

ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERPUSTAKAAN PUSAT UNIVERSITAS PADJADJARAN

Diaz Ilyasa

Universitas Padjadjaran, Indonesia
E-mail: diaz21002@mail.unpad.ac.id

Diterima: 27-12-2022, Direview: 30-03-2023, Direvisi: 09-04-2023, Diterima: 16-04-2023

Abstrak

Semakin lajunya perkembangan dunia keilmuan perpustakaan dan sains informasi, sebuah perpustakaan secara tidak langsung dituntut untuk selalu mengikuti trend dan kebutuhan pemustaka yang dinamis. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan nilai guna perpustakaan terhadap pemustaka. Pustakawan dalam hal ini harus memiliki kualifikasi dan kinerja yang mumpuni untuk terus memenuhi kebutuhan pemustaka, oleh karena itu dilakukan pengembangan sumber daya manusia di sebuah perpustakaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara dan strategi Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran meningkatkan kinerja dan kemampuan pustakawan di lembaga perpustakaan. Desain penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan *literature review*. Hasil yang didapatkan dari penelitian bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia perpustakaan di Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran ini meliputi: 1) Penyediaan sumber daya manusia perpustakaan 2) Pemberian Reward 3) Pengawasan dan Evaluasi Pustakawan 4) Penyertaan Pustakawan pada Kegiatan Kepustakawanan.

Kata Kunci : *Pengembangan SDM; Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran; Manajemen SDM*

Abstract

The more rapid the development of the scientific world of library and information science, a library is indirectly required to always follow the dynamic trends and needs of its users. This is done to increase the use value of the library to users. Librarians in this case must have qualifications and qualified performance to continue to meet the needs of users, therefore human resources development is carried out in a library. This study aims to find out how the methods and strategies of the Central Library of Padjadjaran University improve the performance and abilities of librarians in their library institutions. The research design uses descriptive qualitative, data collection techniques by observation, interviews and literature review. The results obtained from this study are the strategy for developing library human resources in this library including: 1) Provision of library human resources 2) Giving Rewards 3) Supervision and Evaluation of Librarians 4) Librarian Participation in Librarian Activities.

Keywords : *Human Resource Management, Padjadjaran University Central Library; Human Resource Development*

PENDAHULUAN

Semakin lajunya perkembangan dunia keilmuan perpustakaan dan sains informasi, sebuah perpustakaan secara tidak langsung dituntut untuk selalu mengikuti trend dan kebutuhan pemustaka yang dinamis. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan nilai guna perpustakaan terhadap pemustaka. Sebagai contoh pustakawan layanan referensi harus selalu dapat menjawab semua pertanyaan referensi dari pemustaka, bahkan jika tidak

dapat memberikan koleksi referensi di perpustakaan tersebut seorang pustakawan layanan referensi harus dapat mencari jalan lain dan tetap memuaskan kebutuhan informasi pemustaka. Namun hal tersebut tidak akan dapat terjadi dengan lancar jika kualitas dan kemampuan pustakawan cenderung tidak mumpuni dan tidak memenuhi kualifikasi pustakawan referensi. Apa yang akan terjadi jika pustakawan tidak mempunyai dasar keilmuan dan kemampuan yang cukup? Perpustakaan

akan gagal melayani kebutuhan pemustaka dan berakibat buruk bagi pustakawan. Oleh karena itu, tidak hanya layanan referensi, layanan lain perpustakaan pun harus mempunyai pustakawan yang berkualitas dan dapat diandalkan pada bidangnya masing-masing. Cara perpustakaan meningkatkan kinerja dan kemampuan pustakawannya adalah perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia pada perpustakaan tersebut.

Banyak perpustakaan melakukan aktivitas penyimpanan berbagai macam sumber informasi yakni perpustakaan Universitas Padjadjaran. Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran adalah perpustakaan yang dinaungi oleh Universitas Padjadjaran. Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran merupakan unit di bawah naungan Direktorat Sumber Daya Akademik dan Perpustakaan, yang dikepalai oleh seorang Direktur dan dibantu oleh Sekretaris Direktorat yang memiliki tugas dalam pemberian layanan koleksi pustaka serta informasi untuk kepentingan pendidikan serta pengajaran, riset, dan pengabdian masyarakat.

Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran terdiri atas 4 lantai. Pada lantai satu terdapat 2 *walking space*, museum, ruang KPPU (Komisi Pengawas Persaingan Usaha), semacam ruangan khusus yang biasa digunakan oleh mahasiswa dari Fakultas Hukum dan Fakultas Ekonomi Bisnis dan lain-lain. Di lantai dua terdapat kantor diantaranya Tata Usaha (TU), ruangan Kepala Perpustakaan, ruang rapat, *common room* yang biasa digunakan sebagai ruang pertemuan, ruang kelas yang bisa digunakan untuk 100 orang, ruang pengolahan (biasa digunakan sebagai ruang praktikum jurusan Perpustakaan dan Sains Informasi), dan ruang repositori. Di lantai tersebut pernah tersedia *korean corner* yakni tempat mahasiswa untuk belajar bahasa korea. Pada lantai tiga terdapat lantai yang dikhususkan sebagai tempat berbagai layanan perpustakaan. Beberapa diantaranya pelayanan sirkulasi, pelayanan tandon, dan terdapat ruangan dengan koleksi braille. Selain itu yakni lantai

empat terdapat ruang sirkulasi, multimedia, dan ruang koleksi populer.

Dilakukan penelitian terdahulu oleh Aidilla Qurotianti (2018) dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menerapkan Pelayanan Prima di Perpustakaan Perguruan Tinggi (Studi Kasus di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)”. Penelitian ini mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Metode yang dipakai pada penelitian ini yaitu memakai metode pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara serta observasi. Ada pun hasil penelitian ini bahwasanya strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diimplementasikan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) yakni melingkupi studi lanjut pendidikan formal ataupun nonformal, pelatihan, rotasi, serta penyertaan pustakawan pada kegiatan kepustakawanan seperti pertemuan ilmiah, seminar, *workshop*, lomba kepustakawanan, dan *call for paper*. Persamaan penelitian Aidilla Qurotianti (2018) dan penulis adalah sama-sama menjelaskan strategi yang digunakan sebuah perpustakaan universitas dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Persamaan lainnya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan metode pengambilan data wawancara dan observasi. Sedangkan untuk perbedaan penelitian oleh Aidilla Qurotianti (2018) dan penulis adalah terletak pada bahasannya, penulis mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia pada Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran dan Aidilla Qurotianti (2018) membahas terkait strategi pengembangan sumber daya manusia dalam pengimplementasian pelayanan prima. Perbedaan lain juga terdapat pada penelitian penulis menggunakan triangulasi pada pengujian keabsahan data dari hasil penelitian, triangulasi yang digunakan yakni triangulasi sumber dan metode analisis data pada

penelitian ini menggunakan model interaktif Miles & Huberman.

Penelitian terdahulu oleh Romdha Nugrahani (2017) dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Perguruan Tinggi Untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas”. Penelitian ini mengkaji manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan Perguruan Tinggi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hasil penelitian yang didapatkan adalah dalam mewujudkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, perpustakaan pada perguruan tinggi harus dilakukan sebuah pendekatan manajemen, seperti: 1) Pengadaan sumber daya manusia dengan seleksi dan kualifikasi sesuai bidang tugas ; 2) Pengembangan sumber daya manusia melingkupi meningkatnya pengetahuan, meningkatnya kemampuan, meningkatnya keterampilan, berkembangnya sikap, perilaku, kepribadian serta adanya keterbukaan akan kesempatan dalam melakukan pengembangan karir ; 3) Pemberian kompensasi yang memuaskan ; 4) Pengintegrasian aspek sumber daya manusia dengan lembaga yang baik agar keikutsertaan sumber daya manusia berlangsung secara maksimal ; 5) Pemeliharaan serta pelepasan sumber daya manusia yang memiliki efektifitas.

Penelitian terdahulu lain oleh Meilya Karya Putri dan Reni Maralis (2019) dengan judul “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (Stie-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu”. Meilya Karya Putri dan Reni Maralis (2019) mengkaji terkait manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh lembaga Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) dengan analisis *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pengarahan), dan *Controlling* (Pengawasan). Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif, dengan penentuan teknik *purposive sampling* dan teknik pengambilan data wawancara, observasi tidak terstruktur dan

dokumentasi. Hasil penelitian yang didapatkan adalah menginterpretasikan bahwasanya Manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu telah terlaksana sesuai dengan perencanaan program kerja tahunan perpustakaan. Selain itu manajemen sumber daya manusia perpustakaan dilaksanakan dengan melakukan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*, namun tidak semua aspek manajemen di perpustakaan ini bisa terlaksana. Persamaan penelitian Meilya Karya Putri dan Reni Maralis (2019) dengan penulis terletak pada bahasan penelitian, yakni sama-sama membahas strategi yang digunakan oleh sebuah Perpustakaan, metode penelitian yang digunakan, dan analisis data yang dipakai dalam penelitian ini. Lalu yang membedakan penelitian ini adalah terletak pada penelitian oleh Meilya Karya Putri dan Reni Maralis (2019), yakni digunakannya konsep POAC (*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*) dan penulis tidak menggunakan konsep POAC secara keseluruhan.

Kontribusi dari setiap penelitian terdahulu yang telah dijelaskan adalah sebagai bahan dasar untuk penyusunan *state of the art* yang mana berkaitan dengan kumpulan teori, serta referensi mendukung penelitian dari penulis.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini yakni penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian kualitatif merupakan sebuah penelitian yang ditujukan untuk membuka sebuah fakta empiris dengan cara objektif ilmiah yang bertumpu pada logika keilmuan (Mukhtar, 2013). Penelitian ini berlokasi di Universitas Padjadjaran Jatinangor, yang tepatnya Jln. Raya Bandung-Sumedang Km. 21 Jatinangor, Kab. Sumedang 45363, Jawa Barat di Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran. Penelitian ini berlangsung pada bulan September 2022. Pada penelitian ini sumber data yang dipakai adalah menggunakan data primer yang dikumpulkan

secara langsung oleh penulis yang merupakan hasil observasi dari sebuah situasi yang diterima dari informan dengan melewati proses wawancara yang kemudian diinterpretasikan ke dalam bentuk kalimat atau uraian.

Teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini yakni observasi, wawancara, dan literature review. Sedangkan informan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik *purposive*, menurut Sulisty-Basuki (2006) teknik *purposive* yaitu penentuan contoh yang dilakukan oleh peneliti atas dasar kriteria tertentu. Kriteria informan pada penelitian ini adalah:

1. Narasumber merupakan pustakawan yang mengetahui kegiatan pengembangan sumber daya manusia Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran.
2. Narasumber merupakan pustakawan yang pernah mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya manusia Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran.

Pada penelitian ini dipakai triangulasi pada pengujian keabsahan data dari hasil penelitian. Triangulasi yang digunakan yakni triangulasi sumber. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan model interaktif Miles & Huberman dalam Mukhtar (2013) yakni:

1. Reduksi

Reduksi mengacu kepada proses penyeleksian, pemfokusan, penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data mentah yang hadir pada penulisan catatan-catatan lapangan. Reduksi ini memungkinkan peneliti untuk menghapus serta menginput data yang dirasa penting.

2. Display Data

Display data yakni merupakan upaya perangkaian informasi yang tersusun pada usaha penggambaran penyimpulan serta pengambilan tindakan. Dengan cara penyajian data tersebut, lalu data akan terorganisir ataupun tersusun pada pola

hubungan, hingga akan makin mudah untuk dimengerti.

3. Verifikasi serta Penarikan Kesimpulan

Verifikasi serta penarikan kesimpulan yakni aktivitas analisis dimana dalam awal penghimpunan data, pemutusan apakah sesuatu hal tersebut memiliki makna atau tidak memiliki keteraturan, pola, penjelasan, kemungkinan konfigurasi, hubungan sebab akibat, dan proposisi. Pada tahap verifikasi ini, peneliti melakukan pengecekan hasil simpulan- simpulan tersebut untuk dijadikan sebuah kesimpulan pasti pada hasil penelitiannya.

KAJIAN TEORI

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hariandja (2002) menginterpretasikan bahwasanya sumber daya manusia merupakan seluruh pemilihan serta pelaksanaan beragam aktivitas, kebijakan, serta program yang memiliki tujuan untuk memperoleh tenaga kerja, pengembangan, serta pemeliharaan pada upaya peningkatan dukungan pada peningkatan efektivitas sebuah lembaga melalui cara yang etis serta sosial bisa dipertanggungjawabkan.

Sumber daya manusia diinterpretasikan oleh H. Hadar Nawawi yang disitasi Sulistyani dan Rosidah (2003:9) menjadi sumber daya manusia ke dalam 3 definisi yakni: 1) Sumber daya manusia yaitu manusia yang kerja di lingkungan sebuah organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan); 2) Sumber daya manusia yaitu potensi manusiawi sebagai pendorong organisasi pada saat menciptakan kehadirannya; 3) Sumber daya manusia yaitu potensi yang berupa aset serta bermanfaat sebagai modal (nonmaterial dan nonfinansial) pada sebuah organisasi profit yang bisa diwujudkan untuk jadi sebuah potensi yang nyata secara fisik serta nonfisik dalam mewujudkan kehadiran organisasi.

Hasibuan (1994) menginterpretasikan pengembangan sumber daya manusia menjadi sebuah usaha dalam memberikan peningkatan kemampuan teknis, teoritis ataupun konsepsi serta perilaku personal agar sesuai dengan keperluan pekerjaan ataupun jabatan dengan cara melalui pendidikan serta pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia pada sebuah perpustakaan dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan serta berbagai program kerja dan layanan perpustakaan agar berjalan dengan lancar dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia itu sendiri di lembaga perpustakaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran mempunyai sumber daya manusia dengan pengelompokan sebagai berikut:

a. Kepala Pimpinan Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran

Kepala Pimpinan Perpustakaan Pusat Universitas adalah satu dari banyaknya sumber daya manusia di perpustakaan pusat universitas ini yang memiliki kedudukan pada *top management*, yakni sebagai pengambil kebijakan serta penggerak lembaga organisasi dalam hal ini perpustakaan. Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran memiliki seorang pimpinan perpustakaan atau Kepala Pusat Pengelolaan Pengetahuan. Terdapat juga seorang *Koordinator Knowledge Management* - Pusat Pengelolaan Pengetahuan, dan seorang Koordinator Bidang Perpustakaan - Pusat Pengelolaan Pengetahuan.

b. Pustakawan

Pustakawan Ahli maupun Pustakawan Terampil pada perpustakaan ini memiliki tugas pokok diantaranya dalam melaksanakan kegiatan di bidang kepastakawanan yang meliputi bidang

pengelolaan, pelayanan dan pengembangan sistem kepastakawanan di Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran.

c. Staff Teknologi Informasi (TI)

Di Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran, keberadaan staff teknologi informasi amat dirasa fundamental, karena dengan berbagai perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat beradaptasi di kehidupan masyarakat Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran juga menyediakan layanan berbasis teknologi informasi yang lebih canggih lagi seperti OPAC, layanan E-Journal, dan website perpustakaan. Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran memiliki staff yang memiliki keahlian pada bidang tugas khusus pada bagian teknologi informasi. Staff teknologi informasi di perpustakaan ini memiliki latar belakang dari pendidikan teknologi informasi dan Perpustakaan dan Sains Informasi yang merangkap tugas teknologi informasi.

d. Staff Administrasi

Berbagai aktivitas administrasi di Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran dilaksanakan oleh staff atau pegawai pada bagian layanan terkait yang mencakup aktivitas teknis ketatausahaan perpustakaan atau pustakawan layanan yang merangkap menjadi staff administrasi di Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran. Layanan administrasi ini terletak pada lantai 1 gedung Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran.

e. Staff atau Pegawai bidang khusus

Pranata Humas merupakan contoh staff atau pegawai pada perpustakaan universitas yang termasuk ke dalam jenis staff atau pegawai pada bidang khusus lainnya. Staff *media social manager* atau staff yang mengelola social media Perpustakaan Pusat Universitas

Padjadjaran juga termasuk ke dalam kategori ini.

f. Staff Pendukung

Staff pendukung Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran yang masuk ke dalam jenis ini yakni petugas keamanan (*Security*) dan petugas kebersihan (*Cleaning Service*). Banyak ditemukan staff pendukung pada Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran di luar dari pustakawannya yang dapat dijumpai pada pintu utama perpustakaan gedung ini.

Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran juga memiliki sumber daya manusia, sumber daya manusia yang dimiliki perpustakaan universitas ini mencakup peran primer dalam mewujudkan kesuksesan lembaga perpustakannya saat melaksanakan berbagai aktivitasnya. Sumber daya manusia di perpustakaan perguruan tinggi ini terdiri dari semua instrumen manusia yang terdapat pada lembaga perpustakaan universitas. Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran mempunyai strategi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, diantaranya yakni:

A. Penyediaan sumber daya manusia
Perpustakaan

Dalam penyediaan sumber daya manusia Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran, diperhatikan perencanaan terhadap kebutuhan staff atau tenaga kerja sesuai dengan susunan atau keperluan, lalu bagian serta jumlah dan seleksi dengan menerapkan kualifikasi tertentu (mempunyai keahlian atau pendidikan untuk sebuah jabatan terkait). Kualifikasi staff Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran terdiri dari: Pustakawan, Sarjana lulusan Perpustakaan dan Sains Informasi, Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan Badan Layanan Umum (BLU). Berikut strategi penyediaan staff Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran:

1) *Recruitment* Tenaga Kerja

a. *Recruitment Internal*, Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran pada *recruitment internal* bermaksud untuk memperoleh pegawai atau sumber daya manusia sesuai kebutuhan yang dilakukan dengan pertimbangan tenaga kerja yang sudah ada atau yang sudah dimiliki oleh Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran untuk mengisi posisi atau bagian layanan tertentu.

b. *Recruitment External*, Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran pada *recruitment external* mencari tenaga kerja atau sumber daya manusia yang akan ditempatkan pada suatu posisi, bagian atau jabatan tertentu dengan mendapatkannya dari luar lembaga Perpustakaan, atau seringkali dinamakan sebagai *outsourcing*. Di Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran ini *outsourcing* biasanya dipakai untuk mencari sumber daya manusia bagian petugas kebersihan (*cleaning service*) dan petugas keamanan (*security*). *Outsourcing* dilakukan dari Direktur Sumber Daya Akademik dan Perpustakaan Unpad (SDAP) sehingga pihak Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran hanya menerima tenaga kerja saja, tidak menentukan secara langsung tenaga kerja.

Apabila terdapat rekomendasi terkait *outsourcing* maka biasanya pihak perpustakaan akan mengajukannya pada Direktur Sumber Daya Akademik dan Perpustakaan Unpad (SDAP) terkait kontrak layanan kerja tenaga kerja.

2) Permintaan tenaga kerja ke Direktur Sumber Daya Akademik dan Perpustakaan Unpad (SDAP)

Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran melakukan perencanaan untuk memperoleh kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan dengan meminta kualifikasi kepada Direktur Sumber Daya Akademik dan Perpustakaan Unpad (SDAP) untuk tenaga kerja dengan lulusan Sarjana lulusan Perpustakaan dan Sains Informasi, Ilmu Perpustakaan, Ilmu Perpustakaan dan Informasi dan lainnya yang berkaitan dengan keilmuan perpustakaan. Penyediaan tenaga kerja pada perpustakaan ini dilakukan murni dari pihak pusat Sumber Daya Akademik dan Perpustakaan Unpad (SDAP). Terdapat beberapa sumber daya manusia yang tidak harus terlalu memiliki kompetensi di bidang perpustakaan dalam penyediaan sumber daya manusia di Perpustakaan ini, seperti di bidang layanan sirkulasi (peminjaman koleksi buku) dan pembersihan.

Namun, jika pihak Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran memiliki rekomendasi tenaga kerja, dapat dilakukan pengajuan ke Direktur Sumber Daya Akademik dan Perpustakaan Unpad (SDAP) untuk proses recruitment. Rekomendasi yang didapatkan biasanya berasal dari adanya program magang untuk mahasiswa yang mana pihak Perpustakaan dapat menilai kinerja peserta magang. Biasanya mahasiswa atau fresh graduate yang mengikuti program magang dari program studi Perpustakaan dan Sains Informasi memiliki kesiapan apabila ditempatkan di bidang manapun mengenai perpustakaan. Selain itu, tenaga kerja dari perpustakaan ini juga bisa

mendapatkan tenaga kerja Pustakawan melalui barter dengan Perpustakaan fakultas lain yang ada di Universitas Padjadjaran.

B. Pemberian *Reward*

Pada Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran memiliki tindakan pemberian *reward* bagi pustakawan yang berprestasi atau melakukan pekerjaannya dengan baik. Bentuk pemberian *reward* yang dilakukan oleh Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran diantaranya adalah pengajuan pengikutsertaan lomba pustakawan berprestasi. Lomba pustakawan berprestasi dilakukan dalam rangka untuk memberi penghargaan terhadap para Pustakawan yang memiliki prestasi terbaik, mengembangkan profesionalisme pustakawan Indonesia, menumbuhkan inovasi, motivasi, dan etos kerja Pustakawan, memperoleh serta berbagi akan keterampilan, pengetahuan serta wawasan di antara para peserta pustakawan berprestasi, menumbuhkan terjalannya *networking* kerjasama pada jasa informasi perpustakaan yang tangguh di antara para peserta pustakawan berprestasi, serta mewujudkan citra Pustakawan sebagai profesi yang dapat dibanggakan. Dengan diikutsertakannya pustakawan Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran yang pantas, dapat memberikan kebanggaan dan penghargaan tersendiri bagi pustakawan tersebut karena telah mendapat *title* pustakawan berprestasi. Pengikutsertaan pustakawan pada lomba pustakawan berprestasi ini akan membakar semangat pustakawan lain. di Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran untuk bersaing sehat mendapatkan *title* pustakawan berprestasi di perpustakaan tersebut. Persaingan sehat tersebut secara tidak langsung akan memacu peningkatan kinerja sumber daya manusia di perpustakaan ini, pustakawan pada layanan masing-masing akan

meningkatkan kinerja layanannya untuk mendapatkan pengakuan dari lembaga tersebut.

C. Pengawasan dan evaluasi Pustakawan

Tindakan pengawasan terhadap kinerja Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran berasal dari lingkup internal, yaitu berasal dari bagian TU. Selain pengawasan dari bagian TU, Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran juga memiliki tim penilai yang khusus menilai pustakawan yang ada di perpustakaan tersebut. Indikator penilaian yang pertama dilihat dari persentase kehadiran pustakawan di perpustakaan yang mencakup waktu keterlambatan, jumlah cuti yang dipakai oleh pustakawan, serta total jumlah pustakawan yang absen karena sakit ataupun kendala lain. Setelah itu, pengawasan perpustakaan dilakukan dengan dasar hasil kinerja pustakawan yang dilakukan rutin per 6 bulan sekali.

Hasil dari penilaian kinerja pustakawan tersebut adalah berupa indikator penilaian, dengan nilai maksimal penilaian sebesar 100%. Terdapat evaluasi terhadap kinerja pustakawan secara rutin di Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran, jika hasil evaluasi tidak kompeten pada bidang kerja layanannya maka pustakawan tersebut selanjutnya akan dievaluasi. Jika terdapat pustakawan atau tenaga kerja yang memiliki penilaian yang kurang kompeten secara berkala dan terjadi kembali kurangnya kompeten dalam kerjanya lebih dari dua kali, maka kepala perpustakaan akan melakukan sesi konseling atau konsultasi untuk mengetahui masalah atau kendala apa yang dialami staff tersebut sehingga nilai kerjanya kurang.

D. Penyertaan Pustakawan pada Kegiatan Kepustakawanan

Dalam rangka meningkatkan kinerja dan pengetahuan Pustakawan, Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran memiliki program pendidikan dan pelatihan pegawai perpustakaan dengan penjurusan untuk kompetensi tertentu. Contoh dari program penyertaan kegiatan kepastakawanan ini adalah acara pelatihan aplikasi *mendeley* (Webinar *Mendeley* Pustakawan: Pustakawan Harus Lebih Hebat). Acara ini diadakan oleh Pusat Pengelolaan Pengetahuan UNPAD berkolaborasi bersama Forum Pustakawan UNPAD. Pelatihan aplikasi *mendeley* ini penting bagi pustakawan untuk dapat menguasai aplikasi *mendeley* yang merupakan aplikasi penunjang kinerja pustakawan saat memberikan layanan perpustakaan. Dalam pelatihan ini dipaparkan bagaimana manfaat *mendeley*, fitur apa saja yang ada di *mendeley*, bagaimana cara mengunduh aplikasi *mendeley* dan mengoperasikan aplikasi *mendeley*.

Adapun program seminar dan *workshop* dengan kompetensi Kode Etik Pustakawan pada tanggal 15 Mei 2018. Seminar dan *workshop* ini digelar atas kerjasama antara Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran bersama Bank Indonesia, yang memiliki tujuan dan kompetensi untuk meningkatkan profesionalisme dan kredibilitas pejabat fungsional pustakawan di lingkungan Universitas Padjadjaran. Sebagian besar peserta seminar dan *workshop* Kode Etik Pustakawan ini merupakan pejabat fungsional inpassing yang baru dilakukan pelantikan, yang mana akan meningkatkan pengetahuan dan kompetensi kepastakawanan sumber daya manusia di Perpustakaan tersebut. Program pendidikan dan latihan pustakawan ini merupakan sekian banyak dari salah-satu

cara Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan mengikutsertakan pustakawan ke kegiatan kepastakawanan. Namun sebelum mengikutsertakan pustakawan ke kegiatan kepastakawanan, dilakukan pengkajian apakah pustakawannya perlu untuk melakukan pendidikan dan pelatihan atau tidak perlu.

PENUTUP

Pengembangan sumber daya manusia Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran menjadi salah satu aspek yang diperhatikan oleh Kepala Perpustakaan di perpustakaan tersebut. Strategi pengembangan sumber daya manusia perpustakaan di perpustakaan ini meliputi: 1) Penyediaan sumber daya manusia perpustakaan 2) Pemberian Reward 3) Pengawasan dan Evaluasi Pustakawan 4) Penyertaan Pustakawan pada Kegiatan Kepustakawanan. Strategi pengembangan sumber daya manusia di perpustakaan ini terbilang efektif untuk dijadikan peningkatan kinerja pustakawan, terutama untuk mencapai tujuan perpustakaan dalam memberikan pelayanan yang optimal pada pemustaka.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Tinggi Untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. Warta Perpustakaan Undip.
- Hasibuan. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Haji Masagung..
- Kantor Komunikasi Publik. 2018. Tingkatkan Profesionalitas, Perpustakaan Pusat Unpad Gelar Seminar & Workshop Kode Etik Pustakawan. Dikutip pada 20 Desember 2022, dari: <https://www.unpad.ac.id/2018/05/tingkatkan-profesionalitas-perpustakaan-pusat-unpad-gelar-seminar-workshop-kode-etik-pustakawan/>
- Mukhtar. 2013. Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif. Jakarta: GP Press Grup.
- Nawawi, Hadari. 2012. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nugrahani, Romdha. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Perguruan Putri, Meilya Karya dan Reni Maralis. 2019. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (Stie-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume VIII, No. 01.
- Qurotianti, Aidilla. 2018. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menerapkan Pelayanan Prima Di Perpustakaan Perguruan Tinggi (Studi Kasus Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). Jurnal Ikatan Pustakawan Indonesia, Vol.3, No. 1.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, teori dan pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sulistyo-Basuki. 2006. Metode Penelitian. Jakarta: Wedatama Widya Sastra bekerja

sama dengan Fakultas Ilmu Pengetahuan
Budaya Universitas Indonesia.