

Peran *Human Capital Investment* dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia UPT Perpustakaan Universitas Diponegoro

Titi Tyas Hastuti^{1*}, Athanasia Octaviani Puspita Dewi¹

¹*Program Studi Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro, Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia*

^{*}Korespondensi: oktyashastuti@gmail.com

Abstract

[Title: *The Role of Human Capital Investment in Improving the Quality of Human Resources of Diponegoro University Central Library*]. This research was conducted to know the role of human capital investment in improving the quality of librarian in Diponegoro University Central Library. The research method used is qualitative research. The data retrieval methods used are semi-structured interviews. This research uses thematic analysis in analyzing the data, and from the results of the analysis emerged four themes namely, knowledge enhancer, improved ability, health insurance, and motivation. Knowledge Enhancer is the result of the librarian from human capital investment activities. The librarians acquire a variety of additional information, new skills after following human capital investment activities. The second theme is increased capability, from the human capital investment activities, the librarian has more skills that can be applied to better perform the library's work. In addition, librarians also gaining motivation and encouragement quickly accomplish tasks that should be done, such as writing. The third theme is health insurance. Health insurance is one form of human capital investment that is applied by Diponegoro University Central Library. The last theme, namely the motivation of librarian in following the training activities as a form of human capital investment namely, collect credit figures, increase knowledge and insight, desire to fulfill information needs and provide services Best on the musicians. This research provides a new overview and knowledge about the role of human capital investment that is applied in a library.

Keywords: *human capital investment; the role of human capital investment; university library; qualitative research; librarian management; librarian quality*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran *human capital investment* dalam meningkatkan kualitas pustakawan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Diponegoro (Undip). Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Metode pengambilan data yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak sepuluh orang, terdiri dari sembilan pustakawan dan Kepala UPT Perpustakaan Undip. Penelitian ini menggunakan *thematic analysis* dalam menganalisa data, dan dari hasil analisa tersebut muncul empat tema yaitu, penambah pengetahuan, peningkatan kemampuan, jaminan kesehatan, dan motivasi. Penambah pengetahuan merupakan hasil yang didapatkan pustakawan dari kegiatan *human capital investment* yang diikuti. Para pustakawan memperoleh berbagai informasi tambahan, keterampilan baru setelah mengikuti kegiatan *human capital investment*. Tema kedua yaitu peningkatan kemampuan, dalam konteks ini meliputi peningkatan kinerja, kompetensi, kualitas organisasi, keterampilan pustakawan, dan pemacu semangat. Dari kegiatan *human capital investment* tersebut, pustakawan memiliki keterampilan lebih yang dapat diterapkan untuk menjalankan tugas perpustakaan dengan lebih baik. Selain itu, pustakawan juga mengalami peningkatan semangat untuk lebih produktif. Tema ketiga adalah jaminan kesehatan. Jaminan kesehatan merupakan salah satu bentuk *human capital investment* yang diterapkan oleh UPT Perpustakaan Undip. Tema terakhir, yaitu motivasi pustakawan dalam mengikuti kegiatan pelatihan sebagai bentuk *human capital investment* yaitu, mengumpulkan angka kredit, menambah pengetahuan dan wawasan, keinginan untuk memenuhi kebutuhan informasi serta memberikan layanan terbaik pada pemustaka. Penelitian ini memberikan gambaran dan pengetahuan baru mengenai peran *human capital investment* yang diterapkan di sebuah perpustakaan.

Kata kunci: *human capital investment; peran human capital investment; perpustakaan perguruan tinggi; penelitian kualitatif; pengelolaan pustakawan; kualitas pustakawan*

1. Pendahuluan

Perpustakaan perguruan tinggi merupakan jantung dari sebuah perguruan tinggi. Perpustakaan juga lembaga yang ikut berperan penting dalam menunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi, seperti yang ditulis Sulisty-Basuki tujuan perguruan tinggi di Indonesia dikenal dengan nama Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat), maka perpustakaan perguruan tinggi pun bertujuan membantu melaksanakan ketiga dharma perguruan tinggi, (Sulisty-Basuki, 1993: 31). Perpustakaan mengelola berbagai informasi penting yang dibutuhkan dan diberdayakan oleh masyarakat perguruan tinggi untuk kepentingan akademi, yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, kualitas penelitian, dan kualitas *ouput* mahasiswa nanti.

Secara umum, kualitas perpustakaan dilihat dari layanan, fasilitas sarana pembelajaran, seperti ruang diskusi, multimedia, serta koleksi dari berbagai format yang tersedia di perpustakaan, untuk dapat memenuhi kebutuhan pemustaka serta standar yang berlaku. Namun layanan dan fasilitas serta koleksi yang dimiliki perpustakaan hanya dapat digunakan secara maksimal jika didukung dengan pelayanan perpustakaan yang maksimal. Hal ini didukung oleh pendapat Amoah dan Akussah yang menyatakan memiliki keterampilan, berpengalaman dan karyawan yang cakap sangat penting bagi kelangsungan hidup perpustakaan di seluruh dunia (Amoah, Akussah., 2017: 12). Peningkatan kualitas perpustakaan tidak lagi hanya dipengaruhi oleh investasi berbentuk fisik, seperti gedung, bahan koleksi, dan fasilitas belajar lainnya, melainkan ilmu pengetahuan. Seperti yang ditulis oleh Gratton bahwasanya berinvestasi dalam suatu organisasi secara finansial dan teknologi mampu membawa perbaikan dalam organisasi tetapi peningkatan ini tidak dapat dipertahankan dalam jangka panjang (Gratton dalam Amoah, Akussah., 2017: 3). Karena sikap, keterampilan, dan kemampuan karyawan sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi.

Salah satu hal yang dapat dilakukan dalam investasi pengetahuan adalah melalui investasi modal manusia atau *human capital investment*. Roos menyatakan jika *human capital* meliputi pengetahuan, pengalaman, kompetensi dan kreativitas dari staf yang bekerja untuk organisasi (Roos dalam Tiono, Haryadi., 2015: 422). Sumber daya dari *human capital* adalah individu dan tidak bisa digantikan oleh mesin. Modal manusia bisa menjadi penopang atau kunci dalam meningkatkan kualitas perpustakaan jika memiliki modal. Modal itu didapatkan dari sebuah investasi, seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman, kompetensi dan kreativitas. Seperti yang ditulis Jhingan *human capital investment* berkaitan dengan pembentukan modal manusia, yaitu proses memperoleh dan meningkatkan jumlah orang yang mempunyai keahlian, pendidikan dan pengalaman, yang menentukan bagi pembangunan ekonomi dan politik suatu negara (Jhingan dalam Kodar, 2014). *Human capital investment* diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pustakawan. Dengan meningkatnya kinerja dan produktivitas pustakawan, diharapkan juga dapat meningkatkan kualitas perpustakaan secara keseluruhan. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *human capital investment* adalah suatu usaha investasi modal manusia dalam bentuk pelatihan, pendidikan, dan pengetahuan.

Perpustakaan perguruan tinggi, seperti UPT Perpustakaan Universitas Diponegoro (Undip) membutuhkan *human capital investment* untuk menjalankan fungsinya dan memenuhi kebutuhan informasi para pengguna. Karena *human capital investment* merupakan salah satu upaya untuk melatih, agar pustakawan mendapat wawasan, keterampilan, pendidikan, keahlian yang lebih luas. Diharapkan setelah diterapkannya *human capital investment* di UPT Perpustakaan Undip, dapat membantu pustakawan menjadi lebih inovatif, kreatif, terampil, dan cakap dalam melayani layanan di perpustakaan. Untuk memperbaiki kualitas perpustakaan, UPT Perpustakaan Undip melakukan berbagai cara, salah satunya yaitu menerapkan *human capital investment*, seperti mengadakan berbagai pelatihan bagi para pegawainya. Berdasarkan wawancara awal dengan Kepala Tata Usaha didapatkan data berbagai kegiatan *human capital investment* yang telah dilakukan antara lain, Bimbingan Teknis Pengelolaan Katalog Induk Daerah (KID) dan Bibliografi Daerah (BID) Pelatihan Pencegahan Plagiarisme Turnitin, *Training of Trainer* Penyuntingan dan Penelaahan Artikel Jurnal, Seminar dengan Tema “Aplikasi Multimedia Sebagai Sarana Peningkatan Kualitas Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi”.

Alasan peneliti melakukan penelitian ini adalah kualitas UPT Perpustakaan Undip yang belum memuaskan. Berdasarkan artikel di *e-Journal* Undip yang berjudul “Evaluasi Kualitas Pelayanan Perpustakaan Universitas Diponegoro untuk Menjamin Kepuasan Pemustaka dengan Standar Nasional Perpustakaan”, yang ditulis oleh Bambang Purwanggono, Darminto Pujotono dan Nurjanal Sigiro pada tahun 2017, menyatakan jika indeks kepuasan pemustaka terhadap layanan di UPT Perpustakaan Undip diperoleh nilai tingkat kepuasan pemustaka sebesar 50,2% yang menunjukkan kriteria layanan perpustakaan kurang baik. Salah satu kriteria yang dinilai adalah kinerja pustakawan, dilihat dari kemampuan pustakawan dalam menjawab pertanyaan pemustaka. Padahal pustakawan setiap tahunnya mengikuti kegiatan *human capital investment*. *Human capital investment* sendiri berkaitan dengan proses pembentukan modal manusia.

Dalam penelitian ini peneliti akan fokus pada sejauh mana peran *human capital investment* di UPT Perpustakaan Undip dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia perpustakaan.

2. Landasan Teori

Human capital investment merupakan salah satu faktor penting dalam membangun suatu organisasi atau lembaga. Karena aset paling berharga dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Untuk meningkatkan potensi dan kualitas sumber daya manusia ini perlu dilakukan sebuah investasi. Ada empat cara yang dapat dilakukan untuk berinvestasi dalam modal manusia antara lain (Becker, 1975: 19):

1. Pelatihan

Banyak karyawan yang meningkatkan produktivitas dalam bekerja dengan cara belajar keterampilan terbaru sambil terus berlatih menerapkan keterampilan yang sudah dimiliki. Ada dua kategori pelatihan, yaitu pelatihan umum dan pelatihan khusus. Pelatihan umum yaitu pelatihan-pelatihan yang dapat dilakukan dan dibutuhkan oleh semua perusahaan. Pelatihan umum adalah pelatihan keterampilan umum,

seperti pelatihan keterampilan menggunakan komputer, keterampilan pengelolaan organisasi, pengelolaan keuangan, dan lain sebagainya. Keterampilan yang diajarkan pada pelatihan umum dapat diterapkan di banyak perusahaan. Sedangkan pelatihan khusus di sini ditujukan untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan tertentu. Dalam pelatihan khusus, para karyawan akan diberi pelatihan keterampilan yang hanya akan berguna di tempat karyawan itu bekerja. Seperti contoh, seorang pustakawan akan mendapat pelatihan keterampilan dalam mengoperasikan SLiMS, memberi nomor klasifikasi pada bahan pustaka, menulis katalog, dan lain sebagainya.

2. Pendidikan

Becker mendefinisikan sekolah sebagai lembaga yang fokus dalam pelatihan, berbeda dengan sebuah perusahaan yang menawarkan pekerjaan sekaligus pelatihan. Dalam beberapa sekolah, ada yang menawarkan pendidikan dan keterampilan khusus. Tetapi ada juga yang menawarkan pendidikan dan pelatihan beragam seperti universitas. Menurut Becker ada beberapa jenis pengetahuan yang didapatkan dari pendidikan bisa dikuasai lebih baik jika seseorang melatih keterampilannya (kerja praktis), tapi ada juga pengetahuan yang membutuhkan pendidikan berkepanjangan. Untuk itulah pendidikan diperlukan untuk melengkapi pembelajaran bersama pelatihan.

3. Pengetahuan lainnya

Sebuah informasi tentang kemampuan sebuah perusahaan dapat menggaji karyawan dan kualitas perusahaan merupakan salah satu investasi modal manusia. Seseorang memungkinkan untuk memilih bekerja di sebuah perusahaan dengan kualitas perusahaan rendah, lalu meminta gaji tinggi pada perusahaan dengan menawarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk menjadi sebuah investasi di perusahaan tersebut.

4. Menaikkan upah produktif karyawan

Perusahaan menaikkan upah karyawan, dengan harapan agar karyawannya dapat memperbaiki kesehatan mental maupun fisik dengan cara menggunakan gaji karyawan untuk menjamin kesehatan karyawan. Salah satu aspek penting dalam *human capital investment* adalah memperbaiki emosional dan kesehatan fisik karyawan. Sama seperti pengetahuan, ada banyak cara untuk meningkatkan kesehatan. Menurut Becker perusahaan dapat menginvestasikan kesehatan karyawan melalui pemeriksaan kesehatan, menyediakan makan siang, atau penghindaran kegiatan dengan tingkat kecelakaan dan kematian yang tinggi.

Konsep Becker ini dijadikan sebagai pedoman analisis hasil penelitian. Pada dasarnya modal manusia sekarang menjadi sebuah pelengkap di perusahaan bersama dengan modal fisik dalam membangun organisasi. Penerapan *human capital investment* di perpustakaan sangat penting untuk masa depan perpustakaan. Karena menurut Igun, modal manusia adalah keseluruhan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan kemampuan kreatif yang dimiliki oleh suatu populasi (Igun dalam Amoah, Akussah., 2017: 2). Investasi yang dilakukan meliputi berbagai macam kegiatan yang menyesuaikan kebutuhan pustakawan agar dapat memenuhi pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan kemampuan kreatif para pustakawan. Hal itu sesuai dengan pendapat Becker yang menunjukkan bahwa sumber utama perusahaan

mana pun adalah para pegawainya (Becker, 1975: 17). Perusahaan yang paling sukses adalah mereka yang mengelola modal manusia secara lebih efektif, dengan berinvestasi pada karyawan mereka, mendorong pekerja untuk berinvestasi dalam diri mereka sendiri, menyediakan lingkungan belajar, termasuk keterampilan dan pelatihan (Becker, 1975: 41).

2.2 Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Perpustakaan dengan *Human Capital Investment*

Untuk mewujudkan sebuah perpustakaan berkualitas yang dapat memenuhi kebutuhan informasi penggunanya, menjalankan fungsi-fungsi perpustakaan dan memenuhi tujuan perpustakaan dengan baik memerlukan kesiapan banyak hal. Salah satunya adalah kesiapan sumber daya perpustakaan atau pustakawan itu sendiri. Karena berjalan dengan baik atau tidaknya sebuah perpustakaan salah satunya ditentukan dari segi kualitas pustakawannya. Menurut ISO 8402 dan dari SNI (19-8402-1991) kualitas adalah keseluruhan ciri dan karakteristik produk atau jasa yang kemampuannya dapat memuaskan kebutuhan, baik yang dinyatakan secara tegas maupun tersamar. Jika konsep kualitas diterapkan pada sumber daya manusia perpustakaan memiliki arti yaitu suatu kondisi dinamis sumber daya manusia perpustakaan atau pustakawan, meliputi kemampuan, produktivitas, kinerja, kecekatan, kreativitas, kompetensi pustakawan dalam melayani pengguna untuk memenuhi kebutuhan informasinya dan melaksanakan tugasnya di perpustakaan.

Kualitas pustakawan dalam sebuah perpustakaan harus diperbaiki dan ditingkatkan untuk menjaga citra dan kualitas dari perpustakaan itu sendiri. Untuk meningkatkan kualitas perpustakaan dapat dilakukan dengan cara menerapkan *human capital investment*. Hal ini karena pustakawan merupakan kunci utama dalam perpustakaan yang harus terus berkembang dan beradaptasi dengan kemajuan zaman untuk melayani pemustaka. *Human capital investment* dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kekreatifan pustakawan agar lebih produktifitas dalam mengerjakan tugas maupun melayani pemustaka. Berdasarkan pendapat Babalola yaitu alasan yang mendasari investasi pada *human capital* didasarkan pada tiga argumen, yaitu 1) Bahwa generasi baru harus diberikan pengetahuan yang relevan yang terakumulasi dari generasi sebelumnya. 2) Bahwa generasi baru harus diajarkan bagaimana pengetahuan seharusnya digunakan untuk mengembangkan produk baru, menawarkan proses dan metode produksi yang baru dan memberikan pelayanan. 3) Bahwa seseorang harus terus dipacu untuk mengembangkan seluruh ide, produk, proses dan metode melalui pendekatan yang kreatif (Babalola dalam Putri, 2013). Diterapkannya *human capital investment* pada generasi baru atau karyawan baru di sebuah perusahaan adalah salah satu cara untuk menanggulangi kemerosotan kualitas dan mempertahankan standar sebuah perusahaan maupun organisasi. Dari ketiga poin yang dipaparkan Babalola juga dapat diambil simpulan yaitu, bahwa para pustakawan di perpustakaan harus terus dipacu untuk mengembangkan kemampuan semaksimal mungkin, untuk kepentingan perpustakaan.

Diharapkan setelah diterapkannya *human capital investment* dapat membuahkan hasil yaitu pelayanan dan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Dikarenakan penyediaan layanan

berkualitas sangat penting di semua perpustakaan. Poll dan TeBoekhorst berpendapat bahwa pustakawan profesional yang berkualitas diperlukan untuk mengatasi perubahan teknologi yang sering terjadi untuk memberikan layanan yang cepat dan akurat kepada pelanggan perpustakaan. Memiliki pustakawan yang terampil, berpengalaman, dan cakap sangat penting bagi kelangsungan hidup perpustakaan di seluruh dunia (Poll dan TeBoekhorst dalam Amoah, Akussah., 2017: 2).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, untuk mengeksplorasi mengenai persepsi, motivasi dari para pustakawan tentang *human capital investment* di UPT Perpustakaan Undip. Metode pengumpulan data yang dilakukan ialah wawancara terstruktur dengan studi pustaka. Data penelitian kemudian dianalisis menggunakan metode *thematic analysis* menurut Lincoln dan Gulba (Lincoln dan Gulba dalam Nowell dkk., 2017: 4). Ada enam (6) langkah, yaitu:

1. Memahami Data Penelitian

Setelah mendapatkan data dari informan melalui wawancara, lalu wawancara disalin menjadi transkrip tertulis. Dalam penelitian ini total ada sepuluh transkrip dengan *file* terpisah, untuk memudahkan peneliti melakukan pengodingan.

2. Pengkodingan Transkrip Wawancara

Pada tahap ini dibuat kode-kode pada transkrip wawancara sesuai dengan kebutuhan penelitian. Pada proses ini diberikan kode pada jawaban atau pernyataan informan di transkrip wawancara, yang menjawab rumusan masalah penelitian ini. Kode-kode ini harus memiliki batas yang jelas satu sama lain, agar tidak ada pengulangan kode (Attride-Stirling dalam Nowell dkk., 2017: 5).

3. Membuat Tema

Dalam tahap ini peneliti menganalisis kode-kode yang sudah dibuat, untuk memastikan tidak ada kesalahan saat menempatkan kode-kode tersebut ke dalam tema yang dibuat. Langkah pertama yaitu, dikelompokkan kode-kode yang memiliki tema sejenis atau serupa. Lalu memasukkan kode-kode yang sudah dikelompokkan ke dalam tabel dan memberi nama tema tiap kelompok kode tersebut.

4. Mereview Tema

Pada tahap ke empat, validitas tema-tema yang diciptakan pada tahap ke tiga akan dipertimbangkan, apakah tema-tema tersebut akurat dan mencerminkan makna keseluruhan data yang diperoleh peneliti. Melalui proses ini akan diketahui kekurangan tema-tema yang sudah dibuat. Menurut Attride-Stirling tema yang dipilih perlu disempurnakan menjadi tema yang cukup spesifik tapi tetap dapat mencakup serangkaian gagasan dalam data. Data-data dalam tema harus dapat menyatu, dan perbedaan antar tema harus dapat diidentifikasi dengan jelas (Attride-Stirling dalam Nowell dkk., 2017: 9).

5. Finalisasi Tema

Peneliti memberi nama pada tema-tema final yang didapatkan dari empat proses panjang di atas. Setelah itu peneliti mendefinisikan isi dan makna tiap tema yang terbentuk. Namun, King menyarankan

agar peneliti membaca dan me-*review* kembali kode dan tema yang dibuat untuk memastikan tema yang didapat lebih akurat (King dalam Nowell dkk., 2017: 10).

6. Membuat Laporan

Tahap ini adalah tahap terakhir jika tema-tema yang ditemukan adalah sudah mewakili makna seluruh data, dan dapat menjawab pertanyaan penelitian. Dalam tahap ini dijelaskan kode dan tema yang didapat dari data-data yang diperoleh melalui wawancara. Selain itu peneliti memberikan deskripsi yang berisi interpretasi dan analisis mengenai tema yang sudah ditemukan.

Kemudian hasil dari analisis data diuji dengan pengendalian kualitas dari Lincoln & Gulba yang meliputi kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas (Lincoln & Gulba dalam Nowell dkk., 2017: 3).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Penambah Pengetahuan

Penambah pengetahuan merupakan tema pertama yang didapat peneliti dari hasil analisis data yang telah dilakukan. Tema ini adalah peran dari kegiatan *human capital investment*, yang meliputi pelatihan, bintek, *workshop*, seminar, dan kegiatan sejenis lainnya. Kegiatan *human capital investment* yang diadakan maupun diikuti oleh para pustakawan di UPT Perpustakaan Undip secara rutin, memiliki beberapa peran positif untuk organisasi maupun sumber daya manusia di UPT Perpustakaan Undip, salah satunya adalah sebagai penambah pengetahuan.

Seperti yang ditulis oleh Becker, penambah pengetahuan ini merupakan hasil yang diperoleh dari *human capital investment*, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja (Becker, 1975: 17). Penambah pengetahuan yang dimaksud adalah para pustakawan mendapat berbagai informasi tambahan, keterampilan baru setelah mengikuti kegiatan *human capital investment*, dari narasumber kegiatan tersebut, atau dari obrolan dengan para peserta lain. Semakin sering mengikuti kegiatan *human capital investment*, membuat pustakawan semakin banyak mengetahui berbagai macam pengetahuan dan informasi terkini mengenai kepustakawanan atau perpustakaan yang membuat para pustakawan menjadi berwawasan lebih luas dan tidak ketinggalan zaman. Mengikuti kegiatan seminar dan pelatihan merupakan salah satu cara pustakawan berinvestasi bagi dirinya sendiri untuk kepentingan pribadi dan juga untuk memberikan keuntungan bagi organisasi.

Namun, kegiatan *human capital investment* di UPT Perpustakaan Undip belum maksimal, meskipun sudah dilaksanakan secara rutin. UPT Perpustakaan Undip mengirimkan para pustakawannya secara bergantian untuk mengikuti kegiatan *human capital investment*. Seluruh pustakawan UPT Perpustakaan Undip tidak dapat mengikuti satu kegiatan *human capital investment* dalam waktu serentak. Jadi kesempatan dan pengetahuan yang didapat antar pustakawan tidak sama. Dalam satu tahun para pustakawan bisa mendapat kesempatan mengikuti kegiatan *human capital investment* sebanyak satu sampai dua kali, kecuali jika menggunakan ongkos pribadi. Permasalahan tersebut diatasi UPT Perpustakaan Undip dengan cara memanfaatkan Forum Komunikasi Pustakawan dan Pengelola

Perpustakaan Undip (FKP3U) sebagai wadah berbagi informasi. Para pustakawan yang mengikuti kegiatan *human capital investment*, diwajibkan untuk membuat artikel -berisi materi yang disampaikan saat seminar, pelatihan, *workshop*, bintek, dan lain sebagainya, untuk dibagikan pada forum tersebut. Selain melalui artikel, FKP3U juga mengadakan pertemuan, dengan para pustakawan yang baru mengikuti kegiatan *human capital investment* menjadi pembicara pada pertemuan tersebut.

Hal ini cukup efektif untuk menyebarkan informasi secara merata kepada para pustakawan, berhubung para pustakawan tidak memiliki kesempatan yang sama dalam mengikuti kegiatan *human capital investment*. Meskipun teknis penerapan *human capital investment* belum maksimal, tapi pihak UPT Perpustakaan Undip dapat mengatasinya dengan baik dan memastikan pengetahuan-pengetahuan terbaru dapat tersebar secara merata kepada pustakawannya. Selain itu, mengikuti seminar, bintek, pelatihan, *workshop* dan kegiatan sejenis lainnya yang topiknya tidak sesuai dengan bidang pekerjaan, membuat para pustakawan lebih menguasai berbagai macam ilmu. UPT Perpustakaan Undip melakukan rotasi bagi para pustakawannya, sehingga mereka diharuskan untuk berpindah dari satu bidang pekerjaan ke bidang lain. Jadi, pengetahuan yang tidak berkaitan tentang bidang pekerjaannya yang didapat para pustakawan setelah mengikuti kegiatan *human capital investment* menjadi investasi pribadi, yang kelak akan berguna jika mereka menempati posisi yang lain. Karena pada dasarnya, pustakawan dituntut untuk menguasai segala jenis pelayanan dan bidang pekerjaan di perpustakaan.

4.2 Peningkatan Kemampuan

Peningkatan merupakan tema kedua yang didapatkan dari proses analisis data yang telah dilakukan peneliti. Peningkatan dalam konteks ini adalah salah satu peran dari kegiatan *human capital investment* yang didapatkan pustakawan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di UPT Perpustakaan Undip. Peningkatan ini meliputi peningkatan kinerja, kompetensi, kualitas organisasi, keterampilan pustakawan, dan pemacu semangat. Peningkatan kinerja tersebut didapat melalui penambahan wawasan dan pengetahuan baru dari kegiatan *human capital investment* yang diikuti oleh pustakawan, yang kemudian diterapkan saat melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Adanya peningkatan kinerja menunjukkan jika penerapan *human capital investment* berperan sesuai dengan yang diharapkan. Karena pada dasarnya *human capital investment* sendiri adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh sebuah organisasi dengan cara berinvestasi pada sumber daya manusianya, untuk meningkatkan performa organisasi tersebut agar mendapat keuntungan yang lebih baik (Becker, 1975: 20). Menurut Kepala UPT Perpustakaan Undip, *human capital investment* sendiri dijadikan sebagai sarana pengembangan berkelanjutan oleh UPT Perpustakaan Undip dengan tujuan meningkatkan kualitas pustakawannya agar dapat memenuhi kebutuhan pemustaka secara maksimal.

Selain peningkatan kinerja, *human capital investment* juga memiliki peran dalam peningkatan keterampilan dan kompetensi. Kedua aspek ini merupakan aspek penting yang mempengaruhi dalam peningkatan kualitas pustakawan dan organisasi. Pustakawan yang mengikuti kegiatan *human capital investment*, tidak hanya mendapat pengetahuan dan ilmu baru, tapi juga memperdalam keterampilan yang dimiliki. Peningkatan kinerja karena adanya peningkatan keterampilan dan kompetensi secara tidak

langsung berimbas pada peningkatan kualitas pustakawan sebagai modal manusia UPT Perpustakaan Undip, karena pustakawan memiliki pengetahuan dan keterampilan lebih yang bisa diterapkan untuk membantu perpustakaan dalam menjalankan tugasnya. Melihat kebutuhan informasi pemustaka yang semakin luas dan berkembang, pustakawan mengimbangnya dengan mengikuti kegiatan *human capital investment*.

Selain dua peran di atas, *human capital investment* juga memiliki peran sebagai pemacu semangat pustakawan. Pemacu semangat yang dimaksud adalah pustakawan mendapat motivasi setelah mengikuti kegiatan *human capital investment* untuk lebih produktif. Bukan hanya pengetahuan atau keterampilan yang didapat dari *human capital investment*, pustakawan juga mendapat motivasi-motivasi pembangkit semangat dari pembicara atau narasumber dari pelatihan, seminar, bintek, *workshop*, yang diikuti pustakawan. Motivasi yang didapat pustakawan dari kegiatan *human capital investment*, berhasil memberikan pacuan semangat untuk segera menyelesaikan tugas-tugas yang memang harus dilakukan, seperti menulis. Pengetahuan dan wawasan baru yang bertambah juga memberi pustakawan ide atau gagasan dalam menulis artikel-artikel ilmiah. Tidak hanya memacu pustakawan untuk lebih giat dalam menulis, kegiatan *human capital investment* juga memberi semangat pada pustakawan untuk menjadi lebih baik dalam menjalankan tugas. Hal itu disebabkan karena para pustakawan telah diberi fasilitas untuk mengembangkan diri, sehingga mereka merasa bertanggung jawab untuk ‘membayar jasa’ pada perpustakaan.

4.3 Jaminan Kesehatan

Investasi modal manusia bukan hanya dalam bentuk pendidikan, pelatihan dan pengetahuan, tapi juga dalam bentuk jaminan kesehatan pegawai. Sesuai dengan pendapat Becker yang menyatakan salah satu aspek penting *human capital investment* adalah memperbaiki emosional dan kesehatan fisik karyawan (Becker, 1975: 40). Berhubung seluruh pustakawan di UPT Perpustakaan Undip adalah pegawai negeri sipil (PNS), maka dari itu mereka mendapatkan jaminan kesehatan dari pemerintah.

4.4 Motivasi

Kegiatan *human capital investment* merupakan salah satu rutinitas yang harus diikuti oleh seluruh pustakawan di UPT Perpustakaan Undip. Namun, para pustakawan memiliki motivasi-motivasi tersendiri mengapa mereka mengikuti kegiatan tersebut. Motivasi pertama adalah mengumpulkan angka kredit sebagai syarat untuk kenaikan pangkat dan jabatan. Angka kredit pustakawan dapat diperoleh dari berbagai cara, salah satunya adalah dengan mengikuti kegiatan pengembangan diri seperti seminar, pelatihan, bintek, *workshop*, dan lain sebagainya. Jadi mengikuti kegiatan *human capital investment* karena ingin memenuhi kumulatif angka kredit sendiri, merupakan hal biasa yang dilakukan oleh pustakawan.

Motivasi pustakawan mengikuti kegiatan *human capital investment*, tidak semata-mata hanya untuk mengumpulkan angka kredit, tetapi juga untuk mencari informasi mengenai isu-isu terbaru yang berkaitan

dengan perpustakaan. Para pustakawan sadar akan pentingnya untuk terus memperbarui informasi yang mereka miliki agar tidak tertinggal. Tidak hanya melalui kegiatan resmi seperti seminar, pelatihan, bintek dan *workshop*, pustakawan juga memiliki komitmen untuk memperkaya diri dengan pengetahuan melalui kegiatan tidak resmi seperti membaca jurnal, mengikuti kelas di media sosial, dan mencari informasi sendiri memakai sarana internet. Seperti yang diutarakan oleh Informan 5, jika komitmen belajar tidak hanya ditunjukkan dengan mengikuti kegiatan *human capital investment*, tapi juga bisa melalui cara mencari informasi terbaru sendiri menggunakan internet. Selain itu, keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada para pemustaka juga menjadi salah satu motivasi pustakawan untuk memperbarui wawasan demi memenuhi kebutuhan pemustaka dengan mengikuti kegiatan *human capital investment*. Munculnya motivasi selalu ingin belajar berawal dari kesadaran jika ilmu tidak akan berhenti berkembang. Kesadaran ini menjadi salah satu yang melandasi dorongan pada diri pustakawan berkomitmen untuk terus belajar dan mengikuti kegiatan *human capital investment*.

Keempat tema yang diuraikan di atas memiliki keterkaitan satu sama lain. Tema pertama yang muncul yaitu penambah pengetahuan, memiliki peran dalam mempengaruhi munculnya sebuah peningkatan kemampuan terhadap pustakawan. Kegiatan *human capital investment* memiliki peran memberikan tambahan pengetahuan kepada para pustakawan yang mengikuti. Dari peran penambah pengetahuan tersebut, para pustakawan ini mendapatkan ilmu-ilmu yang dapat meningkatkan kinerja, kompetensi, kualitas, dan keterampilan mereka. Jika tidak ada peran penambah pengetahuan dari kegiatan *human capital investment*, peran peningkatan kemampuan tidak akan muncul.

Untuk tema yang ketiga, yaitu jaminan kesehatan, merupakan salah satu bentuk *human capital investment* yang mendukung kegiatan investasi itu sendiri. Meskipun tidak ada tindakan signifikan seperti kegiatan *human capital investment* yang berupa pelatihan dan pendidikan, akan tetapi jaminan kesehatan ini membantu mengoptimalkan pustakawan untuk menjalankan kegiatan *human capital investment* dan mendapatkan hasil yang optimal. Dengan adanya jaminan kesehatan berbentuk asuransi kesehatan, dapat mempermudah pengobatan dan perawatan pustakawan ketika sedang sakit. Apabila kondisi pustakawan sudah kembali sehat, pustakawan dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik dan maksimal dan dapat menerapkan pengetahuan serta peningkatan kemampuan yang diperoleh dari kegiatan *human capital investment*.

Motivasi merupakan tema terakhir yang ditemukan tetapi menjadi tema dasar yang mendorong pustakawan melakukan dan mengikuti kegiatan *human capital investment*. Motivasi ini mempengaruhi semangat dan keinginan para pustakawan dalam mengikuti serangkaian kegiatan *human capital investment*. Dengan adanya motivasi tersebut, menyebabkan para pustakawan mengikuti kegiatan *human capital investment* tidak hanya untuk melaksanakan rutinitas belaka, tapi juga untuk memenuhi tujuan dan keinginan lainnya. Seperti yang sudah dituturkan oleh para informan, salah satu motivasi pustakawan mengikuti kegiatan *human capital investment* adalah keinginan memberikan pelayanan terbaik kepada pemustaka. Dengan demikian, pengetahuan baru yang pustakawan dapatkan setelah mengikuti *human capital investment*, akan dipelajari dan diteruskan secara sungguh-sungguh.

5. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *human capital investment* dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di UPT Perpustakaan Undip. Melalui penelitian ini ditemukan jika *human capital investment* dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di UPT Perpustakaan memiliki peran sebagai penambah pengetahuan, peningkatan kemampuan, pemacu semangat, dan jaminan kesehatan.

Penambah pengetahuan yang dimaksud adalah para pustakawan mendapat berbagai informasi tambahan, keterampilan baru setelah mengikuti kegiatan *human capital investment*, dari narasumber kegiatan tersebut, atau dari obrolan dengan para peserta lain. Kegiatan *human capital investment* memiliki peran positif dalam menambah pengetahuan yang memang dibutuhkan untuk terus memperbarui informasi-informasi para pustakawan di UPT Perpustakaan Undip agar tidak ketinggalan zaman dan memiliki wawasan luas.

Peningkatan kemampuan dalam konteks ini meliputi peningkatan kinerja, kompetensi, kualitas organisasi, keterampilan pustakawan, dan pemacu semangat. Munculnya peningkatan kinerja karena adanya peningkatan keterampilan dan kompetensi yang secara tidak langsung berimbas pada peningkatan kualitas pustakawan sebagai modal manusia UPT Perpustakaan Undip. Dari kegiatan *human capital investment* tersebut, pustakawan jadi memiliki pengetahuan dan keterampilan lebih yang dapat diterapkan untuk melayani pemustaka dan menjalankan tugas perpustakaan dengan lebih baik. Selain itu, pustakawan juga mendapat motivasi-motivasi pembangkit semangat dari pembicara atau narasumber dari pelatihan, seminar, bintek, *workshop*, yang diikuti pustakawan. Motivasi yang didapat pustakawan dari kegiatan *human capital investment*, berhasil menyemangati pustakawan untuk lebih produktif.

Meskipun tidak berperan secara signifikan dalam meningkatkan kualitas seperti pelatihan, akan tetapi UPT Perpustakaan Undip telah menerapkan *human capital investment* dalam bentuk jaminan kesehatan. Investasi modal manusia bukan hanya dalam bentuk pendidikan, pelatihan dan pengetahuan, tapi juga dalam bentuk jaminan kesehatan pegawai.

Daftar Pustaka

- Amoah, Gloria Bosomtwi & Akussah Harry. 2017, “*Human Capital Development and Performance of Academic Librarians: Sam Jonah Library in Focus*”, *Journal of Library Philosophy and Practice*.
- Becker, Gary S. 1975, “*Investment in Human Capital: Effects on Earning*”, *National Bureau of Economic Research*, 13-44.
- Kodar, Nur. 2014, Analisis Pengaruh *Human Capital Investment* Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Jawa Tengah, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Nowell, Lorelli S., Norris, Jill M., White, Deborah E. 2017, “*Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria*”, *International Journal of Qualitative Methods*, 16, 1-13.
- Purwanggono, Bambang., Pujotono, Darminto., Sigiro, Nurjana. 2017, “Evaluasi Kualitas Pelayanan Perpustakaan Universitas Diponegoro untuk Menjamin Kepuasan Pemustaka dengan Standar Nasional Perpustakaan”, *Industrial Engineering Online Journal*. 6.
- Putri, Kusuma Nuzulul. (2013). Peran Human Capital terhadap Kesuksesan Organisasi: Karyawan adalah Investasi. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 11, 93-97. Diakses dari <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-akk60199870a9full.pdf>.
- Pembendaharaan istilah ISO 8402 dan dari Standar National Indonesia (SNI 19-8402-1991)
- Sulistyo-Basuki. 1993, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, Gramedia Pustaka Utama.
- Tiono, Septiana Dewi dan Haryadi, Bambang. 2015, “Eksistensi dan Pengelolaan *Intellectual Capital* dalam Meningkatkan Kapabilitas Perpustakaan Universitas Kristen Petra”, *Jurnal Agora*, 3.