

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERPUSTAKAAN EL-HAYAAH MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 PEKANBARU

Agus Gunawan¹, Saddam Lorenza², Fangki Sandikaduana³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Email: 12210310911@students.uin-suska.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i2.2196>

Sections Info

Article history:

Submitted: 27 January 2026

Final Revised: 11 February 2026

Accepted: 16 March 2026

Published: 30 April 2026

Keywords:

Human resources

Management

Librarian

Library



ABSTRAK

This study aims to describe human resource management at the El-Hayaah Library of MAN 1 Pekanbaru, focusing on four main aspects: planning, recruitment and selection, training and development, and performance evaluation of librarians. A descriptive qualitative approach was used, with data collected through interviews, observation, and documentation. The results show that librarian planning is carried out contextually by considering institutional needs and internal competencies. The recruitment and selection process is directed toward meeting qualifications and librarian involvement in literacy programs, although it has not yet adopted an open system. Training and development are conducted gradually through internal activities and external training, particularly in improving information technology competencies. Performance evaluation is still conducted informally but considers discipline, work responsibility, and contributions to literacy programs. The study concludes that HR management at the library has been implemented adaptively and effectively, although it still requires a more structured, professional system based on national standards.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru, dengan fokus pada empat aspek utama, yaitu perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja pustakawan. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pustakawan dilakukan secara kontekstual dengan mempertimbangkan kebutuhan institusi dan kompetensi internal. Proses rekrutmen dan seleksi diarahkan untuk memenuhi kualifikasi serta keterlibatan pustakawan dalam program literasi, meskipun belum menerapkan sistem terbuka. Pelatihan dan pengembangan dilakukan secara bertahap melalui kegiatan internal dan pelatihan eksternal, khususnya dalam peningkatan kompetensi teknologi informasi. Evaluasi kinerja masih dilakukan secara informal, namun tetap mempertimbangkan kedisiplinan, tanggung jawab kerja, dan kontribusi terhadap program literasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di perpustakaan telah dilaksanakan secara adaptif dan efektif, meskipun masih memerlukan sistem yang lebih terstruktur dan profesional berbasis standar nasional.

Kata kunci: Manajemen, Sumber daya manusia, Pustakawan, Perpustakaan.

PENDAHULUAN

Perpustakaan merupakan pusat informasi dan sumber belajar yang memiliki peran strategis dalam mendukung kegiatan akademik di lingkungan satuan pendidikan (Anshori et al., 2022; Mustafa et al., 2021). Dalam era digital dan perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat, perpustakaan dituntut untuk tidak hanya menjadi tempat penyimpanan buku, tetapi juga mampu menyediakan layanan informasi yang cepat, akurat, dan relevan. Kualitas layanan perpustakaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya, khususnya pustakawan sebagai aktor utama dalam operasional dan pelayanan informasi.

Manajemen sumber daya manusia menjadi aspek fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk perpustakaan. Menurut (Zhang & Chen, 2024), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keselamatan, dan keadilan. Sedangkan menurut (Stone et al., 2024) dalam bukunya, manajemen SDM merupakan perancangan sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya menyangkut aspek administratif, tetapi juga strategis, untuk menciptakan SDM yang profesional, produktif, dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan zaman.

Dalam konteks perpustakaan, manajemen SDM mencakup beberapa aspek penting, antara lain perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja pustakawan (Apriwulan et al., 2025; Yunus et al., 2025). Pertama, perencanaan SDM merupakan proses mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun kompetensi yang diperlukan agar organisasi dapat berjalan dengan efektif. Menurut (Margherita, 2022) perencanaan SDM adalah proses sistematis untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat pada waktu yang tepat, di tempat yang tepat. Dalam perpustakaan, perencanaan ini penting untuk menjamin keberlangsungan pelayanan dan penyesuaian dengan perkembangan teknologi informasi.

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses penting dalam memperoleh SDM yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut (Abdalla Hamza et al., 2021), rekrutmen adalah proses mencari calon karyawan dan mendorong mereka untuk melamar pekerjaan dalam organisasi. Setelah proses rekrutmen, tahap seleksi dilakukan untuk menilai dan memilih kandidat terbaik yang paling sesuai dengan kriteria dan kebutuhan organisasi. Seleksi yang efektif akan menghasilkan pustakawan yang tidak hanya memiliki kualifikasi akademik, tetapi juga keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk pelayanan perpustakaan yang optimal.

Pelatihan dan pengembangan pustakawan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam pelayanan. Menurut (Hosen et al., 2024), pelatihan adalah upaya sistematis untuk mengajarkan karyawan bagaimana melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Sedangkan pengembangan lebih mengarah pada peningkatan jangka panjang yang berkaitan dengan kemampuan manajerial dan konseptual (Azizi et al., 2021). Dalam dunia perpustakaan yang dinamis, pelatihan dan pengembangan mutlak diperlukan agar pustakawan mampu mengikuti perkembangan teknologi informasi dan kebutuhan pengguna.

Evaluasi kinerja merupakan proses pengukuran dan penilaian terhadap hasil kerja karyawan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja adalah suatu proses yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan meningkatkan kinerja

individu (Anwar & Abdullah, 2021). Evaluasi yang dilakukan secara objektif akan membantu pustakawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta menjadi dasar bagi pengambilan keputusan dalam pengembangan karier dan pemberian penghargaan.

Sebagai bentuk dukungan terhadap penguatan SDM perpustakaan, pemerintah Indonesia melalui Perpustakaan Nasional RI telah menetapkan kebijakan strategis yang mendorong peningkatan kompetensi pustakawan, di antaranya melalui Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 tentang Standar Nasional Perpustakaan Sekolah/Madrasah dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan. Dalam pasal 23 UU No. 43 Tahun 2007 disebutkan bahwa tenaga perpustakaan harus memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi profesi. Selain itu, dalam standar nasional perpustakaan, dijelaskan bahwa pustakawan sekolah harus memiliki kualifikasi pendidikan dan pelatihan khusus di bidang kepustakawanan agar mampu melaksanakan fungsi-fungsi perpustakaan secara optimal. Kebijakan ini menegaskan pentingnya pengelolaan SDM perpustakaan secara profesional dan berkelanjutan.

Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru merupakan salah satu perpustakaan sekolah yang berperan aktif dalam mendukung penguatan budaya literasi dan peningkatan kualitas pendidikan. Namun, sejauh mana manajemen sumber daya manusia dilaksanakan secara sistematis di perpustakaan ini masih jarang diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen SDM pustakawan di Perpustakaan El-Hayaah, yang meliputi aspek perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja pustakawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai praktik manajemen SDM di perpustakaan sekolah serta menjadi masukan bagi pihak pengelola dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan perpustakaan ke depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam praktik manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali data yang bersifat kontekstual, mendalam, dan holistik terkait proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja pustakawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pustakawan dan kepala perpustakaan, observasi langsung terhadap aktivitas pustakawan di lingkungan perpustakaan, serta studi dokumentasi terhadap arsip dan laporan yang berkaitan dengan manajemen SDM perpustakaan. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk meningkatkan validitas data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi guna memastikan konsistensi dan keakuratan informasi. Melalui metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang faktual dan komprehensif mengenai pelaksanaan manajemen SDM pustakawan dalam mendukung fungsi perpustakaan di lingkungan madrasah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Pustakawan Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru

Perencanaan sumber daya manusia merupakan tahap awal dalam manajemen SDM yang sangat menentukan efektivitas pengelolaan tenaga kerja suatu lembaga. Menurut (Kess-Momoh et al., 2024), perencanaan SDM adalah proses meramalkan kebutuhan sumber daya manusia organisasi dan memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah, jenis, dan kualitas SDM yang tepat, pada waktu yang tepat. Dalam konteks perpustakaan, perencanaan pustakawan sangat penting agar kebutuhan layanan informasi yang sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan peserta didik dapat terpenuhi secara optimal.

Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru telah melakukan upaya perencanaan pustakawan secara kontekstual dan adaptif terhadap kondisi madrasah. Meskipun lembaga ini belum memiliki formasi khusus bagi pustakawan profesional yang direkrut melalui mekanisme terbuka, perencanaan tenaga perpustakaan dilakukan melalui pendekatan berbasis kebutuhan dan kapasitas internal. Madrasah secara berkala mengevaluasi kebutuhan SDM pustakawan dengan mempertimbangkan jumlah peserta didik, volume aktivitas literasi, serta penggunaan teknologi informasi dalam perpustakaan.

Pihak madrasah menugaskan pustakawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang relevan atau pengalaman dalam pengelolaan perpustakaan. Selain itu, kriteria seperti keterlibatan aktif dalam kegiatan literasi madrasah dan kemampuan teknologi informasi juga menjadi pertimbangan dalam perencanaan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa madrasah tidak hanya berorientasi pada pengisian posisi, melainkan juga memperhatikan kualitas dan kontribusi calon pustakawan terhadap pengembangan literasi sekolah.

Perencanaan ini juga dilakukan dengan mempertimbangkan aspek pengembangan profesional pustakawan. Perpustakaan El-Hayaah menunjukkan perhatian terhadap pentingnya peningkatan kapasitas pustakawan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan kebijakan pemerintah, seperti yang tercantum dalam Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 tentang Standar Nasional Perpustakaan Sekolah/Madrasah, yang menekankan pentingnya pengelolaan SDM berdasarkan kualifikasi dan kompetensi.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru telah melakukan proses perencanaan pustakawan secara kontekstual dan berorientasi pada kebutuhan internal madrasah. Meskipun belum dilakukan rekrutmen secara terbuka terhadap tenaga profesional di bidang perpustakaan, proses perencanaan dilakukan dengan mempertimbangkan kapasitas dan minat guru atau tenaga kependidikan yang memiliki pengetahuan atau pengalaman dalam kepustakawanan. Pendekatan ini merupakan bentuk perencanaan adaptif yang memperhatikan kondisi lembaga dan arah pengembangan literasi sekolah.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Azkiya (2022), yang mengkaji pemikiran Lasa HS dalam pengelolaan SDM perpustakaan. Dalam penelitiannya, Azkiya menekankan bahwa perencanaan sumber daya manusia di perpustakaan harus dilakukan secara menyeluruh, dimulai dari identifikasi kebutuhan pustakawan hingga strategi pemberdayaan berkelanjutan. Hal ini selaras dengan pendekatan yang dilakukan oleh Perpustakaan El-Hayaah, di mana pemilihan pustakawan didasarkan pada kebutuhan lembaga, bukan semata-mata pada struktur formal. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa lembaga pendidikan, termasuk perpustakaan sekolah, perlu menyusun perencanaan SDM berdasarkan kemampuan, potensi, dan keterlibatan aktif tenaga yang ada, sehingga perpustakaan dapat berjalan secara optimal meskipun dengan keterbatasan formasi resmi.

Rifai dan Ismayati (2024) menyatakan bahwa perencanaan pustakawan perlu disertai strategi penguatan profesionalisme melalui jalur sertifikasi. Mereka mengungkapkan bahwa pustakawan yang memiliki sertifikasi kompetensi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, Perpustakaan El-Hayaah dapat menjadikan program sertifikasi pustakawan sebagai bagian dari perencanaan SDM di masa mendatang, guna memperkuat kapasitas dan legitimasi tenaga perpustakaan.

Santoso (2024) juga menekankan pentingnya perencanaan kompetensi digital pustakawan di era Society 5.0. Dalam penelitiannya, ia menunjukkan bahwa perpustakaan yang berhasil meningkatkan kualitas SDM-nya adalah mereka yang sejak awal merancang perencanaan berbasis digital, baik dalam layanan maupun pelatihan. Hal ini sejalan dengan kebutuhan Perpustakaan El-Hayaah yang mulai beradaptasi dengan teknologi dalam pengelolaan koleksi dan administrasi.

Pendekatan perencanaan yang dilakukan oleh Perpustakaan El-Hayaah dapat dibandingkan dengan model yang lebih strategis dan sistematis sebagaimana dijelaskan oleh Crumpton (2015) yang menyoroti pentingnya perencanaan SDM jangka panjang yang tidak hanya berdasarkan kebutuhan saat ini, tetapi juga memproyeksikan kompetensi pustakawan di masa depan, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi dan digitalisasi perpustakaan. Dalam konteks ini, Crumpton menyarankan agar perpustakaan menyusun standar kompetensi, menetapkan arah pelatihan jangka panjang, serta menyiapkan skema regenerasi tenaga pustakawan.

Jika dibandingkan, Perpustakaan El-Hayaah telah memenuhi unsur dasar dari perencanaan berbasis kebutuhan, namun belum sampai pada tahap strategis seperti yang dijelaskan Crumpton, yaitu perencanaan jangka panjang berbasis digitalisasi dan proyeksi kompetensi masa depan. Oleh karena itu, temuan ini menunjukkan bahwa perpustakaan madrasah seperti El-Hayaah perlu mulai menyusun rencana penguatan SDM pustakawan yang terarah, dengan mengacu pada standar nasional maupun praktik-praktik profesional sebagaimana diterapkan di perpustakaan akademik.

Dengan pendekatan perencanaan berbasis kebutuhan dan kompetensi tersebut, Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru telah berupaya menjalankan fungsi perencanaan SDM pustakawan secara bertahap dan kontekstual. Upaya ini menjadi fondasi penting untuk penguatan layanan perpustakaan sekaligus meningkatkan kualitas budaya literasi di lingkungan madrasah.

Rekrutmen dan Seleksi Pustakawan Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru

Rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kinerja organisasi. Dalam konteks perpustakaan, rekrutmen dan seleksi pustakawan yang tepat akan menentukan optimal atau tidaknya layanan informasi yang diberikan kepada pengguna. (Budhwar et al., 2023) dalam penelitiannya memaparkan bahwa rekrutmen adalah proses penarikan calon tenaga kerja yang memenuhi syarat untuk bekerja dalam organisasi, sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan individu terbaik dari sejumlah kandidat yang tersedia berdasarkan kriteria yang telah ditentukan (Prastyaningtyas et al., 2023).

Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru telah menunjukkan komitmennya dalam mengelola sumber daya manusia secara profesional, termasuk dalam hal perekrutan pustakawan. Proses rekrutmen tidak lagi hanya didasarkan pada penugasan administratif semata, melainkan mempertimbangkan latar belakang dan kompetensi calon pustakawan di bidang kepustakawanan. Pustakawan yang bertugas saat ini telah memenuhi kualifikasi

kompetensi dasar yang dibutuhkan, baik melalui pendidikan formal, pelatihan teknis, maupun pengalaman kerja dalam pengelolaan perpustakaan sekolah.

Seleksi dilakukan dengan mengutamakan kriteria seperti kemampuan manajerial, literasi informasi, keterampilan teknologi, dan pemahaman terhadap standar pelayanan perpustakaan. Hal ini sesuai dengan prinsip merit system, di mana setiap individu yang dipilih memiliki kapasitas dan potensi untuk mendukung pencapaian visi dan misi perpustakaan.

Kesesuaian antara kebutuhan institusi dan kualifikasi pustakawan yang direkrut menjadi salah satu indikator bahwa proses seleksi telah dilakukan secara lebih selektif dan berbasis kompetensi. Meskipun belum dilakukan melalui sistem seleksi terbuka, proses yang diterapkan sudah mengarah pada praktik manajemen sumber daya manusia yang profesional dan bertanggung jawab.

Upaya ini juga mencerminkan penerapan kebijakan pemerintah terkait pengelolaan tenaga perpustakaan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan dan Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Nomor 11 Tahun 2008 tentang Standar Nasional Perpustakaan Sekolah/Madrasah. Dalam kebijakan tersebut disebutkan bahwa pustakawan hendaknya memiliki kompetensi atau sertifikasi di bidang kepustakawanan guna menjamin mutu layanan.

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru telah menunjukkan komitmen terhadap pemenuhan kompetensi pustakawan melalui proses seleksi internal yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kepustakawanan. Temuan ini dapat diperkuat dan dibandingkan dengan beberapa penelitian sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Meena (2023) dalam artikelnya berjudul *Human Resource Management in Libraries: Recruitment and Retention Strategies* menggarisbawahi pentingnya proses rekrutmen yang tidak hanya berorientasi pada pengisian posisi, tetapi juga mempertimbangkan strategi retensi jangka panjang. Meena menekankan bahwa pustakawan perlu dipilih berdasarkan kesesuaian kompetensi, adaptabilitas terhadap perubahan teknologi informasi, serta kecocokan nilai-nilai dengan lembaga tempat ia bekerja. Dalam konteks ini, strategi yang diterapkan di Perpustakaan El-Hayaah yang mengutamakan kesesuaian nilai dan keterlibatan pustakawan dalam literasi madrasah, menjadi salah satu bentuk implementasi praktik baik sebagaimana disebutkan dalam penelitian tersebut.

Meena juga menyoroti perlunya adanya *merit-based recruitment*, yaitu perekrutan berdasarkan prestasi dan potensi profesional. Hal ini selaras dengan kebijakan Perpustakaan El-Hayaah yang telah mulai memperhatikan pelatihan, kompetensi, dan rekam jejak pustakawan sebagai dasar penugasan. Meskipun rekrutmen belum sepenuhnya terbuka secara publik, pendekatan berbasis kompetensi ini dapat dikategorikan sebagai bentuk seleksi internal yang rasional.

Pyang dilakukan oleh Kobat, Lestari, dan Koerniawati (2024) berjudul *Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Perpustakaan Universitas Islam Negeri Salatiga* memberikan gambaran lain tentang bagaimana pengelolaan SDM di lembaga pendidikan dilakukan secara terstruktur. Dalam penelitian tersebut, rekrutmen pustakawan dilakukan secara terbuka, berbasis formasi dan kualifikasi akademik, serta dilanjutkan dengan pelatihan rutin untuk mempertahankan profesionalitas tenaga pustakawan.

Meskipun konteks UIN berbeda dengan madrasah, namun prinsip pengelolaan SDM yang profesional juga menjadi acuan penting bagi perpustakaan sekolah. Dalam hal ini, Perpustakaan El-Hayaah dapat mencontoh praktik pelatihan berkelanjutan serta dokumentasi

kinerja pustakawan yang dilakukan di UIN sebagai bentuk penyempurnaan dari proses manajemen SDM yang telah berjalan.

Dari kedua studi tersebut, terlihat bahwa Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru telah memulai langkah yang tepat dalam mengelola SDM pustakawan secara lebih profesional. Namun demikian, agar pengelolaan SDM di perpustakaan tersebut semakin optimal, perlu penguatan kebijakan berbasis standar nasional, pengadaan formasi pustakawan khusus, dan peningkatan kolaborasi dengan lembaga pelatihan kepustakawanan.

Proses rekrutmen dan seleksi pustakawan di Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru sudah menunjukkan arah perkembangan yang positif. Komitmen terhadap profesionalisme SDM menjadi fondasi penting bagi peningkatan mutu layanan perpustakaan di lingkungan madrasah.

Pelatihan dan Pengembangan Pustakawan Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru

Pelatihan dan pengembangan pustakawan merupakan aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan sekolah (Maqbool et al., 2024; Sposato, 2024). Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial pustakawan agar mampu menjalankan perannya secara profesional, adaptif, dan inovatif. Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru mengadakan pelatihan pustakawan secara bertahap dan berorientasi pada kebutuhan praktis lapangan. Bentuk pengembangannya mencakup pendampingan langsung, pelatihan internal sekolah, serta partisipasi dalam kegiatan eksternal seperti seminar literasi dan pelatihan dari instansi terkait.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Mashud et al., 2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan formal yang diselenggarakan oleh perpustakaan daerah mampu meningkatkan keterampilan pengelolaan pustakawan sekolah, terutama dalam aspek manajemen koleksi, sistem klasifikasi, dan pemanfaatan teknologi informasi. Meskipun terdapat kendala dalam infrastruktur dan keterbatasan fasilitas, pelatihan tetap memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan semangat kerja pustakawan.

Pengembangan pustakawan di Perpustakaan El-Hayaah juga diarahkan pada penguatan kompetensi digital dan layanan berbasis teknologi informasi. Hal ini diperkuat oleh temuan (Lusianai et al., 2022), yang menekankan pentingnya pelatihan *hybrid* (daring dan luring) untuk mengembangkan kompetensi inti pustakawan, seperti kemampuan promosi literasi digital, layanan referensi online, dan pengelolaan koleksi elektronik. Dalam konteks ini, pengembangan pustakawan tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga diarahkan pada inovasi layanan yang mendukung transformasi perpustakaan menjadi pusat literasi digital di sekolah.

Pelatihan yang diberikan juga berfokus pada peningkatan kualitas pelayanan kepada pemustaka. Pustakawan dilatih untuk lebih proaktif dalam melakukan kegiatan literasi, promosi koleksi, serta pendampingan siswa dalam mengakses dan mengevaluasi informasi. Hal ini konsisten dengan pendapat (Urbancová et al., 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teoritis dan praktis tenaga kerja, sehingga mereka mampu memenuhi standar kinerja yang diharapkan.

Pelatihan dan pengembangan pustakawan di Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru telah dilakukan secara bertahap dan berbasis kebutuhan, terutama pada peningkatan keterampilan dalam pengelolaan koleksi dan layanan literasi. Namun, pelatihan yang lebih terstruktur dan terfokus pada penguasaan teknologi informasi masih perlu diperkuat. Dalam konteks ini, penelitian yang dilakukan oleh Diana, Santoso, dan Teguh (2023) memberikan gambaran tentang model pelatihan yang dapat dijadikan contoh baik

dalam pengembangan kompetensi pustakawan sekolah, khususnya dalam hal pengelolaan perpustakaan berbasis teknologi.

Penelitian mereka mengangkat pelaksanaan pelatihan pustakawan sekolah dalam menggunakan perangkat lunak otomasi perpustakaan berbasis open source, yaitu *SLIMS* (*Senayan Library Management System*). Pelatihan dilakukan secara langsung melalui workshop yang mencakup pengenalan sistem, penginputan data koleksi, manajemen keanggotaan, sirkulasi, hingga pelaporan. Tidak hanya sampai di situ, pelatihan ini dilanjutkan dengan pendampingan pascapelatihan melalui grup WhatsApp dan platform digital lainnya untuk memastikan pustakawan benar-benar memahami dan dapat mengimplementasikan sistem tersebut secara mandiri di sekolah masing-masing.

Jika dibandingkan dengan praktik di Perpustakaan El-Hayaah, pelatihan pustakawan memang sudah mencakup aspek manajerial dan literasi, namun belum sampai pada tingkat otomasi sistem layanan secara menyeluruh. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan dalam penelitian Diana dkk. dapat menjadi rujukan strategis dalam merancang program pelatihan pustakawan yang lebih aplikatif dan berkelanjutan. Khususnya, pelatihan berbasis sistem otomasi seperti *SLIMS* dinilai efektif dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan perpustakaan dan akses informasi oleh pemustaka.

Kelebihan dari pelatihan dalam studi tersebut adalah integrasi antara pelatihan teknis, praktik langsung, dan monitoring berkelanjutan, yang tidak hanya meningkatkan keterampilan pustakawan, tetapi juga membangun kepercayaan diri mereka dalam menerapkan teknologi baru. Penerapan pendekatan serupa di Perpustakaan El-Hayaah akan sangat membantu dalam menjawab tantangan pengelolaan perpustakaan digital, sekaligus mendorong profesionalisme pustakawan dalam menyediakan layanan informasi yang lebih cepat, akurat, dan terintegrasi.

Tantangan utama yang masih dihadapi adalah kurangnya akses terhadap program pelatihan formal yang berkelanjutan dan tersertifikasi. Untuk itu, diperlukan dukungan dari pihak madrasah maupun instansi pembina perpustakaan sekolah untuk menyediakan pelatihan berkala yang sesuai dengan Standar Nasional Perpustakaan. Dengan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, pustakawan diharapkan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan layanan informasi masa kini.

Evaluasi Kinerja Pustakawan Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru

Evaluasi kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang bertujuan untuk menilai sejauh mana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan indikator yang telah ditetapkan (Ensslin et al., 2021; Wang et al., 2022). Dalam konteks perpustakaan, evaluasi kinerja pustakawan berperan sebagai alat ukur untuk menilai efektivitas layanan, profesionalisme kerja, serta kontribusi pustakawan terhadap pengembangan literasi dan pengelolaan informasi. Menurut (Kandhro et al., 2024), evaluasi kinerja adalah suatu proses strategis dan terintegrasi untuk meningkatkan efektivitas individu dan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Di Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru, evaluasi kinerja pustakawan dilakukan secara berkala dan bersifat informal. Evaluasi ini biasanya dilakukan oleh kepala perpustakaan bersama pimpinan madrasah melalui pengamatan langsung terhadap aktivitas pustakawan dalam menjalankan tugas harian, seperti pelayanan sirkulasi, pengelolaan koleksi, pelaporan administrasi, serta keterlibatan dalam kegiatan literasi sekolah. Meskipun belum dilengkapi dengan instrumen penilaian yang baku, evaluasi tetap mempertimbangkan aspek kedisiplinan, inisiatif, tanggung jawab, komunikasi dengan pemustaka, serta

kemampuan mengadaptasi teknologi.

Evaluasi juga mencakup kemampuan pustakawan dalam mendukung program madrasah berbasis literasi, seperti kelas literasi, pojok baca, dan pemanfaatan perpustakaan sebagai ruang belajar alternatif. Di samping itu, indikator kinerja lainnya mencakup ketepatan waktu dalam membuat laporan peminjaman, keteraturan pengarsipan koleksi, dan kemampuan menggunakan sistem pengelolaan perpustakaan berbasis komputer, meskipun masih sederhana.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun belum memiliki sistem evaluasi kinerja yang formal dan terstandarisasi, proses evaluasi di Perpustakaan El-Hayaah sudah berjalan dalam bentuk pembinaan langsung yang bersifat fungsional. Pendekatan ini dinilai cukup efektif dalam konteks madrasah yang memiliki keterbatasan sumber daya dan struktur organisasi perpustakaan yang belum sepenuhnya mandiri.

Temuan ini dapat diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fortunasari, Malik, dan Zurweni (2024), yang mengembangkan instrumen evaluasi kinerja pustakawan berbasis standar ISO 11620, yakni indikator kinerja perpustakaan internasional. Penelitian tersebut menghasilkan instrumen yang mencakup berbagai indikator kinerja seperti efisiensi layanan, produktivitas pustakawan, penguasaan teknologi informasi, serta pemanfaatan koleksi. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen ini layak digunakan dalam konteks evaluasi pustakawan di berbagai jenis perpustakaan. Dalam konteks Perpustakaan El-Hayaah, penggunaan kerangka seperti ini dapat membantu membentuk sistem evaluasi yang lebih objektif dan profesional.

Studi yang dilakukan oleh (Nurmalia et al., 2016) di lingkungan perguruan tinggi juga menyoroti pentingnya penggabungan antara indikator angka kredit (PAK) dan standar ISO 11620 dalam mengevaluasi kinerja pustakawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa banyak pustakawan belum memenuhi standar profesional karena evaluasi yang diterapkan belum menyeluruh. Ditekankan pula bahwa penggunaan instrumen berbasis standar internasional membantu dalam mengukur kinerja secara akurat dan memberikan umpan balik untuk perencanaan pelatihan dan pengembangan ke depan.

Jika dibandingkan, Perpustakaan El-Hayaah memiliki peluang besar untuk mengembangkan sistem evaluasi kinerja pustakawan yang lebih struktural dengan mengadopsi sebagian indikator dari ISO 11620, disesuaikan dengan skala dan kebutuhan madrasah. Misalnya, evaluasi bisa mencakup indikator keterlibatan dalam promosi literasi, inovasi layanan pemustaka, ketepatan laporan sirkulasi, serta kemampuan menggunakan perangkat lunak pengelolaan perpustakaan.

Dengan adanya sistem evaluasi yang sistematis dan berbasis standar, evaluasi kinerja pustakawan tidak hanya akan menjadi alat penilaian, tetapi juga menjadi dasar dalam menyusun strategi peningkatan kompetensi pustakawan secara berkelanjutan. Langkah ini juga sejalan dengan semangat penguatan manajemen mutu internal lembaga pendidikan, sebagaimana dituntut oleh standar nasional perpustakaan sekolah/madrasah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan El-Hayaah MAN 1 Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM pustakawan telah dilaksanakan secara bertahap dan adaptif, meskipun masih menghadapi beberapa tantangan struktural. Perencanaan pustakawan dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan internal madrasah serta kemampuan dan minat guru atau tenaga kependidikan yang relevan. Meskipun belum memiliki sistem rekrutmen terbuka,

penempatan pustakawan telah diarahkan pada pemenuhan kualifikasi dasar dan keterlibatan aktif dalam pengembangan literasi.

Proses rekrutmen dan seleksi menunjukkan komitmen terhadap profesionalisme, di mana aspek kompetensi, pengalaman, dan kemampuan literasi informasi menjadi indikator utama. Hal ini sudah mencerminkan praktik manajemen SDM yang mengarah pada sistem merit dan sesuai dengan standar nasional. Pelatihan dan pengembangan pustakawan juga telah dilaksanakan melalui berbagai cara, baik internal maupun eksternal, dengan fokus pada peningkatan kompetensi digital dan layanan informasi berbasis teknologi.

Evaluasi kinerja pustakawan masih dilakukan secara informal dan observasional, namun telah mempertimbangkan indikator-indikator kunci seperti kedisiplinan, kemampuan teknologi, tanggung jawab kerja, dan dukungan terhadap program literasi madrasah. Meskipun belum sepenuhnya berbasis sistem atau standar evaluasi nasional, evaluasi tersebut tetap berfungsi sebagai alat pembinaan yang cukup efektif dalam konteks madrasah.

Manajemen SDM pustakawan di Perpustakaan El-Hayaah telah mencerminkan praktik yang relevan dengan kebutuhan lembaga dan tuntutan perkembangan zaman, khususnya dalam era digital. Ke depan, disarankan agar perpustakaan ini memperkuat sistem rekrutmen berbasis kompetensi, mengembangkan pelatihan berkelanjutan yang lebih terstruktur, serta merancang sistem evaluasi kinerja yang lebih sistematis dan terstandarisasi sesuai dengan kebijakan nasional. Hal ini penting untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan mutu layanan perpustakaan sebagai pusat literasi dan informasi di lingkungan madrasah.

REFERENSI

- Abdalla Hamza, P., Jabbar Othman, B., Gardi, B., Sorguli, S., Mahmood Aziz, H., Ali Ahmed, S., Sabir, B. Y., Burhan Ismael, N., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). *Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance* (SSRN Scholarly Paper No. 3851335). Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=3851335>
- Anshori, M., Elynawati, E., Alfatchussadiqin, A., & Maulana, A. (2022). Implementation of Library Management in Improving Excellent Service in Vocational High Schools. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i2.2342>
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The Impact of Human Resource Management Practice on Organizational Performance. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEBM)*, 5(1). <https://papers.ssrn.com/abstract=3824689>
- Apriwulan, H. F., Hanama, A., Pisriwati, S. A., & Siswanto, D. H. (2025). Library Service Management as an Effort to Cultivate Student's Reading Interest in Improving Activities and Learning Outcomes. *Curricula: Journal of Curriculum Development*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.17509/curricula.v4i1.76911>
- Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Innovative Human Recource Management Strategies During the Covid-19 Pandemic: A Systematic Naratic Review Approach. *Heliyon*, 7(6), e07233. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07233>
- Azkiya, S. R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan: Studi Pemikiran Lasa HS. *UNILIB : Jurnal Perpustakaan*, 13(2022). <https://doi.org/10.20885/unilib.Vol13.iss2.art5>
- Budhwar, P., Chowdhury, S., Wood, G., Aguinis, H., Bamber, G. J., Beltran, J. R., Boselie, P., Lee Cooke, F., Decker, S., DeNisi, A., Dey, P. K., Guest, D., Knoblich, A. J., Malik, A., Paauwe, J., Papagiannidis, S., Patel, C., Pereira, V., Ren, S., ... Varma, A. (2023). Human

- Recource Management in The Age of Generative Artificial Intelligence: Perspectives and Researche Directions on ChatGPT. *Human Resource Management Journal*, 33(3), 606–659. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12524>
- Crumpton, M. A. (2015). *Strategic Human Recource Planning for Academic Libraries: Information, Technology and Organization*. Chandos Publishing is an imprint of Elsevier,.
- Diana, M., Santoso, B., & Teguh, T. (2023). Improvement of School Librarians' Abilities in Library Management with SLIMS Automation Software. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.32815/jpm.v4i2.1230>
- Ensslin, S. R., Welter, L. M., & Pedersini, D. R. (2021). Performance Evaluation: A Comparative Study Beetween Public and Private Sectors. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(5), 1761–1785. (world). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0146>
- Fortunasari, F., Malik, A., & Zurweni, Z. (2024). Pengembangan Instrumen Evaluasi Kinerja Berbasis ISO Library Performance Indicators untuk Staf di Perpustakaan Universitas Jambi. *JRPP: Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3). https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/32774?utm_source=chatgpt.com
- Hosen, S., Hamzah, S. R., Ismail, I. A., Alias, S. N., Aziz, M. F. A., & Rahman, M. M. (2024). Training and Development, Career Development, and Organizational Commitment as The Predictor of Work Performance. *Heliyon*, 10(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Kandhro, I. A., Manickam, S., Fatima, K., Uddin, M., Malik, U., Naz, A., & Dandoush, A. (2024). Performance evaluation of E-VGG19 model: Enhancing real-time skin cancer detection and classification. *Heliyon*, 10(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31488>
- Kess-Momoh, A. J., Tula, S. T., Bello, B. G., Omotoye, G. B., & Daraojimba, A. I. (2024). Strategic Human Recource Management in The 21st Century: A Review of Trends and Innovations. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(1), 746–757. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.1.0105>
- Kobat, H. M., Lestari, E. S., & Koerniawati, T. (2024). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Perpustakaan Universitas Islam Negeri Salatiga. *Pustaka : Jurnal Ilmu-Ilmu Budaya*, 24(2), 138–147. <https://doi.org/10.24843/PJIIB.2024.v24.i02.p04>
- Lusianai, W. O., Muliati, M., Astin, A., & Jabar, A. S. (2022). Model Pengembangan Perpustakaan Sekolah Berbasis Guru Pustakawan. *Lentera Pustaka: Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan*, 8(2), 85–94. <https://doi.org/10.14710/lenpust.v8i2.36532>
- Maqbool, R., Rashid, Y., Altuwaim, A., Shafiq, M. T., & Oldfield, L. (2024). Coping with Skill Shortage within the UK Construction Industry: Scaling Up Training and Development Systems. *Ain Shams Engineering Journal*, 15(2), 102396. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2023.102396>
- Margherita, A. (2022). Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 32(2), 100795. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2020.100795>
- Mashud, A. R., Rusdiana, R., & Juairiah, J. (2024). Pelatihan Pengelolaan Perpustakaan Sekolah Dasar sebagai Wujud Implementasi Gerakan Literasi Sekolah. *Jalujur: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 59–66. <https://doi.org/10.18592/jalujur.v3i2.13828>
- Meena, J. (2023). Human Recource Management in Libraries: Recruitment and Retention Strategies. *ShodhKosh: Journal of Visual and Performing Arts*, 4(1), Article 1.

<https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v4.i1.2023.2197>

- Mustafa, M. H., Ahmad, M. B., Shaari, Z. H., & Jannat, T. (2021). Integration of TAM, TPB, and TSR in understanding library user behavioral utilization intention of physical vs. E-book format. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(5), 102399. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102399>
- Nurmalia, I., Kustiyo, A., & Basuki, S. (2016). Evaluasi Penggunaan Layanan Koleksi E-Resources Menggunakan Standar Indikator Kinerja (ISO 11620:2014) Di Perpustakaan Nasional RI. *Jurnal Pustakawan Indonesia*, 15(1-2), Article 1-2. <https://doi.org/10.29244/jpi.15.1-2.%2525p>
- Prastyaningtyas, E. W., Ausat, A. M. A., Muhamad, L. F., Wanof, M. I., & Suherlan, S. (2023). The Role of Information Technology in Improving Human Resources Career Development. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 5(3), Article 3. <https://doi.org/10.47233/jteksis.v5i3.870>
- Rifai, A., & Ismayati, N. (2024). Reshaping Librarianship as a Career through Professional Certification: An Indonesian Issue. *Library Leadership and Management*, 38(1).
- Santoso, T. N., Marini, A., & Aulia, R. N. (2024). Human Resource Planning Strategy to Improve the Quality of Online Library Management Information Systems (E-Libraries) of Higher Education in the Industrial Era 5.0. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 4(3), 1082-1090. <https://doi.org/10.52121/ijessm.v4i3.463>
- Sposato, M. (2024). Leadership Training and Development in The Age of Artificial Intelligence. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 38(4), 4-7. (world). <https://doi.org/10.1108/DLO-12-2023-0256>
- Stone, R. J., Cox, A., Gavin, M., & Carpini, J. (2024). *Human Resource Management, 11th Edition*. John Wiley & Sons.
- Urbancová, H., Vrabcová, P., Hudáková, M., & Petrů, G. J. (2021). Effective Training Evaluation: The Role of Factors Influencing the Evaluation of Effectiveness of Employee Training and Development. *Sustainability*, 13(5), Article 5. <https://doi.org/10.3390/su13052721>
- Wang, J., Omar, A. H., Alotaibi, F. M., Daradkeh, Y. I., & Althubiti, S. A. (2022). Business Intelligence Ability to Enhance Organizational Performance and Performance Evaluation Capabilities by Improving Data Mining Systems for Competitive Advantage. *Information Processing & Management*, 59(6), 103075. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2022.103075>
- Yunus, N., Nasir Ismail, M., & Osman, G. (2025). Smart library themes and elements: A systematic literature review. *Journal of Librarianship and Information Science*, 57(1), 175-190. <https://doi.org/10.1177/09610006231207098>
- Zhang, J., & Chen, Z. (2024). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 1482-1498. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01214-y>

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

