

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA OPTIMALISASI
PERPUSTAKAAN SEBAGAI SUMBER BELAJAR DI MAN 3 BANTUL
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh:

Miftakhul Janati Nuzula

18104090050

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Miftakhul Janati Nuzula
Nim : 18104090050
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan ini, bahwa sesungguhnya saya tidak menuntut kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas memakai jilbab dalam ijazah (strata satu). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut dikarenakan penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran atas ridho Allah SWT.

Yogyakarta, 30 Juli 2025

Yang Menyatakan,



Miftakhul Janati Nuzula

NIM: 18104090050

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Miftakhul Janati Nuzula

NIM : 18104090050

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul
“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA OPTIMALISASI
PERPUSTAKAAN SEBAGAI SUMBER BELAJAR (STUDI KASUS MAN 3
BANTUL)” adalah asli, hasil karya, atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri
dan bukan plagiasi dari karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam
penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Yogyakarta, 30 Juli 2025

Yang menyatakan,



Miftakhul Janati Nuzula
NIM: 18104090050

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Miftakhul Janati Nuzula

Nim : 18104090050

Judul Skripsi : "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Optimalisasi Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar di MAN 3 Bantul"

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk

memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 15 Agustus 2025
Pembimbing,

Cm Saif -

Nora Saiva Jannana, M.Pd
NIP.19910830 201801 2 002

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2665/Un.02/DT/PP.00.9/08/2025

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA OPTIMALISASI PERPUSTAKAAN SEBAGAI SUMBER BELAJAR DI MAN 3 BANTUL

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MIFTAKHUL JANATI NUZULA
Nomor Induk Mahasiswa : 18104090050
Telah diujikan pada : Rabu, 20 Agustus 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Nora Saiva Jannana, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 68aa4971a0a8c



Pengaji I

Prof. Dr. Imam Machali, S.Pd.I., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 68a8eae084944



Pengaji II

Dr. Zainal Arifin, S.Pd.I., M.S.I
SIGNED

Valid ID: 68a95278a921f



Yogyakarta, 20 Agustus 2025

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 68a44ab00f301

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

حَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمُ النَّاسَ

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain”

(HR. Ahmad)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Saya persembahkan Untuk

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ عَلَى أَشْرَفِ الْأُنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، وَعَلَىٰ أَلٰهٰ وَأَصْحَابِهِ وَمَنْ تَبَعَّهُمْ بِإِحْسَانٍ
إِلَى يَوْمِ الدِّينِ، أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Optimalisasi Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar (Studi Kasus MAN 3 Bantul)”, sebagai salah satu syarat pemenuhan tugas akhir program studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga. Pada penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa tidak terlepas dari dukungan dan bimbingan serta saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Siti Nur Hidayah, S.Th.I., M.A, M.Sc., Ph.D selaku ketua program studi Manajemen Pedndidikan Islam.
4. Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd selaku Sekretaris program studi Manajamen Pendidikan Islam dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, serta memberikan dukungan, arahan dan pikiran sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini
5. Bapak Syaefudin, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Segenap Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, khususnya di Prodi Manajemen Pendidikan Islam
7. Dra. Kholif Diniawati, M.Pd., B.I. selaku Kepala Perpustakaan dan staf perpustakaan yang telah memberikan izin penelitian dan mengarahkan dalam pengambilan data kepada peneliti.

8. Kepada Bapak Muhamad Wahyudi dan Ibu Sri Lestari yang saya hormati dan cintai, terima kasih yang tulus saya sampaikan atas setiap doa, perjuangan, serta pengorbanan yang tiada henti mengiringi langkah hidup saya hingga saat ini. Kepada adik saya, Istinganatus Syafangah, yang senantiasa menjadi sumber semangat dan dukungan dalam setiap perjalanan dan tantangan yang saya hadapi.
9. Kepada Bapak KH. Sudarman Masduqi dan Ibu Nyai Hj. Fathonah selaku pengasuh Pondok Pesantren Al-Wahbi Putri.
10. Kepada teman-teman Aptu Adhigana yang telah memberikan warna selama peneliti menyelesaikan skripsi.
11. Kepada teman-temanku di PP Al-Wahbi Wonokromo, terimakasih banyak sudah menjadi keluarga yang saling bantu dan saling memahami.

Peneliti mengucapkan terikasih terhadap semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. semoga Allah SWT. membalas kebaikan semua pihak dengan pahala dan keberkahan kehidupan, aamiin.

Yogyakarta, 27 Juli 2025

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Peneliti,
Miftakhul Janati Nuzula
18104090050

ABSTRAK

Mifakhul Janati Nuzula, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Optimalisasi Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar di MAN 3 Bantul.
Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga, 2025.

Perpustakaan sekolah berperan penting dalam mendukung pembelajaran dan budaya literasi. Keberhasilan pengelolaannya sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul berhasil meraih akreditasi "A" serta menghadirkan inovasi layanan digital, meski jumlah pustakawan terbatas dan sebagian staf merangkap tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan fungsi manajemen SDM, hambatan yang dihadapi, dan strategi optimalisasi perpustakaan sebagai sumber belajar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan subjek kepala perpustakaan, staf, wakil kepala madrasah, dan siswa. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik kondensasi, penyajian, serta penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi manajemen SDM, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan, telah berjalan baik. Inovasi layanan melalui SLiMS dan Kubuku meningkatkan kualitas layanan, meskipun hambatan berupa keterbatasan pustakawan bersertifikat, anggaran pelatihan, dan adaptasi teknologi masih ada. Pengelolaan SDM yang terstruktur dan inovatif terbukti berperan penting dalam optimalisasi perpustakaan sebagai sumber belajar di MAN 3 Bantul.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, perpustakaan sekolah, optimalisasi, sumber belajar, MAN 3 Bantul.

ABSTRACT

Mifakhul Janati Nuzula, Human Resource Management in the Effort to Optimize the Library as a Learning Resource at MAN 3 Bantul. Thesis. Yogyakarta: Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, UIN Sunan Kalijaga, 2025.

School libraries play an important role in supporting learning and promoting literacy. Their success is largely determined by effective human resource management. The Ulil Albab Library of MAN 3 Bantul achieved an "A" accreditation and introduced digital service innovations despite having limited staff and librarians with multiple roles. This study aims to examine the implementation of human resource management functions, the challenges faced, and the strategies applied to optimize the library as a learning resource.

This research employed a descriptive qualitative approach with participants consisting of the head librarian, library staff, vice principal, and students. Data were collected through observation, interviews, and documentation, and analyzed using data condensation, display, and conclusion drawing. Source triangulation was applied to ensure data validity.

The findings show that human resource management functions such as planning, organizing, directing, controlling, procurement, development, compensation, integration, and maintenance have been effectively implemented. Service innovations through SLiMS and Kubuku improved library quality, although challenges remain, including the limited number of certified librarians, insufficient training budgets, and technological adaptation. Structured and innovative human resource management has proven essential in optimizing the role of the library as a learning resource at MAN 3 Bantul.

Keywords: *human resource management, school library, optimization, learning resources, MAN 3 Bantul.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I.....	xvi
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	7
D. Kajian Penelitian yang Relevan.....	8
E. Kerangka Teori.....	23
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2. Optimalisasi Perpustakaan Sebagai Sumber belajar.....	33
F. Metode Penelitian	36
1. Jenis Penelitian	36
2. Tempat dan Waktu Penelitian	37
3. Subjek Penelitian	37
4. Teknik Pengumpulan Data.....	38
5. Teknik Analisis Data.....	41
6. Teknik Keabsahan Data	44

G. Sistematika Pembahasan.....	45
BAB II.....	47
GAMBARAN UMUM SEKOLAH.....	47
A. Identitas Sekolah.....	47
B. Sejarah MAN 3 Bantul.....	48
C. Perpustakaan MAN 3 Bantul	49
D. Visi, Misi ,dan Tujuan Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul	50
E. Struktur Organisasi Perpustakaan MAN 3 Bantul	52
F. Fasilitas dan Jumlah Jenis Koleksi Buku.....	52
G. Program Unggulan.....	54
H. PRESTASI PERPUSTAKAAN	56
BAB III	58
Hasil Penelitian dan Pembahasan	58
A. Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul.....	58
B. Hambatan dalam Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul.....	69
BAB IV	76
PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	83

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA**

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Struktur Organisasi Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul

Tabel 2. 2. Jenis dan Jumlah Buku Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul

Tabel 2. 3. Jumlah Perlengkapan Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul

Tabel 2. 4. Prestasi Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Pintu Masuk MAN 3 Bantul

Gambar 2. 2. Pintu Masuk Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul

Gambar 2. 3. Visi Misi Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul



DAFTAR LAMPIRAN

- | | |
|----------------|---------------------------------------|
| Lampiran I | : Instrumen Penelitian |
| Lampiran II | : Transkip Wawancara |
| Lampiran III | : Dokumentasi Foto |
| Lampiran IV | : Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi |
| Lampiran V | : Surat Bukti Seminar Proposal |
| Lampiran VI | : Surat Permohonan Izin Penelitian |
| Lampiran VII | : Surat Balasan Penelitian |
| Lampiran VIII | : Kartu Bimbingan Skripsi |
| Lampiran IX | : Surat Keterangan Plagiasi |
| Lampiran X | : Sertifikat PBAK |
| Lampiran XI | : Sertifikat SOSPEM |
| Lampiran XII | : Sertifikat User Education |
| Lampiran XIII | : Sertifikat PKTQ |
| Lampiran XIV | : Sertifikat ICT |
| Lampiran XV | : Sertifikat PLP-KKN Integratif |
| Lampiran XVI | : Sertifikat TOEC/TOEFL |
| Lampiran XVII | : Sertifikat IKLA |
| Lampiran XVIII | : Surat Keterangan Plagiasi |
| Lampiran XIX | : Curriculum Vitae |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di tengah arus globalisasi saat ini, akses terhadap informasi dari seluruh dunia menjadi semakin penting. Selain media sosial yang berfungsi sebagai platform untuk mencari dan menyebarkan informasi, perpustakaan juga memiliki peran penting sebagai sumber dan tempat penyimpanan informasi.¹ Perpustakaan adalah lembaga yang memiliki peran penting dalam menghimpun, mengelola, serta menyebarkan informasi kepada masyarakat. Khususnya di lingkungan sekolah, perpustakaan berfungsi sebagai salah satu sumber utama penunjang kegiatan belajar mengajar bagi guru maupun siswa. Keberadaannya menjadi bagian yang tak terpisahkan dari sistem pendidikan, karena mendukung proses pembelajaran sekaligus mendorong tumbuhnya minat baca peserta didik. Dengan demikian, perpustakaan sekolah berperan strategis dalam membantu tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.²

Perpustakaan sekolah adalah bagian yang tak terpisahkan dari lembaga pendidikan, yang menyediakan beragam koleksi bahan pustaka guna mendukung kegiatan belajar mengajar di sekolah. Secara aktif dan konstruktif, perpustakaan berperan sebagai sumber belajar yang mampu

¹ Rista et al., "Manajemen perpustakaan sekolah."

² Fadhl et al., *Manajemen Perpustakaan Sekolah: Teori Dan Praktik.*

menumbuhkan kegemaran dan minat membaca siswa, mendorong keingintahuan peserta didik terhadap hal-hal baru, serta menyajikan berbagai informasi melalui buku referensi seperti kamus, ensiklopedia, indeks, dan lainnya.³

Dengan demikian, semakin nyata bahwa perpustakaan memiliki peran signifikan dalam menentukan mutu hasil pendidikan. Inilah yang menjadi dasar pentingnya perpustakaan menyediakan akses seluas mungkin bagi pendidik maupun peserta didik untuk memperkaya dan memperdalam wawasan melalui aktivitas membaca guna memperoleh pengetahuan yang diperlukan. Oleh sebab itu, perpustakaan diharapkan dapat menunjang kelancaran proses pembelajaran sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal.⁴

Pada tingkat SMA/SMK/MA/MAK, standar minimal jumlah tenaga perpustakaan adalah tiga orang, dengan ketentuan setidaknya satu di antaranya memiliki kompetensi khusus dalam pengelolaan perpustakaan, sebagaimana tercantum dalam SNP SMA/SMK/MA/MAK Tahun 2024.

Keberadaan pustakawan sangat penting karena mereka telah menempuh pendidikan khusus di bidang kepustakawan. Namun, keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki latar belakang keilmuan tersebut seringkali

³ Apriyani, Harapan, and Hotman, "Manajemen Perpustakaan Sekolah Dasar."

⁴ Iyok, "Optimalisasi Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar Di SD Negeri 08 Marong."

menjadi kendala bagi lembaga atau instansi dalam memperoleh pustakawan yang mampu mengelola perpustakaan secara optimal.⁵

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target yang ditentukan sangat ditentukan oleh peran serta seluruh sumber daya manusia di dalamnya. Untuk mewujudkan hal tersebut, organisasi membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga konsisten dalam melaksanakan tugasnya. Konsistensi kinerja menjadi aspek penting bagi setiap individu karena berkontribusi besar terhadap stabilitas, efektivitas, serta keberlangsungan operasional organisasi dalam jangka panjang.⁶

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat krusial dalam setiap organisasi, baik di bidang pendidikan, pemerintahan, maupun dunia usaha. Keberadaan SDM menjadi faktor utama yang menentukan jalannya aktivitas sekaligus arah perkembangan organisasi. Perannya tidak hanya sebatas menjalankan tugas, tetapi juga mencakup peran sebagai perencana, pengagas ide, inovator, serta pelaksana untuk mencapai tujuan bersama.

Tanpa pengelolaan dan pengembangan yang tepat, organisasi akan sulit meraih efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM melalui pendidikan, pelatihan, serta pemberian motivasi

⁵ "Perpusnas-No-4-Tahun-2024."

⁶ Kristanto, Saragih, and Triyanti Purba, "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas."

harus menjadi prioritas agar organisasi mampu menjawab tantangan, memperkuat daya saing, dan mencapai keberhasilan dalam jangka panjang.⁷

Sumber daya manusia merupakan unsur paling vital dalam sistem perpustakaan, karena mereka yang secara langsung menentukan keberhasilan maupun kegagalan perpustakaan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Oleh sebab itu, mutu sebuah perpustakaan sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pengelolanya. Petugas perpustakaan tidak hanya berperan sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai individu yang memahami secara mendalam ciri-ciri perpustakaan ideal, sekaligus memiliki keterampilan, kompetensi, dan keahlian untuk menghadirkan layanan sesuai kebutuhan pengguna. Tanpa keberadaan SDM yang berkualitas, koleksi maupun fasilitas yang tersedia tidak akan dapat dimanfaatkan secara maksimal.⁸

Keberhasilan proses pembelajaran tidak hanya ditopang oleh peran guru, tetapi juga didukung oleh tenaga kependidikan lainnya, seperti pustakawan, laboran, pranata komputer, konselor, hingga tenaga administrasi. Di antara berbagai tenaga kependidikan tersebut, pustakawan sekolah memiliki kedudukan yang sangat penting karena bertanggung jawab dalam pengelolaan perpustakaan sekaligus memberikan layanan langsung kepada siswa. Sebagai pusat aktivitas pendidikan, perpustakaan

⁷ Amelia, Manurung, and Purnomo, "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi."

⁸ Budi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Menuju Pelayanan Yang Berkualitas."

membutuhkan pengelolaan yang profesional agar koleksi serta sumber belajar yang tersedia dapat dimanfaatkan secara optimal untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.⁹

Untuk lebih mengoptimalkan perpustakaan sekolah, pihak dari sekolah maupun sumber daya manusia perpustakaan tentunya sangat berharap akan terciptanya perpustakaan yang lebih maju. Perpustakaan di MAN 3 Bantul terdapat tiga orang petugas, satu berperan sebagai kepala perpustakaan dan dua orang sebagai stafnya. Selain menjabat sebagai kepala perpustakaan, beliau juga menjadi guru mata pelajaran. Sedangkan dari dua staf perpustakaan hanya terdapat satu pustakawan. Dari keterbatasan sumber daya manusia, perpustakaan MAN 3 bantul mampu mendapatkan akreditasi “A”. Selain itu Perpustakaan MAN 3 Bantul sudah mulai menerapkan perpustakaan digital yaitu dengan adanya penggunaan SLiMS. Penggunaan aplikasi SLiMS sudah dimulai sejak akreditasi yaitu pada tahun 2019. Dan pada bulan Desember 2021 perpustakaan MAN 3 Bantul menerapkan perpustakaan digital kubuku. Penggunaan perpustakaan digital sangat membantu siswa untuk meminjam buku secara online. Meskipun dalam penggunaan perpustakaan digital memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengelola aplikasi perpustakaan digital tersebut. Hal tersebut membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam perpustakaan

⁹ Budi.

MAN 3 Bantul sangat baik sehingga mampu menjadikan perpustakaan sekolah sebagai sumber belajar.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia perpustakaan dalam mengoptimalkan perpustakaan sebagai sumber belajar, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan dalam Optimalisasi Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar Di MAN 3 Bantul”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di perpustakaan MAN 3 Bantul?
2. Apa saja hambatan, sinergi, dan upaya optimalisasi dalam penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan uraian masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Menguraikan penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di perpustakaan MAN 3 Bantul.
- b. Mendeskripsikan hambatan, sinergi, dan upaya optimalisasi dalam penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, baik secara teoretis maupun praktis meliputi:

a. Secara Teoritis

Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pemikiran mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya pada optimalisasi perpustakaan sebagai sumber belajar.

b. Secara Praktis

1) Bagi lembaga, penelitian ini dapat digunakan sebagai pemberian saran dan masukan untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia khususnya pada optimalisasi perpustakaan sebagai sumber belajar.

2) Bagi peneliti, penelitian ini sebagai penambah pengetahuan, keterampilan, dan wawasan ilmu

pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di perpustakaan sekolah.

D. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian oleh Siti Nur Kholifah, Ade Akhmad Saputra, dan Zulkipli yang berjudul "Peran Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Perpustakaan untuk Meningkatkan Minat Baca Siswa" mengkaji pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap pengelolaan perpustakaan dalam upaya meningkatkan minat baca siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dan motivasi pustakawan secara berkelanjutan sangat penting untuk menciptakan lingkungan perpustakaan yang kondusif bagi budaya literasi. Pustakawan yang profesional dan termotivasi mampu mengelola koleksi dan layanan secara responsif, sehingga meningkatkan kualitas dan aksesibilitas sumber belajar. Penelitian ini menegaskan bahwa optimalisasi perpustakaan sebagai sumber belajar sangat bergantung pada kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, termasuk pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir pustakawan.¹⁰

Kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Kholifah dan rekan-rekan adalah sama-sama menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan perpustakaan. Pada penelitian Siti Nur Kholifah dkk, perhatian lebih

¹⁰ Kholifah, Saputra, and Zulkipli, "Peran Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Perpustakaan Untuk Meningkatkan Minat Baca Siswa."

difokuskan pada peran SDM dalam meningkatkan minat baca siswa, sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada optimalisasi fungsi perpustakaan sebagai sumber belajar. Keduanya menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan menggambarkan secara mendalam peran manajemen SDM dan perpustakaan, serta memahami fenomena yang terjadi di lapangan. Perbedaan mendasarnya adalah penelitian ini lebih komprehensif dan sistematis dalam mengeksplorasi fungsi manajemen SDM sekaligus strategi optimalisasi perpustakaan, sementara penelitian Siti Nur Kholidah dkk lebih terarah pada peningkatan minat baca tanpa menguraikan secara detail fungsi-fungsi MSDM lainnya.

Dian Suryani, Siti Azizah Hamidah, Vivi Liana, Abdullah, Muhammad Zaki Ilyas, Mukhlis Catio, dan Ruknan dalam penelitiannya yang berjudul “Program Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pemanfaatan Perpustakaan Digital Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Nurul Amal” melalui program pengabdian masyarakat bertujuan meningkatkan kompetensi pustakawan dan tenaga pengajar dalam pengelolaan perpustakaan digital di SMPIT Nurul Amal. Pelatihan yang diberikan difokuskan pada pengembangan keterampilan manajerial dan teknis terkait pemanfaatan teknologi perpustakaan digital untuk mendukung proses pembelajaran. Evaluasi hasil pelatihan menunjukkan peningkatan signifikan dalam kemampuan sumber daya manusia, yang berdampak positif pada peningkatan kualitas layanan perpustakaan digital serta aksesibilitas sumber belajar bagi siswa. Penelitian ini menegaskan bahwa

optimalisasi perpustakaan digital sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang efektif dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan sesuai dengan kemajuan teknologi informasi.¹¹

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Suryani dan rekan-rekan terletak pada fokus keduanya terhadap manajemen sumber daya manusia, upaya optimalisasi perpustakaan sebagai sumber belajar, serta penggunaan pendekatan kualitatif. Adapun perbedaannya dapat dilihat dari metode pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai manajemen SDM perpustakaan. Sementara itu, penelitian Dian Suryani dkk lebih menitikberatkan pada aktivitas yang berkaitan dengan teknologi digital, misalnya melalui wawancara dengan pengelola perpustakaan digital serta analisis terhadap perangkat lunak atau platform digital yang dimanfaatkan.

Rizah Aminah dan Aziz dalam penelitiannya yang berjudul “Manajemen SDM dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan di MA Tebuireng Jombang” menerangkan bahwa peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan praktik manajemen SDM yang terstruktur meliputi proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi

¹¹ Dian Suryani et al., “Program Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pemanfaatan Perpustakaan Digital Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Nurul Amal,” no. 1 (2008): 103–11.

berkontribusi signifikan terhadap peningkatan profesionalisme dan efektivitas kerja pustakawan. Rekrutmen yang selektif memastikan bahwa individu yang memiliki kompetensi dasar sesuai kebutuhan institusi dapat direkrut sebagai pustakawan. Selanjutnya, pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan keterampilan teknis dan pemahaman pustakawan terhadap peran mereka dalam mendukung pembelajaran. Evaluasi kinerja yang rutin dan objektif juga menjadi alat penting dalam memantau perkembangan kinerja serta memberikan umpan balik untuk perbaikan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen SDM yang baik tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas pustakawan, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kualitas layanan perpustakaan. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif merupakan fondasi penting dalam mendukung fungsi perpustakaan sebagai sumber belajar yang aktif dan relevan di lingkungan pendidikan.¹²

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizah Aminah dan Aziz terletak pada fokus keduanya terhadap peran manajemen sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam meningkatkan fungsi serta kinerja perpustakaan. Keduanya juga menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Namun, perbedaannya terletak pada cakupan penelitian. Studi ini membahas lebih luas, tidak hanya

¹² Aminah and Aziz, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan Di Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang."

menyoroti kinerja staf, tetapi juga mencakup sistem perpustakaan secara keseluruhan dan upaya peningkatan minat baca siswa. Sementara itu, penelitian Rizah & Aziz lebih terfokus pada aspek peningkatan kinerja tenaga perpustakaan sebagai hasil langsung dari penerapan praktik MSDM.

Dalam penelitian berjudul “Pengelolaan Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar di SMA”, Nor Ajizah, Adrie Satrio, dan Rafiudin menemukan bahwa pengelolaan perpustakaan di SMAN 8 Barabai sudah berjalan cukup baik, terutama dalam hal koleksi, sarana prasarana, dan layanan perpustakaan. Namun, masih terdapat sejumlah hambatan, antara lain rendahnya pemanfaatan koleksi oleh siswa, keterbatasan sarana dan prasarana penunjang, kurangnya kepedulian pemustaka terhadap fasilitas dan ruang perpustakaan, serta layanan perpustakaan yang masih bersifat hybrid. Untuk mengatasi hambatan tersebut, beberapa langkah dilakukan, di antaranya mendorong siswa agar lebih memanfaatkan perpustakaan, menyusun proposal anggaran guna pengembangan sarana prasarana, memberikan edukasi mengenai tata tertib penggunaan perpustakaan, serta meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan.¹³

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Nor Ajizah dkk yaitu penelitian ini meneliti unsur manajemen SDM untuk mengoptimalkan perpustakaan, sedangkan Nor Ajizah dkk. menekankan strategi pengelolaan perpustakaan untuk mendukung fungsi belajar siswa. Perbedaan penelitian

¹³ Nor Ajizah, Adrie Satrio, “PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEBAGAI SUMBER BELAJAR DI SMA.”

ini yaitu penelitian ini fokus pada fungsi MSDM staffing, pelatihan, kompensasi, pengembangan SDM dalam perpustakaan. Sedangkan penelitian Nor Ajizah dkk Fokus pada pengelolaan perpustakaan secara keseluruhan, kebijakan, hambatan, dan upaya pemecahan masalah.

Dalam penelitiannya yang berjudul “Optimalisasi Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar di SD Negeri 08 Marong”, Minawati Iyok menjelaskan bahwa setiap sistem membutuhkan upaya agar dapat berjalan secara optimal, termasuk sistem perpustakaan. Agar fungsi dan perannya dalam dunia pendidikan dapat dimaksimalkan, perpustakaan memerlukan pengelolaan yang profesional, baik dari aspek tenaga pengelola maupun kelengkapan sarana dan prasarana. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perpustakaan SDN 08 Marong masih menghadapi berbagai kendala sehingga belum berfungsi sebagaimana mestinya. Hambatan tersebut muncul dari dua sisi, yaitu aspek teknis seperti keterbatasan tenaga, dana, serta fasilitas, dan aspek struktural berupa kurangnya perhatian pihak sekolah terhadap keberadaan perpustakaan. Adapun faktor pendukung optimalisasi perpustakaan antara lain ketersediaan koleksi, keberadaan ruang baca, serta sistem layanan perpustakaan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk menarik minat siswa adalah dengan memberikan kemudahan akses, misalnya membolehkan peminjaman beberapa buku sekaligus dengan aturan yang jelas serta tidak memberatkan.¹⁴

¹⁴ Iyok, “Optimalisasi Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar Di SD Negeri 08 Marong.”

Persamaan penelitian ini dan penelitian Minawati Iyok yaitu fokus pada optimalisasi perpustakaan sebagai sumber belajar. Kedua penelitian ini fokus meningkatkan aktivitas belajar dan minat baca melalui perpustakaan yang dikelola dengan baik. Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian Minawati Iyok yaitu penelitian Minawati Iyok secara spesifik membahas perpustakaan di tingkat sekolah dasar (SD), yaitu SD Negeri 08 Marong. Fokusnya adalah pada pengelolaan perpustakaan untuk siswa SD yang memiliki karakteristik dan kebutuhan pembelajaran yang berbeda dibandingkan dengan siswa. Pada tingkat SD, perpustakaan mungkin lebih terfokus pada buku cerita dan bahan bacaan yang menyenangkan serta pendidikan dasar. Sementara itu, penelitian ini mungkin lebih berfokus pada tingkat pendidikan menengah atas/madrasah aliyah, yang mana perpustakaan berperan sebagai sumber belajar yang lebih kompleks, mencakup buku teks, referensi, dan materi pembelajaran yang lebih mendalam.

Dalam penelitian yang berjudul “Memaksimalkan Peran Perpustakaan sebagai Sumber Belajar di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Ponorogo”, Anna Nurhayati, Riyanto, dan Moh. Rif'an menjelaskan bahwa pengembangan perpustakaan sekolah diwujudkan melalui pemanfaatan fisik ruangan serta penyesuaian fungsi ruangan sesuai kemampuan, kemauan, gagasan, dan keterlibatan tenaga perpustakaan dalam setiap program layanan. Sebagai pusat pengajaran sekaligus pembelajaran, perpustakaan berperan menyediakan program instruksional

aktif yang terintegrasi dengan kurikulum. Upaya untuk memaksimalkan peran tersebut dapat dilakukan melalui penguatan kapabilitas berbasis sumber daya, kemampuan berpikir, peningkatan literasi membaca dan menulis, serta pengembangan keterampilan personal dan interpersonal. Literasi, yang menjadi inti dari layanan perpustakaan, membutuhkan dukungan penuh dari kompetensi sumber daya yang tersedia. Keberadaan pustakawan menjadi salah satu faktor penting dalam mengoptimalkan fungsi perpustakaan sebagai sumber belajar demi meningkatkan prestasi siswa. Selain itu, agar perpustakaan benar-benar dimanfaatkan dalam perencanaan dan proses pembelajaran, diperlukan kerja sama yang erat antara kepala sekolah, koordinator bidang, pustakawan, dan guru. Menurut keterangan kepala perpustakaan, kegiatan bimbingan pemustaka di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo diberikan pada tahap awal orientasi, yakni saat peserta didik baru dikenalkan dengan perpustakaan.¹⁵

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Anna Nurhayati, Riyanto, dan Moh. Rif'an berjudul "Memaksimalkan Peran Perpustakaan sebagai Sumber Belajar di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Ponorogo" terletak pada fokus keduanya terhadap peran perpustakaan sebagai sumber belajar. Penelitian ini mengkaji optimalisasi perpustakaan dalam mendukung pembelajaran, sedangkan penelitian Anna dkk menitikberatkan pada upaya memaksimalkan peran perpustakaan

¹⁵ Anna Nurhayati, Riyanto Riyanto, and Moh. Rif'an, "Memaksimalkan Peran Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar Di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Ponorogo," *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi* 18, no. 1 (June 6, 2022): 113–27.

dalam konteks serupa. Keduanya sama-sama berusaha mengeksplorasi bagaimana perpustakaan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Perbedaan utamanya terletak pada konteks penelitian. Studi ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul, sementara penelitian Anna dkk dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Perbedaan lembaga pendidikan ini berpotensi menghasilkan nuansa yang berbeda, baik dari sisi kebijakan perpustakaan, fasilitas, maupun pengelolaan SDM. Selain itu, penelitian ini lebih terfokus pada aspek manajemen sumber daya manusia dalam optimalisasi perpustakaan, khususnya terkait bagaimana pengelolaan SDM memengaruhi mutu layanan. Sebaliknya, penelitian Anna dkk lebih menitikberatkan pada pemanfaatan perpustakaan secara menyeluruh untuk mendukung kegiatan belajar siswa tanpa membahas secara mendalam mengenai aspek manajemen SDM.

Ardian Majid Kobat, Elizabeth Sri Lestari, Tintien Koerniawati dalam penelitiannya yang berjudul “Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Perpustakaan Universitas Islam Negeri Salatiga” hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perpustakaan telah menjalankan pengembangan kompetensi SDM melalui pelatihan, pendidikan, dan seminar. Namun, masih terdapat kelemahan dalam struktur organisasi, seperti pembagian tugas yang belum jelas dan belum adanya sistem evaluasi kinerja yang baku. Meskipun demikian, perpustakaan tetap berhasil mempertahankan

akreditasi A karena adanya kerja sama tim dan dedikasi staf yang tinggi. Penelitian ini merekomendasikan perlunya penataan manajemen SDM secara lebih formal, termasuk job description yang jelas, sistem evaluasi, dan jalur pengembangan karier pustakawan.¹⁶

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ardian Majid Kobat dkk yaitu kedua penelitian sama-sama menyoroti pentingnya manajemen SDM dalam mendukung kinerja dan fungsi perpustakaan. Kedua penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan secara mendalam. Subjek penelitian keduanya melibatkan kepala perpustakaan, pustakawan, dan pengelola sebagai narasumber utama. Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian Majid Kobat dkk yaitu penelitian ini meneliti perpustakaan setingkat sekolah menengah sedangkan penelitian Majid Kobat dkk meneliti perpustakaan perguruan tinggi. Penelitian ini lebih fokus pada fungsi manajemen SDM seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan serta dampaknya pada proses belajar. Sedangkan penelitian Majid Kobat dkk lebih menitikberatkan pada peran dan kinerja pustakawan, serta kesesuaian tugas mereka dengan latar belakang pendidikan.

Tri Indriani dalam penelitiannya yang berjudul “Optimalisasi peran perpustakaan sekolah sebagai sumber belajar siswa di SD Negeri 75 Lembanna Kecamatan Sinjai barat Kabupaten Sinjai” hasil dari penelitian

¹⁶ Majid Kobat, Sri Lestari, and Koerniawati, “Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Perpustakaan Universitas Islam Negeri Salatiga.”

tersebut menunjukan bahwa bagaimana perpustakaan di SD Negeri 75 Lembanna berupaya dioptimalkan sebagai sumber belajar siswa. Dalam pelaksanaannya, pihak sekolah telah melakukan berbagai langkah seperti menambah koleksi buku, memberikan pelatihan kepada pengelola perpustakaan, serta menjalin kerja sama antara guru dan pustakawan dalam menunjang kegiatan belajar mengajar. Meskipun demikian, terdapat sejumlah kendala yang menghambat optimalisasi, antara lain keterbatasan jumlah dan jenis koleksi buku, kurangnya tenaga pengelola perpustakaan yang kompeten, minimnya dukungan anggaran dari sekolah, serta kondisi sarana dan prasarana perpustakaan yang belum memadai. Akibatnya, fungsi perpustakaan sebagai pusat sumber belajar belum berjalan secara maksimal. Untuk itu, dibutuhkan dukungan lebih dari pihak sekolah maupun instansi terkait, baik dalam bentuk peningkatan fasilitas, pendanaan, maupun pengembangan kompetensi SDM agar perpustakaan dapat berperan secara efektif dalam mendukung proses pembelajaran siswa.¹⁷

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Tri Indriani yaitu keduanya membahas optimalisasi peran perpustakaan sekolah sebagai sumber belajar. Fokusnya pada bagaimana perpustakaan mendukung proses pendidikan dan literasi siswa. Keduanya sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu lokasi penelitian ini dijenjang menengah atas (MA) tepatnya di MAN 3 Bantul. Penelitian Tri

¹⁷ Tri Indriani, "Optimalisasi Peran Perpustakaan Sekolah Sebagai Sumber Belajar Siswa Di Sd Negeri 75 Lembanna Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai."

Indriani dijenjang SD tepatnya di SD Negeri 75 Lembanna. Penelitian ini menekankan manajemen sumber daya manusia dalam perpustakaan termasuk staffing, pengembangan, kompensasi, pengawasan & PHK sebagai bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Sedangkan Tri Indriani lebih berfokus pada upaya operasional, seperti peningkatan fasilitas, pelatihan pengelola, dan kerja sama guru pengelola untuk meningkatkan layanan siswa.

Nurwarniatun dalam penelitiannya yang berjudul “Dampak Manajemen SDM Perpustakaan dalam Menunjang Optimalisasi Kegiatan Akademik Mahasiswa di IAIN Kediri” hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa dampak manajemen sumber daya manusia (SDM) perpustakaan terhadap optimalisasi kegiatan akademik mahasiswa di IAIN Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik, seperti pelayanan yang ramah, pengelolaan koleksi yang inovatif, serta penyediaan informasi yang akurat dan relevan, memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan aktivitas akademik mahasiswa. Kepuasan mahasiswa sebagai pengguna perpustakaan meningkat karena pelayanan yang diberikan mampu menunjang kebutuhan belajar mereka. Dengan demikian, pengelolaan SDM perpustakaan yang efektif menjadi faktor penting dalam mendukung peran perpustakaan sebagai pusat sumber belajar di lingkungan perguruan tinggi.¹⁸

¹⁸ Nurwarniatun, “Dampak Manajemen SDM Perpustakaan Dalam Menunjang Optimalisasi Kegiatan Akademik Mahasiswa Di IAIN Kediri.”

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Nurwarniatun yaitu kedua penelitian sama-sama menitikberatkan pada manajemen sumber daya manusia perpustakaan sebagai subjek utama penelitian dalam konteks pengelolaan perpustakaan. Keduanya bertujuan mengkaji bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat mendukung atau mengoptimalkan fungsi perpustakaan, baik sebagai sumber belajar maupun menunjang kegiatan akademik. Perbedaannya yaitu objek penelitian ini tentang optimalisasi perpustakaan sebagai sumber belajar di MAN 3 Bantul dan penelitian Nurwarniatun tentang optimalisasi kegiatan akademik mahasiswa di IAIN Kediri melalui manajemen sumber daya manusia perpustakaan. Tujuan Spesifik Penelitian ini Menilai manajemen SDM untuk mengoptimalkan fungsi perpustakaan dalam mendukung pembelajaran, sedangkan penelitian Nurwarniatun Menilai dampak manajemen SDM perpustakaan terhadap aktivitas akademik mahasiswa.

Penelitian oleh Mi`rajul Rifqi, Kiki Yasdomi, Hendri Maradona, Dona, Khairul Sabri, Ridwan, dan Ahmad Albar Saragih yang berjudul “Optimalisasi Layanan Perpustakaan Sekolah Menggunakan Senayan Library Management System (SLiMS) pada SMKS Ismailiyah” dilaksanakan sebagai kegiatan pengabdian masyarakat, dengan fokus pada masalah kurangnya SDM yang kompeten dan belum terotomatisasinya proses perpustakaan di sekolah tersebut. Melalui serangkaian kegiatan sosialisasi kepada pengambil kebijakan, pelatihan bagi pustakawan secara kombinasi ceramah dan praktik langsung pengoperasian SLiMS, studi ini

berhasil meningkatkan kemampuan pustakawan dalam menggunakan sistem otomasi perpustakaan. Implementasi SLiMS kemudian terbukti mampu mengoptimalkan layanan perpustakaan, meningkatkan efisiensi pengelolaan koleksi, anggota, serta transaksi sirkulasi, sehingga memperkuat peran perpustakaan sebagai pusat sumber belajar di lingkungan SMKS Ismailiyah.¹⁹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Mi'rajul Rifqi dkk yaitu kedua penelitian berupaya meningkatkan kualitas layanan perpustakaan melalui *optimalisasi*. Keduanya menyadari peran penting SDM. Keduanya menggunakan metode kualitatif. Perbedaannya yaitu penelitian ini manajemen SDM sebagai faktor optimalisasi perpustakaan, sedangkan penelitian Mi'rajul Rifqi dkk Sistem otomasi SLiMS dan pelatihan penggunaannya. Penelitian ini meneliti di sekolah mengengah atas yaitu di MAN 3 Bantul. Sedangkan penelitian Mi'rajul Rifqi dkk di sekolah menengah kejuruan yaitu di SMKS Ismailiyah.

Berdasarkan kajian terhadap sejumlah penelitian sebelumnya, tampak bahwa berbagai studi telah menyoroti pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam pengelolaan perpustakaan, baik di tingkat sekolah dasar, menengah, maupun perguruan tinggi. Penelitian-penelitian diatas menekankan pentingnya pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan kompetensi pustakawan untuk meningkatkan kualitas

¹⁹ Rifqi et al., "Optimalisasi Layanan Perpustakaan Sekolah Menggunakan Senayan Library Management System SLiMS Pada SMKS Ismailiyah."

layanan dan mendorong budaya literasi. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut lebih menitikberatkan pada salah satu aspek fungsi sumber daya manusia atau terbatas pada jenis lembaga tertentu tanpa menelaah secara menyeluruh fungsi manajerial sumber daya manusia dalam kerangka optimalisasi perpustakaan sebagai sumber belajar.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pendekatan yang lebih menyeluruh dan sistematis dalam mengkaji manajemen sumber daya manusia, yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, khususnya dalam upaya mengoptimalkan peran perpustakaan sekolah menengah sebagai sumber belajar. Penelitian ini juga memadukan sudut pandang manajerial dengan kebutuhan praktis dalam kegiatan belajar siswa, sehingga memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang bagaimana kualitas pengelolaan SDM dapat secara langsung memengaruhi efektivitas perpustakaan dalam mendukung proses pendidikan. Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini memberikan sumbangan baru bagi pengembangan kajian di bidang manajemen pendidikan, terutama terkait integrasi fungsi-fungsi manajemen SDM dalam memperkuat peran strategis perpustakaan sekolah.

E. Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian

Manajemen sumber daya manusia adalah bentuk pengakuan terhadap tenaga kerja sebagai aset paling berharga dalam suatu organisasi. Di dalamnya mencakup berbagai aktivitas dan fungsi yang dirancang untuk memastikan pemanfaatan tenaga kerja secara efektif dan adil, sehingga mampu memberikan manfaat tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi organisasi serta masyarakat secara luas.²⁰

Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia merupakan “ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk mendapatkan, memelihara, serta mengembangkan tenaga kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.²¹

²⁰ Priyono and Marnis, “Manajemen Sumber Daya Manusia.”

²¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang meliputi serangkaian kegiatan mulai dari perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemanfaatan tenaga kerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kepentingan individu. Fokus utama dari manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten, terampil, dan efektif, sehingga mampu mendukung pencapaian sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Dengan pengelolaan yang tepat, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkontribusi pada keberhasilan organisasi, tetapi juga memberikan ruang bagi tenaga kerja untuk berkembang, berprestasi, dan memperoleh kepuasan kerja.²²

Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai ilmu sekaligus metode dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien serta efektif. Tujuan utamanya adalah mengoptimalkan potensi setiap individu agar dapat dimanfaatkan secara maksimal demi tercapainya tujuan bersama, baik untuk perusahaan, karyawan, maupun masyarakat. Konsep dasar dari manajemen sumber daya manusia menegaskan bahwa karyawan bukan hanya dipandang

²² Dea Safitri et al., "Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi," *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari 1*, no. 2 (2023): 348–54.

sebagai faktor produksi atau aset bisnis, melainkan sebagai individu yang memiliki nilai, martabat, serta kebutuhan kemanusiaan yang harus dihargai dan dikembangkan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan organisasi, tetapi juga pada kesejahteraan dan penghargaan terhadap tenaga kerja.²³

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan dan pengaturan individu atau karyawan dalam suatu organisasi, mulai dari saat mereka diangkat hingga masa berakhirnya masa kerja di organisasi tersebut. Lingkup manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai tahap, seperti analisis kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan karier, mutasi, pengawasan, serta evaluasi kinerja. Seluruh proses tersebut dijalankan secara profesional agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat dikelola dengan efektif sehingga organisasi mampu berkembang dan beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang dinamis.²⁴

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang disebut juga sebagai manajemen personalia, mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta

²³ Elmira Suherman, S.E., M.M., C.AP. , Asep Siska, S.P., M.B.A., Ph.D., *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Sustainability (Switzerland)*, vol. 11, 2019.

²⁴ Marniati, "Manajemen Sumber Daya Manusia."

pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja. Semua kegiatan ini ditujukan untuk mencapai tujuan individu, organisasi, maupun masyarakat secara keseluruhan.²⁵

Berdasarkan pendapat diatas manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses strategis dalam mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. MSDM melibatkan berbagai kegiatan seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga evaluasi dan pemeliharaan tenaga kerja. Dalam praktiknya, MSDM menempatkan karyawan sebagai aset berharga yang memiliki nilai kemanusiaan, bukan sekadar alat produksi. Dengan pengelolaan yang profesional, MSDM berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan adaptif terhadap perubahan.

b. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa aspek sebagai berikut:

1) Perencanaan (Planning)

Melibatkan penyusunan rencana tenaga kerja secara sistematis agar penggunaannya efisien dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam rangka

²⁵ Safitri et al., "Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi."

pencapaian tujuan.²⁶ Sejalan dengan QS. Al-Isra ayat

67

وَإِذَا مَسَّكُمُ الضُّرُّ فِي الْبَحْرِ ضَلَّ مَنْ تَدْعُونَ إِلَّا إِيَّاهُ فَلَمَّا نَجَّكُمُ إِلَى
الْبَرِّ أَغْرَضْنَا وَكَانَ الْإِسْتَأْنُ كُفُورًا

"Katakanlah: tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya."

Ayat ini menegaskan bahwa setiap manusia memiliki potensi berbeda. Dalam teori manajemen SDM, hal ini sesuai dengan fungsi perencanaan, yaitu menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan kemampuan individu agar tujuan tercapai secara efektif.²⁷

2) Pengorganisasian (Organizing)

Mencakup pembentukan struktur organisasi

dan pembagian tugas secara terstruktur, sehingga hubungan kerja antarindividu menjadi jelas dan terarah.

3) Pengarahan (Directing)

Proses membimbing dan memotivasi seluruh karyawan agar bersedia bekerja secara optimal dalam

²⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

²⁷ Arifin, *Tafsir Ayat-Ayat Manajemen : Hikmah Idariyah Dalam Al-Quran*.

rangka mewujudkan tujuan bersama antara perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

4) Pengendalian (Controlling)

Berfungsi untuk memastikan bahwa seluruh karyawan mematuhi aturan perusahaan serta menjalankan pekerjaannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

5) Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement)

Meliputi tahapan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria perusahaan.²⁸ Berdasarkan Q.S Yusuf ayat 55

قَالَ اجْعُلْنِي عَلَى خَرَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِظْتُ عَلَيْهِمْ

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIAGUNG
YOGYAKARTA

"Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir);
sesungguhnya aku adalah orang yang pandai
menjaga lagi berpengetahuan"

Ayat ini mengajarkan pentingnya amanah, keadilan, kompetensi, dan integritas dalam seleksi dan penempatan pegawai. Ini sejalan dengan teori

²⁸ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Hasibuan bahwa pengadaan tenaga kerja harus memperhatikan kecocokan antara kriteria jabatan dan kemampuan individu.²⁹

6) Pengembangan (Development)

Bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawan, baik dari sisi teknis, konseptual, teoretis, maupun moral, melalui kegiatan pelatihan dan pendidikan.³⁰ Berdasarkan Q.S Al-Baqoroh ayat 35

وَقُلْنَا يَا أَدَمُ اسْكُنْ أَنْتَ وَزَوْجُكَ الْجَنَّةَ وَكُلَا مِنْهَا رَغْدًا حَيْثُ شِئْتُمْ

وَلَا تَقْرَبَا هَذِهِ الشَّجَرَةَ فَنَكُونُوا مِنَ الظَّالِمِينَ

Kami berfirman, “Wahai Adam, tinggallah engkau dan istrimu di dalam surga, makanlah dengan nikmat (berbagai makanan) yang ada di sana sesukamu, dan janganlah kamu dekati pohon ini, sehingga kamu termasuk orang-orang zalim!”

Ayat ini menunjukkan tanggung jawab Allah dalam memberikan fasilitas, pendidikan, dan pengembangan kemampuan manusia sejak awal penciptaan. Adam dan Hawa diberi kesempatan

²⁹ Arifin, *Tafsir Ayat-Ayat Manajemen : Hikmah Idariyah Dalam Al-Quran*.

³⁰ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

untuk belajar, berlatih ketaatan, dan memahami aturan. Proses ini adalah bentuk pembinaan dan pengembangan manusia agar siap menjalani kehidupan dan tugasnya.³¹

7) Kompensasi (Compensation)

Pemberian imbalan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung, yang dapat berupa uang atau barang sebagai balas jasa atas kontribusinya pada perusahaan.

إِنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْ أَهْلِ الْكِتَابِ وَالْمُشْرِكِينَ فِي نَارِ جَهَنَّمَ

خَالِدِينَ فِيهَاٰ أُولَئِكَ هُمُ شَرُّ الْبَرِيَّةِ (٦) إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَئِكَ هُمُ حَيْزُ الرَّبِيَّةِ (٧) جَزَاؤُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ جَنَاحُ عَنِ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوْا عَنْهُ ذَلِكَ لِمَنْ حَسِيَ رَبُّهُ (٨)

“Sesungguhnya orang-orang kafir yakni ahli kitab dan orang-orang musyrik (akan masuk) ke neraka Jahannam, mereka kekal di dalamnya. Mereka itu adalah seburuk-buruk makhluk. Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal saleh, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk. Balasan mereka di sisi Tuhan mereka ialah surga ‘Adn yang

³¹ Arifin, *Tafsir Ayat-Ayat Manajemen : Hikmah Idariyah Dalam Al-Quran*.

mengalir di bawahnya sungai-sungai; mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Allah ridha terhadap mereka dan mereka pun ridha kepada-Nya. Yang demikian itu adalah (balasan) bagi orang yang takut kepada Tuhan-Nya.”

Ayat ini menekankan adanya balasan (kompensasi) yang adil dari Allah.³² Pegawai yang bekerja dengan baik, disiplin, dan berkontribusi besar terhadap organisasi layak mendapatkan penghargaan yang sesuai, baik berupa gaji, tunjangan, maupun penghargaan non-materi. Sebaliknya, yang lalai dan melanggar aturan harus diberi sanksi sesuai ketentuan.

8) Pengintegrasian (Integration)

Upaya menyatukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan tenaga kerja, agar terjalin kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan kedua belah pihak.

9) Pemeliharaan (Maintenance)

Kegiatan untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan fisik maupun mental karyawan guna

³² Arifin.

mempertahankan loyalitas mereka hingga masa pensiun.

10) Kedisiplinan (Discipline)

Merupakan bentuk kesadaran dan kemauan dari karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

11) Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)

Mengacu pada berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan, baik karena pengunduran diri, pemutusan kerja oleh perusahaan, habisnya kontrak, pensiun, maupun alasan lainnya.³³

Berdasarkan dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola tenaga kerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsinya mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, serta aspek operasional seperti perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja. Semua fungsi ini saling terintegrasi untuk menciptakan

³³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

karyawan yang produktif, profesional, dan loyal, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.

2. Optimalisasi Perpustakaan Sebagai Sumber belajar

Setiap sistem memerlukan upaya tertentu agar dapat berfungsi secara optimal, termasuk sistem perpustakaan. Agar perpustakaan dapat menjalankan peran dan fungsinya secara maksimal dalam mendukung pendidikan, diperlukan berbagai langkah strategis, di antaranya:

- a) Mengelola perpustakaan secara profesional, baik dari sisi kompetensi petugas maupun kelengkapan sarana dan prasarana pendukungnya.
- b) Menerapkan manajemen perpustakaan secara efektif untuk meningkatkan efisiensi dan pelayanan.
- c) Menyediakan koleksi bahan pustaka yang relevan dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan terkini.
- d) Melakukan seleksi terhadap koleksi yang tersedia, sehingga hanya bahan-bahan yang berkualitas tinggi yang dipertahankan.
- e) Menciptakan suasana perpustakaan yang nyaman dan menarik bagi peserta didik, baik dari segi tata letak fasilitas maupun kemudahan akses layanan.
- f) Memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dalam pengelolaan perpustakaan, termasuk

penggunaan sumber bahan elektronik dan sistem layanan digital.

Adapun beberapa faktor yang mendukung optimalisasi fungsi perpustakaan sekolah sebagai sumber belajar, antara lain:

a) **Koleksi Perpustakaan**

Koleksi yang memadai menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peran perpustakaan. Di sekolah, ketersediaan buku-buku pelajaran, buku paket, serta berbagai jenis bacaan lain yang relevan dengan kebutuhan siswa sangat membantu dalam menunjang proses pembelajaran.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

b) **Ruang Baca**

Perpustakaan idealnya memiliki ruang khusus yang nyaman untuk membaca, dilengkapi dengan meja, kursi, dan fasilitas pendukung lainnya. Ruang baca yang kondusif dapat meningkatkan minat siswa untuk memanfaatkan perpustakaan secara maksimal.

c) **Sistem Pelayanan Perpustakaan**

Pelayanan yang baik merupakan kunci dalam menjaga keberlangsungan fungsi perpustakaan. Hal ini mencakup tersedianya petugas yang selalu siap melayani siswa, baik dalam membaca di tempat, meminjam atau mengembalikan buku, hingga penanganan denda bagi yang terlambat. Selain itu, adanya sistem penjadwalan yang teratur juga membantu terciptanya ketertiban dalam

penggunaan perpustakaan.³⁴

Berdasarkan dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perpustakaan sekolah dapat berfungsi secara optimal sebagai sumber belajar, diperlukan pengelolaan yang profesional, penerapan manajemen yang efektif, penyediaan koleksi yang relevan dan berkualitas, serta pemanfaatan teknologi modern. Selain itu, suasana

³⁴ Iyok, "Optimalisasi Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar Di SD Negeri 08 Marong."

perpustakaan yang nyaman dan menarik turut berperan penting dalam meningkatkan minat baca siswa. Keberhasilan fungsi perpustakaan juga didukung oleh beberapa faktor penting, seperti ketersediaan koleksi bahan pustaka yang mendukung pembelajaran, ruang baca yang memadai, dan sistem pelayanan yang teratur dan responsif. Dengan langkah-langkah strategis dan dukungan faktor-faktor tersebut, perpustakaan sekolah dapat menjadi pusat informasi dan literasi yang efektif dalam menunjang proses pendidikan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan sifat deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan untuk menggambarkan objek penelitian secara alami dan mendalam. Dalam pendekatan ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang bertugas mengumpulkan dan menganalisis data secara langsung.³⁵

Penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek secara menyeluruh dan mendalam. Fenomena tersebut dapat berupa perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, serta pengalaman lainnya yang dikaji secara holistik. Penelitian ini dilakukan dalam konteks yang alamiah, tanpa intervensi dari peneliti, dan menggambarkan data secara

³⁵ Nursapiahs, "Penelitian Kualitatif," *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2019): 1–14

deskriptif. Pendekatan ini mengedepankan pemahaman mendalam terhadap makna yang terkandung dalam setiap situasi sosial dengan memanfaatkan metode ilmiah yang sesuai dan relevan.³⁶

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul yang beralamat Jalan Imogiri Timur Km 10, Wonokromo, Pleret, Bantul, Yogyakarta. Adapun waktu pelaksanaan penelitian pada tanggal 18 Juli 2025 sampai 25 Juli 2025.

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan individu yang memberikan informasi penting kepada peneliti. Untuk menentukan subjek secara tepat, peneliti perlu memiliki data awal sebelum melakukan pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pemilihan subjek secara non-probabilitas (non-probability sampling), yaitu pemilihan berdasarkan pertimbangan tertentu, bukan secara acak. Dalam pendekatan kualitatif, subjek penelitian sebaiknya adalah orang yang memiliki pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman langsung terhadap permasalahan yang diteliti. Teknik non-probabilitas dipilih karena penelitian ini memerlukan informasi yang mendalam dan data yang valid. Adapun

³⁶ Sidiq and Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*.

subjek dalam penelitian ini meliputi kepala perpustakaan, 1 (satu) staff perpustakaan, waka kurikulum, 2 (dua) siswa di MAN 3 Bantul.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

a. Observasi

Menurut Usman dan Purnomo, sebagaimana dikutip oleh Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, dkk., observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara mengamati objek atau fenomena tertentu secara langsung, terstruktur, dan disertai dengan pencatatan hasil pengamatan. Observasi tidak hanya terbatas pada kegiatan melihat apa yang sedang terjadi, melainkan juga melibatkan proses pengamatan yang sistematis, mendetail, dan berkesinambungan agar data yang diperoleh lebih akurat serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan demikian, observasi menjadi salah satu teknik yang penting dalam penelitian, karena peneliti dapat memperoleh gambaran nyata mengenai keadaan lapangan, perilaku, maupun situasi yang diteliti. Selain itu, melalui observasi peneliti juga dapat mengungkap aspek-aspek yang terkadang

tidak terungkap melalui wawancara atau angket, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih kaya dan mendalam.³⁷

Data yang diperoleh melalui observasi yaitu kondisi fisik perpustakaan, aktivitas pustakawan dan staf perpustakaan dalam memberikan layanan, keterlibatan guru dalam memanfaatkan perpustakaan sebagai sumber belajar. Hasil observasi ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, khususnya mengenai bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia di perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul, serta bagaimana strategi yang dilakukan dalam mengoptimalkan fungsi perpustakaan sebagai sumber belajar.

b. Wawancara

Nazir dalam kutipan Hardani dkk. menyatakan bahwa wawancara merupakan metode pengumpulan informasi untuk keperluan penelitian melalui tanya jawab antara pewawancara dan responden, dengan bantuan panduan wawancara (interview guide).³⁸ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara mendalam (in-depth interview) dengan kepala perpustakaan, 1 (satu)staf perpustakaan, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, dan

³⁷ Hardani et al., *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*.

³⁸ Hardani et al.

2 (dua). Wawancara dilakukan untuk menggali informasi mengenai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, rekrutmen, penempatan pustakawan, motivasi, dan strategi yang dilakukan dalam mengoptimalkan perpustakaan sebagai sumber belajar bagi siswa.

Data yang diperoleh melalui wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah penelitian, terutama terkait bagaimana penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul, serta faktor pendukung dan penghambat dalam mengoptimalkan peran perpustakaan sebagai pusat sumber belajar.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan cara menghimpun berbagai dokumen yang berfungsi sebagai bukti pendukung dalam penelitian. Sugiyono, sebagaimana dikutip oleh Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, dan rekan-rekan, menjelaskan bahwa dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau hasil karya seseorang yang memiliki nilai informasi.³⁹ Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan berbagai bentuk

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

dokumentasi, baik berupa dokumen tertulis, dokumen digital, maupun foto kegiatan. Data yang dihimpun meliputi struktur organisasi perpustakaan dan pembagian tugas pustakawan, data statistik penggunaan perpustakaan, termasuk jumlah koleksi, peminjaman, dan pengguna, dokumentasi foto aktivitas layanan perpustakaan.

Hasil dokumentasi tersebut digunakan untuk memperkuat data observasi dan wawancara, serta menjawab rumusan masalah penelitian, khususnya terkait bagaimana manajemen sumber daya manusia dilaksanakan di Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul dan bagaimana upaya yang ditempuh dalam mengoptimalkan fungsi perpustakaan sebagai sumber belajar.

5. Teknik Analisis Data

Menurut Miles, Huberman, dan Saldana, analisis data kualitatif merupakan proses yang berlangsung secara terus-menerus selama pelaksanaan penelitian, bukan hanya setelah data dikumpulkan. Mereka membagi proses ini ke dalam tiga aktivitas utama yang berlangsung secara bersamaan, yaitu:

a. Kondensasi data

Kondensasi data adalah proses menyaring, merangkum, dan merapikan data yang telah dikumpulkan, seperti

catatan lapangan, hasil wawancara, dokumen, dan foto.⁴⁰

Pada tahap ini, peneliti memilih data yang relevan dengan fokus penelitian, antara lain :

- 1) Informasi terkait fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia
- 2) Kebijakan rekrutmen, penempatan, dan pembagian tugas pustakawan.
- 3) Strategi motivasi dan penghargaan bagi pustakawan.
- 4) Faktor pendukung dan penghambat dalam mengoptimalkan perpustakaan sebagai sumber belajar.

b. Tampilan data

Penyajian data dilakukan dengan menyusun informasi yang telah terkondensasi dalam bentuk uraian naratif, tabel, maupun bagan. Tujuannya adalah agar peneliti dapat melihat gambaran secara menyeluruh mengenai pola-pola yang muncul.⁴¹ Dalam penelitian ini, data disajikan untuk menampilkkan:

- 1) Kondisi nyata pengelolaan sumber daya manusia di Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul.

⁴⁰ Miles, Huberman, and Saldana, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*.

⁴¹ Miles, Huberman, and Saldana.

2) Aktivitas pustakawan dalam memberikan layanan.

3) Tingkat pemanfaatan perpustakaan oleh guru dan siswa.

c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Tahap terakhir adalah menarik kesimpulan berdasarkan pola, hubungan, dan tema yang ditemukan dari data.⁴² Kesimpulan bersifat sementara pada awalnya, lalu diverifikasi secara terus-menerus dengan cara:

- 1) Membandingkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.
- 2) Mengecek konsistensi temuan dengan teori manajemen sumber daya manusia.
- 3) Melakukan triangulasi sumber untuk memastikan keabsahan data.

Dari proses ini, peneliti memperoleh jawaban yang valid terhadap rumusan masalah, khususnya terkait penerapan fungsi-fungsi manajemen SDM di perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul serta upaya optimalisasi perpustakaan sebagai sumber belajar.

⁴² Miles, Huberman, and Saldana.

6. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi. Triangulasi dalam uji kredibilitas didefinisikan sebagai pengecekan data terhadap data lain yang diperoleh selama di lapangan, sehingga informasi yang didapatkan lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini digunakan triangulasi sumber, yaitu membandingkan dan mengecek data dari berbagai sumber. Hal ini penting karena penelitian kualitatif tidak bisa hanya mengandalkan satu sumber saja, tetapi perlu mengonfirmasi dengan sumber lain untuk memperoleh data yang lebih valid. Wujud triangulasi sumber dalam penelitian ini antara

lain:

- 1) Membandingkan hasil wawancara antar informan
- 2) Menghubungkan hasil wawancara dengan observasi lapangan
- 3) Mengecek kesesuaian data wawancara dengan dokumen tertulis.

Dengan cara ini, data yang diperoleh dari satu sumber tidak langsung diterima begitu saja, tetapi dibandingkan dengan data dari sumber lain. Contohnya, jika kepala perpustakaan menyatakan bahwa motivasi staf diberikan melalui penghargaan, maka peneliti memverifikasi informasi tersebut dengan bertanya kepada staf

perpustakaan serta melihat dokumentasi berupa piagam penghargaan atau laporan kegiatan.

Melalui triangulasi sumber, peneliti dapat mengkategorisasikan data, mengurangi kesalahan akibat pandangan pribadi peneliti, dan menghasilkan kesimpulan yang lebih kredibel sesuai dengan rumusan masalah penelitian.⁴³

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan memiliki fungsi untuk memberikan gambaran kepada para pembaca dalam bentuk yang terstruktur. Dalam penelitian ini, peneliti membaginya kedalam lima bab, diantaranya :

BAB I : Pendahuluan

Merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, Identifikasi Masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penilitian, penegasan penilitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Gambaran Umum

Dalam kajian teori ini dibahas pengertian manajemen, manajemen sumber daya manusia, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, optimalisasi perpustakaan, dan sumber belajar.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

BAB III : Hasil dan pembahasan

Dalam bagian ini, mencakup pembahasan mengenai rumusan masalah yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan latar belakang masalah, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Optimalisasi Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar di MAN 3 Bantul

BAB IV :Penutup

Pada bagian penutup, berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, saran-saran, dan kata penutup.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul, dapat disimpulkan penerapan fungsi manajemen SDM di Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul telah dilaksanakan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, hingga pengawasan. Proses ini dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan madrasah, kurikulum, serta perkembangan teknologi. Perencanaan SDM disusun bersama pihak madrasah, pengorganisasian tugas dibuat jelas sesuai kompetensi, pengarahan diberikan melalui koordinasi rutin, pengadaan SDM dilakukan secara internal sesuai ketersediaan tenaga, pengembangan staf didukung melalui pelatihan, kompensasi diberikan dalam bentuk penghargaan maupun lingkungan kerja kondusif, sedangkan pengawasan dilakukan secara berkala oleh kepala perpustakaan dan pimpinan madrasah.

Hambatan yang dihadapi meliputi keterbatasan jumlah dan kompetensi tenaga perpustakaan, keterbatasan anggaran, perubahan kurikulum yang cepat, serta keterbatasan adaptasi teknologi. Hambatan ini berpotensi menurunkan kinerja layanan apabila tidak diatasi.

Sinergi yang dilakukan ialah kerja sama antara kepala perpustakaan, staf, guru, dan manajemen madrasah dalam perencanaan, pelaksanaan program, serta pengembangan layanan. Sinergi ini memungkinkan hambatan dapat dikelola dengan baik.

Upaya optimalisasi dilakukan melalui peningkatan kompetensi staf melalui pelatihan, regenerasi tenaga baru, pembagian tugas yang jelas, pemanfaatan teknologi digital, pengembangan program literasi inovatif, pemberian penghargaan, serta pengawasan dan evaluasi berkala. Langkah-langkah ini menjadikan perpustakaan lebih adaptif, profesional, dan mampu berperan sebagai sumber belajar yang mendukung proses pembelajaran siswa di MAN 3 Bantul.

B. Saran

1. Bagi Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul

Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia, baik dari segi perencanaan, pengorganisasian, maupun pengembangan kompetensi tenaga perpustakaan. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah memberikan pelatihan rutin, workshop, maupun seminar terkait pengelolaan perpustakaan dan layanan informasi agar staf memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pengguna. Selain itu, perlu adanya sistem penghargaan dan motivasi yang lebih terstruktur bagi staf yang berprestasi sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja dan rasa

memiliki terhadap perpustakaan. Pembagian tugas yang jelas dan sesuai dengan kemampuan masing-masing staf juga penting dilakukan agar pelayanan yang diberikan lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, perpustakaan dapat semakin optimal berfungsi sebagai pusat sumber belajar yang mendukung proses pendidikan di MAN 3 Bantul.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, khususnya dalam lingkup objek penelitian yang hanya terfokus pada satu perpustakaan, yaitu Perpustakaan Ulil Albab MAN 3 Bantul. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada beberapa perpustakaan madrasah atau sekolah lain sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih luas dan menyeluruh mengenai manajemen sumber daya manusia di perpustakaan. Penelitian berikutnya juga dapat mengkaji aspek lain yang belum terungkap secara mendalam dalam penelitian ini, misalnya pengaruh manajemen SDM terhadap kualitas layanan perpustakaan, tingkat kepuasan pemustaka, atau pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung kinerja tenaga perpustakaan. Dengan kajian yang lebih komprehensif, diharapkan penelitian-penelitian mendatang dapat memberikan kontribusi lebih besar dalam pengembangan teori sekaligus praktik pengelolaan perpustakaan di lingkungan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. "Manajemen Sumber Daya Manusia," September 2016.
- Amelia, Anika, Khoirul Ardani Manurung, and Daffa Baihaqi Purnomo. "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi." *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam* 21, no. 2 (2022): 128–38.
<https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>.
- Aminah, Rizah, and Abdullah Aminuddin Aziz. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan Di Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang." *Akademika: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2023): 195–204.
<https://doi.org/10.51339/akademika.v5i2.1244>.
- Apriyani, Desi, Edi Harapan, and Hotman. "Manajemen Perpustakaan Sekolah Dasar." *Indonesian Journal Of Civil Engineering Education* 4, no. 2 (2019): 1–11. <https://doi.org/10.20961/ijcee.v4i2.27776>.
- Arifin, Zainal. *Tafsir Ayat-Ayat Manajemen : Hikmah Idariyah Dalam Al-Quran*. Edited by Imam Machali, 2019.
- Budi, Ni Wayan Sri. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Menuju Pelayanan Yang Berkualitas." *MSIP* 4, no. 2 (2024).
- Fadhli, Rahmat, Meilina Bustari, Aris Suharyadi, and Fery Muhamad Firdaus. *Manajemen Perpustakaan Sekolah: Teori Dan Praktik*. Pena Persada, 2021.
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana, and Ria Rahmatul Istiqomah. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Edited by Husnu Abadi. 2020th ed. Vol. 5. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2017.

- Iyok, Minawati. "Optimalisasi Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar Di SD Negeri 08 Marong." *Jurnal Pendidikan Bahasa* 10, no. 2 (2021): 1–8. <https://doi.org/10.31571/bahasa.v10i1.3434>.
- Kholifah, Siti Nur, Ade Akhmad Saputra, and Zulkipli. "Peran Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Perpustakaan Untuk Meningkatkan Minat Baca Siswa" 1, no. 3 (2025): 253–61.
- Kristanto, Marintan Saragih, and Desmi Triyanti Purba. "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas." *Manajemen: Jurnal Ekonomi* 6, no. 1 (2024): 55–66. <https://doi.org/10.36985/qn79b341>.
- Majid Kobat, Hardian, Elizabeth Sri Lestari, and Tintien Koerniawati. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Perpustakaan Universitas Islam Negeri Salatiga." *Pustaka : Jurnal Ilmu-Ilmu Budaya* 24, no. 2 (2024): 138. <https://doi.org/10.24843/pjiib.2024.v24.i02.p04>.
- Marniati. "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2020, 2.
- Miles, Matthew B, A. Michael Huberman, and Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*. 3rd ed. Vol. 3, 2014.
- Nor Ajizah, Adrie Satrio, Rafiudin. "PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEBAGAI SUMBER BELAJAR DI SMA" 2 (June 2021): 1–12.
- Nurhayati, Anna, Riyanto Riyanto, and Moh. Rif'an. "Memaksimalkan Peran Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar Di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Ponorogo." *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi* 18, no. 1 (June 6, 2022): 113–27. <https://doi.org/10.22146/bip.v18i1.3650>.
- Nursapiyah. "Penelitian Kualitatif." *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2019): 1–14.
- Nurwarniatun. "Dampak Manajemen SDM Perpustakaan Dalam Menunjang Optimalisasi Kegiatan Akademik Mahasiswa Di IAIN Kediri" 02 (2022):

87–106.

“Perpusnas-No-4-Tahun-2024,” n.d.

Priyono, and Marnis. “Manajemen Sumber Daya Manusia,” April 2008.

Rifqi, Mi’rajul, Kiki Yasdomi, Hendri Maradona, Dona, Khairul Sabri, Ridwan, and Ahmad Albar Saragih. “Optimalisasi Layanan Perpustakaan Sekolah Menggunakan Senayan Library Management System SLiMS Pada SMKS Ismailiyah.” *Mejuajua: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat* 1, no. 2 (2021): 42–47. <https://doi.org/10.52622/mejuajujabdimas.v1i2.22>.

Rista, Anisa Sintia, Delia Rifa Putri Suaidi, Dyah Ayu Kurniasih, Eka Rusiani, and Ilhami. “Manajemen perpustakaan sekolah” 1 (December 10, 2024): 1–9. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>.

Safitri, Dea, Jepri Muslim, Mei Triana, Ria Afriana, Sinta Paraswati, and Hendra Riofita. “Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari* 1, no. 2 (2023): 348–54. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163%0Ahttps://jurnal.kolibri.org/index.php/neraca/article/view/163>.

Sidiq, Umar, and Moh. Miftachul Choiri. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan. Journal of Chemical Information and Modeling.* Vol. 53, 2019. http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE_PENELITIAN_KUALITATIF_DI_BIDANG_PENDIDIKAN.pdf.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* 18th ed. Bandung: Alfabeta, 2013.

Suherman, Asep, and Elmira Siska. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Sustainability (Switzerland).* Vol. 11, 2019.

<http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbecho.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484>

_SISTEM PEMBETUNGAN TERPUSAT STRATEGI MELESTARI.

Suryani, Dian, Siti Azizah Hmidah, Vivi Liana, Abdullah, Muhammad Zaki Ilyas, Mukhlis Catio, and Rukan. “Program Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pemanfaatan Perpustakaan Digital Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Nurul Amal.” *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang* 3, no. 1 (2008): 103–11.

Tri Indriani. “Optimalisasi Peran Perpustakaan Sekolah Sebagai Sumber Belajar Siswa Di Sd Negeri 75 Lembanna Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai,” 2024.

