

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI UNTUK MEWUJUDKAN  
SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKUALITAS**

**Romdha Nugrahani**

Pustakawan UPT Perpustakaan Undip

**Abstrak**

Sumber Daya Manusia (SDM) pada perpustakaan perguruan tinggi memegang peranan penting dalam keberhasilan perpustakaan menjalankan fungsinya serta berperan dalam mewujudkan tujuan perguruan tinggi, maka dari itu SDM yang berkualitas mutlak diperlukan. Untuk mewujudkan SDM yang berkualitas, perpustakaan perguruan tinggi perlu melakukan pendekatan manajemen, antara lain : 1) Pengadaan SDM dengan seleksi dan kualifikasi sesuai bidang tugasnya ; 2) Pengembangan SDM meliputi peningkatan pengetahuan, peningkatan kemampuan, peningkatan ketrampilan, pengembangan sikap, perilaku, kepribadian dan terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir ; 3) Pemberian kompensasi yang memuaskan ; 4) Pengintegrasian aspek SDM dengan organisasi yang baik agar partisipasi SDM berlangsung maksimal ; 5) Pemeliharaan dan pelepasan SDM yang efektif, terutama dalam mempertahankan karyawan/pegawai yang memiliki loyalitas dan integritas yang tinggi terhadap pekerjaan maupun terhadap institusinya.

**Kata Kunci :** Sumber Daya Manusia, Perpustakaan perguruan tinggi, manajemen SDM

**A. Pendahuluan**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan menyebutkan bahwa setiap perguruan tinggi menyelenggarakan perpustakaan yang memenuhi standar nasional perpustakaan dengan memperhatikan Standar Nasional Pendidikan. Perpustakaan perguruan tinggi sebagai sebuah organisasi secara garis besar memiliki dua sumber daya, yaitu sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non-human resources*). Sumber daya manusia (SDM) inilah yang memegang peranan utama yang sangat penting dalam penyelenggaraan perpustakaan dan sebagai kunci keberhasilan perpustakaan perguruan tinggi dalam menjalankan fungsinya sebagai penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi. Ini Sejalan dengan pernyataan Sutarno (2006:115) yang menyebutkan bahwa sumber daya manusia di perpustakaan merupakan salah satu pilar yang sangat penting dan menentukan keberhasilan suatu perpustakaan dalam menjalankan fungsinya, oleh sebab itu harus selalu dikembangkan sesuai kebutuhan.

Tuntutan perguruan tinggi agar mempunyai kualitas unggul terlebih dengan adanya wacana dan *trend* menjadikan institusinya sebagai universitas berstandar internasional (*World Class University*) membuat perguruan tinggi harus menyiapkan SDM yang berkualitas untuk mencapai tujuan tersebut, tidak terkecuali menyiapkan SDM perpustakaan. Dalam *World Class University*, universitas dikelola secara efisien, memiliki SDM unggul yang terus-menerus mempublikasikan hasil-hasil penelitian mereka pada jurnal-jurnal terbaik di dunia, memiliki pembelajaran yang berkualitas dan akhirnya menghasilkan lulusan unggulan tingkat dunia yang memiliki kontribusi tinggi bagi masyarakat luas. Kualitas SDM perpustakaan perguruan tinggi juga sangat menentukan kualitas penyelenggaraan perpustakaan, maka dari itu perlu dilakukan upaya agar perpustakaan perguruan tinggi memiliki SDM yang berkualitas unggul. Salah satu upayanya adalah mengoptimalkan manajemen SDM perpustakaan perguruan tinggi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sulistyani (2003:10) bahwa untuk mencapai kondisi

yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap SDM secara memadai sehingga terciptalah SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

## B. Sumber Daya Manusia Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi

Manusia di dalam sebuah organisasi memegang peranan utama dalam menjalankan aktivitas organisasi, Karakteristik manusia sangatlah unik, berbeda dengan *non-human resources* seperti sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, dan lain-lain yang bersifat material. Manusia memiliki potensi untuk terus dikembangkan, sifatnya yang luwes dan sangat adaptif terhadap berbagai perubahan menyebabkan sumber daya yang satu ini lebih dominan dibandingkan dengan *non-human resources*. Seringkali sumber daya manusia disebut sebagai modal intelektual, karena melahirkan ide, pemikiran dan gagasan untuk kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia menurut H. Hadar Nawawi yang dikutip Sulistyani dan Rosidah (2003:9) mendefinisikan SDM dalam tiga pengertian yaitu : pertama SDM adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan) ; kedua SDM adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya ; ketiga 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.

Demikian juga dengan perpustakaan perguruan tinggi, SDM yang dimiliki perpustakaan perguruan tinggi memegang peranan utama untuk keberhasilan perpustakaan dalam menjalankan kegiatannya. Sumber daya manusia di perpustakaan perguruan tinggi terdiri dari semua elemen manusia yang ada dalam organisasi perpustakaan perguruan tinggi. Pada umumnya perpustakaan perguruan

tinggi memiliki SDM dengan kategori sebagai berikut :

- a. Kepala/Pimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi  
Kepala/Pimpinan Perpustakaan merupakan salah satu SDM di perpustakaan perguruan tinggi yang berada pada *top management*, sebagai pengambil kebijakan dan penggerak organisasi.
- b. Pustakawan  
Pustakawan baik Pustakawan Ahli maupun Pustakawan Terampil memiliki tugas pokok dalam melaksanakan kegiatan di bidang kepustakawanan yang meliputi pengelolaan, pelayanan dan pengembangan sistem kepustakawanan (PerMenPAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2014).
- c. Kategori Staf Teknologi Informasi (TI)  
Pada perpustakaan perguruan tinggi, keberadaan staf TI dirasakan sangat penting, maka tidak jarang kita temukan ada staf/pegawai perpustakaan perguruan tinggi yang bidang tugasnya khusus di bagian TI. Staf TI dapat berlatar belakang pendidikan TI maupun Pustakawan yang merangkap TI.
- d. Kategori Staf Administrasi  
Kegiatan pengadministrasian pada perpustakaan perguruan tinggi dilakukan oleh staf di bagian ini meliputi kegiatan teknis ketatausahaan.
- e. Kategori Staf/Pegawai bidang khusus lain di Perpustakaan Perguruan Tinggi  
Arsiparis, Pranata Humas, adalah contoh staf/pegawai pada perpustakaan perguruan tinggi yang masuk dalam kategori staf/pegawai bidang khusus lain.
- f. Kategori Staf Pendukung  
Termasuk dalam kategori ini adalah petugas keamanan (*Security*) dan petugas kebersihan (*Cleaning Service*) padaperpustakaan perguruan tinggi.

### C. Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Perguruan Tinggi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas

Istilah manajemen merupakan transliterasi dari istilah dalam bahasa Inggris *management*. Telah banyak ahli dan pakar mendefinisikan istilah ini. Salah satu definisi yang populer, dikemukakan Stoner dan Freeman bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sulistiyani dan Rosidah, 2003 :7).

Definisi tersebut juga merupakan penjabaran dari fungsi-fungsi manajemen. Dalam menjalankan fungsi-fungsi tersebut ada hal yang harus dipenuhi yaitu unsur-unsur manajemen yang biasa disebut enam M yaitu: 1) manusia (*man*) ; 2) Modal kerja/uang (*money*) ; 3) mesin-mesin penunjang (*machines*); 4) barang-barang, inventaris, material (*material*), 5) sistem prosedur, mekanisme kerja (*methods*) ; 6) tempat berlangsungnya transaksi informasi masyarakat pemakai (*market*) (Sutarno, 2006:160). Apabila unsur-unsur ini terintegrasi, saling mendukung dan bekerja sama maka akan dengan mudah mewujudkan tujuan organisasi dimana manajemen yang efektif merupakan kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Selain itu budaya, nilai, suasana dan perilaku manajerial akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Manajemen sumber daya manusia mengutip dari dari Tulus (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:12) didefinisikan 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. Manajemen sumber daya manusia pada perpustakaan

perguruan tinggi sangat diperlukan untuk mengatur dan mengelola SDM yang ada agar dapat menghasilkan SDM yang berkualitas yang memiliki kemampuan tinggi sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan perguruan tinggi.

Berikut beberapa upaya manajemen SDM yang dapat dilakukan agar menghasilkan SDM perpustakaan perguruan tinggi yang berkualitas dengan memaksimalkan fungsi-fungsi Manajemen SDM itu sendiri.

#### 1. Pengadaan SDM Perpustakaan Perguruan Tinggi

Dalam pengadaan SDM Perpustakaan Perguruan Tinggi, perlu diperhatikan perencanaan kebutuhan staf/pegawai sesuai formasi atau kebutuhan, juga komposisi dan jumlah serta seleksi dengan menetapkan kualifikasi tertentu (memiliki keahlian/pendidikan untuk suatu jabatan) tertentu. Perencanaan dirancang untuk menjamin kebutuhan organisasi akan SDM dapat terpenuhi secara tepat. Seleksi tidak hanya ditujukan untuk kategori staf saja, tapi dapat juga untuk kategori pimpinan/kepala perpustakaan (khususnya di instansi pemerintah). Salah satu bentuk seleksi kategori pimpinan/kepala ini dengan Lelang jabatan (*open bidding/open recruitment*). Dengan sistem seleksi pada setiap kategori SDM, diharapkan perpustakaan perguruan tinggi mendapatkan SDM sesuai kebutuhan serta memiliki kualitas unggul.

#### 2. Pengembangan SDM Perpustakaan Perguruan Tinggi

Pengembangan SDM Perpustakaan Perguruan Tinggi mutlak dilakukan untuk menghasilkan SDM berkualitas. Pengembangan SDM diprioritaskan pada peningkatan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), ketrampilan (baik *hard skills* maupun *soft skills*), sikap, perilaku, kepribadian (*attitude*).

- a. Peningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dengan memberi kesempatan dan mengikutsertakan SDM perpustakaan perguruan tinggi melalui pendidikan formal serta Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sesuai dengan bidang tugas maupun latar belakang keilmuan yang dimiliki.
- b. Peningkatkan kemampuan (*ability*) dengan mengikutsertakan SDM perpustakaan perguruan tinggi pada bidang khusus yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan di perpustakaan seperti pada pustakawan yang diharapkan memiliki kompetensi baik kompetensi umum, kompetensi khusus melalui pelatihan, kursus, magang, *workshop*, seminar dan lain-lain. Demikian halnya dengan SDM perpustakaan perguruan tinggi untuk kategori staf administrasi, kategori staf TI, kategori staf/pegawai bidang khusus lain juga mendapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan di bidangnya masing-masing.
- c. Peningkatkan keterampilan baik *hard skills* maupun *soft skills* SDM perpustakaan perguruan tinggi dengan diikutsertakan pada kursus, seminar, pelatihan, magang, *workshop* dan lain-lain. Misalnya saja pustakawan, meskipun pada perpustakaan perguruan tinggi memiliki staf TI, setidaknya pustakawan cukup memahami *software* yang dipakai pada perpustakaanannya dan mampu mengoperasikan program yang ada. Meningkatkan penguasaan bahasa asing, meningkatkan ketrampilan menyampaikan ide, pemikiran, gagasan dalam bentuk lisan dan tulisan juga beberapa upaya dalam meningkatkan *soft skills* pustakawan.
- d. Untuk pengembangan sikap, perilaku, kepribadian

(*attitude*)seluruh SDM perpustakaan perguruan tinggi sangat penting untuk mengikuti berbagai pelatihan seperti pengembangan kepribadian, baik *emotional, spiritual* juga *leadership* agar menciptakan SDM berkualitas yang memiliki integritas, loyalitas, serta berkarakter sehingga dapat melakukan tugasnya dengan kinerja dan performa tinggi, mampu bekerja sama, serta memiliki kepribadian yang baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, staf, maupun sebagai pelayan publik.

Pengembangan Karir bagi SDM di perpustakaan perguruan tinggi juga diperlukan untuk memenuhi harapan staf/pegawai terhadap terbukanya peluang meningkatkan karir yang merupakan salah satu tujuan orang dalam bekerja. Peluang pengembangan karir ini juga akan berdampak positif terhadap motivasi dalam bekerja juga eksistensi diri.

Selain peningkatan keempat hal di atas, pengembangan karir SDM perpustakaan perguruan tinggi juga sangat diperlukan untuk memberikan apresiasi tinggi bagi yang berprestasi juga memberikan motivasi agar kinerja menjadi lebih baik, selain itu memberikan kepuasan dalam bekerja. Pengembangan SDM selain menciptakan kualitas juga dapat menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perguruan tinggi.

### 3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi berupa gaji, upah, tunjangan, insentif dan sejenisnya merupakan salah satu timbal balik yang diberikan institusi/organisasi kepada SDM yang telah berkontribusi kepadanya. Kompensasi yang tidak sesuai sering dianggap sebagai pemicu utama ketidakpuasan dalam bekerja sehingga menyebabkan loyalitas yang rendah. Untuk itu pemberian

kompensasi yang baik dan wajar sangatlah penting untuk diperhatikan, tentu saja disesuaikan dengan kemampuan institusi. Kompensasi mengandung tujuan-tujuan : 1) pemenuhan kebutuhan ekonomi ; 2) mendorong peningkatan produktivitas kerja ; 3) pengkaitan kompensasi dengan kesuksesan organisasi, bahwa semakin organisasi mampu memberikan gaji yang tinggi, menunjukkan semakin sukses organisasi tersebut ; 4) memikat pegawai dan menahan pegawai yang kompeten ( Sulisyani dan Rosidah, 2003 : 210). Kompensasi secara tidak langsung juga membantu organisasi tumbuh dan berkembang lebih baik. Pemberian kompensasi yang memuaskan SDM tentu akan berdampak pada produktivitas, kinerja, dan motivasi kerja yang tinggi yang dapat menstimulasi SDM menunjukkan performa terbaiknya.

#### 4. Pengintegrasian

Pengintegrasian kaitannya dengan manajemen SDM merupakan kegiatan menyatupadukan SDM dengan organisasi agar dapat tercipta kerja sama yang baik yang pada akhirnya akan berhasil mewujudkan tujuan organisasi, di dalamnya juga mengandung pengendalian terhadap konflik-konflik yang terjadi. Pengintegrasian SDM dapat dilakukan melalui hubungan antar manusia (*human relation*), motivasi, kepemimpinan, serta kesepakatan-kesepakatan kerja. Prinsip pengintegrasian yang ideal adalah saling menguntungkan. Melalui integrasi yang baik di perpustakaan perguruan tinggi, diharapkan SDM dapat berpartisipasi secara aktif mensukseskan tujuan perguruan tinggi.

#### 5. Pemeliharaan dan Pelepasan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan terhadap SDM yang mempunyai kualifikasi baik sangatlah

diperlukan agar organisasi tetap memiliki SDM yang berkualitas. Banyak faktor yang menyebabkan seorang karyawan/pegawai tetap bertahan (retensi), utamanya organisasi dapat memahami dan mampu memenuhi berbagai kebutuhan dan harapan karyawan/pegawai. Berbeda dengan pelepasan SDM (pemberhentian/pemutusan hubungan kerja), dimana karyawan/pegawai diberhentikan utamanya karena masuk usia pensiun sesuai peraturan institusi maupun pengunduran diri.

Hal semacam pemberhentian karena faktor ketidakmampuan dalam bekerja kecuali bentuk pelanggaran atau keterlibatan dalam masalah hukum, dalam budaya organisasi di Indonesia, khususnya institusi perpustakaan amatlah jarang terjadi. Karyawan/pegawai yang kurang mampu/cakap dalam bekerja diberi pembinaan dan kesempatan terus-menerus untuk dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan maupun ketrampilan sesuai bidang tugasnya.

#### D. Penutup

Manajemen sumber daya manusia perpustakaan perguruan tinggi untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah diperlukan. Sebagai penentu keberhasilan perpustakaan perguruan tinggi SDM harus diupayakan memiliki kualitas unggul antara lain dengan memaksimalkan fungsi manajemen yaitu : 1) Pengadaan SDM dengan seleksi dan kualifikasi sesuai bidang tugasnya ; 2) Pengembangan SDM meliputi peningkatan pengetahuan, peningkatan kemampuan, peningkatan ketrampilan, pengembangan sikap, perilaku, kepribadian dan terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir ; 3) Pemberian kompensasi menjadi faktor daya tarik utama agar SDM memiliki motivasi hingga akhirnya memiliki kinerja yang tinggi, di sisi lain tercipta kepuasan kerja untuk mendukung aktivitas organisasi ; 4) Pengintegrasian aspek SDM dengan organisasi yang baik agar partisipasi SDM

berlangsung maksimal ; 5) Pemeliharaan dan pelepasan SDM yang efektif, terutama dalam mempertahankan staf/pegawai yang memiliki loyalitas dan integritas yang tinggi terhadap pekerjaan maupun terhadap institusinya.

#### DAFTAR PUSTAKA

Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan*. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI.

Indonesia. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Jabatan*

*Fungsional dan Angka Kreditnya dan Peraturan Bersama Kepala Perpusnas RI dan Kepala BKN RI Nomor 8 Tahun 2014, Nomor 32 Tahun 2014*. Perpustakaan Nasional RI.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, teori dan pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Sutarno NS. 2006. *Manajemen Perpustakaan : Suatu pendekatan praktik*. Jakarta : Sagung Seto