

Library Human Resources Management Concept: A Perspective of Lasa HS Thinking on Richard E Rubin

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan: Sebuah Perspektif Pemikiran Lasa Hs Terhadap Richard E Rubin

Muhamad Jubaidi 

Pustakawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), Indonesia

Paper Type:

Literature Review

Abstract

Background of the study: Library human resource management is a very important part of the continuity and development of librarians. The librarian must have a constructive and dynamic concept of thinking so that the role that is raised is the result of a structured implementation. Through his work, Lasa HS has succeeded in formulating this theory in his book "Library Human Resource Management" which has close analysis with Richard E. Rubin's "Human Resource Management in Libraries Theory and Practice".

Purpose: The purpose of this study is to examine the perspective of human resource management in the Lasa HS library on one of Richard E Rubin's works entitled Human Resource Management in Libraries Theory and Practice.

Method: Through a library research approach (library research) which is supported by interviews

Findings: Research results show that there is a relevance of the theory proposed by Lasa HS to the work of Richard. E Rubin in the aspect of measuring the performance of human resources.

Conclusion: It can be concluded that through the books that have been written, both have explained the theory in a structured manner with the dynamics of different cultural approaches so that they complement each other in providing reviews on library human resource management.

Keywords: Lasa Hs, Richard Rubin, Human Resource Management

Submitted: 05 June 2021
 Revised: 12 August 2021
 Accepted: 20 September 2021
 Online: 17 November 2021

* Correspondence:
 Muhamad Jubaidi

E-mail:
jubaidimuhamad25@gmail.com

Abstrak

Latar belakang masalah: Manajemen sumber daya manusia perpustakaan merupakan bagian yang sangat penting bagi kelangsungan dan perkembangan pustakawan. Pustakawan harus memiliki konsep berpikir yang konstruktif dan dinamis sehingga peran yang dimunculkan merupakan hasil dari implementasi yang terstruktur. Melalui karyanya, Lasa HS telah berhasil merumuskan teori ini dalam bukunya “Library Human Resource Management” yang memiliki analisis berhubungan dengan “Human Resource Management in Libraries Theory and Practice” karya Richard E. Rubin.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perspektif manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan menurut Lasa Hs pada salah satu karya Richard E Rubin yang berjudul Human Resource Management in Libraries Theory and Practice.

Metode: Melalui pendekatan penelitian kepustakaan (*library research*) yang didukung dengan wawancara

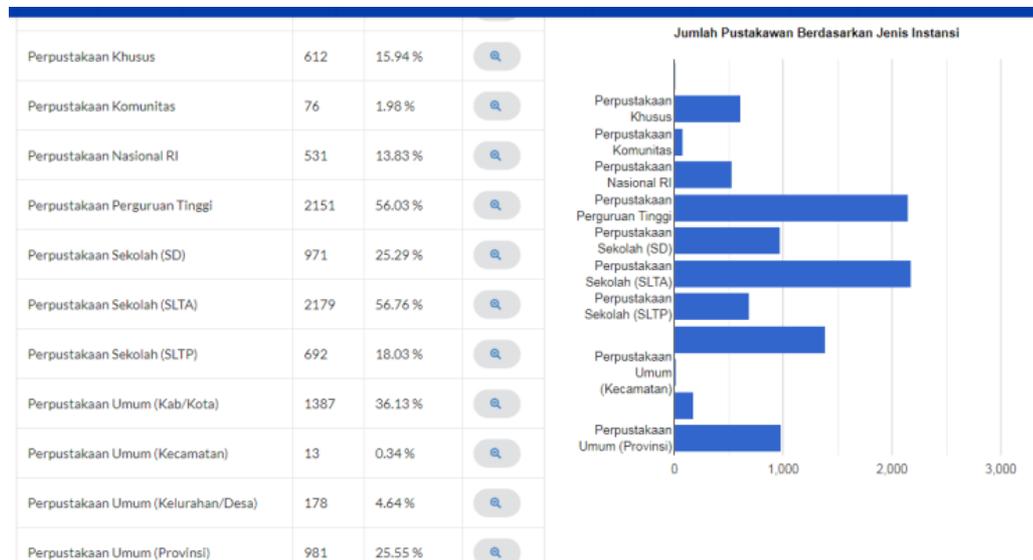
Temuan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada relevansi teori yang dikemukakan oleh Lasa HS dengan karya Richard. E Rubin dalam aspek pengukuran kinerja sumber daya manusia.

Simpulan: Dapat disimpulkan bahwa melalui buku-buku yang telah ditulis, keduanya telah menjelaskan teori secara terstruktur dengan dinamika pendekatan budaya yang berbeda sehingga saling melengkapi dalam memberikan ulasan tentang pengelolaan sumber daya manusia perpustakaan.

Kata kunci: Lasa Hs, Richard Rubin, Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Sebagai salah satu kajian keilmuan, manajemen sumber daya manusia perpustakaan menjadi bagian yang sangat penting bagi kelangsungan dan perkembangan perpustakaan. perkembangan tersebut dapat dilihat melalui data yang dikelola oleh perpustakaan nasional yang menunjukkan angka pustakawan seluruh Indonesia pada semua jenis perpustakaan yang ada sebanyak 3839 pustakawan dari 11 jenis perpustakaan (Perpustakaan Nasional RI, 2019).



Merujuk data di atas, sebagai langkah kongkrit dalam upaya pengembangan sumber daya manusia perpustakaan hendaknya memperhatikan aspek tersebut dengan berbagai sumber informasi yang dibutuhkan. Terlepas apa yang sudah diberikan oleh pemerintah melalui perpustakaan nasional dengan berbagai macam artikel, buku pedoman perpustakaan, dan lain sebagainya, sosok tokoh Lasa HS, sebagai pensiunan pustakawan utama, pembina utama, pada golongan IV/e (setara guru besar) dengan angka kredit di UGM (Lasa HS, 2012).

Beliau telah mampu memberikan kontribusi yang luar biasa melalui beberapa karyanya diantaranya yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan*” (Lasa HS, 2017). Tujuan beliau merumuskan gagasan dan ide melalui buku tersebut adalah untuk membantu tugas pemustaka dalam tata kelola dan pelaksanaan pengelolaan perpustakaan dengan baik, inovatif serta terciptanya layanan pada pengguna perpustakaan secara efektif dan dinamis. (Lasa HS, 2021d). Sosok Lasa HS, merupakan salah satu representasi seorang pemimpin yang memiliki jiwa disiplin dan tegas dalam menentukan kebijakan. Dubravka, menegaskan dalam salah satu hasil penelitiannya, bahwa ketegasan dalam manajemen merupakan *fitur* penting bagi seorang direktur perpustakaan dapat sukses mengelola institusi dan stafnya (Čanić, 2017).

Dua poin yang tersurat dalam Undang-undang perpustakaan no 43 Tahun 2007, yaitu kata perpustakaan yang meliputi asset informasi dan pemenuhan kebutuhan informasi pada penggunaannya (UU RI No 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, 2007). Oleh sebab itu untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagai pelayan di bidang informasi, pustakawan harus memiliki konsep pemikiran yang konstruktif dan dinamis sehingga peran yang dimunculkan merupakan hasil implementasi dari manajemen sumber daya manusia perpustakaan. Begitu juga dengan Richard Rubin dengan karyanya yang berjudul “*Human Resource Management in Libraries Theory and Practice*” (Richard E. Rubin, 1991). Telah merumuskan teori manajemen

To cite this document:

Jubaidi, M. (2021). Library Human Resources Management Concept: A Perspective of Lasa HS Thinking on Richard E Rubin. *Record and Library Journal*, 7(2). 296-306.

Open access under Creative Commons Attribution-Share A like 4.0 International License

sumber daya manusia perpustakaan yang memiliki kedekatan analisis didalam mengelola perpustakaan seperti halnya yang diuraikan Lasa HS dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya manusia Perpustakaan”.

Menurut penulis, Lasa HS telah mampu memantik pustakawan di Indonesia mengenai hal tersebut, begitu pula Rubin sebagai tokoh perpustakaan berkaliber internasional melalui pelbagai macam karya dan kontribusinya di perpustakaan beliau mampu menjadi *influencer* bagi pustakawan dalam menjadi seorang manajer sekaligus *leadership* di perpustakaan. Berdasarkan latar belakang diatas maka didapatkan rumusan masalah, mengenai bagaimana konsep manajemen sumber daya manusia perpustakaan menurut Lasa HS terhadap Richard E Rubin sebagai salah satu tokoh perpustakaan internasional yang berpengaruh dalam pengembangan sumber daya manusia perpustakaan diberbagai tempa, sehingga hal tersebut membuat penulis tertarik untuk menelaah konsep manajemen sumber daya manusia perpustakaan berdasarkan perspektif Lasa HS terhadap Richard Rubin dari bukunya “*Human Resource Management in Libraries Theory and Practice*”.

Metode Penelitian

Penelitian ini dengan menggunakan pendekatan studi kepustakaan (*library research*). Yang diawali dengan mengulas profil kedua tokoh hingga produktifitas serta konsistensi keduanya dalam mengulas mengenai topik yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia perpustakaan. Studi kepustakaan merupakan penelitian yang datanya diperoleh melalui bahan tertulis seperti buku, naskah, dokumen, foto dan lain-lain.(Lexy J. Moleong, 2015). Analisis data yang digunakan adalah metode deduktif. Metode deduktif merupakan proses berfikir yang berangkat dari pengetahuan umum menuju pengetahuan yang khusus.(Sutrisno Hadi, 2016).

Hasil dan Diskusi

Biografi Lasa HS

Dengan latar belakang pendidikan Sastra Arab dan Magister Manajemen Informasi dan Perpustakaan di UGM Lasa HS, adalah sosok pendidik atau dosen dipelbagai kampus yang diantaranya adalah Akademi Manajemen Putra Jaya Yogyakarta (1985-1990), Institut pertanian INTAN Yogyakarta (1983-2006), UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (1999-2017), Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UGM (1992-2017), Pascasarjana UGM UGM 2004, FISIP UT Surakarta dan DIY(Lasa HS, 2021c). Pada tahun 2006 beliau ditugaskan menjadi kepala Bidang Pelayanan Perpustakaan UGM. Sepanjang kerirnya beliau juga pernah meraih jabatan sebagai Pustakawan Utama, Pembina Utama, pada golongan IV/e (setara guru besar) dengan angka kredit di UGM. Setelah pensiun dari UGM saat ini beliau mengemban amanah sebagai kepala perpustakaan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), Aktif menulis dengan selogan beliau “*jangan tidur sebelum membaca dan jangan mati sebelum menulis*”.(Lasa HS, 2020)

Dalam organisai kepustawakawan beliau pernah menjabat sebagai wakil ketua Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia atau FPPTI DIY. Dan pada tahun 2012-2015 beliau ditunjuk sebagai anggota pengurus Dewan Perpustakaan DIY, asesor prodi Ilmu perpustakaan BAN PT Dikti, Ketua FPPTMA (Forum Silaturahmi Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah ‘Aisyiyah se Indonesia. Sebagai redaktur, beliau pernah menjadi anggota redaksi Mentari PDM Kota Yogyakarta, bulletin AL-Fata, Agritech, (Fakultas Pertanian UGM), Gema Mahasiswa INTAN, Media Informasi (Perpustakaan UGM), reviewer berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi (Perpustakaan UGM) dan Unlib (Direktorat Perpustakaan

To cite this document:

Jubaidi, M. (2021). Library Human Resources Management Concept: A Perspective of Lasa HS Thinking on Richard E Rubin. *Record and Library Journal*, 7(2). 296-306.

Open access under Creative Commons Attribution-Share A like 4.0 International License

UII). Pada bidang pengembangan kepastakawanan, beliau pernah menjadi anggota Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Pustakawan UGM, UII dan UPN Veteran.(Lasa HS, 2021b)

Adapun judul-judul buku yang telah diterbitkan diantaranya, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan”, “Manajemen Standarisasi Perpustakaan PTMA”, “Jenis-jenis Pelayanan Informasi Perpustakaan”, “Petunjuk Pengelolaan Perpustakaan Masjid”, “Katagolisasi Perpustakaan Muhammadiyah”, “Membina Perpustakaan Madrasah dan Sekolah Islam”, “Gairah Menulis”, “Manajemen Perpustakaan”, “Menulis itu Segampang Ngomong”, “Muslim yang dicintai Allah”, “Mahligai Rumah Tangga”, “Menaklukan Redaktur”, “Menuju Masyarakat Anti Korupsi”, dan “Ensiklopedia Muhammadiyah”.(Lasa HS, 2021b) Berikut foto profil Lasa Hs.



Gambar 1. Profil Lasa HS
Sumber : <https://bit.ly/39Rje55>

Biografi Richard E Rubin

Richard E Rubin adalah sosok professional pustakawan yang kiprahnya sudah tidak diragukan lagi di kawasan Amerika. Dalam perjalanan kariernya ia pernah menjabat sebagai direktur pada direktur Sekolah Ilmu Perpustakaan dan Informasi di *Kent State University*, Ohio, dari tahun 1990 sampai 2010. Begitu juga pernah menjadi *associate provost* untuk pendidikan (*online*) di KSU hingga pensiun pada 2013. Adapun latar belakang pendidikan yang telah diperolehnya diantaranya sarjana bidang filsafat dari *Oberlin College*, selanjutnya mendapatkan gelas master dari Kent State University pada konsentrasi *library dan science* (MLS), dan gelar PhD ia perolehnya dari *School of Library and Information Science di University of Illinois di Urbana-Champaign*. (“History | Kent State University,” 2021)

Rubin juga sangat aktif dalam organisasi professional pustakawan, baik dai tingkat regional maupun juga nasional. Termasuk salah satu jabatan prestisius yang pernah diembanya adalah sebagai anggota dan ketua Komite Akreditasi ALA (“History | Kent State University,” 2021). Beberapa karyanya yang sangat menginspirasi para pustakawan diseluruh dunia diantaranya; “*Human Resource Management in Libraries Theory and Practice*”, “*foundations of library and information science*”, “*Foundations of the Vocational Rehabilitation Process*”, “*Case Management and Rehabilitation Counseling: Procedures and Techniques*”, “*Hiring Library Employees: A How-To-Do-It Manual (How to Do It Manuals for Librarians)*”, “*The Baby Boom: A Selective Annotated Bibliography (The Lexington Books special series in libraries and librarianship)*”, dan beberapa Artikel-artikelnya telah muncul di pelbagai jurnal, termasuk *Library Quarterly* dan *Library and Information Science Research*. (“History | Kent State University,” 2021).

Kontribusinya dalam pengembangan ilmu perpustakaan dan Informasi melalui ide dan gagasannya dapat di lihat dari beberapa buku yang telah ia tulis. Selain melalui tulisan, ia juga

To cite this document:

Jubaidi, M. (2021). Library Human Resources Management Concept: A Perspective of Lasa HS Thinking on Richard E Rubin. *Record and Library Journal*, 7(2). 296-306.

Open access under Creative Commons Attribution-Share A like 4.0 International License

sangat aktif memberikan kuliah umum, seminar dan lokakarya di penjuru Amerika Serikat. Yang menarik dari sosok Richard Rubin dalam perhatinya untuk perkembangan dunia perpustakaan adalah kontribusinya yang sangat serius mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia perpustakaan. melalui sebuah karyanya yang berjudul “*Human Resource Management in Libraries: Theory and Practice*”, kita akan faham kemana arah ide dan gagasan seorang Rubin mengenai strategi dan pengembangan perpustakaan kearah yang lebih baik. Sebagaimana lembaga layanan jasa informasi yang benar-benar dapat menjalankan tugasnya dengan baik ditengah derasnya laju perkembangan teknologi informasi. Berikut foto profil Richard E Rubin.



Gambar 3. Profil, Richard E Rubin
Sumber: <https://www.kent.edu/iSchool/history>

Konsep Manajemen Sumber Daya Perpustakaan berdasarkan Perspektif Lasa HS. Terhadap Richard E Rubin.

Perpustakaan sungguh sangat beruntung dengan hadirnya kedua sosok sebagai *influencer* melalui pelbagai ide dan langkah kongkritnya dalam memajukan dunia perpustakaan. Bila dicermati lebih dalam diantara keduanya memiliki beberapa kesamaan baik dari segi keilmuan, karier, keorganisasian profesi maupun model penerapan dari teori yang di kemukakan khususnya dalam bidang majememen sumber daya manusia perpustakaan.

Terlepas dari latar belakang dari kedua tokoh yang sama-sama memiliki jam terbang tinggi dari dunia yang ia geluti, setidaknya kita dapat melihat beberapa hasil karya dari kedua tokoh tersebut yang secara kontinyu memperhatikan perkembangan perpustakaan dari sisi sumber daya manusianya, hal tersebut tidak hanya dapat kita temukan dalam satu atau beberapa artikel saja melanikan beberapa buku yang telah di tulisnya dari tema besar yang diangkatnya yaitu sumber daya manusia perpustakaan. Membahas mengenai konsep manajemen sumber daya manusia perpustakaan dari perspektif kedua tokoh tersebut seperti halnya melihat kandungan sumber daya manusia (SDM) perpustakaan secara riil. Apa yang tersajikan merupakan menu-menu yang di peruntukan untuk pustakawan atau pengelelola perpustakaan.

Lasa HS dan Richar E Rubin sama-sama memiliki konsep manajemen sumber daya manusia perpustakaan. Dalam bukunya yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan*” Lasa HS mampu mengungkapkan ide dan gagasannya sejalan dengan konsep manjemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan oleh Richar E Rubin dari bukunya “*Human Resource Management in Libraries: Theory and Practice*”. Kesamaan konsep tersebut tertuang dalam beberapa langkah yang meliputi, perencanaan, perekrutan, pengenalan, pemberdayaan, perberhentian, pengembangan karier, pemberian kompensasi, menjaga keselamatan, kenyamanan, pengukuran kinerja sumber daya manusia (Richard E. Rubin, 1991).

Adapun relevansi dari kedua teori tersebut, Lasa HS berupaya lebih dalam mengulas

To cite this document:

Jubaidi, M. (2021). Library Human Resources Management Concept: A Perspective of Lasa HS Thinking on Richard E Rubin. *Record and Library Journal*, 7(2). 296-306.

Open access under Creative Commons Attribution-Share A like 4.0 International License

mengenai pengukuran kinerja sumber daya manusia (Lasa HS, 2017). Menurutnya, pengukuran kinerja dalam hal ini tidak cukup hanya sebagai standarisasi alat ukur capaian dari pustakawan dalam bekerja melainkan dapat pula dijadikan bahan acuan evaluasi dari serangkaian tahapan dalam manajemen sumber daya manusia perpustakaan itu sendiri. Dalam pandangan Priti Jain, dari serangkaian *Human Resource Management* (HRM) ada hal yang tidak bisa dihiraukan yaitu orientasi pemustaka (*user*) (Jain, 2005). Sependapat dengan hal tersebut Lasa HS, juga mengutarakan, sebaik apapun layanan yang diberikan oleh pustakawan akhirnya kembali pada respon dari *user* selaku pemakai perpustakaan, jika *user* cenderung memberikan apresiasi dan mencoba menghindari konflik hal itu menjadi indikator layanan yang diberikan oleh pustakawan sudah dapat diterima baik oleh pemustaka (*user*) (Lasa HS, 2021a).

Kecenderungan Lasa HS membahas secara mendalam mengenai poin tersebut dikarenakan banyak dijumpai sampai saat ini belum banyak organisasi perpustakaan di Indonesia yang sudah menerapkan pada tahapan tersebut. Seorang manajer atau kepala perpustakaan harus mampu melihat secara rinci beban kerja dari setiap sumber daya manusia (SDM) nya. Sehingga dapat dengan mudah apabila terjadi konflik kerja atau kecelakaan kerja yang di sebabkan oleh sumber daya manusia (SDM) melalui langkah tersebut dengan mudah seorang manajer atau kepala perpustakaan dapat segera mengatasi dengan berbagai pertimbangan serta melihat realita di lapangan seperti pengaksesan (*accessibility*), kepuasan pemustaka (*user satisfaction*), tempo layanan (*response time*), biaya dan keuntungan (*cost and benefit*), penggunaan (*use*) (Lasa HS, 2017).

Upaya melalui motivasi dan dorongan terhadap kinerja pustakawan biaya dan keuntungan menjadi penting karena hal tersebut dapat dialokasikan sekedar memberikan *reward* kepada pustakawan terhadap kerja keras dan prestasinya. Menurut Jolanta Laskowska, Manajemen perpustakaan harus berusaha untuk memperoleh dana finansial, guna memberikan *reward* bagi sumber daya manusia (SDM) nya dengan tujuan seluruh perpustakaan akan termotivasi, dengan demikian dapat meningkatkan kualitas layanan yang disediakan oleh perpustakaan (Laskowska, 2011). Keadaan tersebut berbanding lurus dengan potensi dan capaian yang dapat dihasilkan oleh pustakawan, dalam penjelasannya Zaidi, mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan predictor kuat dalam mencapai kepuasan kerja oleh pustakawan (Zaidi, Rehman, & Ashiq, 2021).

Selain hal tersebut, menurut Lasa HS penilaian kinerja juga sebagai langkah kongkrit seorang manajer mengetahui kompetensi pekerjaan dari masing-masing sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Diuraikan dalam artikel yang berjudul “*Core competencies and performance management in Canadian public libraries*”, Donna C. Ch menjabarkan identifikasi dalam *Human Resource Management* (HRM) yang meliputi; keterampilan komunikasi, keterampilan interpersonal, layanan pelanggan, keterampilan analitis, akuntabilitas, kemampuan beradaptasi, kompetensi teknologi, keterampilan perencanaan dan pengorganisasian, pengetahuan organisasi, kreativitas/inovasi dan kepemimpinan (Chan, 2006). Sumber daya manusia (SDM) perpustakaan dapat dievaluasi terhadap kompetensi tersebut dalam proses penilaian kinerja. Kinerja yang tidak memuaskan pada setiap kompetensi membutuhkan rencana tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Mengutip dalam artikel yang berjudul “*The Future of University Research Libraries: Using Scenarios to Envision New Organizations*”. Cawthorne menjelaskan sebagai upaya dalam mensukseskan semua langkah dari *Human Resource Management* (HRM), komunikasi merupakan hal penting yang dapat dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat mengelaborasi perspektif dari rektor, dan administrator sumber daya manusia (Cawthorne, 2015).

To cite this document:

Jubaidi, M. (2021). Library Human Resources Management Concept: A Perspective of Lasa HS Thinking on Richard E Rubin. *Record and Library Journal*, 7(2). 296-306.

Open access under Creative Commons Attribution-Share A like 4.0 International License

Dalam mengimplementasikan teori manajemen sumber daya manusia perpustakaan, sosok Lasa HS tidak sebatas wacana dan teori saja, melainkan hal tersebut beliau terapkan secara totalitas dengan berbagai pendekatan baik kultural maupun profesional. Berdasarkan pengalaman begitu juga beberapa penelitian yang telah beliau lakukan terkait manajemen sumber daya perpustakaan, setelah purna tugas sebagai pustakawan Universitas Gajah Mada (UGM) hal tersebut tidaklah menyurutkan semangat serta konsistensi beliau dalam mengembangkan dunia perpustakaan, yang mana pada akhirnya hingga saat ini beliau memilih mengabdikan dirinya sebagai kepala perpustakaan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Sebagai langkah awal ketika beliau menerapkan teori yang beliau tulis, melalui salah satu wawancara disampaikan hal tersebut dapat dilihat apa yang sekarang terjadi pada perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta UMY. Semua tahapan secara teoritis dapat diterapkan secara masiv, dalam hal ini Lasa HS, mampu memetakan kebutuhan perpustakaan secara porposional melalui berbagai pendekatan yang salah satunya dapat dilakukan melalui komunikasi kultural dilingkungan pimpinan Universitas pada saat istirahat, maupun setelah sholat berjamaah di Masjid Kampus Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY).

Sebagai bahan pertimbangan, komunikasi adalah hal penting. Sebagaimana pandangan Cawthome, Lasa HS mencoba menterjemahkan kebutuhan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) sebagai prioritas yang harus dipenuhi di *era disruption* maka kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang diutamakan adalah mereka yang memiliki kemahiran dalam bidang teknologi informasi, sehingga dapat mengembangkan perpustakaan digital di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Melihat apa yang ditawarkan perpustakaan digital kepada penggunanya tidak dapat ditemukan pada perpustakaan secara tradisional (Lucy A. Tedd & Andrew Large, 2005).

Menurut Knight, *Human Resource Management* (HRM) dapat diandalkan dalam mendukung dan membentuk berbagai gagasan dalam mengembangkan perpustakaan perguruan tinggi, peduli terhadap pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) sebagai asset organisasi (Knight, 2015). Kebutuhan akan nilai dan bentuk informasi untuk pemustaka merupakan bagian dari implementasi konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) perpustakaan. Oleh sebab itu langkah-langkah kongkrit dalam menejemen sumber daya manusia (SDM) perpustakaan harus dapat di implementasikan secara menyeluruh. Sejalan dengan pendapat tersebut Asante menegaskan, bahwa berbagai tahapan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia perpustakaan sebenarnya hal tersebut telah menunjukkan hubungan yang positif sebagai upaya menjaga kualitas produktifitas kerja pustakawan (Asante & Ngulube, 2020).

Menjadi titik balik sebagai konsep manajemen sumberdaya manusia perpustakaan dalam pandangan Lasa HSTERhadap karya besarnya Rubin "*Human Resource Management in Libraries: Theory and Practice*". Pegukuran kinerja sumber daya manusia adalah salah satu topik permasalahan serius yang di ulas oleh Lasa HSdalam bukunya. Menurutnya, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan institusi sebagai penjabaran visi, misi, tujuan, dan strategi sebagai indikasi keberhasilan tugas yang telah dijalankan(Lasa HS, 2017).

Produktivitas perpustakaan perlu diketahui untuk mengukur tingkat perkembangan sumber daya manusia (SDM). Sebagai sarana, dibutuhkan standar kinerja sehingga perpustakaan dapat dengan mudah mengukur tingkat efektifitas kerja dari setiap beban kerja yang dilakukan. Kinerja perpustakaan dapat dikukur dari aspek persepsi pemusta, layanan pemustaka, layanan teknis, promosi, dan pemanfaatan sumber daya manusia(Lasa HS, 2017).

To cite this document:

Jubaidi, M. (2021). Library Human Resources Management Concept: A Perspective of Lasa HS Thinking on Richard E Rubin. *Record and Library Journal*, 7(2). 296-306.

Open access under Creative Commons Attribution-Share A like 4.0 International License

Pengukuran kinerja perpustakaan menjadi sangat penting untuk diterapkan dalam membangun perpustakaan secara profesional. Melalui tahapan tersebut dengan mudah perpustakaan memetakan kebutuhan dan laju perkembangan yang akan ditempuhnya. Lasa HS mampu mengelaborasi sekaligus mengembangkan pemikiran Rubin yang dikaji secara mendalam disesuaikan dengan pendekatan nilai kearifan lokal sebagai masyarakat timur yang mengedepankan rasa dan penghargaan (apresiasi) untuk sebuah hasil pekerjaan dari pustakawan.

Menggambarkan sosok Rubin, menurut Lasa HS, kajian Rubin dalam bukunya “*Human Resource Management in Libraries: Theory and Practice*”, ia telah menunjukkan integritasnya sebagai pustakawan, pemimpin dan juga pendidik yang telah mampu menuangkan gagasannya kedalam buku tersebut. Sehingga tanpa disadari meskipun akhirnya ada kesamaan dalam alur yang disajikan dalam buku tersebut, sejatinya semua yang ia tulis demikian dengan Rubin adalah sebagai bentuk rasa kepedulian terhadap perkembangan perpustakaan. Kajian tentang manajemen sumber daya manusia ini sangat membantu. Tidak hanya bagi perpustakaan namun selebihnya bagi seluruh organisasi atau perusahaan dalam upaya meningkatkan produktifitas hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Oleh sebab itu kedua tokoh perpustakaan bak Lasa HS, maupun Rubin adalah tokoh yang layak untuk diberikan apresiasi yang setinggi tingginya khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia perpustakaan di seluruh dunia.

Simpulan

Melalui penelitian ini, peneliti mencoba melihat perpspektif Lasa HS dalam bukunya “Manajemen sumber daya manusia Perpustakaan” terhadap karya besar Richard E. Rubin dalam “*Human Resource Management in Libraries: Theory and Practice*”. Peneliti berharap dapat memantik para pustakawan supaya dapat mengkritisi atau memunculkan kajian yang lain terkait teori yang telah dilahirkan oleh kedua tokoh tersebut. Lasa HS, melalui karyanya yang berjudul “Manajemen sumber daya manusia Perpustakaan” mengajak setiap pembacanya larut dalam sebuah renungan tentang sebuah konsep yang ideal membangun perpustakaan dari sudut pandang sumber daya manusianya.

Kedua tokoh telah memaparkan teori secara tersetruktur dengan dinamisasi yang menjadikan alur teori mengenai manajemen sumber daya manusia perpustakaan dapat dengan mudah di fahami oleh setiap pembacanya, meskipun tidak dipungkiri adanya sedikit perbedaan narasi mengenai konseptual didalamnya sebagai tolak ukur capaian sebuah manajemen di perpustakaan yang dipengaruhi oleh perbedaan kultur dari keduanya. Menjadi titik balik sebagai konsep manajemen sumber daya manusia perpustakaan Lasa HS terhadap karya besarnya Rubin, kajian ini hanya mengulas beberapa aspek terkait tahapan dalam manajemen sumber daya manusia perpustakaan yang diutarakan oleh Lasa HS. terhadap karya besar Richard E. Rubin dari bukunya yang berjudul “*Human Resource Management in Libraries: Theory and Practice*”.

Pengukuran kinerja sumber daya manusia adalah salah satu topik permasalahan serius yang di ulas oleh Lasa HS dalam bukunya. Sebagaimana hal tersebut menjadi bagian yang tidak diulas secara terperinci oleh Richard E. Rubin. Menurutnya, pengukuran kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan institusi sebagai penjabaran visi, misi, tujuan, dan strategi sebagai indikasi keberhasilan tugas yang telah dijalankan. Lasa HS mampu mengelaborasi sekaligus mengembangkan pemikiran Rubin yang dikaji secara mendalam sesuai dengan nilai dan kearifan lokal sebagai masyarakat timur yang mengedepankan rasa dan penghargaan pada sebuah hasil pekerjaan dari pustakawan.

To cite this document:

Jubaidi, M. (2021). Library Human Resources Management Concept: A Perspective of Lasa HS Thinking on Richard E Rubin. *Record and Library Journal*, 7(2). 296-306.

Open access under Creative Commons Attribution-Share A like 4.0 International License

Referensi

- Asante, E., & Ngulube, P. (2020). Critical success factors for total quality management implementation and implications for sustainable academic libraries. *Library Management*, 41(6/7), 545–563. <https://doi.org/10.1108/LM-02-2020-0017>
- Čanić, D. (2017). Asertivno Upravljanje Ljudskim Resursima U Knjižnici: ASERTIVE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN LIBRARIES. *Vjesnik Bibliotekara Hrvatske*, 60(2/3), 279–293.
- Cawthorne, J. E. (2015). The Future of University Research Libraries: Using Scenarios to Envision New Organizations. Dalam *Advances in Library Administration and Organization: Vol. 33. Advances in Library Administration and Organization* (hlm. 43–88). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0732-067120150000033002>
- Chan, D. C. (2006). Core competencies and performance management in Canadian public libraries. *Library Management*, 27(3), 144–153. <https://doi.org/10.1108/01435120610652897>
- History | Kent State University. (2021). Diambil 16 Januari 2021, dari <https://www.kent.edu/iSchool/history>
- Jain, P. (2005). Strategic human resource development in public libraries in Botswana. *Library Management*, 26(6/7), 336–350. <https://doi.org/10.1108/01435120410609752>
- Knight, J. (2015). Investing in Human Resource Development: Strategic Planning for Success in Academic Libraries. Dalam *Advances in Library Administration and Organization: Vol. 33. Advances in Library Administration and Organization* (hlm. 1–42). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0732-067120150000033001>
- Lasa HS. (2012). *Catatan Sebuah Langkah, Pidato Pelepasan sebagai Pustakawan Utama di UGM*. UGM.
- Lasa HS. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan*. Ombak, Yogyakarta.
- Lasa HS. (2020). *Wawancara: Profesi yang sangat mulia*.
- Lasa HS. (2021a). *Wawancara: Layanan Pemustaka*.
- Lasa HS. (2021b). *Wawancara: Menulis adalah pilihan*.
- Lasa HS. (2021c). *Wawancara: Sepenggal jalan Lasa Hs*.
- Lasa HS. (2021d). *Wawancara: Tujuan menulis buku manajemen sumber daya manusia perpustakaan*.
- Laskowska, J. (2011). Personal controlling as a management tool for library staff in the example of selected Polish libraries. *Library Management*, 32(6/7), 457–468. <https://doi.org/10.1108/01435121111158592>
- Lexy J. Moleong. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Lucy A. Tedd, & Andrew Large. (2005). *Digital Libraries: Principles and Practice in a Global Environment*. K.G. Saur, Germany.
- Perpustakaan Nasional RI. (2019). Pusat Pengembangan Pustakawan Perpustakaan Nasional RI. Diambil 19 Agustus 2019, dari <https://pustakawan.perpusnas.go.id/grafik-jenis>
- Richard E. Rubin. (1991). *Human Resource Management in Libraries: Theory and Practice*. Neal-Schuman, New York.
- Sutrisno Hadi. (2016). *Metodelogi Research Jilid 1*. Andi Yogyakarta.
- UU RI No 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan. (2007). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan. Diambil dari <http://www.bpkp.go.id/public/upload/uu/2/36/43-07.pdf>

To cite this document:

Jubaidi, M. (2021). Library Human Resources Management Concept: A Perspective of Lasa HS Thinking on Richard E Rubin. *Record and Library Journal*, 7(2). 296-306.

Open access under Creative Commons Attribution-Share A like 4.0 International License

Zaidi, S. A., Rehman, S. U., & Ashiq, M. (2021). Workplace Motivation and Stress on Job Satisfaction of Librarians Working in Public Sector Universities of Lahore, Pakistan. *International Journal of Information Science & Management*, 19(2), 181–195.

To cite this document:

Jubaidi, M. (2021). Library Human Resources Management Concept: A Perspective of Lasa HS Thinking on Richard E Rubin. *Record and Library Journal*, 7(2). 296-306.

Open access under Creative Commons Attribution-Share A like 4.0 International License