

Optimalisasi Pencapaian Visi dan Misi Melalui Penerapan Prinsip Manajemen di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura

Sahidi¹, Syarif Fauzi Al Qadri²

^{1,2}Universitas Tanjungpura Pontianak,

Email: ¹sahidiip@fkip.untan.ac.id, ²syariffauzialqadri@gmail.com

Abstrak

Pelaksanaan manajemen di sebuah lembaga manapun termasuk perpustakaan, tentunya harus memahami dan mengimplementasikan prinsip-prinsip manajemen supaya saat menjalankan kegiatan perpustakaan dapat lebih teratur serta bisa mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Penelitian ini bermaksud mengeksplorasi implementasi prinsip manajemen di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura serta kendala yang dihadapi. Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif digunakan di dalam penelitian ini. Pengumpulan data melalui dilakukan melalui pengamatan, wawancara terhadap informan, dan studi dokumenter. Informan yang digunakan di dalam penelitian ini berjumlah 4 orang pustakawan. Kepala Perpustakaan, 1 Pustakawan layanan sirkulasi, 1 pustakawan layanan referensi, dan 1 pustakawan pada layanan teknis. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan tiga pengujian kredibilitas, yaitu perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, dan triangulasi. Berdasarkan data yang terkumpul dan analisis terhadap temuan-temuan menunjukkan bahwa UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura sudah menerapkan prinsip manajemen perpustakaan, yaitu pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan komando, pembagian gaji yang wajar, hierarki atau rantai berkala, keadilan, inisiatif, kesatuan, komitmen, kerja tim, evaluasi kinerja, pemahaman visi, misi, dan tujuan. Penerapan beberapa prinsip manajemen secara umum sudah berjalan dengan efektif dan efisien. Namun, masih terdapat penerapan prinsip manajemen disiplin dan keadilan belum maksimal penerapannya di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Kendala yang dihadapi yaitu kurangnya dukungan dari kepala perpustakaan untuk melakukan suatu kegiatan.

Abstract

The implementation of management in any institution, including libraries, of course must understand and implement management principles so that when carrying out library activities they can be more organized and can achieve goals effectively and efficiently. This research aims to explore the implementation of management principles at the Tanjungpura University Library UPT and the obstacles faced. Descriptive research methods with a qualitative approach were used in this research. Data collection was carried out through observations, interviews with informants, and documentary studies. The informants used in this research were 4 librarians. Head of Library, 1 Librarian for circulation services, 1 librarian for reference services, and 1 librarian for technical services. Data analysis techniques use data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The data validity checking technique uses three credibility tests, namely extending observation, increasing persistence, and triangulation. Based on the data collected and analysis of the findings, it shows that the Tanjungpura University Library UPT has implemented the principles of library management, namely division of work, authority and responsibility, discipline, unity of command, fair salary distribution, periodic hierarchy or chain, justice, initiative, unity, commitment, team work, performance evaluation, understanding vision, mission and goals. The application of several management principles has generally been carried out effectively and efficiently. However, there is still a lack of maximum application of the principles of disciplinary management and justice at the Tanjungpura University Library UPT. The obstacle faced is the lack of support from the head of the library to carry out an activity.

Kata Kunci:

Manajemen
Perpustakaan;
Prinsip Manajemen;
UPT Perpustakaan
Universitas Tanjungpura;

Keyword:

Library Management;
Management Principles;
UPT Tanjungpura
University Library;

A. PENDAHULUAN

Perpustakaan sebagai sebuah institusi yang mengelola semua koleksi baik yang tertulis, bentuk cetak dan semua karya rekam dengan sistem baku dan profesional dalam mengelola untuk kepentingan pengguna dalam rangka pemenuhan informasi, rekreasi, pelestarian, dan penelitian. Hal tersebut telah termaktub di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa. Selaku agen informasi, perpustakaan memiliki kegiatan seperti mengumpulkan, mengolah, melestarikan, dan menyebarkan informasi. Pengelolaan perpustakaan menurut undang-undang tersebut dilaksanakan dengan menerapkan *soft skill* dan *hard skill* di dalam tata kelola perpustakaan yang professional (Monaliza et al., 2017).

Pencapaian tujuan pribadi, komunitas, organisasi, maupun lembaga diperlukan penerapan prinsip-prinsip manajemen di dalam perpustakaan yang memadai. Prinsip-prinsip manajemen merupakan sebuah pedoman untuk bertindak dalam membangun hubungan antar manusia di sebuah unit lembaga. Perpustakaan sebagai sebuah organisasi juga membutuhkan penerapan prinsip-prinsip manajemen untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Prinsip-prinsip manajemen yang bisa dilaksanakan di perpustakaan adalah pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan komando, pemahaman visi misi serta tujuan, pembagian gaji yang wajar, hierarki atau rantai berkala, keadilan, inisiatif, kesatuan, komitmen, kerja tim, dan evaluasi kinerja (Lasa, 2017).

UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura sebagai organisasi nirlaba yang tentunya juga harus menerapkan prinsip-prinsip manajemen sebagaimana yang telah peneliti uraikan di atas supaya saat menjalankan kegiatan perpustakaan dapat lebih teratur serta bisa mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Haruddin, & Hijrana

(2019) prinsip manajemen perpustakaan sebagai asas untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang perlu diterapkan agar terbangun sebuah relasi baik vertikal maupun horizontal. Untuk itu, asas ini merupakan asas yang wajib diterapkan yang tidak boleh hilang dalam rangka mewujudkan visi dan misi sebuah organisasi.

Prinsip manajemen merupakan komitmen dan tindakan bersama untuk mencapai tujuan bersama yang harus diterapkan di sebuah organisasi manapun tidak terkecuali di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Berdasarkan pengamatan sementara yang telah dilakukan oleh peneliti, penerapan prinsip manajemen secara umum memang sudah dilaksanakan. Salah satu dari prinsip manajemen perpustakaan telah diterapkan seperti pembagian kerja. UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura telah melakukan pembagian kerja secara jelas dan tertulis sesuai spesifik keahlian seseorang. Namun, pembagian kerja yang telah ditetapkan menurut hasil observasi sementara yang dilakukan peneliti dinilai kurang proporsional, salah satu fakta yang ditemukan di lapangan adanya tugas di bagian pengolahan tugas akhir dan alih media koleksi, belum tersedia sumber daya manusia yang memadai untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien.

Asumsi peneliti masih memerlukan kajian mendalam terhadap penerapan prinsip manajemen pada aspek pembagian kerja dan penerapan prinsip-prinsip manajemen yang lain apakah sudah diterapkan dengan baik dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti melakukan kajian yang lebih mendalam untuk mengulik fakta yang sebenarnya terjadi di lapangan. Untuk itu, peneliti mengangkat judul dari topik penelitian ini "Optimalisasi Pencapaian Visi dan Misi Melalui Penerapan Prinsip Manajemen di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura".

B. KAJIAN TEORITIS

1. Manajemen

George R. Terry dalam sebuah karyanya yang berjudul *"Principles of Management"* (Lasa, 2017) menjelaskan bahwa manajemen adalah upaya mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan dengan bantuan dari orang lain. Kemudian James A.F. Stoner (Krisnaldy et al., 2020) menyatakan manajemen merupakan serangkaian proses pengorganisasian, perencanaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia agar tujuan yang sudah ditentukan oleh lembaga tercapai.

Secara sederhana, pengertian manajemen merupakan upaya melibatkan beberapa tahap mulai dari rencana, pengorganisasian, pengarahan, dan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan oleh anggota-anggota dalam lembaga, organisasi, maupun instansi. Selain itu, konsep ini juga mencakup penggunaan seluruh sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh lembaga, organisasi, maupun instansi tersebut.

Manajemen dalam konteks pengelolaan perpustakaan, Jo Bryson (Rodin et al, 2021) menjelaskan bahwa pengelolaan perpustakaan merupakan upaya untuk memanfaatkan sumber daya manusia, informasi, dan sarana yang tersedia untuk mencapai tujuan. Peran, peran, dan keterampilan kepemimpinan juga harus dipertimbangkan. Pengelolaan perpustakaan sangatlah kompleks karena memerlukan pemanfaatan sumber daya manusia, informasi, sistem, dan sumber daya keuangan untuk mencapai tujuan dengan tetap memperhatikan fungsi, peran, dan keahlian manajemen (Fatmawati, 2013).

Manajemen perpustakaan adalah proses pengelolaan perpustakaan berdasarkan teori dan prinsip manajemen dengan pendekatan praktik. Teori manajemen merupakan suatu cara pandang yang bertujuan untuk memahami penerapan

ilmu manajemen di perpustakaan. Prinsip-prinsip manajemen kemudian menjadi landasan prinsip-prinsip dasar yang memunculkan gagasan pokok dalam ilmu manajemen (Rodin et al., 2021). Tujuan pengelolaan perpustakaan adalah upaya pendayagunaan dua unsur yaitu manusia sebagai aktor dan unsur non manusia yang menyatu untuk mencapai tujuan, dengan penekanan terhadap fungsi, peran, dan keterampilan manajemen (Syirojudin et al., 2023).

2. Prinsip-Prinsip Manajemen

a. Pembagian Kerja

Pembagian kerja mempunyai hubungan yang erat dengan batasan yang dimiliki manusia saat menjalankan pekerjaannya. Berjalannya suatu tugas tentunya manusia akan berhadapan dengan hambatan-hambatan yang kemungkinan akan terjadi yang meliputi hambatan pengetahuan dan keterampilan serta waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, dibutuhkan pemerataan tugas untuk mencapai efisiensi berdasarkan spesifikasi yang dibutuhkan. Kemudian untuk menghindarkan tumpang tindihnya kegiatan dalam perpustakaan perlu adanya pembagian kerja yang jelas, tertulis, dan proporsional (Lasa, 2017). Tugas-tugas yang ada telah habis dipetakan dan sudah disiapkan kepada siapa tugas akan diemban. Namun pembagian porsi atau tugas yang telah dipetakan diharapkan tidak terjadi *"gap"* antara yang satu dengan yang lainnya. Sebaliknya juga tidak perlu terjadi tumpang tindih (*overlapping*) pekerjaan, agar tidak terjadi *"rebutan"*.

b. Wewenang dan Tanggung Jawab

Wewenang dan tanggung jawab atasan maupun bawahan harus jelas dalam perpustakaan. Wewenang memunculkan hak. Sementara itu, tanggung jawab memunculkan kewajiban masing-masing. Kemudian hak dan kewajiban menyebabkan timbulnya interaksi

antara atasan dan bawahan (Lasa, 2017). Pendelegasian wewenang yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab harus selalu tepat, adil dan setara/seimbang. Pendelegasian wewenang dan wewenang harus jelas bagi pihak-pihak yang terlibat dan pemberi delegasi. Bila memungkinkan, tugas diberikan secara tertulis sehingga jelas isi dan ruang lingkungannya, mudah dipelajari, dan mudah dipahami.

c. Disiplin

Disiplin merupakan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan kesepakatan yang ada di dalam perpustakaan. Oleh karena itu, kepala perpustakaan dan seluruh anggotanya wajib mematuhi peraturan dan kesepakatan yang ada di suatu perpustakaan (Lasa, 2017). Prinsip disiplin dipertahankan dan dilaksanakan secara kontinyu sebagai upaya menciptakan lingkungan kerja yang bermutu. Disiplin merupakan bagian prinsip yang diharapkan mampu membangun iklim kerja yang bermutu guna mencapai visi dan misi perpustakaan.

d. Kesatuan Komando

Kesatuan arah dalam perpustakaan dapat terjadi bila ada prinsip ini. Jadi, seluruh anggota cuma memiliki perencanaan yang tunggal, visi dan misi serta tujuan yang satu arah, satu perintah dari satu atasan, dan satu kepala perpustakaan. Prinsip ini berhubungan dengan semua bagian yang ada di perpustakaan (Lasa, 2017). Kesatuan komando merupakan prinsip yang menyatakan bahwa satu organisasi harus mengikuti garis hubungan dari level bawah sampai ke manajemen puncak organisasi perpustakaan. Semua arus perintah/perintah dan laporan, arus informasi, alur kerja, penyediaan peralatan, dll harus melewati garis hierarki.

e. Pemahaman Visi, Misi, dan Tujuan

Seluruh komponen yang berkaitan dengan

suatu perpustakaan sebenarnya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perpustakaan itu sendiri dan bekerja sama untuk melakukan berbagai kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, mereka perlu memahami visi, misi, dan tujuan perpustakaan agar segala aktivitas yang mereka lakukan terhubung dengan tujuan akhir perpustakaan (Lasa, 2017).

f. Pembagian Gaji yang Wajar

Upah dan tunjangan wajib diberikan secara adil, wajar dan seimbang sesuai dengan tingkat pendidikan, pengalaman, posisi pekerjaan, serta tanggung jawab baik atasan maupun bawahan. Tentunya semakin tinggi jabatan tanggung jawabnya semakin berat dan wajar jika mereka mendapatkan gaji, jaminan kesehatan, jaminan keamanan, maupun jaminan sosial lebih tinggi dari bawahan (Lasa, 2017).

g. Hierarki atau Rantai Berkala

Alur instruksi dari kepala perpustakaan kepada para anggotanya perlu berjenjang mulai dari posisi tertinggi sampai posisi terendah secara berurutan (Badrudin dalam Lasa, 2017). Rantai berkala sebagai arus pelaksanaan wewenang di sebuah perpustakaan secara berjenjang ketika menghadapi suatu permasalahan. Perpustakaan memiliki struktur keorganisasian mulai level yang paling tinggi, menengah, dan level bawah, sehingga jika terjadi suatu permasalahan maka akan diselesaikan secara berjenjang pula.

h. Keadilan

Kepala perpustakaan harus adil pada semua anak buah dalam memberikan penghargaan, hukuman, upah, dan tunjangan. Maksudnya, menyerahkan penghargaan untuk yang berprestasi dan memberi sanksi bagi yang tidak patuh terhadap peraturan, baik berupa peringatan, pemindahan, skors, maupun pemberhentian (Lasa, 2017).

i. Inisiatif

Kepala perpustakaan perlu memberi dukungan dan peluang untuk anak buahnya dalam menjalankan tugas maupun untuk peningkatan dirinya sendiri tanpa perlu disuruh (Lasa, 2017). Kemampuan kinerja pegawai perlu diasah dengan mengawali mereka melalui pemberian dorongan dan kemandirian kerja sehingga akan muncul inisiatif diri untuk meluangkan ide-ide untuk dikembangkan tanpa adanya rasa takut dan tekanan untuk mengembangkan ide-ide mereka tersebut. Pegawai yang memiliki inisiatif diri cenderung lebih proaktif, kreatif, dan inovatif dalam menghadapi perubahan lingkungan.

j. Kesatuan

Untuk mencapai tujuan bersama perlu adanya komunikasi yang baik dengan tim kerja. Sehingga dapat tercipta kesatuan kelompok yang maksimal. Untuk itu, perlu ditumbuhkan rasa memiliki/*sense of belonging* kepada semua anak buah sebagai elemen perpustakaan (Lasa, 2017).

k. Komitmen

Komitmen merupakan keinginan seseorang untuk melaksanakan aktivitas dengan suatu individu, pemikiran, pekerjaan, maupun perpustakaan. Dengan memilikinya, harapannya mereka bisa menyadari makna dirinya dalam perpustakaan dan merasa diakui sebagai anggota. Kemudian pengakuan sebagai anggota ini dapat ditumbuhkan dengan penumbuhan suasana kekitaan. Selain itu, seorang pegawai perpustakaan harus berusaha untuk menambah wawasan, keahlian, dan ilmu pengetahuan untuk memajukan perpustakaan (Lasa, 2017).

l. Kerja Tim

Terkadang bekerja sendiri kurang efektif dan efisien. Dengan kerja tim, pekerjaan dapat menjadi lebih efektif dan efisien. Sebab dalam kerja tim, setiap orang dapat saling memberi

dukungan, melengkapi, dan mempunyai keahlian untuk menyelesaikan kesulitan yang dihadapi bersama-sama (Lasa, 2017).

m. Evaluasi Kinerja

Penilaian yang objektif terhadap kinerja perpustakaan dapat membantu mengidentifikasi kelemahan dan kesuksesan yang sudah dicapai. Dengan memperhatikan kelemahan tersebut, tindakan-tindakan sebelumnya yang diduga menghambat perkembangan perpustakaan dapat diperbaiki (Lasa, 2017).

3. Perpustakaan Perguruan Tinggi

Perpustakaan Perguruan Tinggi tertuang di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, pasal 1 ayat 10 menjelaskan bahwa perpustakaan yang ada di perguruan tinggi merupakan bagian integral dari pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, serta berfungsi sebagai pusat sumber belajar yang menunjang tercapainya tujuan pendidikan tinggi. Perpustakaan perguruan tinggi yang dimaksud adalah semua perpustakaan yang bernaung di bawah perguruan tinggi seperti Politeknik, Akademi, Sekolah Tinggi, Institut, dan Universitas.

Perguruan tinggi di Indonesia bersifat terpusat, yang dimaksud terpusat merupakan Unit Pelaksana Teknis yang berdiri seperti lembaga lain yang ada di bawah perguruan tinggi, walaupun kenyataannya yang terjadi di lapangan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan perguruan tinggi berjalan tidak menerapkan asas sentralisasi. Fakultas-fakultas yang ada ternyata juga memiliki ruang baca sendiri yang akan berdampak pada pemanfaatan perpustakaan pusat sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang penyedia informasi. Untuk itu, perlu perhatian khusus terhadap keberadaan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan agar tetap menjadi lembaga

atau pusat informasi bagi semua lembaga yang ada di Perguruan tinggi. Karena perpustakaan perguruan tinggi ini penting serta merupakan jantungnya suatu universitas (Hartono, 2016).

Tujuan pendirian perpustakaan perguruan tinggi adalah untuk mendukung penerapan program perguruan tinggi, searah dengan tri dharma perguruan tinggi. Tri dharma tersebut mencakup pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Dalam konteks ini, perpustakaan berperan menyajikan koleksi perpustakaan dan informasi yang mudah diakses oleh pemustaka, meningkatkan literasi informasi pemustaka, dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi serta menjaga dan melestarikan koleksi perpustakaan, termasuk isi dan media yang digunakan (Darwanto et al., 2015).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Penelitian dilakukan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura Pontianak. Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Kemudian informan dalam penelitian ini yaitu kepala perpustakaan, 1 pustakawan layanan sirkulasi, 1 pustakawan layanan referensi dan 1 pustakawan layanan teknis digitalisasi UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini dengan melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan tiga pengujian kredibilitas, yaitu perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, dan triangulasi. Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber dan teknik.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan Prinsip-Prinsip Manajemen di UPT. Perpustakaan Universitas Tanjungpura

a. Pembagian kerja

Prinsip pemerataan tugas atau bagian kerja berkaitan erat dengan keterbatasan manusia dalam menjalankan tugas, aktivitas, dan tugasnya. Selain itu, keterbatasan waktu, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dapat menghambat kinerja. Oleh karena itu, diperlukan pembagian kerja untuk memperoleh efisiensi berdasarkan spesifikasi. Kemudian untuk menghindarkan tumpang tindihnya kegiatan dalam suatu lembaga, organisasi, maupun perpustakaan perlu adanya pembagian kerja yang jelas, tertulis, dan proporsional (Lasa, 2017).

Prinsip manajemen pembagian kerja sudah diterapkan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Perpustakaan Ibu Bahraini (20 Maret 2023) menurutnya, pegawai bukan hanya staf administrasi tetapi ada pustakawan dan pegawai perpustakaan. Untuk pembagian kerjanya disesuaikan dengan keahlian dan pendidikannya. Pustakawan ditempatkan di bagian pelayanan dan pengolahan. Sedangkan yang bukan pustakawan ditempatkan di bagian administrasi dan juga ada beberapa membantu pustakawan di bagian pelayanan.

Sebagaimana yang telah dipaparkan di atas menyatakan bahwa prinsip pembagian kerja di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura sudah berjalan proporsional. Pustakawan ditempatkan di bagian pelayanan dan pengolahan. Aspek yang dipertimbangkan dalam pembagian ini adalah jabatan fungsional SDM yang ada. Kualifikasi jabatan fungsional akan mempengaruhi penempatan SDM yang ada, misalnya SDM yang bukan pustakawan di tempatkan pada bagian administrasi di luar layanan dan pengolahan. Prinsip tata kelola kepegawaian harus memperhatikan konsep *the right man in the right place*, maksudnya adalah penempatan

seorang pegawai harus sesuai dengan pada tempatnya agar mampu menjalankan tugas sesuai dengan kompetensinya (Syukran dkk., 2022). Ini menunjukkan bahwa prinsip pembagian kerja sudah berjalan homogen. Jadi, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip manajemen pembagian kerja di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura sudah diterapkan walaupun masih menemukan kendala-kendala dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, pembagian kerja perlu diselaraskan dengan keterampilan supaya pekerjaan dapat berjalan dengan baik (Haruddin & Hijrana, 2019).

b. Wewenang dan Tanggung Jawab

Lembaga manapun seperti perpustakaan harus memberikan kejelasan instruksi tugas tanggung jawab serta wewenang dari atasan terhadap bawahan. Pemberian wewenang akan berdampak terhadap tanggung jawab serta akan berimplikasi terhadap kewajiban masing-masing. Pelaksanaan hak dan kewajiban yang telah di delegasikan dari atasan akan menyebabkan relasi komunikasi antara atasan dan bawahan (Lasa, 2017). Prinsip manajemen wewenang dan tanggung jawab sudah diterapkan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pernyataan dari Kepala Perpustakaan UPT. Perpustakaan Universitas Tanjungpura Ibu Bahraini, S.E. (20 Maret 2023) bahwa wewenang atau perintah itu darinya selaku kepala perpustakaan ke pegawai perpustakaan sudah diterapkan dengan baik. Pegawai perpustakaan juga sudah bertanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing. Sebelum pelaksanaan tugas kepala perpustakaan telah menyampaikan kepada seluruh SDM yang ada untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya masing-masing.

Menurut pernyataan informan, wewenang dan tanggung jawab di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura sudah jelas. Kepala

perpustakaan memberi perintah kepada para pegawai perpustakaan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut (Samsu & Mansur, 2019) wewenang wajib seimbang dengan tanggung jawab. Kepala dan pegawai perpustakaan bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Berdasarkan analisis data-data di atas dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip manajemen wewenang dan tanggung jawab di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura sudah berjalan sesuai dengan pembagian tugas masing-masing individu, sehingga tidak ada tumpang tindih pelaksana tugas. Sehingga dalam pelaksanaannya sudah terlihat adanya arus komunikasi dari atasan terhadap bawahan dalam pembagian dan pelaksanaan tugas.

c. Disiplin

Prinsip disiplin sebagai pegangan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku yang telah disepakati bersama dalam organisasi profit maupun non profit seperti perpustakaan. Untuk itu, semua staf dan pimpinan perpustakaan harus mematuhi peraturan dan kesepakatan yang berlaku di suatu perpustakaan (Lasa, 2017). Kepala Perpustakaan UPT. Perpustakaan Universitas Tanjungpura menyatakan bahwa prinsip manajemen disiplin sudah diterapkan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Kepala Perpustakaan menyatakan bahwa "Disiplin merupakan bagian inti dari suatu manajemen. Dengan adanya disiplin tentunya membuat suatu lembaga, organisasi, maupun perpustakaan itu berjalan dengan lancar. Jadi kalau ada pegawai yang tidak disiplin akan mendapat peringatan. Tapi selama ini mereka sudah disiplin. Pada umumnya pegawai di sini sudah lama, tidak ada pegawai baru. Artinya mereka sudah mempelajari disiplin itu. Jadi Perpustakaan Universitas Tanjungpura (UNTAN) sudah menerapkannya (Bahraini, 20 Maret 2023).

Menurut hasil wawancara dengan

Pustakawan referensi menyatakan bahwa terdapat beberapa pegawai perpustakaan datang terlambat. Mereka terlambat mungkin karena kendala transportasi ataupun kendala pekerjaan di rumah seperti mengurus anak, mengantar, dan menjemput anak sekolah. Kadang karena macet di jalan. Ada juga yang di tengah jam kerja keluar karena ada keperluan (Widarti, 21 2023)

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Widarti (21 Maret 2023) beberapa pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura ada yang tidak disiplin. Tempat tinggal beberapa pegawai perpustakaan cukup jauh dari UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Masalah yang cukup sering adalah keterlambatan yaitu pegawai perpustakaan yang tinggal di area sekitar kecamatan Pontianak Timur, karena adanya kemacetan di Jembatan Kapuas 1. Pada saat selesai jam istirahat, terkadang perpustakaan tidak tepat waktu bukanya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip manajemen disiplin di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura kurang berjalan efektif dan efisien. Menurut hasil penelitian (Inzani SL & Baharuddin, 2023) bahwa kedisiplinan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kedisiplinan merupakan masalah yang perlu diperhatikan untuk ditindak lanjuti, mengingat perpustakaan merupakan sebuah layanan jasa informasi yang tentunya harus membuka jam layanan yang tepat waktu sehingga akan mempengaruhi kualitas layanan perpustakaan. Untuk menciptakan kedisiplinan, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh UPT Perpustakaan adalah melaksanakan supervisi dan penilaian berdasarkan prinsip keadilan (Nugroho, 2022).

d. Kesatuan Komando

Prinsip kesatuan arah dan perintah dalam pelaksanaan tugas sangat diperlukan demi menjaga kesamaan persepsi dalam mencapai

visi dan misi perpustakaan. Setiap anggota hanya memiliki satu rencana, satu tujuan, satu perintah, dan satu atasan. Asas ini berkaitan erat dengan seluruh komponen perpustakaan (Lasa, 2017). Prinsip manajemen kesatuan komando sudah diterapkan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pernyataan dari Kepala Perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura yaitu sebagai berikut. "Andainya suatu perintah dilakukan oleh beberapa orang akan membuat bingung pegawai perpustakaan. Pegawai perpustakaan di sini sudah mengikuti kesatuan komando. Artinya satu perintah dari satu orang yaitu kepala perpustakaan, tidak ada yang lain. Jadi kalau ada orang lain selain kepala perpustakaan memberi perintah mereka tidak akan melakukan. Jadi kami sudah menerapkan kesatuan komando (Bahraini, 20 Maret 2023)"

Menurut pernyataan informan Ibu Rudiarti, S.P (21 Maret 2023) selaku pustakawan sirkulasi, semua pegawai perpustakaan hanya mengikuti perintah dari kepala perpustakaan, tidak menerima perintah dari orang lain selain kepala perpustakaan. Penerapan prinsip manajemen kesatuan komando di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Kesatuan komando sangat diperlukan untuk menyelaraskan tugas dari satu atasan. Apabila seorang pegawai mematuhi lebih dari satu atasan, hal ini dapat menyebabkan kebingungan dan konflik kepentingan (Nugroho, 2022). Untuk itu, perlunya sebuah organisasi membuat satuan komando yang jelas agar pemberian tugas terjadi hanya satu alur yaitu dari satu atasan kepada unit-unit bawahan.

e. Pemahaman Visi, Misi, dan Tujuan

Segala unsur yang berkaitan dengan perpustakaan sebenarnya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari perpustakaan. Mereka melakukan aktivitas

bersama untuk mencapai tujuan. (Lasa, 2017). Prinsip manajemen pemahaman visi, misi, dan tujuan sudah diterapkan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pernyataan dari Kepala Perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura yaitu sebagai berikut. "Visi Perpustakaan UNTAN itu sama dengan visi UNTAN. Kalau misi Perpustakaan UNTAN yaitu untuk mendukung pemustaka dalam proses belajar mengajar, meningkatkan kualitas dan kuantitas pustakawan, serta memberikan layanan informasi sesuai dengan kebutuhan pemustaka. Jadi pegawai perpustakaan sudah paham. Karena kegiatan mereka sehari-hari memang seperti itu, memberikan layanan atau informasi kepada pemustaka (Bahraini, 20 Maret 2023)."

Menurut hasil observasi peneliti dan pernyataan pustakawan yang dijadikan informan, semua pegawai perpustakaan sudah paham dengan visi, misi, dan tujuan UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Karena mereka sudah lama bekerja di sana. Jadi, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip manajemen pemahaman visi, misi, dan tujuan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura sudah berjalan. Visi dan misi merupakan arah yang hendak dicapai oleh perpustakaan, Jika elemen-elemen yang ada tidak memahami visi, misi dan tujuan maka akan terjadi sebuah disorientasi kerja sehingga tidak memiliki arah tujuan yang jelas. Oleh karena itu, seluruh elemen yang ada dalam perpustakaan harus memahami tujuan dengan seksama agar kegiatan terarah dan tujuan pun dapat dicapai secara optimal (Rahmah et al., 2019).

f. Pembagian Gaji yang Wajar

Prinsip manajemen pembagian gaji yang wajar sudah diterapkan di UPT. Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pernyataan dari Kepala Perpustakaan

Perpustakaan UNTAN terdiri dari 24 PNS dan 2 honorer. Untuk penggajian honorer tentunya sudah ditetapkan oleh UNTAN, karena honorer kan internal. Sedangkan untuk PNS disesuaikan dengan tingkat jabatan dan golongan. Itu yang menentukan dari pusat bukan dari kepala perpustakaan. Karena itu sudah ada aturannya, jadi kita menerima saja. Jadi semakin tinggi jabatan semakin banyak juga gajinya dan semakin lama masa kerja semakin besar juga gajinya, walaupun dengan golongan yang sama. Penggolongan gaji sudah sesuai dengan pangkat, jabatan, dan golongan (Bahraini, 20 Maret 2023).

Penerapan prinsip manajemen pembagian gaji yang wajar di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura sudah diterapkan. Pemberian gaji disesuaikan dengan jabatan dan golongan pegawai bagi yang PNS sedangkan bagi yang Non PNS (Pegawai Kontrak) menyesuaikan dengan peraturan rektor. Gaji pegawai merupakan faktor pendorong kinerja dalam bentuk materi sehingga para pegawai merasa puas dengan upah tersebut (Samsu & Mansur, 2019). Kepuasan kinerja yang telah dirasakan melalui pemberian upah atau gaji akan mempengaruhi kualitas kinerja pegawai, sehingga sangat perlu diperhatikan dan jika memungkinkan perlu adanya upaya peningkatan upah atau pemberian insentif kinerja bagi pegawai yang memiliki kinerja di atas standar.

g. Hierarki atau Rantai Berkala

Alur perintah atau wewenang dari atasan pada bawahan harus berjenjang dari jabatan tertinggi ke jabatan yang paling rendah dengan cara berurutan (Badrudin dalam Lasa, 2017). Prinsip manajemen hierarki atau rantai berkala sudah diterapkan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pernyataan dari Kepala Perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura yaitu

sebagai berikut. "Jadi langsung dari Rektor ke Kepala Perpustakaan, baru bawahnya Kelompok Pustakawan dan Kasubag Tata Usaha. Jadi Kelompok Pustakawan dan Kasubag Tata Usaha sejajar, baru bawahnya lagi Koordinator-Koordinator (Pelayanan, Pengolahan, dan Pengembangan Perpustakaan). Koordinator membawahi lagi Bidang-Bidang Layanan (semua layanan). Jadi yang paling bawah itu Bidang-Bidang Layanan (Bahraini, 20 Maret 2023).

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Abdullah Imam, S.Sos (23 Maret 2023) selaku pustakawan pada bagian layanan digital, alur perintah atau wewenang dari atasan kepada bawahan sudah berjenjang dari kepala perpustakaan sampai bidang-bidang layanan dan sudah berurutan dari jabatan tertinggi sampai jabatan terendah. Alur perintah ini ada di struktur organisasi UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Jadi, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip manajemen hierarki atau rantai berkala di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura sudah berjalan dengan efektif dan efisien. Penerapan prinsip hierarki dapat memahami kepada siapa dan dari siapa mereka bertanggung jawab mendapat perintah (Haruddin & Hijrana, 2019). Untuk itu, peranan penerapan prinsip ini sangat berguna sebagai gari pembatas dan turunan penugasan dari atas kepada bawahan yang terkoordinir dengan jelas.

h. Keadilan

Pemimpin atau dalam hal ini kepala perpustakaan harus adil pada semua anak buah dalam memberikan gaji, tunjangan, maupun penghargaan dan hukuman. Artinya, pemberian penghargaan bagi yang berprestasi dan memberikan sanksi kepada yang melanggar, baik berupa peringatan, pemindahan, skors, maupun pemberhentian (Lasa, 2017). Berdasarkan wawancara dengan Kepala Perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura Ibu

Bahraini, S.E. (20 Maret 2023) beliau menyatakan bahwa prinsip keadilan sudah diterapkan. Kepala perpustakaan memperlakukan pegawai perpustakaan secara adil dan merata, tidak memihak salah satu. Jadi semua pegawai perpustakaan itu seperti satu tim dan saling bekerja sama. Untuk penghargaan (*reward*), diakhir tahun kita adakan wisata.

Pihak perpustakaan mengajak pustakawan untuk menghilangkan stres, contohnya liburan ke pantai. Kalau berupa uang atau hadiah itu tidak ada. Jadi itu untuk menyenangkan semua pegawai, karena kita bekerja dalam satu tim. Jadi reward-nya berupa liburan. Untuk hukuman (*punishment*), ketika mereka melakukan kesalahan dipanggil terlebih dahulu dan diberi nasihat sebelum mereka membuat kesalahan yang lebih fatal lagi. Setelah sudah tahu kesalahannya, jadi mereka tidak melakukan lagi. Jadi hukuman hanya berupa teguran dan peringatan.

Namun, prinsip manajemen keadilan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura belum maksimal penerapannya. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pernyataan dari Pustakawan Layanan Referensi dan Skripsi UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura yaitu sebagai berikut. Belum semua pegawai perpustakaan kebagian untuk berangkat mengikuti diklat. Pegawai-pegawai tertentu saja yang sering diberangkatkan untuk mengikuti diklat. Jadi, pelatihan atau diklat untuk semua pegawai perpustakaan belum merata (Widarti, 23 Maret 2023). Pelatihan atau diklat manajemen perpustakaan berupaya meningkatkan kualitas SDM sebagai media atau alat yang dapat dioperasionalkan untuk mencapai tujuan-tujuan memperoleh keuntungan terhadap peluang-peluang yang ada (Kulla dkk., 2018). Hal ini demi meningkatkan kualitas dan layanan prima perpustakaan (Sahidi, 2021). Menurut hasil pernyataan informan, pelatihan atau diklat untuk semua pegawai

perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura belum merata. Beberapa pegawai saja yang mengikuti pelatihan atau diklat. Sebagai pimpinan seharusnya bersikap adil dalam upaya pengembangan kualitas SDM. Prinsip keadilan wajib diterapkan oleh kepala perpustakaan karena mempunyai jabatan paling tinggi di perpustakaan (Haruddin & Hijrana, 2019).

i. Inisiatif

Kepala perpustakaan hendaknya memotivasi dan mendorong bawahannya untuk menunjukkan inisiatif dalam pelaksanaan tugas dan pengembangan diri dengan melakukan kegiatan bersama untuk mencapai tujuan. (Lasa, 2017). Prinsip manajemen inisiatif sudah diterapkan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pernyataan dari Kepala Perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura yaitu sebagai berikut.

“Kami mendorong pegawai perpustakaan untuk memberikan ide-ide untuk perpustakaan ini. Kami memberi mereka ruang untuk menyampaikan ide-ide tersebut. Kalau mereka punya ide-ide untuk memajukan atau pengembangan perpustakaan tetap kami pertimbangkan dan rapatkan nanti. Jadi, jika idenya bagus maka akan kita pakai. Semua pegawai perpustakaan juga berinisiatif dalam mengerjakan pekerjaannya dan juga dalam pengembangan dirinya (Bahraini, 20 Maret 2023).

Menurut hasil observasi peneliti dan pernyataan informan dari pustakawan pada bagian layanan sirkulasi Ibu Rudiarti, Bapak Abdullah Imam, S.Sos, & Widarti A.Md. (23 Maret 2023), semua pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura berinisiatif memberikan ide-ide maupun usulan kepada kepala perpustakaan, seperti mengusulkan suatu program kerja dan memberikan

saran untuk perpustakaan. Mereka juga berinisiatif dalam mengerjakan pekerjaannya maupun untuk pengembangan dirinya, seperti belajar bersama-sama.

Berdasarkan fakta-fakta di lapangan bahwa penerapan prinsip manajemen inisiatif di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura sudah berjalan dengan efektif dan efisien. Hal ini terbukti dengan adanya usaha pengembangan perpustakaan dan inovasi layanan-layanan perpustakaan saat ini. Oleh karena itu, kepala perpustakaan perlu memberi dukungan dan dorongan kepada pegawai agar berinisiatif di dalam perpustakaan. Inisiatif berguna untuk memberi kepuasan kepada pegawai dan dapat menyukseskan perpustakaan (Nugroho, 2022).

j. Kesatuan

Prinsip manajemen kesatuan sudah diterapkan di UPT. Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pernyataan dari Kepala Perpustakaan UPT. Perpustakaan Universitas Tanjungpura yaitu sebagai berikut. “Karena kami kerja secara tim, artinya itu semua satu kesatuan dan terlibat semua. Contohnya pengolahan teknis dari buku datang di inventarisasi kan ada bagian lagi untuk mengolahnya, yang memasukkan data, dilabel di bagian sirkulasi. Itu kan artinya kita harus ada kerja sama antar bidang. Jadi tidak ada terpisah-pisahkan dan bisa saling melengkapi (*fleksibel*). Jadi perpustakaan itu harus ada satu kesatuan dalam bekerja (Bahraini, 20 Maret 2023).

Menurut hasil observasi peneliti dan pernyataan informan Bapak Abdullah Imam, S.Sos, Anis Minarni A.Md. & Widarti A.Md. (23 Maret 2023), semua pegawai perpustakaan kompak dalam kerja secara tim. Contohnya dari inventarisasi, klasifikasi, katalogisasi, entri data, menyampul, sampai melabel buku harus ada

kerja sama antar bidang. Pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura mempunyai rasa memiliki (*sense of belonging*). Hal tersebut diperkuat dengan hasil pernyataan dari Kepala Perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura yaitu sebagai berikut "Kalau pegawai perpustakaan tidak punya rasa memiliki, maka mereka akan cuek terhadap perpustakaan ini. Mereka ada rasa memiliki terhadap Perpustakaan UNTAN. Misal ada apa-apa tentang perpustakaan, bagaimanapun caranya mereka menyelesaikannya dengan baik. Contohnya ada pemustaka bertanya atau minta bantu, maka mereka akan berusaha melayani pemustaka tersebut semampunya. Rasa memiliki mereka itu sudah ada dari dulu, karena mereka sudah lama bekerja di Perpustakaan UNTAN. Jadi, rasa memiliki mereka menjadi semakin besar (Bahraini, 20 Maret 2023)."

Berdasarkan data-data yang ada, hasil analisis peneliti menyatakan bahwa penerapan prinsip manajemen kesatuan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura sudah berjalan dengan efektif dan efisien. Hal ini dibuktikan dengan adanya kerjasama satu sama lain jika dalam satu tim mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, kesatuan kelompok perlu ditingkatkan dengan komunikasi yang baik, sehingga tercipta kerja tim dan muncul kemauan untuk mendapatkan hasil yang optimal (Samsu & Mansur, 2019).

k. Komitmen

Prinsip komitmen adalah semangat dan motivasi tinggi diri pada seseorang untuk melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab dan memahami apa yang harus dilakukan untuk organisasinya. Melalui komitmen ini, mereka diharapkan menyadari tujuan atau cita-cita dan nilai dalam lembaga (perpustakaan) dan merasa diakui sebagai anggota/membership. Kemudian pengakuan sebagai anggota ini dapat ditum-

buhkan dengan penumbuhan suasana kekitaan. Selain itu, seorang pegawai perpustakaan harus berusaha untuk menambah wawasan, keahlian, dan ilmu pengetahuan untuk memajukan perpustakaan (Lasa, 2017)

Prinsip manajemen komitmen sudah diterapkan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pernyataan dari Kepala Perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura yang menyatakan bahwa semua pegawai perpustakaan sudah ada komitmen untuk mencapai tujuan perpustakaan ini. Mereka semua berkomitmen dalam pekerjaannya masing-masing dan berkomitmen juga untuk kemajuan perpustakaan ini. Jadi komitmen ini sudah diterapkan di Perpustakaan UNTAN (Bahraini, 20 Maret 2023). Menurut hasil observasi peneliti dan pernyataan Pustakawan Bapak Abdullah Imam, S.Sos & Ibu Rudiarti, S.P. (23 Maret 2023), semua pegawai perpustakaan berkomitmen untuk pengembangan dan memajukan UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura dan berkomitmen untuk melakukan pengembangan kompetensi diri melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan peningkatan *hard skill* dan *soft skill* lainnya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dan pernyataan informan di atas, semua pegawai perpustakaan telah berkomitmen untuk perkembangan dan kemajuan UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura dan pengembangan diri. Contohnya ada suatu tawaran pelatihan atau webinar, mereka mau mengikutinya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip manajemen komitmen di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura sudah berjalan dengan efektif dan efisien. Para pegawai yang punya komitmen tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik. Menurut Lasa (2017) SDM di perpustakaan yang mempunyai komitmen

rendah, mereka cenderung menghindari tugas dan tanggung jawab, mereka lebih fokus pada gaji, penghargaan, hak, bahkan bisa meminta berbagai fasilitas. Untuk itu, perlu dukungan dan komitmen bersama dalam upaya pencapaian visi dan misi perpustakaan Universitas Tanjungpura.

I. Kerja Tim

Sebuah organisasi tentunya harus bekerja sama dengan menerapkan asas gotong royong sesuai dengan nilai-nilai Pancasila Negara Republik Indonesia. Gotong royong merupakan prinsip untuk mencapai tujuan bersama dengan menuangkan ide dan gagasan untuk didiskusikan bersama sehingga menghasilkan kesepakatan bersama. Melalui kerja dengan prinsip gotong royong yang baik, diharapkan akan menghasilkan luaran kinerja yang bermutu tinggi. Sebab dalam kerja tim, setiap orang akan saling melengkapi, mendukung, dan memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah bersama (Lasa, 2017). Prinsip manajemen mementingkan kerja tim sudah diterapkan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pernyataan dari Kepala Perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura yang menyatakan bahwa pegawai perpustakaan bekerja bersama-sama (tim). Jadi tidak bisa kerja secara individu di sini. Karena saling berkaitan pekerjaan antara satu bidang dengan bidang yang lainnya. Jadi prinsip manajemen kerja tim sudah diterapkan di Perpustakaan UNTAN (Bahraini, 20 Maret 2023).

Menurut hasil observasi peneliti dan pernyataan informan Pustakawan Bapak Abdullah Imam, S.Sos & Ibu Rudiarti, S.P., (23 Maret 2023) semua pegawai perpustakaan bekerja secara tim. Contohnya dalam suatu layanan minimal ada dua orang pegawai perpustakaan, tidak ada pegawai perpustakaan yang bekerja secara individu. Kerja tim sangat disarankan dalam upaya mencapai kinerja yang bermutu.

Kerja tim mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas hasil, kerana dengan membangun kerja tim akan terbangun pertukaran ide dan gagasan, sehingga pekerjaan menjadi ringan dan fokus pada pekerjaan yang tidak terlalu menumpuk, walaupun terkadang tidak semua tim berkontribusi dengan baik. Untuk itu, perlu dibangun sikap saling percaya satu sama lain. Menurut (Putri Kusuma & Sutanto, 2018) rasa saling percaya pada sebuah tim akan berpotensi mempermudah pencapaian hasil kerja.

Berdasarkan data-data di lapangan, penerapan prinsip manajemen mementingkan kerja tim di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura sudah berjalan dengan efektif dan efisien tetapi tetap tidak melupakan tugas yang telah dibagi habis secara proporsional. Adanya kelompok kerja yang baik, anggota kelompok berorientasi pada tujuan bersama; Kerja tim dan kerja tim mendorong pencapaian tujuan perpustakaan secara efektif dan efisien (Martini & Farida, 2014).

m. Evaluasi Kinerja

Evaluasi objektif terhadap kinerja perpustakaan menyoroti kekurangan dan keberhasilan yang dicapai. Perhatian terhadap kekurangan-kekurangan tersebut dapat memperbaiki langkah-langkah yang dianggap menghambat perkembangan perpustakaan. (Lasa, 2017). Prinsip manajemen evaluasi kinerja sudah diterapkan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pernyataan dari Kepala Perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura yaitu sebagai berikut. "Perpustakaan UNTAN ada evaluasi kinerja. Setiap 1 bulan atau 3 bulan sekali kami mengadakan rapat koordinasi untuk mengevaluasi kinerja masing-masing bidang.

Pelaksanaan rapat koordinasi pada masing-masing bidang menyampaikan pencapaian yang sudah dicapai. Setelah itu, akan diketahui

kekurangannya, kemudian segera diperbaiki. Untuk evaluasi kinerja Perpustakaan UNTAN secara menyeluruh itu setahun sekali (akhir tahun). Evaluasi secara menyeluruh membahas tentang apa yang perlu ditambah, diperbaiki (kekurangan), dan apa kegiatan (event) yang akan diadakan untuk tahun selanjutnya. Jadi evaluasi kinerja di Perpustakaan UNTAN itu diadakan 1 bulan sekali atau 3 bulan sekali untuk rapat koordinasi antar bidang dan 1 tahun sekali untuk evaluasi kinerja Perpustakaan UNTAN secara menyeluruh (Bahraini, 20 Maret 2023)."

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, menunjukkan bahwa pelaksanaan program-program yang telah dilaksanakan sebagai upaya membangun manajemen yang baik telah dilaksanakan evaluasi secara berkala di setiap masing-masing bidang layanan. Menurut Ismail (2022) kepala perpustakaan mesti mampu mengevaluasi kegiatan-aktivitas suatu perpustakaan. Evaluasi sebenarnya dilakukan untuk mengetahui sejauh mana program telah terlaksana pada setiap bidang layanan yang telah ada koordinator nya. Hasil evaluasi ini nantinya akan menjadi bahan pertimbangan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan di tahun berikutnya yang akan tertuang di dalam renstra perpustakaan. Menurut hasil pernyataan informan, evaluasi kinerja di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura itu diadakan 1 bulan sekali atau 3 bulan sekali untuk rapat koordinasi antar bidang dan 1 tahun sekali untuk evaluasi kinerja perpustakaan secara menyeluruh. Untuk evaluasi kinerja perpustakaan secara menyeluruh disajikan dalam laporan tahunan dengan bentuk tercetak (*hardcopy*) dan setiap tahun wajib dilaporkan ke rektor.

2. Kendala yang Dihadapi Dalam Penerapan Prinsip-Prinsip Manajemen di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura.

Penerapan prinsip-prinsip manajemen

perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura tentunya terdapat kendala yang dihadapi suatu perpustakaan. Kendalanya yaitu pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura kurang mendapat respon dan dukungan dari kepala perpustakaan untuk melakukan suatu kegiatan seperti mengusulkan program kerja. Tanpa ada dukungan dari kepala perpustakaan, maka tidak bisa berjalan dengan lancar kegiatan yang ingin dilakukan oleh pegawai perpustakaan.

Berdasarkan kendala yang sudah dijelaskan, maka para pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura perlu kerja sama antar bidang. Langkah pertama yang harus dilakukan yaitu membuat program kerja yang lebih bagus sesuai visi dan misi UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura. Kemudian pegawai perpustakaan bisa menunjukkan manfaat, fungsi, dan kegunaan program-program tersebut kepada kepala perpustakaan. Program yang telah disusun dengan baik oleh pustakawan akan membantu pegawai perpustakaan bisa berargumentasi dengan kepala perpustakaan tentang program kerja yang sudah dibuat. Penyusunan program tersebut diharapkan kepala perpustakaan bisa lebih percaya, kalau program tersebut ada manfaatnya bagi pengembangan dan kemajuan perpustakaan.

E. PENUTUP

Simpulan

UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura sudah menerapkan prinsip-prinsip manajemen perpustakaan dalam usaha mencapai visi dan misi perpustakaan, yaitu pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan komando, pembagian gaji yang wajar, hierarki atau rantai berkala, keadilan, inisiatif, kesatuan, komitmen, kerja tim, evaluasi kinerja, pemahaman visi, misi, dan tujuan. Penerapan beberapa prinsip manajemen sudah berjalan dengan efektif dan efisien. Namun,

penerapan prinsip manajemen disiplin dan keadilan belum maksimal penerapannya di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura.

Masalah pada prinsip manajemen disiplin yaitu pegawai perpustakaan terlambat karena kendala transportasi, mengurus anak, dan macet di jalan. Kadang di tengah jam kerja ada juga yang izin keluar karena ada keperluan. Kemudian masalah pada prinsip manajemen keadilan yaitu pelatihan atau diklat untuk semua pegawai perpustakaan belum merata. Hal ini karena hanya pegawai-pegawai tertentu saja yang diberangkatkan untuk mengikuti pelatihan atau diklat. Penerapan prinsip-prinsip manajemen di UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura terdapat kendala yang dihadapi, yaitu kurangnya dukungan dari kepala perpustakaan untuk melakukan suatu kegiatan.

Saran

Berdasarkan temuan dan analisis data di lapangan, ada beberapa hal yang menjadi saran bagi lembaga. Sebaiknya Kepala UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura memberi teguran dan peringatan kepada pegawai perpustakaan yang tidak disiplin agar tidak mengulangnya lagi sehingga tugas-tugas perpustakaan berjalan maksimal. Hendaknya Kepala UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura bersikap adil kepada semua pegawai perpustakaan dalam hal pelatihan atau diklat. Pelatihan atau diklat bagi semua pegawai perpustakaan harus merata, karena pelatihan atau diklat bertujuan untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan motivasi kerja mereka. Oleh karena itu, UPT Perpustakaan Universitas Tanjungpura harus memperbaiki implementasi prinsip manajemen perpustakaan terutama pada aspek keadilan dan penerapan disiplin terhadap pegawai yang dinilai masih kurang.

F. DAFTAR PUSTAKA

Darwanto, Utami, A. K., & Gusniawati, N. (2015). *Pedoman Penyelenggaraan Perpustakaan*

Perguruan Tinggi. Jakarta: Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Diperoleh dari <https://press.perpusnas.go.id/ProdukDetail.aspx?id=120>

Fatmawati, Endang. (2013). Memahami Kepemimpinan Dalam Mengelola Perpustakaan Umum. *Media Pustaka*, Edisi 1, Januari-Juni, 30-38. <http://eprints.undip.ac.id/65526/>

Hartono. (2016). *Manajemen Perpustakaan Sekolah: Menuju Perpustakaan Modern dan Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Haruddin, & Hijrana. (2019). Penerapan Prinsip Organisasi Dalam Fungsi Manajemen Perpustakaan di Dinas Perpustakaan Kearsipan Kabupaten Takalar. *Libraria: Jurnal Perpustakaan*, 7(2), 363-380. doi:<http://dx.doi.org/10.21043/libraria.v7i2.5572>

Inzani SL, J. F., & Baharuddin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 45-53.

Ismail, J. K. (2022). Keterampilan dan Tingkatan Manajemen. In Hartini (Ed.), *Pengantar Manajemen: Konsep dan Pendekatan Teoritis* (pp. 85-101). Bandung: Media Sains Indonesia. Diperoleh dari <http://repository.umi.ac.id/1582/>

Krisnaldy, Syukri, A., Senen, Yanuarti, M., & Soepandi, A. (2020). Efisiensi Meningkatkan Barang Habis Pakai Guna Meningkatkan Kas dan Manajemen Keuangan yang Baik. *Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 1(2), 10-15. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/ABMAS.v1i2.p10-15.y2020>

Kulla, T., Rumapea, P., & Tampoanggoy, Deysi. L. (2018). Kulit Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilet Dsitrik Beoga Kabuapten Pucak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58), 90-101.

- Lasa. (2016). *Manajemen Perpustakaan Sekolah/ Madrasah*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Lasa. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Martini, N. A., & Farida, I. (2014). *Psikologi Perpustakaan (BMP); 1-9/PUST2226/3SKS*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Monaliza, Sasongko, R. N., & Juarsa, O. (2017). Manajemen Perpustakaan Sekolah. *Manajer Pendidikan*, 11(3), 282-286.
- Nugroho, H. (2022). Proses, Prinsip, dan Fungsi Manajemen. In Hartini (Ed.), *Pengantar Manajemen: Konsep dan Pendekatan Teoritis* (pp. 17-32). Bandung: Media Sains Indonesia. Diperoleh dari <http://repository.umi.ac.id/1582/>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan. (2014). Diperoleh dari <https://jdih.perpusnas.go.id/detail/167>
- Putri Kusuma, L., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 417-424. <https://doi.org/10.37715/jp.v3i4.754>
- Rahmah, E., Marlina, & Erlianti, G. (2019). *Manajemen Perpustakaan: Penerapan TQM dan CRM*. Depok: Rajawali Pers.
- Rodin, R., Retnowati, D. A., & Sasmita, Y. P. (2021). Manajemen Perpustakaan Sekolah (Studi pada Perpustakaan Ceria SMAN 1 Rejang Lebong). *The Light*, 1(1), 1-11. doi:<https://doi.org/10.20414/light.v1i1.4352>
- Sahidi, S. (2021). Implementasi Etika Pustakawan di Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Pontianak. *IQRA': Jurnal Perpustakaan Dan Informasi*, 15(1), 53-75. <https://doi.org/10.30829/iqra.v15i1.9242>
- Samsu, & Mansur. (2019). Manajemen Dakwah Lembaga Dakwah Kampus Unit Pengkajian Mahasiswa Islam (LDK-UPMI) IAIN Kendari. *Al-Munzir*, 12(1), 131-148. doi:<https://dx.doi.org/10.31332/am.v12i1.1325>
- Syirojudin, A., Nurulgina, D., Ikrom, S. M., & Syarifudin, E. (2023). Manajemen Perpustakaan. *Humantech*, 2(8), 1699-1708.
- Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan. (2022). Konsep Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perwujudan kepentingan Manusia. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(1), 95-1032. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i1>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan. (2007). Diperoleh dari <https://jdih.perpusnas.go.id/detail/49>