

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penentu bagi keberhasilan pencapaian tujuan di dalam suatu organisasi, karena SDM merupakan faktor strategis dalam pelaksanaan semua kegiatan institusi atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Demikian halnya dibidang pendidikan, peranan SDM sangat mempengaruhi keberhasilan kualitas pendidikan. SDM yang berperan terhadap keberhasilan proses pembelajaran yaitu guru, dan tenaga kependidikan lainnya seperti tenaga pustakawan, laboran, pranata komputer, konselor dan tenaga administrasi pendidikan lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan, baik tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang berkualitas adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki keunggulan dalam ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku, fleksibel, adaptif serta responsif terhadap perkembangan dibidang pendidikan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur utama yang perlu dikelola dengan baik, dan ini merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Demikian juga sumber daya manusia di perpustakaan merupakan sumber daya yang paling dominan bila dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya, seperti koleksi, sarana dan prasarana, serta sumber daya finansial. Pengelolaan perpustakaan akan berjalan dan berfungsi sebagaimana mestinya jika

sumber daya manusia mampu memfungsikan sumber daya lainnya, hal ini sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Hal tersebut di atas sesuai pernyataan dalam Al-Quran surat Mujadalah [58] ayat 11, Allah mengangkat derajat orang yang beriman dan memiliki ilmu pengetahuan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (QS. Al Mujadalah [58]: 11).

Menurut M. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah menjelaskan bahwa mengenai Allah akan meninggikan derajat bagi orang yang beriman dan memiliki ilmu bukan sekedar mereka memiliki ilmu yang disandangnya, akan tetapi amal dan pengajarannya kepada pihak lain baik secara lisan atau tulisan maupun dengan keteladanan. Ilmu dimaksud dari ayat di atas bukan saja ilmu agama, tetapi ilmu apapun yang bermanfaat.¹

¹M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, (Jakarta; Lentera Hati, 2002)· 195

Allah SWT. berfirman dalam Al-Quran Surat Zumar [39] ayat : 9 yang artinya: “Allah memberi perbedaan orang yang berilmu pengetahuan dan orang yang tidak memiliki ilmu pengetahuan”

أَمْ مَنْ هُوَ قَنِيْتُ ءَأَنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ٩

Artinya: “(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima Pelajaran”. (QS. Az Zumar [39]: 9)

Lebih lanjut menurut Quraish Shihab dalam tafsir Al-Misbah ayat tersebut di atas di antaranya berisi pertanyaan Nabi Muhammad kepada orang-orang, "*Apakah sama orang-orang yang mengetahui (hak-hak Allah) dengan orang-orang yang tidak mengetahui (hak-hak Allah)?*" Ayat ini juga menjelaskan bahwa Allah membedakan orang yang berilmu pengetahuan dengan orang yang tidak berilmu pengetahuan.² Demikian pula betapa pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan khususnya tenaga SDM perpustakaan madrasah memiliki ilmu pengetahuan yang didasari disiplin ilmu perpustakaan sehingga diharapkan mampu mengantarkan lembaganya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Salah satu tenaga kependidikan yang memiliki peran yang cukup penting dalam keberhasilan pembelajaran adalah tenaga pengelola perpustakaan madrasah, yaitu SDM yang

²M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, (Jakarta; Lentera Hati, 2002).

ditugaskan sebagai tenaga kependidikan yang membantu memberikan pelayanan kepada setiap para guru dan para siswa /siswi disatuan unit perpustakaan. Perpustakaan sebagai jantungnya pendidikan tentulah harus dikelola oleh tenaga yang kompeten agar ketersediaan bahan dan sumber belajar di perpustakaan madrasah dapat diberdayakan secara optimal untuk kepentingan peningkatan kualitas proses pembelajaran. Sebagaimana pesan *school library: Making a difference*, DfES, 2004 dalam Suherman berikut ini.

*The school library is the heart of the school, which it self has learning at is core and good libraries can empower the learner. The resources in a library can allow our imaginations to run free, introduce us to new exsperiences, and promote acces to knowledge and enjoyment.*³

Perpustakaan dijadikan sebagai jantung sekolah memerlukan komitmen yang kokoh dari seluruh *civitas academica* sekolah/madrasah, yaitu kepala sekolah/madrasah, guru, pustakawan, dan bagi sekolah swasta berada di bawah naungan yayasan, juga meminta komitmen dari pengurus yayasan. Mereka semua harus memiliki persepsi dan paradigma yang sama tentang betapa pentingnya perpustakaan dalam pendidikan.

Undang-Undang No. 43 tahun 2007 pada Bab VIII pasal 29 ayat 1-2 menjelaskan bahwa pengelola perpustakaan atau pustakawan memiliki kualifikasi sesuai dengan standar nasional perpustakaan.⁴ Kepala perpustakaan sekolah/madrasah yang melalui jalur pendidik harus memenuhi syarat: a) Berkualifikasi serendah-rendahnya diploma empat (D4) atau sarjana (S1) b) Memiliki sertifikat kompetensi

³ Suherman, *Perpustakaan sebagai Jantung Sekolah Referensi Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*, (Bandung, MQS Publishing, 2009), 15.

⁴Undang-Undang RI No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan

pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah c) Masa kerja minimal 3 (tiga) tahun. Kepala perpustakaan sekolah/madrasah yang melalui jalur tenaga kependidikan harus memenuhi salah satu syarat berikut. a) Berkualifikasi diploma dua (D2) Ilmu perpustakaan dan informasi bagi pustakawan dengan masa kerja minimal 4 tahun; atau b) Berkualifikasi diploma dua (D2) non-ilmu perpustakaan dan informasi dengan sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah dengan masa kerja minimal 4 tahun di perpustakaan sekolah/madrasah.

Setiap perpustakaan sekolah/madrasah memiliki sekurang-kurangnya satu tenaga perpustakaan sekolah/madrasah yang berkualifikasi SMA atau yang sederajat dan bersertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah.⁵ Pada saat ini dihadapkan kepada era baru, yakni era teknologi informasi komunikasi (TIK). Era TIK ini telah mengubah paradigma perpustakaan dari sistem perpustakaan konvensional ke sistem perpustakaan yang berbasis Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) yang harus berorientasi kepada kebutuhan pemustaka. Perubahan paradigma di perpustakaan ini dipengaruhi oleh sepuluh pokok permasalahan yakni: 1) hadirnya *elektronik paper*, 2) model penerbitan baru, 3) toko buku *on-line*, 4) *e-commerce*, 5) televisi *digital*, 6) lingkungan pembelajaran terpadu, 7) universitas jarak jauh, 8) *mobile communications*, 9) *print-on-demand (POD)*, adalah model

⁵Permendiknas 25 tahun 2008 tentang standar tenaga perpustakaan sekolah/madrasah

bisnis dan teknologi pencetakan yang memungkinkan untuk mencetak produk sesuai dengan permintaan pelanggan. 10) *the threat of the unknown* (ancaman yang tidak diketahui).⁶

Perubahan paradigma perpustakaan ini telah merubah tatanan manajemen perpustakaan yang semula terdiri dari manajemen yang hanya mengembangkan dan membina koleksi, melakukan layanan informasi dan peminjaman koleksi (berorientasi kepada konsep produk) ke manajemen perpustakaan yang berbasis teknologi informasi komunikasi (TIK). Manajemen perpustakaan yang berbasis teknologi informasi komunikasi (TIK), mengutamakan tiga komponen utama yaitu: a) pemberdayaan SDM dan bukan manusia (*human resources and non human resources*), b) layanan (*services*) yang tidak bersifat menunggu tetapi menjemput bola, dan pemberdayaan pemustaka (*users*).⁷

Tantangan yang diuraikan di atas merupakan permasalahan dalam pengelolaan perpustakaan, khususnya dikaitkan dengan keberadaan tenaga pengelola perpustakaan atau pustakawan di madrasah, yang saat ini masih kurang memadai ditinjau dari sudut kuantitas maupun kualitas pegawainya, yaitu pengelola perpustakaan tidak sesuai dengan kebutuhan tugas yang diembannya, selanjutnya secara kualitas tidak memenuhi standar kompetensi, yang dapat dilihat dari pendidikan yang latar belakangnya bukan disiplin ilmu

⁶Komaruddin, Yooke Tjuparmah, *Menejemen Perpustakaan Perguruan Tinggi; (Studi Kasus Upaya Peningkatan Layanan Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia dengan Digital Library Initiative)*, (disertasi) (Bandung: UPI, 2008), 9.

⁷Yooke Tjuparmah S. Komaruddin dan Laksmi Dewi, *Menejemen Sumber Daya Manusia di Perpustakaan*, EduLib, Tahun 2, Vol 2, No. 2 November 2012, 252.

perpustakaan. Perpustakaan madrasah masih memanfaatkan guru yang ada dengan diberikan tugas tambahan sebagai penanggung jawab atau pengelola perpustakaan. Artinya belum ada tenaga pengelola perpustakaan yang khusus mengelola perpustakaan madrasah secara profesional. Masalah tersebut diperkuat oleh pendapat menurut Arif Surachman⁸ "... kondisi perpustakaan di sekolah tampak tidak dikelola dengan baik, di antaranya karena tidak adanya pengelola perpustakaan, kurangnya perhatian dari pimpinan sekolah, dan masalah-masalah lain yang mempengaruhi terhadap rendahnya keinginan untuk melakukan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan terhadap kepentingan pembelajaran.

Menurut pendapat Suherman, perpustakaan menjadi jantung sekolah. Sebagaimana fungsi jantung dalam tubuh, perpustakaan sangat menentukan sehat tidaknya sistem pendidikan sekolah. Apabila jantung tidak berfungsi, akan mengakibatkan kelumpuhan. Sekolah yang tidak memiliki perpustakaan sama halnya seperti tubuh yang tidak memiliki jantung alias tidak memiliki daya hidup.⁹

Penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perpustakaan sekolah/madrasah memiliki peran sangat esensial, penting sekali, mendasar, dan hakiki dalam peningkatan kualitas pendidikan. Maka perpustakaan dijadikan sebagai pusat informasi, ruang referensi, dan pusat sumber belajar bagi para siswa/siswi.

⁸Arif Surachman, S.IP. (2010) *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007: Peluang dan Tantangan Bagi Pustakawan*. Makalah disampaikan dalam Final Lomba Pustakawan Berprestasi Terbaik tingkat Propinsi DIY, 29 Juni 2009 di Gedung Kagama, Yogyakarta.

⁹Suherman, *Perpustakaan sebagai Jantung Sekolah Referensi Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*, (Bandung, MQS Publishing, 2009), 14.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang sangat penting dalam mengukur dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan guna mencapai tujuan organisasi, proses ini melibatkan penentuan jumlah dan karakteristik tenaga kerja yang sesuai. Pengembangan sumber daya manusia dalam konteks meningkatkan kualitas dan efektivitas madrasah sangatlah penting. Proses pelatihan bagi Sumber Daya Manusia perpustakaan merupakan peluang yang berharga untuk mengasah dan memperkaya keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan integritas moral mereka. Skema pengembangan yang diterapkan berperan mengokohkan kompetensi dan pemahaman mereka terhadap ranah pendidikan, sambil memperkuat nilai-nilai etika dan moral yang memiliki peran sentral dalam menjalankan peran dan tanggung jawab di lingkungan madrasah. Kompensasi atau *benefit* adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada sumber daya manusia sebagai imbalan atas kontribusinya.

Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang cermat, ini akan memantapkan upaya pencapaian tujuan organisasi secara optimal, sambil meningkatkan kemampuan dan kinerja pustakawan dan sumber daya manusia lain di dalam lingkungan belajar madrasah. Peningkatan kinerja tenaga perpustakaan sangat penting untuk mencapai tujuan lembaga. Kinerja pegawai perpustakaan merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sumber daya manusia (SDM) tenaga perpustakaan di madrasah harus dirancang sebagai upaya untuk memfasilitasi warga madrasah dalam mengakses dan menambah ilmu

pengetahuan.¹⁰ Dalam rangka mewujudkan kinerja tenaga perpustakaan, maka harus ada upaya perbaikan kualitas kinerja dan pemberian penghargaan serta penilaian. Penilaian dilakukan berdasarkan program keseharian, program kerja, serta grafik pengunjung perpustakaan. Evaluasi kinerja dilakukan setiap semester dan berguna untuk keputusan seperti promosi, mutasi, dan *reward*. Dalam upaya meningkatkan kinerja, para tenaga perpustakaan diharapkan mengikuti pelatihan dan pengembangan melalui workshop dan yang lainnya, serta memfasilitasi keinginan mereka. Motivasi kinerja tenaga perpustakaan dijaga dengan memberikan apresiasi, peningkatan kompetensi, dan rencana program yang direncanakan dengan baik.

Pegawai perpustakaan diharapkan dapat bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Dalam usaha untuk meningkatkan efektivitas tenaga perpustakaan di madrasah, peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia memiliki bobot penting yang tak terelakkan. Sumber daya manusia (SDM) diidentifikasi sebagai kekayaan atau harta berharga yang mengisi struktur lembaga perpustakaan dan menawarkan peran yang kritis dalam memberikan pelayanan yang optimal dan meraih sasaran organisasi dengan cara yang paling produktif dan efisien.¹¹ Disadari di sisi lain betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia di perpustakaan madrasah. Namun terkadang orang memandang pekerjaan

¹⁰ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang : UB Press, 2016), 58

¹¹ Lijen Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), 195

pengelola atau pustakawan hanya sebatas tugas membersihkan dan merapikan perpustakaan. Padahal, perpustakaan memiliki peran penting dalam pembelajaran, dan dapat meningkatkan penguatan akreditasi madrasah. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perpustakaan harus dipastikan bahwa pengelola perpustakaan atau pustakawan memiliki pengetahuan secara akademik yang linier dan memiliki pengetahuan atau pengalaman dari pelatihan dalam meningkatkan kompetensinya. Upaya ini membantu terciptanya pengelola perpustakaan atau pustakawan yang berdedikasi dan siap menghadapi perubahan.

Upaya meningkatkan semangat dan produktivitas pustakawan, menerapkan rasa tanggung jawab secara individu, menciptakan suasana kerja yang positif, maka dengan ini tenaga pengelola perpustakaan idealnya semestinya diberikan apresiasi ketika ada pada pencapaian kinerja yang baik, ini akan mampu menjadi upaya unsur faktor yang sangat signifikan. Pengelolaan kinerja tenaga perpustakaan harus dilakukan dengan baik dan efektif. Dalam hal ini penting untuk merencanakan, mengelola, menilai, dan memberikan penghargaan atas kinerja para pengelola perpustakaan. Oleh karenanya, optimalisasi kinerja pengelola perpustakaan di madrasah diperlukan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, perencanaan yang matang, strategi rekrutmen dan retensi yang sesuai, pijakan yang jelas dalam mengembangkan kinerja, dorongan motivasi yang kuat, serta manajemen yang efisien dan efektif. Dengan strategi-strategi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia ini, maka perpustakaan dapat dapat dikelola berfungsi sebagai sumber

pengetahuan dan wadah pembelajaran berkualitas bagi para pemustaka di lingkungan madrasah baik bagi para guru atau para siswa/siswi.

Perpustakaan dengan tata kelola yang baik, maka para siswa/siswi akan lebih tertarik, memiliki daya rangsang berminat untuk membaca lebih tinggi, sehingga perpustakaan akan dijadikan salah satu upaya untuk peluang pengembangan dan bertambahnya wawasan bagi para pemustaka, serta diharapkan *output* yang dihasilkan para alumni madrasah lebih berkualitas dan berprestasi. Tenaga kependidikan pada umumnya, dan tenaga pengelola perpustakaan pada khususnya, adalah merupakan unsur tenaga penting dalam mendukung keberhasilan pendidikan di madrasah, dan tidak bisa terpisahkan dari semua mitra yang ada di lingkungan madrasah. Oleh karena itu dengan pengembangan tenaga kependidikan yang ditugaskan di perpustakaan diharapkan dapat mengoptimalkan kualitas pendidikan madrasah, dan ini membutuhkan kerjasama tim yang kompak untuk mewujudkannya. Menurut riwayat dari Ibnu Mas'ud, bahwa bersatu dan menjaga kekompakan (*jamaah*) merupakan perkara yang ditekankan oleh syariat Islam. Ia menyatakan dengan dasar firman Allah:

(واعتصموا بحبل الله جميعا) الحبل : السبب الذي [يتوصل] به إلى البغية وسمي الإيمان حبلًا لأنه سبب يتوصل به إلى زوال الخوف واختلّفوا في معناه هاهنا ، قال ابن عباس : معناه تمسكوا بدين الله ، وقال ابن مسعود : هو الجماعة ، وقال : عليكم بالجماعة فإنها حبل الله الذي أمر الله به ، وإن ما تكرهون في الجماعة والطاعة خير مما تحبون في الفرقة

Artinya : “(wa 'tashimu bi habli al-lahi jami'an) (QS. Ali Imron [3]: 103), Pada ayat ini Allah memerintah kaum mukmin menjaga persatuan dan kesatuan. Dan berpegang teguhlah serta berusaha sekuat tenaga agar kamu semuanya bantu-membantu untuk menyatu pada tali (agama) Allah agar kamu tidak

tergelincir dari agama tersebut. Makna *al-hablu* (dalam ayat ini) adalah suatu sebab yang bisa mengantarkan pada tercapainya cita-cita. Iman dinisbatkan maknanya dengan tali karena iman merupakan sebab bagi tercapainya tujuan, yaitu hilangnya rasa takut/kekhawatiran. Para ulama tafsir bersilang pendapat mengenai maknanya dalam hal ini. Ibnu Abbas berkata: “berpegang teguhlah kalian kepada agama Allah”. Ibnu Mas’ud berkata: “*al-habl* itu adalah jama’ah. Lebih jauh ia menjelaskan: (seolah ayat bermakna) Wajib atas kalian berjamaah. Karena sesungguhnya jamaah merupakan tali Allah yang dengannya Allah menyampaikan perintah. Sesungguhnya sesuatu yang kalian benci bersama jama’ah dan ketaatan adalah lebih baik dibanding dengan sesuatu yang kalian benci dalam kondisi perpecahan/tercerai berai”.¹²

Ayat tersebut adalah sebuah larangan untuk bercerai-berai sebagaimana yang terjadi pada masa jahiliyyah, yaitu saling bermusuhan satu sama lain hingga terjadi peperangan di antara mereka. Ayat ini juga adalah larangan untuk mengucapkan kata-kata yang menyebabkan perpecahan. Berdasarkan ayat di atas menunjukkan bahwa ajaran Islam sangat menekankan untuk kerjasama atau berjamaah dalam menyelesaikan tugas-tugas terlebih dalam melaksanakan tugas dalam penyelenggaraan pendidikan.

Menurut Haiman dalam Andang, manajemen adalah fungsi untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, mengawasi usaha yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan.¹³ Salah satu tujuan utama manajemen tenaga perpustakaan madrasah ialah agar semua tenaga perpustakaan atau staf perpustakaan harus memiliki pemahaman yang jelas mengenai kebijakan jasa perpustakaan, tugas dan

¹²Fathurrahman, Ahmad Hotib, *Tafsir al qurthubi jilid 2*, (Jakarta : Pustaka Azzam, 2007), 159

¹³Andang. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi, dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 5.

tanggung jawab yang jelas, kondisi peraturan yang sesuai menyangkut pekerjaan dan gaji kompetitif yang mencerminkan profesionalisme pekerjaan.¹⁴ Manajemen sumber daya manusia perpustakaan harus ada pembagian tanggung jawab yang jelas, tegas, dan tepat, sehingga program yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan suatu sistem, agar semua staf mau bekerja dan menjalankan tugas yang dibebankan kepada yang bersangkutan. Rasa tanggung jawab merupakan salah satu ciri pokok utama bagi manusia, ini dijelaskan dalam Al-Quran yang merupakan dasar ajaran Islam yang ditafsirkan bahwa manusia sebagai makhluk yang bertanggung jawab, berdasarkan firman Allah dalam surah Al-Muddatstsir [74]: ayat 38 sebagai berikut:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ ۗ ۝۳۸

Artinya: “Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya”. (QS. Al Muddaththir [74]: 38).¹⁵

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia harus bertanggung jawab atas segala sesuatu yang dikerjakan. “Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya,” atas perbuatan-perbuatan buruk dan jelek. Ia bertanggung jawab atasnya.¹⁶ Dalam manajemen tenaga perpustakaan harus ada pembagian tanggung jawab yang jelas, tegas, dan tepat, sehingga program yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan sistematis, semua pegawai diharapkan mau bekerja dan menjalankan tugasnya sesuai yang telah dibebankan kepada yang bersangkutan.

¹⁴IFLA. 2006. *Pedoman Perpustakaan Sekolah IFLA/UNESCO*. Perpustakaan Nasional RI. Jakarta, 14.

¹⁵Aam Amirudin, *Al-Quran Tajwid Warna dan Terjemahnya Al-Mu'asir*, (Bandung : CV. Khazanah Intelektual, 2015). 576.

¹⁶https://tafsirweb.com/diakses_05_oktober_2024/11574-surat-al-muddatstsir-ayat-38.html

Salah satu standar bagi perpustakaan madrasah adalah personil, yaitu yang mereka yang memiliki kualifikasi pengelola perpustakaan yang dilatarbelakangi pendidikan dan pengalaman-pengalamannya, jumlah personil yang diperlukan dibandingkan dengan jumlah pemustaka yang ada. Personil perpustakaan terdiri dari Kepala perpustakaan dan staf atau anggotanya. Dengan demikian pembinaan kemampuan tenaga kependidikan terutama tenaga pengelola perpustakaan diperlukan dalam rangka peningkatan pengelolaan perpustakaan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Madrasah perlu adanya tenaga pengelola perpustakaan yang profesional, dia harus mampu merancang dan menata perpustakaan, dan rancangan itu bisa untuk ditawarkan ke madrasah dalam rangka penyediaan sumber belajar yang lebih baik dan lebih memadai bagi para guru, para siswa/siswi, Tenaga perpustakaan tersebut harus menerapkan kemampuannya secara profesional, efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil laporan awal observasi, peneliti menemukan bahwa semua pegawai yang ada di perpustakaan di kedua Madrasah Aliyah Negeri tidak memiliki latar belakang pendidikan ilmu perpustakaan. Artinya tenaga perpustakaan dan staf perpustakaan tidak berbekal pengetahuan terkait perpustakaan dan keterampilan perpustakaan yang dimilikinya, sehingga penyelenggaraan perpustakaan madrasah terjadi ketidaksesuaian dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan.¹⁷ Juga tidak sesuai dengan Permendiknas Republik Indonesia No. 25 Tahun 2008

¹⁷Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan .

tentang standar tenaga perpustakaan sekolah/madrasah.¹⁸ Serta ketidaksesuaian dengan Peraturan Perpustakaan Nasional No. 1 tahun 2024 Tentang Standar Perpustakaan Nasional Sekolah/Madrasah.¹⁹ Beberapa tugas perpustakaan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Madrasah Aliyah (MA) adalah a) Mengembangkan koleksi perpustakaan b) Mengolah bahan perpustakaan c) Mendayagunakan koleksi perpustakaan d) Menyelenggarakan pendidikan pemustaka e) Melakukan perawatan koleksi f) Menyediakan jasa perpustakaan dan informasi g) Melaksanakan kegiatan literasi informasi h) Melakukan kerja sama perpustakaan i) Melakukan promosi perpustakaan. Perpustakaan sekolah/madrasah yang ideal ialah ia harus memiliki ruangan-ruangan di antaranya seperti ruang kerja, ruang koleksi, ruang baca, ruang referensi, ruang serbaguna, ruang tamu, ruang penelitian, dan ruang gudang.

Penugasan dan penunjukan petugas tenaga pengelola perpustakaan dilakukan oleh Kepala MAN 1 Kabupaten Bandung yang diambil dari pegawai / staf tata usaha dengan status hanya sebagai tenaga honorer.²⁰ Begitu pula penunjukan petugas pengelola perpustakaan di MAN 2 Kota Bandung yaitu tenaga pendidik dan staf tata usaha dengan peraturan internal yaitu keputusan dari Kepala MAN 2 Kota Bandung, bagi guru mata pelajaran tertentu yang ditugaskan sebagai Kepala perpustakaan dan bagi staf tata usaha dijadikan sebagai tenaga pengelola

¹⁸Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 25 Tahun 2008 tentang standar tenaga perpustakaan Sekolah/Madrasah.

¹⁹Peraturan Perpustakaan Nasional No. 1 tahun 2024 Tentang Standar Perpustakaan Nasional Sekolah/Madrasah.

²⁰Wawancara dengan staf pengelola perpustakaan MAN 1 Kota Bandung, 21 November 2022

perpustakaan, guru dalam hal ini adalah untuk upaya pemenuhan jam mengajar maka solusinya adalah harus mengelola perpustakaan, pada pelaksanaannya kadang kurang mengerti dan faham terkait pengelolaan perpustakaan di MAN 2 Kota Bandung. Kendala selanjutnya, mengenai kedisiplinan para petugas perpustakaan yang sering lambat datang karena bentrok dengan jadwal, khususnya bagi guru karena mengajar, sehingga perlu adanya bimbingan dari pihak madrasah. Kemudian dari segi kinerjanya belum maksimal, di antaranya seperti dalam penataan buku yang masih belum optimal dalam mengelompokkan (klasifikasi) berdasarkan rumpun ilmunya (subyek).²¹

Tenaga perpustakaan merupakan salah satu tenaga kependidikan yang bertugas untuk mengelola perpustakaan, dia tidak hanya mengelola perpustakaan. Akan tetapi harus berkontribusi dan menunjang pelaksanaan kegiatan pendidikan. Dengan sumber daya manusia perpustakaan yang kompeten dan berkualitas serta pengelolaan yang efektif dan efisien maka akan tercipta madrasah yang berprestasi pula. Untuk itu madrasah harus mempunyai personalia perpustakaan yang memiliki profesionalisme yang sesuai dengan keahlian dan kompetensinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf pengelola perpustakaan dengan MAN 1 Kabupaten Bandung Intinya mengatakan, bahwa sumber daya manusia (SDM) pengelola perpustakaan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kabupaten Bandung memiliki peran yang sangat penting dalam membantu kegiatan belajar bagi para guru, para siswa/siswi, baik dalam kesulitan belajar dalam mengerjakan tugas-

²¹Wawancara dengan Staf pengelola perpustakaan MAN 2 Kota Bandung, 25 November 2022.

tugas belajar maupun permasalahan yang dihadapi oleh para siswa/siswi terkait bahan-bahan pustaka, sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Bandung ini belum memiliki kompetensi keilmuan yang linier dan kurangnya tenaga perpustakaan, sehingga mengakibatkan penataan ruangan dan penyusunan bahan pustaka masih terjadi tata letak buku tidak tertata dengan rapi dan tidak mampu memberikan layanan dengan baik.²²

Hasil wawancara dengan Staf pengelola perpustakaan di MAN 2 Kota Bandung menunjukkan bahwa pengelolaan perpustakaan di MAN 2 dikelola oleh sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan latar belakang (*back ground*) pendidikan ilmu perpustakaan yang dimilikinya, maka sumber daya manusia pengelola perpustakaan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Bandung sangat penting memahami tugas dan tata kelola perpustakaan sehingga bisa memberikan kontribusi dalam proses belajar mengajar baik bagi para guru, para siswa/siswi dalam pengembangan pengetahuan di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Bandung, di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Bandung ini ke depan mengharapkan memiliki sumber daya manusia perpustakaan yang kompeten dan terampil, sehingga mampu mewujudkan tata kelola perpustakaan lebih baik dan memberikan layanan yang terbaik (*Excellent service*) kepada para pemustaka.²³

Bedasarkan hal tersebut, maka tertarik untuk meneliti lebih jauh dan lebih dalam mengenai permasalahan ini yang diangkat ke dalam

²²Wawancara dengan staf pengelola perpustakaan MAN 1 Kota Bandung, 21 November 2022.

²³Wawancara dengan Staf pengelola perpustakaan MAN 2 Kota Bandung, 25 November 2022.

tulisan Disertasi dengan judul: **“Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Madrasah Berbasis Pelatihan” (Penelitian di MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kota Bandung)**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah terdiri dari :

1. Bagaimana Perencanaan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Madrasah Berbasis Pelatihan di MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kota Bandung ?
2. Bagaimana Pelaksanaan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Madrasah Berbasis Pelatihan di MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kota Bandung ?
3. Bagaimana Evaluasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Madrasah Berbasis Pelatihan di MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kota Bandung ?
4. Bagaimana Kekuatan dan Kelemahan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Madrasah Berbasis Pelatihan di MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kota Bandung ?
5. Bagaimana Desain Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Madrasah Berbasis Pelatihan di MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kota Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang diidentifikasi di atas maka tujuan utama penelitian adalah mengidentifikasi dan menganalisis:

1. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perpustakaan Madrasah Berbasis Pelatihan di MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kota Bandung.
2. Pelaksanaan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Madrasah Berbasis Pelatihan di MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kota Bandung.
3. Evaluasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Madrasah Berbasis Pelatihan di MAN 1 Kab. Bandung dan MAN 2 Kota Bandung.
4. Kekuatan dan Kelemahan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perpustakaan Madrasah Berbasis Pelatihan di MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kota Bandung.
5. Desain Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Madrasah Berbasis Pelatihan di MAN I Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis sebagai kontribusi keilmuan bagi ilmu pendidikan, terutama manajemen perpustakaan mengenai konsep pelaksanaan manajemen sumber daya manusia perpustakaan madrasah, sehingga diperlukan terobosan dan teori baru atau inovasi kreatif untuk menjawab tantangan dalam pengembangan manajemen

sumber daya manusia perpustakaan madrasah di masa yang akan datang.

2. Secara Praktis

Secara praktis penulis berharap agar hasil penelitian ini bermanfaat :

a. Bagi lembaga pendidikan,

Merupakan sumber informasi yang berguna sebagai umpan balik bagi lembaga pendidikan, Kepala madrasah, guru, petugas perpustakaan berkaitan dengan pengembangan manajemen sumber daya manusia perpustakaan, sehingga mampu mengelola perpustakaan dengan baik untuk mewujudkan layanan prima pada para guru dan para siswa/siswi dalam memenuhi kebutuhan bahan pembelajaran di lingkungan pendidikan Madrasah Aliyah Negeri.

b. Bagi tenaga perpustakaan,

Tenaga perpustakaan mampu mengevaluasi perpustakaan di madrasah sehingga pelaksanaan pengembangan manajemen sumber daya manusia perpustakaan menjadi lebih baik lagi.

c. Bagi peneliti,

Diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan khasanah keilmuan dalam bidang pengembangan manajemen sumber daya manusia perpustakaan di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri, juga sebagai bahan rujukan untuk membahas hal-hal yang belum diteliti. Penelitian ini untuk meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan dalam rangka mengembangkan ilmu yang diperoleh.

E. Kerangka Berpikir

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.²⁴ Adapun menurut G.R. Terry juga mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.²⁵

Ricky W. Griffin mendefinisikan “manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien”.²⁶

Adisasmita mengemukakan bahwa, “Pengelolaan bukan hanya melaksanakan suatu kegiatan, akan tetapi merupakan rangkaian kegiatan yang meliputi fungsi-fungsi manajemen, seperti perencanaan, pelaksanaan, pengawasan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.”²⁷

George R. Terry mengatakan bahwa, dalam kombinasi fungsi fundamental /mendasar, fungsi manajemen ada tiga fungsi yang sama,

²⁴Hasibuan, Melayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, 2021), 2.

²⁵George Robert Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), 41

²⁶Tatang S., *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), 15.

²⁷Rahardjo Adisasmita, *Manajemen Pemerintahan Daerah*, (Makassar: Graha Ilmu, 2011), 22.

yaitu: (a) perencanaan, (b) pengorganisasian dan pelaksanaan (c) pengawasan. Ada perbedaan tentang fungsi-fungsi lainnya. Misalnya, fungsi *staffing* sudah merupakan bagian dari *organizing* dan *directing* adalah sama dengan *actuating* atau *motivating* dan ada juga yang berkeyakinan bahwa *innovating*, *representing*, dan *coordinating* merupakan fungsi-fungsi yang fundamental (bersifat dasar, pokok, atau mendasar).²⁸

Konsep perencanaan menurut para ahli di atas memberikan pedoman kepada pemangku kepentingan madrasah untuk melakukan serangkaian proses dalam perencanaan baik pemberdayaan sumber daya manusia di madrasah, penyiapan konsep program madrasah untuk jangka panjang, jangka menengah, program tahunan, dan rencana anggaran madrasah dengan memperhatikan visi, misi madrasah, tujuan madrasah, kondisi lingkungan masyarakat dengan menggunakan pendekatan analisis SWOT (*strength, weaknesses, opportunities, and Threats*).

Perencanaan merupakan langkah kongkrit yang pertama-tama diambil dalam usaha pencapaian tujuan. Artinya, perencanaan merupakan usaha kongkritisasi langkah-langkah yang harus ditempuh yang dasar-dasarnya telah diletakkan dalam strategi organisasi.²⁹ Perencanaan dirumuskan dan ditetapkan seluruh aktivitas lembaga yang menyangkut apa yang dikerjakan, mengapa dikerjakan, di mana dikerjakan, kapan dikerjakan, siapa yang mengerjakan dan bagaimana hal tersebut dikerjakan. Kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan, meliputi; penetapan tujuan, penegakkan strategi dan pengembangan

²⁸George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 16-17.

²⁹Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Adhtia Media, 2008), 9.

rencana untuk membuat perencanaan, baik dalam program pembelajaran dan kurikulum, guru dan kepegawaian, kesiswaan dan keuangan maupun perlengkapan.³⁰

Prinsip perencanaan yang baik adalah konsisten dan realistis, maka perlu memperhatikan kegiatan-kegiatan perencanaan sebagai berikut: (1) keadaan sekarang (tidak dimulai dari nol, tetapi dari sumber daya yang telah ada), (2) keberhasilan faktor-faktor kritis keberhasilan, (3) kegagalan masa lampau, (4) potensi, tantangan dan kendala yang ada, (5) kemampuan mengubah kelemahan menjadi kekuatan, dan ancaman menjadi peluang analisis (*strengt, weaknesses, opportunities, and Threats* atau SWOT), (6) mengikutsertakan pihak-pihak terkait, (7) memperhatikan komitmen dan mengkoordinasikan pihak-pihak terkait, (8) mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi, demokrasi, transparan, realistis, legalistik, dan praktis, (9) jika mungkin, mengujicobakan kelayakan perencanaan.³¹

Definisi yang diuraikan di atas disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian aktivitas yang mengatur dalam organisasi atau lembaga mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pertanggungjawaban dengan pengendalian atas fungsi manajemen untuk mewujudkan tujuan organisasi. Demikian halnya dalam proses perencanaan terhadap program penyelenggaraan pendidikan yang akan dilaksanakan, khususnya dalam lembaga pendidikan Islam, maka perencanaan harus mencerminkan nilai-nilai yang bersumber pada Al-

³⁰Purwanto Ngalim, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung : Rosdakarya, 1998), 107.

³¹Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 129.

Quran dan Al-Hadits. Dalam hal perencanaan, Al-Quran mengajarkan kepada manusia dalam surah al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَتَنظُرْ نَفْسٍ مَّا قَدَّمَتْ لِغَطٍّ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝ ١٨

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS. Al Hasyr [59]: 18)³²

Ayat tersebut merupakan suatu petunjuk bagaimana seharusnya manajemen perspektif Islam yang syarat akan akhlak dan sangat menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan kebersamaan. Selain itu, menggambarkan bagaimana pentingnya sebuah perencanaan dalam proses pendidikan agar tujuan pendidikan dapat terlaksana sesuai dengan harapan.

Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan bahwa manajemen dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan suatu bentuk kerjasama sekelompok manusia, baik studi atau praktek operasional penyelenggaraan pendidikan dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Manajemen dalam pendidikan pada hakikatnya mempunyai pengertian yang hampir sama dengan manajemen madrasah. Namun, demikian manajemen pendidikan mempunyai jangkauan yang lebih luas daripada manajemen madrasah. Dengan perkataan lain, manajemen madrasah merupakan bagian dari manajemen pendidikan, atau penerapan manajemen

³²Aam Amirudin, *Al-Quran Tajwid Warna dan Terjemahnya Al-Mu'asir*, (Bandung : CV. Khazanah Intelektual, 2015). 548.

pendidikan dalam organisasi madrasah sebagai salah satu komponen dan sistem pendidikan yang berlaku. Manajemen madrasah terbatas pada salah satu madrasah. Berikut pandangan Islam tentang pertanggungjawaban. Firman Allah SWT dalam Surat Al-zalzalah ayat 7-8, yaitu :

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۖ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۗ
Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula (QS. Az-Zalzalah [99]: 7-8)³³

Pandangan agama Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik, sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam yang sesuai dengan unsur-unsur manajemen. Berikut ini dapat dilihat mengenai manajemen dan kewajiban untuk bertanggung jawab. Firman Allah SWT.

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ ۚ
Artinya: “Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya” (QS. Al Muddaththir [74]: 38)

Jadi manajemen adalah serangkaian kegiatan atau proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang dilakukan secara kooperatif yang dipimpin dan dikendalikan oleh individu yang memiliki keahlian dalam mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Perpustakaan sekolah/madrasah merupakan tempat untuk menyimpan dan

³³Aam Amirudin, *Al-Quran Tajwid Warna dan Terjemahnya Al-Mu'asir*, (Bandung : CV. Khazanah Intelektual, 2015). 599

memperoleh informasi dari berbagai jenis pustaka. Bahan pustaka disediakan untuk membantu para guru dan para siswa/siswi untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam proses pembelajaran. Di sana tersimpan buku pelajaran, buku bacaan penunjang, dan referensi lain, baik yang berbentuk cetak maupun elektronik yang dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan, selain itu perpustakaan dilengkapi dengan meja dan kursi tempat membaca buku-buku. Bagi para guru dan para siswa/siswi yang ingin membacanya di rumah, perpustakaan juga menyediakan layanan peminjaman buku dalam jangka waktu beberapa hari. Dengan hadirnya perpustakaan memungkinkan para guru dan para siswa/siswi memperluas dan memperdalam pengetahuan.³⁴

Berdasarkan pasal 1 Undang-undang No.43 tahun 2007 tentang perpustakaan, dijelaskan bahwa: “perpustakaan adalah institusi pengelolaan koleksi karya tulis, karya cetak, dan atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka”.³⁵

Uraian di atas menjelaskan bahwa tujuan perpustakaan madrasah/sekolah tidak hanya sebatas sarana penunjang proses pembelajaran yang disesuaikan dengan kurikulum, tetapi juga sebagai sarana mengembangkan kreativitas peserta didik dan juga sebagai sumber informasi bagi warga sekolah/madrasah, tak terbatas hanya kepada para siswa/siswi. Tujuan perpustakaan sekolah/madrasah tersebut disesuaikan dengan kondisi dan keadaan yang ada di

³⁴Barnawi & M. Arifin. *Manajemen Sarana dan Prasarana sekolah*. (Jogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 46

³⁵Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan. Jakarta: DPR RI

sekolah/madrasah, sehingga diharapkan tata kelola perpustakaan madrasah harus secara berkesinambungan untuk berupaya adaptif, yaitu senantiasa sumber daya manusia terus dilatih, baik sisi *knowledge*, *Skill* dan *Attitude* nya.

Kualitas sumber daya manusia di perpustakaan merupakan salah satu faktor yang menentukan kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk itu pimpinan atau Kepala madrasah perlu membina kemampuan stafnya yang ditugaskan sebagai pengelola perpustakaan madrasah secara terencana dan berkeselamatan. Tujuan utama pembinaan adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu pembinaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Apabila mereka merasa terlatih dan terdidik, mereka akan merasa lebih berguna dan memiliki rasa percaya diri yang lebih besar sehingga akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja.³⁶ Pembinaan yang harus dilakukan meliputi : 1) Pembinaan peran dan dinamika, Pembinaan dapat dilakukan antara lain dengan cara pemberian kesempatan untuk mengikuti kegiatan profesi seperti, Forum Perpustakaan Sekolah Indonesia (FPSI), Asosiasi Tenaga Perpustakaan Sekolah Indonesia (ATPUSI), Asosiasi Pekerja Informasi Sekolah Indonesia (APISI), Klub Perpustakaan Indonesia (KPI), Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI), *International Association of School Librarianship* (IASL), Musyawarah Pengelola Perpustakaan Sekolah (MPPS), Gerakan Pengembangan Minat Baca (GPMB), diskusi bidang

³⁶Nurchayono, Supriyanto, Endang Sri Sumartini, *Pedoman penyelenggaraan perpustakaan sekolah*, (Jakarta, Perpustakaan Nasional RI, 2015), 22

kepustakawanan; seminar, rapat, kunjungan atau studi banding serta perputaran kerja setiap kurun waktu tertentu dan pembinaan pemilihan Kepala perpustakaan, pustakawan dan tenaga perpustakaan berprestasi, supervisi serta evaluasi kinerja perpustakaan sekolah. 2) Pembinaan karir pustakawan pembinaan dapat berupa jabatan struktural atau jabatan fungsional.

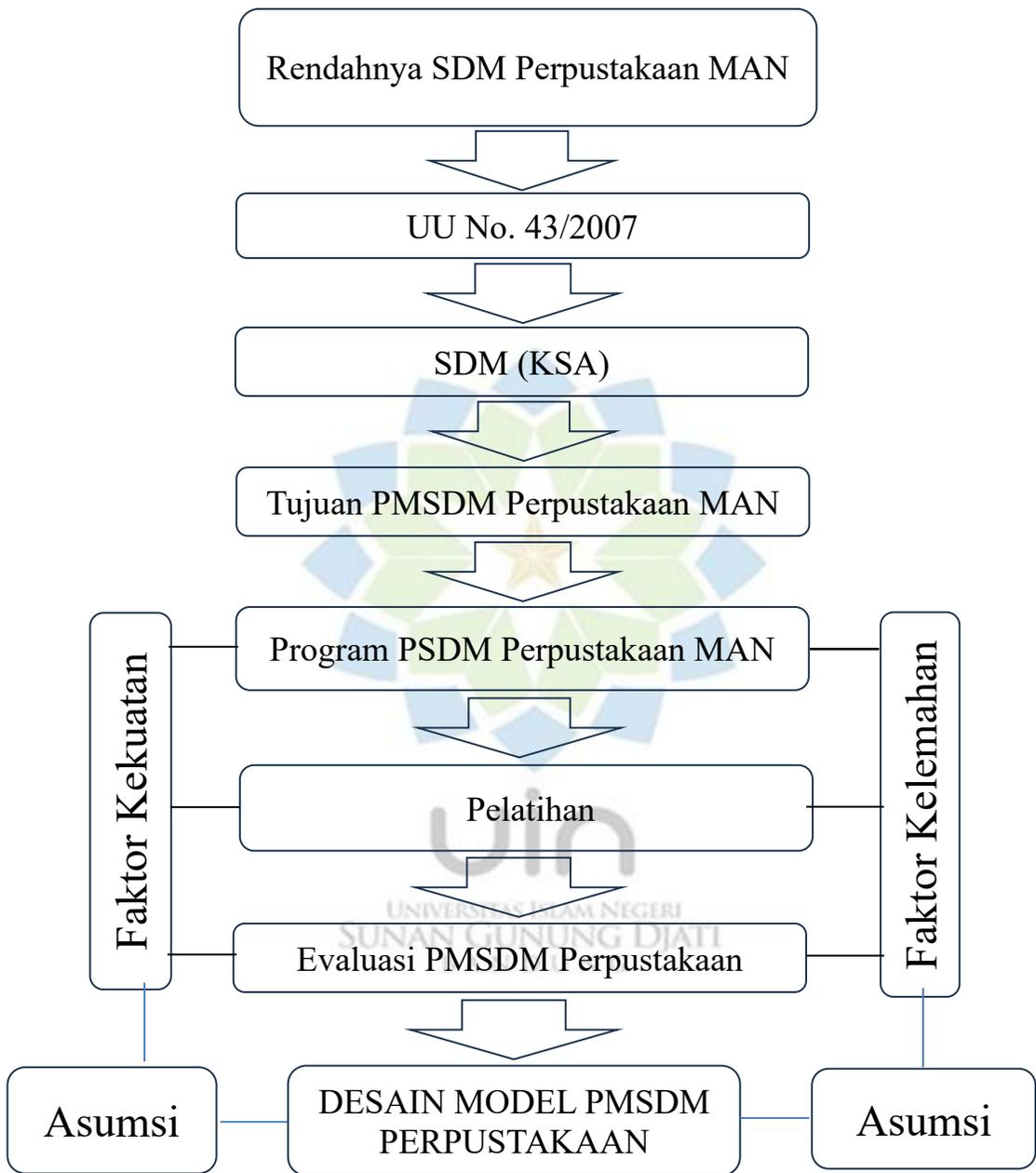
Pembinaan jabatan struktural dilakukan berdasarkan peraturan yang berlaku, sedangkan pembinaan jabatan fungsional yang landasannya mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. 3) Pembinaan melalui pendidikan, pembinaan diarahkan pada kreatifitas dan partisipasi aktif pustakawan dengan cara memberi kepercayaan dan tanggung jawab secara bertahap atas kegiatan dan upaya produktifitas perpustakaan, serta keterlibatan pustakawan/pengelola perpustakaan dalam berbagai kegiatan terkait. Pembinaan juga dapat dilakukan melalui 2 jalur yaitu: 1) Formal, mengikuti pendidikan formal seperti D3, S1, S2, dan S3 2) Non-Formal, mengikuti magang, kursus, seminar dan diklat. Sumber daya manusia pengelola perpustakaan sekolah/madrasah, baik kepala maupun tenaga perpustakaan sekolah/madrasah, mengemban tugas yang sangat berat dan penting dalam upaya mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah/madrasah. Oleh karena itu, Kepala sekolah/madrasah selayaknya memberikan perhatian / penghargaan khusus di samping hak yang seharusnya mereka terima.³⁷

³⁷Nurchayono, Supriyanto, Endang Sri Sumartini, *Pedoman penyelenggaraan perpustakaan sekolah*, (Jakarta, Perpustakaan Nasional RI, 2015), 23

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia perpustakaan adalah untuk mewujudkan kerjasama dengan tujuan mewujudkan pendidikan secara efektif dan efisien. Teori-teori dan penjelasan tersebut di atas digunakan untuk mengungkap dan menganalisis pengembangan manajemen sumber daya manusia perpustakaan dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia perpustakaan, pelaksanaan pengembangan manajemen sumber daya manusia perpustakaan, evaluasi pengembangan sumber daya manusia perpustakaan, kekuatan dan kelemahan pengembangan sumber daya manusia perpustakaan, desain model pengembangan manajemen sumber daya manusia perpustakaan berbasis pelatihan di MAN I Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kota Bandung.

Untuk memudahkan pemahaman dan alur dari permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini. Maka peneliti membuat alur kerangka berfikir, sebagaimana pada gambar berikut:





Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Setelah melakukan telaah pustaka, penulis menemukan beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik yang penulis teliti, di antaranya:

1. **RIZAH AMINAH**, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan Di Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang, *Akademika Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, INSTITUT AGAMA ISLAM SUNAN KALIJOGO MALANG P-ISSN 2622-9293 / E-ISSN 2721-9658 Volume 5 Nomor 2/ Desember 2023. Penelitian ini fokus pada peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan di Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana Manajemen SDM berkontribusi dalam meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan, dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas manajemen SDM di Madrasah tersebut. Manajemen SDM memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perpustakaan dengan cara mengelola, mengembangkan, merekrut, memilih, memberikan kompensasi, dan menilai kinerja tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Madrasah ini memusatkan perhatian pada menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan untuk bekerja sama secara efektif, sejalan dengan visi dan misi organisasi. Hal ini mendukung kesuksesan tujuan dan program-program perpustakaan, termasuk meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan. Pemahaman ini juga membantu dalam menilai pencapaian dan efektivitas para pegawai. Penelitian ini juga menyoroti adanya hubungan strategis antara manajemen SDM dan peningkatan kinerja

dalam mengelola madrasah. Kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh pimpinan dan karyawan/pegawai dalam mengelola dan mengembangkan perpustakaan diarahkan untuk kepentingan madrasah secara keseluruhan. Diharapkan bahwa pimpinan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk menerapkan kemampuan tersebut.

2. **NURWARNIATUN**, Penelitian ini mengeksplorasi pengembangan SDM pustakawan di perpustakaan IAIN Kediri serta kendala-kendala yang dihadapi oleh perpustakaan dalam mengembangkan SDM pustakawan. Metode penelitian dalam adalah kualitatif, sumber datanya adalah data lapangan yang diperoleh dari pengamatan, dokumentasi dan wawancara dengan Kepala perpustakaan dan para pustakawan di IAIN Kediri. Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa pengembangan SDM pustakawan di IAIN Kediri bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kepastakawaan pada aspek manajemen, pengolahan dan pelayanan perpustakaan. Kegiatan pengembangan SDM, kegiatan-kegiatan tersebut yang dikelompokkan menjadi: kompetensi manajemen perpustakaan, kompetensi pengolahan bahan pustaka, kompetensi IT, Kompetensi penulisan karya ilmiah, Literasi Informasi, dan terakhir kompetensi *soft skills*. Kendala pengembangan sumber daya manusianya yaitu: kemampuan pustakawan dalam hal dasar-dasar kepastakawaan sangat beragam, Pustakawan belum menguasai aplikasi dasar sistem informasi, Pustakawan tidak percaya diri, sehingga minim tindak lanjut, minimnya anggaran pengembangan SDM, dan perpustakaan tidak otonom dalam merencanakan kegiatan pengembangan SDM. Kegiatan-kegiatan pengembangan SDM pustakawan di IAIN Kediri bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kepastakawaan, seperti manajemen, pengolahan dan pelayanan

perpustakaan. Kegiatan pengembangan pustakawan dilakukan baru pada kegiatan informal dan non formal.

3. **SUPIANI DKK.**, Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu, Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE), ISSN: 2663-7197 Received: 23 September 2022 Accepted: 20 Oktober 2022 Volm :1 Issue: 2 DOI: Penelitian ini dilakukan untuk mengatasi kesenjangan prestasi kerja pegawai administrasi IAIN Palu. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi budaya organisasi pegawai administrasi di IAIN Palu serta meningkatkan analisis budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai administrasi di IAIN Palu. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Sumber data diperoleh dari data primer (secara langsung) adalah hasil dari *field research* (penelitian lapangan) yaitu wawancara dengan pegawai administrasi di IAIN Palu. Data sekunder (tidak langsung) yaitu literatur lainnya yang relevan dengan permasalahan yang terjadi. Adapun metode pengumpulan data yaitu dengan *interview, observasi, dan dokumentasi*. Hasil penelitian menyatakan, bahwa kondisi budaya organisasi pegawai administrasi di IAIN Palu mengacu pada perilaku atau kebiasaan yang dianut oleh orang atau kelompok sesuai dengan nilai dan keyakinannya untuk mencapai keberhasilan organisasi. Jika orang-orang dalam perusahaan memiliki keyakinan akan kemampuannya untuk memenuhi tujuan organisasi, maka budaya organisasi akan kuat. Analisis budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai administrasi di IAIN Palu mengacu pada suatu sistem peran, alur kegiatan dan proses (pola hubungan kerja) yang melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

objektif. Ada hasil positif dari upaya individu yang dilakukan oleh staf Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu. Operasional organisasi diusahakan agar tetap berjalan dengan lancar. Meskipun ada pemisahan tanggung jawab yang jelas, ada kalanya pekerja diharuskan melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya karena pekerjaan tidak dapat ditunda demi kebaikan perusahaan.

4. **PENGKI PURNOMO**, Pembinaan dan pengembangan SDM Pada UPT perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, *Almaktabah*, Volume 4, No. 2, Oktober : 125-139, 2019. Pembinaan dan Pengembangan SDM perpustakaan pada Lembaga pendidikan sangat penting dan harus dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan karena perpustakaan merupakan salah satu unsur yang penting dalam menunjang pelayanan, seleksi serta orientasi. Pembinaan SDM meliputi pemberian motivasi, dan kompensasi. Sedangkan pengembangan SDM meliputi pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan rolling/perpidahan posisi.

5. **MOCH. LUKLUIL MAKNUN**, Literasi Keagamaan Berbasis Inklusi Sosial Melalui Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perpustakaan *Balai Penelitian Agama Semarang Kementerian Agama Republik Indonesia*, *Pusaka Jurnal Khazanah Keagamaan*, Vol. 9, No. 2, 2021. Tujuan studi untuk mendeskripsikan SDM di perpustakaan dan menganalisis manajemen dan pengembangan sumber daya manusia di perpustakaan dalam literasi keagamaan berbasis inklusi sosial. Kualitatif eksploratif digunakan sebagai metode penelitian dalam mendeskripsikan studi ini. Lokus studi di desa Ngablak kecamatan Srumbung Kab. Magelang dengan fokus pada SDM terkait literasi keagamaan Berbasis inklusi sosial. Waktu penelitian

dilaksanakan sejak bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2021 dengan melakukan survey dan wawancara terhadap responden yang mendukung studi ini. Pengumpulan data dilakukan dengan parameter manajemen dan pengembangan SDM. Temuan dalam studi ini demografi di lokus studi didominasi oleh pendidik yang menganut agama Islam dengan derajat pendidikan pada level menengah ke bawah. Upaya literasi keagamaan memiliki interaksi yang belum maksimal meskipun sudah ada beberapa masyarakat yang mengakses literasi keagamaan berbasis inklusi sosial. Peningkatan literasi keagamaan berbasis inklusi sosial dapat ditingkatkan dengan penguatan kapasitas SDM dengan parameter manajemen SDM ditinjau dari 1) Rekrutmen, keberagaman SDM dan keahlian, 2) Peran tanggung jawab dan deskripsi pekerjaan 3) Data personal, 4) Waktu layanan 5) Relawan/manajemen magang, 6) Disiplin, keluhan dan resolusi konflik, sedangkan untuk pengembangan SDM diukur, 7) Evaluasi kinerja SDM 8) Pengembangan SDM dengan mengacu pada indikasi yang ada dalam level yang telah dibahas di atas. Peningkatan kapasitas SDM dengan parameter tersebut juga dapat bermanfaat untuk literasi bidang lain berbasis inklusi sosial secara bertahap.

Tabel 1. 1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian dengan
Penelitian Sebelumnya

1	2	3	4	5	6
NO.	NAMA, JUDUL, DAN TAHUN PENELITIAN	METODE	TEMUAN	PERBEDAAN	PERSAMAAN
1.	RIZAH AMINAH, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan Di Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang, Akademika Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, INSTITUT AGAMA ISLAM SUNAN KALIJOGO MALANG P-ISSN 2622-9293 / E-ISSN 2721-9658 Volume 5 Nomor 2/ Desember 2023	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus.	Tentang Manajemen SDM dalam peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan	1. Lokusnya satu lembaga 2. Lokus di MA Swasta	1. Menggunakan jenis penelitian kualitatif 2. Meneliti tentang SDM Perpustakaan
2.	NURWARNIATUN, Pengembangan SDM Perpustakaan di Perpustakaan IAIN Kediri, <i>Al-Kuttab:</i> <i>Jurnal Kajian</i> <i>Perpustakaan,</i> <i>Informasi dan</i> <i>Kearsipan, Vol. 1 No.</i> <i>2 Desember 2019</i>	Penelitian ini adalah penelitian kualitatif	Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan	1. Lokusnya di IAIN Kediri 2 lokus satu Lembaga	1. Menggunakan jenis penelitian kualitatif 2. Meneliti Pengembangan SDM Perpustakaan

1	2	3	4	5	6
NO.	NAMA, JUDUL, DAN TAHUN PENELITIAN	METODE	TEMUAN	PERBEDAAN	PERSAMAAN
3.	SUPIANI DKK., Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu, Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE), ISSN: 2663-7197 Received: 23 September 2022 Accepted: 20 Oktober 2022 Volm :1 Issue: 2 DOI:	Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif	Manajemen, Sumber Daya Manusia, Perpustakaan, Pustakawan	1. Lokusnya di Universitas Tadulako Palu 2. Lokus satu lembaga	1. Menggunakan jenis penelitian kualitatif 2. Meneliti tentang Manajemen Perpustakaan
4.	PENGKI PURNOMO, Pembinaan dan pengembangan SDM Pada UPT perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Almaktabah, Volume 4, No. 2, Oktober : 125-139, 2019	Penelitian dengan metode penelitian kualitatif	Manajemen Pembinaan dan Pengembangan SDM perpustakaan	1. Lokusnya di UIN Jakarta 2. Manajemen perpustakaan di bidang Pembinaan 3. Lokus satu Lembaga	1. Menggunakan jenis penelitian kualitatif 2. Meneliti tentang Perpustakaan bidang SDM
5.	MOCH. LUKLUIL MAKNUN, Literasi Keagamaan Berbasis Inklusi Sosial Melalui Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perpustakaan <i>Balai Penelitian Agama Semarang</i>	Kualitatif eksploratif dengan pola diskripsi dalam studi.	Literasi Keagamaan Berbasis Inklusi Sosial Melalui Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Ngablak Kecamatan	1. Lokus di Desa Ngablak Kecamatan Srumbung Kabupaten Magelang 2. Lokus Perpustakaan Desa	1. Menggunakan jenis penelitian kualitatif 2. Meneliti tentang Pengembangan SDM Perpustakaan

1	2	3	4	5	6
NO.	NAMA, JUDUL, DAN TAHUN PENELITIAN	METODE	TEMUAN	PERBEDAAN	PERSAMAAN
	<i>Kementerian Agama Republik Indonesia , Pusaka Jurnal Khazanah Keagamaan, Vol. 9, No. 2, 2021</i>		Srumbung Kabupaten Magelang		

G. Definisi operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan maksud dari istilah yang menjelaskan secara operasional mengenai penelitian yang akan dilaksanakan. Definisi operasional ini berisi penjelasan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Komaruddin³⁸ bahwa, “Definisi istilah adalah pengertian yang lengkap tentang sesuatu istilah yang mencakup semua unsur yang menjadi ciri utama istilah itu”.

Definisi operasional digunakan untuk memberikan pengertian yang operasional dalam penelitian. Definisi ini digunakan sebagai landasan dalam merinci kisi-kisi instrumen penelitian. Nazir³⁹ mengemukakan sebagai berikut:

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan

³⁸Komaruddin, *Ensiklopedia Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 29.

³⁹Nazir, Mohammad, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia, 1999), 152.

kegiatan, ataupun memberikan suatu operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tertentu.

Definisi operasional digunakan untuk menyamakan kemungkinan pengertian yang beragam antara penelitian dengan orang yang membaca penelitiannya. Untuk menghindari kesalahpahaman, maka definisi operasional disusun berdasarkan variabel penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

1. Pengembangan

Istilah pengembangan sering sekali didengar dalam kehidupan sehari-hari baik dibidang pendidikan, ekonomi, jasa, pemerograman dan lain-lain, merujuk pada kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) kata pengembangan memiliki arti proses, cara, perbuatan mengembangkan, hal ini menunjukkan bahwa kata pengembangan dapat digunakan untuk berbagai bidang.⁴⁰ Pengembangan bila dikaitkan dengan pendidikan berarti suatu proses perubahan secara bertahap kearah tingkat yang berkecenderungan lebih tinggi, meluas dan mendalam yang secara menyeluruh. Pengembangan berarti proses menterjemahkan atau menjabarkan spesifikasi rancangan ke dalam bentuk fitur fisik. Menurut UU Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002, pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada, atau menghasilkan teknologi baru.⁴¹ Dari penjelasan di atas bahwa pengembangan adalah proses, cara, atau

⁴⁰Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 872.

⁴¹Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 Tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, Dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi.

perbuatan untuk meningkatkan kualitas sesuatu yang sudah ada. Pengembangan dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pendidikan, latihan, dan penelitian.

2. Manajemen

Istilah manajemen berhubungan dengan usaha untuk tujuan tertentu dengan jalan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia dalam organisasi dengan cara yang sebaik mungkin. Setiap organisasi selalu membutuhkan manajemen karena tanpa manajemen yang efektif tidak akan ada usaha yang berhasil cukup lama. Tercapainya tujuan organisasi baik tujuan ekonomi, sosial, maupun politik, sebagian besar tergantung kepada kemampuan para manajer dalam organisasi yang bersangkutan. Manajemen akan memberikan efektivitas pada usaha manusia.⁴²

Menurut Skinner dan Ivancevich dalam Anoraga Pandji, manajemen adalah *“Management will be defined as the application of planning, organizing, staffing, directing, and controlling functions in the most efficient manner possible to accomplish objectives.”* (Manajemen dapat didefinisikan sebagai penggunaan perencanaan, pengorganisasian, pengerjaan, pengarahan, dan fungsi pengendalian dalam cara yang paling efisien untuk mencapai sasaran.⁴³ Dengan demikian manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama, oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia

⁴²Anoraga Pandji, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), Cet-3. 109

⁴³Anoraga Pandji, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), Cet-3. 110

yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.⁴⁴

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan/lembaga untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan/lembaga sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan/lembaga. Menurut Mila Badriyah “sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya”.⁴⁵ Sedangkan menurut Edy Sutrisno “sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”.⁴⁶

Uraian di atas menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur kegiatan pengelolaan yang meliputi pengembangan, pendayagunaan, pemeriksa, seleksi, dan pemberian balas jasa, untuk mencapai tujuan, baik untuk pegawai/karyawan, lembaga/instansi, maupun masyarakat.

4. Perpustakaan

Perpustakaan adalah ruang atau tempat yang menyediakan berbagai koleksi yang sengaja disediakan untuk setiap pemustaka. Namun tidak sebatas itu saja, perpustakaan merupakan suatu unit kerja

⁴⁴Winda Sari, “Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Perpustakaan” *Jurnal Ilmu Informasi Kepustakaan dan Kearsipan*, Volume 1 Nomor 1, edisi September 2012, 41.

⁴⁵Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 15.

⁴⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2016), 3.

yang memiliki sumber daya manusia (SDM), ruang yang khusus, yang substansinya merupakan sumber informasi yang setiap saat akan digunakan oleh pemustaka.⁴⁷

Uraian di atas menjelaskan bahwa perpustakaan adalah berupa gedung atau ruangan yang di dalamnya berisi berbagai sumber informasi untuk dibaca dan dapat juga digunakan untuk sebagai sumber belajar oleh pemustaka itu sendiri. Perpustakaan juga dapat disebut dengan suatu tempat untuk pengumpul, penyimpanan dan mengkoleksi berbagai macam karya bahan pustaka.

5. Berbasis Pelatihan

- a. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), berbasis berasal dari kata dasar basis. Berbasis memiliki arti dalam kelas verbal atau kata kerja sehingga berbasis dapat menyatakan suatu tindakan, keberadaan, pengalaman, atau pengertian dinamis lainnya. Selain itu mempunyai kata dasar basis, yang artinya berdasarkan, atau mempunyai basis, sedang makna kata berbasis juga bisa berarti berpedoman, atau berasaskan, dan bisa juga pembuatan.⁴⁸
- b. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang

⁴⁷Wiji Suarno, *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan: Sebuah Pendekatan Praktis* (Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2010), 7.

⁴⁸Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 403

dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.⁴⁹

- c. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relatif singkat. Pelatihan juga merupakan usaha terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran pegawai atas kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Kaswan, Pelatihan merupakan usaha terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran pegawai atas kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.⁵⁰ Pelatihan juga adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungan pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman

⁴⁹Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*, (Center For Academic Publishing Service : 2015), 69.

⁵⁰Kaswan, *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, (Alfabeta : 2012), 86.

terhadap keseluruhan lingkungan kerja organisasi sehingga pegawai dapat berkompetensi dalam melakukan pekerjaan khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan. Menurut Herman Sofyandi, Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.⁵¹

Pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang atau para pegawai untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu sehingga memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja organisasi sehingga pegawai memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaan.

⁵¹Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu : 2013), 112.