

Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Perpustakaan Diplomasi Kementerian Luar Negeri RI

Gusti Putri Indriani^{1*}, Fransiska Timoria Samosir², Lailatus Sa'diyah³

Universitas Bengkulu

Jl. WR. Supratman, Kandang Limun, Kec. Muara Bangka Hulu, Sumatera, Bengkulu 3837

Corresponding author*: gustiputri834@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to determine the human resource development system in the Diplomacy Library and analyze human resource development in the Diplomacy Library. The approach used in this research is a case study approach using qualitative research methods. Data collection was carried out by observation, in-depth interviews with informants, and triangulation. The informants in this research were the Head of Planning, Development and Evaluation (PPE) and 3 Diplomacy Library employees who participated in the HR (Human Resources) development program. The research results show that the development method applied to Diplomacy Library employees uses off the job training methods by attending seminars, talk shows, workshops, training organized by the National Library, as well as comparative studies to domestic and foreign libraries. The results of human resource development in the Diplomacy Library can be concluded to be quite successful, this is based on the fact that it has fulfilled 5 of the 10 indicators of success in human resource development, namely increasing employee performance, reducing levels of wastage of raw materials, energy and time, increasing employee cooperation, increasing initiative. employees and managers' decision making is getting better because employees have followed the development.

Keywords: Human Resources; Development; Library

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem pengembangan sumber daya manusia di Perpustakaan Diplomasi serta menganalisis pengembangan sumber daya manusia di Perpustakaan Diplomasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan studi kasus dengan memakai metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilaksanakan dengan observasi, wawancara bersama informan secara mendalam, serta triangulasi. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Bidang Perencanaan, Pengembangan dan Evaluasi (PPE) dan 3 orang pegawai Perpustakaan Diplomasi yang ikut serta dalam program pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia). Hasil riset menunjukkan metode pengembangan yang diterapkan pada pegawai Perpustakaan Diplomasi menggunakan metode off the job training. Beberapa usaha yang dilakukan oleh staf perpustakaan dan tenaga perpustakaan guna mengembangkan kemampuan mereka antara lain mengikuti seminar kepustakawanan, talkshow, diklat yang diselenggarakan oleh Perpustnas, serta kaji banding ke perpustakaan lain. Dari usaha tersebut pustakawan berhasil meningkatkan prestasi, mengurangi tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu, meningkatkan kerjasama antar pegawai, meningkatkan prakarsa karyawan serta berhasil membuat keputusan manajer semakin baik

Kata kunci: Sumber Daya Manusia; Pengembangan; Perpustakaan

A. Pendahuluan

Berdasarkan UU Nomor 43 Tahun 2007 menjelaskan bahwa Perpustakaan khusus merupakan perpustakaan yang diperuntukkan secara terbatas bagi pemustaka di lingkungan lembaga pemerintahan, lembaga masyarakat, lembaga pendidikan keagamaan, rumah ibadah atau organisasi lain. Perpustakaan khusus lembaga pemerintah adalah perpustakaan yang diperuntukkan secara terbatas bagi pemustaka di lingkungan lembaga pemerintah. Tujuan dibuatnya perpustakaan adalah untuk melayani pemustaka, meningkatkan keinginan membaca serta memperluas wawasan dan pengetahuan untuk menjadikan kehidupan masyarakat lebih cerdas.

Perpustakaan Diplomasi termasuk kedalam jenis perpustakaan khusus lembaga pemerintahan yang berada dalam naungan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Perpustakaan Diplomasi merupakan penggabungan dari 7 perpustakaan yang ada di lingkungan Kementerian Luar Negeri. Saat ini perpustakaan Diplomasi menjadi bagian dari Pusdiklat Kemlu tepatnya berada di bidang perencanaan, pengembangan dan evaluasi. Menurut Surachman yang dikutip oleh Saputro & Amir (2018) tujuan didirikannya perpustakaan khusus yaitu untuk mendorong visi dan misi instansi induknya terutama yang berkaitan dengan pengembangan dan penelitian. Begitupun tujuan didirikannya perpustakaan diplomasi untuk membangun perpustakaan pusat di lingkungan Kementerian Luar Negeri yang berperan sebagai fasilitas pendukung pembelajaran serta pendukung infrastruktur diplomasi.

Perpustakaan Diplomasi memegang peranan penting dalam menyimpan, mengatur, mengelola, serta menghimpun koleksi bahan pustaka yang bermacam-macam, menarik, dan terpercaya supaya dapat memenuhi kebutuhan informasi pemustakanya. Untuk dapat melaksanakan perannya dengan baik maka perpustakaan memerlukan sumber daya manusia atau pegawai yang mampu mencukupi kebutuhan tersebut. Seiring berkembangnya teknologi maka kebutuhan pemustaka pun ikut berkembang. Perpustakaan dan pustakawan dituntut untuk dapat mengimbangi perkembangan yang saat ini terjadi dengan cara meningkatkan kemampuan yang dimiliki.

Sejalan dengan tujuan yang harus dicapai, perpustakaan Diplomasi dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas pegawainya. Oleh karena itu diperlukan pengembangan dan pelatihan untuk pegawai di perpustakaan Diplomasi. Pengembangan serta pelatihan adalah satu dari beberapa cara yang dapat dipilih bagi bidang perencanaan, pengembangan dan evaluasi untuk meningkatkan kemampuan pegawainya termasuk pegawai perpustakaan. Mengembangkan pegawai merupakan hal yang harus dilaksanakan di sebuah instansi. Pegawai atau karyawan yang bermutu merupakan kekayaan instansi yang paling besar. Usaha guna meningkatkan kemampuan serta mutu karyawan ini sebenarnya suatu investasi bagi sebuah instansi (Terry & Rue, 2019). Purnamayanti & Setyowati (2022) juga berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan tercapainya tujuan di suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dalam semua kegiatan instansi tersebut. Menurut Bryson dalam (Saputro & Amir, 2018) untuk meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan sumber daya manusia maka penting untuk melakukan pelatihan dan pengembangan.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh Perpustakaan Diplomasi yaitu mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Perpustakaan Nasional serta mengikuti berbagai workshop, serta seminar tentang perpustakaan. Analisis pengembangan pegawai perlu dilakukan guna melihat program pengembangan yang dilaksanakan berhasil mencapai tujuan atau belum. Apakah dengan mengikuti pengembangan para pegawai dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.

Untuk dapat melihat keberhasilan dari kegiatan dan metode pengembangan sumber daya manusia di Perpustakaan Diplomasu tentu diperlukan analisis mendalam terhadap kegiatan yang dilakukan dalam rangka pengembangan SDM. Hal ini penting dilakukan agar metode yang digunakan memberikan dampak yang signifikan dan tidak sia-sia.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami serta menganalisis pengembangan sumber daya manusia di Perpustakaan Diplomasu. Indikator atau tolak ukur yang digunakan yaitu prestasi karyawan, kedisiplinan karyawan, absensi karyawan, tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin, tingkat kecelakaan karyawan, tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu, tingkat kerjasama karyawan, tingkat upah insentif karyawan, prakarsa karyawan, serta kepemimpinan dan keputusan manajer. Pemilihan indikator ini dikarenakan indikator tersebut dapat menilai keberhasilan program pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Hasyim Mangundjungi, Imran Ismail dan Uddin B Sore yang berjudul "Pengembangan sumber Daya Manusia pada Perpustakaan Universitas Hasanuddin" (Mangundjungi et al., 2021). Tujuan dari riset ini adalah untuk mengetahui sistem pengembangan pegawai Perpustakaan Universitas Hasanuddin dan mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi proses pengembangan pegawai. Penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Universitas Hasanuddin.

Penelitian tersebut mempunyai kesamaan pada tujuan yaitu sama-sama membahas metode yang dipakai pada pengembangan sumber daya manusia. Adapun perbedaannya yakni peneliti saat ini mencoba memfokuskan pada dua subjek, selain program yang diterapkan tetapi peneliti saat ini juga mencoba menganalisis hasil dari pengembangan sumber daya manusia yang telah dilakukan.

Berdasarkan pertimbangan diatas, peneliti tertarik untuk mencari tahu metode yang digunakan dalam pengembangan SDM di Perpustakaan Diplomasu serta menganalisis dampak pengembangan SDM di Perpustakaan Diplomasu. Supaya dapat dijadikan bahan evaluasi mengenai metode pengembangan SDM di Perpustakaan Diplomasu apakah berdampak baik atau tidak.

B. Metode Penelitian

Riset kali ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Menurut (Anggito & Setiawan, 2018) penelitian kualitatif merupakan pengumpulan data pada suatu latar alamiah yang bertujuan menerangkan fenomena yang terjadi. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui proses observasi dan wawancara. Pemilihan subjek dan informan diterapkan dengan memperhatikan kriteria yang ditentukan peneliti untuk memenuhi tujuan penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi 3 tahapan reduksi data, penyajian data dan kesimpulan (Anggito & Setiawan, 2018). Menguji keabsahan data yang berkaitan dengan validasi merupakan suatu rangkaian yang penting dilakukan pada sebuah penelitian. Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi yaitu membandingkan data-data yang telah dikumpulkan apakah memiliki kesamaan atau tidak.

C. Pembahasan

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasibuana dalam (Sutiawan & Fauzan, 2021) menyebutkan bahwa pengembangan mengacu pada upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan sesuai

dengan persyaratan profesional atau jabatan.

Pengembangan sumber daya manusia menurut Soekidjo Notoadmojo dalam Busono (2016) adalah usaha untuk mempersiapkan sumber daya manusia supaya bisa bergerak dan berperan dalam instansi serta sejalan dengan perkembangan, perubahan dan pertumbuhan suatu lembaga dan instansi. Pengembangan SDM pada sebuah instansi (dalam hal ini perpustakaan khusus) sangat dibutuhkan sampai batas tertentu tergantung pada perkembangan instansi. Pengembangan merupakan sebuah kegiatan dan bertujuan guna memaksimalkan kemampuan pegawai untuk membantu terlaksananya tujuan instansi.

Menurut Moekijat yang dikutip oleh Maghfiroh (2021), mengemukakan bahwa pengembangan adalah upaya memperbaiki praktik kerja saat ini dan masa depan dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap, dan meningkatkan keterampilan.

Dari penjelasan mengenai pengertian pengembangan sumber daya manusia maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia ialah kegiatan yang dilaksanakan instansi atau lembaga untuk memberikan kesempatan kepada pegawai agar dapat memiliki keahlian, meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau sikap yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Solong (2020) tujuan dari dilaksanakannya kegiatan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Guna memajukan sumber daya manusia dalam menunjang hasil kerja melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, serta meningkatkan hasil kerja melalui pengembangan ilmu pengetahuan (knowledge), sehingga dapat memaksimalkan tugasnya dengan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap negara dan pemerintah.
2. Guna memahami metode pengembangan kualitas sumber daya manusia untuk menunjang hasil kerja menggunakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih kuat dan efektif.
3. Untuk memahami pola-pola konkret pengembangan sumber daya manusia bisa mendorong meningkatnya hasil kerja melalui pendidikan dan pelatihan supaya terdapat perubahan sikap dan perilaku sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Menurut Henry Simamora dalam Ajabar (2020) tujuan dari dilaksanakannya kegiatan pengembangan, yaitu: 1) Untuk meningkatkan kinerja; 2) Untuk meningkatkan keterampilan; 3) Mengurangi waktu belajar; 4) Membantu memecahkan masalah pekerjaan; 5) Mempersiapkan promosi; 6) Membiasakan karyawan dengan organisasi tempat bekerja; 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020) berpendapat bahwa ada banyak metode pengembangan dalam organisasi atau lembaga, namun bisa dibedakan menjadi dua yaitu metode praktis dan metode simulasi:

a) *On the job training* (Metode Praktis)

Metode ini dilakukan dengan cara memperhatikan pekerjaan lain yang sedang melakukan pekerjaannya, serta memperhatikan sikapnya sehingga seorang karyawan mempunyai gambaran atas tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan. Biasanya dilakukan oleh pegawai senior untuk mengajarkan kepada pegawai baru terkait tugas-tugasnya di dalam organisasi. Sehingga pegawai baru memiliki gambaran terhadap tugas yang akan dikerjakannya. Beberapa teknik yang dapat digunakan dalam metode praktis ini yaitu: Magang, rotasi jabatan, penugasan sementara, *coaching*, serta latihan instruksi

pekerjaan

b) *Off The Job Training* (Metode Simulasi)

Metode ini menggambarkan sebuah pendekatan dimana peserta yang ikut pelatihan akan menerima sebuah pembelajaran yang merupakan replika dari situasi di organisasi. Metode ini melibatkan peserta pengembangan dengan menyajikan aspek simulasi organisasi dan meminta peserta merespons seperti dalam situasi sesungguhnya. Hal ini dilakukan dengan menggunakan alat dan mesin pada kondisi lingkungan yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Beberapa teknik yang dapat digunakan dalam metode praktis ini yaitu: Studi kasus (*case study*), bermain peran, permainan peran dalam bisnis, pelatihan beranda, latihan laboratorium, pelatihan sensitivitas, manajemen ganda, peniruan perilaku, serta pelatihan alam terbuka.

Tolak Ukur Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode pengembangan yang dilakukan bagi suatu instansi harus diukur mengenai hasilnya apakah baik atau tidak. Pengembangan dapat dikategorikan baik jika mencapai sasaran yang telah ditentukan, yaitu dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan mengukur metode pengembangan maka dapat ditarik kesimpulan apakah diperlukan penggantian metode atau hanya perlu disempurnakan. Menurut Nurul Khurotin yang dikutip oleh (Umam & Atho'illah, 2021) Tolak ukur atau indikator-indikator yang diperhatikan dalam metode pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Prestasi kerja karyawan

Ketika produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan setelah mendapatkan perkembangan, baik kuantitas maupun kualitas kerjanya meningkat maka dapat dikatakan jika metode pengembangan yang diterapkan atau dilakukan sudah cukup baik. Tetapi jika produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan setelah mendapatkan perkembangan tetap atau dalam kata lain tidak ada peningkatan atau malah mengalami penurunan, itu artinya metode pengembangan yang dilakukan kurang baik. Sehingga membutuhkan evaluasi pada metode pengembangan yang dipilih

b. Kedisiplinan karyawan

Apabila kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik dan bagus itu artinya metode pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan atau dilakukan dapat dikatakan baik atau berhasil, namun ketika kedisiplinan tidak mengalami meningkat atau malah mengalami penurunan maknanya metode pengembangan yang dilaksanakan kurang baik sehingga perlu dievaluasi.

c. Absensi karyawan

Apabila absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik itu bermakna bahwa metode pengembangan yang dilaksanakan sudah baik. Namun apabila absensi karyawan menurut maka perlu dilakukan evaluasi terhadap metode pengembangan sumber daya manusia tersebut

d. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin

Jika tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin setelah karyawan mengikuti pengembangan berkurang maka metode pengembangan cukup baik, sebaliknya apabila terjadi peningkatan kerusakan terhadap produksi, alat dan mesin-mesin, maka metode yang dipilih kurang baik.

e. Tingkat kecelakaan karyawan

Jika tingkat kecelakaan karyawan setelah mengikuti program pengembangan menurun itu maknanya metode yang dilakukan sudah cukup baik, sebaliknya apabila tingkat kecelakaan karyawan tidak berkurang maka metode pengembangan yang dipilih

kurang baik

f. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu

Apabila tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang atau menjadi lebih efisien, maka metode pengembangan yang dilakukan sudah cukup baik. Namun apabila tetap atau mengalami peningkatan maka metode pengembangan tersebut kurang baik.

g. Tingkat kerjasama karyawan

Tingkat kerjasama antar karyawan setelah dilaksanakan pengembangan sumber daya manusia hendaknya semakin serasi, harmonis dan baik setelah diadakannya pengembangan, apabila yang terjadi adalah penurunan tingkat kerjasama maka metode pengembangan yang diterapkan tidak berhasil

h. Tingkat upah insentif karyawan

Jika upah insentif karyawan meningkat setelah kegiatan pengembangan sumber daya manusia maka metode pengembangan berjalan dengan cukup baik. Namun apabila yang terjadi adalah penurunan insentif, hal tersebut berarti metode pengembangan yang dipilih kurang baik.

i. Prakarsa karyawan

Apabila setelah mengikuti pengembangan terjadi kenaikan prakarsa maka metode pengembangan pada pegawai dapat dinilai baik. Namun apabila tidak terjadi penurunan atau tetap berarti metode pengembangan tersebut perlu dievaluasi. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk dapat bekerja mandiri dan dapat meningkatkan kreativitasnya.

j. Kepemimpinan dan keputusan manajer

Hal ini berhubungan dengan pertimbangan yang akan diambil pimpinan sesudah melakukan pengembangan semakin efisien dan kolaborasi antar karyawan dan pimpinan semakin baik. Jika situasi tersebut tidak terjadi maknanya sistem pengembangan yang dilakukan belum baik sehingga perlu di evaluasi. Namun, apabila kondisi tersebut terjadi setelah pengembangan dilakukan, artinya metode yang digunakan dapat dinilai baik.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perpustakaan Diplomasi

Perpustakaan Diplomasi termasuk kedalam jenis perpustakaan khusus yang didirikan di lingkungan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Perpustakaan Diplomasi diresmikan oleh Menteri Luar Negeri, Retno L.P. Marsudi pada 29 April 2019. Perpustakaan Diplomasi merupakan hasil proses sentralisasi perpustakaan di lingkungan Kementerian Luar Negeri. Penggabungan ini terdiri dari 7 perpustakaan termasuk Perpustakaan Ali Atlas. Dari penggabungan 7 perpustakaan tersebut terkumpul sebanyak 32.000 judul koleksi. Koleksi tersebut terdiri dari buku bacaan dengan berbagai subjek yang berhubungan dengan diplomasi serta hubungan luar negeri dan termasuk juga terbitan KEMLU.

Pegawai yang terdapat pada Perpustakaan Diplomasi yaitu 2 pegawai sebagai pustakawan, 1 pegawai sebagai fungsional umum dan 1 pegawai sebagai fungsional diplomat. Untuk meningkatkan kemampuan para pegawai Perpustakaan Diplomasi maka pegawai Perpustakaan Diplomasi mengikuti pengembangan sumber daya manusia. Metode yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia di Perpustakaan Diplomasi antara lain mengikuti Diklat yang diselenggarakan oleh Perpustakaan Nasional pada tahun 2018. Diklat ini diikuti oleh salah satu pegawai Perpustakaan Diplomasi yang saat ini menjadi fungsional umum. Berdasarkan hasil wawancara bersama informan diklat ini dilaksanakan dalam kurun waktu kurang lebih 3 bulan di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

Selain mengikuti Diklat, pegawai Perpustakaan Diplomasi juga aktif mengikuti workshop, seminar, talkshow dan pelatihan mengenai kepustakawanan yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi yang berada di Indonesia atau diselenggarakan oleh lembaga ataupun kementerian lain. Selain mengikuti seminar dari lembaga atau kementerian lain, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Luar negeri juga pernah mengadakan seminar akuisisi 4.0 Skills bagi SDM Perpustakaan di Era Revolusi 4.0. Seminar ini mengundang Ibu Opong Sumiati dari Perpustakaan Nasional dan bapak Ida Fajar Priyanto dari Universitas Gadjah Mada. Seminar tersebut dihadiri 110 peserta dari berbagai Perpustakaan Kementerian atau Lembaga. Seminar ini ditujukan untuk menyiapkan para pegawai perpustakaan di berbagai lembaga dan kementerian untuk dapat menghadapi dan bertahan di era revolusi 4.0

Selain itu pegawai Perpustakaan Diplomasi juga pernah melaksanakan kaji banding ke 4 perpustakaan di Singapura untuk melihat dan mempelajari pengelolaan perpustakaan yang ada di Singapura. Bentuk pengembangan SDM lain yang dilaksanakan oleh pegawai Perpustakaan Diplomasi adalah mengikuti kaji banding preservasi koleksi ke Museum Keraton Yogyakarta dan pusat arsip serta Perpustakaan Pemda Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dilakukan untuk menambah pengetahuan pegawai Perpustakaan Diplomasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Perpustakaan Diplomasi menggunakan metode simulasi (*off the job training*) yakni pegawai mengikuti pelatihan serta mendapatkan pembelajaran yang diselenggarakan dengan terpisah dari pekerjaan utama pegawai serta menerima sebuah pembelajaran yang merupakan replika dari situasi di organisasi khususnya perpustakaan.

Berdasarkan hasil wawancara bersama informan didapatkan hasil bahwa setelah para pegawai perpustakaan mengikuti pengembangan terdapat peningkatan prestasi pegawai yaitu 2 orang pegawai Perpustakaan Diplomasi terpilih sebagai pemenang kajian bidang kepustakawanan lingkup nasional berbasis kompetensi Tahun 2022. Kemudian setelah mengikuti pengembangan pegawai memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih mendalam mengenai perpustakaan tidak hanya di dalam lingkup nasional tetapi juga di lingkup internasional. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan prestasi kerja pegawai setelah mengikuti pengembangan dan sesuai dengan salah satu indikator pada tolak ukur dari metode pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia).

Indikator selanjutnya dalam mengukur keberhasilan dari metode pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatnya kedisiplinan karyawan. Belum terjadi peningkatan yang signifikan pada kedisiplinan pegawai setelah mengikuti pengembangan. Hal ini didasarkan pada pernyataan informan yang mengatakan bahwa kedisiplinan pegawai dalam segi waktu setelah atau sebelum mengikuti pengembangan tidak terlalu berpengaruh. Contohnya setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia masih sering datang terlambat dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan pernyataan salah satu pegawai yang sering datang terlambat karena pengaruh lingkungan kerja yaitu pegawai lain yang juga sering datang terlambat. Walaupun dalam segi waktu kehadiran pegawai tidak ada peningkatan signifikan yang terlihat setelah mengikuti pengembangan, tetapi kedisiplinan dalam mengerjakan target kerja pegawai semakin meningkat, pegawai semakin disiplin dan dapat mengerjakan target sebelum waktunya setelah mengikuti pengembangan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menjadi lebih memahami dan lebih mudah serta lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya setelah mengikuti pengembangan karena memiliki pengetahuan yang semakin bertambah.

Apabila ditinjau dari kedisiplinan dalam berpakaian. Pegawai Perpustakaan Diplomasi tidak memiliki seragam khusus yang digunakan dalam bekerja. Sehingga cenderung memakai pakaian bebas yang formal. Namun setiap 2x dalam sebulan akan dilaksanakan senam bersama sehingga pegawai dianjurkan untuk dapat menggunakan pakaian olahraga. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, pegawai Perpustakaan

Diplomasi sering mengikuti senam bersama dengan menggunakan pakaian olahraga.

Indikator selanjutnya yaitu terjadinya penurunan pada absensi karyawan. Tidak terjadi penurunan absensi yang signifikan pada kehadiran pegawai setelah mengikuti pengembangan. Hal ini dikarenakan sebelum mengikuti pengembangan pegawai Perpustakaan Diplomasi absensi pegawai sudah dinilai baik oleh kepala bidang PPE. Hal ini sejalan dengan penuturan salah satu pegawai bahwa pegawai tersebut jarang sekali mengajukan izin kepada pimpinan apabila bukan karena urusan yang benar-benar mendesak.

Indikator yang lain yaitu menurunnya tingkat kerusakan produksi, alat serta mesin-mesin. Tidak terdapat penurunan di tingkat kerusakan produksi alat dan mesin yang ada di perpustakaan. Kerusakan yang pernah terjadi yaitu PC pegawai yang error namun hal ini bukan dikarenakan ketidaktahuan pegawai dalam mengoperasikan komputer melainkan karena spesifikasi komputer yang digunakan dinilai belum mencukupi. Alat serta mesin yang ada di Perpustakaan pun cenderung mudah untuk digunakan seperti mesin fotocopy, printer, komputer, alat penyedot debu dan lain-lain. Dan pada dasarnya seluruh pegawai Perpustakaan Diplomasi dapat mengoperasikan alat-alat yang ada. Jika pegawai mengalami kesulitan dalam pengoperasian alat-alat maka akan ada pegawai lain atau teknisi yang memahami cara penggunaan untuk memberikan tutorial penggunaan alat-alat baru.

Indikator lainnya yaitu menurunnya tingkat kecelakaan karyawan. Sebelum dan sesudah pegawai mengikuti pengembangan tidak ada peningkatan atau penurunan pada angka kecelakaan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan selalu berhati-hati dalam bertindak dan bekerja sehingga kemungkinan terjadinya kecelakaan menjadi kecil, bahkan hingga tidak ada. Hal ini dikatakan langsung oleh kepala bidang PPE bahwa selama menjabat sebagai kepala bidang belum pernah terjadi kasus kecelakaan karyawan di Perpustakaan Diplomasi.

Indikator selanjutnya adalah menurunnya tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu. Terjadi penurunan pada indikator tersebut yang dialami oleh pegawai Perpustakaan Diplomasi setelah mengikuti pengembangan. Hal ini serupa dengan hasil wawancara bersama pegawai perpustakaan yang memberikan pernyataan kalau pekerjaannya semakin efisien setelah mengikuti pengembangan karena telah memiliki ilmu manajemen pekerjaan dan memahami pekerjaannya dengan baik. Sehingga tenaga dan waktu yang digunakan dalam melakukan pekerjaannya juga semakin efektif.

Hal ini juga dirasakan oleh Kepala Bidang PPE yang merasa pekerjaan pegawai Perpustakaan Diplomasi semakin efisien yakni dengan mencapai target tepat waktu. Hal ini juga terjadi pada tingkat pemborosan bahan baku yang digunakan karena setelah mengikuti pengembangan Perpustakaan Diplomasi melaksanakan sistem digital sehingga tidak menggunakan bahan baku seperti kertas dan tinta yang banyak lagi seperti sebelum mengikuti pengembangan. Sehingga hal ini berpengaruh pada anggaran Perpustakaan Diplomasi yang menurun karena banyak biaya yang dapat diefisiensikan setelah para pegawai mengikuti pengembangan sumber daya manusia.

Indikator selanjutnya yaitu meningkatnya kerjasama karyawan. Tingkat kerjasama antar karyawan setelah pegawai mengikuti pengembangan juga semakin baik. Hal ini dikarenakan efisiensi kerja pegawai semakin baik dan terjadi pengurangan pemborosan waktu sehingga pekerjaan pegawai lebih cepat selesai. Sehingga apabila salah satu pegawai telah menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat pegawai tersebut akan membantu menyelesaikan pekerjaan rekannya. Hal ini juga dirasakan oleh kepala Bidang PPE selaku orang yang mengawasi kinerja pegawai perpustakaan bahwa kerjasama antar pegawai semakin baik dengan pembagian pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai.

Indikator lainnya yaitu tingkat upah insentif karyawan yang meningkat. Tidak

terjadi peningkatan upah insentif karyawan pada pegawai yang telah mengikuti pengembangan. Hal ini dikarenakan gaji yang diberikan kepada pegawai sudah diatur pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019. Para karyawan Perpustakaan Diplomasi juga belum mendapatkan promosi jabatan hal ini berkaitan dengan angka kredit para pegawai Perpustakaan Diplomasi yang belum mencukupi sehingga belum mendapatkan kenaikan jabatan.

Indikator selanjutnya yaitu meningkatnya prakarsa karyawan setelah mengikuti pengembangan. Terjadi peningkatan prakarsa karyawan setelah pegawai Perpustakaan Diplomasi mengikuti pengembangan. Salah satunya pegawai mampu membuat infografis layanan, seperti tutorial mengakses koran digital dan majalah. Pegawai juga mampu membuat rambu-rambu perpustakaan yang kemudian menjadi petunjuk bagi pustakawan. Inisiatif pegawai juga meningkat setelah mengikuti pengembangan. Contohnya pustakawan berinisiatif membuat pengumuman bahwa pemustaka dilarang mengembalikan buku sendiri ke rak. Kemudian pengumuman tersebut diletakkan di akrilik yang terdapat di setiap meja baca perpustakaan. Hal ini dilakukan agar buku senantiasa tertata dengan baik berdasarkan klasifikasinya.

Pegawai juga berinisiatif untuk membuat barcode yang diletakkan di meja informasi. Barcode ini menuju kepada buku tamu elektronik. Sehingga, para pemustaka dapat mengisi buku tamu melalui smartphone masing-masing. Hal ini dilakukan karena tidak ada PC yang disediakan untuk mengisi buku tamu dan agar pegawai tidak perlu mengisikan buku tamu pemustaka karena hal tersebut dapat dilakukan sendiri oleh pemustaka dengan meng scan barcode yang tersedia.

Tidak hanya barcode untuk mengisi buku pengunjung. Pegawai Perpustakaan Diplomasi juga membuat barcode untuk mengakses koran dan majalah digital. Walaupun komputer yang ada di Perpustakaan Diplomasi telah di buka tab untuk mengakses majalah dan koran digital, barcode ini tetap berfungsi apabila pemustaka ingin mengakses koran dan majalah digital menggunakan *device* yang dibawa oleh pemustaka itu sendiri seperti smartphone, laptop dan lain-lain

Indikator terakhir yaitu kepemimpinan dan keputusan manajer yang semakin baik sesudah pegawai mengikuti rangkaian kegiatan pengembangan SDM. Keputusan manajer juga semakin baik setelah pegawai mengikuti pengembangan. Hal ini dikarenakan pegawai menjadi lebih mampu memberikan pengetahuan dan pertimbangan-pertimbangan mengenai keputusan yang akan diambil pimpinan yang menyangkut perpustakaan. Sebelum dan setelah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia, hubungan kerjasama antara pimpinan dan karyawan sudah dinilai baik.

Berdasarkan hasil wawancara bersama kepada bidang PPE didapatkan hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia di Perpustakaan Diplomasi dapat dinilai baik karena dapat membantu pimpinan dalam mengambil keputusan yang meningkatkan pengetahuan para pegawai Perpustakaan Diplomasi.

Hasil wawancara bersama pegawai Perpustakaan juga menunjukkan bahwa pegawai senang mendapatkan pengembangan dan mendapatkan pengetahuan melalui pengembangan yang mereka laksanakan. Sehingga membuat pekerjaan mereka lebih efektif dan efisien.

Dari penjelasan di atas staf dan pustakawan berhasil memenuhi 5 indikator dari 10 indikator teori pengembangan SDM yang dijelaskan di atas. Secara keseluruhan teori ini juga di terapkan di Perpustakaan Diplomasi. Tetapi untuk saat ini hanya 5 indikator yang tercapai. Kepala bidang PPE menekankan bahwa akan ada tindak lanjut untuk pengembangan sumber daya manusia di Perpustakaan Diplomasi dengan membuka selebar-lebarnya peluang staf dan pustakawan untuk selalu berkembang dan mengembangkan kemampuannya demi tercapai visi dan misi Perpustakaan Diplomasi.

D. Kesimpulan

Penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu metode pengembangan yang dilakukan oleh pegawai Perpustakaan Diplomasi yaitu *off the job training* melalui kegiatan seminar, talkshow, workshop dan kaji banding ke perpustakaan lain baik di luar negeri maupun di dalam negeri.

Hasil yang didapatkan dari pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia Perpustakaan Diplomasi bisa disimpulkan cukup berhasil karena indikator yang tercapai menyentuh angka 50%. Pernyataan tersebut didasarkan pada tercapainya 5 indikator dari 10 indikator keberhasilan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu meningkatnya prestasi sumber daya manusia yang ada, menurunnya tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu, meningkatnya kerjasama pegawai, meningkatnya prakarsa pegawai serta pengambilan keputusan manajer yang semakin baik setelah pegawai mengikuti pengembangan tersebut.

Referensi

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish Publisher.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (JejakPublisher).
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh sistem pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pt. persada sawit mas (psm) kecamatan pampangan kabupaten ogan komering ilir. *MUQTASHID Jurnal Ekonomi Syari'ah*, 1(1), 81–114.
- Indonesia, P. N. R. (2007). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam PerspektifSyariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403–411.
- Mangundjungi, H., Ismail, I., & Sore, U. B. (2021). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS HASANUDDIN. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 4(1), 28–35.
- Purnamayanti, A., & Setyowati, T. (2022). Strategi Peningkatkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Di Perpustakaan SMA Negeri 2 Metro. *JEVIEF: Jurnal Vokasi FISIP Universitas Lampung*, 1(2).
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Saputro, B. I., & Amir, C. (2018). Kompetensi pustakawan perpustakaan khusus: studi kasus di perpustakaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Baca: Jurnal Dokumentasi Dan Informasi*, 39(2), 207–2018.
- Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang KinerjaAparatur Berkualitas*. Deepublish.
- Sutiawan, S., & Fauzan, A. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Alam Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 39–49.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen* (B. S. Fatmawati, Ed.). BumiAksara.
- Umam, K., & Atho'illah, Y. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia karyawan *commanditaire vennootschap* dalam meningkatkan efektivitas kinerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 68–83.