

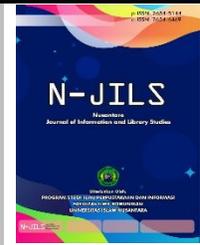


# N-JILS

## Nusantara

### Journal of Information and Library Studies

Journal homepage: [ojs.uninus.ac.id/index.php/JILS](https://ojs.uninus.ac.id/index.php/JILS)



## Manajemen Sumber Daya Manusia di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang

### *Human Resource Management at UPT Library UIN Raden Fatah Palembang*

Pemi Herijana Putri<sup>\*1</sup>, Rusmiatiningsih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

e-mail: <sup>\*1</sup>[pemiherijanaputri@gmail.com](mailto:pemiherijanaputri@gmail.com), <sup>2</sup>[rusmiatiningsih38@yahoo.com](mailto:rusmiatiningsih38@yahoo.com)

#### ARTICLE INFO

##### *Article history*

Received [September, 2022]

Revised [December, 2022]

Accepted [December, 2022]

Available Online [December, 2022]

DOI: <https://doi.org/10.30999/n-jils.v5i2.2491>

#### ABSTRACT

*This thesis discusses Human Resource Management (HR) at UPT UIN Raden Fatah Palembang Library. This study aims to determine the application of human resource management functions at UPT Library of UIN Raden Fatah Palembang and to find out the obstacles in implementing the human resource management function at UPT UIN Raden Fatah Palembang Library. This type of research is descriptive qualitative research. Data collection methods used in this study were observation, interviews, and documentation. The informant in this research is the Head of UPT Library of UIN Raden Fatah Palembang, Coordinator of cooperation development, Coordinator of user services, and staff of UPT Library UIN Raden Fatah Palembang. The data that has been found is then processed using data reduction, data presentation and conclusions. To determine the application of the function of human resource management, this study uses several indicators, namely planning, organizing, mobilizing and supervising. The results of the study show that the human resource management of UPT*

---

*Library UIN Raden Fatah Palembang has been applied consistently, but in the application of human resource management there are obstacles, namely the educational background of library employees.*

*Keywords: Human Resource Management, College Library*

---

*Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, perpustakaan perguruan tinggi*

---

### **ABSTRAK**

Skripsi ini membahas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang serta untuk mengetahui kendala di dalam penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi. Informan dalam penelitian ini yaitu Kepala UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang, Koordinator pengembangan kerjasama, Koordinator layanan pemustaka, dan staf UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang. Data yang telah ditemukan kemudian diolah dengan menggunakan reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Untuk mengetahui penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia maka penelitian ini menggunakan beberapa indikator yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang telah diterapkan secara konsisten akan tetapi dalam penerapan manajemen sumber daya manusia terdapat kendala yaitu latar belakang pendidikan pegawai perpustakaan.

© 2022 NJILS. All rights reserved.

---

## **A. PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi informasi memberikan dampak positif terhadap pengelolaan perpustakaan. Salah satunya proses pengelolaan di dalam perpustakaan yaitu pengelolaan informasi (Haryanto, 2018). Perkembangan teknologi informasi pasti akan berdampak terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pustakawan (Rusmiatiningsih, 2018). Pengelolaan perpustakaan

yang dulu masih secara manual sekarang mengalami perubahan menuju perpustakaan modern yang berbasis teknologi informasi. Apabila perpustakaan tidak mengikuti perkembangan teknologi informasi maka perpustakaan tersebut akan ditinggalkan oleh para pemustaka. Dalam mengelola informasi sesuai dengan perkembangan teknologi informasi maka tidak lepas dari bantuan manusia atau yang disebut juga sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Sutrisno, 2013). Salah satu organisasi yang sangat membutuhkan sumber daya manusia adalah perpustakaan. Dengan adanya sumber daya manusia di dalam sebuah perpustakaan maka seluruh kegiatan ataupun informasi dapat dikelola dengan baik, meskipun di era yang sekarang ini sudah banyak teknologi-teknologi yang digunakan di dalam perpustakaan akan tetapi semua kegiatan tersebut tidak lepas dari campur tangan manusia. Apabila teknologi yang ada sudah mencukupi bila tidak adanya manusia maka semua itu tidak dapat berjalan dengan lancar. Setelah adanya sumber daya manusia maka di dalam perpustakaan tersebut pastinya membutuhkan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengelola seluruh kegiatan yang ada di perpustakaan. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia dibutuhkan dalam mengelola, mengatur, dan mengurus sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perpustakaan akan berjalan efektif dan efisien apabila manajemen sumber daya manusia yang diterapkan baik. Manajemen sumber daya manusia yang baik yaitu yang mengutamakan kemampuan sumber daya manusianya agar terciptanya pelayanan yang baik dan hasil yang baik.

Mengatur dan mengurus sumber daya manusia bukan hal yang mudah dikarenakan manusia merupakan individu yang memiliki sifat dan karakter yang berbeda-beda. Padahal sumber daya manusia adalah unsur utama dalam suatu perpustakaan demi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perbedaan sifat dan karakter dari setiap individu tersebut dapat mempengaruhi perilaku yang membutuhkan penanganan secara baik melalui manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh pemimpin perpustakaan.

Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Sutrisno, 2013). Apabila fungsi manajemen sumber daya manusia telah diterapkan secara baik maka seluruh

kegiatan atau aktivitas di dalam perpustakaan tersebut dapat berjalan dengan lancar dan tujuan yang diinginkan bisa tercapai. Akan tetapi, banyak sekali fungsi manajemen sumber daya manusia di dalam perpustakaan yang tidak diterapkan secara baik akan mengakibatkan kegiatan perpustakaan menjadi terhambat. Seperti halnya juga perpustakaan perguruan tinggi membutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia.

Perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang terdapat pada perguruan tinggi, badan bawahannya, maupun lembaga yang berafiliasi dengan perguruan tinggi, dengan tujuan utama membantu perguruan tinggi mencapai tujuannya. Tujuan perpustakaan perguruan tinggi di Indonesia dikenal dengan Tri Darma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat) jadi perpustakaan perguruan tinggi juga harus membantu melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi tersebut (Sulistyo-Basuki, 2014). Adapun peran perpustakaan perguruan tinggi menurut Mierzecka & Suminas dalam Indah (2021), menjadikan perpustakaan perguruan tinggi harus mampu mewujudkan perannya, yaitu: (1) mendukung penggunaan koleksi (online dan tradisional); (2) promosi budaya; (3) gerbang untuk mencari informasi; (4) pendidikan; dan (5) pembuatan citra online perpustakaan.

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam sebuah perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan terhadap para petugas perpustakaan yang ada. Dalam menunjang Tri Darma Perguruan Tinggi tersebut maka perpustakaan harus mempunyai sumber daya manusia. Dengan adanya sumber daya manusia tersebut maka perpustakaan bisa dikelola dengan baik. Melakukan pengelolaan perpustakaan bukanlah hal yang mudah jika manajemen sumber daya manusianya tidak diatur dengan baik juga. Manajemen sumber daya manusia yang baik yaitu manajemen yang menekankan pada kemampuan untuk mendorong manusia tersebut sebagai anggota dari organisasi untuk memberikan pelayanan terbaik.

Pada saat ini UPT.Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang mempunyai sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Terdapat 7 orang yang berlatar belakang pendidikan ilmu perpustakaan, 1 orang berlatar belakang pendidikan bahasa Indonesia, 1 orang berlatar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), 1 orang berlatar belakang pendidikan sarjana ekonomi, 1 orang berlatar belakang sarjana hukum, 1 orang berlatar belakang pendidikan S2 sistem informasi.

Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang merupakan perpustakaan yang dimiliki UIN Raden Fatah Palembang. UPT.Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang saat ini mempunyai sumber daya manusia yang masih terbatas. Hal seperti ini terlihat dari kurangnya staf yang menangani kegiatan perpustakaan. Selain itu, sumber daya manusia yang ada di UPT.Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang masih banyak yang jenjang pendidikannya bukan berasal dari ilmu perpustakaan sehingga hal seperti ini terjadi ketidaksesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan maka kegiatan yang dilakukan akan terkendala. Selain itu kurangnya pemahaman pegawai dan kompetensi perpustakaan dalam mendukung tujuan perpustakaan menjadi terhambat.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini berisikan teori-teori ilmu pengetahuan yang bersangkutan yang sedang diteliti. Teori di sini mencakup pada hasil-hasil peneliti terdahulu dalam bidang yang sama. Teori di sini dijadikan sebagai landasan peneliti dalam meneliti masalah. Werther dan Davis dalam Hamid (2014) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia yaitu aspek yang semakin penting dalam organisasi. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia ini menyiapkan para individu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan dimasa yang akan datang.

Nadler dalam Hamid (2014) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia merupakan sebagai pengalaman belajar yang diorganisir pada periode waktu tertentu yang bertujuan untuk menentukan kemungkinan perubahan kinerja atau secara umum meningkatkan kemampuan individu. Nadler juga berpendapat bahwa pengembangan direncanakan untuk membantu para individu meningkat, dengan melalui pembelajaran secara umum.

Dalam teori manajemen disebutkan bahwa salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan. Dalam susunan hirarki model motivasi yang dikembangkan oleh Dessler dalam Hamid (2014), yaitu kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah suatu tahapan ketiga dalam analisis jabatan dan tahap penyeleksian pekerja. Tanpa proses pendidikan maka kegiatan pihak manajemen dalam menganalisis jabatan dan penyeleksian pegawai kurang ada manfaatnya. Yang berarti kegiatan dua tahapan terdahulu ini perlu didukung oleh kegiatan pendidikan agar tujuan dan sasaran yang diinginkan organisasi tersebut bisa tercapai.

### C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan suatu objek secara rinci dan dalam, tidak hanya sampai pada pengumpulan data. Penelitian ini dilaksanakan di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang, beralamatkan di Jln. K.H Zainal Abidin Fikri KM 3.5 Palembang. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Pemilihan informan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *nonprobability* sampling dengan teknik *purposive sampling*, yaitu menentukan kelompok peserta yang menjadi informan sesuai dengan kriteria terpilih yang relevan dengan masalah penelitian tertentu (Burhan, 2011). Jadi berdasarkan kriteria informan yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah empat orang yaitu terdiri dari kepala UPT.Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang, Koordinator pengembangan kerjasama, Koordinator layanan Pemustaka dan staf UPT.Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang.

Adapun teknik pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan bagi suatu penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi menurut Hartinah (2014) dilakukan untuk pengamatan informan, peneliti/observer harus terjun langsung melakukan observasi/pengamatan apabila diperlukan dengan wawancara langsung terhadap informan terpilih. Observasi dilakukan oleh peneliti secara visual kepada informan yang diteliti untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengamati mengenai proses bekerjanya para sumber daya manusia yang akan dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan. Wawancara menurut Fathoni (2006), adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. Dokumentasi menurut Burhan (2011), adalah cara lain untuk memperoleh data dari informan pada teknik ini, peneliti dimungkinkan memperoleh informasi yang bermacam-macam sumber tertulis atau dokumen yang ada pada informan.

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di UPT. Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif. Kemudian dari hasil penelitian diperoleh melalui wawancara yang dilakukan secara langsung, observasi, dan dokumentasi bersama dengan pustakawan dan staf perpustakaan. Informan dalam penelitian ini adalah 1 orang kepala perpustakaan, 1 orang kepala perpustakaan tahun 2014-2010, 1 orang kepala perpustakaan tahun 2016-2020, dan 2 staf perpustakaan. Hasil wawancara berkaitan dengan penerapan manajemen pada Sumber Daya Manusia (SDM) di UPT. Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang dilihat dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan adalah sebagai berikut:

##### **Perencanaan**

Perencanaan menurut Pandipa (2020), merupakan hal yang sangat penting yang harus dilakukan oleh seorang manajer guna menetapkan yang akan dikerjakan oleh semua orang-orang yang terlibat dalam organisasi, membuat suatu ikhtisar lingkup dan perihal mengenai segala sesuatu yang diperlukan dan bagaimana melaksanakannya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan, dalam proses perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) UPT. Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang dimulai sejak tahun 2015 yang antara lain dikuatkan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Perencanaan atau program kegiatan UPT. Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang dibuat berdasarkan kesepakatan serta usulan-usulan orang-orang yang ada di perpustakaan. Program kegiatan tersebut dibuat pada tahun 2015 yang lalu di bawah pimpinan Ibu Nurmalina. Perencanaan yang telah dibuat disesuaikan dengan keperluan UPT. Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang. Perencanaan yang telah dibuat yaitu meliputi perencanaan teknologi informasi, perencanaan layanan, perencanaan otomasi perpustakaan, perencanaan sumber daya manusia (SDM). Perencanaan tersebut dibagi menjadi 2 (dua) yaitu perencanaan jangka pendek dan perencanaan jangka panjang. Perencanaan jangka pendek disebut sebagai Rencana Kerja Anggaran Lembaga (RKAL) dengan jangka waktu selama satu tahun. Sedangkan perencanaan jangka panjang disebut sebagai Rencana Strategis Bisnis (RSB) dengan jangka waktu empat tahun kedepan. Perencanaan jangka panjang tersebut seperti yang sudah dibuat pada masa

kepemimpinan Ibu Nurmalina yaitu rencana strategis bisnis untuk tahun 2015-2019. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang yaitu membuat usulan yang nantinya akan diusulkan ke bagian rektorat atau pusat dengan alasan perekrutan tenaga perpustakaan yang belum sesuai dengan kebutuhan atau masih kurang.

Dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa setelah UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang pindah ke gedung yang baru kepala UPT Perpustakaan sudah memikirkan secara matang untuk menambah jumlah SDM. Karena untuk mengisi ruangan-ruangan yang telah tersedia di gedung UPT Perpustakaan dan untuk memenuhi standar nasional perpustakaan perguruan tinggi maka UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang mengajukan usulan ke rektorat. Sehingga sekarang sudah dilakukan perekrutan petugas perpustakaan dengan jumlah 5 orang baik PNS maupun non-PNS.

Spesifikasi sumber daya manusia di perpustakaan, pada umumnya kegiatan perpustakaan ialah melayani pemustaka perpustakaan yang disebut pemustaka. Perpustakaan yang baik dikelola oleh pustakawan dan atau pengelolaan perpustakaan yang sebenarnya saat ini sudah dikondisikan untuk memiliki jabatan fungsional. Untuk jabatan fungsional pustakawan diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang kepustakawanan serta memperoleh sertifikasi. Pustakawan fungsional memiliki jenjang jabatan pustakawan tingkat trampil sebagai pustakawan pelaksana, pustakawan pelaksana lanjutan dan pustakawan penyelia. Selain itu ada jabatan pustakawan tingkat ahli yang terdiri dari pustakawan pertama, pustakawan muda, pustakawan madya dan pustakawan utama. Jabatan-jabatan ini mempunyai tugas dan fungsi yang dijabarkan pada keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 132/KEP/M.PAN/12/2002 dan Keputusan Bersama Kepala Perpustakaan Nasional RI dan kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 23 tahun 2003 dan Nomor 21 Tahun 2003. Dengan demikian, secara sederhana SDM yang seharusnya berada di perpustakaan, minimal 4 kelompok SDM, yaitu Kepala Perpustakaan; Penanggung Jawab/ Pelaksanaan Layanan; Penanggung Jawab/ Pelaksanaan Layanan Teknis; dan Penanggung Jawab/ Pelaksanaan TIK.

Kepala Perpustakaan sebagaimana disiratkan pada Permendiknas 25/2008 dalam Komarudin dan Dewi (2012), harus memiliki kompetensi manajerial, kompetensi pengelolaan informasi, kompetensi kependidikan, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi pengembangan profesi. Kompetensi tersebut, tentunya harus diimbangi dengan pengetahuan

mengenai organisasi yang menaungi perpustakaan yang dipimpinnya. Jadi pada prinsipnya Perencanaan ialah proses memikirkan, menimbang, memutuskan dan menentukan tentang apa yang harus dikerjakan; kapan pekerjaan itu dilakukan; bagaimana melakukan pekerjaan itu; siapa yang ditugaskan melakukan pekerjaan itu; dimana pekerjaan itu akan dilakukan, dan selanjutnya; dan mengapa pekerjaan dilakukan.

Setelah perencanaan perekrutan pegawai perpustakaan terlaksanakan, maka UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang juga melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia yaitu dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan. Bentuk kegiatan dan pengembangan tersebut adalah pendidikan dan pelatihan perpustakaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang dalam hal perencanaan sumber daya manusia perencanaan sumber daya manusia baik secara kuantitas maupun kualitas. Perencanaan sumber daya manusia secara kuantitas yaitu dengan melakukannya perekrutan pegawai baru yang sekarang sudah terlaksanakan dengan adanya penambahan jumlah sumber daya manusia baik berasal dari sarjana perpustakaan maupun sarjana non-perpustakaan. Sedangkan perencanaan sumber daya manusia secara kualitas yaitu UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang melakukan pengembangan sumber daya manusia baik melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh perpustakaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian dalam Sutadji (2010), yang menyatakan bahwa, perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan baik dalam arti jumlah maupun kemampuan untuk mengisi jabatan dan menyelenggarakan aktivitas-aktivitas.

### Pengorganisasian

Adapun Pengorganisasian sumber daya manusia di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang dilakukan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda pada setiap pegawai perpustakaan. Dalam pembagian tugas selain membuat struktur organisasi Kepala UPT.Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang juga membuat deskripsi kerja atau job description. Tentu hal ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Sutrisno (2013), yaitu pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Tujuan dibuatnya deskripsi kerja yaitu supaya semua pustakawan maupun staf perpustakaan mengetahui apa yang harus dikerjakan atau dilakukan. Pada praktik dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi yang telah dibuat tergantung dengan petugas

perpustakaan yang menjalankannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa deskripsi kerja atau job description di UPT. Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang adalah masing-masing setiap staf perpustakaan mempunyai surat tugas dan uraian tugas yang mereka lakukan setiap harinya. Jadi dengan begitu mereka harus melakukan apa yang sudah tertera dan tercantum didalam surat tugas dan uraian tugas.

Selain membuat deskripsi pekerjaan, UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang membuat SOP atau Standard Operasional Procedure, akan mempermudah suatu pekerjaan. Dengan menggunakan SOP sebagai standarisasi untuk mengurangi kesalahan dan kelalaian khususnya yang dilakukan oleh para staf perpustakaan, dengan SOP membantu staf perpustakaan lebih mandiri dan tidak tergantung pada intervensi manajemen, dengan demikian akan mengurangi keterlibatan pimpinan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, dengan SOP juga akan membantu penelusuran terhadap kesalahan-kesalahan procedural dalam memberikan pelayanan, menjamin proses pelayanan tetap berjalan dalam berbagai situasi. Setelah dibuatnya SOP (Standar Operasional Procedure) Kepala UPT. Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang juga bertanggung jawab atas kegiatan perpustakaan setiap harinya.

Di dalam perpustakaan yang bertanggung jawab sepenuhnya atas kegiatan perpustakaan sehari-hari adalah kepala perpustakaan itu sendiri, dengan demikian kepala perpustakaan akan mengetahui semua perkembangan yang ada di dalam perpustakaan tersebut. Apabila Kepala UPT. Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang sedang tidak berada di tempat kerja maka kepala UPT. Perpustakaan UIN raden fatah Palembang juga menentukan sumber kewenangan. Bahwa dalam sumber kewenangan UPT. Perpustakaan UIN Raden Fatah adalah komunikasi secara online, dengan demikian komunikasi secara online dapat mempermudah dalam pengawasan kerja. Karena masa covid ini ada pembagian tugas kerja, dengan demikian komunikasi secara online dapat mempermudah tersampainya informasi. UPT. Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang sudah mempunyai deskripsi kerja yang sudah jelas sesuai dengan jabatan setiap masing-masing staf. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara dan observasi bahwa UPT. Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang sudah memiliki SOP (Standar Operasional Procedure) dan deskripsi kerja untuk masing-masing staf. walaupun sudah ada SOP (Standar Operasional Procedure) kepala UPT. Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang masih bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kegiatan yang ada di perpustakaan setiap harinya. Dan apabila kepala perpustakaan tidak berada

di tempat kerja maka kepala perpustakaan menentukan sumber kewenangan dengan berkomunikasi melalui *WhatsApp Group*.

### Penggerakan

Pada penggerakan sumber daya manusia di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang terlihat dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan Kepala Perpustakaan. Dalam hal ini terlihat dari gaya kepemimpinan Kepala UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang. Gaya kepemimpinan mengacu pada perilaku karakteristik pemimpin saat mengarahkan, memotivasi, membimbing dan mengelola sekelompok orang. Dengan demikian cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu. Kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamika yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Selain gaya kepemimpinan pola komunikasi juga berperan penting dalam hal penggerakan sumber daya manusia. Pola komunikasi adalah bagian yang sangat penting dalam penyampaian informasi dari seorang pimpinan kepada stafnya. Bahwa komunikasi di dalam suatu organisasi sangat diperlukan, karena organisasi tanpa melakukan komunikasi dengan baik, maka tidak akan tercapai tujuan bersama. Dengan demikian, diperlukan pola komunikasi yang efektif dan efisien. Komunikasi tidak hanya dilakukan secara lisan namun bisa dilakukan secara tertulis. Pentingnya komunikasi tidak terbatas pada komunikasi personal tetapi juga dalam tataran komunikasi organisasi.

Selain gaya kepemimpinan dan pola komunikasi, motivasi dan pujian juga berperan dalam hal penggerakan sumber daya manusia. Motivasi yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja dan hidup lebih baik pula. Bahwa penggerakan yang dilakukan Kepala UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang terhadap stafnya yang sudah memberikan motivasi, saran, monitoring terhadap staf perpustakaan agar para pegawai ataupun staf perpustakaan dapat bekerja secara maksimal. Hal seperti ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2013), yaitu Penggerakan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Dengan motivasi maka seseorang akan tergerak untuk bertindak dalam suatu perilaku tertentu. Dorongan untuk menggerakan seseorang bisa terjadi dari

dalam diri yang berasal dari pemikiran individu ataupun proses fisiologis. Dengan demikian motivasi bisa dikatakan sebuah kekuatan yang mampu membuat orang menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dengan kekuatan tersebut akan mendorong seseorang untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Motivasi menjadikan diri sendiri untuk menjadi lebih dari lainnya.

### Pengawasan

Adapun pengawasan yang dilakukan di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang ada dua kegiatan yaitu dengan pengawasan daftar hadir para pegawai perpustakaan dan kedua dengan pengawasan monitoring yang dilakukan secara langsung oleh Kepala UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang. Selain melakukan pengawasan dalam bentuk memonitori dan daftar hadir para pegawai perpustakaan. Kepala UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang juga melakukan pengamatan aktivitas yang dilakukan oleh pegawai perpustakaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Kepala UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang dilakukan menggunakan dua cara yaitu pengawasan dengan cara memonitor yang dilakukan secara langsung oleh kepala perpustakaan dan pengawasan daftar kehadiran pegawai perpustakaan. Tentu hal tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2013), yaitu pengawasan pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Adapun kendala yang dihadapi dalam penerapan manajemen sumber daya manusia perpustakaan. Dalam proses penerapan manajemen tentu terdapat kendala yang dihadapi dalam proses penerapan tersebut. Salah satu kendala yang ada di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang adalah latar belakang pendidikan pegawai perpustakaan. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Nirmala Kusumawatie selaku Kepala UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang dalam wawancara yang telah peneliti lakukan yaitu sebagai berikut:

“Kalau penghambat ya latar pendidikan kalau tidak sesuai dengan latar pendidikan ya kita tempatkan di bagian yang bukan layanan teknis. Sebenarnya mereka sudah cinta dengan pekerjaannya tidak perlu lagi sebenarnya, kan sudah ada uraian tugas, ooo ini pekerjaan saya, iya kan. Kalau mereka bekerja sesuai dengan uraian tugas maka tidak akan ada lagi faktor penghambat, kecuali mereka yang tidak ada pekerjaan yang kedua uraian tugasnya tidak jelas bagi mereka, barang kali mereka tida mengerti atau belum mengerti. Jadi kalau sudah ada surat tugas dan uraian tugas harus dilaksanakan setiap hari langsung diterapkan, nantikan mereka setiap tahun dievaluasi, dievaluasi, dievaluasi dan dievaluasi setiap bulan desember, nanti mulai kalau memang kita tidak setuju, nanti kita ajukan untuk pindah dari sini, iya kalau faktor penghambat tadi insya

Allah tidak kalau mereka sesuai dengan uraian tugas yang dibuat dan mereka menikmati dan senang dengan pekerjaannya, ya sudah tidak ada lagi faktor penghambat, itu tu faktor penghambat tadi uraian tugasnya tidak jelas, tidak ada makanya dia bingung dengan apa yang akan dia kerjakan, kayak pusat informasi pekerjaannya, misalnya memberikan informasi kepada pengunjung, memberikan kunci loker kepada pengunjung, menghitung jumlah pengunjung setiap harinya, kan sudah jelas, sudah ibu buat surat tugasnya.” (NK, Wawancara, 2021, Desember)

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah latar belakang pendidikan dan keahlian pegawai perpustakaan. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu faktor pendidikan apabila tidak sesuai dengan yang dibutuhkan dan jika mereka menikmati pekerjaannya maka tidak akan ada faktor penghambat, kecuali mereka yang tidak paham dengan uraian tugas dan tidak ada pekerjaan, mereka belum mengerti dengan apa yang akan mereka kerjakan..

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang sudah dilakukan secara konsisten. Hal ini dibuktikan dengan perencanaan yang sudah terlaksanakan dalam hal ini, yaitu usulan untuk pemanbahan sumber daya manusia ke rektorat sudah terpenuhi dan selain melakukan perekrutan UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang juga melakukan pengembangan sumber daya manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, UPT Perpustakaan telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu dalam perencanaan UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah telah melakukan perencanaan sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas, secara kualitas yaitu dengan dilakukannya pelatihan sumber daya manusia. Adapun secara kuantitas yaitu dengan terlaksananya penambahan sumber daya manusia baik sarjana perpustakaan maupun sarjana non-perpustakaan. Dalam hal pengorganisasian UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah telah deskripsi kerja yang sesuai dengan jabatan setiap masing-masing staf. Dalam hal penggerakan, Kepala UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah sudah memberikan motivasi, saran, dan monitoring terhadap staf. Dalam hal pengawasan, UPT Perpustakaan Raden Fatah dilakukan dengan pengawasan secara langsung oleh Kepala perpustakaan dan pengawasan dengan menggunakan daftar hadir. Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia tentu terdapat faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung dalam penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu latar belakang pendidikan pegawai perpustakaan dan keahlian pegawai perpustakaan. Dalam

hal ini apabila pegawai perpustakaan mempunyai keahlian maka pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan lancar. Adapun faktor penghambat dalam penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah latar belakang pegawai perpustakaan yang tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Dalam hal ini yaitu terdapat pegawai UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang yang berlatar belakang pendidikan SMA jadi penempatan dalam bekerja tidak ditempatkan dibagian layanan teknis.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang telah peneliti lakukan maka peneliti akan memberikan saran yaitu penambahan pegawai perpustakaan yang berlatar belakang pendidikan ilmu perpustakaan sangat dibutuhkan supaya kegiatan perpustakaan agar berjalan secara maksimal. Untuk meningkatkan pengetahuan mengenai ilmu perpustakaan, hendaknya para pegawai perpustakaan diberikan pelatihan ataupun pendidikan mengenai ruang lingkup ilmu perpustakaan. Dan diharapkan kepada pustakawan pemustaka terhadap layanan yang diberikan.. Saran menyajikan hal-hal yang akan dilakukan terkait dengan gagasan selanjutnya dari penelitian tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Pandipa, A.K.H. (2014). Efektifitas Pelaksanaan Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 2(2), 68-86. <https://ojs.unsimar.ac.id/index.php/administratie/article/view/201>
- Burhan. (2011). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fathoni, A. (2006). *Metode Penelitian dan Teknik Peyusunan Skripsi*. Jakarta: PT. Rikena Cipta.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia lanjutan*. Yogyakarta: Depublish.
- Hartinah, S. (2014). *Metode Penelitian Perpustakaan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Haryanto. (2018). *Inovasi Perpustakaan Sebuah Tantangan Kualitas Layanan Publik*. Malang: Wineka Media.
- Indah, R.N. (2021). Kegiatan Seleksi Bahan Pustaka di Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Nusantara Journal of Information and Library Studies (N-JILS)*, 4(2), 207-215. DOI: <https://doi.org/10.30999/n-jils.v4i2.1951>
- Komaruddin, Y.T.S., & Dewi, L. Menejemen Sumber Daya Manusia di Perpustakaan. *Edulib: Journal of Library and Information Science*, 2(2), 252-273. <https://ejournal.upi.edu/index.php/edulib/article/view/10049>
- Rusmiatiningsih. (2017). The Next Generation Librarians. *Jurnal Kepustakawanan dan Masyarakat Membaca*, 33(2), 47-58. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jkdmm/article/view/JKDMMV33No2%3B047-057/0>
- Sutadji. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sulistyo-Basuki. (2014). *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.