

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, aset yang paling berharga adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan bagi jalannya suatu organisasi termasuk organisasi perpustakaan. Maka dari itu, perlu dilakukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia sebagai salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh perpustakaan agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuannya. Pengembangan terhadap sumber daya manusia dalam perpustakaan perlu dilakukan guna meningkatkan kualitas dari pustakawan maupun perpustakaan itu sendiri. Kualitas perpustakaan secara umum dapat dilihat dari fasilitas serta sarana dan pra-sarannya. Namun hal ini perlu didukung dengan kompetensi pustakawan dalam memahami dan menguasai bidang perpustakaan. Tujuannya sebagai bekal untuk menjalankan tugas serta dapat melakukan pelayanan terbaik terhadap pemustaka.

Berdasarkan hasil observasi awal, Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga merupakan perpustakaan yang memiliki sumber daya manusia terampil. Dapat dibuktikan dari beberapa prestasi yang telah diraih oleh Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga diantaranya yaitu meraih Juara 1

Tingkat Kabupaten dalam Bidang Indeks Kepuasan Publik Tahun 2014, Juara 2 dalam Expo Tingkat Jawa Tengah Tahun 2018, dan menjadi perpustakaan daerah terbaik versi perpus seru nasional pada tahun 2016, 2017, dan 2018 secara berturut-turut. Selain itu salah satu pustakawan di Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga memiliki peran yang penting dalam perkembangan aplikasi INLISLite tingkat nasional. Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga pun ikut membantu memajukan taman baca yang ada di Purbalingga salah satunya adalah Limbah Pustaka. Limbah Pustaka dijadikan sebagai perpustakaan binaan sebagai bentuk untuk menyosialisasikan eksistensi perpustakaan dan budaya literasi serta meningkatkan kreatifitas dari masyarakat dalam mengelola limbah agar menjadi barang yang bermanfaat.

Pustakawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi penggerak untuk terus mengembangkan sebuah perpustakaan dan menunjukkan eksistensi perpustakaan kepada masyarakat. Untuk mencapai hal tersebut, pustakawan harus memiliki modal yang disebut sebagai *human capital*. *Human capital* diartikan sebagai keseluruhan pengetahuan, keterampilan, kompetensi serta kreatifitas yang dimiliki oleh seseorang (Igun, 2006). Pengembangan kompetensi bagi pustakawan memiliki peran yang penting dalam perpustakaan. Dengan meningkatnya kompetensi pustakawan maka akan meningkat pula nilai dan citra dari seorang pustakawan serta perpustakaan itu sendiri. Hal ini karena *human capital* juga diartikan sebagai nilai tambah bagi suatu perusahaan yang dapat bertambah setiap harinya dengan motivasi, komitmen, kompetensi, dan efektivitas kerja tim (Mayo,

2000). Maka dari itu, *human capital* merupakan sumber daya terpenting dalam sebuah perpustakaan.

Berdasarkan ulasan di atas maka penulis tertarik meneliti penelitian dengan judul “Penerapan Komponen *Human Capital* di Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga”. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini masyarakat tidak hanya menilai suatu perpustakaan dari perspektif pemustaka saja melainkan juga melihat dari perspektif pustakawan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan komponen *human capital* di Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana penerapan komponen *human capital* di Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya hasil penelitian ini maka dapat diketahui bagaimana penerapan komponen *human capital* di Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebuah pertimbangan bagi seluruh pustakawan di Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga untuk terus mengembangkan potensi dalam dirinya guna keberlangsungan perpustakaan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga dalam memilih dan melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan *human capital* bagi pustakawan. Selain itu penelitian ini juga bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan rekrutmen terhadap calon pustakawan dengan melihat sisi *human capital* yang dimiliki oleh masing-masing calon pustakawan.

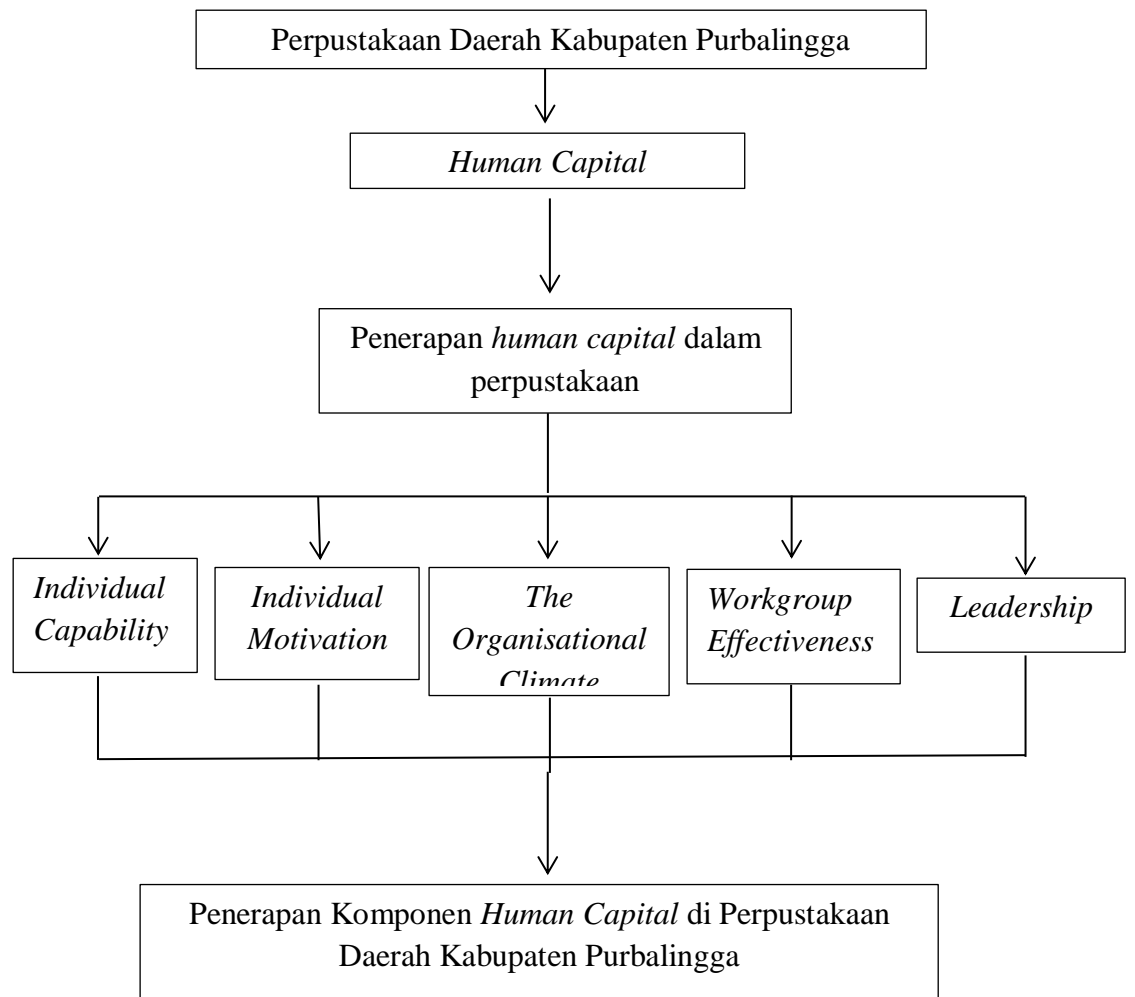
1.5 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga yang terletak di Jalan Dipokusumo Nomor 7, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2021 sampai April 2021.

1.6 Kerangka Pikir

Penelitian ini ingin mengkaji lebih dalam tentang bagaimana penerapan komponen *human capital* di Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga dengan kerangka pikir sebagai berikut:

Bagan 1.1 Kerangka Pikir



Penelitian ini mengkaji tentang bagaimana penerapan komponen *human capital* di Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga. *Human capital* sendiri menurut Andrew Mayo (2000) merupakan nilai tambah bagi suatu perusahaan dengan motivasi, komitmen, kompetensi, dan efektivitas kerja tim. Dalam *human capital* terdapat lima komponen penting di dalamnya, diantaranya adalah *individual capability* (kemampuan individu), *individual motivation* (motivasi individu), *the organisational climate* (iklim organisasi), *workgroup effectiveness* (efektifitas kelompok kerja), dan *leadership* (kepemimpinan). Dalam penerapannya tentu

terdapat perbedaan antara pustakawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini tidak terlepas dari *human capital* yang dimiliki oleh masing-masing pustakawan. Maka dari itu, peneliti ingin mengkaji lebih dalam bagaimana setiap pustakawan di Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga menerapkan *human capital* yang dimilikinya ke dalam perpustakaan.

1.7 Batasan Istilah

Dalam penelitian ini ruang lingkup akan dibatasi agar tidak terjadi salah pengertian, oleh karenanya perlu adanya batasan istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Batasan istilah yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. *Human Capital*

Human capital diartikan sebagai keseluruhan pengetahuan, keterampilan, kompetensi serta kreatifitas yang dimiliki oleh seseorang (Igun, 2006). Dalam penelitian ini penulis membatasi pada lima komponen *human capital* yang dikemukakan oleh Andre Mayo. Lima komponen tersebut yaitu *individual capability, individual motivation, the organisational climate, workgroup effectiveness, dan leadership*.

2. Perpustakaan Umum

Dalam Undang-Undang Nomor 47 Tahun 2007 yang dimaksud dengan perpustakaan umum adalah perpustakaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, kecamatan,

dan desa, selain itu juga dapat diselenggarakan oleh masyarakat. Dalam penelitian ini penulis membatasi perpustakaan umum pada Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga.