



Maktabatuna

JURNAL KAJIAN KEPUSTAKAWANAN

EVALUASI INOVASI PUSTAKAWAN SEKOLAH BERPRESTASI TINGKAT SMA/SMK PROVINSI ACEH 2017-2022

Suherman, S.Ag.SIP, M.Ec.

UIN Ar-Raniry Banda Aceh

hermaniain@yahoo.com, suherman@ar-raniry.ac.id

ABSTRACT- *The research entitled " Evaluation Of Achievement School Libraries Innovation At SMA/SMK Level Of Aceh Province 2017-2022" was motivated by concerns about the role or gait of Aceh province's outstanding school librarians, whether they remain committed to developing their role in developing the function of libraries in their workplaces after they have been crowned champion librarians at the provincial level. Meanwhile, the purpose of this study is to find out whether the winners of the Aceh province's outstanding library staff still remain creative or innovate after they have won the title, in addition to knowing how their careers are after becoming champions. The research method used is a qualitative research method using interview techniques in data collection where researchers interview informants by contacting them via cell phones or cellphones. The results of the study show that in general, the holders of the first place titles for outstanding school librarians at the provincial level are still committed to developing their school libraries. Even, 5 out of 8 librarians have made new innovations to improve the reading culture of students in the schools where they have devoted themselves so far. Meanwhile, the careers of the champions of the Aceh provincial library staff are getting better after they are crowned champions, such as always being involved in librarianship activities both locally and nationally and some even getting promotions to become school principals.*

Keywords: *innovation; outstanding librarian; Aceh Province*

ABSTRAK- *Penelitian yang berjudul "Evaluasi Inovasi Pustakawan Sekolah Berprestasi Tingkat SMA/SMK Provinsi Aceh 2017-2022 " ini dilatar belakangi oleh kekhawatiran terhadap peran atau kiprah pustakawan sekolah berprestasi provinsi Aceh, apakah mereka tetap berkomitmen mengembangkan perannya dalam menegembangkan fungsi perpustakaan di tempat kerja mereka serelah mereka dinobatkan sebagai juara pustakawan tingkat provinsi. Sementara itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah para pemenang tenaga perpustakaan berprestasi provinsi Aceh masih tetap berkeaktifitas atau berinovasi setelah mereka mendapatkan gelar juara, selain mengetahui bagaimana karir mereka pasca menjadi juara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik wawancara dalam pengumpulan datanya dimana peneliti mewawancarai para informan dengan cara menghubungi mereka via telepon genggam atau HP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya para pemegang gelar juar pertama pustakawan sekolah berprestasi tingkat provinsi masih tetap berkomitmen mengembangkan perpustakaan sekolah mereka. Bahkan 5 dari 8 pustakawan telah melakukan inovasi-inovasi baru demi meningkatkan budaya baca para siswa di sekolah-sekolah tempat mereka mengabdikan diri selama ini. Sementar itu karir para juara tenaga perpustakaan provinsi Aceh semakin baik pasca mereka dinobatkan menjadi juara, seperti selalu dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan kepustakawanan baik lokal maupun nasional bahkan ada yang mendapatkan promosi menjadi kepala sekolah.*

Kata Kunci: *inovasi; tenaga perpustakaan berprestasi; Provinsi Aceh*

A. PENDAHULUAN

Perpustakaan merupakan suatu tempat mengumpulkan, menyimpan, mengorganisasikan informasi berdasarkan aturan tertentu yang digunakan untuk kepentingan pemustakanya (Sulistyo-Basuki: 1994). Berdasarkan buku Standar Nasional Perpustakaan/SNP tahun 2011, perpustakaan diartikan sebagai suatu Lembaga yang mengelola informasi (baik karya cetak ataupun non cetak dengan suatu sistem yang telah baku secara professional dalam rangka memenuhi kebutuhan informasi, Pendidikan, penelitian dan rekreasi bagi para pemustakanya (Perpusnas RI: 2011).

Banyak jenis perpustakaan yang kita ketahui saat ini diantaranya adalah perpustakaan sekolah. Perpustakaan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah adalah sebuah perpustakaan yang merupakan bagian tak terpisahkan dalam sistem pendidikan yang mesti dikelola secara baik sesuai standar yang telah ditetapkan secara nasional. Pustakawan atau tenaga perpustakaan yang mengelola perpustakaan sekolah mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengelola dan mengembangkan perpustakaan agar mampu

memenuhi kebutuhan para guru, murid dan tenaga kependidikan secara optimal dengan cara mengembangkan jaringan informasi, peningkatan budaya baca serta guna mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Dinas Pendidikan Aceh: 2022).

Pengelolaan perpustakaan sekolah yang baik dapat menyatukan implementasi literasi informasi dalam proses pembelajaran yang bermutu guna menghasilkan sumberdaya manusia unggul, berdaya-saing, dan berintegritas. Tenaga pengelola perpustakaan sekolah wajib memberi contoh yang baik dan menjaga citra lembaga, profesi dan kedudukan dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Tenaga perpustakaan sekolah memegang peranan penting dan strategis dalam mendongkrak kualitas layanan perpustakaan sekolah, sehingga pustakawan sekolah yang berprestasi pantas mendapatkan apresiasi. Hal ini ditargetkan menjadi bagian dari peningkatan kualitas manajemen perpustakaan sekolah yang didasarkan atas perilaku produktif dan proaktif pustakawan sekolah. Untuk itu diperlukan adanya stimulus atau apresiasi yang dapat mendorong kinerja tenaga perpustakaan agar dapat

mewujudkan cita-cita tersebut. Sesuai petunjuk teknis dari Kementerian Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia, dinas Pendidikan Provinsi Aceh sejak tahun 2016 telah melaksanakan pemilihan tenaga perpustakaan berprestasi dimana pemenang 1, 2 dan 3 diapresiasi dengan pemberian hadiah ibadah Umrah ke tanah suci. Tentu saja hadiah ini merupakan suatu penghargaan atau reward yang sangat dimpikan oleh para tenaga perpustakaan sekolah di provinsi Aceh. Menurut Ngalm Purnomo (2006: 182) reward/ganjaran merupakan media yang digunakan agar seseorang merasa bahagia disebabkan perbuatan atau pekerjaannya yang diapresiasi.

Pemilihan tenaga perpustakaan berprestasi di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan adalah salah satu model apresiasi pemerintah kepada tenaga perpustakaan yang mempunyai prestasi sangat baik dalam bentuk keteladanan serta berperan guna mendongkrak kualitas pendidikan di sekolah dan di daerahnya. Persyaratan yang dibutuhkan untuk mengikuti pemilihan tenaga perpustakaan berprestasi adalah; memiliki pendidikan terakhir sekurang-kurangnya D-II ilmu

perpustakaan, merupakan tenaga perpustakaan sekolah (bukan pendidik), belum pernah menjadi pemenang I, II, dan III pada pemilihan Tenaga kependidikan berprestasi di tingkat nasional, belum pernah menjadi Pemenang I tingkat provinsi Tahun 2020 dan 2021, masa kerja berturut-turut kumulatif minimal 2 (dua) tahun sebagai tenaga perpustakaan sekolah (dapat lebih dari satu sekolah), mendapatkan rekomendasi dari kepala dinas pendidikan kabupaten/kota dan kepala cabang dinas pendidikan wilayah kabupaten/kota, memiliki kelakuan baik yang dibuktikan dengan Surat Pernyataan (untuk peserta yang menjadi finalis), serta memiliki karya praktik terbaik yang relevan dengan tugas dan fungsi Tenaga Perpustakaan Sekolah Pemberian apresiasi ini diharapkan mampu mendorong peningkatan kualitas pustakawan dan tenaga kependidikan (Tendik) demi peningkatan kualitas pendidikan nasional (Kemendikbud, 2019: i).

Pemilihan tenaga perpustakaan berprestasi adalah manivestasi konsen pemerintah atas kinerja guna meningkatkan serta pemerataan

kualitas pendidikan Indonesia. Penganugerahan penghargaan ini bertujuan meningkatkan motivasi dan profesionalitas tenaga kependidikan agar dapat memberikan pengaruh yang baik dalam perubahan administrasi berbasis digital ke arah layanan prima pendidikan yang unggul (Kemendikbud, 2019:2).

Cakupan pemilihan tenaga kependidikan berprestasi tahun 2019 mencakup aspek prestasi, kompetensi, dan kinerja yang berorientasi ke masa depan, berkualitas, berkelanjutan, dapat membantu dan menunjang tercapainya Pendidikan berkemajuan, serta terlibat sebagai inisiator penguatan pendidikan karakter, inovasi dan turut mendukung kesatuan manajemen di satuan Pendidikan (Kemendikbud, 2019: 4).

Program pemilihan tenaga perpustakaan berprestasi provinsi Aceh sudah di mulai sejak tahun 2017 yang lalu sehingga sampai tahun 2021 ini sudah 5 (lima) kali dilakukan tidak termasuk yang sedang berjalan pada tahun 2022. Dari data awal sudah ada 8 (delapan) orang pemenang pertama, 5 (lima) dari kategori SMA dan 3 (tiga) lainnya dari kategori SMK. Di sini terjadi kekhawatiran peneliti apakah para juara

tersebut masih tetap menjaga komitmen mereka dalam menjalankan fungsi perpustakaan demi meningkatkan minat baca para siswa-siswi di sekolah/madrasah dimana mereka bekerja atau berhenti sampai mereka menjadi juara saja atau masih tetap melanjutkan inovasinya. Inilah yang menjadi latar belakang dalam penelitian ini.

Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana karir mereka setelah menyandang gelar juara tenaga perpustakaan tingkat provinsi. Hal ini akan dapat dilihat apakah program pemilihan tenaga perpustakaan berprestasi di Provinsi Aceh telah sejalan dengan target yang diharapkan oleh kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yaitu; meningkatkan kreativitas/inovasi dan prestasi pustakawan dalam manajemen perpustakaan sekolah sesuai tugasnya untuk mewujudkan pendidikan yang berkemajuan, perwujudan sistem pelaksanaan penghargaan tenaga kependidikan berprestasi selama menjalankan tugas dan fungsinya, mengoptimalkan inovasi dan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan fungsinya guna mencapai pendidikan

yang berkemajuan, peningkatan komitmen, kebanggaan dan pengembangan karier tenaga kependidikan terhadap tugas dan fungsinya, terwujudnya tenaga kependidikan berkualitas sebagai agen revolusi di sekolah dan masyarakat yang dapat menjadi inspirasi bagi tenaga kependidikan lainnya, serta peningkatan kualitas pendidikan nasional (Kemendikbud, 2019:5).

B. LANDASAN TEORI

Dari hasil penelusuran peneliti, belum ditemukan penelitian sejenis atau berkaitan dengan penelitian ini, sehingga penulis beranggapan bahwa belum pernah ada penelitian sejenis atau yang berkaitan dengan penelitian ini. Jadi peneliti hanya dapat memaparkan tentang teori tentang penelitian terkait dengan penelitian ini.

Pemberian *reward* atau penghargaan dalam dunia kerja tentu menjadi hal yang dirasa wajar. Penghargaan yang diberikan dapat memotivasi seseorang untuk lebih baik dalam melakukan segala pekerjaannya serta mencintai lebih besar lagi baik itu pekerjaan yang dijalannya ataupun tempat ia bekerja. Menurut asal katanya (bahasa Inggris),

(John Echols dan Hasan Sadily, 2008: 485) *reward* berarti imbalan, hadiah, upah, pahala. Sementara di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012) sinonim kata *reward* adalah hadiah, yaitu pemberian (kenang-kenangan, penghargaan, penghormatan). Kemudian, *Reward/ penghargaan* dapat diterjemahkan sebagai suatu respon dari suatu sikap yang dapat mendorong kemungkinan terulangnya sikap tersebut dimana jika terjadi secara verbal ataupun non-verbal secara baik, antusias juga bermakna (Mulyasa, 2007). Selanjutnya, (Ngalim Purnomo, 2006) mendefinisikan *reward/ ganjaran* sebagai media pendidik anak/ pengguna yang digunakan agar mereka mampu merasa bahagia disebabkan tindakan atau kinerjanya.

Menurut Nawawi (2005), penghargaan merupakan salah satu tindakan untuk menumbuhkan rasa penerimaan seseorang dalam lingkungan kerjanya, baik itu terkait dengan aspek kompensasi maupun hubungan sosial para karyawan dilingkungan kerjanya. Sementara menurut pendapat Hasibuan, *reward* merupakan segala hak baik berupa pendapatan atau materi lainnya yang diterima seorang karyawan terhadap jasa yang telah dilakukannya

selama ini kepada tempat ia bekerja (Hasibuan, 2006). Penghargaan merupakan salah satu alat penting bagi organisasi untuk memotivasi karyawannya di tempat kerja atau dalam organisasi. Di era global ini, setiap organisasi perlu memiliki karyawan yang kompeten dan termotivasi, agar organisasi dapat bertahan di pasar atau dalam bisnis oleh sebab itu perlunya suatu organisasi untuk memahami apa yang mendorong atau memberikan motivasi karyawannya agar dapat memberikan yang terbaik bagi organisasi. Penghargaan dapat didefinisikan secara luas sebagai imbalan material dan psikologis dalam melakukan sesuatu. Imbalan ini dapat memiliki dampak besar pada berapa lama dan keras seseorang bekerja. Seseorang yang senang dengan konsekuensi pekerjaan, kemungkinan besar akan memberikan efek yang lebih besar daripada seseorang yang tidak berubah untuk lebih baik (Frederick, 2020). Dari beberapa pandangan para ahli diatas dapat diketahui bahwa makna dari *reward* atau penghargaan adalah segala bentuk apresiasi dari seorang penanggung jawab suatu lembaga baik itu berupa hadiah dalam bentuk materi

atau lainnya yang diterima seseorang atas dedikasi yang ia berikan selama ini kepada tempat ia bekerja atau bidang yang digelutinya.

Reward atau penghargaan yang diberikan atau diterima seseorang terdiri dari beberapa jenis yaitu:

1. Penghargaan Intrinsik

Penghargaan intrinsik merupakan penghargaan yang timbul dari dalam diri seseorang dalam melakukan bidang yang ia tekuni. Seseorang yang menyelesaikan segala bentuk pekerjaannya dengan baik akan mencapai suatu titik kepuasan dalam dirinya sehingga lebih bertumbuh menjadi pribadi yang lebih baik ke depan. Penghargaan instrinsik ini biasanya muncul dari pribadi seseorang terhadap segala pencapaian baik yang sudah ia dapatkan selama menekuni pekerjaannya. Selain itu, penghargaan intrinsik juga sering kali mencakup pujian terhadap diri sendiri untuk dapat menyelesaikan sebuah proyek atau memenuhi kinerja sesuai dengan tujuan.

2. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik merupakan suatu bentuk penghargaan atau *reward*

yang didapat seseorang dari luar diri pribadi seseorang. Biasanya penghargaan ekstrinsik berupa promosi jabatan, tunjangan dan gaji, serta penghargaan finansial dan non finansial lainnya (Michael, 2006). Kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan, umumnya terdiri dari upah atau gaji dikenal dengan istilah gaji pokok. Umumnya organisasi menggunakan dua model gaji pokok yang dapat berupa hitungan per jam ataupun bulanan, yang diidentifikasi menurut cara pembayaran dan sifat pekerjaan. Pembayaran per jam adalah cara pembayaran paling umum yang langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu kerja. Sebaliknya, orang yang dibayar gaji akan menerima pembayaran yang konsisten setiap periode terlepas dari jumlah jam kerjanya. Pada umumnya, organisasi menerapkan sistem penghargaan ekstrinsik secara tidak langsung, dengan penghargaan tidak langsung, dimana karyawan menerima nilai riil dari penghargaan meski mereka tidak menerima uang tunai secara harfiah. Sejumlah contoh pemberian penghargaan secara tidak

langsung misalnya asuransi kesehatan, paket liburan, atau jaminan hari tua atau pensiun yang diterima seorang staf atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi, terlepas dari kinerjanya.

Pada keadaan nyata dalam dunia kerja, kedua jenis penghargaan atau *reward* diatas tentu memiliki tujuan yang sama yaitu sama-sama memotivasi pribadi seseorang untuk menjalankan atau menekuni setiap pekerjaannya dengan sebaik mungkin sehingga memberikan pengaruh yang positif, tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga terhadap lingkungan kerjanya. Memiliki sumber daya manusia yang terbaik tentu untuk tujuan yang baik, diantaranya adalah memiliki orang yang sesuai, di tempat yang sesuai pada waktu yang sesuai pula serta melaksanakan hal-hal yang benar. Ini tidak dapat dengan mudah dicapai tanpa strategi yang tepat dan pemberian penghargaan dari organisasi.

Dalam pemberian *reward* atau penghargaan pada dunia kerja, terdapat beberapa tujuannya yaitu:

- a. Menarik (*Attract*)

Pemberian reward akan menarik seseorang dalam menjadi anggota suatu organisasi. Hal ini tentu dapat dirasakan oleh lembaga-lembaga yang sering memberikan *reward* atau penghargaan kepada satuan kerjanya sehingga menarik pihak luar untuk bergabung dilembaganya

b. Mempertahankan (*Retain*)

Reward atau penghargaan yang diberikan akan membuat seseorang tetap bertahan pada suatu lembaga, sehingga tidak muncul pemberontakan ataupun pekerja tersebut resign dari tempat ia bekerja.

c. Memotivasi (*Motivate*)

Memacu motivasi seseorang dalam bekerja juga menjadi tujuan dari pemberian *reward* ataupun penghargaan. Seseorang yang merasa dirinya dihargai oleh lingkungan kerjanya akan meningkatkan kemampuan diri dan memotivasi dirinya untuk menjadi lebih baik sebagai bentuk balas jasanya terhadap lembaga yang ia masuki.

Menurut Rivai, *reward* atau penghargaan diberikan oleh suatu lembaga kepada pekerjanya dengan tujuan:

- a. Perolehan sumber daya manusia yang berkualitas
- b. Mempertahankan pekerja yang sudah bekerja sebelumnya dengan lembaga
- c. Penjamiman keadilan, sehingga jasa yang dibayar oleh suatu lembaga dirasa adil
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- e. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Sementara itu, Mulyadi (2010) mengemukakan bahwa pemberian reward ditujukan untuk mendorong seseorang apakah dia karyawan ataupun penerima manfaat/klien agar tertarik serta mempertahankan ketertarikannya tersebut pada satu pekerjaan ataupun barang/produk dimana penekanannya adalah keadilan terhadap persamaan yang mampu diraih mealalui tiga acara berikut:

- a. Internal Equality (persamaan internal): didasarkan nilai diri apa yang diberikan pengguna/karyawan terhadap organisasi/instansi.
- b. External Equality (Kesamaan Eksternal): didasarkan pada rerata nilai organisasi/instansi.
- c. Individual Equality (Kesamaan Individu): Pemberian penghargaan

secara adil antar individu yang melaksanakan pekerjaan yang setara (Moole, 2016)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian reward itu ditujukan agar mendorong penerima manfaat/pemustaka dalam memaksimalkan pemanfaatan sarana informasi perpustakaan.

C. METODE

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang merupakan penelitian dengan tujuan mendapatkan gambaran sepenuhnya tentang persoalan yang menurut pendapat orang yang diteliti, serta berhubungan dengan persepsi, ide, pendapat atau keyakinan yang tidak dapat dinilai secara matematis (angka-angka) (Soegiono, 2013). Sementara itu, Juliansya Noor (2011:34) berpendapat bahwa jenis penelitian kualitatif dimaksudkan agar kita memahami fenomena mengenai satu target penelitian.

Pertimbangan penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini adalah disebabkan keinginan peneliti untuk memperoleh jawaban dengan cara

memahami keadaan sosial dan hubungan personal serta kelompok yang disertai jawaban yang mendalam dari para informan terlepas dari batasan-batasan tertentu.

Variabel dalam penelitian ini adalah inovasi yang dilakukan oleh pustakawan sekolah berprestasi setelah mereka ditetapkan sebagai juara pustakawan berprestasi tingkat provinsi.

Peneliti mengumpulkan data primer dari responden dengan cara mewawancarai mereka satu persatu secara langsung secara mendalam guna mendapatkan data yang diinginkan. Wawancara dilakukan dengan menggunakan telepon genggam (HP) melalui nomor telpon masing-masing yang sudah didapatkan sebelumnya. Pertanyaan sudah disiapkan secara tertulis sehingga setiap informan akan mendapatkan pertanyaan yang sama dengan pengembangan pertanyaan tertentu secara mendalam tergantung jawaban informan. Jumlah informan pada penelitian ini yaitu sebanyak 8 (delapan) orang yaitu jumlah tenaga perpustakaan berprestasi pertama se-Aceh dari tahun 2017 (sejak dimulainya penyelenggaraan program pemilihan tenaga perpustakaan berprestasi Provinsi

Aceh) sampai dengan tahun 2021. Dengan kata lain penelitian ini merupakan penelitian populasi karena peneliti mengambil semua populasi sebagai sampel. Penelitian ini juga didukung oleh data sekunder berupa teori-teori dan data-data lain berupa dokumen-dokumen yang berhubungan dengan para juara tenaga perpustakaan berprestasi dari panitia penyelenggara. Data yang didapatkan selanjutnya dikelompokkan berdasarkan ciri-ciri yang sama guna ditarik kesimpulan yang disajikan secara deskriptif.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan kompetensi SDM perpustakaan merupakan sebuah upaya meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral, serta kapasitas belajar melalui pengembangan dan penerapan pembelajaran dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan kualifikasi dan kinerja dalam rangka pencapaian peran dan tujuan perpustakaan.

Perubahan perilaku pengguna informasi dan teknologi yang pesat berdampak pada banyaknya perubahan pada peran dan fungsi perpustakaan. Sehingga peningkatan kompetensi bagi

SDM perpustakaan perlu dilakukan secara terus menerus. Dengan demikian dibutuhkan sebuah program yang dapat memfasilitasi upaya peningkatan kompetensi SDM perpustakaan melalui pengembangan profesi berkelanjutan atau *Continuing Professional Deveelopment* (CPD)

Selanjutnya untuk memenuhi kebutuhan kompetensi tersebut, diperlukan upaya yang sistematis untuk mengetahui bagaimana organisasi perpustakaan bekerja serta apa saja kesenjangan dalam pengetahuan dan keterampilan yang perlu ditingkatkan. Hal ini akan membantu memberikan panduan tentang apa yang menjadi kebutuhan perpustakaan termasuk kebutuhan pengembangan bagi SDM nya.

Pemilihan tenaga perpustakaan sekolah berprestasi telah dimulai sejak tahun 2017 dimana pada awalnya pemilihan tenaga perpustakaan masih digabung antara perpustakaan Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Jadi istilahnya adalah pemilihan tenaga perpustakaan sekolah jenjang Menengah Atas. Pemilihan ini diawali dari seleksi tenaga perpustakaan Sekolah di tingkat

Kabupaten/Kota. Selanjutnya para pemenang/juara satu dari tingkat Kabupaten/Kota dikirim ke ibu kota Provinsi (Banda Aceh) untuk mengikuti seleksi di tingkat Provinsi. Pemenang di tingkat Kabupaten/Kota akan mendapat hadiah sesuai dengan kemampuan Kabupaten/Kota masing-masing. Sedangkan pemenang 1, 2 dan 3 untuk tingkat Provinsi mendapatkan apresiasi atau hadiah umrah. Tentu saja hadiah umrah ini merupakan hadiah yang begitu prestisius bagi para pemenang dengan hadiah umrah sebab dari 34 provinsi di Indonesia, hanya Provinsi Aceh saja yang mengapresiasi para juara lomba Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) berprestasi dengan hadiah "umrah". Sekalipun juara GTK berprestasi tingkat nasional belum pernah memberikan hadiah "umrah" ke tanah suci. Hal ini mengakibatkan meningkatnya jumlah peserta lomba dari tahun ke tahun. Namun demikian pada masa pandemi Covid-19, meskipun pemilihan tetap dilaksanakan dengan menerapkan protokol kesehatan, pemerintah provinsi melalui Dinas Pendidikan hanya mampu memberikan hadiah umrah pada juara pertama saja padahal sebelum pandemic pemerintah

Aceh memberikan hadiah "umrah" kepada juara 1, 2 dan 3. Hal ini disebabkan rasionalisasi anggaran untuk menanggulangi dampak Covid-19.

Sejak dimulainya pemilihan tenaga perpustakaan berprestasi, tahun 2017, atau selam kurun waktu 5 (lima) tahun, sudah ada 8 (delapan) juara pertama baik dari tingkat SMA maupun SMK yang berasal dari Kabupaten/Kota yang berbeda. Berikut ini adalah daftar juara pertama pemilihan Tenaga Perpustakaan berprestasi dari tahun ke tahun sampai dengan tahun 2021:

| No | Nama | Asala Sekolah | Kab. Kota | Thn |
|----|----------------------|----------------------------------|--------------|------|
| 1 | Purnama Putra, S.Pd. | SMAN Delima Pidie | Pidie | 2017 |
| 2 | Isra Mulia, S.IP | SMAN-1 Seulimum Aceh Besar | Aceh Besar | 2018 |
| 3 | Neliza, S.IP | SMAN-1 Lhoksemawe | Lhoksemawe | 2019 |
| 4 | Rahmah, S.IP | SMKN-1 Aceh Besar | Aceh Besar | 2019 |
| 5 | Siti Alphyiah, S.IP | SMAS Sukma Bangsa Bireun | Bireun | 2020 |
| 6 | Yuyun Nalisma, S.IP | SMKN Meukek Aceh Selatan | Aceh Selatan | 2020 |
| 7 | Marlina, S.IP | SMAN-2 Timang Gajah | Bener Meriah | 2021 |
| 8 | Nuruliza, S.IP | SMKN-1 Trieng Gadeng, Pidie Jaya | Pidie Jaya | 2021 |

Jika kita perhatikan data table di atas, terlihat bahwa pada tahun 2017 dan 2018 belum ada juara dari sekolah kejuruan. Hal ini disebabkan pada awal diadakan lomba ini masih banyak sekolah yang belum mengetahui informasi ini dan memang masih banyak sekolah yang memang belum memiliki tenaga perpustakaan. Baru kemudian, pada tahun 2019 peserta dari sekolah kejuruan mulai berpartisipasi dalam kegiatan ini. Kemudian dari 8 (delapan) sekolah yang pernah menjadi juara pertama, 7 (tujuh) diantaranya adalah sekolah negeri dan hanya satu sekolah yang berstatus swasta. Penyebaran sang juara dilihat dari asal kabupaten/kota juga terlihat sangat bervariasi, hanya ada satu kabupaten yang pernah mneghasilkan dua orang juara pertama yaitu Kabupaten Aceh Besar.

Para pemenang pemilihan tenaga perpustakaan berprestasi provinsi Aceh, pada umumnya sudah bekerja sebagai tenaga pengelola perpustakaan minimal 2 (dua) dan tahun 3 (tiga) tahun masing-masing sebanyak 2 (dua) orang, sementara yang sudah bekerja selama 5 (lima) tahun sebanyak 3 (tiga) orang dan sisanya, satu orang sudah bekerja sebagi

pengelola perpustakaan selama lebih dari 15 (lima belas) tahun peserta dari SMAS Sukma Bangsa Bireun.

Karya *best practice* peserta pada saat mengikuti lomba yaitu:

1. Purnama Putra, S.Pd., dari SMAN-1 dengan judul: "Media Sosial (sosmed) Sebagai Sarana Meningkatkan Minat Baca",
2. Ira Mulia, S.IP, dari SMAN-1 Seulimum dengan judul: "Literasi on Stage",
3. Neliza, S.IP, dari SMAN-1 Lhoksemawe dengan judul: "Satu Bulan Satu Buku",
4. Rahmah, S.IP, dari SMKN-1 Masjid Raya Aceh Besar dengan judul karya: "Bengkel Baca dalam Meningkatkan Minat Baca Siswa SMKN-1 Aceh Besar",
5. Siti Alphyiah, S.IP, dari SMAS Sukma Bangsa Bireun dengan judul karya; "Kolaborasi Pustakawan dan Guru dalam Pemaksimalan Fungsi Perpustakaan Sekolah",
6. Yuyun Nalisma, S.IP dari SMKN-1 Mekek Aceh Selatan dengan judul karya: "Pemberian Reward dalam Meningkatkan Minat Baca Siswa",

7. Marlina, S.IP dari SMAN Timang Gajah Bener Meriah dengan judul karya: "Peran Pustakawan dalam Meningkatkan Kreatifitas Peserta Didik", dan
8. Nuruliza, S.IP dari SMKN Trieng Gadeng Pidie Jaya dengan judul karya: "Layanan CINTA (Cerdas, Inisiatif, Tersenyum dan proAktif)".

Dari hasil wawancara semua peserta menyatakan bahwa komitmen mereka semakin besar dalam menjalankan tugas mereka sebagai tenaga perpustakaan sekolah setelah mereka dnobatkan menjadi juara tenaga perpustakaan berprestasi tingkat provinsi. Sementara dari segi inovasi yang mereka lakukan setelah mereka mendapatkan gelar juara provinsi ada 5 (lima) dari 8 (delapan) peserta telah mengembangkan inovasi baru mereka setelah mereka menyandang gelar tenaga perpustakaan berprestasi. Mereka adalah peserta dari SMAN-1 Lhokseumawe, dimana setahun kemudian mendapatkan promosi dari Dinas Provinsi Aceh untuk mengelola Petpustakaan SMA Unggul di Banda Aceh yaitu SMAN-10 Fajar Harapan Banda Aceh. Saat ini beliau

sudah berinovasi perpustakaanya dengan tema: "Komik Digital, Poster Digital Perpustakaan",

"...lebih ke komik digital...sama poster gigital perpustakaansudah mulai perancangansemakin senang kayaknya pak, makin banyak yang dilakuin..."

Setelah menjadi juara dan pindah ke perpustakaan yang baru semakin meningkat komitmen dan kinerjanya karena semakin banyak terlibat dalam berbagai kegiatan perpustakaan, terutama sudah menjadi juri tetap pemilihan tenaga perpustakaan berprestasi baik tingkat Kabupaten/ Kota maupun tingkat provinsi sejak tahun 2020 - 2022.

Selanjutnya, SMAS Sukma Bangsa Bireun dengan judul inovasi "Human kind Library" atau "Human Library". Siti Alphyah mengatakan:

"...Saya harus mencari suatu yang baru yang belum pernah dikerjakan kawan-kawan, seperti *library human kind* atau *human ibrary*, jadi lebih tidak terkungkung dalam ruangan dan mencari komunitas di luar, mengajak anak-anak berinovasi yang bermanfaat pada orang lain yang berdampak ke masyarakat lebih luas. Berupaya menghidupkan pojok Aceh tentang *local wisdom* seperti merangkai sirih, membuka lapak baca di Meligoe Bireun setiap hari Minggu dengan catatan tidak hujan..."

Selanjutnya adalah pemenang dari SMKN-1 Aceh Besar yang saat ini sudah pindah ke MAN-4 Aceh Besar. Judul inovasi baru yang ia kerjakan di tempat tugasnya yang baru ini adalah "Perpustakaan Sekolah Digital". Rahmah mengatakan bahwa ia telah merubah seting ruangan perpustakaan menjadi ruangan yang nyaman untuk belajar siswa, menyediakan jaringan wifi, mengotomasikan perpustakaan dengan menggunakan software IINLIS Lite serta membuat kantin di perpustakaan. Katalog perpustakaannya pun sudah dapat diakses secara online. Dengan upayanya ini, perpustakaan yang dikelolanya mendapatkan akreditasi "A" pada tahun 2021. Perpustakaan MAN-4 Aceh Besar ini sudah bekerjasama dengan penerbit Ganeca dalam pelayanan perpustakaan digitalnya dimana selain koleksi digital yang dilanggan dari Ganeca, madrasah/perpustakaan juga dapat menambahkan koleksi sendiri ke dalam aplikasi perpustakaan digital tersebut. Perpustakaan digital ini sudah berbasis android yang dapat diakses melalui HP. Namun demikian masih ada kendala yang dihadapi dalam memaksimalkan pemanfaatan perpustakaan digital karena

sebagian guru masih melarang murid untuk membawa HP ke sekolah karena mereka masih khawatir terhadap penyalahgunaan penggunaan HP di sekolah. Padahal, menurut Rahmah, buku-buku paket sudah tersedia di koleksi digital (perpustakaan Ganeca) sehingga siswa tidak perlu lagi membawa buku cetak atau buku paket ke dalam ruangan pada saat mereka belajar. Berikut adalah cuplikan hasil wawancara dengan Rahmah, sang juara Tenaga Perpustakaan berprestasi tahun 2021:

"...kami ada 2 perpustakaan berarti pak...perpustakaan biasa yang sudah terotomasi katalognya, satu lagi berdiri, bekerjasama dengan perpustakaan digital... perpustakaan digital itu bekerjasama dengan Ganeca, jadi ada dua, ...perpustakaan digital itu kan berbasis android...jadi kan anak-anak bisa...sama juga dengan ini pak e-perpus Aceh... cuman kan ada kekurangan jugak kan, tidak semua guru mengizinkan anak-anak kita menggunakan android.. karena kan buku-buku pelajaran itu dah terdsedia dalam perpustakaan digital, anak-anak kan dah gak perlu lagi bawak buku paket, kan udah..karena tingkat kepercayaan kepada anak-anak itu kan belum..belum bisa dipercayakan..."

SMKN-1 Trieng Gadeng Pidie Jaya, yang menjadi juara pada tahun 2021 inipun telah kembali merencanakan

untuk berinovasi dengan judul inovasi barunya "Satu Minggu Satu Paragraf". Nurul Liza mengatakan bahwa 1 (satu) jam ke perpustakaan untuk menuliskan 1 paragraf dari bahan/buku/artikel yang mereka baca.

"...kan ini sekarang sudah sistem blok, jadi saya mau..kan kalau sistem blok dia seminggu itu penuh matematika itu sampe 6 (enam) jam, jadi satu jam saya pakek untuk suruh masuk ke perpustakaan, ha... cari informasi dan tuliskan satu paragraf aja mengenai materi yang akan dibahas dalam satu minggu tu, terserah orang tu mau ini, karena kan implementasi kurikulum merdeka siswa kan bebas memilih cara mencari informasi nya,..nah jadi saya rencana itu pak, itu program saya sekarang, 2022..."

Meskipun ini masih tahap perencanaan dan belum diimplementasikan saat ini namun Liza bertekad akan berusaha bekerjasama dengan dewan guru untuk mewujudkan program ini demi meningkatkan budaya baca para siswa di SMKN-1 Pidie Jaya.

Isra Mulia, pemenang Pemilihan Tenaga Perpustakaan berprestasi tahun 2018 yang berasal dari SMAN-1 Selimum Aceh Besar pada saat pemilihan menampilkan inovasi dengan judul "Literasi on Stage" atau "Literasi Panggung" dimana program ini

dilakukan pada setiap hari Senin selesai kegiatan upacara bendera. Setelah meraih juara ia masih terus berinovasi bahkan pada masa pandemi covid-19, karena pembatasan tatap muka, ia membuat video literasi yang di edarkan ke kelas-kelas. Kemudian pada bulan Agustus lalu ia membuat pameran foto-foto kemerdekaan serta membuat mading kecil tentang perpustakaan di teras perpustakaan. Beliau juga membuat lomba pekan literasi sekolah.

"...dijalankan, tapi kan 2019 kita mulai covid pak.., kita gak lagi buat di lapangan upacara tapi kita buatnya di ini, kita buat video gitu pak... , jadi literasi tetap menyampaikan isi ini, isi dari resensi buku yang ada di pustaka, tapi melalui video, video-videonya nanti anak-anak kumpulkan ke Isra gitu, nanti kami edarkan videonya, edarkan ke guru-guru, anaknya yang baca, anaknya yang rekam dan anaknya yang edit....untuk tahun ini kita udah buat lagi inovasi-inovasi baru, seperti di bulan Agustus kemarin kita buat pameran foto, pameran foto kemerdekaan yang fotonya juga Isra sediakan sendiri Isra carik sendiri, dengan referensi-referensi Isra sediakan, dan anak-anak itu perkelas buat mading kecil, yang isinya juga tentang foto kemerdekaan, jadi mading itu Isra kumpulkan semua, Isra buat di pameran foto di perpustakaan, memang Isra buatnya di perpustakaan pak di teras Pustaka, itu Isra buat tentang pameran

Pustaka, pameran kemerdekaan, aa itu di bulan Agustus pak, sebelumnya juga buat lomba untuk pekan literasi gitu...”

Tak kalah pula peserta yang baru berkiprah selama setahun pasca dinobatkan sebagai juara pertama tenaga perpustakaan tingkat provinsi Aceh mengatakan bahwa dirinya semakin merasa percaya diri dalam membimbing siswa-siswi di sekolah tempat ia mengabdikan dirinya sebagai pustakawan. Bahkan berkat bimbingannya, salah seorang siswa sekolah tersebut berhasil masuk lima besar nasional lomba komik digital. Tentu saja hal ini menjadi kebanggaan tersendiri bagi SMAN Timang Gajah secara khusus dan Dinas Pendidikan Aceh secara umum.

Jika dianalisis mengenai peningkatan karir para juara selama kurun waktu lima tahun terakhir, pada umumnya karir mereka semakin meningkat paling kurang secara moril mereka merasa diakui oleh rekan-rekan lain sesama tenaga kependidikan ataupun guru-guru di sekolah tempat mereka bekerja. Mereka mengatakan karena mereka sudah menyandang gelar juara maka mereka merasa lebih dihargai di lingkungan kerja mereka. Pada

umunya para pemenang pertama pemilihan tenaga perpustakaan tingkat provinsi sudah dipercayakan untuk menjadi juri dalam pemilihan tenaga perpustakaan baik tingkat kabupaten/Kota maupun tingkat provinsi. Contoh lain dari peningkatan karir mereka adalah Juara pertama tenaga perpustakaan Angkatan 2017 yang berasal dari SMAN Delima Pidie, saat ini malah sudah mendapatkan promosi menjadi kepala SMAS Chik Ditiro Pidie. Kemudian juara para dari kabupaten Bireun tahun 2020, Siti Alphyah menyebutkan bahwa sejak menjadi juara dirinya selalu diberikan peluang untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan keustakawanan di berbagai tempat dengan dukungan penuh baik spirituil maupun materil. Berikut cuplikan wawancaranya:

“...misalkan dukungan, misalkan ada workshop di luar Aceh itu, selalu di support, izin, dana memang disupport abis gitu pak, nah kemudian mislakan kita punya program-program baru, yang lama tetap jalan yang barupun akan didukung asalkan bermanfaat untuk anak-anak maupun untuk sekolah, gitu...”

Selain itu, peserta dari SMAN-1 lhokseumawe yang sudah dipindahtugaskan ke SMAN -10 Fajar Harapan

Banda Aceh, dimana dengan posisi sekolah di ibu kota provinsi, beliau selalu dilibatkan dalam kegiatan pemilihan tenaga perpustakaan berprestasi baik di Tingkat Kabupaten/Kota ataupun Provinsi. Kemudian peserta dari SMKN-1 Aceh Besar, setelah menjadi juara, ia ditawarkan oleh MAN-4 Aceh Besar untuk mengelola perpustakaan madrasah tersebut dimana lokasinya lebih dekat dengan domisilinya sehingga dapat membuatnya lebih nyaman bekerja dan mengembangkan perpustakaan madrasah tersebut menjadi perpustakaan sekolah yang standar dengan memperoleh akreditasi "A". Selain itu beliau juga berhasil meraih juara ke-2 pustakawan madrasah berprestasi tingkat Provinsi Aceh tahun 2022 serta berpeluang untuk mengikuti seleksi tingkat nasional. Sementara peserta dari SMKN-1 Meukek Aceh Selatan yang sebelumnya hanyalah tenaga honorer atau tenaga sukarela biasa, setelah meraih gelar juara provinsi sudah dinaikkan statusnya menjadi tenaga Kontrak Provinsi.

Pada umumnya para pemenang pertama pemilihan Tenaga Perpustakaan tingkat provinsi sudah dipercayakan untuk menjadi juri dalam pemilihan

tenaga perpustakaan baik tingkat kabupaten/Kota maupun tingkat provinsi.

E. SIMPULAN

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para juara tenaga perpustakaan berprestasi tingkat SMA/SMK sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 yang berjumlah 8 (delapan) orang tetap memiliki komitmen yang tinggi dalam mengembangkan inovasi di perpustakaan mereka demi meningkatkan minat baca para peserta didik di sekolah atau madrasah dimana mereka bekerja. Mereka juga tetap melanjutkan inovasi mereka untuk mempertahankan bahkan meningkatkan minat kunjung dan minat baca para siswa. Hal ini dibuktikan bahwa 5 (lima) dari 8 (delapan) juara telah dan akan melakukan inovasi mereka di bidang kepustakawanan. Selain itu karir mereka juga terus meningkat, dimana mereka selalu dilibatkan dalam pemilihan tenaga perpustakaan berprestasi baik tingkat kabupaten/kota maupun tingkat Provinsi, bahkan ada yang sudah diangkat menjadi kepala sekolah. Hal ini tentu diakibatkan kinerja mereka yang memang terbukti baik diantaranya

karena sudah diakui sebagai juara tingkat provinsi Aceh. Dengan demikian posisi mereka dapat menginspirasi dan memberi tauladan bagi tenaga penddikan lain terutama tenaga pengelola perpustakaan sekolah baik di sekolah mereka sendiri maupun sekolah-sekolah lain khususnya di prpvinsi Aceh. Jadi bisa dikatakan tujuan yang telah digariskan oleh kementerin pendikan nasional untuk pemilihan Guru dan Tenga Kependidikan (GTK) sebagaimana disebutkan pada bagian pendahuluan sudah membuahkan hasil.

DAFTAR PUSTAKA

Allrise, Molee. (2016). Teori Reward. http://www.academia.edu/1038570/TEORI_REWARD.

Akses pada 25 Juli 2016.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI. (2012). Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka. 2012). Hlm. 472.

Dinas Pendidkan dan Kebudayaan Aceh. (2022). *Petunjuk Teknis Pemilihan Tenaga Perpustakaan Sekolah SMA/SMK Berprestasi Tahun 2022*, Banda Aceh; Disdik Aceh.

Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Kependidikan kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2019). *Pedoman Pemilihan kepala tenaga administrasi, Tenaga perpustakaan, dan Tenaga laboratorium/bengkel sekolah Berprestasi tahun 2019*. Jakarta: Kemendikbud.

Fredrick Ejikeme Okeke. (2020). "Reward Management and Employee Performance In Selected Manufacturing Firms In Enugu State". *Internasional Journal of Management and Enterpreneurship*, Vol. 2, No. 1, 2020.

Hadari Nawawi.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

John Echols dan Hasan Shadily. (2008). *Kamus Inggris-Indonesia*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Juliansyah Noor. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana.

Michael T. Matteson. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* ,Jakarta:

Erlangga. Dikutip oleh Sifia Febrianti dalam artikelnya “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja”.

Mulyadi, John & Setyawan. (2001). Sistem Perencanaan Pengendalian Management Ed. 2. Jakarta: Salemba.

Ngalim Purwanto, M. (2006). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.

Sulistyo-Basuki. (1994). *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Veithzal Rivai. (2005). *Performance Appraisal: sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.