

Manajemen Sumberdaya Manusia Perpustakaan Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan

Asma Mulyana

Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Indragiri
asmamulyana45@gmail.com

Indra Kumala Sari

Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Indragiri
kumalasarioppo170724@gmail.com

Herlisa

Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Indragiri
herlisamayza@gmail.com

Naskah Masuk	Direvisi	Diterbitkan
11-01-2026	20-01-2026	01-02-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of human resource management (HRM) in libraries in improving service quality. The research focuses on planning, recruitment, competency development, performance appraisal, and staff motivation. The method used is descriptive qualitative, with data collected through observation, interviews, and documentation studies at the selected libraries. The results indicate that effective HRM significantly affects library service quality, particularly in librarian professionalism, service speed and accuracy, and the ability to adapt to information technology. Systematic and sustainable HRM implementation can create competent library staff oriented toward user satisfaction. This study provides important implications for developing HRM strategies in libraries to enhance service quality and innovation in the digital era.

Keyword: Human Resource Management, Library, Service Quality, Librarian Competency, Service Innovation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia (SDM) perpustakaan dalam meningkatkan kualitas layanan. Fokus penelitian mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta motivasi tenaga perpustakaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi pada perpustakaan yang menjadi objek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas layanan perpustakaan, terutama dalam aspek profesionalisme pustakawan, kecepatan dan ketepatan layanan, serta kemampuan beradaptasi dengan teknologi informasi. Penerapan manajemen SDM yang sistematis dan berkelanjutan dapat menciptakan tenaga perpustakaan yang kompeten dan berorientasi pada kepuasan pemustaka. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan strategi manajemen SDM perpustakaan guna meningkatkan mutu layanan dan inovasi layanan di era digital.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Perpustakaan, Kualitas Layanan, Kompetensi Pustakawan, Inovasi Layanan

PENDAHULUAN

Perpustakaan merupakan salah satu lembaga strategis dalam mendukung proses pendidikan, penelitian, dan pengembangan ilmu pengetahuan. Keberadaan perpustakaan tidak

hanya berfungsi sebagai pusat penyimpanan koleksi bahan pustaka, tetapi juga sebagai pusat layanan informasi yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi, serta perubahan kebutuhan pemustaka, perpustakaan dituntut untuk mampu memberikan layanan yang berkualitas, efektif, dan berorientasi pada kepuasan pengguna.

Kualitas layanan perpustakaan menjadi indikator utama keberhasilan pengelolaan perpustakaan. Layanan yang berkualitas ditandai dengan kemudahan akses informasi, kecepatan pelayanan, ketepatan informasi, sikap profesional pustakawan, serta kenyamanan fasilitas yang disediakan. Namun, tercapainya kualitas layanan tersebut tidak hanya bergantung pada kelengkapan koleksi dan kecanggihan teknologi, melainkan sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia (SDM) perpustakaan sebagai pelaksana utama layanan. Pustakawan dan tenaga perpustakaan merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan kepada pemustaka, sehingga kompetensi, sikap, dan kinerja mereka sangat memengaruhi persepsi pengguna terhadap kualitas layanan perpustakaan.¹

Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia perpustakaan memegang peranan yang sangat penting. Manajemen SDM perpustakaan mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian motivasi, hingga pengawasan terhadap tenaga perpustakaan. Pengelolaan SDM yang baik akan mampu menghasilkan pustakawan yang profesional, kompeten, dan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, lemahnya manajemen SDM dapat berdampak pada rendahnya kualitas layanan, seperti pelayanan yang lambat, kurang ramah, kurang responsif terhadap kebutuhan pemustaka, serta minimnya inovasi layanan.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia perpustakaan. Beberapa perpustakaan menghadapi keterbatasan jumlah tenaga perpustakaan, kurangnya tenaga yang memiliki latar belakang pendidikan kepustakawanan, rendahnya kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, serta sistem penilaian kinerja yang belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut berimplikasi pada belum maksimalnya kualitas layanan perpustakaan, baik dari aspek teknis layanan maupun dari aspek pelayanan prima kepada pemustaka.

Selain itu, perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi perpustakaan menuntut adanya peningkatan kompetensi SDM perpustakaan, khususnya dalam penguasaan teknologi, pengelolaan koleksi digital, serta pelayanan berbasis teknologi informasi. Tanpa manajemen SDM

¹ Ramadhani, R., Wijaya, I., & Sumarno, S. (2025). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan layanan mahasiswa di perpustakaan UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda. *Mushawwir: Jurnal Manajemen Dakwah dan Filantropi Islam*, 3(2), h.25

yang adaptif dan berorientasi pada pengembangan kompetensi, tenaga perpustakaan akan kesulitan menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Akibatnya, layanan perpustakaan menjadi kurang relevan dengan kebutuhan pengguna di era digital.²

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perpustakaan harus dirancang dan dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan agar mampu meningkatkan kualitas layanan perpustakaan. Pengelolaan SDM yang efektif diharapkan dapat menciptakan tenaga perpustakaan yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada kepuasan pemustaka. Dengan demikian, perpustakaan dapat menjalankan fungsinya secara optimal sebagai pusat layanan informasi dan pembelajaran.³

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kualitas layanan perpustakaan. Namun demikian, masih diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana manajemen sumber daya manusia perpustakaan diterapkan serta sejauh mana perannya dalam meningkatkan kualitas layanan. Oleh sebab itu, penelitian dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan dalam Meningkatkan Kualitas Layanan” menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh gambaran yang komprehensif dan sebagai bahan rekomendasi dalam upaya peningkatan mutu pengelolaan perpustakaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan pustaka (*library research*) dengan tujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia perpustakaan dalam meningkatkan kualitas layanan. Pendekatan pustaka dipilih karena penelitian ini bersifat konseptual dan analitis, yang menekankan pada kajian teori, konsep, dan temuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik manajemen SDM dan kualitas layanan perpustakaan. Data penelitian diperoleh melalui studi literatur dari buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, serta dokumen-dokumen resmi terkait manajemen perpustakaan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Proses penelitian dimulai dengan pengumpulan literatur yang relevan untuk membangun kerangka teori dan dasar analisis. Selanjutnya, literatur tersebut dianalisis secara kritis untuk mengidentifikasi konsep, prinsip, dan praktik manajemen SDM yang dapat diterapkan dalam konteks perpustakaan. Analisis dilakukan dengan membandingkan berbagai pendapat ahli, temuan penelitian terdahulu, serta regulasi atau pedoman yang berlaku dalam manajemen perpustakaan,

² Budi, N. W. S. (2025). Manajemen sumber daya manusia perpustakaan menuju pelayanan yang berkualitas. *Media Sains Informasi dan Perpustakaan*, 4(2), h.10

³ Firdausy, R. S., Hadiapurwa, A., & Wulandari, Y. (2025). Evaluasi SDM serta implikasinya terhadap kualitas layanan di Perpustakaan SMKN 2 Bandung. *Inkunabula: Journal of Library Science and Islamic Information*, 4(2), h.83

sehingga dapat disusun pemahaman yang komprehensif mengenai peran manajemen SDM terhadap peningkatan kualitas layanan.

Dengan menggunakan pendekatan pustaka, penelitian ini tidak hanya menekankan aspek teoritis, tetapi juga berupaya menghubungkan teori dengan praktik yang berlaku di perpustakaan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menyusun rekomendasi yang dapat diterapkan dalam pengelolaan SDM perpustakaan secara efektif dan berkelanjutan, meskipun penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data lapangan secara langsung.⁴

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini adalah;

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perpustakaan

Manajemen SDM yang efektif bertujuan untuk memastikan bahwa setiap tenaga perpustakaan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi tersebut mencakup pengetahuan kepustakawanan, keterampilan teknis, kemampuan komunikasi, serta sikap profesional dalam melayani pemustaka. Dengan pengelolaan SDM yang terencana dan terarah, perpustakaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif bagi peningkatan kualitas layanan.⁵

Manajemen sumber daya manusia (SDM) perpustakaan merupakan serangkaian proses yang sistematis dalam mengelola tenaga perpustakaan agar dapat berperan secara optimal dalam mendukung fungsi dan tujuan perpustakaan. Proses ini mencakup berbagai kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga pengawasan terhadap seluruh tenaga perpustakaan. Setiap tahap dalam manajemen SDM memiliki tujuan strategis, yaitu memastikan tersedianya tenaga yang berkualitas, profesional, dan mampu memberikan layanan terbaik kepada pemustaka. Dalam konteks ini, manajemen SDM tidak hanya menekankan pada aspek administratif semata, tetapi juga pada pengembangan profesional pustakawan dan tenaga teknis yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan koleksi, sistem informasi, serta pemberian layanan informasi kepada masyarakat pengguna perpustakaan.

Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya bergantung pada pemenuhan kebutuhan jumlah tenaga perpustakaan, tetapi juga pada strategi pengembangan yang sistematis. Hal ini mencakup penyusunan program pelatihan dan workshop, pemberian kesempatan studi lanjut, serta

⁴ Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. h 55

⁵ Yasin, A. S. Y., Anwar, A., Adityanto & Daryono. (2025). Kebijakan pengembangan SDM dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kalimantan Timur. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 4(2), h.10

pembinaan kompetensi secara berkelanjutan agar tenaga perpustakaan selalu mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan pengguna dan inovasi layanan. Lingkungan kerja yang kondusif juga sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja tenaga perpustakaan. Dengan menciptakan suasana kerja yang produktif, harmonis, dan mendukung kreativitas, manajemen SDM dapat mendorong pustakawan untuk bekerja lebih optimal, berinovasi dalam layanan, dan meningkatkan kualitas interaksi dengan pemustaka.⁶

Selain itu, manajemen SDM yang terencana dan terarah juga berperan dalam pembentukan budaya organisasi yang positif. Tenaga perpustakaan yang memiliki pemahaman akan peran dan tanggung jawabnya, serta merasa dihargai dan didukung, akan lebih termotivasi untuk memberikan layanan terbaik. Budaya kerja yang menekankan profesionalisme, disiplin, tanggung jawab, dan orientasi pada kepuasan pengguna menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen SDM perpustakaan bukan hanya sekadar pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga merupakan investasi strategis yang mempengaruhi kualitas layanan, produktivitas organisasi, dan keberhasilan perpustakaan dalam menjalankan fungsinya sebagai pusat informasi dan pembelajaran.⁷

Perencanaan dan Pengadaan Sumber Daya Manusia Perpustakaan

Perencanaan SDM perpustakaan merupakan langkah awal dalam memastikan ketersediaan tenaga perpustakaan yang memadai, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Perencanaan ini dilakukan dengan menganalisis kebutuhan layanan, jenis koleksi, jumlah pemustaka, serta perkembangan teknologi informasi yang digunakan di perpustakaan. Perencanaan SDM yang baik akan membantu perpustakaan menentukan kualifikasi tenaga perpustakaan yang dibutuhkan, termasuk latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja.

Pengadaan SDM perpustakaan dilakukan melalui proses rekrutmen dan seleksi yang objektif dan transparan. Idealnya, tenaga perpustakaan memiliki latar belakang pendidikan kepustakawanan atau telah mengikuti pelatihan yang relevan. Proses seleksi yang tepat akan menghasilkan pustakawan yang kompeten dan memiliki komitmen terhadap pelayanan. Dengan demikian, pengadaan SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi perpustakaan akan berdampak positif terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada pemustaka.⁸

Perencanaan SDM yang matang membantu perpustakaan menentukan kualifikasi tenaga yang dibutuhkan, mulai dari latar belakang pendidikan, keterampilan teknis, kemampuan

⁶ Yasin, A. S. Y., Anwar, A., Adityanto,&Daryono. (2025). Kebijakan pengembangan SDM dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kalimantan Timur. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 4(2), h.108

⁷ Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. h. 53

⁸ Hidayat, M.,&Sofia, R. (2023). Tantangan pengelolaan SDM di perpustakaan akademik Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan&Perpustakaan*, 2(4), h.40

komunikasi, hingga pengalaman kerja yang relevan. Latar belakang pendidikan kepustakawanan, misalnya, menjadi salah satu aspek penting karena tenaga perpustakaan yang memiliki pengetahuan formal di bidang ini cenderung lebih memahami prinsip pengelolaan koleksi, klasifikasi, katalogisasi, dan layanan informasi. Selain itu, keterampilan tambahan, seperti penguasaan teknologi informasi, literasi digital, serta kemampuan interaksi dengan pemustaka, menjadi pertimbangan penting agar layanan perpustakaan dapat beradaptasi dengan kebutuhan pengguna di era digital.

Pengadaan SDM perpustakaan dilakukan melalui proses rekrutmen dan seleksi yang objektif dan transparan, untuk menjamin bahwa tenaga yang diterima memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Proses ini melibatkan identifikasi kebutuhan, pengumuman lowongan, penyaringan calon tenaga, serta evaluasi berdasarkan kriteria yang jelas. Seleksi yang tepat tidak hanya menghasilkan pustakawan yang kompeten secara teknis, tetapi juga yang memiliki komitmen tinggi terhadap pelayanan, integritas, dan etos kerja yang profesional. Dengan demikian, pengadaan SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi perpustakaan tidak hanya memenuhi kuantitas tenaga, tetapi juga meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pemustaka.⁹

Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Perpustakaan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen perpustakaan karena berperan langsung dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga perpustakaan. Kegiatan pengembangan SDM dilakukan melalui berbagai program, seperti pendidikan formal, pelatihan, workshop, seminar, serta kegiatan peningkatan kapasitas lainnya yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pustakawan. Tujuan utama dari pengembangan SDM adalah untuk memperkuat pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional tenaga perpustakaan agar mampu memberikan layanan yang berkualitas, responsif, dan sesuai dengan kebutuhan pemustaka. Dengan pengembangan yang berkelanjutan, pustakawan tidak hanya memahami teori dan prosedur operasional, tetapi juga mampu menerapkan praktik-praktik layanan yang inovatif dan adaptif.¹⁰

Dalam era digital saat ini, pengembangan kompetensi SDM perpustakaan semakin difokuskan pada penguasaan teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini mencakup kemampuan mengelola sistem otomasi perpustakaan, pengoperasian perangkat lunak manajemen koleksi, penyediaan layanan digital, serta pemanfaatan media informasi berbasis internet untuk mempermudah akses dan pencarian informasi bagi pemustaka. Selain itu, pengembangan

⁹ Nugroho, P., & Putra, A. (2024). Strategi Peningkatan Kompetensi Pustakawan Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 7(1), h.72

¹⁰ Azkiya, S. R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan: Studi Pemikiran Lasa HS. *UNILIB: Jurnal Perpustakaan*, 13(2), h.101

kompetensi juga menekankan pada kemampuan pustakawan dalam mengelola konten digital, melakukan penyimpanan data elektronik, dan mengoptimalkan sistem katalog online sehingga layanan perpustakaan menjadi lebih efisien dan efektif. Penguasaan teknologi ini memungkinkan pustakawan untuk memberikan layanan yang lebih cepat, akurat, dan mudah diakses oleh pengguna, baik di lingkungan perpustakaan maupun secara daring.¹¹

Pengembangan SDM yang berkelanjutan juga mendorong tenaga perpustakaan untuk lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu mengantisipasi dinamika kebutuhan pemustaka. Pustakawan yang terlatih dan kompeten akan mampu berinovasi dalam penyusunan program layanan, penyediaan informasi, dan pengembangan fasilitas perpustakaan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas interaksi antara pustakawan dan pemustaka, tetapi juga meningkatkan efektivitas dan efisiensi seluruh layanan perpustakaan. Dengan demikian, pengembangan SDM perpustakaan menjadi fondasi penting dalam membangun perpustakaan yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada kepuasan pengguna, sekaligus mendukung tercapainya tujuan strategis perpustakaan sebagai pusat informasi dan pendidikan.

Penilaian Kinerja dan Motivasi Tenaga Perpustakaan

Penilaian kinerja merupakan bagian penting dalam manajemen SDM perpustakaan karena berfungsi untuk mengukur tingkat keberhasilan tenaga perpustakaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan indikator yang jelas, seperti kualitas pelayanan, kedisiplinan, tanggung jawab, kemampuan komunikasi, serta kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi.

Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan dasar dalam pemberian penghargaan, promosi, maupun pengembangan kompetensi lebih lanjut. Selain itu, penilaian kinerja yang objektif dan transparan juga berfungsi sebagai alat motivasi bagi tenaga perpustakaan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja yang tinggi akan tercermin dalam sikap ramah, responsif, dan profesional dalam melayani pemustaka, sehingga kualitas layanan perpustakaan dapat terus meningkat.¹²

Hasil dari penilaian kinerja memiliki fungsi strategis dalam manajemen SDM. Pertama, dapat dijadikan dasar dalam pemberian penghargaan atau insentif kepada tenaga perpustakaan yang berprestasi, sehingga mendorong terciptanya motivasi intrinsik dan pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan. Kedua, hasil penilaian dapat menjadi dasar promosi jabatan atau pengembangan karier, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan komitmen tenaga perpustakaan terhadap organisasi. Ketiga, penilaian kinerja dapat digunakan untuk merencanakan program pengembangan kompetensi lebih lanjut, seperti pelatihan tambahan atau workshop yang disesuaikan dengan

¹¹ Rivai, V., & Sagala, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers. H. 88

¹² Oktavia, Y., & Lanin, D. (2025). Service Quality, Managerial Competence, And Library Facilities Affecting User Satisfaction at West Sumatra Provincial Library. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 10(2), h.252

kebutuhan individu, sehingga kemampuan pustakawan terus berkembang dan selalu relevan dengan tuntutan layanan.¹³

Penilaian kinerja juga memiliki implikasi terhadap pengembangan budaya organisasi yang positif. Dengan adanya sistem evaluasi yang jelas dan adil, tenaga perpustakaan merasa dihargai dan termotivasi untuk berperan aktif dalam mencapai visi dan misi perpustakaan. Hal ini secara tidak langsung mendorong terciptanya standar pelayanan yang tinggi, profesionalisme yang konsisten, dan inovasi berkelanjutan dalam layanan perpustakaan. Oleh karena itu, penilaian kinerja bukan hanya sekadar alat pengukuran, tetapi juga merupakan strategi penting dalam manajemen SDM perpustakaan untuk meningkatkan kualitas layanan, produktivitas, dan kepuasan pemustaka secara menyeluruh.¹⁴

Peran Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Perpustakaan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kualitas layanan perpustakaan. Tenaga perpustakaan yang dikelola secara profesional tidak hanya mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, tetapi juga mampu memberikan layanan yang cepat, tepat, dan sesuai dengan kebutuhan pemustaka. Kualitas layanan perpustakaan dapat diukur dari beberapa aspek, antara lain keandalan layanan, daya tanggap atau responsivitas terhadap permintaan pengguna, jaminan pelayanan yang konsisten, kemampuan menunjukkan empati terhadap kebutuhan dan permasalahan pemustaka, serta kenyamanan fasilitas yang disediakan. Dengan adanya manajemen SDM yang terarah, semua aspek ini dapat terpenuhi secara optimal sehingga pengalaman pengguna menjadi lebih memuaskan dan layanan perpustakaan menjadi lebih efektif.¹⁵

Selain itu, manajemen SDM yang baik juga berperan dalam pembentukan budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan prima. Budaya kerja semacam ini menekankan bahwa kepuasan pemustaka merupakan tujuan utama dari seluruh aktivitas perpustakaan. Tenaga perpustakaan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan memotivasi akan lebih proaktif dalam memberikan bantuan, mencari solusi atas berbagai permasalahan yang dihadapi pemustaka, dan mengembangkan inovasi dalam layanan. Misalnya, pustakawan dapat memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan akses informasi, menciptakan program literasi informasi, atau menyesuaikan layanan dengan preferensi pengguna. Dengan demikian, manajemen SDM yang

¹³ Puspitasari, D. (2025). Library Service Quality Dalam Mewujudkan Excellent Service Untuk Kepuasan Pengguna (Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang). *Buletin Al-Turas*, 8(1), h.56

¹⁴ Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta: Salemba Empat. h. 81

¹⁵ Suryadin, S., & Badar, M. (2023). Peran manajemen pengelolaan SDM dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Bima. *Jurnal Manubara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(4), h.105

efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang produktif, inovatif, dan berfokus pada pelayanan berkualitas.¹⁶

Lebih lanjut, penerapan manajemen SDM yang profesional dan berkelanjutan mendorong terciptanya sinergi antara tenaga perpustakaan, teknologi, dan sistem operasional. Tenaga perpustakaan yang kompeten dan termotivasi akan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan pengguna, memperbaiki proses layanan, dan berinovasi dalam pengembangan program perpustakaan. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan mutu layanan secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen SDM bukan sekadar pengelolaan tenaga kerja, tetapi merupakan strategi penting yang menentukan keberhasilan perpustakaan dalam menyediakan layanan yang profesional, responsif, dan berorientasi pada kepuasan pemustaka.¹⁷

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia perpustakaan dalam meningkatkan kualitas layanan, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM memiliki peranan yang sangat strategis dalam menentukan mutu layanan perpustakaan. Sumber daya manusia, khususnya pustakawan dan tenaga perpustakaan, merupakan faktor kunci yang secara langsung berinteraksi dengan pemustaka dan menjadi ujung tombak dalam penyelenggaraan layanan perpustakaan. Manajemen SDM perpustakaan yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian motivasi telah terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas layanan. Perencanaan dan pengadaan SDM yang tepat memungkinkan perpustakaan memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan layanan. Sementara itu, pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan mampu meningkatkan profesionalisme dan kemampuan tenaga perpustakaan dalam menghadapi perkembangan teknologi informasi dan tuntutan pemustaka yang semakin kompleks. Selain itu, sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan serta pemberian motivasi yang tepat mendorong tenaga perpustakaan untuk bekerja lebih optimal dan berorientasi pada pelayanan prima. Manajemen SDM yang efektif juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang positif, disiplin, dan berorientasi pada kepuasan pemustaka. Dengan demikian, kualitas layanan perpustakaan dapat meningkat, baik dari segi kecepatan, ketepatan, keramahan, maupun kenyamanan layanan yang diberikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan perpustakaan dalam meningkatkan kualitas layanan sangat ditentukan oleh bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan secara sistematis, berkelanjutan, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan serta kebutuhan pengguna.

¹⁶ Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara. h. 120

¹⁷ Lasa HS. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan*. Yogyakarta: UNY Press. h. 71

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada RENGAS: Jurnal Pelita Ilmiah Pendidikan atas kesempatan yang diberikan untuk mempublikasikan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azkiya, S. R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan: Studi Pemikiran Lasa HS. *UNILIB: Jurnal Perpustakaan*, 13(2)
- Budi, N. W. S. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Menuju Pelayanan Yang Berkualitas. *Media Sains Informasi dan Perpustakaan*, 4(2)
<https://doi.org/10.23887/msip.v4i2.4305>
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: Salemba Empat.
- Firdausy, R. S., Hadiapurwa, A & Wulandari, Y. (2025). Evaluasi SDM Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Layanan di Perpustakaan SMKN 2 Bandung. *Inkunabula: Journal of Library Science and Islamic Information*, 4(2)
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khan, M. Y. (2025). Human Resource Practices And User Satisfaction In Selected Public Libraries of Kashmir. *Educational Administration: Theory and Practice*.
- Lasa HS. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Meena, J. (2023). Human Resource Management In Libraries: Recruitment And Retention Strategies. *ShodhKosh: Journal of Visual and Performing Arts*, 4(1).
<https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v4.i1.2023.2197>
- Oktavia, Y & Lanin, D. (2025). Service Quality, Managerial Competence, And Library Facilities Affecting User Satisfaction at West Sumatra Provincial Library. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 10(2)
- Puspitasari, D. (2025). Library Service Quality Dalam Mewujudkan Excellent Service Untuk Kepuasan Pengguna (Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang). *Buletin Al-Turas*, 8(1)
- Ramadhani, R., Wijaya, I., & Sumarno, S. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Layanan Mahasiswa Di Perpustakaan UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda. *Mushawwir: Jurnal Manajemen Dakwah dan Filantropi Islam*, 3(2).
<https://doi.org/10.21093/mushawwir.v3i2.11284>
- Rivai, V & Sagala, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Santoso, T. N., Marini, A., & Aulia, R. N. (2024). Human Resource Planning Strategy To Improve Online Library MIS quality. *International Journal of Education, Social Studies, and Management*, 4(3), 15–29. <https://doi.org/10.52121/ijessm.v4i3.463>
- Shanmugathan, S & Thirunavukkarasu, A. (2022). Study On HRM Practices On Job Performance: University Libraries In Sri Lanka. *Asian Journal of Managerial Science*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.51983/ajms-2022.11.1.3159>
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siska, S & Roza, Y. M. (2025). Analisis Kualitas Layanan Perpustakaan Menggunakan Libqual+™ Di Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam*, 1(2)
- Siti Nur Kholifah, A. A & Saputra, A. (2025). Peran sumber daya manusia dalam manajemen perpustakaan untuk meningkatkan minat baca siswa. *Indonesian Journal on Education*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.70437/e3dkaf45>
- Solichatun, U., Indriyani, A., Bambang R & Syaifulloh, M. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pengunjung di Perpustakaan Umum Kabupaten Brebes. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 3(1), 22–33.
- Suryadin, S & Badar, M. (2023). Peran Manajemen Pengelolaan SDM Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Bima. *Jurnal Manubara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(4) <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.193>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yasin, A. S. Y., Anwar, A., Adityanto & Daryono. (2025). Kebijakan Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kalimantan Timur. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 4(2), <https://doi.org/10.51903/dinamika.v4i2.521>