

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI *SELF ACCESS LEARNING CENTER*
PUSAT BAHASA, BUDAYA DAN AGAMA UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

LAPORAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Program Studi D-3 Perpustakaan dan Informasi Islam
Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Disusun Oleh

Rizki Nur Trisiantika

NIM. 07130008

**PRODI D-3 PERPUSTAKAAN DAN INFORMASI ISLAM
FAKULTAS ADAB DAN ILMU BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2010

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI *SELF ACCESS LEARNING CENTER*
PUSAT BAHASA, BUDAYA DAN AGAMA UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

ABSTRAK

Sebagai salah satu dari sumber informasi, perpustakaan masih dipandang sebagai suatu institusi yang bertugas mengelola informasi yang biasanya mencakup unsur-unsur koleksi, pengadaan, pengolahan, penyimpanan, dan pemakai. Dengan demikian kriteria yang harus dipenuhi oleh perpustakaan sebagai sumber informasi di antaranya adalah menghimpun berbagai macam (sumber) informasi, mengolah bermacam-macam (sumber) informasi berdasarkan sistem tertentu, menyebarluaskan bermacam-macam (sumber) informasi kepada pemakai informasi, melestarikan berbagai macam (sumber) informasi, dan dalam hal tertentu berfungsi sebagai tempat lahirnya informasi.

Munculnya berbagai jenis media informasi akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi seperti media tercetak (buku, majalah, surat kabar, jurnal, laporan) dan media grafis atau non cetak (film, foto, video mikro film).

Salah satu komponen penting yang harus dipersiapkan oleh organisasi perpustakaan untuk menjawab tantangan zaman adalah kualitas sumber daya manusia (pustakawan). Peningkatan kualitas pustakawan ini dapat melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan sesuai dengan spesifikasi keahlian yang dituntut. Karena untuk mengelola perpustakaan diperlukan bekal pengetahuan yang tidak sedikit, misalnya tentang bahan pustaka, inventarisasi, katalogisasi, penyimpanan, dan penyusunan, statistik, pelayanan terhadap pemakai, dan pembinaan koleksi.

Perbandingan teori tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan kenyataan yang ada di *Self Access Learning Center* adalah, bahwa di *Self Access Learning Center* yang paling menonjol permasalahannya adalah rekrutmen pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Sumber Daya Manusia

Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., SIP., M.Si

Dosen D3 IPII Fakultas Adab dan Ilmu Budaya

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Hal : Laporan PKL Sdr. Rizki Nur Trisiantika

Lamp : 1 (satu) Eksemplar

NOTA DINAS

Kepada Yth :

Ketua Program Studi D3 IPII

Fakultas Adab dan Ilmu Budaya

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu 'alaikum, wr. wb.

Setelah mendapatkan beberapa koreksi, perbaikan, penyempurnaan, serta pengarahan seperlunya terhadap laporan PKL, saudara:

Nama : Rizki Nur Trisiantika
NIM : 07130008
Prodi : D3 IPII Fakultas Adab dan Ilmu Budaya
Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia di *Self Access Learning Center*
Pusat Bahasa, Agama, dan Budaya UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Maka kami selaku dosen pembimbing menyatakan laporan PKL ini telah memenuhi syarat untuk diujikan.

Harapan kami semoga Saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggung jawabkan laporannya.

Wassalamu 'alaikum, wr. wb.

Yogyakarta,
Dosen Pembimbing



Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., SIP., M.Si
NIP. 19680701 199803 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ADAB DAN ILMU BUDAYA
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281 Telp./Fax. (0274) 513949
Web: <http://adab.uin-suka.ac.id> E-mail: adabuin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/UJIAN TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/PII/PP.00.9/1987 /2010

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI *SELF ACCESS LEARNING*
CENTER PUSAT BAHASA, BUDAYA DAN AGAMA UIN SUNAN
KALIJAGA YOGYAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RIZKI NUR TRISTIANTIKA
NIM : 07130008
Telah diujikan pada : 27 Juli 2010
Nilai Ujian Tugas Akhir PKL : A-

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR PKL:

Ketua,


Hj. Sri Rohyanti Zulaikha., S.Ag., SIP., M.Si.
NIP. 19680701 199803 2 001

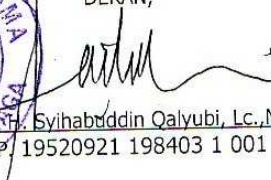
Penguji,


M. Solihin Arianto, S.Ag., SS., M.LIS
NIP. 19700906 199903 1 012

Yogyakarta, 27 Juli 2010

UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Adab dan Ilmu Budaya
DEKAN,




Prof. Dr. H. Syihabuddin Qalyubi, Lc., M.Ag.
NIP. 19520921 198403 1 001

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. Berapa lamakah engkau akan tetap menggelempar, menggantung di sayap orang? Kembangkan sayapmu sendiri dan terbanglah lepas seraya menghirup udara bebas di taman luas (Dr. Sir.M.Iqbal)
2. Kejujuran adalah mata uang paling berharga.
3. Katakanlah yang sebenarnya,walaupun rasanya pahit

PERSEMBAHAN

Karya Tulis ini penulis persembahkan kepada :

- a. Bapak dan Ibu tercinta,yang telah berkorban bagi ananda.
- b. Adik-adiku tersayang terima kasih atas segala bantuanya.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa laporan ini tidak terdapat dalam karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar ahli madya maupun kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta,

Penyusun

Rizki Nur Trisiantika

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat, rahmat, taufiq dan magfiroh-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan ini.

Laporan yang berjudul “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI *SELF ACCESS LEARNING CENTER* Pusat Bahasa, Budaya, dan Agama UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” dibuat untuk persyaratan kelulusan pada Program Diploma-3 Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kajian pada laporan ini adalah masalah manajemen sumber daya manusia di *Self Access Learning Center* Pusat Bahasa, Budaya dan Agama UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dalam penulisan ini penulis mengucapkan terima kasih dengan segala hormat kepada :

1. Prof. Dr. H. Syihabuddin Qalyubi, Lc., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya.
2. Ibu Marwiyah, S.Ag., SS., MLIS, selaku Ketua Program Studi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam beserta Stafnya.
3. Ibu Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., SIP., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan keterangannya.
4. Bapak Dr. Muhammad Amin, Lc., MA., selaku Kepala Pusat Bahasa, Budaya dan Agama UIN Sunan Kalijaga beserta staf atas kerjasamanya.

5. Teman-teman kelompok PKL atas kekompakannya.
6. Teman-teman Program Studi D-3 Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta angkatan 2007.
7. Teman – teman kos “Tiga Dara” yang telah memberikan bantuan khususnya mbak Richa dan Shinta yang setia menemani begadang mengerjakan laporan ini.
8. Mas Joko tercinta yang telah mengajarkan kesabaran dan pelajaran hidup.
9. Kakak ku yang selalu memberikan ucapan selamat pagi dan selamat beraktifitas.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan laporan ini tidak bisa disebutkan satu persatu.

Tiada kesempurnaan di dunia ini, saran dan kritik dan membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata semoga karya tulis ini dapat berguna bagi penulis dan bagi pihak yang membutuhkan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta,

2010

Penulis

Rizki Nur Trisiantika

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Ruang Lingkup.....	3
D. Tujuan Pembahasan	3
E. Waktu dan Tempat Pelaksanaan	4
F. Metode Pengumpulan Data.....	4
G. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8

C. Kualitas Sumber Daya Manusia	10
D. Perencanaan Sumber Daya Manusia	12
E. Pengertian Rekrutmen	13
F. Rotasi	15
G. Pelatihan dan Pengembangan tenaga Karyawan	15
H. Deskripsi Kerja.....	16
I. Kompensasi.....	18
J. Motivasi	20
K. Hambatan –hambatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.	21

BAB III GAMBARAN UMUM *SELF ACCESS LEARNING CENTER* PUSAT

BAHASA, BUDAYA, DAN AGAMA UIN SUNAN KALIJAGA

A. Sejarah Singkat	23
B. Visi dan Misi	24
C. Kedudukan Tugas dan Fungsi	25
D. Tujuan	26
E. Target Kegiatan.....	26
F. Struktur Organisasi.....	27
G. Personalia.....	30
H. Pendanaan	30
I. Koleksi.....	31
J. Pengguna.....	32
K. Kegiatan Pokok	32

L. Sarana dan Prasarana	35
BAB IV MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI <i>SELF ACCESS</i>	
<i>LEARNING CENTER</i> PUSAT BAHASA, BUDAYA, DAN AGAMA	
A. Latar Belakang dan Kualifikasi.....	39
B. Pengadaan dan Pengolahan Sumber Daya Manusia <i>di Self Access</i> <i>Learning Center</i> Pusat Bahasa,Budaya dan Agama UIN Sunan Kalijaga.....	40
C. Motivasi	41
D. Kompensasi.....	42
E. Peningkatan Sumber Daya Manusia.....	43
F. Hambatan Dalam Proses Manajemen Sumber Daya Manusia	45
G. Perbandingan Teori Dengan Kenyataan Di <i>Self Access Learning</i> <i>Center</i>	45
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan.....	47
B. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA.....	49
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Jenis dan Jumlah Koleksi <i>Self Access Learning Center</i>	31
Tabel 2 : Jumlah perabotan dan perlengkapan <i>Self Access Learning Center</i> ..	37



DAFTAR BAGAN

Bagan Struktur Organisasi Makro Pusat Bahasa, Budaya, dan Agama UIN Sunan Kalijaga.....	29
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai salah satu dari sumber informasi, perpustakaan masih dipandang sebagai suatu institusi yang bertugas mengelola informasi yang biasanya mencakup unsur-unsur koleksi, pengadaan, pengolahan, penyimpanan, dan pemakai. Dengan demikian kriteria yang harus dipenuhi oleh perpustakaan sebagai sumber informasi di antaranya adalah menghimpun berbagai macam (sumber) informasi, mengolah bermacam-macam (sumber) informasi berdasarkan sistem tertentu, menyebarluaskan bermacam-macam (sumber) informasi kepada pemakai informasi, melestarikan berbagai macam (sumber) informasi, dan dalam hal tertentu berfungsi sebagai tempat lahirnya informasi.

Munculnya berbagai jenis media informasi akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi seperti media tercetak (buku, majalah, surat kabar, jurnal, laporan) dan media grafis atau non cetak (film, foto, video mikro film).

Perpustakaan yang berfungsi sebagai pusat informasi keberadaannya di Perguruan Tinggi merupakan penunjang Tri Darma Perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat). Dengan demikian perpustakaan bisa dikatakan sebagai jantung perguruan tinggi, karena Perpustakaan Perguruan Tinggi merupakan pusat pengumpulan, pelestarian, pemanfaatan, dan penyebaran informasi ilmiah. Selain itu perpustakaan juga

merupakan sarana pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, budaya dan memenuhi kebutuhan peneliti serta pengabdian pada masyarakat.

Untuk mewujudkan fungsi tersebut, perpustakaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas. Keberadaan sumber daya manusia di perpustakaan sangat penting karena sumber daya manusia merupakan tenaga pokok bagi kegiatan operasional di perpustakaan. Sumber daya manusia di Perpustakaan Perguruan Tinggi dapat berfungsi sesuai dengan peranannya di perguruan tinggi induknya.

Pada *Self Access Learning Center* sumber daya manusia terdiri dari tenaga non pustakawan. Untuk tenaga non pustakawan keberadaannya terkadang kurang sesuai untuk perpustakaan, karena tenaga non pustakawan di peroleh dari rotasi kerja pihak universitas, misalnya dari fakultas lain di pindah ke perpustakaan. Karena peranannya yang dinamis maka keberadaan sumber daya manusia di *Self Access Learning Center* sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat pelayanan informasi yang dapat diberikan oleh perpustakaan tersebut. Untuk meningkatkan pelayanan tersebut maka di perlukan pengelolaan sumber daya manusia. Maka dalam laporan Praktek Kerja Lapangan ini penulis memilih bidang kajian tentang sumber daya manusia dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia di *Self Access Learning Center* Pusat Bahasa, Budaya, dan Agama UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana cara perekrutan sumber daya manusia di *Self Access Learning Center*?
2. Upaya apa yang dilakukan *Self Access Learning Center* untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia?
3. Bagaimana memotivasi sumber daya manusia di *Self Access Learning Center*?
4. Hambatan apa yang dihadapi *Self Access Learning Center* dalam manajemen sumber daya manusia?

C. Ruang Lingkup

Dalam penyusunan laporan tugas akhir ini pembahasan dibatasi masalah “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Dalam hal ini penyusun memberikan pembatasan mengenai manajemen sumber daya manusia di *Self Access Learning Center*.

D. Tujuan Pembahasan

Tujuan pembahasan bidang kajian tentang manajemen sumber daya manusia di *Self Access Learning Center* adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana *Self Access Learning Center* mendapatkan sumber daya manusia.
2. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan *Self Access Learning Center* untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

3. Untuk mengetahui bagaimana cara *Self Access Learning Center* dalam memotivasi tenaga kerja
4. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dihadapi *Self Access Learning Center* dalam manajemen sumber daya manusia.

E. Tempat dan Lokasi Waktu Praktek Kerja Lapangan

1. Tempat pelaksanaan:

Praktek kerja lapangan ini bertempat di *Self Access Learning Center* Pusat Bahasa, Budaya, dan Agama UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Alokasi waktu pelaksanaan:

Praktek dimulai pada hari senin 14 juni 2010 sampai hari senin 19 juli 2010. Jam kerja pelaksanaan dari pukul 08. 30- 15. 00 dari hari Senin sampai Jum'at.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Metode observasi

Metode observasi adalah pengumpulan informasi dengan cara pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti (Usman, 1966: 54).

Metode ini dilakukan dengan pengamatan secara langsung mengenai keadaan dan kondisi *Self Access Learning Center*.

2. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah pengumpulan informasi dengan cara tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung (Usman, 1996: 59). Metode ini dilakukan secara langsung dengan pustakawan, staf, dan Kepala Perpustakaan untuk mengetahui rekrutmen dan pengelolaan sumber daya manusia di *Self Access Learning Center*.

3. Metode Studi Pustaka

Metode Studi Pustaka ini dilaksanakan dengan cara mempelajari, menelaah buku, dan bahan bacaan lain yang berkaitan dengan permasalahan atau ruang lingkup yang dibahas (Komarudin: 37). Studi pustaka dilakukan penulis dengan membaca bahan pustaka sebagai sumber acuan untuk menyusun laporan, dan digunakan sebagai landasan teori.

G. Sistematika Penulisan

Setelah memperoleh data yang lengkap kemudian data tersebut dianalisa kemudian disusun secara sistematis dan disimpulkan untuk mendapat jawaban atas permasalahan yang dikemukakan sehingga mendapat rumusan sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini mengurangi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup, tujuan pembahasan, tempat dan waktu, metode pengumpulan data, dan sistematika penulisan laporan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis mencoba menganalisis sistem yang ada, terdiri dari pengertian umum, fungsi manajemen, kualitas sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia, pengertian rotasi, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia, pengertian rekrutmen, deskripsi kerja, kompensasi dan motivasi, rotasi, hambatan dalam manajemen.

BAB III. GAMBARAN UMUM

Bab ini menjelaskan gambaran umum tentang *Self Access Learning Center* yang meliputi sejarah singkat, tugas dan fungsi, anggaran, struktur organisasi, pimpinan pustakawan, koleksi, pengguna, gedung, dan macam layanan.

BAB IV. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI *SELF ACCESS LEARNING CENTER* PUSAT BAHASA, BUDAYA, DAN AGAMA UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Dalam bab ini penulis menganalisa dan mencari solusi dari permasalahan-permasalahan yang timbul serta kondisi riil tentang sumber daya manusia di *Self Access Learning Center*.

BAB V. PENUTUP

Merupakan penutup yang menerangkan hasil laporan yang dilengkapi dengan simpulan dan saran. Pada bagian akhir laporan PKL terdapat daftar pustaka dan lampiran- lampiran untuk menjelaskan laporan ini.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Setelah penulis menganalisis dan meneliti tema manajemen sumber daya manusia di *Self Access Learning Center* Pusat Bahasa, Budaya, dan Agama UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Cara perekrutan pegawai di *Self Access Learning Center* masih ditentukan oleh pihak universitas, selain ditentukan oleh universitas perekrutan pegawai diperoleh dari hasil rotasi kerja.
2. Upaya yang dilakukan *Self Access Learning Center* dalam peningkatan kualitas SDM adalah dengan cara mengikut sertakan pegawai pada pelatihan IT.
3. Cara motivasi SDM di *Self Access Learning Center* dilakukan dengan cara memberi kompensasi berupa gaji yang setaraf dengan pegawai negeri, sedangkan kompensasi tidak langsung seperti THR atau tunjangan lainnya.
4. Hambatan-hambatan yang dihadapi *Self Access Learning Center* dalam sumber daya manusia yaitu kurang tersedianya tenaga kerja, dan pegawai kurang memahami fungsinya sebagai pustakawan.

B. Saran

1. *Self Access Learning Center* seharusnya ikut berperan dalam perencanaan dan rekrutmen pegawai, agar sumber daya manusia sesuai dengan yang dibutuhkan.
2. Supaya diadakan kembali pelatihan- pelatihan dalam bidang IT, agar pegawai yang ada dapat berkembang dengan baik, dan juga ketrampilan dalam bidang perpustakaan bertambah semakin baik.
3. Gaji yang diberikan kepada pegawai *Self Access Learning Center* sudah standar dengan gaji pegawai negeri, sehingga sudah cukup memberikan motivasi dalam bekerja selain itu pegawai juga memperoleh dana tunjangan, akan tetapi alangkah baiknya jika tunjangan tersebut juga diberikan secara tidak langsung, misalnya berupa rekreasi bersama dengan semua pegawai.
4. Mengingat jumlah pegawai di *Self Access Learning Center* yang kurang menguasai dalam bidang perpustakaan, maka perlu diadakan penambahan pegawai.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Amsyah Zulkifli. 2001. *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Harandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Komarudin. 1987. *Kamus Riset*. Bandung: Angkasa
- Nawawi, Hadari 1998. *Manajemen Sumber Daya untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Yogyakarta Press
- Notoatmojo, Soekidjo. 1988. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Qalyubi, Syihabuddin dkk. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi: Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Saleh, Abdul Rahman. 1995. *Manajemen Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Universitas Terbuka, Depdikbud
- Siagian, Sondang P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamura, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Soetminah. 1992. *Perpustakaan, Kepustakawanan dan Pustakawan*. Yogyakarta: Kanisius
- Sulistia. 1995. *Manajemen Perpustakaan Sekolah*. Jakarta Universitas Terbuka, Depdikbud
- Sunarto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UST.
- Sutarto. 1982. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Umar, Husaen. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Pustaka Utama
- UPT Perpustakaan Negeri Yogyakarta. 2002. *Buku Panduan Pemakai Perpustakaan*. Yogyakarta: UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta

Usman, Husaini. 1996. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara

Wahyu, Wing Winarno. 1991. *Manfaat Sistem Informasi Untuk Menjalankan Strategi Perusahaan*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.

Yusuf, Has Launy Nasution Nyoman Suprastha. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UPT Penerbitan Universitas Tarumanegara.

