita dampingi juga dalam pemanfaatan Turnitin. Untuk praja biasanya kita

bagi per kelas agar sosialisasi bisa lebih efektif. Pendampingan juga kita lakukan karena kita mewajibkan praja terutama tingkat akhir untuk melakukan uji Turnitin sebagai syarat bebas pustakanya". Selain itu, layanan e-resources yaitu salah satunya adalah repository dan Turnitin merupakan layanan yang diminati oleh pemustaka di IPDN (Hapsari et al., 2020). Salah satu faktornya karena untuk memanfaatkan layanan e-resources seperti penelusuran *e-book*, *e-journal*, pemanfaatan repository dan Turnitin, maka dosen dan pemustaka lainnya di lingkungan Perpustakaan IPDN dapat mengaksesnya dimana saja dan kapan saja.

Pengawasan (*Controlling*). Tahap terakhir yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia perpustakaan adalah pengawasan. Pengawasan dilakukan tidak hanya oleh pemimpin organisasi tetapi juga oleh anggota organisasi. Perpustakaan IPDN telah melakukan pengawasan sumber daya manusia perpustakaan. Hal tersebut tampak pada kegiatan rapat evaluasi yang biasa dilaksanakan pada hari Selasa dan Kamis. Kegiatan rapat bertujuan untuk mengevaluasi tugas dan fungsi sumber daya manusia perpustakaan terutama dalam pemberian layanan perpustakaan kepada pemustaka. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Siagian bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Siagian, 2001). Pengawasan lain yang dilakukan adalah pengamatan atau evaluasi dari sesama anggota bawahan baik Pustakawan maupun staf lainnya. Melalui kegiatan pengawasan tersebut, terdapat manfaat yang diperoleh terutama dalam mendukung kinerja dosen di IPDN. Salah satunya, meminimalisir penyimpangan atau kesalahan dalam pemberian layanan informasi kepada dosen. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan membagi pengetahuan yang dimiliki oleh Pustakawan kepada staf lainnya, begitu pula sebaliknya. Terutama dalam layanan informasi baik berkaitan *eresources* maupun layanan informasi lainnya yang dibutuhkan dosen untuk mendukung kinerjanya. Berkaitan dengan aspek pengawasan, informan dosen menyampaikan bahwa "pengawasan yang dilakukan sudah cukup baik namun Perpustakaan IPDN perlu menyesuaikan jadwal dosen agar seluruh dosen dapat hadir dalam kegiatan sosialisasi." Pengawasan dalam hal ini yang sudah dilakukan oleh Perpustakaan IPDN adalah melakukan pendampingan kepada para dosen agar dapat memanfaatkan layanan yang ada di Perpustakaan IPDN. Idealnya, pendampingan dan pemberian informasi yang tepat untuk dosen perlu diperhatikan dan diberikan pengawasan melekat oleh Kepala Perpustakaan agar pustakawan dapat bekerja lebih profesional dalam mendukung kinerja dosen di IPDN.

Diskusi Temuan Utama Penelitian. Dalam mendukung kinerja dosen IPDN, Perpustakaan IPDN secara garis besar telah melakukan fungsi-fungsi manajemen. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dalam aspek perencanaan dan pengorganisasian, tidak hanya kuantitas atau jumlah SDM yang perlu menjadi perhatian tetapi juga kualitas dari SDM perpustakaan terutama pustakawan, perlu ditingkatkan. Hal ini sejalan dengan salah satu fungsi manajemen SDM sesuai pendapat Lasa Hs. yaitu penyediaan staf dan pengembangan SDM (Restanti, 2015). Penambahan personil SDM Perpustakaan dapat dilakukan dengan *inpassing* Pustakawan yang disesuaikan dengan rencana kebutuhan SDM Perpustakaan IPDN serta dapat dikomunikasikan dengan Bagian Kepegawaian IPDN, sementara peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui keikutsertaan SDM perpustakaan pada kegiatan seminar atau pendidikan dan pelatihan. Hal ini sejalan dengan kajian dari Haryanti bahwa salah satu cara untuk mengembangkan profesi pustakawan adalah melalui seminar dan pelatihan yang berkaitan dengan perpustakaan, dokumentasi dan informasi (Ni Putu Premierita Haryanti, 2007).

Diskusi Temuan Menarik Lainnya. Penulis menemukan adanya faktor pendukung dari penyelenggaraan manajemen SDM perpustakaan IPDN dalam mewujudkan kinerja dosen yaitu dukungan dari pimpinan dalam hal pemberian pengarahan, motivasi dan pengawasan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia perpustakaan IPDN dapat dikategorikan cukup baik, dapat dilihat dari tahap penggerakkan dan pengawasan yang dilakukan secara efektif. Namun pada tahap perencanaan dan pengorganisasian perlu melakukan beberapa hal untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Adapun rekomendasi yang penulis berikan untuk menyelesaikan permasalahan dimaksud yakni dengan menambah frekuensi pelaksanaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia perpustakaan (baik pustakawan maupun staf lainnya), terutama dalam penguasaan TI agar dapat mendukung kinerja dosen yang berkualitas dan profesional. Diskusi Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan waktu dan peneliti hanya berfokus pada 4 (empat) fungsi manajemen. Diskusi Arah Masa Depan Penelitian (Future Work). Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya yang memiliki obyek dan fokus yang sama yaitu terkait manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan Perguruan Tinggi. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat lebih komprehensif dan mendalam serta dapat memfokuskan pada fungsi-fungsi manajemen lainnya.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Unit Perpustakaan IPDN Jatinangor dan para pustakawan yang memberi kesempatan penulis dalam melaksanakan penelitian. Selain itu kepada seluruh informan terutama para dosen di IPDN serta seluruh pihak yang membantu pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR REFERENSI

- Basuki, S. (1991). *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Bazeley, P. (2013). *Qualitative Data Analysis: Practical Strategies*. Sage Publications Inc. <http://93.174.95.29/main/73A2803F04C351321D053D1C5AA57FCA>
- Dalimunthe, R. F. (2003). *Keterkaitan Antar Penelitian Manajemen dengan Pendidikan dan Pengembangan Ilmu Manajemen*. <http://library.usu.ac.id/download/fe/manajemen-ritha1.pdf>
- Diniaty, D., & Fairus, M. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. 11(2), 297–304. file:///C:/Users/4/Downloads/759-1746-1-SM.pdf
- Hapsari, R. D., Pambayun, K. G., & Santoso, H. I. (2020). LIBRARY SERVICES FROM HOME (LSFH): Sebuah Kebijakan Perpustakaan Dalam Rangka Memerangi Penyebaran COVID-19 di IPDN. *Indonesian Journal of Librarianship*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.33701/ijolib.v1i1>.
- Lasa, H. (2005). *Manajemen Perpustakaan*. Gama Media.
- Haryanti, N.P.P. (2007). *Pengembangan Profesi Pustakawan Sebagai Upaya Mewujudkan Sumber Daya Manusia Perpustakaan BerkualitaS*. 67(6), 14–21. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/f68c412eb6077c2805586600eedad199.pdf
- Nugrahani, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Perguruan Tinggi Untuk Mewujudkan sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. *Warta Perpustakaan Undip*, 11–16. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/wp/article/view/1776/1172>
- Putri, M. K., & Maralis, R. (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di

- Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (Stie-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 70–85.
<https://doi.org/10.34006/jmbi.v8i1.55>
- Restanti, A. S. (2015). Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Perpustakaan : Studi Pemikiran Lasa Hs. *UNILIB: Jurnal Perpustakaan*, 6(1), 41–52.
<https://doi.org/10.20885/unilib.vol6.iss1.art6>
- Perpustakaan Nasional RI. (2010). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*. Perpustakaan Nasional RI.
http://ppid.perpusnas.go.id/upload/regulasi/094607-UU_No_43_tahun_2007_tentang_Perpustakaan.pdf
- Miles, S., & Huberman. (2014). *Qualitative Data Analysis*. SAGE Publications.
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Suit, J. dan A. (1996). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Sulistiyani, Ambar T. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu.
- Terry, R. G. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara.

