

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi memberikan dampak positif terhadap pengelolaan perpustakaan. Salah satunya proses pengelolaan di dalam perpustakaan yaitu pengelolaan informasi. Perkembangan teknologi informasi pasti akan berdampak terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pustakawan. Pengelolaan perpustakaan yang dulu masih secara manual sekarang mengalami perubahan menuju perpustakaan modern yang berbasis teknologi informasi. Apabila perpustakaan tidak mengikuti perkembangan teknologi informasi maka perpustakaan tersebut akan ditinggalkan oleh para pemustaka. Dalam mengelola informasi sesuai dengan perkembangan teknologi informasi maka tidak lepas dari bantuan manusia atau yang disebut juga sumber daya manusia.

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

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengelola seluruh kegiatan yang ada di perpustakaan. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia dibutuhkan dalam mengelola, mengatur, dan mengurus sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perpustakaan akan berjalan efektif dan efisien apabila manajemen sumber daya manusia yang

diterapkan baik. Manajemen sumber daya manusia yang baik yaitu yang mengutamakan kemampuan sumber daya manusianya agar terciptanya pelayanan yang baik dan hasil yang baik.

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

Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Apabila fungsi manajemen sumber daya manusia telah diterapkan secara baik maka seluruh kegiatan atau aktivitas di dalam perpustakaan tersebut dapat berjalan dengan lancar dan tujuan yang diinginkan bisa tercapai. Akan tetapi, banyak sekali fungsi manajemen sumber daya manusia di dalam perpustakaan yang tidak diterapkan secara baik akan mengakibatkan kegiatan perpustakaan menjadi terhambat. Seperti halnya juga perpustakaan perguruan tinggi membutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia.

Perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang terdapat pada perguruan tinggi, badan bawahannya, maupun lembaga yang berafiliasi dengan perguruan tinggi, dengan tujuan utama membantu perguruan tinggi mencapai tujuannya. Tujuan perpustakaan perguruan tinggi di Indonesia dikenal dengan Tri Darma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat) jadi perpustakaan perguruan tinggi juga harus membantu melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam sebuah perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan terhadap para

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

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

Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang merupakan perpustakaan yang dimiliki UIN Raden Fatah Palembang. UPT.Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang saat ini mempunyai sumber daya manusia yang masih terbatas. Hal seperti ini terlihat dari kurangnya staf yang menangani kegiatan perpustakaan. Selain itu, sumber daya manusia yang ada di UPT.Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang masih banyak yang jenjang pendidikannya bukan berasal dari ilmu perpustakaan sehingga hal seperti ini terjadi ketidaksesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan maka kegiatan yang dilakukan akan terkendala. Selain itu kurangnya pemahaman pegawai dan kompetensi perpustakaan dalam mendukung tujuan perpustakaan menjadi terhambat. Berdasarkan hal tersebut menyebabkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di UPT.Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang”**

B. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya sumber daya manusia yang berlatar belakang ilmu perpustakaan.
2. Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia masih sedikit.
3. Dalam memposisikan sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan bidangnya.
4. Kurangnya pemahaman serta kompetensi pegawai untuk mendukung penerapan dalam tujuan perpustakaan.

C. Batasan Masalah

Untuk membatasi masalah dalam penelitian ini, maka penelitian perlu membatasi ruang lingkup permasalahannya, yaitu hanya pada ruang lingkuppenerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia (SDM) dan kendala di dalam penerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah dari penulisan penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana penerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang ?
2. Apa kendala di dalam penerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang ?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan penerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang.

2. Untuk mengetahui kendala di dalam penerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumber daya manusia di perpustakaan.
 - b. Selain itu penelitian ini juga memberikan informasi bagi pustakawan, staf perpustakaan bahwa manajemen sumber daya manusia sehingga menjadi pustakawan dan staff perpustakaan yang baik.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi lembaga, hasil penelitian ini dapat memberikan acuan dalam memberikan pengarahan kepada pustakawan dan staf perpustakaan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.
 - b. Bagi peneliti, untuk menambah keilmuan dan dijadikan sebuah kontribusi pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia di perpustakaan.
 - c. Bagi pustakawan dan staf perpustakaan, memberikan motivasi bagi pustakawan dan staf perpustakaan agar pustakawan lebih memahami tugasnya masing-masing agar hasilnya memuaskan.

G. Tinjauan Pustaka

Sehubungan dengan penulisan skripsi yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia di UPT.Perputakaan UIN Raden Fatah Palembang*". Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang direncanakan dan menunjukkan bahwa penelitian yang akan dilakukan ini belum ada yang membahasnya, serta untuk memberikan gambaran yang akan dipakai sebagai landasan penelitian. Berikut ini penulis menerangkan berbagai

kajian pustaka penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini, dan berguna untuk membantu penulis dalam menyusun skripsi ini adalah sebagai berikut :

Zulkifli dalam skripsinya yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene*” yang membahas tentang bagaimana penerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene dan apa faktor penghambat di dalam penerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan dalam penelitian yaitu bagian SDM, pimpinan serta staf perpustakaan. Yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu 4 (empat) fungsi manajemen di Perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan kajian dokumen. Hasil penelitian dalam skripsi ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia Perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene belum dilakukan secara konsisten. Manajemen sumber daya manusia Perpustakaan SMA Negeri Pangkajene tidak lepas dari hambatan yaitu perencanaan pengembangan yang terkadang tidak semua dapat terlaksana. Keterbatasan sumber daya manusia yang ada di perpustakaan. Adanya kendala yang terkadang dihadapi oleh pimpinan perpustakaan di dalam mengarahkan dan menggerakkan stafnya.

Romdha Nugrahani dalam artikelnya yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Perguruan Tinggi Untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas*” yang membahas tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia perpustakaan perguruan tinggi untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini membahas tentang Sumber Daya Manusia (SDM) pada perpustakaan perguruan tinggi memegang peranan penting dalam keberhasilan perpustakaan menjalankan fungsinya serta berperan dalam mewujudkan tujuan perguruan tinggi, maka dari itu SDM yang berkualitas mutlak diperlukan. Untuk mewujudkan SDM yang berkualitas, perpustakaan perguruan tinggi perlu

melakukan pendekatan manajemen, antara lain : 1). Pengadaan SDM dengan seleksi dan kualifikasi sesuai bidang tugasnya; 2). Pengembangan SDM meliputi peningkatan pengetahuan, peningkatan kemampuan, peningkatan keterampilan, pengembangan sikap, perilaku, kepribadian, dan terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir; 3). Pemberian kompensasi yang memuaskan; 4) pengintegrasian aspek SDM dengan organisasi yang baik agar partisipasi SDM berlangsung maksimal; 5). Pemeliharaan dan pelepasan SDM yang efektif, terutama dalam mempertahankan karyawan/ pegawai yang memiliki loyalitas dan integritas yang tinggi terhadap pekerjaan maupun terhadap institusinya.

Meliya Karya Putri dan Reni Maralis dalam artikelnya yang berjudul *“Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu”*. Penelitian ini membahas tentang analisis manajemen sumber daya manusia di perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Yang dibahas dalam penelitian ini adalah Manajemen sumber daya manusia di perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu telah dilakukan melalui perencanaan yang tercipta dalam program kerja tahunan. Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat telah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, tetapi tidak semuanya dapat terlaksana. Keterbatasan sumber daya manusia dan dana menjadi hambatan dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen.

Sarmin Sihombing dalam artikelnya yang berjudul *“Manajemen Sumber Daya Manusia di Perpustakaan Daerah Sumatera Utara”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen : (1) rekrutmen dan seleksi SDM, (2) pelatihan dan pengembangan SDM, (3) SDM dengan standart ISO, Reponden dalam penelitian ini yaitu Kepala Baperasda, Sekretaris Baperasda, KTU, Analis Kepegawaian, Kepala Sub bagian, Pustakawan, Pemustaka, BKD. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan wawancara,

observasi, dan dokumentasi. Kebenaran data diuji melalui validasi data dengan empat unsur yaitu *credibility, transferability, dependability, confirmability*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM dalam rekrutment dan seleksi bersinergi dengan BKD. Baperasda mengusulkan baik tenaga honorer maupun pelamar umum. Dalam pelatihan dan pengembangan merupakan tugas Perpustnas Jakarta sesuai dengan jatah. Baperasda proaktif menanggapi pelatihan internal dan eksternal yang merupakan bidang pembinaan SDM dan kelembagaan untuk meningkatkan pendidikan pustakawan ditempuh melalui dua cara yaitu tuga belajar ke Pulau Jawa bagi yang berminat dan lulus seleksi oleh BKD dan melalui izin belajar dengan tidak meninggalkan tugas.

Bherta Restu Permatasari dalam skripsinya yang berjudul “*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 ini menunjukkan bahwa *pertama* pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yaitu mengikutsertakan karyawan seminar, *call for paper*, pelatihan, *study* lanjut pendidikan formal atau non formal, penulisan karya ilmiah, *workshop* atau kegiatan pengembangan karyawan yang lain. *Kedua*, dalam mengembangkan karyawan akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur menggunakan indikator kinerja karyawan, yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. *Ketiga*, hambatan yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia adalah usia, pelatih tidak mengetahui kondisi kerja merasa tidak percaya diri dan lain sebagainya.

Cintia Septiani dalam skripsinya yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan : Studi Kasus di Perpustakaan RSUP Fatmawati*”.

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan dalam penelitian ini yaitu Bagian SDM RSUP Fatmawati, pimpinan serta staf perpustakaan RSUP fatmawati. Yang menjadi objek penelitian ini adalah manajemen SDM Perpustakaan RSUP Fatmawati. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi, dan kajian dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan RSUP Fatmawati telah dilakukan secara konsisten. Dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, perpustakaan telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Akan tetapi fungsi-fungsi manajemen tersebut tidak berdasarkan pada teori-teori ilmu manajemen, tetapi berdasarkan kebutuhan dan pengalaman yang ada di perpustakaan. Manajemen sumber daya manusia perpustakaan RSUP Fatmawati tidak lepas dari hambatan yaitu perencanaan pengembangan yang terkadang tidak semua dapat terlaksana, keterbatasan sumber daya manusia yang ada di perpustakaan, adanya kendala yang terkadang dihadapi oleh pimpinan perpustakaan di dalam mengarahkan dan menggerakkan stafnya.

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

- a. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Zulkifli, Romdha Nugrahani, Meliya Karya Putrid, Reni Maralis, Sarmin Sihombing, Bherta Putri Permatasari, Cintia Septiani sama-sama membahas mengenai manajemen sumber daya manusia (SDM).
- b. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Zulkifli yang membedakan yaitu menggunakan teorinya Hasibuan dan Siagian sedangkan penelitian ini menggunakan teorinya Edy Sutrisno, penelitian Romdhan Nugrahani yang membedakan yaitu menggunakan teori Sulistyani dan Rosyidah sedangkan penelitian ini tidak menggunakan fungsi manajemen yang didalamnya terdapat pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia, penelitian Meliya Karya Putrid dan Reni Maralis yang membedakan yaitu menggunakan teorinya Irham Fahmi, penelitian Sarmin Sihombing yang

membedakan yaitu menggunakan manajemen sumber daya manusia seperti seleksi atau rekrutmen SDM serta pengembangan dan pelatihan SDM, penelitian Bherta Restu Permatasari yang membedakan yaitu menggunakan empat fungsi manajemen sumber daya manusia sedangkan penelitian ini menggunakan sepuluh manajemen sumber daya manusia, penelitian Cintia Septiani yang membedakan yaitu menggunakan studi kasus dan menggunakan lima fungsi manajemen sumber daya manusia.

H. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas. Dengan demikian, berdasarkan judul penelitian yang akan dilakukan penulis mengenai “Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang)”. Maka diperlukan adanya definisi konseptual yang bertujuan untuk memberikan pengertian serta penafsiran mengenai variabel-variabel yang ada pada judul.

1. Manajemen adalah suatu proses yang melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.
2. Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.
3. Perpustakaan Perguruan Tinggi adalah unit pelaksana teknis (UPT) perguruan tinggi yang bersama-sama dengan unit lain, turut melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi dengan cara memilih, menghimpun, mengolah, merawat, serta melayani sumber informasi kepada lembaga induknya pada khususnya masyarakat akademis pada umumnya.

I. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan kajian teoritis dan konseptual yang dikutip dari pendapat para ahli yang berkaitan atau berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

Berikut ini merupakan teori yang dianggap relevan yang digunakan sebagai alat ukur untuk mencari jawaban permasalahan penelitian ini yaitu :

Untuk melihat bagaimana manajemen sumber daya manusia tersebut maka menggunakan fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengendalian.

Adapun maksud dari perencanaan yaitu kegiatan memperkirakan mengenai keadaan tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi dengan disesuaikan kebutuhan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengorganisasian yaitu kegiatan mengatur pegawai dengan menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, intregasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

Pengarahan yaitu kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien agar tujuan yang diinginkan organisasi dapat tercapai. Pengendalian yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan dapat bekerja sama sesuai dengan rencana organisasi.

J. Metode Penelitian

“Metodologi penelitian” berasal dari kata “Metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu; dan “Logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi, metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara saksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan “Penelitian” adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya.

Metodologi penelitian terdiri dari kata metodologi yang berarti ilmu tentang jalan yang ditempuh untuk memperoleh pemahaman tentang sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sejalan dengan makna penelitian tersebut di atas, penelitian juga dapat diartikan sebagai usaha/kegiatan yang mempersyaratkan keseksamaan atau kecermatan dalam memahami kenyataan sejauh mungkin

sebagaimana sasaran itu adanya. Jadi, metodologi penelitian adalah ilmu mengenai jalan yang dilewati untuk mencapai pemahaman. Jalan tersebut harus ditetapkan secara bertanggung jawab ilmiah dan data yang dicari untuk membangun/ memperoleh pemahaman harus melalui syarat ketelitian, artinya harus dipercaya kebenarannya.

Metode penelitian adalah suatu cara atau prosedur untuk memperoleh pemecahan terhadap permasalahan yang sedang dihadapi, mengemukakan secara teknis metode-metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitiannya, metode penelitian mencakup alat dan prosedur penelitian, metode penelitian memandu si peneliti sesuai urutan kerja penelitian dari awal penelitian sampai akhir suatu penelitian.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan suatu objek secara rinci dan dalam, tidak hanya sampai pada pengumpulan data dan kemudian menceritakan, tetapi data tersebut diolah lebih lanjut kemudian diinterpretasikan. Dalam penelitian ini yang sangat diperlukan adalah kemampuan peneliti dalam menerjemahkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan studi perpustakaan untuk menentukan tinggi rendahnya hasil. Penelitian ini menggambarkan Penerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang dan kendala di dalam penerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang, beralamatkan di Jln. K.H Zainal Abidin Fikri KM 3.5 Palembang.

3. Sumber Data

a. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

- 1) Sumber data primer adalah sumber data yang didapatkan peneliti secara langsung berbentuk data-data dari hasil observasi dan wawancara kepada pengelola perpustakaan UIN Raden Fatah. Penentuan informan pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *pusposive sampling* yaitu informan-informan penelitian diperoleh berdasarkan keputusan peneliti dan tujuan studi, maka ketetapan estimasi ditentukan oleh kreativitas peneliti dalam menerjemahkan populasi, artinya penentuan informan dilakukan dengan cara peneliti membuat kriteria tertentu siapa yang akan dijadikan informan. Jadi informan dalam penelitian ini adalah 4 pengelola perpustakaan 2 diantaranya pustakawan dan 2 staf perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang.
 - 2) Sumber Data Sekunder yaitu data pelengkap yang diperoleh dari hasil kajian kepustakaan yang terkait dengan permasalahan penelitian, maupun dokumen-dokumen resmi dari pihak perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang, baik berupajurnal penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di perpustakaan ataupun buku-buku yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu buku tentang ilmu perpustakaan, dan manajemen perpustakaan.
- #### 4. Penentuan Informan

Informan adalah orang yang diwawancarai, diminta informasi oleh pewawancara, informan adalah orang yang diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian. Pemilihan informan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *Purposive sampling*, yaitu menentukan kelompok peserta yang menjadi informan sesuai dengan kriteria terpilih yang relevan dengan masalah penelitian

tertentu. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah empat informan yaitu kepala perpustakaan dan satu pustakawan, dua diantaranya staf perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang. Dengan demikian kriteria terpilih yang relevan dengan masalah penelitian tertentu adalah sebagai berikut :

- a. Manajer Lini Pertama (*First Line/ Lower*) tingkatan paling rendah dalam suatu organisasi yang memimpin dan mengawasi tenaga-tenaga operasional.
- b. Manajer Menengah (*Middle*) manajer menengah membawahi, mengarahkan dan mengawasi kegiatan-kegiatan para manajer lainnya dan kadang-kadang juga karyawan.
- c. Manajer Puncak (*Top*) Manajer tertinggi ini terdiri dari sekelompok kecil eksekutif yang bertanggung jawab atas keseluruhan manajer dan sumber daya perusahaan.

Jadi berdasarkan kriterian informan yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah empat orang yaitu terdiri dari kepala UPT.Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang, Koordinator pengembangan kerjasama, Koordinator layanan Pemustaka dan staf UPT.Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan bagi suatu penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Untuk melakukan pengamatan informan, peneliti/ observer harus terjun langsung melakukan observasi/ pengamatan apabila diperlukan dengan wawancara langsung terhadap informan terpilih. Observasi dilakukan oleh peneliti secara visual kepada informan yang diteliti untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengamati mengenai proses

bekerjanya para sumber daya manusia yang akan dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancara. Adapun pertanyaan tersebut terkait penerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang dan kendala di dalam penerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara lain untuk memperoleh data dari informan pada teknik ini, peneliti dimungkinkan memperoleh informasi yang bermacam-macam sumber tertulis atau dokumen yang ada pada informan. Pada hal ini peneliti menggunakan data-data atau dokumen-dokumen yang berisikan informasi mengenai perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang yang menurut peneliti dapat menunjang dan mendukung penelitian ini.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses atau upaya mengolah data menjadi informasi baru. Proses ini dilakukan bertujuan agar karakteristik data menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna sebagai solusi bagi suatu permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan penelitian. Teknik analisis data adalah metode yang digunakan untuk mengolah data menjadi informasi yang mudah dipahami dan bermanfaat sebagai solusi permasalahan. Informasi yang insightful juga dapat menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan untuk bisnis kedepannya.

Setelah data dikumpulkan, selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif, sebagaimana yang dikemukakan oleh Milles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiono bahwa aktivitas dalam

analisis data kualitatif dilakukan secara internal dan berlangsung secara terus menerus.

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah analisis data yang dilakukan peneliti ketika benar-benar terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data, telah diperoleh fokus penelitian berdasarkan analisis data yang berada dilapangan. Reduksi data adalah suatu proses penelitian, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data “kasar” yang diperoleh dari pengamatan di lapangan dan hasil dari catatan wawancara, mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan data pada hal-hal yang penting. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah penelitian untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, data mencarinya bila di perlukan. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam reduksi data adalah :

- 1) Mengumpulkan data dengan cara mencatat seluruh hasil wawancara
- 2) Mengelompokan data hasil wawancara mengenai masalah yaitu Bagaimana penerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang dan kendala di dalam penerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang.

b. Penyaji Data

Penyajian data merupakan salah satu kegiatan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar data yang telah dikumpulkan dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Setelah memperoleh data, biasanya data-data yang diperoleh tersebut dapat disajikan dalam 2 bentuk, yaitu bentuk tabel dan bentuk diagram. Penyajian data dalam bentuk tabel sudah umum ditemukan bahkan dalam lingkungan sekolah sekalipun. Dimana berbentuk kolom guna mempermudah pengklasifikasian data atau pengelompokan data. Sedangkan penyajian data dalam bentuk diagram sering dijumpai terutama dalam bidang perbankan atau ekonomi. Hal ini bersangkutan dengan kurs mata uang, yang mana

diagram mempermudah dalam mengamati peningkatan maupun penurunan kurs mata uang yang terjadi dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Miles dan Huberman bahwa Penyaji data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Langkah ini dilakukan dengan menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya kesimpulan. Penyaji data dilakukan untuk dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari gambaran keseluruhan. Pada tahap ini peneliti berupaya mengklasifikasi dan menyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan yang diawali dengan pengkodean pada setiap subpokok permasalahan. Penyajian data akan mempermudah peneliti untuk memahami apa yang terjadi.

c. Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan

Verifikasi dan penarikan kesimpulan adalah tahap akhir dalam proses analisa data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang disimpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subjek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini semua informasi penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang, yang peneliti dapatkan dari melalui observasi, dokumentasi maupun wawancara akan dikelompokkan dan di analisis berdasarkan analisis data yang telah diuraikan di atas.

K. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih terperinci, maka peneliti menyajikan skripsi ini dalam lima BAB, masing-masing BAB memuat uraian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN : Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat definisi konseptual, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI : Dalam bab ini berisikan teori-teori ilmu pengetahuan yang bersangkutan yang sedang diteliti. Teori di sini mencakup pada hasil-hasil peneliti terdahulu dalam bidang yang sama. Teori di sini dijadikan sebagai landasan peneliti dalam meneliti masalah.

BAB III DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN : Pada bab ini merupakan gambaran umum mengenai objek yang ingin diteliti baik dari tempat penelitian, lokasi, instansi hingga keadaan sosial dari peneliti tersebut.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN TEMUAN : Pada bab ini berisikan hasil dari penelitian, dalam bab ini menyajikan yang didapat dari lapangan. Data yang dikumpulkan dan dianalisis untuk nantinya sampai pada kesimpulan-kesimpulan hasil analisis. Bab ini menjelaskan hasil penelitian penerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang dan bagaimana kendala di dalam penerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang

BAB V PENUTUP : Pada bab ini berisikan kesimpulan, saran untuk menjadikan bahan evaluasi penulisan agar terciptanya karya-karya yang baik lagi kedepannya.