

MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KEPELATIHAN PUSTAKAWAN DI BIDANG TEKNOLOGI DAN INFORMASI

M. Ferdiansyah¹, Annisa Dwi Cahyani², Syafira Aini³,
Ja'far Maulana Yusuf⁴, Try Susanti⁵

^{1,2,3,4,5}Manajemen Pendidikan Islam, FTK, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

¹ferdiansyahm2005@gmail.com, ²annisac080@gmail.com,

³syfraaini22@gmail.com, ⁴jafaryusuf240903@gmail.com,

⁵trysusanti@uinjambi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to describe the management of madrasah principals in improving librarian training in the field of information technology. A qualitative approach with a case study design was employed, and data were collected through in-depth interviews with the madrasah principal and librarian. The findings reveal five key aspects: (1) the madrasah principal applies a participatory planning approach, though without a formal training needs analysis mechanism; (2) support is provided through technology infrastructure procurement and motivation, but facilities are not exclusively allocated for the library and no specific budget exists for librarian competency development; (3) training relies on online platforms and external activities with low frequency, with no internally organized training by the madrasah; (4) key constraints include disparities in human resource adaptation to new technologies, infrastructure limitations, and low training frequency that hinder the transfer of training; and (5) evaluation remains observational and based on physical indicators that do not directly reflect improvements in librarian technology competency, with no structured post-training follow-up mechanism. This study recommends adopting a comprehensive evaluation framework such as the CIPP model to build a complete competency development cycle, increasing the frequency of face-to-face training, encouraging librarian competency certification, allocating a dedicated budget for library human resource development, and improving technology facilities to ensure optimal and sustainable implementation of training outcomes.

Keywords: *Madrasah principal management; librarian training; information technology; madrasah library*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan pelatihan pustakawan di bidang teknologi dan informasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala madrasah dan pustakawan. Hasil penelitian mengungkap lima aspek utama: (1) kepala madrasah menerapkan pola perencanaan partisipatif, namun belum disertai mekanisme analisis kebutuhan pelatihan yang formal; (2) dukungan diberikan melalui pengadaan sarana teknologi dan motivasi, tetapi fasilitas belum dialokasikan secara eksklusif untuk perpustakaan dan belum terdapat anggaran khusus pengembangan kompetensi pustakawan; (3) pelatihan masih

mengandalkan platform daring dan kegiatan eksternal dengan frekuensi rendah, tanpa pelatihan internal yang diselenggarakan secara mandiri oleh madrasah; (4) kendala utama mencakup disparitas adaptasi SDM terhadap teknologi, keterbatasan infrastruktur, dan rendahnya frekuensi pelatihan yang menghambat transfer of training; serta (5) evaluasi masih bersifat observasional dan berbasis indikator fisik yang tidak langsung mencerminkan peningkatan kompetensi teknologi pustakawan, tanpa mekanisme tindak lanjut pascapelatihan yang terstruktur. Penelitian ini merekomendasikan adopsi kerangka evaluasi komprehensif seperti model CIPP untuk membangun siklus pengembangan kompetensi yang utuh, peningkatan frekuensi pelatihan tatap muka, penyelenggaraan sertifikasi kompetensi pustakawan, alokasi anggaran khusus pengembangan SDM perpustakaan, serta peningkatan fasilitas teknologi agar hasil pelatihan dapat diimplementasikan secara optimal dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen kepala madrasah; pelatihan pustakawan; teknologi informasi; perpustakaan madrasah

A. Pendahuluan

Perpustakaan madrasah merupakan komponen strategis dalam ekosistem pendidikan Islam yang berfungsi sebagai pusat sumber belajar bagi seluruh warga madrasah. Dalam era transformasi digital yang berkembang pesat, perpustakaan tidak lagi dapat mengandalkan sistem pengelolaan manual semata. Berbagai sistem berbasis teknologi seperti katalog digital, sistem peminjaman elektronik, dan pengelolaan data berbasis komputerisasi telah menjadi kebutuhan mendasar bagi perpustakaan modern (Kusmawan et al., 2025; Nurhayati et al., 2024). Kondisi ini menuntut pustakawan untuk terus meningkatkan

kompetensinya, khususnya di bidang teknologi informasi.

Pelatihan berbasis teknologi informasi bagi pustakawan bukan sekadar pilihan, melainkan keharusan. Perkembangan teknologi yang cepat menyebabkan kompetensi yang dimiliki pustakawan dapat menjadi usang dalam waktu singkat apabila tidak diperbarui melalui program pelatihan yang berkelanjutan. Sari dan Ibadati menegaskan bahwa kompetensi teknologi informasi merupakan salah satu kompetensi inti yang harus dikuasai pustakawan agar mampu memberikan layanan yang berkualitas kepada pemustaka di era digital (Sari & Ibadati, 2023). Senada dengan itu, Lusianai dkk. menekankan bahwa pengembangan

perpustakaan sekolah yang berbasis kompetensi memerlukan dukungan sistematis dari kepala sekolah selaku pimpinan lembaga (Lusianai et al., 2022).

Kepala madrasah memegang peran yang sangat strategis dalam mendorong pengembangan profesional pustakawan. Sebagai manajer lembaga, kepala madrasah bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi seluruh program sumber daya manusia, termasuk program pelatihan pustakawan (Erwani et al., 2023). Manajemen kepemimpinan yang efektif akan berpengaruh langsung terhadap kualitas pengelolaan perpustakaan, yang pada gilirannya berdampak pada mutu layanan perpustakaan madrasah secara keseluruhan. Fitriani, Siraj, dan Marisa menemukan bahwa kepala sekolah yang menerapkan manajemen berbasis digitalisasi secara konsisten mampu meningkatkan mutu pengelolaan sumber daya secara signifikan (Fitriani et al., 2024).

Meskipun demikian, implementasi pelatihan teknologi informasi di perpustakaan madrasah

masih menghadapi berbagai tantangan. Penelitian terdahulu menemukan bahwa kendala terbesar yang dihadapi adalah keterbatasan infrastruktur dan rendahnya kompetensi SDM (Anshari & Zulaikha, 2025; Yanti, 2026). Sementara itu, Nurhayati, Daswati, dan Nuraisyah menekankan bahwa manajemen perpustakaan berbasis digital memerlukan perencanaan matang dan dukungan pimpinan yang kuat agar dapat berjalan optimal (Nurhayati et al., 2024). Kesenjangan antara kebutuhan kompetensi teknologi pustakawan dengan ketersediaan program pelatihan yang memadai menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan mengkaji secara mendalam bagaimana manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan pelatihan pustakawan di bidang teknologi dan informasi, mencakup perencanaan, bentuk dukungan, pelaksanaan, kendala yang dihadapi, serta evaluasinya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang berguna bagi para pemangku kepentingan dalam

upaya meningkatkan kualitas perpustakaan madrasah berbasis teknologi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam fenomena manajemen kepala madrasah dalam konteks pelatihan teknologi informasi pustakawan pada setting yang nyata dan alami. Desain studi kasus memungkinkan peneliti mengeksplorasi suatu fenomena secara holistik melalui berbagai sumber data (Ardiansyah et al., 2023). Penelitian kualitatif dianggap tepat digunakan ketika peneliti ingin menggali makna dan pengalaman subjektif dari para pelaku yang terlibat langsung dalam fenomena yang diteliti.

Subjek penelitian terdiri atas dua informan utama, yaitu kepala madrasah dan pustakawan pada madrasah yang menjadi lokasi penelitian. Pemilihan informan dilakukan secara purposive dengan pertimbangan bahwa kedua informan tersebut memiliki keterlibatan langsung dan pengetahuan yang

paling relevan terkait fokus penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam (in-depth interview) secara semi-terstruktur, dengan panduan pertanyaan yang mencakup aspek perencanaan pelatihan, bentuk dukungan, pelaksanaan, evaluasi, kendala, dan rekomendasi perbaikan. Proses wawancara direkam dan ditranskripsikan secara verbatim untuk keperluan analisis.

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi tiga tahapan: (1) kondensasi data, yaitu pemilihan, pemfokusan, dan transformasi data mentah; (2) penyajian data dalam bentuk uraian naratif yang sistematis; dan (3) penarikan serta verifikasi kesimpulan secara berkelanjutan. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari kepala madrasah dan pustakawan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif, konsisten, dan dapat dipercaya.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perencanaan Pelatihan Teknologi Informasi bagi Pustakawan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala madrasah secara konsisten melibatkan pustakawan dalam setiap perencanaan program pengembangan perpustakaan, baik yang bersifat digital maupun manual. Kepala madrasah menegaskan bahwa setiap program yang dirancang madrasah selalu melibatkan pustakawan agar pengembangan perpustakaan dapat berjalan sesuai kebutuhan. Pernyataan ini dikonfirmasi oleh pustakawan yang menyebutkan bahwa keterlibatan tersebut mencakup aspek pengadaan buku, penyusunan katalog, dan kebutuhan teknis lainnya. Bahkan guru mata pelajaran dan siswa pun turut dilibatkan untuk mengidentifikasi kebutuhan bahan bacaan yang relevan. Dengan demikian, proses perencanaan tidak hanya bersifat top-down dari kepala madrasah, melainkan melibatkan berbagai lapisan komunitas madrasah.

Pola perencanaan partisipatif seperti ini merupakan fondasi penting dalam manajemen pendidikan yang

efektif. Perencanaan yang melibatkan semua pemangku kepentingan akan menghasilkan program yang lebih tepat sasaran karena kebutuhan di lapangan teridentifikasi secara langsung dari pelaksana program itu sendiri. Kepala sekolah yang menerapkan program secara inklusif akan menghasilkan program yang lebih diterima dan diimplementasikan dengan baik oleh seluruh warga sekolah (Astuti & Salsabella, 2026; Syuhada et al., 2025). Hal ini secara langsung meningkatkan efektivitas program pelatihan yang direncanakan.

Lebih jauh, keterlibatan pustakawan dalam perencanaan juga memiliki dimensi motivasional yang tidak dapat diabaikan. Ketika pustakawan merasa dilibatkan dan dihargai sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mengikuti dan mengimplementasikan hasil pelatihan secara sungguh-sungguh. Hakim menegaskan bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah di era digitalisasi tidak hanya meningkatkan kualitas perencanaan, tetapi juga mendorong rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap program yang dijalankan (Hakim et

al., 2026). Dalam konteks madrasah, di mana sumber daya seringkali terbatas, rasa memiliki ini menjadi modal sosial yang sangat berharga untuk keberhasilan program pelatihan.

Namun demikian, perlu dicatat bahwa keterlibatan dalam perencanaan belum sepenuhnya diiringi oleh mekanisme need assessment yang sistematis. Idealnya, sebelum merancang program pelatihan, perlu dilakukan analisis kebutuhan pelatihan (training needs analysis) yang terstruktur untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang ada. Naveed, Siddique, dan Mahmood dalam kajian mereka tentang kompetensi teknologi pustakawan menekankan bahwa identifikasi kebutuhan kompetensi yang berbasis data akan menghasilkan program pelatihan yang jauh lebih terarah dan terukur dampaknya (Naveed et al., 2022). Ketiadaan mekanisme analisis kebutuhan yang formal ini menjadi salah satu area yang perlu diperkuat ke depannya.

Bentuk Dukungan Kepala Madrasah terhadap Pelatihan Pustakawan

Dukungan kepala madrasah terhadap pelatihan pustakawan di bidang teknologi informasi diwujudkan dalam dua bentuk utama. Dari sisi material, kepala madrasah menyediakan berbagai sarana dan prasarana teknologi di antaranya laptop, printer, jaringan internet (Wi-Fi), dan CCTV. Ketersediaan infrastruktur ini merupakan prasyarat minimal agar pustakawan dapat mengimplementasikan hasil pelatihan secara nyata dalam pekerjaan sehari-hari. Tanpa dukungan fasilitas yang memadai, pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan akan sulit untuk dipraktikkan secara langsung di lingkungan kerja. Ridlwan menegaskan bahwa digitalisasi perpustakaan sekolah tidak dapat terwujud tanpa dukungan fasilitas teknologi yang memadai dari pimpinan lembaga (Ridlwan et al., 2025).

Dari sisi non-material, kepala madrasah memberikan arahan dan motivasi secara berkelanjutan agar perpustakaan berkembang menjadi tempat yang nyaman dan menarik bagi siswa. Kepala madrasah juga

mendukung pengembangan program literasi, termasuk pemberian penghargaan bagi siswa aktif membaca. Dukungan semacam ini mencerminkan kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada aspek teknis dan administratif, tetapi juga pada pengembangan budaya literasi secara menyeluruh di lingkungan madrasah. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa pemimpin yang efektif di era digital tidak hanya mendukung aspek teknis, tetapi juga membangun ekosistem belajar yang kondusif bagi pengembangan profesional seluruh tenaga kependidikan (Fauzi, 2025; Frizdew et al., 2025).

Meskipun demikian, pustakawan mengakui bahwa sejumlah fasilitas harus digunakan bersama dengan bagian lain sehingga tidak selalu tersedia secara eksklusif untuk perpustakaan. Kondisi ini menimbulkan hambatan praktis dalam penerapan sistem digital secara konsisten. Sebagai contoh, ketika komputer harus bergantian digunakan oleh bagian administrasi, guru, dan perpustakaan, maka proses pengelolaan data perpustakaan berbasis digital menjadi terganggu dan tidak dapat berjalan

secara berkesinambungan. Nurhayati, Daswati, dan Nuraisyah menegaskan bahwa manajemen perpustakaan berbasis digital memerlukan alokasi sumber daya yang jelas dan tidak tumpang tindih agar layanan digital dapat berjalan optimal (Nurhayati et al., 2024).

Perlu juga digarisbawahi bahwa dukungan kepala madrasah dalam hal anggaran khusus untuk pengembangan kompetensi pustakawan belum teridentifikasi secara eksplisit dalam penelitian ini. Padahal, ketersediaan anggaran yang dialokasikan khusus untuk pelatihan merupakan indikator nyata dari komitmen pimpinan terhadap pengembangan SDM perpustakaan. Azkiya dalam kajiannya tentang manajemen SDM perpustakaan menegaskan bahwa pengembangan kompetensi pustakawan yang berkelanjutan membutuhkan komitmen anggaran yang terencana, bukan sekadar dukungan moral dan penyediaan fasilitas umum yang bersifat berbagi. Ke depannya, madrasah perlu mempertimbangkan alokasi anggaran yang lebih spesifik dan terencana untuk pengembangan kompetensi pustakawan (Azkiya, 2022).

Pelaksanaan Pelatihan Teknologi Informasi

Pelaksanaan pelatihan teknologi informasi di madrasah ini dilakukan melalui dua jalur utama. Pertama, pelatihan daring melalui platform seperti e-Guru, e-Kinerja, dan e-Pustakawan yang menyediakan berbagai pilihan materi yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan. Kedua, pelatihan eksternal yang diselenggarakan oleh perpustakaan daerah atau instansi pemerintah, meskipun frekuensinya terbatas sekitar satu kali dalam setahun dan tidak selalu rutin. Materi pelatihan yang diberikan mencakup penggunaan aplikasi digital, pengisian rapor elektronik, pembuatan soal berbasis digital, dan berbagai aplikasi penunjang kinerja perpustakaan.

Penggunaan platform daring sebagai jalur utama pelatihan memiliki kelebihan dari segi fleksibilitas dan keterjangkauan. Pustakawan dapat mengikuti pelatihan tanpa harus meninggalkan tempat kerja dan dapat memilih waktu yang sesuai. Namun demikian, pelatihan daring juga memiliki keterbatasan yang perlu disadari. Interaksi langsung antara peserta

dengan fasilitator yang terbatas dapat mengurangi kedalaman pemahaman, terutama untuk materi yang membutuhkan praktik langsung dan demonstrasi langkah demi langkah. Ina dan Sihotang menekankan bahwa layanan perpustakaan digital yang berkualitas membutuhkan kompetensi yang diperoleh tidak hanya melalui teori daring, tetapi juga melalui praktik langsung yang terbimbing (Ina & Sihotang, 2026) .

Adapun temuan yang perlu mendapat perhatian khusus adalah kenyataan bahwa belum pernah ada pelatihan perpustakaan yang diselenggarakan langsung oleh pihak madrasah secara internal. Pustakawan menyatakan bahwa seluruh pelatihan yang diikuti bersumber dari luar, baik kegiatan perpustakaan wilayah, studi banding ke perpustakaan sekolah lain, maupun pelatihan daring berbayar. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan persepsi antara kepala madrasah dan pustakawan mengenai tanggung jawab penyelenggaraan pelatihan. Kepala madrasah tampaknya memandang keterlibatan dalam platform daring sebagai bagian dari program pelatihan yang telah disediakan madrasah, sementara

pustakawan memandang hal tersebut sebagai inisiatif pribadi di luar program resmi madrasah.

Kesenjangan persepsi ini mengandung implikasi manajerial yang penting. Apabila kepala madrasah dan pustakawan tidak memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang dimaksud dengan "program pelatihan madrasah," maka evaluasi terhadap efektivitas program pun akan menjadi tidak akurat. Sari dan Ibadati menegaskan bahwa peningkatan kompetensi teknologi pustakawan membutuhkan program pelatihan yang terencana, terdokumentasi, dan diakui secara institusional, bukan semata mengandalkan inisiatif individual yang tidak terkoordinasi (Sari & Ibadati, 2023). Oleh karena itu, madrasah perlu membangun sistem pencatatan dan pengakuan formal terhadap setiap kegiatan pelatihan yang diikuti pustakawan, baik yang bersifat daring maupun luring.

Dari sisi konten, pemilihan materi pelatihan yang mencakup penggunaan aplikasi digital, pengisian rapor elektronik, dan pembuatan soal digital menunjukkan orientasi pelatihan yang lebih berpusat pada kebutuhan guru

daripada kebutuhan spesifik pustakawan. Perpustakaan sesungguhnya memiliki kebutuhan pelatihan yang lebih khusus, seperti penggunaan sistem otomasi perpustakaan (OPAC), pengelolaan metadata, digitalisasi koleksi, literasi informasi digital, dan manajemen basis data perpustakaan. Naveed, Siddique, dan Mahmood merumuskan bahwa kompetensi inti yang harus dikuasai pustakawan di era digital mencakup kemampuan sistem informasi perpustakaan, pengelolaan sumber digital, dan layanan referensi berbasis teknologi, yang berbeda secara substansial dari kompetensi teknologi umum yang dibutuhkan tenaga pendidik (Naveed et al., 2022). Hal ini menunjukkan perlunya program pelatihan yang lebih tersegmentasi dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik peran pustakawan.

Kendala dalam Penerapan Teknologi Informasi di Perpustakaan

Terdapat dua kategori kendala yang teridentifikasi dalam penelitian ini. Pertama, kendala sumber daya manusia yang mencakup disparitas kemampuan adaptasi teknologi di

antara tenaga pendidik dan pustakawan. Kepala madrasah mengakui bahwa tenaga senior membutuhkan waktu lebih lama untuk menyesuaikan diri dengan aplikasi dan sistem digital baru. Kondisi ini merupakan tantangan umum dalam transformasi digital lembaga pendidikan. Perbedaan kecepatan adaptasi ini dipengaruhi oleh beragam faktor, antara lain latar belakang pendidikan, pengalaman sebelumnya dengan teknologi, motivasi untuk belajar, dan aksesibilitas terhadap perangkat teknologi di luar jam kerja. Tenaga senior umumnya lebih terbiasa dengan sistem manual yang telah mereka gunakan selama bertahun-tahun, sehingga peralihan ke sistem digital memerlukan tidak hanya pelatihan teknis, tetapi juga perubahan pola pikir (*mindset*) yang membutuhkan waktu dan pendampingan yang lebih intensif.

Lusianai dkk, mengingatkan bahwa dalam konteks pengembangan perpustakaan sekolah, perbedaan kemampuan adaptasi teknologi di antara staf merupakan keniscayaan yang harus dikelola dengan pendekatan yang tepat (Lusianai et al., 2022). Program

pelatihan yang mengasumsikan semua peserta memiliki tingkat kemampuan teknologi yang sama cenderung tidak efektif, karena peserta dengan kemampuan dasar yang lebih rendah akan tertinggal, sementara mereka yang sudah lebih mahir akan merasa tidak tertantang. Oleh karena itu, pendekatan pelatihan yang berdiferensiasi berdasarkan tingkat kemampuan awal peserta menjadi sangat diperlukan. Pendampingan individual (*mentoring*) atau kelompok kecil bagi tenaga senior juga dapat menjadi alternatif yang lebih efektif daripada pelatihan massal.

Kendala kedua adalah keterbatasan infrastruktur teknologi. Pustakawan melaporkan bahwa komputer yang tersedia masih terbatas dan jaringan internet belum menjangkau seluruh area perpustakaan. Beberapa fasilitas yang pernah ada bahkan telah dialihfungsikan ke bagian lain, sehingga sistem peminjaman buku masih harus dilakukan secara manual. Kondisi ini secara langsung menghambat *transfer of training*, yakni proses penerapan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh dari pelatihan ke dalam

situasi kerja nyata. Ketika pustakawan selesai mengikuti pelatihan tentang sistem katalog digital misalnya, tetapi tidak memiliki komputer yang dapat digunakan secara reguler di perpustakaan, maka pengetahuan tersebut akan cepat terlupakan karena tidak ada kesempatan untuk dipraktikkan.

Lebih jauh, keterbatasan infrastruktur ini juga menciptakan lingkaran masalah yang sulit diputus. Di satu sisi, keterbatasan fasilitas membuat hasil pelatihan tidak dapat diimplementasikan secara optimal. Di sisi lain, ketidakmampuan menunjukkan hasil nyata dari pelatihan membuat justifikasi untuk investasi fasilitas tambahan menjadi lebih sulit. Siyamsih menegaskan bahwa keberhasilan transformasi perpustakaan ke arah digital sangat ditentukan oleh ketersediaan infrastruktur teknologi yang memadai sebagai fondasi, di mana tanpa fondasi ini, program pelatihan sebaik apapun tidak akan menghasilkan perubahan yang berarti dalam praktik pengelolaan perpustakaan sehari-hari (Siyamsih, 2024). Oleh karena itu, peningkatan infrastruktur harus dipandang bukan sebagai konsekuensi dari keberhasilan

pelatihan, melainkan sebagai prasyarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu agar pelatihan dapat menghasilkan dampak yang optimal.

Selain dua kendala utama tersebut, terdapat kendala struktural yang perlu diperhatikan, yaitu keterbatasan frekuensi dan intensitas pelatihan yang tersedia. Pelatihan yang hanya diselenggarakan sekali setahun bahkan tidak rutin oleh instansi pemerintah sangat tidak mencukupi mengingat pesatnya perkembangan teknologi informasi. Sari dan Ibadati menemukan bahwa kompetensi teknologi pustakawan memerlukan pembaruan secara berkala minimal dua hingga tiga kali dalam setahun untuk memastikan relevansinya dengan perkembangan teknologi terkini (Sari & Ibadati, 2023). Ketergantungan pada pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak luar dengan jadwal yang tidak dapat dikendalikan oleh madrasah menjadikan pengembangan kompetensi pustakawan sebagai sesuatu yang pasif dan reaktif, alih-alih proaktif dan terencana.

Evaluasi dan Tindak Lanjut Pelatihan

Evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan di madrasah ini belum

dilakukan secara terstruktur dan sistematis. Penilaian keberhasilan lebih banyak didasarkan pada indikator fisik yang dapat diamati secara langsung, seperti meningkatnya jumlah pengunjung perpustakaan, kondisi perpustakaan yang lebih rapi, dan tersusunnya administrasi dengan baik. Indikator-indikator tersebut, meskipun mencerminkan perbaikan nyata, tidak secara langsung mengukur dampak pelatihan teknologi informasi terhadap peningkatan kompetensi pustakawan. Evaluasi yang sesungguhnya seharusnya mengukur sejauh mana pustakawan mampu mengoperasikan sistem digital, mengelola data berbasis komputer, dan meningkatkan kualitas layanan kepada pemustaka sebagai hasil dari pelatihan yang telah diikuti.

Untuk menjawab kelemahan ini, madrasah perlu mengadopsi kerangka evaluasi yang lebih komprehensif. Alamsyahbani, Risnita, dan Istofa dalam penelitiannya tentang evaluasi program di madrasah menggunakan model CIPP (Context, Input, Process, Product) menemukan bahwa evaluasi yang efektif harus mencakup analisis konteks, kualitas input, konsistensi

proses, dan dampak produk secara menyeluruh. Penelitian tersebut juga mengidentifikasi bahwa kelemahan yang umum ditemukan di madrasah justru terletak pada konsistensi pelaksanaan program, optimalisasi fasilitas, dan monitoring yang sistematis, temuan yang sangat paralel dengan kondisi dalam penelitian ini (Alamsyahbani et al., 2026). Naveed, Siddique, dan Mahmood menambahkan bahwa evaluasi kompetensi teknologi pustakawan harus mencakup tiga dimensi sekaligus, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap, agar gambaran efektivitas pelatihan yang diperoleh benar-benar akurat dan menyeluruh (Naveed et al., 2022).

Kelemahan lain yang teridentifikasi adalah minimnya tindak lanjut pascapelatihan. Belum ada mekanisme formal berupa monitoring berkala, forum diskusi, maupun sesi pendampingan setelah pelatihan selesai. Padahal, tanpa tindak lanjut yang terstruktur, hasil pelatihan berisiko tidak terinternalisasi dengan baik karena tidak ada *reinforcement* dari lingkungan kerja. Ke depannya, madrasah perlu membangun siklus pengembangan kompetensi yang

utuh dengan mengintegrasikan pendekatan model CIPP: mulai dari analisis konteks dan kebutuhan, penilaian kesiapan input, monitoring proses, hingga evaluasi dampak nyata terhadap kualitas pengelolaan perpustakaan berbasis teknologi (Alamsyahbani et al., 2026; Lusianai et al., 2022).

Berdasarkan temuan penelitian, informan memberikan rekomendasi yang relevan. Kepala madrasah mengusulkan penambahan wadah pelatihan tatap muka, penguatan tindak lanjut pascapelatihan melalui monitoring dan forum diskusi, serta penyelenggaraan sertifikasi kompetensi formal bagi pustakawan. Pustakawan menambahkan perlunya peningkatan fasilitas teknologi yang *dedicated* untuk perpustakaan dan perluasan kesempatan pelatihan berbasis praktik langsung. Rekomendasi-rekomendasi ini mencerminkan kesadaran yang baik dari pihak madrasah dan sangat relevan dengan temuan literatur terkini mengenai pengembangan kompetensi pustakawan di era digital.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan

bahwa manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan pelatihan pustakawan di bidang teknologi dan informasi telah berjalan dengan cukup baik, namun masih memerlukan penguatan pada beberapa aspek yang signifikan.

Pertama, kepala madrasah telah menerapkan pola perencanaan partisipatif dengan melibatkan pustakawan dalam setiap program pengembangan perpustakaan. Meskipun demikian, keterlibatan tersebut belum disertai mekanisme analisis kebutuhan pelatihan yang formal dan berbasis data, sehingga relevansi program pelatihan dengan kebutuhan spesifik kompetensi teknologi pustakawan belum sepenuhnya terjamin.

Kedua, dukungan kepala madrasah diwujudkan dalam bentuk penyediaan sarana teknologi dan pemberian motivasi secara berkelanjutan. Namun, ketersediaan fasilitas belum memadai karena harus berbagi dengan unit lain, dan belum terdapat alokasi anggaran yang spesifik untuk pengembangan kompetensi pustakawan.

Ketiga, pelaksanaan pelatihan masih mengandalkan platform daring dan kegiatan eksternal dengan

frekuensi yang rendah. Belum ada pelatihan internal yang diselenggarakan secara mandiri oleh madrasah, dan materi pelatihan belum sepenuhnya menysasar kebutuhan kompetensi teknologi yang spesifik bagi pustakawan.

Keempat, kendala utama yang dihadapi mencakup disparitas kemampuan adaptasi SDM terhadap teknologi baru, keterbatasan infrastruktur, serta rendahnya frekuensi pelatihan yang tersedia. Kondisi ini secara langsung menghambat proses transfer of training dari hasil pelatihan ke dalam praktik kerja sehari-hari.

Kelima, evaluasi pelatihan masih bersifat observasional dan didasarkan pada indikator fisik yang tidak secara langsung mencerminkan peningkatan kompetensi teknologi pustakawan. Tindak lanjut pascapelatihan pun belum memiliki mekanisme yang terstruktur.

Penelitian ini merekomendasikan agar madrasah mengadopsi model evaluasi yang komprehensif seperti CIPP untuk membangun siklus pengembangan kompetensi yang utuh, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan program, pelaksanaan pelatihan tatap

muka yang lebih intensif, hingga monitoring dan evaluasi dampak secara berkala. Selain itu, madrasah perlu mendorong penyelenggaraan sertifikasi kompetensi pustakawan, mengalokasikan anggaran khusus untuk pengembangan SDM perpustakaan, dan memprioritaskan penyediaan fasilitas teknologi yang *dedicated* agar hasil pelatihan dapat diimplementasikan secara optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyahbani, Risnita, & Istofa, D. N. (2026). Evaluating the Excellent Class Program Using the CIPP Model : Enhacing Islamic Education Quality in the Era of Global Transformation. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(01), 304–317. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v10i1.13182>
- Anshari, M. H., & Zulaikha, S. R. (2025). Implementasi Perpustakaan Digital dalam Melayani Globalisasi Pemustaka. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 27–40. <https://doi.org/10.59996/cendib.v3i1.662>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.

- <http://ejournal.yayasanpendidikanndzurriyatulquran.id/index.php/ih-san>
- Astuti, J. W. T., & Salsabella, E. H. (2026). Kepemimpinan Inklusif Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Yang Responsif Terhadap Keberagaman. *Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah*, 11(2), 655–665. <https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp>
- Azkiya, S. R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Studi Pemikiran Lasa HS. *Jurnal Perpustakaan*, 13(2), 101–110. <https://doi.org/10.20885/unilib.Vo113.iss2.art5>
- Erwani, Witarsa, R., & Masrul. (2023). Penerapan Program Kepala Sekolah terhadap Kemampuan Guru dalam Menggunakan Informasi Teknologi dan Literasi Digital di Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 4(3), 957–963.
- Fauzi, F. (2025). Kepemimpinan Digital Dalam Dunia Pendidikan : Tinjauan Systematic Literature Review. *Ta'lim : Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 8(2), 215–237. <https://doi.org/10.3390/educsci15020215.4>
- Fitriani, Siraj, & Marisa, R. (2024). MANAJEMEN Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Era Digitalisasi Pada Sekolah Penggerak Jenjang Sd Di Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(4), 12463–12469. <http://journal.universitaspahlawa>
- n.ac.id/index.php/jrpp
- Frizdew, B. R., Arifah, W., Gistituati, N., Rusdinal, & Nellitawati. (2025). Peran Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah Dalam Mengoptimalkan Pembelajaran Berbasis Teknologi. *Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah*, 10(4), 2273–2284. <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i4.1211>
- Hakim, I., Indriani, S., & Aprilia, W. (2026). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Membangun Budaya Organisasi Madrasah Di Mts An Najah Pekanbaru. *Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah*, 11(2), 926–937. <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i2.2183>
- Ina, E., & Sihotang, H. (2026). Manajemen mutu layanan perpustakaan sekolah dasar swasta dalam keterbatasan tenaga pustakawan profesional. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 4(5). <https://doi.org/10.62281>
- Kusmawan, A., Nurhasanah, H., Alwasi, M. J., Nurmayanti, S., & Hidayat, I. T. (2025). Perpustakaan Digital : Solusi Modern untuk Akses Informasi yang Lebih Baik. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 2(2), 298–304.
- Lusianai, W. O., Muliawati, Astin, & 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.v>

8i2.36532

29

Naveed, M. A., Siddique, N., & Mahmood, K. (2022). Development and validation of core technology competencies for systems librarian. *Digital Library Perspectives*, 38(2), 189–204. <https://doi.org/10.1108/DLP-03-2021-0022>

Nurhayati, Daswati, & Nuraisyah. (2024). Manajemen Perpustakaan Berbasis Digital Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Di U.P.A Perpustakaan Universitas Tadulako. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(4), 470–480. <https://doi.org/10.61722/jmia.v1i4.2224>

Ridlwan, M., Munfarikah, A., Camelya, L., Nofan, M., & Zulfahmi. (2025). Peran Perpustakaan Digital Dalam Pembelajaran Literasi Digital Siswa Sekolah Dasar. *Semantik : Jurnal Riset Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Budaya*, 3(1), 195–205. <https://doi.org/10.61132/semantik.v3i1.1400>

Sari, L. W., & Ibadati, Z. (2023). Analisis Kompetensi Pustakawan dalam Penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi di Perpustakaan Khusus Kementerian / Lembaga. *MEDIA PUSTAKAWAN*, 30(1), 28–42. <https://doi.org/10.37014/medpus.v30i1.3492>

Siyamsih, D. (2024). Challenges and Opportunities : The Transformation of Traditional Libraries into the Digital Age. *Bibliogia*, 1(1). <https://doi.org/10.62872/jb.v1i1.3>

Syuhada, I., Syahputra, D., Soro, S., & Mardiana, D. (2025). Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Program Sekolah Inklusi (Studi Kasus SDN 2 Nangewer Kabupaten Purwakarta). *Global Education Journal*, 3(3), 243–252. <https://doi.org/10.59525/gej.v3i3.1219>

Yanti, M. (2026). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Pengelolaan Administrasi Dayah : Studi Kasus Di Dayah Babussalam Al-Hanafiyah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 2546–2557. <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i2.1733>