

MANAJEMEN TENAGA PUSTAKAWAN SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA LAYANAN PERPUSTAKAAN DI SMAN HAMPARAN PERAK

Rizka Sabani¹, Rabukit Damanik², Usman Alhudawi³

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

¹rizkasabani13@gmail.com, ²rabukitdamanik21@gmail.com,

³usmanalhudawi60@gmail.com

ABSTRACT

School libraries play a strategic role as learning resource centers; however, their service performance relies heavily on how library personnel are managed. This study aims to describe the management of school library personnel, its impact on library service performance, and the strategic efforts undertaken to address existing obstacles at SMAN Hamparan Perak. The research is grounded in George R. Terry's management theory encompassing the four functions of planning, organizing, actuating, and controlling and is further informed by a humanistic approach and the concept of emancipatory education. A qualitative, descriptive approach was employed. Data were collected through in-depth interviews, observation, and document analysis involving four informants the principal, library coordinator, library staff, and students and subsequently analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that while the four management functions are being implemented, challenges persist, including the coordinator holding dual roles, limited competency development, reliance on manual systems, and a lack of measurable performance evaluation. These conditions have resulted in a dual impact: positive outcomes such as orderly service and successful literacy programs, alongside negative ones such as limited collections and low student visitation rates. The school has implemented and continues to pursue various strategic measures to improve this situation. The study concludes that strengthening the management of library personnel is key to enhancing school library service performance.

Keywords: *management, school library staff, library service performance*

ABSTRAK

Perpustakaan sekolah memiliki peran strategis sebagai pusat sumber belajar, namun kinerja layanannya sangat bergantung pada bagaimana tenaga pustakawan dikelola. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan manajemen tenaga pustakawan sekolah, dampaknya terhadap kinerja layanan perpustakaan, serta upaya strategis dalam mengatasi hambatan yang ada di SMAN Hamparan Perak. Penelitian ini didasarkan pada teori manajemen George R. Terry yang mencakup empat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, serta

diperkuat dengan pendekatan humanistik dan konsep pendidikan yang memerdekakan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap empat informan, yaitu kepala sekolah, koordinator perpustakaan, tenaga pustakawan, dan siswa. Data kemudian dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat fungsi manajemen telah berjalan, namun masih terkendala oleh rangkap jabatan koordinator, minimnya pengembangan kompetensi, sistem yang masih manual, serta evaluasi kinerja yang belum terukur. Kondisi tersebut menimbulkan dampak ganda, baik positif, seperti ketertiban layanan dan keberhasilan program literasi, maupun negatif, seperti keterbatasan koleksi dan rendahnya minat kunjungan siswa. Berbagai upaya strategis telah dan sedang dilakukan oleh pihak sekolah untuk memperbaiki kondisi tersebut. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan manajemen tenaga pustakawan menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja layanan perpustakaan sekolah.

Kata kunci: manajemen, tenaga pustakawan sekolah, kinerja layanan perpustakaan

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan bangsa yang bertujuan mencerdaskan kehidupan masyarakat. Dalam konteks sistem pendidikan nasional, perpustakaan sekolah memiliki kedudukan strategis sebagai pusat sumber belajar, penunjang kegiatan literasi, dan pendukung proses pembelajaran peserta didik secara komprehensif. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan menegaskan bahwa setiap sekolah wajib menyelenggarakan perpustakaan yang memenuhi standar nasional sehingga mampu mendukung

pencapaian tujuan pendidikan. Perpustakaan sekolah bukan sekadar tempat penyimpanan koleksi buku, melainkan sebuah sistem informasi pendidikan yang berperan aktif dalam membentuk budaya baca, kemandirian belajar, dan kemampuan literasi informasi peserta didik.

Secara filosofis, penelitian ini dibangun di atas tiga pilar utama. Dari sudut pandang ontologis, objek kajian penelitian ini mencakup tiga entitas utama, yaitu tenaga pustakawan sebagai sumber daya manusia pendidikan, perpustakaan sekolah sebagai pusat informasi dan sumber belajar, serta kinerja layanan sebagai cerminan nyata kualitas pelayanan

informasi yang diberikan kepada pemustaka. Ketiga entitas ini saling berkaitan dan membentuk sistem yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain dalam upaya mewujudkan perpustakaan sekolah yang berkualitas dan berdaya guna.

Dari sudut pandang epistemologis, pengelolaan tenaga pustakawan didasarkan pada teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan. (Terry, 2021) menegaskan bahwa manajemen adalah proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keempat fungsi ini menjadi landasan dalam pengelolaan tenaga pustakawan agar mampu bekerja secara efektif dan produktif. Selain itu, pemikiran Peter F. Drucker memperkuat bahwa efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia secara terarah dan berorientasi pada pencapaian tujuan.

Secara aksiologis, manajemen tenaga pustakawan bertujuan meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan demi mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional. Pendekatan humanistik

Elton Mayo menekankan pentingnya motivasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan hubungan interpersonal dalam meningkatkan kinerja. Lebih jauh, pemikiran Ki Hajar Dewantara tentang pendidikan yang memerdekakan manusia memperkuat bahwa perpustakaan sekolah harus dikelola sebagai ruang belajar yang mendukung karakter, kemandirian, dan budaya literasi peserta didik.

Dalam konteks pendidikan Indonesia, keberhasilan layanan perpustakaan sekolah sangat ditentukan oleh bagaimana tenaga pustakawan dikelola secara profesional dan terencana. Manajemen tenaga pustakawan yang baik akan berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada pengguna, baik siswa maupun guru. Sebaliknya, lemahnya pengelolaan akan menimbulkan berbagai persoalan yang menghambat fungsi perpustakaan sebagai pusat sumber belajar. (Sutarno, 2018) menyatakan bahwa pustakawan sebagai tenaga profesional harus memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial agar mampu mengelola perpustakaan secara efektif dan memberikan layanan prima kepada pemustaka.

Namun pada kenyataannya terdapat berbagai masalah umum yang masih menjadi tantangan dalam manajemen tenaga pustakawan sekolah (Terry, 2021). Pertama, rendahnya kompetensi profesional pustakawan karena tidak semua tenaga pengelola perpustakaan sekolah berlatar belakang pendidikan ilmu perpustakaan, sehingga berdampak pada kualitas pengelolaan koleksi, layanan sirkulasi, serta pemanfaatan teknologi informasi. Kedua, keterbatasan jumlah tenaga pustakawan dimana banyak perpustakaan sekolah hanya memiliki satu orang pengelola yang bahkan merangkap tugas sebagai guru mata pelajaran, sehingga beban kerja tidak seimbang dan pelayanan kurang maksimal. Ketiga, lemahnya perencanaan strategis karena masih banyak perpustakaan sekolah yang belum memiliki rencana kerja tahunan yang sistematis sehingga kegiatan berjalan tanpa target yang jelas dan sulit dievaluasi. Keempat, minimnya dukungan sarana dan prasarana seperti koleksi buku yang kurang mutakhir dan terbatasnya perangkat teknologi informasi. Kelima, kurangnya evaluasi dan pengawasan yang terukur terhadap kinerja layanan

perpustakaan secara berkala (Lasa, 2017).

Selain masalah umum tersebut, terdapat pula masalah yang bersifat khusus dan kontekstual di lingkungan sekolah. Rangkap jabatan antara guru dan pustakawan (teacher librarian) kerap menimbulkan konflik prioritas yang menyebabkan pengelolaan perpustakaan tidak mendapat perhatian penuh. Kurangnya kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional mengakibatkan pustakawan sulit beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pemustaka yang semakin kompleks. Rendahnya literasi digital tenaga pustakawan juga menjadi hambatan dalam pengembangan layanan berbasis teknologi seperti katalog daring (OPAC) dan perpustakaan digital. Di samping itu, minimnya dukungan kebijakan dari kepala sekolah dalam bentuk alokasi anggaran yang memadai, serta kurangnya inovasi program layanan seperti pojok baca dan kelas literasi informasi menyebabkan perpustakaan kurang diminati dan tidak dimanfaatkan secara optimal oleh warga sekolah (Muhtadien & Krismayani, 2019).

Berbagai permasalahan tersebut berdampak langsung terhadap kinerja layanan perpustakaan sekolah, antara lain: menurunnya kualitas layanan sirkulasi dan referensi, rendahnya minat kunjung siswa ke perpustakaan, kurang optimalnya pemanfaatan koleksi yang tersedia, serta belum efektifnya program literasi informasi yang diselenggarakan. (Cahyani et al., 2023) menemukan bahwa pelaksanaan pengelolaan perpustakaan sekolah sebagai sumber belajar masih belum berjalan secara optimal, dengan berbagai kekurangan pada aspek pengelolaan fisik, koleksi, maupun pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen tenaga pustakawan yang baik merupakan prasyarat mutlak bagi terwujudnya layanan perpustakaan yang berkualitas dan berdaya guna bagi proses pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan mengenai Manajemen Tenaga Pustakawan Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Perpustakaan di SMAN Hamparan Perak, diperoleh gambaran bahwa pengelolaan perpustakaan telah berjalan dengan cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar

layanan lebih optimal. Observasi dilakukan dengan memperhatikan aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam pengelolaan tenaga pustakawan.

Dari segi perencanaan, pustakawan telah menyusun program kerja tahunan yang memuat kegiatan pengadaan koleksi, layanan sirkulasi, serta program literasi sekolah. Program tersebut disesuaikan dengan kalender akademik dan kebutuhan peserta didik. Namun, berdasarkan pengamatan penulis, perencanaan tersebut belum sepenuhnya terdokumentasi secara sistematis dalam bentuk rencana strategis jangka panjang. Beberapa kegiatan masih bersifat insidental dan menyesuaikan kondisi yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi perencanaan sudah berjalan, tetapi masih perlu penguatan dalam aspek perumusan tujuan yang lebih terukur dan indikator kinerja yang jelas.

Pada aspek pengorganisasian, struktur pengelolaan perpustakaan relatif sederhana. Perpustakaan dikelola oleh satu orang tenaga pustakawan yang dibantu oleh beberapa siswa sebagai petugas piket harian. Pembagian tugas sudah

dilakukan, seperti pelayanan peminjaman dan pengembalian buku, pengelolaan administrasi, serta penataan koleksi di rak. Namun, karena keterbatasan jumlah tenaga, pustakawan sering merangkap beberapa tugas sekaligus, termasuk pengolahan bahan pustaka dan pendataan koleksi. Kondisi ini menyebabkan beban kerja cukup tinggi dan berpotensi memengaruhi efektivitas pelayanan, terutama pada jam-jam ramai kunjungan siswa.

Dalam hal penyediaan layanan, penting untuk diingat bahwa layanan sirkulasi dilakukan dengan tertib dan ramah. Pustakawan membantu mahasiswa dalam mengembangkan keterampilan komunikasi mereka dan membantu mereka dalam penelitian buku yang diperlukan. Ruang perpustakaan cukup bersih dan tertata, sementara kapasitas ruang baca masih sangat terbatas. Koleksi buku didominasi oleh buku-buku pendidikan dan beberapa buku referensi, sementara koleksi buku umum dan sastra baru masih perlu ditambah agar lebih beragam. Selain itu, penggunaan teknologi informasi dalam layanan masih terbatas karena sebagian besar sistem pencatatan

peminjaman masih dilakukan secara manual.

Dari aspek pengawasan dan evaluasi, kepala sekolah sesekali melakukan monitoring terhadap kegiatan perpustakaan, terutama terkait administrasi dan kondisi sarana prasarana. Akan tetapi, evaluasi kinerja pustakawan secara formal belum dilakukan secara berkala dengan indikator yang terukur. Penilaian kinerja lebih bersifat umum dan berdasarkan pengamatan langsung. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi pengawasan sudah ada, tetapi belum dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil observasi menunjukkan bahwa manajemen tenaga pustakawan di SMAN Hamparan Perak telah berjalan dengan cukup baik dalam mendukung layanan perpustakaan. Pustakawan menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Namun, untuk meningkatkan kinerja layanan secara optimal, diperlukan penambahan tenaga, penguatan perencanaan strategis, pemanfaatan teknologi informasi, serta evaluasi kinerja yang lebih terstruktur. Dengan perbaikan tersebut, perpustakaan diharapkan

dapat berfungsi lebih maksimal sebagai pusat sumber belajar dan penunjang keberhasilan proses pendidikan di sekolah.

Penelitian ini memiliki kebaruan yang membedakannya dari penelitian-penelitian sebelumnya. Berbeda dengan kajian (Lusianai et al., 2022) yang meneliti model pengembangan perpustakaan berbasis guru pustakawan di SMAN Kendari, penelitian ini secara khusus berfokus pada penerapan keempat fungsi manajemen secara terintegrasi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, dalam konteks perpustakaan sekolah di wilayah semi-rural Kabupaten Deli Serdang yang memiliki karakteristik keterbatasan tenaga tunggal. Selain itu, berbeda dengan (Kholifah et al., 2025) yang menekankan peran SDM terhadap minat baca, penelitian ini secara khusus menempatkan kinerja layanan perpustakaan sebagai variabel terikat yang diukur secara kualitatif melalui kualitas pelayanan sirkulasi, tingkat kepuasan pemustaka, pemanfaatan koleksi, dan efektivitas program literasi. Dengan demikian, penelitian ini mengisi kekosongan kajian yang ada dengan menyajikan gambaran nyata tentang

bagaimana manajemen tenaga pustakawan dijalankan dalam kondisi keterbatasan sumber daya di sekolah menengah negeri yang berada di kawasan pinggiran perkotaan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk mendeskripsikan secara mendalam manajemen tenaga pustakawan sekolah dalam meningkatkan kinerja layanan perpustakaan di SMAN Hamparan Perak. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memahami fenomena berdasarkan kondisi alamiah di lapangan. Menurut Sugiyono (2024), penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi alamiah dengan peneliti sebagai instrumen utama, sedangkan Creswell (2012) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif kualitatif bertujuan memahami suatu fenomena secara holistik melalui deskripsi dalam bentuk kata-kata.

Penelitian dilaksanakan di SMAN Hamparan Perak, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, pada semester genap tahun 2026. Sumber data terdiri atas data primer yang diperoleh melalui observasi,

wawancara mendalam, dan dokumentasi, serta data sekunder yang berasal dari dokumen pendukung penelitian. Informan penelitian meliputi kepala sekolah, koordinator perpustakaan, tenaga pustakawan, dan siswa sebagai pengguna layanan perpustakaan.

Instrumen utama penelitian adalah peneliti (human instrument) yang didukung oleh pedoman wawancara, lembar observasi, dan format dokumentasi. Penyusunan instrumen mengacu pada empat fungsi manajemen George R. Terry, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (Terry, 2021).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi terhadap aktivitas pengelolaan perpustakaan, wawancara mendalam dengan informan, serta dokumentasi berupa program kerja, struktur organisasi, arsip, dan dokumentasi kegiatan perpustakaan. Untuk menjamin keabsahan data digunakan teknik triangulasi sumber dan teknik.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Analisis

dilakukan secara berkesinambungan sejak proses pengumpulan data hingga diperoleh temuan yang valid dan komprehensif (Miles et al., 2014).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam yang dilakukan pada hari Jum'at, 22 Mei 2026 di SMAN Hampan Perak. Wawancara dilakukan kepada empat narasumber, yaitu: (1) Kepala Sekolah (Desy Ariani, S.S., M.Pd.), (2) Koordinator Perpustakaan (Sheila Husein Manurung, S.Kom., Gr.), (3) Tenaga Pustakawan Sekolah (Ibu Nelly), dan (4) Siswa (Qothrunnada Islamiyah, Kelas XI-8). Berikut ini disajikan hasil penelitian berdasarkan tiga rumusan masalah yang diteliti.

1. Manajemen Tenaga Pustakawan Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Perpustakaan di SMAN Hampan Perak

Berdasarkan hasil wawancara dengan keempat informan, diperoleh gambaran menyeluruh mengenai penerapan manajemen tenaga pustakawan di SMAN Hampan Perak yang mencakup empat fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Pertama, dalam aspek perencanaan, perpustakaan SMAN Hamparan Perak menyusun program kerja secara bersama antara koordinator, tenaga pustakawan, guru, dan kepala sekolah sebagai pembina. Koordinator Perpustakaan menjelaskan proses perencanaan yang berjalan:

"Yang pertama kami menyusun laporan, menyusun program, lalu kami sampaikan ke Kepala Sekolah. Nanti Kepala Sekolah beserta bagian sarana-prasarana itu memeriksa laporan kami, setelah mereka periksa, kira-kira ada perbaikan akan kami lakukan." (Koordinator Perpustakaan, Wawancara 22 Mei 2026)

Kepala Sekolah mengalokasikan anggaran perpustakaan dari dana BOS sebesar Rp200.000.000. Keputusan pengadaan koleksi dibahas dalam rapat dewan guru. Namun dalam hal perencanaan pengembangan SDM, Tenaga Pustakawan mengaku mengikuti pelatihan secara mandiri tanpa difasilitasi oleh sekolah:

"Fasilitasnya gak ada, tapi saya ikut sendiri aja." (Tenaga Pustakawan, Wawancara 22 Mei 2026)

Kedua, dalam aspek pengorganisasian, perpustakaan

dikelola oleh dua orang yaitu Koordinator Perpustakaan dan Tenaga Pustakawan dengan pembagian peran yang berbeda. Koordinator menangani aspek manajerial dan koordinasi eksternal, sementara Tenaga Pustakawan mengelola layanan teknis harian. Koordinator menjelaskan mekanisme koordinasi keduanya:

"Saya buat catatan kebutuhan buku, nanti pengelola mencatat, pengelola mengecek stok ada atau tidak." (Koordinator Perpustakaan, Wawancara 22 Mei 2026)

Namun terdapat keterbatasan serius karena Koordinator merangkap sebagai guru Informatika dengan beban mengajar 31 jam per minggu:

"Berdampaknya mengganggu jam saya ngajar. Jadi sebenarnya jam disini saya cuma bisa sedikit, karena fokus saya kan di siswa kan 31 jam itu kalau dihitung itu full." (Koordinator Perpustakaan, Wawancara 22 Mei 2026)

Ketiga, dalam aspek pelaksanaan, layanan perpustakaan masih dilaksanakan secara manual. Sistem peminjaman menggunakan kartu pinjaman dengan pencatatan manual. Buku sastra dapat dipinjam selama 3 hari, sementara buku

pelajaran dapat dipinjam hingga satu semester atau satu tahun ajaran. Siswa menilai prosedur peminjaman sudah berjalan baik:

"Menurut saya bagus, Kak. Karena kalau kita pinjam ada catatannya, hari ini, tanggal berapa, dan bulan berapa, tahun berapa. Pemulangannya juga gitu, Kak." (Siswa (Qothrunnada Islamiyah, XI-8), Wawancara 22 Mei 2026)

SOP layanan perpustakaan belum tersedia secara tertulis. Sanksi keterlambatan diterapkan secara informal berupa kewajiban menyampul buku atau membantu merapikan perpustakaan. Perpustakaan juga aktif melaksanakan program literasi mingguan dan bekerja sama dengan OSIS untuk kegiatan lomba. Pada November 2025, perpustakaan meraih juara ketiga dalam lomba seni dari Deli Serdang.

Keempat, dalam aspek pengawasan, Kepala Sekolah melakukan kunjungan ke perpustakaan sekali dalam sebulan dan menerapkan evaluasi melalui bimbingan teknologi perpustakaan. Pengawasan eksternal dilakukan oleh Pak Yusman dari dinas yang turun menjelang ujian. Namun laporan

kinerja berkala belum terlaksana secara rutin sebagaimana diakui Koordinator:

"Saat ini belum, tapi nanti ada."
(Koordinator Perpustakaan, Wawancara 22 Mei 2026)

Dari sisi kinerja layanan, ketersediaan koleksi masih belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan siswa. Siswa menyatakan masih ada buku yang tidak sesuai dengan materi kurikulum terbaru:

"Belum kak, karena ada sebagian buku yang tidak ada, contohnya buku seni itu ada cuma materinya tidak sama dengan materi kelas sebelas." (Siswa (Qothrunnada Islamiyah, XI-8), Wawancara 22 Mei 2026)

Tantangan terbesar yang dihadapi perpustakaan adalah rendahnya minat baca siswa yang diakui seluruh narasumber, serta hilangnya seluruh data koleksi akibat banjir yang mengharuskan pendataan dimulai dari awal:

"Data-datanya aja ya, arsip, data buku juga karena kami kan kehilangan data semua karena banjir jadi mulai dari nol." (Koordinator Perpustakaan, Wawancara 22 Mei 2026)

2. Dampak Manajemen Tenaga Pustakawan terhadap Kinerja

Layanan Perpustakaan di SMAN Hampan Perak

Berdasarkan hasil wawancara dengan keempat informan, ditemukan dampak yang bersifat positif maupun negatif dari kondisi manajemen tenaga pustakawan yang berjalan saat ini di SMAN Hampan Perak.

Dampak positif pertama adalah layanan sirkulasi yang berjalan tertib dan teratur, sebagaimana diakui langsung oleh siswa sebagai pengguna layanan. Dampak positif kedua adalah aksesibilitas layanan yang baik karena Tenaga Pustakawan konsisten hadir dan standby di perpustakaan:

"Mudah, Kak, karena sering standby di perpustakaan." (Siswa (Qothrunnada Islamiyah, XI-8), Wawancara 22 Mei 2026)

Dampak positif ketiga adalah relevansi koleksi terhadap kebutuhan pembelajaran karena Koordinator aktif berkoordinasi dengan guru untuk mengetahui kebutuhan buku:

"Ya, saya tanya mereka saat ini butuh buku apa untuk mengejar materi mereka." (Koordinator Perpustakaan, Wawancara 22 Mei 2026)

Dampak positif keempat adalah terwujudnya prestasi literasi siswa berupa juara ketiga dalam lomba seni

tingkat Deli Serdang pada November 2025, yang membuktikan bahwa manajemen program yang aktif dapat menghasilkan capaian nyata meskipun dalam keterbatasan sumber daya.

Di sisi lain, terdapat pula dampak negatif. Dampak negatif pertama adalah berkurangnya intensitas pengawasan dan koordinasi akibat beban ganda Koordinator sebagai guru dengan 31 jam mengajar per minggu, sehingga laporan kinerja berkala belum dapat terlaksana secara rutin. Dampak negatif kedua adalah terbatasnya program dan layanan akibat minimnya jumlah tenaga pengelola yang bekerja seorang diri:

"Kalau sekarang belum ada. Kalau ada syukur kali, lebih bagus lagi programnya dibuat lebih banyak lagi." (Tenaga Pustakawan, Wawancara 22 Mei 2026)

Dampak negatif ketiga adalah ketidakpuasan pengguna terhadap ketersediaan koleksi yang belum sesuai dengan materi pelajaran terbaru. Dampak negatif keempat adalah terhambatnya pengelolaan data koleksi akibat hilangnya seluruh data karena banjir sehingga perpustakaan harus memulai

pendataan dari nol. Dampak negatif kelima adalah rendahnya minat kunjungan siswa akibat keterbatasan fasilitas kenyamanan yang belum ditindaklanjuti meskipun sudah dilaporkan:

"Udah tapi nggak dikerjakan. Ini kan buku, aset, ilmu. Kalau gak ada buku, gimana orang mau belajar? Harus nyaman, harus kondusif, steril dari rayap." (Tenaga Pustakawan, Wawancara 22 Mei 2026)

3. Upaya Strategis dalam Mengatasi Hambatan Manajemen Tenaga Pustakawan guna Meningkatkan Kinerja Layanan Perpustakaan di SMAN Hampan Perak

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan berbagai upaya strategis yang telah dilakukan maupun yang sedang direncanakan oleh pihak-pihak terkait di SMAN Hampan Perak.

Dalam bidang pengelolaan koleksi, Tenaga Pustakawan menerapkan strategi pendataan stok buku secara menyeluruh setiap tahun ajaran berdasarkan jumlah siswa per jenjang, kemudian mengusulkan kebutuhan pengadaan kepada kepala sekolah:

"Dari saya dari perpus menghitung menurut jumlah siswa, berapa orang

siswa yang akan naik setiap tahunnya. Dari itulah kita hitung jumlahnya itu cukup apa tidak buku itu, baru diusulkan." (Tenaga Pustakawan, Wawancara 22 Mei 2026)

Tenaga Pustakawan juga mengusulkan strategi diversifikasi judul koleksi agar lebih beragam dan menarik minat baca:

"Biar lima pcs tapi judulnya macam-macam ya kan. Misalnya cerita ini lagi viral tentang ini, masukkan tiga ya kan, banyak koleksinya jadi gemar, jadi suasananya hidup." (Tenaga Pustakawan, Wawancara 22 Mei 2026)

Dalam bidang peningkatan minat baca, perpustakaan menjalin kerja sama dengan OSIS dan ketua kelas sebagai jalur penyebaran informasi kegiatan perpustakaan kepada siswa. Koordinator merencanakan penyelenggaraan perlombaan berbasis perpustakaan untuk menarik minat kunjungan:

"Perlombaan untuk perpustakaan." (Koordinator Perpustakaan, Wawancara 22 Mei 2026)

Strategi literasi berbasis kompetisi sudah terbukti berhasil dengan keberhasilan meraih juara ketiga dalam lomba seni tingkat Deli Serdang pada November 2025. Tenaga

Pustakawan menyampaikan target ke depannya: *"Targetnya, lebih banyak lagi buat program literasi untuk siswa. Karena literasi itu ada lomba dari perpustakaan Deli Serdang. Alhamdulillah dapat juara tiga."* (Tenaga Pustakawan, Wawancara 22 Mei 2026)

Dalam bidang pengembangan sistem dan teknologi, Kepala Sekolah menyatakan rencana konkret pengembangan perpustakaan digital: *"Supaya membuat perpustakaan digital."* (Kepala Sekolah, Wawancara 22 Mei 2026)

Pembaruan seluruh data koleksi yang hilang akibat banjir juga menjadi prioritas strategis paling mendesak yang harus segera diselesaikan, sebagaimana diidentifikasi oleh Koordinator: *"Pembaharuan data aja oleh tenaga pustakawan."* (Koordinator Perpustakaan, Wawancara 22 Mei 2026)

Dalam bidang peningkatan kompetensi, Tenaga Pustakawan mengambil inisiatif mandiri mengikuti pelatihan pengelolaan perpustakaan dari Perpustakaan Daerah meskipun tanpa fasilitas dari sekolah: *"Fasilitasnya gak ada, tapi saya ikut sendiri aja. Di SMK 1 ikut sistem*

borang itu yang menyusun, dari perpustakaan daerah." (Tenaga Pustakawan, Wawancara 22 Mei 2026)

Dalam bidang sarana dan prasarana, saat penelitian dilaksanakan perpustakaan sedang dalam proses renovasi fisik sebagai respons terhadap kebutuhan peningkatan kenyamanan ruang baca. Anggaran dana BOS sebesar Rp200.000.000 dimanfaatkan untuk pengadaan sarana berdasarkan usulan pengelola yang diputuskan melalui rapat dewan guru. Siswa turut memberikan masukan konstruktif terkait kebutuhan penambahan rak buku:

"Saya berharap lebih banyakin lagi fasilitasnya kak, seperti buku dan lebih baik dibanyakkan rak-rak bukunya." (Siswa (Qothrunnada Islamiyah, XI-8), Wawancara 22 Mei 2026)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, berikut ini disajikan pembahasan yang mengaitkan temuan lapangan dengan teori manajemen dan manajemen perpustakaan sesuai dengan tiga rumusan masalah penelitian.

1. Manajemen Tenaga Pustakawan Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Perpustakaan di SMAN Hamparan Perak

Terry (2021) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses khas yang terdiri atas tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Dalam konteks perpustakaan sekolah, Lasa (2017) menegaskan bahwa fungsi manajemen mencakup penyusunan program kerja, penetapan target layanan, rencana pengembangan koleksi, pembagian tugas tenaga pustakawan, dan program literasi informasi secara sistematis dan terukur.

Dari aspek perencanaan, SMAN Hamparan Perak telah menjalankan fungsi ini dengan baik, ditandai adanya program kerja tertulis yang disusun bersama, alokasi anggaran dana BOS sebesar Rp200.000.000, serta pengadaan koleksi yang disesuaikan dengan Kurikulum Merdeka Belajar. Namun kelemahan signifikan ditemukan pada

perencanaan pengembangan SDM. Sinambela (2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan SDM yang bertujuan agar organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, serta kualitas pelayanan secara keseluruhan. Suwarno (2016) juga menegaskan bahwa tujuan pengembangan SDM pustakawan adalah agar individu memperoleh kemampuan mengerjakan tugas secara baik serta memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial. Ketiadaan program pelatihan yang terstruktur dari sekolah berpotensi menghambat peningkatan kualitas layanan dalam jangka panjang.

Dari aspek pengorganisasian, perpustakaan telah memiliki pembagian peran yang cukup jelas antara Koordinator dan Tenaga Pustakawan. Namun kondisi rangkap jabatan atau teacher librarian yang dialami Koordinator dengan beban mengajar 31 jam per minggu menjadi permasalahan serius. Lusianai et al. (2022) menemukan bahwa model pengembangan perpustakaan oleh guru pustakawan kerap menimbulkan konflik prioritas yang menyebabkan pengelolaan perpustakaan tidak mendapat perhatian penuh. Prasetyo

et al. (2026) juga menegaskan bahwa kekurangan tenaga pustakawan berdampak pada minimnya inovasi layanan serta rendahnya program literasi informasi bagi pemustaka. Dengan rasio satu pustakawan untuk hampir seribu siswa, kualitas dan kecepatan layanan sulit dioptimalkan.

Dari aspek pelaksanaan, layanan sirkulasi telah berjalan tertib meskipun masih manual. Belum adanya SOP tertulis menjadi kelemahan penting. Muhtadien dan Krismayani (2019) menemukan bahwa minimnya inovasi program layanan menyebabkan perpustakaan kurang diminati dan tidak dimanfaatkan secara optimal. Namun keberhasilan program literasi berbasis kompetisi yang menghasilkan juara ketiga lomba seni menunjukkan potensi yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Pamungkas (2025) menegaskan bahwa pengelolaan perpustakaan yang efektif membutuhkan penerapan prinsip manajemen modern, peningkatan kompetensi pustakawan, serta pemanfaatan teknologi digital.

Dari aspek pengawasan, mekanisme yang berjalan mencakup kunjungan Kepala Sekolah bulanan dan evaluasi pengawas eksternal.

Keberhasilan mempertahankan Akreditasi A periode 2016–2026 mengindikasikan standar pengelolaan yang memadai. Namun pengawasan masih bersifat informal dan belum berbasis indikator kinerja terukur. Saleh (2013) menemukan bahwa pengawasan dan evaluasi yang konsisten merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja layanan perpustakaan. Yusrawati (2016) menegaskan bahwa penilaian kinerja pustakawan harus dilakukan secara objektif dan terukur sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalitas layanan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan instrumen evaluasi berbasis indikator yang terukur merupakan kebutuhan mendesak.

2. Dampak Manajemen Tenaga Pustakawan terhadap Kinerja Layanan Perpustakaan di SMAN Hampan Perak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak manajemen tenaga pustakawan di SMAN Hampan Perak bersifat dua arah. Sinambela (2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan SDM yang bertujuan agar organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kinerja,

serta kualitas pelayanan secara keseluruhan. Dengan demikian, baik atau buruknya penerapan manajemen SDM akan selalu menghasilkan dampak yang dapat dirasakan langsung oleh pengguna layanan.

Dampak positif yang paling menonjol adalah terwujudnya ketertiban layanan sirkulasi dan aksesibilitas yang baik. Kehadiran Tenaga Pustakawan yang konsisten menjaga perpustakaan mencerminkan dedikasi SDM yang berdampak langsung pada kepuasan pengguna. Saleh (2013) menyatakan bahwa kualitas pelayanan sirkulasi dan tingkat kepuasan pemustaka merupakan indikator utama dalam menilai kinerja layanan perpustakaan. Selain itu, keberhasilan program literasi yang menghasilkan juara ketiga lomba seni tingkat Deli Serdang membuktikan bahwa manajemen program yang baik dapat berdampak nyata pada pengembangan potensi siswa meskipun sumber daya sangat terbatas.

Dampak negatif yang paling signifikan bersumber dari beban ganda Koordinator dan minimnya tenaga pengelola. Mangkunegara (2011) menegaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan,

motivasi, dan kesempatan, sehingga ketidakseimbangan beban kerja yang membuat kesempatan mengelola perpustakaan menjadi sangat terbatas akan berujung pada penurunan kualitas output layanan. Cahyani et al. (2023) menemukan bahwa pelaksanaan pengelolaan perpustakaan sekolah sebagai sumber belajar masih belum berjalan secara optimal dengan berbagai kekurangan pada aspek pengelolaan fisik, koleksi, maupun pelayanan. Hilangnya data koleksi akibat banjir semakin memperparah kondisi ini, dan ketiadaan SOP tertulis turut memperlemah konsistensi layanan karena setiap keputusan bergantung sepenuhnya pada penilaian pribadi petugas, bukan pada standar yang terukur.

3. Upaya Strategis dalam Mengatasi Hambatan Manajemen Tenaga Pustakawan guna Meningkatkan Kinerja Layanan Perpustakaan di SMAN Hamparan Perak

Berbagai upaya strategis yang ditemukan mencerminkan kesadaran dan komitmen seluruh pemangku kepentingan perpustakaan SMAN Hamparan Perak untuk terus meningkatkan kualitas layanan meskipun dalam kondisi keterbatasan.

Terry (2021) menegaskan bahwa manajemen yang baik harus mampu merespons hambatan secara adaptif melalui fungsi pelaksanaan dan pengawasan yang konsisten agar tujuan organisasi tetap dapat dicapai secara bertahap dan berkelanjutan.

Upaya dalam bidang pengelolaan koleksi dan literasi menunjukkan kreativitas dan inisiatif yang tinggi. Strategi pendataan stok berbasis jumlah siswa, diversifikasi judul koleksi, dan pemanfaatan jalur OSIS untuk promosi merupakan pendekatan pragmatis yang tepat. Keberhasilan program literasi berbasis kompetisi membuktikan bahwa inovasi tidak selalu membutuhkan sumber daya yang besar. Kholifah et al. (2025) menegaskan bahwa pustakawan yang kompeten dan terlatih mampu menciptakan program-program inovatif yang menarik minat siswa berkunjung, dan manajemen SDM yang efektif secara langsung berdampak pada kualitas layanan perpustakaan. Wibowo dan Budi (2025) juga menemukan bahwa pelaksanaan program literasi yang terstruktur dan kolaboratif terbukti efektif meningkatkan keterlibatan

siswa dalam kegiatan membaca dan menulis.

Upaya dalam bidang teknologi dan SDM mengindikasikan arah pengembangan yang sudah benar. Rencana digitalisasi perpustakaan yang digagas Kepala Sekolah merupakan langkah strategis yang tepat mengingat sekolah telah memiliki infrastruktur teknologi berupa 60 unit komputer desktop dan 10 laptop. Angraini dan Pohan (2026) menegaskan bahwa pengelolaan perpustakaan yang modern memerlukan integrasi antara strategi manajemen pendidikan, pemanfaatan teknologi informasi, dan penguatan peran pustakawan sebagai fasilitator literasi. Inisiatif mandiri Tenaga Pustakawan dalam mengikuti pelatihan dari Perpustakaan Daerah juga patut diapresiasi. Suwarno (2016) menegaskan bahwa pengembangan SDM pustakawan bertujuan agar individu memperoleh kemampuan mengerjakan tugas secara baik serta memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial guna meningkatkan kinerja organisasi perpustakaan secara efektif. Dengan demikian, komitmen sekolah untuk memfasilitasi pengembangan kompetensi tenaga pustakawan

secara terprogram menjadi kebutuhan mendesak yang harus segera diwujudkan agar upaya strategis yang sudah berjalan dapat berkembang menjadi program yang lebih sistematis dan berdampak lebih luas bagi seluruh sivitas akademika SMAN Hampan Perak

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai manajemen tenaga pustakawan dalam meningkatkan kinerja layanan perpustakaan di SMAN Hampan Perak, dapat disimpulkan bahwa fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan telah diterapkan, meskipun masih terdapat keterbatasan, terutama dalam pengembangan kompetensi pustakawan, rangkap jabatan koordinator, belum adanya SOP tertulis, sistem layanan digital, serta evaluasi kinerja yang terukur. Manajemen tenaga pustakawan memberikan dampak positif berupa ketertiban dan aksesibilitas layanan, relevansi koleksi, serta keberhasilan program literasi, tetapi masih menghadapi kendala berupa keterbatasan jumlah pengelola, kelengkapan koleksi, kehilangan data

akibat banjir, dan rendahnya minat kunjungan siswa karena fasilitas ruang baca yang terbatas. Untuk mengatasi kendala tersebut, pihak sekolah dan tenaga pustakawan melakukan berbagai upaya, seperti pembaruan dan penambahan koleksi, penguatan kegiatan literasi melalui OSIS dan wali kelas, rencana digitalisasi perpustakaan, peningkatan kompetensi pustakawan melalui pelatihan, renovasi ruang perpustakaan, serta pengadaan sarana berdasarkan kebutuhan, sehingga menunjukkan adanya komitmen bersama untuk meningkatkan kualitas layanan perpustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, R. N., & Istiana, P. (2018). Kompetensi pustakawan perguruan tinggi dalam era revolusi industri 4.0. *Jurnal Pustakawan Indonesia*, 17(2).
- Angraini, S., & Pohan, M. M. (2026). Transformasi Pengelolaan Perpustakaan Sekolah dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Modern. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 7(1), 69–77.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. (No Title).

- Cahyani, I., Rahman, S., & Lastaria, L. (2023). Peran Perpustakaan Sekolah Sebagai Sumber Belajar Siswa di SDN Bagus 2 Marabahan: The Role of the School Library as a Learning Resource for Students at SDN Bagus 2 Marabahan. *Tunas: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 8(2), 136–148.
- Creswell, J. W. (2012). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*.
- Garcia-Febo, L., Hustad, A., Rösch, H., Sturges, P., & Vallotton, A. (2012). IFLA code of ethics for librarians and other information workers. *International Federation of Library Associations and Institutions*.
- Indonesia, P. N. R., KARNO, T. P. P. B., & INDONESIA, K. P. N. R. (2009). *Perpustakaan Nasional RI. Undang-Undang Republik Indonesia*, (43).
- Kholifah, S. N., Saputra, A. A., & Zulkipli, Z. (2025). Peran Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Perpustakaan untuk Meningkatkan Minat Baca Siswa. *Indonesian Journal on Education (IJoEd)*, 1(3), 253–261.
- Lasa, H. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perpustakaan*. Penerbit Ombak.
- Lusianai, W. O., Muliati, M., Astin, A., & Jabar, A. S. (2022). Model pengembangan perpustakaan sekolah berbasis guru pustakawan. *Lentera Pustaka: Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan*, 8(2), 85–94.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Maunah, B. (2016). Pendidikan dalam perspektif struktural fungsional. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 10(2), 159–178.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis*. sage.
- Muharam, D. R. (2017). Penerapan konsep resources-based view (RBV) dalam upaya mempertahankan keunggulan bersaing perusahaan. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 82–95.
- Muhtadien, S., & Krismayani, I. (2019). Faktor-faktor penyebab rendahnya minat kunjung siswa ke perpustakaan SMAN 2 Mranggen. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 6(4), 341–350.
- Nurhayati, A. (2018). *Perkembangan perpustakaan dalam pemenuhan kebutuhan informasi masyarakat*. UNILIB: *Jurnal Perpustakaan*, 23–34.
- Pamungkas, R. (2025). Strategi manajemen perpustakaan dalam optimalisasi layanan informasi bagi pengguna. *Jurnal Madako Education*, 11(2), 54–63.
- Prasetyo, A. B., Rustiyana, R., Haryono, H., & Krisniati, T. (2026). *Pengantar Ilmu Perpustakaan: Konsep, Fungsi, Layanan, Promosi dan Tranformasi Perpustakaan Modern*. Star Digital Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=gGPAEQAAQBAJ>

- Renu, S. K. (n.d.). Cognizance of Human Resource Development Practices in Library System: A Conclusive Viewpoint. Perguruan Tinggi melalui Standar PAK dan ISO 11620-1998. *LIBRIA*, 8(1).
- Saleh, A. R. (2013). INDIKATOR KINERJA PERPUSTAKAAN MENURUT ISO 11620: 2008 (Information and Documentation –Library Performance Indicators) Bagian Kedua dari Dua Tulisan. *Media Pustakawan*, 20(3), 12–20.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi aksara.
- Stephen P. Robbins, M. A. C. (2020). *Management*, Global Edition.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutarno, N. (2018). *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik*.
- Suwarno, W. (2010). *Ilmu perpustakaan & kode etik pustakawan*.
- Suwarno, W. (2016). Mengembangkan SDM perpustakaan dalam rangka menuju world class university. *Libraria*, 4(1), 105–126.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Wibowo, M. P., & Budi, B. (2025). Manajemen perpustakaan dalam mengembangkan budaya literasi siswa di SMP Swasta Pahlawan Nasional Medan. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(2), 262–274.
- Yusrawati, Y. (2016). *Evaluasi Kinerja Pustakawan Perpustakaan*