MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun oleh :

BHERTA RESTU PERMATASARI
NIM : 15490053

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2019

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bherta Restu Permatasari

NIM : 15490053

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta" adalah asli hasil penelitian sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta,

Yang menyatakan,

Bherta Restu Permatasari

NIM. 15490053

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bherta Restu Permatasai
NIM : 15490053
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Satu saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena karena penggunaan jilbab. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 30 Agustus 2019
Yang menyatakan

METERAI TEMPEL
TGL. 20
CCB16AFF940493556
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Bherta Restu Permatasari
NIM. 15490053

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/RO

HALAMAN SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi
Lam : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara:

Nama : Bherta Restu Permatasari
NIM : 15490053
Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana strata satu Pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 21 Agustus 2019
Pembimbing Skripsi

Dr. Subiyantoro, M. Ag
NIP. 19590410 198503 1 005

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah dilaksanakan munaqosyah pada hari Jumat tanggal 30 Agustus 2019 dan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, akan setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi pebaikan seperlunya, kami selaku konsultan berpendapat bahwa Skripsi saudara:

Nama : Bherta Restu Permatasari
NIM : 15490053
Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 11 September 2019
Konsultan,

Dr. Subiyantoro, M. Ag.
NIP. 19590410 198503 1 005

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
FM-UINSK-BM-05-03/R0

PENGESAHAN SKRIPSI
Nomor: B.183/Un.02/DT/PP.009/8/2019

Skripsi/Tugas Akir dengan judul :
MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Bherta Restu Permatasari
NIM : 15490053
Telah dimunaqasyahkan : 30 Agustus 2019
Nilai Munaqasyah : A-

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH:

Ketua Sidang

Dr. Subiyantoro, M. Ag.
NIP. 19590410 198503 1 005

Penguji I

Drs. Misbah Ulmunir, M.Si
NIP. 19550106 199303 1 001

Penguji II

Dra. Wiji Hidayati, M. Ag
NIP. 19650523 199103 2 010

Yogyakarta, 11 September 2019
Dekan
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dr. Ahmad Arifi, M. Ag
NIP. 19661121 199203 1 002

MOTTO

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

(Q.S At-Taubah: 105)[1]

[1] Departemen Agama RI, Mushaf Al-Qur’an Terjemah (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2002) , hal. 203.

HALAMAN PERSEMBAHAN

SKRIPSI INI PENULIS PERSEMBAHKAN UNTUK PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بسم الله الرّحمن الرّحيم

الحمد لله ربّ العالمين و به نستعين و على امور الدّنيا و الدّين

أشهد أن لا اله الاّ الله و أشهد أنّ محمّدا رسول الله

اللّهمّ صلّ و سلّم على محمد و على اله و صحبه أجمعين

أمّا بعد

Puji syukur yang tak terhingga penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, karunia, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta". Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW beserta para sahabatnya yang telah berjuang menyampaikan ajaran Islam yang penuh rahmat.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini izinkanlah penulis menyampaikan ucapan sebagai ungkapan rasa terimakasih karena dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari adanya bimbingan, bantuan, dan dukungan dari beberapa pihak. Terima kasih dan penghargaan penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M.Ag., Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah

memberikan pengarahan bagi saya selama menjadi mahasiswa.

2. Bapak Dr. Imam Machali, M.Pd., selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Bapak Zainal Arifin, M.Pd., selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam serta seluruh dosen dan staff Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberikan banyak motivasi untuk selalu kreatif, inovatif, dan produktif.
3. Bapak Drs. M. Jamroh, M.Si., selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan selama menempuh studi.
4. Bapak Dr. Subiyantoro, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sedia meluangkan waktu, tenaga, dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Penguji 1 Bapak Drs. Misbah Ulmunir, M. Si dan Penguji 2 Ibu Dra. Wiji Hidayati, M. Ag yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan fikiran untuk menguji serta memberi masukan dalam skripsi ini.
6. Kepada Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan segenap karyawannya. Bapak Lasa Hs selaku Kepala Perpustakaan UMY dan segenap karyawan yang telah memberikan kesempatan, meluangkan waktu, dan membantu penulis.

7. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Waslam dan Ibu Siti Romlah yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, nasihat, dan membimbing penulis dengan penuh ketulusan dan kesabaran, serta saudara-saudaraku yang selalu memberikan semangat kepada penulis untuk tidak pantang menyerah menggapai cita-cita.
8. Teman-teman As-Syamil MPI 2015 dan anak-anak Wisma Castuls (WACANA) terima kasih untuk kebersamaannya selama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Peneliti berdoa semoga semua bantuan, bimbingan dan dukungan tersebut diterima sebagai amal baik oleh Allah SWT. Aamiin.

Yogyakarta, 21 Agustus 2019

Peneliti,

Bherta Restu Permatasari
NIM. 15490053

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN..... ii
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB..... iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI iv
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI v
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI vi
MOTTO vii
HALAMAN PERSEMBAHAN viii
KATA PENGANTAR ix
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR..... xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
ABSTRAK xix
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... 8
D. Kajian Penelitian Terdahulu 9
E. Sistematika Pembahasan 16
BAB II LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN..... 19
A. Kajian Teori..... 19

1. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia 19
2. Kinerja 30
3. Pustakawan 39
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja 43
B. Metodologi Penelitian 45
1. Jenis Penelitian 45
2. Subjek Penelitian 46
3. Metode Pengumpulan Data 48
4. Uji Keabsahan Data 51
5. Teknik Analisa Data 52
BAB III GAMBARAN UMUM PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA 56
A. Identitas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 56
B. Sejarah Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 60
C. Visi dan Misi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 62
D. Tujuan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 63
E. Struktur Organisasi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 65

F. Sumber Daya Manusia di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 70
G. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perpustakaan UMY 72
BAB IV ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN 75
A. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Perpustakaan UMY 75
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 99
C. Hambatan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 109
BAB V PENUTUP 113
A. Simpulan 113
B. Saran 115
C. Kata Penutup 115
DAFTAR PUSTAKA 117
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Daftar Sumber Daya Manusia Perpustakaan UMY 71
Tabel 2 Hasil Penilaian Satuan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Perpustakaan UMY 80
Tabel 3 Daftar Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Perpustakaan UMY 87
Tabel 4 Daftar *Call For Paper* Karyawan Karyawan UMY 90
Tabel 5 Daftar Studi Lanjut Pendidikan Formal dan Non Formal Karyawan Perpustakaan UMY 93
Tabel 6 Daftar Prestasi Karyawan Perpustakaan UMY 96
Tabel 7 Hasil Penilaian Satuan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Perpustakaan UMY 101
Tabel 8 Hasil Penilaian Satuan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Perpustakaan UMY 103
Tabel 9 Hasil Penilaian Satuan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Perpustakaan UMY 104

Tabel 10 Daftar Jam Pelayanan Perpusakaan UMY 106
Tabel 11 Hasil Penilaian Satuan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Perpustakaan UMY 108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi UMY 59

Gambar 2 Struktur Organisasi Perpustakaan UMY 65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Surat Penunjukan Pembimbing

Lampiran II : Surat Ijin Penelitian

Lampiran III : Pedoman Wawancara

Lampiran IV : Catatan Lapangan

Lampiran V : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Lampiran VI : Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran VII : Sertifikat PLP I

Lampiran VIII : Sertifikat PLP II

Lampiran IX : Sertifikat KKN

Lampiran X : Sertifikat ICT

Lampiran XI : Sertifikat IKLA

Lampiran XII : Sertifikat TOEC/TOEFL

Lampiran XIII : Sertifikat Sospem

Lampiran XIV : Sertifikat PKTQ

Lampiran XV : Curriculum Vitae

Lampiran XVI : Dokumentasi Penelitian

ABSTRAK

Bherta Restu Permatasari, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu perpustakaan yang mengadakan pengembangan sumber daya manusia setiap tahunnya. Dengan adanya manajemen pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan profesionalitas serta kualitas kerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja karyawan. Maka hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti manajemen pengembangan sumber daya manusia di Perustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, *display data* kemudian menarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yaitu mengikutsertakan karyawan untuk seminar, *call for paper*, pelatihan, *study* lanjut pendidikan formal atau non formal, penulisan karya ilmiah, *workshop*, atau kegiatan pengembangan karyawan yang lain. (2) Dalam mengembangkan karyawan akan berpengaruh dalam meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat

diukur menggunakan indikator kinerja karyawan, yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. (3) Hambatan yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia adalah usia, pelatih tidak mengetahui kondisi kerja, merasa tidak percaya diri, dan lain-lain.

Kata kunci : manajemen, pengembangan sumber daya manusia, kinerja

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum dalam proses manajemen, sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan dominan untuk mencapai tujuan dari lembaga atau organisasi. Hal ini disebabkan, proses pencapaian tujuan dibutuhkan manajemen yang baik dan benar serta memperhatikan sumber daya manusia yang efektif dalam melaksanakan visi dan misi lembaga atau organisasi tersebut. Dalam suatu lembaga, keberhasilan dan kesuksesan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia lembaga tersebut. Suatu lembaga atau organisasi dapat dikatakan sukses atau berhasil ditentukan dari kualitas sumber daya manusianya. Dengan begitu, kualitas sumber daya manusia dalam suatu lembaga harus selalu ditingkatkan terus menerus dengan mengembangkan dan melatih agar memberikan manfaat yang besar kepada lembaga, tim ataupun individu.

Pengembangan merupakan fungsi operasional kedua dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral

pegawai supaya prestasi kerjanya baik, dan mencapai hasil yang maksimal.[1] Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai dianggap semakin penting manfaatnya karena merupakan tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai dampak kemajuan teknologi dan persaingan. Setiap personel lembaga dituntut untuk bekerja secara efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik.

Hal terpenting dalam sebuah lembaga adalah mensosialisasi para pegawai ke dalam lembaga agar dapat menjadi pegawai yang produktif dan efisien. Karena penempatan pegawai dalam pekerjaan secara langsung tidak menjamin mereka akan berhasil dan terkadang mereka sering merasa ragu mengenai peranan dan tanggung jawab mereka, maka perlunya diadakan pelatihan dan pengembangan pegawai. Melalui pelatihan, pegawai terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, serta meningkatkan keseluruhan karir dan membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa yang akan datang. Jika pelatihan lebih berorientasi pada kondisi sekarang, maka pengembangan lebih berorientasi pada masa depan.[2]

---

[1] I Komang Ardana, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 91.

[2] Safitri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hal. 134.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penentu bagi keberhasilan pencapaian tujuan di dalam suatu lembaga, karena sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam pelaksanaan semua kegiatan institusi atau organisasi mencapai tujuan.[3] Pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*ability*), serta tingkah laku (*attitude*) pegawai.[4]

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada lembaga termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Untuk dapat bersaing dengan lembaga sejenis lainnya, lembaga harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru yang hanya di peroleh dari karyawan yang proaktif, inovatif, kreatif, bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat

---

[3] Yooke Tjuparmah S. Komaruddin dan Laksmi Dewi, "Menejemen Sumber Daya Manusia di Perpustakaan", *Edulib* 2, no. 2 (2012): hal. 254.

[4] M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 2.

dengan lingkungan kerja yang mendukung.[5] Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kemampuan individual, usaha yang dicurahkan dan dukungan lembaganya. Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Dalam bidang pendidikan, peranan sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan kualitas pendidikan. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional:

> "Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang

[5] Ludfia Dipang, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado", *Jurnal EMBA* 1, no. 3 (2013): hal. 1081.

proses pendidikan pada satuan pendidikan."[6]

Salah satu tenaga kependidikan yang memiliki peran cukup penting dalam keberhasilan pendidikan adalah tenaga pengelola perpustakaan. Pengembanagan sumber daya manusia di sebuah perpustakaan dapat dilakukan melalui pendidikan studi lanjut, pelatihan, magang, mutasi penyertaan pada kegiatan kepustakawanan, promosi, *coaching*, maupun rotasi.[7] Pengemnbangan sumber daya manusia di perpustakaan tentunya pemimpin perlu memahami secara benar bagaimana melakukan proses rekrutmen, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, sampai pada pemutusan hubungan kerjanya.[8]

Berkaitan dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia, pegawai di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi para pemustaka dengan harus memperbaiki kinerjanya dalam

---

[6] Undang-Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS & Peraturan Pemerintah R.I Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan serta Wajib Belajar, (Bandung: Citra Umbra, 2014), hal. 21.

[7] Lasa Hs, *Manajemen & Standarisasi Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah-'Aisyah*, (Yogyakarta: Majelis Pustaka & Informasi Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2017), hal. 36.

[8] Yooke Tjuparmah S. Komaruddin dan Laksmi Dewi, "Menejemen Sumber...", hal. 254.

mewujudkan tujuan lembaga. Untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya, maka Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia bukan semata-mata untuk kepentingan lembaga, melainkan untuk kepentingan karyawan pula. Sumber daya manusia perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dibedakan menjadi dua yakni administrasi dan pustakawan. Meskipun demikian, sumber daya manusia perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menjadi satu kesatuan dalam struktur organisasi.

Pengembangan yang dimaksud disini yaitu studi lanjut pendidikan, pelatihan, rotasi kerja dan sebagainya. Dalam hal tersebut, pustakawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berkesempatan mendapatkan beasiswa dari universitas ataupun dari dikti. Selain studi lanjut, Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai untuk belajar dan mekukan pelatihan yang dapat mengurangi

kejenuhan kerja dengan rotasi kerja.[9] Hal ini bisa dibuktikan dengan banyaknya prestasi yang diraih oleh para pegawai, adapun yang diraih oleh pegawai yaitu: 1 orang mendapat biaya studi lanjut dari dikti dan 6 orang mendapat biaya studi lanjut dari universitas. Serta rotasi kerja dilakukan diberbagai unit perpustakaan yang ada di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, antara lain adalah perpustakaan pusat dan perpustakaan di tiap fakultas.[10]

Melalui program tersebut, Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mengharapkan adanya peningkatan kinerja pegawai dalam melayani pemustaka, sehingga dapat meningkatkan kemajuan dan integritas bagi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai perpustakaan yang unggul. Selain itu, Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu perpustakan yang mengadakan pengembangan sumber daya manusia setiap tahunnya. Maka, penelitian ini berfokus pada

---

[9] Aidilla Qurotiani, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menerapkan Pelayanan Prima di Perpustakaan Perguruan Tinggi (Studi Kasus di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)", *Jurnal Ikatan Pustakawan Indonesia* 3, no. 1, (2018), hal. 7-8.

[10] Hasil wawancara dengan pustakawan Perpustakaan FP UMY, Nur Hasyim pada 16 November 2018.

bagaimana mengembangkan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana manajemen pengembangan sumber daya manusia di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Bagaimana hasil dari pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Apa hambatan dalam pelaksannan pengembangan sumber daya manusia di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan untuk :

a. Mengetahui manajemen pengembangan sumber daya manusia di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
b. Mengetahui tingkat kinerja karyawan hasil dari pengembangan sumber daya manusia

di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

c. Mengetahui hambatan dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Perustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan menambah pengetahuan untuk memahami dan menjelaskan mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Secara Praktis, diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan penulis serta menjadi sumbangan informasi tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu penting untuk dilakukan, karena dengan mengkaji penelitian

sebelumnya akan ditemukan hal baru atau pengemangan yang nantinya akan menjadi penelitian bagi peneliti. Penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia sudah banyak dilakukan. Akan tetapi, berdasarkan literatur-literatur yang ditemukan dan dianalisa oleh peneliti, baik itu berupa jurnal, artikel, dan skripsi sebelumnya, peneliti berkesimpulan belum banyak penelitian yang berkaitan dengan penerapan manajemen pengembangan sumber daya manusia, sebagaimana yang akan dijadikan fokus penelitian dalam skripsi ini. oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta."

Penelitian yang dilakukan oleh Diah Wulansari yang berjudul "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Bencana.", mengungapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengembangan SDM dilakukan secara formal dan informal. Terdapat beberapa faktor pendukung pengembangan SDM yaitu motivasi karyawan yang

tinggi, adanya dukungan kebijakan pemerintah dan partisipasi masyarakat dan swasta. Selain itu pengembangan SDM juga terdapat penghambatnya, antara lain adanya perbedaan dalam struktur organisasi, keterbatasan sarana dan prasarana, serta heterogenitas asal instansi karyawan.[11] Dalam penelitian ini hanya menjelaskan teknik pengembangan dan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia saja.

Berbeda dengan penelitian menurut Ludfia Dipang dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Sulawesi Utara dengan judul "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado" menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado. Hal ini karena di PT. Hasjrat Abadi Manado telah melakukan berbagai usaha dalam peningkatan kinerja karyawannya berupa penilaian awal saat perekrutan, pemberian jaminan dan insentif per triwulan bagi karyawan yang berprestasi,

[11] Diah Wulansari, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Bencana", *Jurnal of Governance And Public Policy* 4, no 3, (2017), hal.419.

serta penilaian akhir guna kenaikkan jenjang karir bagi setiap karyawan yang berpotensi dan memiliki peningkatan dalam kinerjanya.[12] Dalam penelitian ini hanya menjelaskan bagaimana pengembangan yang ada. Prestasi kerja yang diraih seorang karyawan dalam masa periode tertentu akan berpengaruh pada pengembangan sumber daya manusia yang diinginkan. Prestasi kerja karyawan tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menempatkan karyawan tersebut pada jenjang karir tertentu. Berbeda dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti karena belum menjelaskan bagaimana proses manajemen itu sendiri.

Menurut Aidilla Qurotianti dalam penelitiannya yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Mnusia dalam Menerapkan Pelayanan Prima di Perpustakaan Perguruan Tinggi (Studi Kasus di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta) menjelaskan bahwa di Perpustakaan UMY memiliki strategi dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia (SDM) perpustakaan bagi pustakawan dan staf tenaga perpustakaan. Pengembangan SDM perpustakaan antara lain meliputi studi lanjut pendidikan formal atau non formal, pelatihan, rotasi

[12] Ludfia Dipang, "Pengembangan Sumber..., hal. 1086-1087.

dan penyertaan pada kegiatan kepustakawanan seperti seminar, *workshop*, lomba kepustakawanan, dan *call for paper*.[13] Dalam pengembangan karir yang dilakukan secara terus menerus akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, kompetensi, penilaian kerja, dan intensif. Penelitian ini tidak menjelaskan tentang kinerja karyawan sama sekali, sehingga berbeda dengan yang akan diteliti oleh peneliti.

Dalam penelitian Yosep Satrio Wicaksono yang berjudul ”Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Tbk Kediri)” mengungkapkan bahwa karyawan hendaknya mendapatkan pelatihan yang nantinya akan diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan karyawan dapat bekerja lebih efisien terutama dalam menghadapi perubahan yang akan terjadi. Pada penelitian tersebut lebih menitik beratkan pada pelatihan, sedikit menyangkut pautkan akan di terapkannya pelatihan itu, akan tetapi dalam prakteknya belum sepenuhnya diterapkan. Karyawan merupakan aset dalam

[13] Aidilla Qurotiani, “Strategi Pengembangan…, hal. 9-10.

perusahaan, karena karyawan memegang peranan penting untuk memajukan lembaga.[14] Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa dengan adanya pengembangan karir yang diterapkan dilembaga atau organisasi akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Menurut penelitian Ika Mike Entarsih tentang "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtida'iyah Muhammadiyah Karanganyar" menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia yang terlihat menonjol adalah motivasi yang diberikan Kepala Madrasah kepada peserta pelatihan, baik berupa uang, barang dan jabatan. Selain itu, para peserta pelatihan dituntut untuk menghasilkan sebuah produk baik dalam peningkatan kualitas kerja ataupun perubahan perilaku.[15] Dalam penelitian tersebut juga dijelaskan bagaimana kendala dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia

---

[14] Yosep Satrio Wicaksono, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di SKM Unit V PT. Gudang Tbk Kediri)", *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3, no. 1, (2016), hal. 37.

[15] Ika Mike Entarsih, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtida'iyah Muhammadiyah Karanganyar", *Thesis*, Surakarta: Pasca Sarjana IAIN Surakarta, 2016, hal.112

namun dalam hal meningkatkan kinerja karyawan tidak ada sama sekali. Berbeda dengan penelitian yang ining diteliti oleh peneliti di penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Teguh Naratomo menyimpulkan bahwa paradigma dalam melakukan manusia (karyawan) tidaklah mudah, agar peran mereka dalam organisasi berguna maka peran pemimpin sangat utama untuk membentuk komitmen karyawan. Di lain pihak komitmen tidak dibarengi dengan kesediaan karyawan dalam menggunakan waktu, kepercayaan, loyalitas dan perilaku produktif maka proses perubahan tidak berjalan. Dalam hal ini karyawan dipandang hanya sebagai teman sejawat demi menciptakan organisasi yang maju.[16] Dari analisis yang didapat dalam penelitian tersebut, bahwa penelitian tersebut hanya menitikberatkan peran pemimpin dalam membentuk komitmen karyawan, tetapi untuk membentuk karyawan yang dapat menggunakan waktu, kepercayaan, loyalitas yang tinggi belum berjalan baik sehingga komitmen karyawan belum terbentuk. Namun dalam penelitian ini manajemen pengembangan sumber daya manusia disini belum dibahas secara detail, apalagi kendala dalam

[16] Teguh Naratomo, "Manajemen Perubahan dalam Paradigma Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Mendukung Keunggulan Kompetitif Organisasi", *Jurnal Bina Praja* 4, no. 4, (2012), hal. 33.

meningkatkan kinerja karyawan belum di utarakan sama sekali.

Dalam penelitian ini tentunya berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya lebih menekankan pada adanya pengaruh antara karakteristik individu, pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja, dan meneliti adanya pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dengan peningkatan kerja. Selain itu, terdapat penelitian yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan dengan kerja karyawan. Akan tetapi, belum dilakukan penelitian mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlunya penelitian mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan disusun untuk menjelaskan gambaran secara sistematis terhadap penulisan skripsi. Skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bab yang dimaksudkan mampu memberikan

gambaran tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum gambaran sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan.

Bab II merupakan lanadasan teori yang berisi kajian teori dan metode penelitian. Kajian teori disini mengenai pengembangan, sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia serta kinerja karyawan. Dalam metode penelitian berisi metode dan langkah-langkah yang akan digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

Bab III merupakan gambaran umum mengenai Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang terdiri dari letak geografis, sejarah singkat, visi dan misi, struktur perpustakaan, sumber daya manusia, program, sarana dan prasarana.

Bab IV berisi tentang hasil penelitian yang terkait dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut diperoleh dari analisa data yang telah didapatkan

dilapangan. Serta mengulas hasil penelitian dengan menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan.

Bab V merupakan penutup, berisi kesimpulan sebagai jawaban atas hasil penelitian yang telah dilakukan, dan saran. Kemudian pada akhir penulisan skripsi terdapat daftar pustaka dan lampiran.[17]

[17] Tim Dosen MPI, *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2014), hal.6.

BAB V
PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang penulis lakukan pada bab terdahulu, maka dapat penulis tarik kesimpulan terkait dengan "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta", sebaga berikut:

1. Manajemen pengembangan sumber daya manusia di Perpustakaan Muhammadiyah Yogyakarta meliputi 4 fungsi yaitu: perencanaan *(planning),* pengorganisasian *(organizing),* pengarahan *(leading),* dan pengendalian *(controlling).* Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan kualitas, profesionalisme karyawan dalam bekerja dan mengembangkan *skill* (keterampilan) untuk pekerjaan masa depan. Dalam mengembangkan sumber daya manusia, Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mengikutsertakan karyawannya untuk mengikuti seminar, CFP, pelatihan, *study* lanjut pendidikan formal atau nin formal, penulisan karya ilmiah, *workshop*, ataup

kegiatan pengembangan karyawan yang lain. Sehingga dengan adanya kegiatan pengembangan tersubut dapat mengembangkan dan berkreatifitas dalam pekerjaannya. Dalam hal ini pegawai dan kepala perpustakaan UMY ikut berperan dalam pengembangan kinerja sumber daya manusia yang ada di Perpustakaan UMY. Sehingga dengan adanya pengembangan sumber daya manusia tersebut diarapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan yang berdampak pada peningkatan kinerja perpustakaan.

2. Kinerja karyawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta setelah adanya pengembangan sumber daya manusia mengalami peningkatan. Dalam mengukur tingkat kinerja karyawan menggunakan 5 indikator kinerja karyawan, yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. Hal ini dapat dilihat melalui rata-rata presentase kinerja karyawan yang dilakukan oleh Biro Sumber Daya Manusia dari tahun 2016 sampai 2018. Presentase kinerja pada tahun 2016 memiliki rata-rata 78,5% dan presentase kinerja pada tahun 2018 memiliki rata-rata 82,5%.

3. Dalam mengembangkan sumber daya manusia terdapat hambatan yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia di Perpustakaan UMY yaitu: peserta, pelatih atau instruktur, kurikulum serta dana pengembangan.

B. Saran

Adapun saran bagi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, pembaca atau peneliti selanjutnya:

1. Dengan adanya prestasi yang telah ada, diharapkan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat meningkatkan kinerja kembali agar tidak ada penurunan nilai.
2. Meningkatkan motivasi diri untuk terus memperbaiki kualitas sumber daya manusia.
3. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengembangan sumber daya manusia di lembaga-lembaga sejenis.

C. Kata Penutup

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan nikamt, islam, dan hidayah-

Nya. Sholawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang selalu menjadi tauladan umat muslim. Peneliti menyadari bahwa, tidak adanya kemudahan dan kelancaran yang diberikan Allah SWT pasti tidak akan selesai penelitian ini. Oleh karena itu, penulis tak henti-hentinya mengucapkan syukur *alhamdulillah* atas karunia dan kelancaran yang diberikan Allah SWT.

Penyusunan skripsi ini terkait dengan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penyusunan ini masih banyak kekuranfan dan jauh dari kesempurnaan. Namun peneliti telah berusaha semaksimal mungkin dalam menulis dan menyusun skripsi ini. Dengan begitu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga dengan terselesainya penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Yogyakarta, 21 Agustus 2019

Penulis,

Bherta Restu Permatasari

NIM. 15490053

DAFTAR PUSTAKA

Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia, 2012.

Ardana, I Komang, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Glora Aksara, 2012.

Basuki, Sulistiyo, *Metode Penelitian*, Jakarta: Penaku, 2010.

Departemen Agama RI, Mushaf Al-Qur'an Terjemah, Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2002.

Dipang, Ludfia, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado", *Jurnal EMBA* 1, no. 3, 2013.

Entarsih, Ika Mike, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtida'iyah Muhammadiyah Karanganyar", *Thesis*, Yogyakarta: Pasca Sarjana IAIN Surakarta, 2016.

Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE, 2014.

Hermawan, Rachman dan Zulfikar Zen, *Etika Kepustakawanan*, Jakarta: Sagung Seto, 2006

Kadarisman, M., *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2012, (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2012)

Komaruddin, Yooke Tjuparmah S., "Menejemen Sumber Daya Manusia di Perpustakaan", *Jurnal Edulib 2*, no. 2, 2012.

Lasa HS. *Manajemen & Standarisasi Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah-'Aisyah*. Yogyakarta: Majelis Pustaka & Informasi Pimpinan Pusat Muhammadiyah. 2017.

Malayu, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.

Mangkuprawira, Safitri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2003.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2016.

Naratomo, Teguh, "Manajemen Perubahan dalam Paradigma Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Mendukung Keunggulan Kompetitif Organisasi", *Jurnal Bina Praja* 4, no. 4, 2012.

Notoadmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.

Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007.

Onibala, Natalia R. dkk. “Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado”, *Jurnal EMBA* 5, no. 2, 2017.

Qurotiani, Aidilla. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menerapkan Pelayanan Prima di Perpustakaan Perguruan Tinggi (Studi Kasus di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)”. *Jurnal Ikatan Pustakawan Indonesia* 3. no. 1. 2018.

Sedarmayanti. *Pengembangan Kepribadian Karyawan*. Bandung: Mandar Maju. 2010.

Soekamto, Soerjono. *Sosoilogi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers. 1983.

Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2009.

_____. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2014.

_____. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2015.

Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara. 2012.

Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2010.

Tim Dosen MPI, *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan.

Undang-Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS & Peraturan Pemerintah R.I Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan serta Wajib Belajar, Bandung: Citra Umbra, 2014.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press. 2011.

Wicaksono, Yosep Satrio. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di SKM Unit V PT. Gudang Tbk Kediri)". *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3. no. 1. 2016.

Wulansari, Diah. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Bencana". *Jurnal of Govermance And Public Policy* 4. no. 3. 2017.

www.umy.ac.id diakses pada tanggal 11 Mei 2019, pukul 10.00 WIB.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran I : Surat Penunjuk Pembimbing

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117
http://tarbiyah.uin-suka.ac.id, Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Nomor : B.168/UIN.02/KJ.MPI/P.009/2018 Yogyakarta, 2 Oktober 2018
Lampiran : 1 (Satu) jilid proposal
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth. :
Dr. Subiyantoro, M.Ag
Dosen Jurusan MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil rapat pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 2 Oktober 2018 perihal pengajuan Proposal Skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2018/2019 setelah proposal tersebut dapat disetujui Fakultas, maka Bapak/Ibu telah ditetapkan sebagai pembimbing Skripsi Saudara:

Nama : Bherta Restu Permatasari
NIM : 15490053
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Demikian agar menjadi maklum dan dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

an. Dekan
Ketua Program Studi MPI

Dr. Imam Machali, M. Pd
NIP. 197910112009121005

Tembusan dikirim kepada yth :
1. **Ketua Prodi MPI**
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip TU

Lampiran II : Surat Ijin Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat :Jl. Marsda Adisucipto Telp. 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734 http://tarbiyah.uin-suka.ac.id/
E-mail : ffk@uin-suka.ac.id.YOGYAKARTA 55281

Nomor : **B- ৪৬৫ /Un.02/DT.1/PN.01.1/03/2019** 19 Maret 2019
Lamp. : **1 Bendel Proposal**
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada
Yth : **Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan Judul: **"MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA"**, diperlukan penelitian.
Oleh karena itu kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami :

Nama : Bherta Restu Permatasari
NIM : 15490053
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Wareng, Wonosari Gunung Kidul
untuk mengadakan penelitian di **Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.**
dengan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.
Adapun waktunya
mulai tanggal : Maret 2019- Selesai
Demikian atas perkenan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Istiqomah

Tembusan :
1. Dekan (sebagai laporan)
2. Kaprodi MPI
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip

Lampiran III : Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

1. Apa visi, misi dan tujuan Perpustakaan UMY?
2. Apakah penting pengembangan sumber daya manusia bagi pustakawan di Perpustakaan UMY? Mengapa demikian?
3. Bagaimana metode pengembangan sumber daya manusia yang ada dilakukan Perpustakaan UMY?
4. Bagaimana tahapan pelaksanaan program kegiatan yang dilakukan dalam menunjang pengembangan sumber daya manusia bagi pustakawan di Perpustakaan UMY?
5. Apa saja program kegiatan yang dilakukan dalam menunjang pengembangan sumber daya manusia bagi pustakawan di Perpustakaan UMY?
6. Siapa saja yang menjadi peserta kegiatan pengembangan sumber daya manusia?
7. Adakah kualifikasi bagi pustakawan dalam mengikuti program tersebut?
8. Kapan dilaksanakannya program pengembangan sumber daya manusia bagi pustakawan?
9. Apa tujuan yang di peroleh pustakawan dengan mengikuti program pengembangan sumber daya manusia

10. Bagaimana strategi dalam menunjang pengembangan sumber daya manusia bagi pustakawan di Perpustakaan UMY?
11. Adakah kendala dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia bagi pustakawan di Perpustakaan UMY?
12. Apakah terdapat pelatihan yang rutin dilaksanakan bagi bagi pustakawan di Perpustakaan UMY?
13. Apakah setiap bidang memerlukan pelatihan khusus?
14. Bagaimana tanggungjawab pustakawan terhadap tugas yang di wewenangkan kepadanya?
15. Apa yang dilakukan oleh pustakawan dalam meningkatkan kinerjanya?
16. Apakah upaya yang dilakukan pustakawan dalam meningkatkan kinerjanya?
17. Apakah dengan adanya program pengembangan sumber daya manusia bagi pustakawan dapat meningkatkan kinerjanya?
18. Adakah penilaian kinerja pustakawan yang dilakukan oleh kepala Perpustakaan?
19. Bagaimana kepala perpustakaan mengkoordinir dan mengontrol pustakawan dalam melaksanakan tugasnya?

20. Dengan adanya penilaian kinerja, apakah berpengaruh dengan kinerja pustakawan itu sendiri?
21. Apakah dalam melaksanakan pekerjaan, pustakawan mempunyai target yang jelas?
22. Adakah *reward* bagi pustakawan yang memiliki prestasi kerja baik?\
23. Bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pustakawan di Perpustakaan UMY?

Lampiran IV : Catatan Lapangan

Data Lapangan I

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Jumat, 29 Maret 2019

Pukul : 08.45-10.15 WIB

Lokasi : Ruang Kepala Perpustakaan UMY

Sumber Data : Lasa Hs

Catatan Deskriptif:

Wawancara dilakukan di ruang kepala perpustakaan UMY, pada saat itu suasana di perpustakaan sedang sepi. Karena sebagian besar karyawan sedang ada kegiatan rutin bulanan di masjid UMY. Sehingga hanya ada beberapa karyawan saja yang melayani dan berada di perpustakaan. Awal mulanya, saya menyampaikan maksud dan tujuan saya datang ke perpustakaan UMY. Kemudian pak Lasa selaku kepala perpustakaan mempersilahkan saya untuk bertanya dan melakukan wawancara dengan beliau. Yang pertama saya menanyakan mengenai interaksi antar karyawan di perpustakaan itu seperti apa, kemudian pak lasa menjelaskan bahwa, “antar karyawan ya, di perpustakaan interaksi itu kita tumbuhkan pertama melalui ngaji tiap pagi, supaya ada apa-apa itu segera terselesaikan,

kebijakan juga langsung saya sampaikan lalu ada informasi tentang karyawan Seperti itu mbak. ya jadi kinerjanya atau semangatnya atau inovasinya yaitu merupakan suatu unggulan suatu lembaga atau suatu profesi. Nah suatu lembaga itu sebaiknya punya ciri khas yaa, misalnya tempo itukan dulu culture nya kan jujur, lugas apa gitu ya, disini take line nya adalah unggul, islami lalu muda mendunia, itu tipe terus dipompa pompakan terus supaya orang fastabikul khoirot itu keunggulan ini semua setiap ini dipaksa disampaikan itu, alhamdulillah umy ini sudah termasuk PTS terunggul DIY, Jateng. Termasuk PTS yang umurnya kurang 5 tahun 3 besar se-indonesia, kan perkembangannya cepet gitu. Memang perlunya kebijakan atas sampai bawah itukan seperti ini, ini lo UMY mau kesana sehingga tau arah UMY itu mau dibawa kemana tanpa gitu mereka ga ngerti.

Kemudian saya bertanya mengenai bagaimana pengembangan sumber daya manusia di perpustakaan UMY, kemudian pak Lasa menjelaskan, “Nah SDM itu harus dikembangkan terus ya, saya jujur aja mbak saya banyak pengalaman disini sehingga saya punya pendapat suatu lembaga, suatu organisasi atau masyarakat itu akan maju kalau SDM nya kopen, kinerja nya bagus. Monggo ya karena apa, bisa saya sampaikan bisa mempengaruhi dan menggerakkan yang lain, gedungnya bagus, TI nya bagus tapi SDM nya tua-tua ya gabisa maju lagi. Contoh

kecil, saya sering utarakan. Kalau kami menempatkan karyawan di pasca itu minimal S1 Ilmu perpus mbak, karena mereka sebagai pendamping mengerjakan skripsi, kan mereka bingung mencari judul to, nah perpustakaan bisa mengarahkan. Ya SDM disitu. Nah itu dipengaruhi oleh proses rekruitmennya, rekruitmennya itu harus ketat sesuai dengan kompetensi maka saya ketika rekruitmen saya harus ikut ngetes, saya tidak mau beli kucing dalam karung, umumnya minta ini,ini ke SDM to, SDM yang ngetes to mbak nah itu belum tentu sesuai dengan keinginan kita, itu rekruitmen mbak. Resiko nya apa, kita punya standart ya, ada resiko mbak. Ada pegawai sudah 15 tahun bekerja di UMY di Fakultas D3 perpus tapi bekerja di dekanat ikut tes, ga saya loloskan karena tidak memenuhi kriteria, resiko nya apa saya disidang oleh dekan fakultas kedokteran. Alasan saya kan kerja di dekanat 15 to mbak, kan ilmunya ilang to mbak. Nah ketika pustakawan diberi hadiah didepan forum dekanat nah itu biar mereka melek, bahwa langkah saya ini betul.kalau saya menerima orang-orang seperti tadi a mbak kan kita gaberani bertarung biar melek orang-orang itu. Terus kedua, saya tidak mau perpustakaan menjadi TPA (tempat pembuangan akhir) dimana-mana kan keset to mbak, dimasukkan perpustakaan kan nulari kancane terus waktu kita habis untuk membina mereka yasudah dibinasakan gausah dibina. Selesai. Kompetesi kami

iitukan, saya kan memang agak jahat ya dalam adu positif ya, kapan-kapan dalam bidang tertentu saya harus bisa ngalahke UII, UGM, Atmajaya, UIN, sanatadarma seng gede-gede itu to alhamdulillah berhasil. Ini sesungguhnya misa kesitu, coba kalau tenagaku buangan tadi wes ga mungkin, efek dari perpustakaan kinerja nya bagus, pustakawannya juga bagus akan muncul trust, kepercayaan dari pimpinan, kalau menimbulkan kepercayaan akan menimbulkan fasilitas. Monggo ini termasuk SDM ya, jadi rekruitmen, kualitas kemudian juga tidak menerima tenaga buangan. SDM itu juga harus dikembangkan terus melalui study lanjut disini alhamdulillah perpustakaan yang mempelopori studi lanjut, kemudian bidang yang lain juga mengikuti asal itu tenaga tetap disekolahkan, kami menyekolahkan ke UT (Universitas Terbuka), juga yang dibiayai oleh DIKTI mbak nofi itu S2 oleh DIKTI, kemudian diikut sertakan dalam seminar,kemudian workshop-workshop dan seterusnya, itu semua dianggarkan oleh perpustakaan. Termasuk sertifikasi ya, kemudian kami juga punya program membina perpustakaan perguruan tinggi muhammadiyah yang lain, sebelumnya juga ada LI bentuknya bimbingan akreditasi nah dalam hal ini kawan-kawan kami dorong unruk mengambil spesifikasi apa, misalnya bu nofi, mbak arda itu spesifik LI. Nah itu merupakan pengembangan diri dan pengembangan

lembaga. yang itu tidak dijumpai di PTN karena rasa kebersamaannya cukup tinggi itu corporate, ciri khas muhammadiyah seperti itu, saling membantu. Juga buku, buku kita banyak to kita pilih terus kita kirim ke yang lain. Kemudian ada magang, magang itu ditempatkan disuatu tempat sesuai dengan pekerjaannya masing-masing, misalnya kami ingin mengembangkan reposiotry nah itu mbak nofi, mas eko itu kami kirimkan untuk magang ke IPB untuk mempelajari disbase, belajar disana 2 atau 3 harilah itu lebih efektif. Seminar-seminar dan workshop tetap kami kirim. kecuali melakukan kegiatan-kegiatan rutin selain job mereka itu semuanya kami kembangkan. Pertama melalui kegiatan literasi informasi jadi membimbing dosen dan mahasiswa untuk mengakses jurnal elektronik ternyata tidak semua mahasiswa ngerti."

Mengenai kerja sama, pak lasa juga menjelaskan yaitu, "Bentuknya kerjasama dalam waktu-waktu tertentu kaur-kaur dan koordinator itu ada rapat tertentu. Ya tergantung kebutuhan karena komunikasi setiap hari kan ada mbak, kalau ada hal yang besar kita ketemu rencana ke depannya mau seperti apa. Misalnya ini kan banyak kegiatan ya kaur, bu is, PJ itu ketemu pembentukan panitian kecil. supaya semuanya itu memiliki kesempatan untuk berkembang tidak dimonopoli a,b,c,d jadi semua itu dilibatkan nahnanti pembagian tugas tergantung kapasitasnya masing-masing. Nek isone nyekeli mic ya

mindah mic gitu bapak-bapak juga dilibatkan, karena itu ada juga pengalaman merasa diuwongke, ini harus diangkat ini mbak ini corporate kita kuat tidak mucul cemburu. Tapi disatu sisi ada kompetisi terbuka contohnya siapapun silahkan ikut kolfopaper semuanya, walaupun bapak-bapak, yang tua-tua kan saya tau to mbak kapasitas mereka, hahahaha. Lalu kesempatan untuk seminar kalau temanya enteng-enteng udah kasihkan bapak-bapak, yang muda-muda itu kita pilihkan tema-tema yang relevan. Jang sampai bapak-bapak ga pernah pergi yang muda-mudakan punya kesempatan kolfopaper. Adil gitu, kalau semuanya yang keluar yang muda nantikan bapak-bapak ga pernah keluar itu bahaya mbak, mindset mereka kan tidak berubah itupun susahnya bukan main mbak mereka, padahal dikasih sangu."

Pak Las juga menjelaskan mengenai kehadiran karyawan dapat dilihat melalui aplikasi yang ada di hp, yaitu "absennya sekarang itu kan lewat hp ya ada aplikasinya sendiri. Nah begitu masuk kampus itu mereka langsung bisa absen ada kedatangan dan kepulangan nah itu tinggal mencet aja disitu mbak, nah nanti juga ada jam kerja saya selama satu minggu di aplikasi itu mbak, saya datang jam berapa, pulang jam berapa itu keliatan. Nanti ada rumus 1 bulan harus ada berapa sekian jam kerjanya, nanti kalau kurang sekian jam tidak dapat reward, kalau penuh nanti dapat tambahan 600 ribu. Jadi semua pegawai

punya ini. Dan ini juga hanya bisa dibuka dilingkungan UMY. Kalau dibuka diluar UMY ya enak banget to mbak. Haha Cuma ini kelemahannya begini, saya bisa tidur dirumah hp nya tak titipin kancaku, hehe ada kelemahannya seperti itu. Tapi ya kontrol nya disini, nek tegel yo karepmu. Saya Cuma mengingatkan kalau model begitu uang yang anda terima itu adalah uang haram. Kontrol nya disini, terserah ya to. Nah kalo ada yang lupa, resiko mbak, ya saya sering mbak, begitu masuk udah macem-macem, tau tau udah jam 11, yaudah udah resiko saya. Dulu ya ini, sebulan sekali ada pemilihan petugas perpustakaan yang paling baik, indikatornya rajin, pelayanannya bagus, jamaahnya, ngajinya dst nya ya. Mereka satu satu saya kasih kertas, tolong dipilih petugas perpustakaan yang paling baik, boleh mengusulkan diri sendiri, pilih satu nama, lalu dihitung seperti pemilu, itu kan gayeng ya.. Nah itu yang nomer 1 yang terpilih nanti ada reward jam. Kenapa jam? Kan dibawa pulang, anak istrinya kan Tanya, “kok dapet jam pak?”, “iya aku terbaik”, sekaligus suami/istri dan anaknya kan mengontrol kalo ingin datang telat kan meti ditegur, istrinya kan “ lho pak jare terbaik, kok terlambat?”. Yang ngontrol orang lain, bukan saya. Fungsi control kan nggak saya pegang, tapi bisa orang lain. Itu mbak teknisnya. Kontrolnya kalau ada yang salah langsung kita tegur, kita ingatkan, bisa langsung kalo itu darurat, bisa juga melalui

kaur kaur. Kontrolnya seperti itu, harus ada pengawasan. Kalo ada yang sakit, nanti dijenguk, itu sakit beneran atau tidak. Itu juga control. Denda juga setiap bulan dilaporkan."

Mengenai *reward* bagi karyawan, pak Lasa mempunyai pemikiran bahwa setiap karyawan dipersilahkan untuk menulis, sebagaimana dalam penjelasan dari pak Lasa sebagai berikut: nah kalau penilaian kinerja, tadi melalui pemikiran internal. Pertama pemilihan setiap bulan dikasih jam tadi, kedua melalui absensi kalo tidak disiplin kan tidak dapat 600rb. Terus kalau kerja kita baguskan dapat reward. Ngukurnya apa? Melalui call for paper, melalui pustakawan berpretasi tapi itu kan yang menilai orang lain kan bukan saya. Jadi penilaian pegawai itu bisa internal bisa eksternal. Eksternal kan lebih objektif. Selain itu saya punya gagasan silahkan banyak menulis, menulis artikel nanti saya kasih 200, kalau ilmiah 200, kalau dalam bentuk buku 1 juta satu tahun. Tapi sampai hari ini belum ada yang mau. Duitnya darimana? Dari royalty saya menulis juga atau kantong saya, tidak mengambil dari perpustakaan supaya mereka semangat. dengan adanya kompetitif terbuka tadi, maka besar berpengaruhnya mbak. Mereka berusaha untuk berkompetisi memperdalam ilmu, memperbaiki kinerja. Ya memang ukurannya secara statistic agak susah ya, tapi secara person person kan saya tau. Anak ini meningkat

atau tidak. Contohnya, LI itu kan sudah berjalan 2 tahun, selama 2 tahunkan hanya 3 orang yang tutor, nah yang lainnya kan masih asisten. Nah kemaren kan mengajukan tes ulang, yang asisten asisten tadi kita tes, milih bidang apa, supaya mereka kompetisi untuk maju. Yang ngetes bukan hanya saya sendiri, saya menghindari dictator. Ini tim, kalo tim kan 4 orang jangan cuma saya sendiri."

Catatan Reflektif:

Dari hasil wawancara dengan Pak Lasa dapat diketahui bahwa beliau sangat focus dalam memajukan Perpustakaan UMY supaya lebih unggul dari Perpustakaan Perguruan Tinggi yang lain. Maka kemajuan perpustakaan sangat dipenaruhu dengan sumber daya manusia yang ada di perpustakaan UMY. Sehingga dengan adanya pengembangan sdm diharapkan mampu meningkatkan kualitas sdmnya. Pengembangan sdm diberikan kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali melalui kegiatan seminar, CFP, pelatihan, *study* lanjut pendidikan formal atau nin formal, penulisan karya ilmiah, *workshop*, ataup kegiatan pengembangan karyawan yang lain. Sehingga dengan adanya kegiatan pengembangan tersubut dapat mengembangkan dan berkreatifitas dalam pekerjaannya.

Data Lapangan II

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Senin, 29 Maret 2019

Pukul : 10.50-11.35 WIB

Lokasi : Ruang Pengolahan Perpustakaan UMY

Sumber Data : Arda Putri Winata, SIP., MA

Catatan deskriptif:

Setelah melakukan wawancara dengan kepala perpustakaan, peneliti datang ke ruang pengelolaan untuk mbak Arda. Pada saat itu mbak Arda sedang berdiskusi dengan mas Erik. Melihat peneliti menyapa, kemudian mbak Arda menyudahi diskusi tersebut dan mempersilahkan peneliti untuk duduk. Peneliti memulai wawancara dengan bertanya mengenai interaksi dan kerja sama, kemudian mbak Arda menjawab: "pasti ada breng breng gitu ya didalam kita, namanya juga berorganisasi beda kepala beda pemikiran pasti ada, tapi sejauh ini yaa nyaman-nyaman aja. iya tentu kita saling terkait, bahkan ga cuma gedung ini ya, sama fakultas-fakultas juga. Jadi kita ini kan terintegrasi, kan setiap hari kita ngaji to naa itu bisa cerita masalah apa yang dihadapi di masing-masing unit bisa diceritakan disitu.

Kemudian pada saat ditanya mengenai pengembangan sumber daya manusia Mbak Arda

mengatakan berikut ini, “pengembangan sdm, oh ya tentu penting lah ya. Yang pertama manajemen, manajemennya harus bagus, yang kedua ya sdm nya juga. Kalo manajemennya bagus tapi sdm nya nggak bagus dia nggak akan jalan, tapi sebaliknya kalo manajemennya jelek sdmnya bagus ya nggak akan jalan juga sama aja bohong. Jadi saling melengkapi, sdm pasti harus berkembang, wawasannya harus luas jadi kualitas kinerjanya juga bakalan meningkat. Caranya supaya berkembang Ya itu tadi dari cfp, ya itu kemampuan dari organisasi ya. Kita masuk di forum-forum, kita dikasih kesempatan untuk mengikuti seminar, diklat workshop gitu kita dikasih. Kemudian untuk tadi yang saya bilang cfpitu juga masuk salah satu meningkatkan pengembangan sdm. Kalo kendalanya kadang sama hubungannya sama Ini lho job desk kita sehari hari, kalo misalnya kita pengembangan diri nya keluar otomatis harus ada yang megang nih, tugasnya itu mau dilimpahkan ke siapa. Apalagi kalo perginya dalam waktu yang nggak sehari 2 hari itu harus adasaya limpahkan tugasnya kesiapa.”

Mbak Arda juga memberikan keterangan mengenai kepala perpustakaan mendorong karyawan untuk mengembangkan diri, “Kalau pak lasa itu kan pengembangan karir banyak yah, pengembangan dalam apapun bidang nya. kalau pak lasa itu emang fokus ke menulis gitu, beliau itukan bapak nya perpus gitulah,

dosen perpus yang banyak karyanya. Dulu awal-awal emang caranya ga enak banget lah pokoknya. Dipaksa nulis, harus nulis gitu. Terutama kan saya generasi pertama yang muda jadi, sebenarnya senjangnya saya sama bu ismi jauh nii terpautnya jauh sekali baru ada rekruitmen kan setelah pak lasa, karena sebelum-sebelum nya kan dosen. Nah begitu pak lasa yang memang orang perpus dan fokus ke menulis gitu terus ada rekruitmen dilalah saya yang pertama, saya lah yang dijadikan kelinci paksa gitu, tapi tidak berhenti disitu pak lasa kadang memberikan reward, memberikan kesempatan, memberikan punishment juga. Misalkan udah dibilangin, sudah diajak tapi dianya gitu-gitu aja ya udah, kamu akan tertinggal gitu. Ngasih reward juga ga habis-habis nya pak lasa itu. Reward tidak harus selalu berupa duit yah, tapi kesempatan untuk saya bisa resign kemana-mana itu sama pak lasa diperjuangkan. Kan tentu anggarannya besarkan kalau kayak gitu nah itu pak lasa mau memperjuangkan.

Mbak arda juga menjelaskan mengenai upaya meningkatkan kinerja yaitu, “itu tadi salah satunya dari tingkat univ pun sudah memberikan reward , jadi nanti kalo kinerja nya bagus, dia nanti dapet tunjangan kinerja untuk pegawai tetap, jadi nanti masuk ke rekening beberapa bulan sekali gitu, ngrapel. Nah itu salah satu meningkatkan ya. Karena kalo kinerja kita bagus itu karena, pertama yak karena di paksa yak arena dikasih

hadiah. Kalo memang nggak bagus banget kinerjanya mau buat apa gitu ya udah di spa tau malah dikeluarin aja. Tapi saya belum pernah denger e, kalo umy ngeluarin, bagus semua berarti ya."

Catatan Reflektif:

Dari penjelasan mbak Arda dapat diketahui bahwa, pengembangan sumber daya manusia itu harus ada dalam suatu organisasi. Selain itu, antara manajemen dengan sumber daya manusia harus seimbang dan sejalan, sehingga akan menciptakan kualitas kinerja yang baik. Apabila sumber daya manusia baik maka akan memepermudah perpustakaan dalam mencapai tujuan yang akan dicapai. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mengharapkan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia akan menghasilkan suatu hal yang positif yang nanti akan berpengaruh terhadap kinerja.

Data Lapangan III

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Sabtu, 30 Maret 2019

Pukul : 09.30-10.00 WIB

Lokasi : Kantor Perpustakaan UMY

Sumber Data : Laela Niswatin, S.I. Pust.

Catatan deskriptif:

Peneliti datang ke perpustakaan UMY yang tidak begitu ramai, karena hari sabtu. Setelah itu peneliti langsung menemui Bu Ela yang berada di kantor, Karena sebelumnya sudah janjian terlebih dahulu dengan Bu Ela. Kemudian Bu Ela memersilahkan peneliti untuk duduk. Penelitipun mulai bertanya mengenai pengembangan sdm dan interaksi di perpustakaan UMY. Bu Ela menjelaskan, "kalau interaksi disini itukan ada strukturnya kan kepala, terus kaur manajemen informasi yang ditempatnya mbak nofi terus kaur pengolahan dan layanan, jadi nanti ada beberapa bagian, pembagian kerja gitu ya. Jadi nanti ada yang program kerja ke pak lasa, program kerja yang ke sistem informasi dan program kerja ke pengolahan dan layanan. Nanti dah dibagi-bagi dan kita punya kegiatan-kegiatan itu nanti setiap kegiatan udah kita link, jadi udah kita bagi ini kepanitiaannya siapa, siapa, siapa itu sudah kita buat program seperti itu. Kalau hubungan kinerjanya kita kan ada silaturrahmi setiap pagi kan ada tadarus

bersama dan itu sekalian untuk koordinasi kita harian. Jadi kalau misalnya ada masalah tertentu selama kerja kemarin itu bisa disampaikan hari itu. Jadi jangan sampai persoalan itu berkepanjangan jadi bisa diselesaikan, jadi kalau ada trobel apa apa gitu bisa disampaikan waktu selesai tadarus,Kan tidak tepat, atau orang yang mengisi tidak tau kondisinya di UMY seperti apa. Ketika pelatihan dari BSDM, atau kita saat diisi pelatihan sering nyantol disitu saja, tapi implementasinya kita lupa. Dimana sajalah kitakan sering begitu. Pelatihan apapun kan sering seperti itu. Jadi kendalanya kalau yang dari universitas sih menurutku kita harus mengirimkan orang yang tepat sesuai dengan bidangnya. Ya kendalanya ketika dia balek apakah masih begitu atau tidak. Kemudian tidak semua orang mau dikirimkan pelatihan, karena pelatihan itu PR kan, berarti pulangnya dia harus membenahi, tidak semua orang mau diikutkan."

Bu Ela juga menjelaskan mengenai program yang ada di perpustakaan, yaitu "kegiatan rutin lainnya rapat koordinasi, kita rapat koordinasi itu ada yang dua bulan sekali, ada yang rapat tengah tahun anggaran (RKTT) dan ada rapat kerja itu eee setahun, jadi udah akhir anggaran untuk menyiapkan anggaran berikutnya, program kerja berikutnya gitu."

Kemudian peneliti bertanya mengenai bagaimana mendorong karyawan untuk mengembangkan karirnya. Bu

Ela menjawab, “paling ga kalau menurut saya kita juga harus bergerak gitu, kita juga harus memberi contoh harus eeee istilahnya mndorong itu juga harus mengajak bersama-sama juga gitu, misalnya untuk maju itu bagaimana kita sebagai pemimpin juga harus memebri gambaran, memberi contoh dan semua itu harus jelas intinya. Jadi agar mereka tu juga tau tanggung jawab nya masing-masing gitu. itu masing-masing kita koordinasi karena kita dah punya job ya, jadi kita biasanya ada rapat inti kepala, kauur dan koordinasi tiap masing-masing jadi nanti kita sebelum ke bawahan itu kita sudah rapat mau diadakan kegiatan-kegiatan apa, program perpustakaan itu kemana itu sudah ada tim yang inti dulu gitu. suportnya ya, kita memang ini ya ee kalo pak lasa itu mensuportnya yang internal pak lasa aja, misalnya kita bisa berkarya menulis itu dulu itu dikasih reward sendiri, pribadi dari pak lasa. Ya kalo lolos internasional tak kasih 250, lolos nasional 100, ngisi di web fpptma 50, itu khusus dari pak lasa sendiri ini rewardnya itu, diluar yang dari universitas. Jadi itu cara mensuport pak lasa untuk kita itu lebih aktif dalam kegiatan ini, karya tulis, maupun pemilihan ajang berprestasi. : ada yang reward itu yang saya sampaikan iyu uang pfibadi pak lasa, tapi kalau untuk yang keluar luar itu yang biaya perjalanan itu langsung kita mengajukan ke universitas . dan Alhamdulillah kita sudah dipercayai universitas, jadi untuk setiap kegiatan itu tuh juga

Alhamdulillah tidak ada hambatan selama ini. Mesti di acc untuk berangkat itu."

Bu Ela juga memaparkan mengenai *reward* bagi karyawan berprestasi, yaitu "dalam hal kecil aja ya linkup perpus sendiri itu kita ada pemilihan karyawan berprestasi antar karyawan gitu, kalau dulu tiga bulan sekali, itu caranya apa, caranya kita kasih polling, kasih kertas milih siapa yang dianggap berprestasi siapa nanti terbanyak itulah yang dapat prestasi. Itu yang lingkup kita. Ada juga lingkup universitas ada penilaian SKB sistem kinerja itu, penilaian kinerja itu. Nanti juga ada usulan dari masing-masing program yang mengirim untuk dijadikan karyawan berprestasi. Nanti setiap milad itu biasanya diumumkan 3 orang juara 1,2 dan 3 itu yang tenaga kependidikan. Karena kitakan pustakawan masuk tenaga kependidikan itu nanti reward nya ada. Terus yang kedua nanti kita juga diikutkan ajang pustakawan berprestasi tingkat kopertis, terus BPAD, terus yang Indonesian Academic Award itu yang forum tingkat pustawakawan perguruan tinggi Muhammadiyah. Jadi ada beberapa fase. kalo jurnal itu kita ada anggaran, memang kita anggarkan dari universitas, dari program kerja kita, kalo misalnya menulis di call for paper itu ada hak untuk ikut presentasi dimanapun kita biaya, bahkan kemaren yang di Bangkok pun dibiayai , ee waktu Malaysia juga dibiayai, terus di NTB, mataram, Lombok juga dibiayai, jadi itu ajang kita

mengembangkan diri dan ajang kita mengenal dunia luar , jadi kita sambil ke Lombok kemana kita dibiayai dari sini gitu.”

Catatan Refketif:

Berdasarkan pernyataan Bu Ela dapat diketahui, bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan karirnya. Dengan adanya persamaan status tersebut akan menambah pengalaman bagi seluruh karyawan dan meminimalisir terjadinya kecemburuan antar karyawan Perpustakaan UMY. pengembangan sumber daya manusia yang diikuti oleh karyawan tidak mengetahui secara pasti mengenai kondisi kerja di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Sehingga ilmu yang sudah diajarkan tidak dimanfaatkan secara maksimal.

Catatan Lapangan

Metode Pengumpulan Data : Wawancara
Hari/Tanggal : Senin, 1 April 2019
Pukul : 11.30-12.00 WIB
Lokasi : Ruang Komputer Perpustakaan UMY
Sumber Data : Eko Kurniawan, SIP.

Catatan deskriptif:

Wawancara dilakukan di ruang komputer perpustakaan yang sepi. Pada saat itu Pak Eko sendiri di ruangan tersebut dan langsung mempersilahkan peneliti untuk masuk. Peneliti kemudian memulai dengan bertanya mengenai pentingnya sumber daya manusia, kemmudian Pak Eko menjawab, "penting banget sih, pengembangan sdm karena yang namanya pustakawan itu kan nglayanin mahasiswa yang mahasiswa itu sejak setiap tahun mesti berubah gitu kan sehingga pengembangan sdm harus dilakukan itu pengemnbangan sdm ini bisa melalui seminar-seminar, worksop terus nulis di jurnal, latihan menulis, pelatihan-pelatihan. Misalkan seminar-seminar gitu biasanya tergantung tema seminarnya apa, nanti dipilihin orang, jadi setiap orang punya kompetensi masing-masing, misalkan orang A, dia suka di IT-nya, orang B dia suka dimananya. Misalkan ada seminar

tentang IT perpustakaan, harus dikasihkan ke yang focus di IT, kek gitu biasanya.

Pak Eko juga menjelaskan pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja, “Kinerja itu pengaruhnya nanti di tunjangan, jadi kamu kamu dinilai itu karena kinerjamu, ya mungkin bisa dari situ orang tergantung dengan orang nya masing-masing , dia mau meningkatkan atau enggak begitu. Tapi efeknya itu di tunjangannya itu. Dari tunjangannya itu terserah masing-masing individu , dia mau meningkatkan atau enggak. Jadi adanya nilai kinerja tadi kan karena ada kinerjanya seseorang to. Jadi kinerja dulu baru nilai habis itu ada tunjangan. Nah tunjangan itu tergantung nilainya berapa, nanti tunjangannya berapa. Tergantung masing-masing orang dia mau meningkatkan atau enggak. Tapi penilaian itu tidak hanya kinerja intern saja, tapi di masyarakat juga dinilai, dia rutin ikut pengajian , mengikuti kegiatan-kegiatan masyarakat juga, jadi di Muhammadiyah, di UMY ini khususnya karyawannya diharuskan untuk ikut memeberdayakan di masyarakat, ya ikut kegiatan-kegiatan di masyarakat, srawung. Tapi yang berbau Muhammadiyah diharuskan bagi yang tetap. Tapi yang kontrak kayak saya ini ya enggak.”

Catatan Reflektif:

Dari penjelasan Pak Eko dapat diketahui bahwa, pengembangan sumber daya manusia itu harus dilakukan bagi karyawan atau pustakawan di perpustakaan UMY. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui seminar-seminar ataupun pelatihan yang sesuai dengan bidangnya. Selain itu pustakawan juga tidak bisa lepas dari tugas utamanya yaitu melayani pemustaka. Untuk mengembangkan kepustakawanan, karyawan mengikuti hal tersebut berdasarkan keinginan serta kesadaran tersendiri. Karyawan menyadari bahwa akan pentingnya pengembangan sdm yang dapat mengembangkan kualitasnya, pengembangan sdm yang lain adalah seminar. Dalam pelaksanaan pengembangan sdm terkadang pimpinan menunjuk karyawan untuk mengikuti pengembangan sumber daya manusia.

Data Lapangan IV

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Selasa, 2 April 2019

Pukul : 09.00-10.40 WIB

Lokasi : Kantin Perpustakaan UMY

Sumber Data : Novy Diana Fauzie, S.S., M.A.,

Catatan deskriptif:

Pada saat itu peneliti datang ke ruang repository lantai 2, namun di ruangan tersebut sedang ramai oleh mahasiswa yang sedang yudisium serta di dalam ruang repository tidak boleh berisik. Sehingga bu Novy meminta peneliti untuk menunggu diluar sebentar. Sambil menunggu bu Novy, peneliti duduk di kantin Perpustakaan UMY yang ramai.

Kemudian bu Novy mendatangi peneliti, dan peneliti memulai bertanya mengenai pengembangan sumber daya manusia. Menurut bu Novy, "Secara tingkat layanan misalnya kenapa harus dikembangkan gitu? Karena kita dapet mahasiswa yang mau kesini inikan hanya berapa persen dari seluruh mahasiswa, selain itu juga dosen dosen, ya berharap pengetahuan kita juga harus berkembang. Melihat orang orang lain, melihat perkembangan dunia perpustakaan itu seperti apa, teknologi yang berkembang sama tren-tren perpustakaan yang baru seperti apa. Kalo pengembangan ini kan seolah-

olah dikuliahkan gitu ya, kursus, seminar gitu kalo biasanya kita ngomongin pengembangan kan gitu. Pelatihan itu juga pengembangan. Cuma itu kan pengetahuan pas saat itu saja, pas kita dikasi kursus kita ngerti, pas kita pelatihan kita ngerti, apakah itu diimplementasikan? Diimplementasikan ya saat disini ini. Jadi seberapa penting pengembangan ya sangat penting, kita mengirimkan ya sangat penting. Tapi jauh lebih penting setelah dikirimkan mereka ngapain. Berartikan semua tergantung dengan yang bersangkutan to. Bergantung dengan orangnya itu yang dikirim itu kemudian mengimplementasikan itu, ya harus dikirim ya harus. Karena pengetahuan kita harus berkembang ya harus. Melihat orang orang lain, melihat perkembangan dunia perpustakaan itu seperti apa. Misalnya ya, pelatihan deh, pelatihan untuk pustakawan mengajar, belajar bahasa Indonesia, pelatihan bagaimana pustakawan bisa menulis dengan baik. Kemudian setelah pelatihanapakah pustakawan kemudian menulis paper atau mengajarkan kepada pustakawan yang lain ataukah sekedar sharing knowledge dengan yang lain ya. Pas kita pelatihan kita ngerti, ning apakah kemudian kita menyebarluaskan informasi itu dengan orang lain itu yang dipertanyakan. Kita diajarin berpresentasi yang baik, udah diajarin mas putut tuh. Mas putut kan tim pengembangan direktur, apasih tim pelatih untuk dimas diajeng berprestasi. Ya kita

minta atau ngundang dia untuk melatih kita presentasi dengan menggunakan bahasa inggris ketika menghadapi CFP. Awalnya itu ditujukan kami berepat yang akan berangkat ke Thailand, dan Raisa yang masuk ke Malaysia, ya berlima. Tapi kan semuanya diundang ya, harapannya tidak Cuma 5 orang itu yang kemudian presentasinya bagus kan. Semua orang yang ikut presentasi itu akhirnya presentasinya juga bagus. Tapi apakah setelahnya juga bagus? Jadi sekali lagi semua program pengembangan itu berakhirnya pada bersangkutan, bersama segala program reward dan punishment itu semuanya kembali ke sendiri. Dalam melakukan pengembangan, Perpustakaan UMY berkerja sama dengan Biro Sumber Daya Manusia (BSDM). Dengan adanya dukungan dari (BSDM) akan sangat berpengaruh dengan proses mengembangkan karir karyawan"

Bu novy kemudian menjawab pertanyaan mengenai bagaimana interaksi antar karyawan, "karena kita terbagi jadi tipe beberapa karyawan to ada yang peegawai tetap, kemudian ada yang pegawai kontrak ada yang pegawai paruh gitu-gitu otomatis disitu ada sedikit pembatasan apa ya, bukan perbedaan perilaku bukan Cuma ada secara komunikasi mungkin jadi agak berbeda ketika ada yang orang lama dan ada orang baru, gitu ya. Orang lama ini mayoritas adalah orang pegawai tetap to, ada yang

pustakawan ada yang bukan pustakawan kemudian perbedaan interaksinya sebenarnya secara kasap mata mungkin tidak Cuma secara di dalam hati mungkin sedikit berbeda nah .. orang-orang lama ini beranggapan perpustakaan ini jadi begini ini saya berperan banyak karena mereka dari dulu di perpustakaan gitu dan itu tidak bisa kita kesampingkan karena itu adanya begitu to. Misalnya bu narti ini sejak awal beliau sudah ada di perpustakaan jadi ketika ada sesuatu yang tidak srek beliau pasti akan merasa misalkan tidak srek dengan anak-anak muda istilah nya ya "ini kok begini sih, ga ngerti sejarahnya perpustakaan soalnya " jadi tidak terlalu dalam tanda kutip mereka menghormati sih menghormati Cuma mungkin ada perlakuan yang dianggap beliau-beliau ini tidak terlalu menghormati gitu yah Cuma ini kesalahan miss komunikasi saja kalau menurut saya "seng tuo aku ki wes tuo, gitu ya harus dihormati seng enom anak sekarang ini ki toto kromo nya kurang" menurut saya jadi memang akhirnya harus ada yang diengah-tengah yang bisa menjembatani begitu eeee ora pati tuo yo ora pati enom gitu ya. Karena interaksi disini apa ya interaksi dimuka itu kita biasa ya banyak kamuflase nya sementara yang lebih berat kan interaksi yang secara jujur didalamnya seperti apa, jadi mungkin diluar tidak terlihat ada konflik nya kita tapi sebenarnya didalam ada konflik secara nyata tapi itu sebenarnya bisa terjadi dimana saja tidak hanya di UMY

ya, jadi harus saling ngalah antara yang tua dan yang muda. Eee kalau menurutku kita tidak bisa memaksakan kemudian yang tua harus begini yang muda harus begini tapi harus saling sama ngerti ya. nah itu yang kadang-kadang disini suka miss ya. Secara ini si mungkin tidak apa-apa saling mendukung iya Cuma apakah ini benar-benar dari dalam hati atau tidak, ya sometimes dari dalam hati sometimes tidak yaa begitu ya, tapi secara kasap mata sepertinya baik-baik saja, secara kasap mata lo ya tapi sebenarnya secara di dalam tidak terlalu baik-baik saja. Ya biasalah komunikasi itu harus tetap dibina."

Bu Novy juga menjelaskan mengenai kendala yang muncul saat pengembangan sdm, yaitu Jadi misalnya diklat tentang kearsipan diminta masing masing unit mengirimkan 2 orang, nah setelah dikasih pelatihan kan siapa yang dikirimkan ya, semua dibimbing. Nah setelah pelatihan apakah mereka kemudian akan mengganti semua sistemnya berdasarkan kearsipan yang baik, apakah yang salah pelatihnya ataukah kita tidak mengikuti dengan baik ataukah narasumber yang tidak tepat. Karena sayakan tidak ikut pelatihannya itu kan, hanya saja pulang apa yang harus dilakukan? "Nahh itu ora podo karo nggone dewe kok", lha itu salah satu kendalanya mungkin.. Ada juga kendala lain yang orang pengen ikut inilah ikut itulah, kendalanya adalah koe koe terus mosok koe terus. Kendala yang lain, kalo dikita pengiriman untuk

pustakawan sekolah. Seharusnya yang dikirimkan 5 tapi kahirnya Cuma 2, Pak sugeng dan pak udin. Sebenernya pak sugeng orang yang sangat menolak, tidak mau karena sudah tua, nanti selesai tinggal sebentar lagi. Tapi karena yang lain lebih tidak mau lagi yow is ndak papa. Ketika sudah sekolah ternyata agak susah mengikutinya, ee perubahan jaman dan lain sebagainya, sehingga sampe sekarangkan belum lulus ya. Menjadi kendala utama adalah ketika biayanya sudah segitu banyak kok nggak lulus lulus. Tapi menurutku lha kok bisa yang dikirim dia, nggak orang lain. Seharusnyakan ada perhitungan pada wong iki nek disekolahke rampung ora, jadi itupun tidak semua orang mau disekolahkan. Giliran sekarang sudah tidak disekolahkan, yang lain minta disekolahkan, yang dulunya ditawari ndak mau sekarang minta disekolahkan. Wes disekolahke ternyata sekarang biayane di permasalahke. Ya karena kebijakan universitas yang berubah. Kalo yang lain lain sih, kalo yang anak anak pustakawan muda kalo dikirim seneng sih, kesempatan kita belajar, kesempatan kita reuni sama teman temannya . kesempatan punya temen banyak."

Kemudian peneliti bertanya mengenai upaya meningkatkan kinerja. Bu Novy menjawab, "ya CFP CFP sih, ya kalo saya lebih baik belajar mandiri. Ketika orang terlibat di grup wa FPPTI, forum perpustakaan perguruan tinggi Indonesia. Isinyakan wong perpustakaan kabeh.

Dan akan ada sharing materi materi disitu. Kalo kita hanya gabung clear chat, ya itu tidak aka nada perkembangan dalam diri kita. Selain itu ada kepengurusan tentang perpustakaan. Kalo kita hanya sekdar pengurus saja sekedarnya gitu ya, Bukan sebagai yang begitu penting ya radak mubazir sebenere. Kalo menurutku belajar itu tidak harus lewat yang namanya seminar dsb, lebih kepada malah kita ini berteman dengan siapa sih. Grup wa itu kita deket sama ketua FPPTI, dia nggak segan segan kok japri kita. Saya nggak masuk di grup FPPTI, saya juga nggak minta dimasukkan grup. Tapi si pak ketua ini sering japri. Tapi grup grup yang seperti itu banyak manfaatnya, grup grup kepustakawanan. Dari situ kita bisa liat. Yang sepeti itu untuk pengembangan diri kita bagus, karena pustakawan kan grupnya banyak. Grup LI Indonesia ada, yang kayak gitu gitu kita bisa belajar banyak."

Catatan Reflektif:

Dari penjelasan Bu Novy dapat diketahui bahwa program pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk mengembangkan *skill* (keterampilan) untuk pekerjaan masa depan. Dalam hal ini pegawai dan kepala perpustakaan UMY ikut berperan dalam pengembangan kinerja sumber daya manusia yang ada di Perpustakaan UMY. Maka diharapkan karyawan Perpustakaan UMY dapat menghadapi tantangan yang

dihadapi yang mencakup keusangan bagi karyawan, perubahan sosioteknis serta adanya perputaran tenaga kerja.[1] Sehingga dengan adanya pengembangan sumber daya manusia tersebut diarapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan yang berdampak pada peningkatan kinerja perpustakaan. Dalam melakukan pengembangan karir, Perpustakaan UMY berkerja sama dengan Biro Sumber Daya Manusia (BSDM). Dengan adanya dukungan dari (BSDM) akan sangat berpengaruh dengan proses mengembangkan karir karyawan. Pengembangan sdm yang salah satunya studi lanjut memberikan manfaat yang besar dalam bekerja, terutama dapat memperbaharui ilmu baru terkait dengan perpustakaan. Sehingga, karyawan tersebut dapat berinovasi atau memajukan pelayanan yang diberikan kepada pemustaka dengan baik.

[1] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia…*, hal. 117.

Catatan Lapangan

Metode Pengumpulan Data : Wawancara
Hari/Tanggal : Senin, 25 Maret 2019
Pukul : 12.30-13.00 WIB
Lokasi : Perpustakaan FT UMY
Sumber Data : Yuliana Ramawati, A.Md.

Catatan deskriptif:

Peneliti yang sebelumnya sudah melakukan komunikasi dengan mbak Ana langsung datang ke perpustakaan Teknik. Disana peneliti disambut dengan ramah oleh mbak Ana. Suasana perpustakaan sedang ramai oleh mahasiswa yang sedang mengerjakan tugas atau mencari referensi. Kemudian peneliti memulai dengan memberikan pertanyaan mengenai pengembangan sumber daya manusia. Mbak Ana menjawab bahwa, "dalam mengembangkan sumber daya manusia di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta universitas memberikan fasilitas bagi 20 karyawan perpustakaan UMY untuk mengembangkan diri setiap tahunnya melalui *call for paper* (CFP), pelatihan, seminar ataupun *workshop*. Karyawan yang akan mengikuti CFP, maka akan mengikuti kegiatan yang terjadi di luar kota, sehingga membutuhkan akomodasi yang tidak sedikit. Selain berguna bagi karyawan, hal ini juga berakibat pada

perpustakaan. Karena di kegiatan tersebut perwakilan dari perpustakaan UMY bertemu dengan perwakilan dari perpustakaan perguruan tinggi lain."

Kemudian mbak Ana juga menjelaskan bahwa mbak Ana mempunyai target dalam mengerjakan pekerjaan, "Mempunyai target sesuai job disk, jadi kita nggak boleh kalo yang kerja sak karepe dewe. Pasti juga ada waktu yang sudah ditentukan. contohnya: Skripsi harus selesai sebelum periode yudisium periode berikutnya dan Cek email turnitin harus selesai dalam jam kerja. Jadi biar nggak terjadi penumpukan gitu lho."

Mbak ana Juga mengikuti CFP dan study lanjut, Call for paper. Pak lasa itu dosenku, dulu waktu aku kuliah kan karena beliau penulis ya "siapa yang bisa nulis di koran dia nggak harus ikut ujian?". Lha yo termotivasi tho aku, ora sah melu kuliah entuk A terus ak nulis dimuat di koran. Emboh dimuat dikoran apa aku yo ra sengojo reti seko koncoku, terus aku mengajukan ke pak lasa "pak saya masuk ke koran ini" "oh yo ra sah melu kulaih karo ujian". Penak banget tho? Merdeka rasane, dari sini juga. Aku ki opo cah D3 kon melu call for paper gek ra mudeng aku. Bu novi yang ikut-ikut kayak gitu, beliau itu bukan Cuma s2 nya aja yang ilmu perpustakaan s1 nya bahasa inggris. Kalau tentang perpustakaan beliau melebihi cah ilmu perpustakaan pustakawan gitu lho. Nah, pertama kali ikut call for paper itu sama mbak arda, aku mbiyen malah

diakali ding karo mbak arda ki. Pertama ki nulis ini ada ikatan perpustakaan muhammadiyah (PTMA). Gelem ra gelem dari situ perkoro tulisane acak kadul tho pokokmen harus, nek pak lasa ngomong harus ki gelem ra gelem tho? Terus yang kedua bener-bener call for paper, awal-awal itu dijebak aku sama mbak arda ki kolaborasi untuk nulis-nulis ngono. “Nanti kamu yang ngolah datanya” yo aku gitu kan. Tentang literatur keusangan, jadi kalau daftar pustaka kan ada minimalnya gitu tho yang pakai berapa terbitan terakhir. Nah itu keusangan literatur setelah ikut literasi, itu kan kita kasih pengetahuan tentang buku yang bisa dipakai untuk rujukan berapa tahun terakhir, apa saja yang boleh dipakai. Nah, kita lihat dari situ terus kon nggoleki data daftar pustaka mahasiswa MMR. Itu tho urik banget, dadi ki aku milihi ada berapa tho 100 piro ngono. Ndadak milihi siji-siji kae, kan ndadak gitung buku, jurnal, gitu-gitu lak yo selo banget tho uripku. Lembur barang aku nggarap kuwi, gek aku ki le nggarap tenanan kae lho. Terus mbak arda yang bikin kata-katanya, aku yang olah datanya. Nah yo kuwi aku bejo meneh, jadi harusnya kemaren kan belum ada aturannya misalkan ikut call for paper terus keterima. Nah yang dibiayai itu harus penulis pertama, nah ndelalahe aku sama mbak arda itu aku penulis kedua. Terus akhire dibiayai dan berangkat berempat aku, mas eko, erik, sama mbak arda. Ya yang lain tu penulis petama kecuali aku, nah yo ndelalahe

bejaku karena sebelumnya belum ada aturannya tho. Nang kereto lucu meneh, kan aku ki ra reti call for paper ki ngopo “mbak, besok presentasine mbak ana ya?” “heh aku yo rung gawe ppt” itu lho sehari sebelum berangkat. Nang kereto do turu penak, nang kereto aku nggawe ppt lakyo mumet banget tho? Pusing. “mbak arda aku ki ora reti” “percoyo-percoyo mesti isoh” pancen aku ki ra isoh opo-opo kan aku gur reti data ne tho ra reti kalimate. Yo dari situ aku bisa belajar kalau call for paper ki ngene ki, nah yang kedua ke lombok itu juga sama mbak arda. Yang terakhir ini ke Riau, jadi dolan-dolan gratis dibiayai, disangoni yo gara-gara iki. Penak tho? Gur modal nulis-nulis, sek ditulis e opo sek penting ki ketrimo ngono e wes seneng banget.”

Catatan Refketif:

Karyawan yang akan mengikuti CFP, maka akan mengikuti kegiatan yang terjadi di luar kota, sehingga membutuhkan akomodasi yang tidak sedikit. Selain berguna bagi karyawan, hal ini juga berakibat pada perpustakaan. Karena di kegiatan tersebut perwakilan dari perpustakaan UMY bertemu dengan perwakilan dari perpustakaan perguruan tinggi lain. Serta dalam melaksanakan tugasnya karyawan mempunyai *job dis-k*nya masing-masing. Karena setiap pekerjaan mempunyai target waktu yang berbeda. Hal ini agar tidak terjadi penumpukan kerja yang berakibat pada pemustaka.

Lampiran V : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

UMY UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA Unggul & Islami | PERPUSTAKAAN

SURAT KETERANGAN

Nomor: 214/D.3-III/V/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Drs. Lasa Hs., M.Si
Jabatan : Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
N B M : 985.597
Alamat : Jln. Brawijaya Tamantirto Kasihan Bantul Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa:

NO	NAMA	NIM	INSTITUSI
1	Bherta Restu Permatasari	15490053	UIN Sunan Kalijaga

telah melaksanakan penelitian dengan judul "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta" mulai tanggal 29 Maret 2019 s/d 2 Mei 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 6 Mei 2019
Kepala Perpustakaan UMY

Drs. Lasa Hs., M.Si

Address
Kampus Terpadu UMY
Jl. Brawijaya, Tamantirto,
Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183

Contact
Phone : (0274) 387656 Ext 140, 141, 149
Fax : (0274) 387646
Email : perpusumy@gmail.com

library.umy.ac.id repository.umy.ac.id thesis.umy.ac.id

Lampiran VI : Kartu Bimbingan Skripsi

Nama Mahasiswa : Bherta Restu Permatasari

NIM : 15490053

Pembimbing : Dr. Subiyantoro, M. Ag

Semester :

Judul Skripsi : "MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA"

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No	Tanggal	Bimbingan Ke	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	2 Oktober 2019	I	Pengajuan judul	
2	30 Januari 2019	II	Bimbingan proposal	
3	8 Februari 2019	III	Revisi proposal sebelum seminar	
4	8 Februari 2019	IV	ACC seminar proposal	
5	19 Februari 2019	V	Seminar proposal	
6	18 Maret 2019	VI	Revisi setelah seminar	
7	2 Agustus 2019	VII	Bimbingan Bab I-V	
8	14 Agustus 2019	VIII	Revisi Bab I-V	
9	21 Agustus 2019	IX	ACC Munaqosyah	

Yogyakarta, 21 Agustus 2019
Pembimbing

Dr. Subiyantoro, M. Ag.
NIP. 19590410 198503 1 005

Lampiran VII : Sertifikat PLP I

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117
http://tarbiyah.uin-suka.ac.id. Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Sertifikat

Nomor : B-2450/Un.02/DT.1/PP.02/06/2018

Diberikan kepada:

Nama	:	**BHERTA RESTU PERMATASARI**
NIM	:	**15490053**
Jurusan/Prodi	:	**Manajemen Pendidikan Islam**
Nama DPL	:	**Miftahus Sa'adah, S.Pd.I., M.Ed.**

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi I (PLP I) di Perpustakaan UMY tanggal 26 Februari s.d 18 Mei 2018 dengan nilai:

98,70 (A)

Sertifikat ini diberikan sebagai bukti lulus PLP I sekaligus sebagai syarat untuk mengikuti Program Latihan Profesi II (PLP II).

Yogyakarta, 7 Juni 2018

a.n Wakil Dekan Bidang Akademik
Ketua Laboratorium Pendidikan,

Fery Irianto Setyo Wibowo, S.Pd., M.Pd.I.
NIP. 19840217 200801 1 004

Lampiran VIII : Sertifikat PLP II

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, Fax. (0274) 586117
http://tarbiyah.uin-suka.ac.id. Email: ftk@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

Sertifikat

Nomor: B.5088.b/Un.02/WD.T/PP.02/12/2018

Diberikan kepada:

Nama : **BHERTA RESTU PERMATASARI**
NIM : **15490053**
Jurusan/Pogram Studi : **Manajemen Pendidikan Islam**

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi II (PLP II) mulai tanggal 8 Oktober sampai dengan 23 November 2018 di Perpustakaan UMY dengan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) Miftahus Sa'adah, S.Pd.I., M.Ed. dan dinyatakan lulus dengan nilai 97,00 **(A)**.

Yogyakarta, 27 Desember 2018

an Wakil Dekan I,
Ketua Laboratorium Pendidikan

Fery Irianto Setyo Wibowo, S.Pd., M.Pd.I.
NIP. 19840217 200801 1 004

Lampiran IX : Sertifikat KKN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor: B-350.3/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.1829/10/2018

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama	:	Bharta Restu Permatasari
Tempat, dan Tanggal Lahir	:	Gunungkidul, 26 Mei 1998
Nomor Induk Mahasiswa	:	15490053
Fakultas	:	Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2017/2018 (Angkatan ke-96), di:

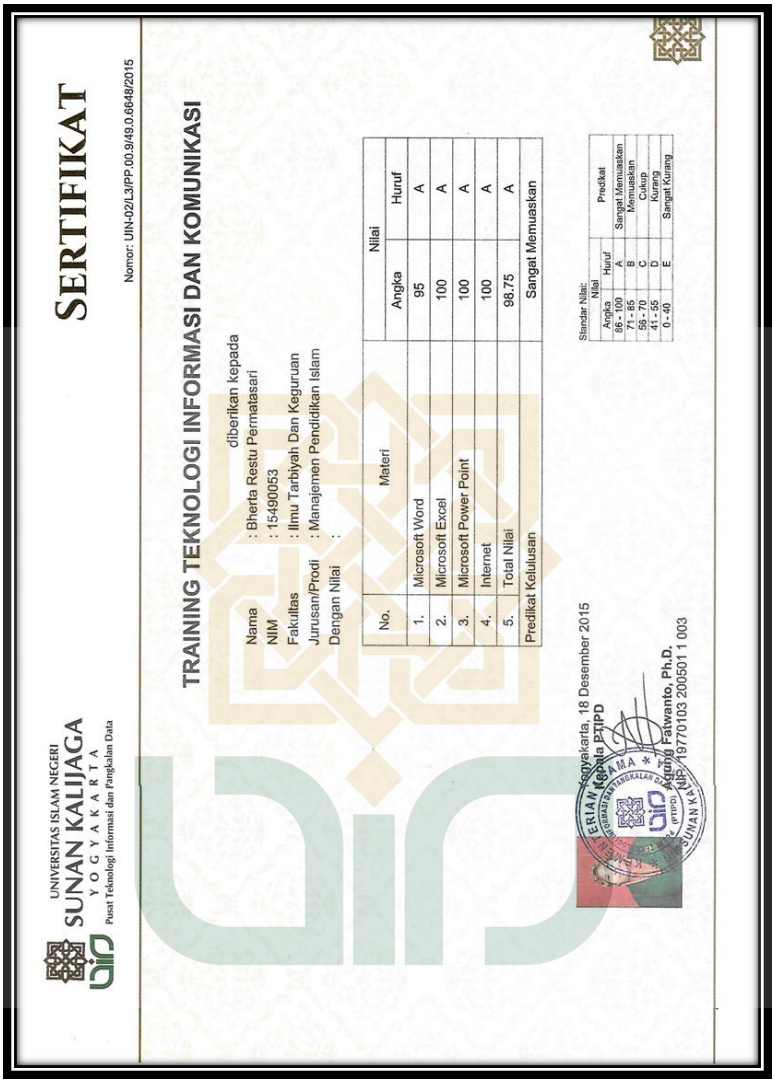
Lokasi	:	Kalibuko II, Kalirejo
Kecamatan	:	Kokap
Kabupaten/Kota	:	Kab. Kulonprogo
Propinsi	:	D.I. Yogyakarta

dari tanggal 04 Juli s.d. 31 Agustus 2018 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 97,20 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.

Yogyakarta, 02 Oktober 2018
Ketua,

Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. : 19720912 200112 1 002

Lampiran X : Sertifikat ICT



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data

SERTIFIKAT

Nomor: UIN-02/L3/PP.00.9/49.0.6648/2015

TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Bherta Restu Permatasari
NIM : 15490053
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	95	A
2.	Microsoft Excel	100	A
3.	Microsoft Power Point	100	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	98.75	A
Predikat Kelulusan		Sangat Memuaskan	

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang

Yogyakarta, 18 Desember 2015
Kepala PTIPD

Agung Fatwanto, Ph.D.
NIP. 19770103 200501 1 003

Lampiran XI : Sertifikat IKLA

وزارة الشؤون الدينية
جامعة سونان كاليجاكا الإسلامية الحكومية بجوكجاكرتا
مركز التنمية اللغوية

شهادة
اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.49.14.2/2019

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأنّ

الاسم : Bherta Restu Permatasari
تاريخ الميلاد : ٢٦ مايو ١٩٩٨

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٨ مارس ٢٠١٩, وحصلت على درجة :

فهم المسموع	٥١
التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية	٦٦
فهم المقروء	٣٩
مجموع الدرجات	٥٢٠

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا, ٨ مارس ٢٠١٩
المدير

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥

Lampiran XII : Sertifikat TOEC/TOEFL

MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.49.21.7/2018

This is to certify that:

Name : **Bherta Restu Permatasari**
Date of Birth : **May 26, 1998**
Sex : **Female**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **March 16, 2018** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	41
Structure & Written Expression	43
Reading Comprehension	40
Total Score	413

Validity: 2 years since the certificate's issued

Yogyakarta, March 16, 2018
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005

Lampiran XIII : Sertifikat Sospem

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Nomor: UIN.02/R.3/PM.03.2/4397/2015

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : BHERTA RESTU PERMATASARI
NIM : 15490053
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya mengikuti seluruh kegiatan
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2015/2016
Tanggal 24 s.d. 26 Agustus 2015 (24 jam pelajaran)

Yogyakarta, 1 September 2015
a.n. Rektor
Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama

Dr. Siti Ruhaini Dzuhayatin, M.A.
NIP. 19630517 199003 2 002

Lampiran XIV : Sertifikat PKTQ

SERTIFIKAT

Nomor : 36 /B-2/PKTQ/FITK/IV/2017

Menerangkan Bahwa :

BHERTA RESTU P.

telah dinyatakan lulus dalam :

SERTIFIKASI AL-QUR'AN

dengan nilai 75 (B)

Yang diselenggarakan oleh PKTQ Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

pada tanggal 02 April 2017

Yogyakarta, 02 April 2017

a.n. Dekan
Wakil Dekan III
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dr. Muqowim, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197303101 199803 1 002

Ketua PKTQ
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Muhammad Ibrahim NH
NIM. 14410080

Lampiran XV : Curriculum Vitae

CURRICULUM VITAE

Nama : Bherta Restu Permatasari
Tempat/Tgl Lahir : Gunungkidul, 26 Mei 1998
Agama : Islam
Alamat Domisili : Wareng 2, RT 03/ RW 02 Wareng, Wonosari, Gunungkidul
E-mail : bertharestup@gmail.com
No. Hp : 0896 7271 5161
Orang Tua : 1.Ayah : Waslam
2. Ibu : Siti Romlah

Riwayat Pendidikan :

No	Nama Institusi / Lembaga	Tahun Lulus
1	TK Masyitoh Wareng	2001 - 2003
2	SD N Siraman 2	2003 - 2009
3	SMP N 2 Wonosari	2009 - 2012
4	SMA N 2 Playen	2012 - 2015
5	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Fakultas Ilmu Tarbiyah da Keguruan, Prodi MPI	2015 - sekarang

Yogyakarta, 21 Agustus 2019
Yang menyatakan,

Bherta Restu Permatasari
NIM. 15490053

Lampiran XVI : Dokumentasi Penelitian

Karyawan Perpustakaan UMY

Penghargaan Kepada Pustakawan Berprestasi Oleh UMY

Pustakawan Berprestasi Juara 1 IALA DIY

Wawancara dengan Kepala Perpustakaan