

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah tenaga perpustakaan sekolah dasar yang termasuk kategori Standar Nasional yang berada di lima wilayah DKI Jakarta dengan rincian sebagai berikut:

##### A. Pendidikan Terakhir

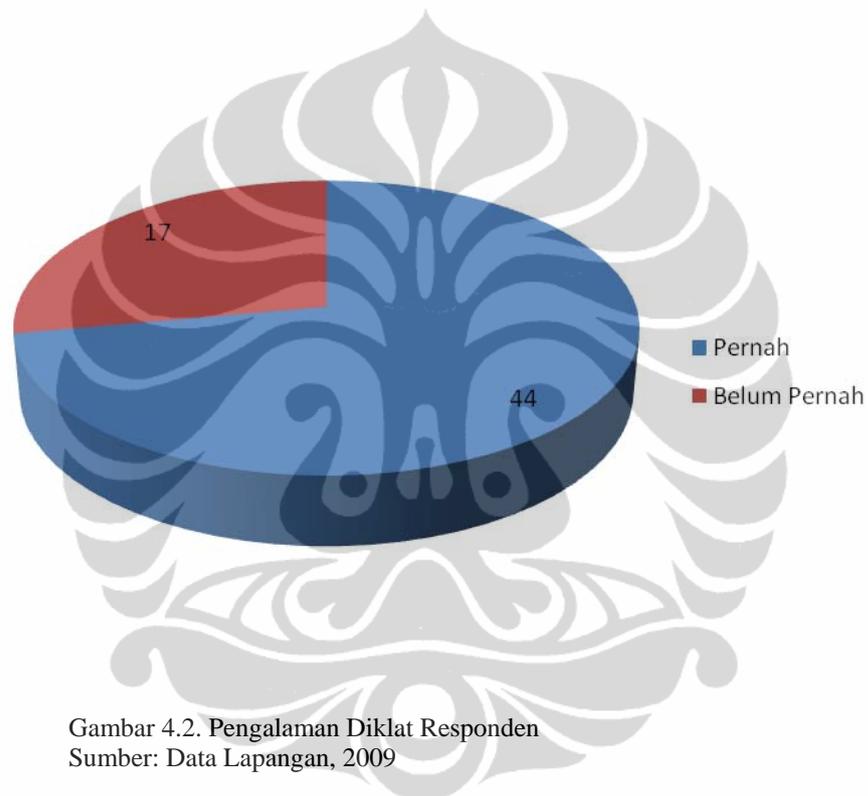
Untuk kategori “Pendidikan Terakhir” diperoleh data bahwa sebanyak 7 orang yang berpendidikan SMA dengan nilai persentase 11,48%. Sebanyak 23 orang yang berpendidikan D2 dengan nilai persentase 37,0%. Sebanyak 32 orang yang berpendidikan S1 dengan nilai persentase 50,82%.



Gambar 4.1. Pendidikan Terakhir Responden  
Sumber: Data Lapangan, 2009

## B. Pelatihan Pengelolaan Perpustakaan Sekolah

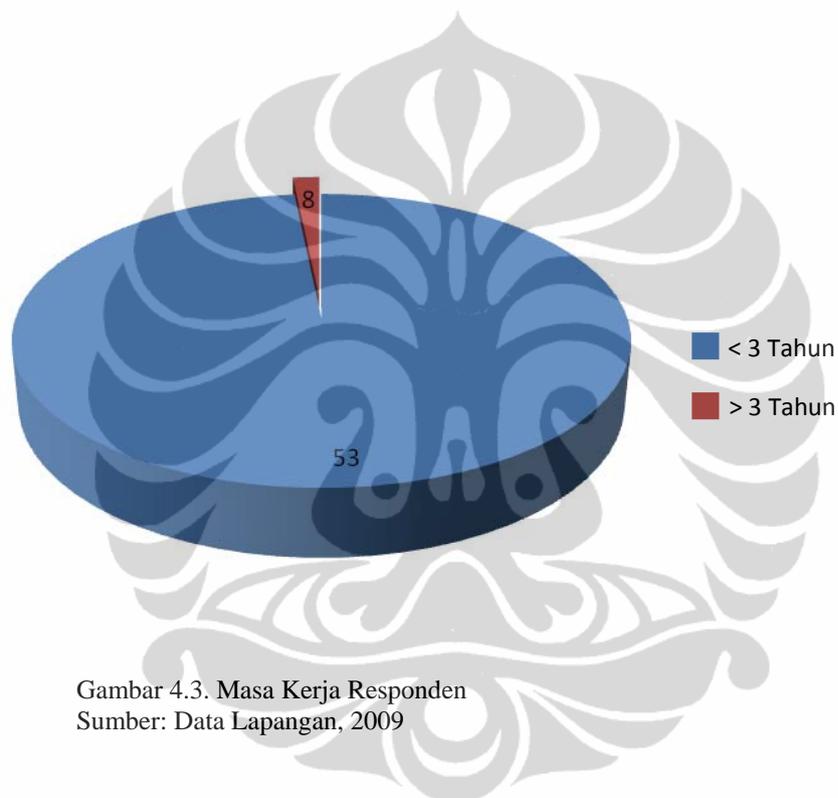
Untuk kategori “Pelatihan Pengelolaan Perpustakaan Sekolah” diperoleh data bahwa sebanyak 44 orang yang pernah mengikuti pelatihan dengan nilai persentase 72,13%. Sebanyak 17 orang yang belum pernah mengikuti pelatihan dengan nilai persentase 27,87%.



Gambar 4.2. Pengalaman Diklat Responden  
Sumber: Data Lapangan, 2009

### C. Masa Kerja di Perpustakaan Sekolah

Untuk kategori “Masa Kerja di Perpustakaan Sekolah” diperoleh data bahwa sebanyak 8 orang yang masa kerja di perpustakaan sekolah > 3 tahun dengan nilai persentase 13,11%. Sebanyak 53 orang yang masa kerja di perpustakaan sekolah < 3 tahun dengan nilai persentase 86,89%.



Gambar 4.3. Masa Kerja Responden  
Sumber: Data Lapangan, 2009

Memperhatikan deskripsi identitas responden tersebut di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 50,82% responden adalah berpendidikan sarjana. Artinya, sedikit lebih dari separuh responden berpendidikan sarjana, sementara sisanya adalah berpendidikan D2 pada persentase 37,70%, dan sebagian kecil dari mereka berpendidikan setingkat SMA pada persentase 11,48%. Dari hasil wawancara diketahui bahwa sebagian dari mereka yang berpendidikan D2 sedang menjalani kuliah pada Program Persamaan untuk menjadi S1. Berdasarkan pada latar belakang pendidikan para responden tersebut tidak ada yang berasal dari jurusan Ilmu Perpustakaan.

Deskripsi identitas responden itu pun menunjukkan sebanyak 72,13% pernah mengikuti kegiatan pelatihan pengelolaan perpustakaan sekolah. Artinya, sebagian besar responden memiliki pemahaman dan pengetahuan tentang pengelolaan perpustakaan sekolah. Sementara sisanya dengan nilai persentase 27,87% adalah mereka yang belum pernah mengikuti pelatihan pengelolaan perpustakaan sekolah. Adapun penyelenggara kegiatan pelatihan adalah Direktorat Pembinaan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar, Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, dan Dinas Pendidikan Kota Jakarta. Secara umum, materi pelatihan terdiri atas Konsep Umum Perpustakaan Sekolah, Pengelolaan Bahan Pustaka, Sumber Daya Perpustakaan Sekolah, dan Pengembangan Perpustakaan Sekolah.

Sebanyak 86,89% masa kerja responden di perpustakaan sekolah kurang dari 3 tahun. Hal ini berarti bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun dalam mengelola perpustakaan dan sisanya adalah sebagian kecil masa kerja responden lebih dari 3 tahun dengan nilai persentase 13,11%.

Berdasarkan pada data profil responden tersebut diketahui bahwa tenaga perpustakaan sekolah pada kategori Sekolah Standar Nasional di Jakarta secara umum mampu memahami tugas dan kewajibannya sebagai tenaga perpustakaan sekolah. Meskipun hanya sebagian dari mereka yang sarjana, namun sebagian besar dari mereka pernah mengikuti pelatihan tentang

pengelolaan perpustakaan sekolah dan sebagian besar dari mereka mempunyai pengalaman dalam mengelola perpustakaan sekolah lebih dari 3 tahun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, diketahui pula bahwa sebagian dari mereka merangkap tugas sebagai guru. Artinya, selain mereka diberi tugas oleh sekolah untuk mengelola perpustakaan sekolah, mereka pun mempunyai tugas sebagai guru. Fakta ini menggambarkan bahwa mereka mempunyai tugas ganda, namun mereka lebih mengutamakan tugasnya sebagai guru.

#### **4.2. Gambaran Peta Kompetensi**

Bagian ini menjelaskan tentang kompetensi tenaga perpustakaan sekolah yang terdiri atas kompetensi manajerial, kompetensi pengelolaan informasi, kompetensi kependidikan, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi pengembangan profesi. Analisis kompetensi difokuskan pada tanggapan responden terhadap tingkat pentingnya kompetensi dan kesenjangan antara kompetensi aktual dan kompetensi ideal.

Dengan menggunakan metode pengukuran analisis gap, diperoleh hasil penelitian seperti yang tercantum dalam lampiran. Secara garis besar, hasil penelitian diuraikan berikut ini.

- 1) Persentase kesesuaian antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal pada kompetensi manajerial sebesar 46,79% dengan gap antara keduanya sebesar 3,112.
- 2) Persentase kesesuaian antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal pada kompetensi pengelolaan informasi sebesar 45,08% dengan gap antara keduanya sebesar 3,323.
- 3) Persentase kesesuaian antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal pada kompetensi kependidikan sebesar 46,99% dengan gap antara keduanya sebesar 3,220.

- 4) Persentase kesesuaian antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal pada kompetensi kepribadian sebesar 50,57% dengan gap antara keduanya sebesar 3,051.
- 5) Persentase kesesuaian antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal pada kompetensi sosial sebesar 59,53% dengan gap antara keduanya sebesar 2,506.
- 6) Persentase kesesuaian antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal pada kompetensi pengembangan profesi sebesar 48,54% dengan gap antara keduanya sebesar 3,158.

Hasil tersebut juga dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1. Tingkat Kesesuaian dan Gap Kompetensi

Kompetensi	Kesesuaian	Gap
Manajerial	46,79%	3,112
Pengelolaan Informasi	45,08%	3,326.
Kependidikan	46,99%	3,220
Kepribadian	50,57%	3,051
Sosial	59,53%	2,506
Pengembangan Profesi	48,54%	3,158

Sumber: Data Lapangan, 2009

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut, diperoleh data bahwa gap yang paling tinggi terdapat pada kompetensi pengelolaan informasi, yaitu sebesar 3,326. Hal ini menunjukkan tingkat kemampuan aktual yang dimiliki oleh tenaga perpustakaan sekolah dasar hanya sesuai 45,08% dengan kemampuan ideal yang seharusnya mereka miliki. Padahal mereka menganggap bahwa tingkat pentingnya kemampuan pengelolaan informasi tersebut sebesar 6,651. Data tersebut menggambarkan bahwa tenaga perpustakaan sekolah dasar kategori Sekolah Standar Nasional kurang memiliki kemampuan dalam mengelola informasi yang berkaitan dengan tugasnya. Padahal, sehari-hari mereka berhubungan dengan bahan pustaka sebagai media informasi. Kompetensi pengelolaan informasi terdiri atas kemampuan mengembangkan koleksi perpustakaan, mengorganisasi informasi, memberikan jasa dan sumber informasi, dan menerapkan teknologi informasi dan komunikasi.

Gap yang paling rendah terdapat pada kompetensi sosial, yaitu sebesar 2,506. Hal ini menunjukkan tingkat kemampuan aktual yang dimiliki oleh tenaga perpustakaan sekolah dasar hanya sesuai 59,53% dengan kemampuan ideal yang seharusnya mereka miliki. Dalam kompetensi sosial ini mereka menganggap tingkat pentingnya sebesar 6,737. Data tersebut menggambarkan bahwa tenaga perpustakaan sekolah dasar kategori Sekolah Standar Nasional cukup memiliki kemampuan sosial yang berkaitan dengan tugasnya. Kompetensi sosial terdiri atas kemampuan membangun hubungan sosial dan kemampuan membangun komunikasi.

Selain kemampuan aktual dan kemampuan ideal yang digali sebagai data penelitian, juga dilihat nilai tingkat pentingnya. Nilai pada tingkat pentingnya merupakan tanggapan responden yang menganggap penting atau tidaknya pernyataan pada setiap kompetensi berkaitan dengan tugasnya sebagai tenaga perpustakaan sekolah. Semakin besar responden memberikan nilai pada tingkat pentingnya, maka semakin penting responden menganggap terhadap pernyataan tersebut yang berkaitan dengan tugasnya.

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut, diperoleh data bahwa tingkat pentingnya pada kompetensi manajerial adalah 6,651, pada kompetensi pengelolaan informasi adalah 6,628, pada kompetensi kependidikan adalah 6,647, pada kompetensi kepribadian adalah 6,727, pada kompetensi sosial adalah 6,737, dan pada kompetensi pengembangan profesi adalah 6,674.

Hasil tersebut juga dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2. Tingkat Pentingnya Tiap Kompetensi

Kompetensi	Tingkat Pentingnya
1. Manajerial	6,651
2. Pengelolaan Informasi	6,628
3. Kependidikan	6,647
4. Kepribadian	6,727
5. Sosial	6,737
6. Pengembangan Profesi	6,674
Rata-rata	6,677

Sumber: Data Lapangan, 2009

Secara umum, nilai rata-rata kemampuan aktual adalah sebesar 3,032 dan nilai rata-rata kemampuan ideal adalah sebesar 6,114. Nilai rata-rata dari setiap kompetensi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3. Nilai Rata-rata Tingkat Kemampuan

Kompetensi	Nilai Rata-rata	
	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal
1. Manajerial	2,822	6,033
2. Pengelolaan Informasi	2,730	6,056
3. Kependidikan	2,854	6,074
4. Kepribadian	3,120	6,171
5. Sosial	3,683	6,189
6. Pengembangan Profesi	2,980	6,162
Rata-rata	<b>3,032</b>	<b>6,114</b>

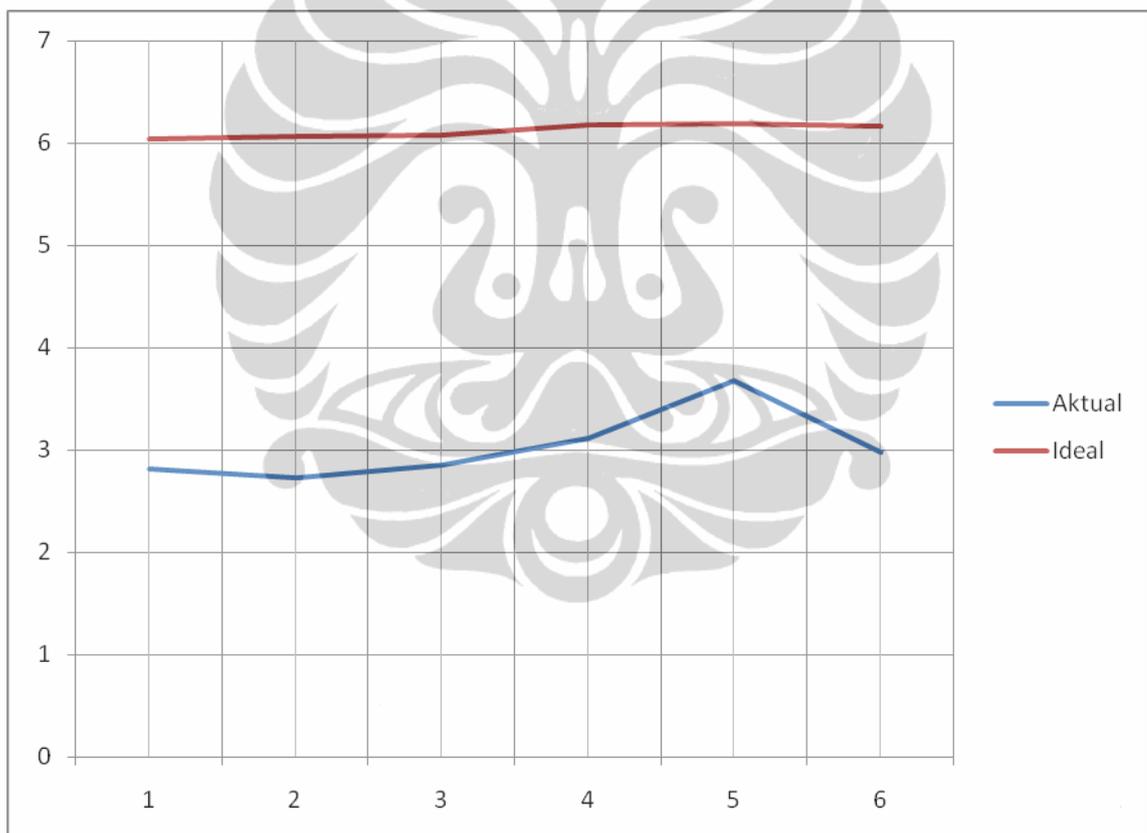
Sumber: Data Lapangan, 2009

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4 dan tabel 5 diketahui bahwa nilai rata-rata pada tingkat pentingnya lebih tinggi dari nilai rata-rata kemampuan ideal. Hal ini berarti bahwa kompetensi yang harus dimiliki sebagai tenaga perpustakaan sekolah lebih penting dari kemampuan ideal yang seharusnya.

Data mengenai nilai rata-rata tingkat kemampuan di atas menjelaskan bahwa rata-rata kemampuan aktual pada kompetensi manajerial lebih tinggi dibandingkan dengan kompetensi pengelolaan informasi. Kompetensi pengelolaan informasi lebih rendah dibandingkan dengan kompetensi kependidikan. Kompetensi

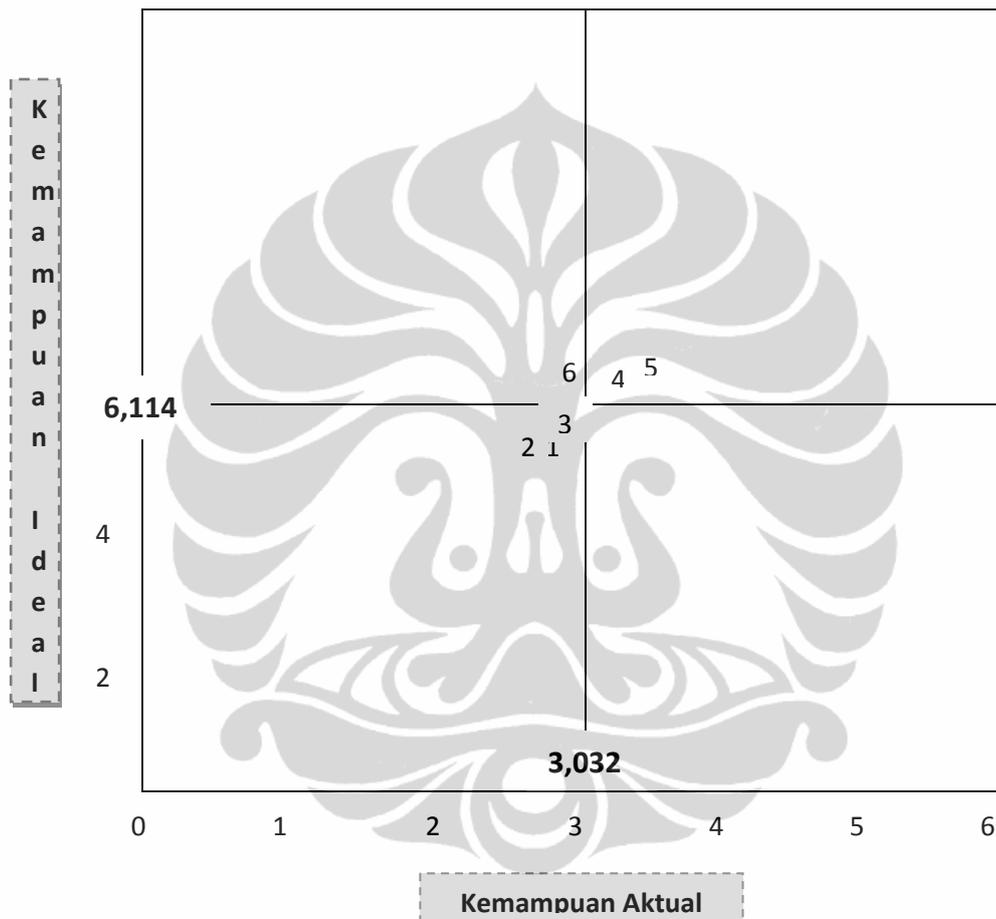
kependidikan lebih rendah dari kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian lebih rendah dari kompetensi sosial. Kompetensi sosial lebih tinggi dari kompetensi pengembangan profesi. Kompetensi pengembangan profesi lebih tinggi dari kompetensi manajerial.

Data nilai rata-rata kemampuan aktual dan kemampuan ideal juga dapat dilihat pada diagram di bawah ini. Rentang angka 1 sampai 6 menunjukkan jenis kompetensi, sedangkan skala 1 sampai 7 menunjukkan tingkat kemampuan.



Gambar 4.4. Nilai Rata-rata Tingkat Kemampuan  
Sumber: Data Lapangan, 2009

Untuk lebih jelasnya, nilai rata-rata tingkat kemampuan tersebut dimasukkan ke dalam Kuadran Kartesius guna melihat posisi kompetensi yang telah dianalisis. Kuadran dibagi menjadi empat bagian.

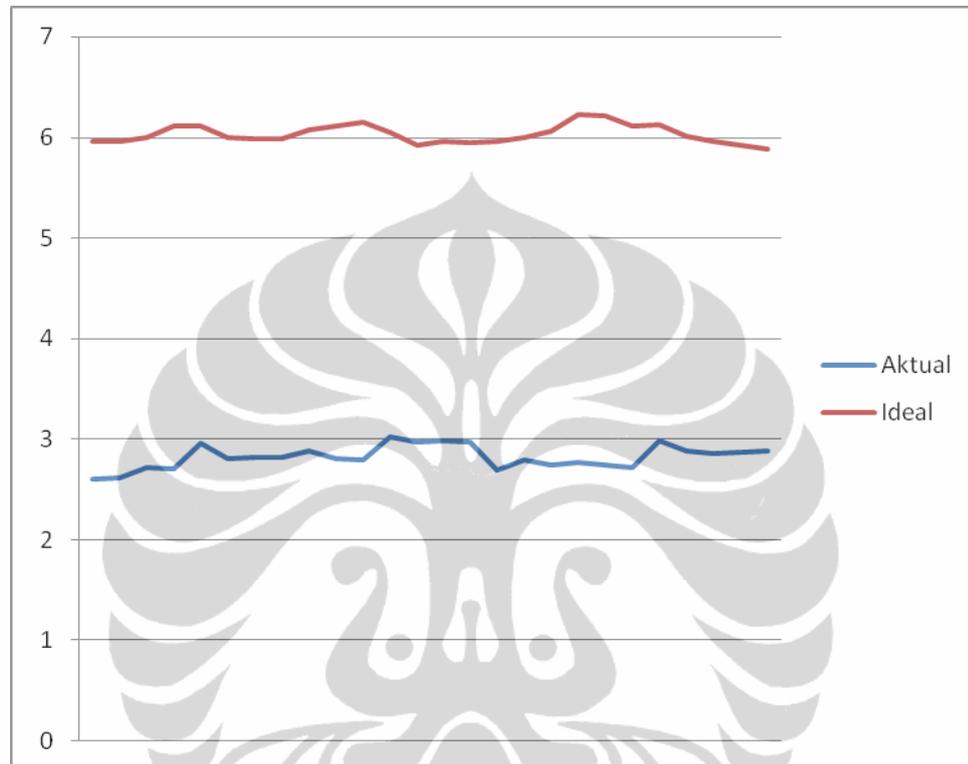


Gambar 4.5. Kuadran Nilai Rata-rata Tingkat Kemampuan  
Sumber: Data Lapangan, 2009

**Keterangan:**

1. Kompetensi Manajerial
2. Kompetensi Pengelolaan Informasi
3. Kompetensi Kependidikan
4. Kompetensi Kepribadian
5. Kompetensi Sosial
6. Kompetensi Pengembangan Profesi

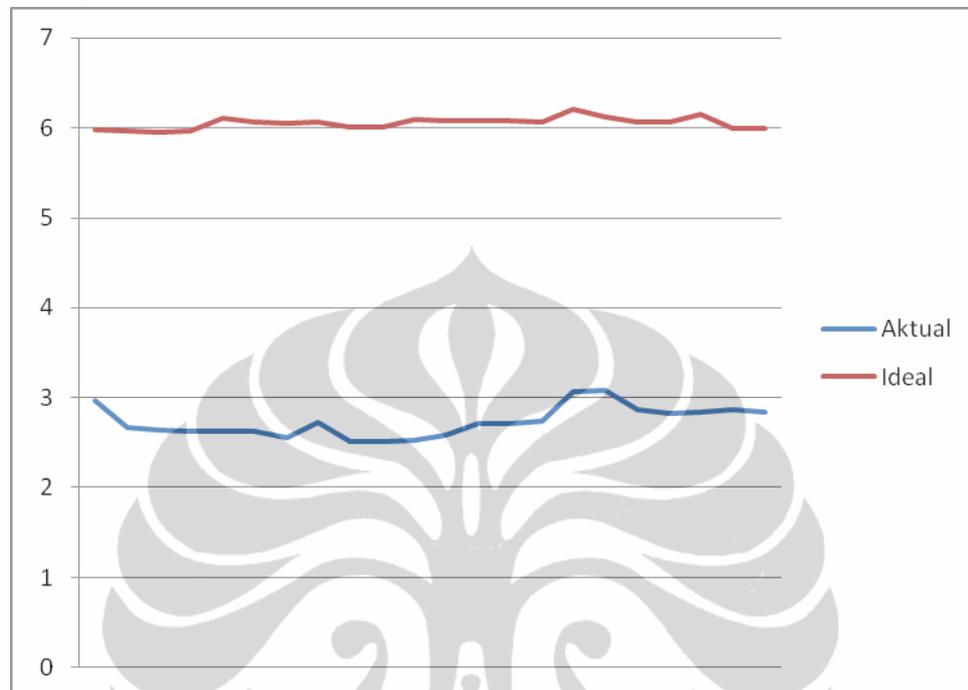
Secara rinci, nilai rata-rata kemampuan aktual dan kemampuan ideal setiap kompetensi dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.6. Nilai Rata-rata Kompetensi Manajerial  
Sumber: Data Lapangan, 2009

Gambar di atas menjelaskan bahwa kemampuan aktual lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan ideal pada kompetensi manajerial. Kompetensi manajerial berhubungan dengan kemampuan sebagai berikut:

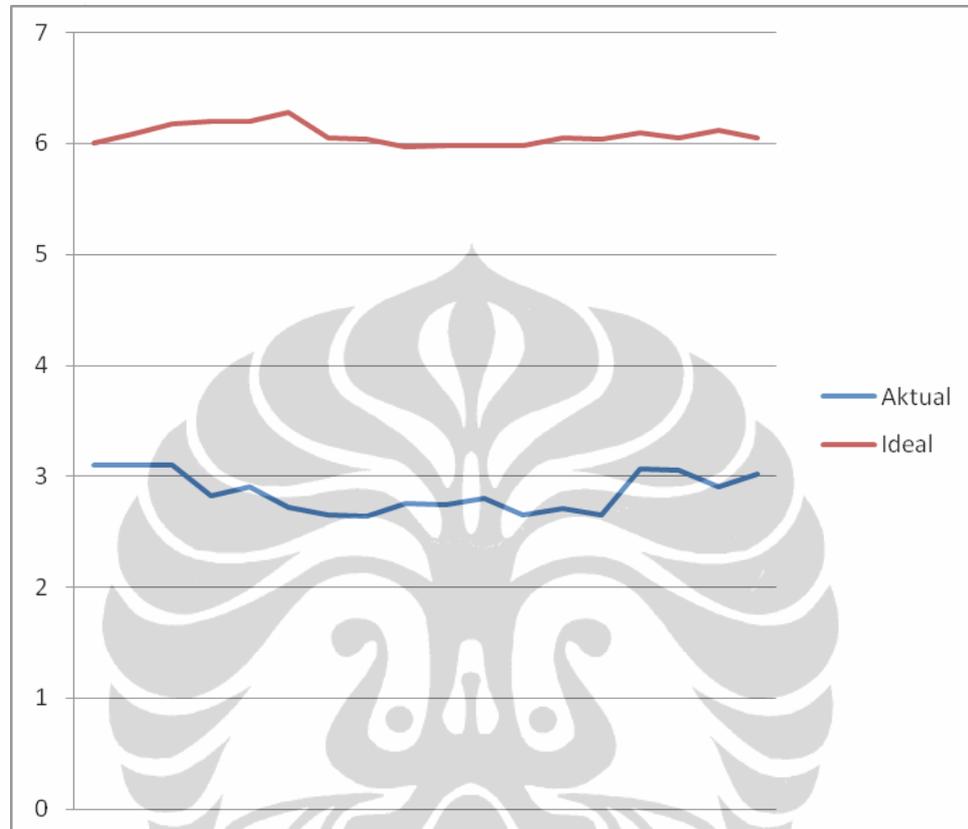
- a) Memimpin tenaga perpustakaan sekolah, bagi kepala perpustakaan
- b) Merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi program perpustakaan sekolah
- c) Melaksanakan kebijakan
- d) Melakukan perawatan koleksi
- e) Melakukan pengelolaan anggaran dan keuangan



Gambar 4.7. Nilai Rata-rata Kompetensi Pengelolaan Informasi  
Sumber: Data Lapangan, 2009

Gambar di atas menjelaskan bahwa kemampuan aktual lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan ideal pada kompetensi pengelolaan informasi. Kompetensi pengelolaan informasi berhubungan dengan kemampuan sebagai berikut:

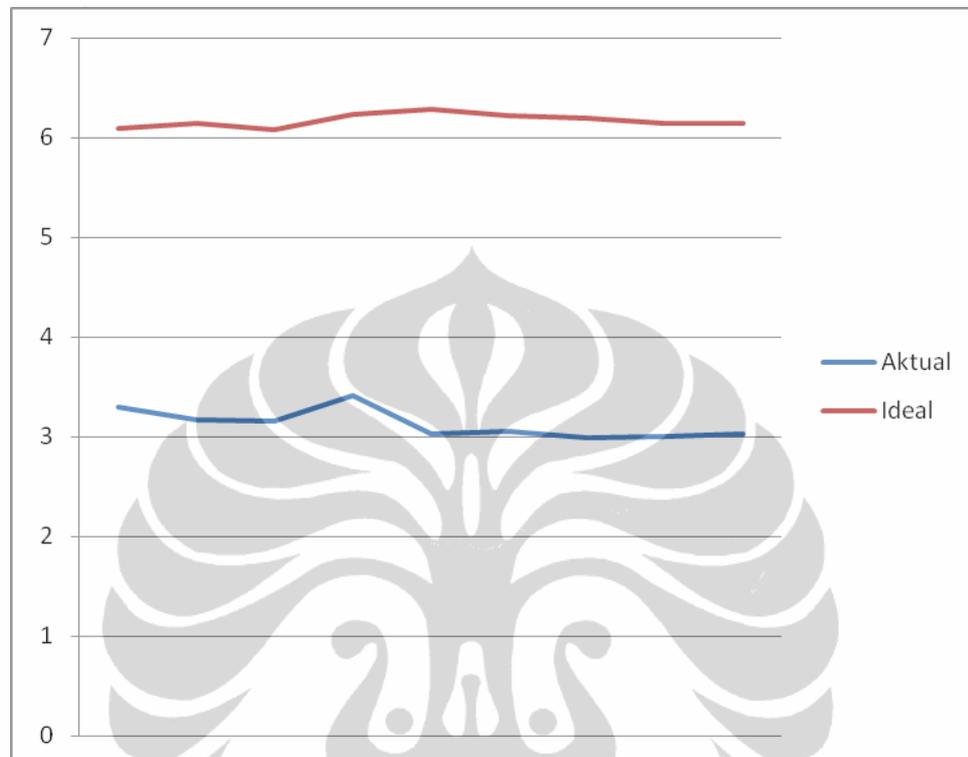
- a) Mengembangkan koleksi perpustakaan sekolah
- b) Mengorganisasi informasi
- c) Memberikan jasa dan sumber informasi
- d) Menerapkan teknologi informasi dan komunikasi



Gambar 4.8. Nilai Rata-rata Kompetensi Kependidikan  
Sumber: Data Lapangan, 2009

Gambar di atas menjelaskan bahwa kemampuan aktual lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan ideal pada kompetensi kependidikan. Kompetensi kependidikan berhubungan dengan kemampuan sebagai berikut:

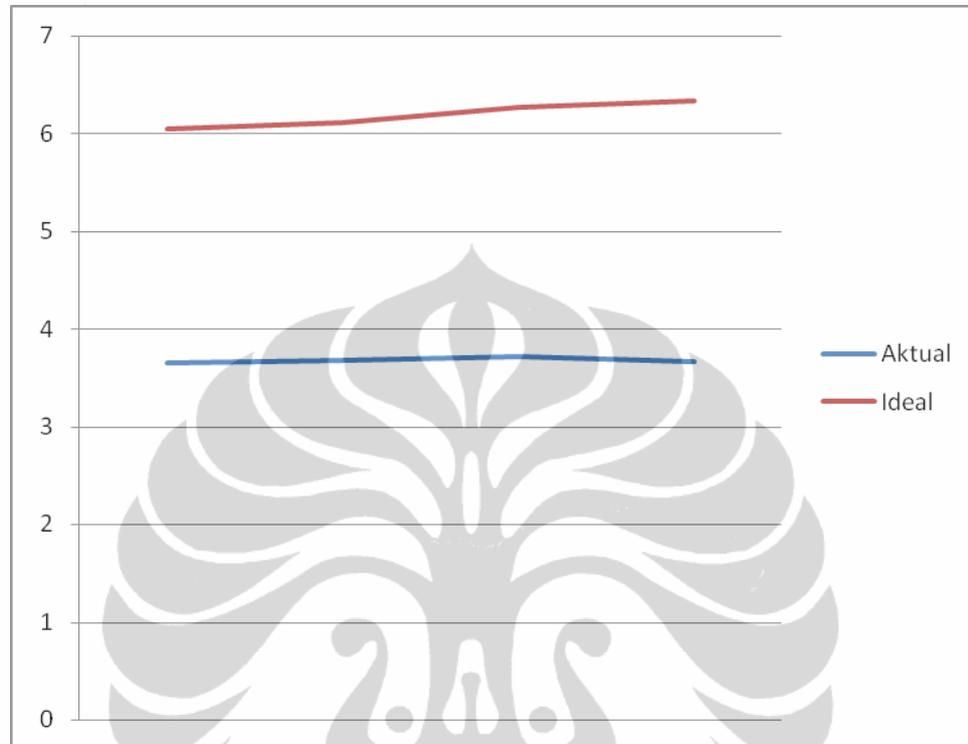
- a) Memiliki wawasan kependidikan
- b) Mengembangkan keterampilan memanfaatkan informasi
- c) Mempromosikan perpustakaan
- d) Memberikan bimbingan literasi informasi



Gambar 4.9. Nilai Rata-rata Kompetensi Kepribadian  
Sumber: Data Lapangan, 2009

Gambar di atas menjelaskan bahwa kemampuan aktual lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan ideal pada kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian berhubungan dengan kemampuan sebagai berikut:

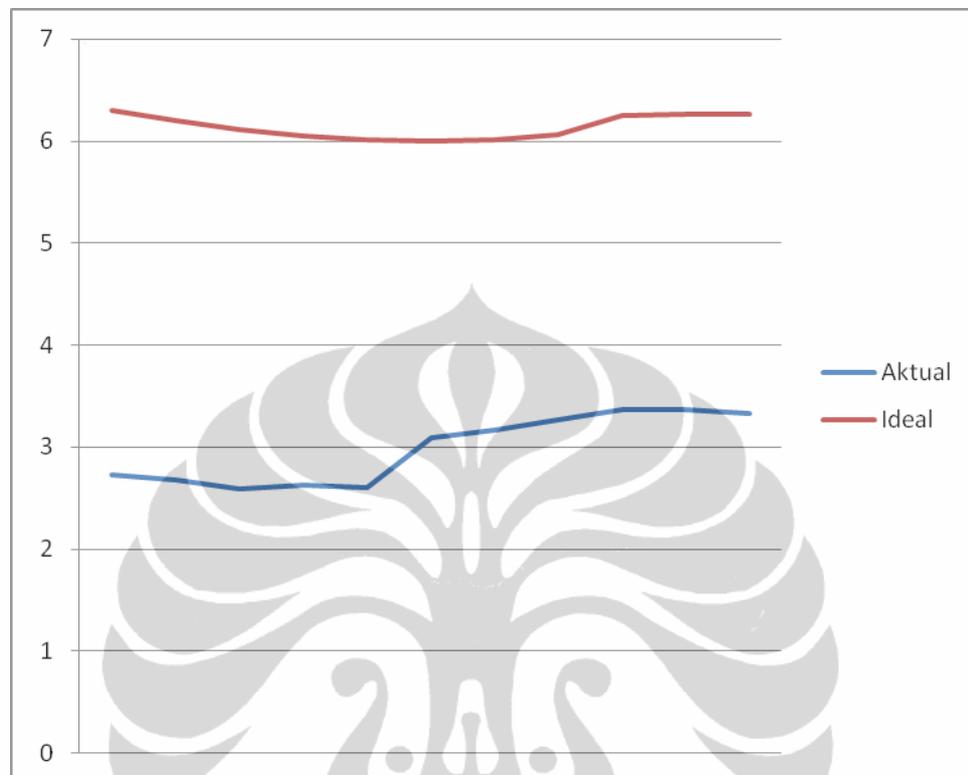
- a) Memiliki integritas
- b) Memiliki etos kerja



Gambar 4.10. Nilai Rata-rata Kompetensi Sosial  
Sumber: Data Lapangan, 2009

Gambar di atas menjelaskan bahwa kemampuan aktual lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan ideal pada kompetensi sosial. Kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan sebagai berikut:

- a) Membangun hubungan sosial
- b) Membangun komunikasi



Gambar 4.11. Nilai Rata-rata Kompetensi Pengembangan Profesi  
Sumber: Data Lapangan, 2009

Gambar di atas menjelaskan bahwa kemampuan aktual lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan ideal pada kompetensi pengembangan profesi. Kompetensi pengembangan profesi berhubungan dengan kemampuan sebagai berikut:

- a) Mengembangkan ilmu
- b) Menghayati etika profesi
- c) Menunjukkan kebiasaan membaca

### 4.3. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Bagian ini mengupas bahasan tentang penilaian kebutuhan pelatihan yang diperlukan oleh tenaga perpustakaan sekolah dasar agar mereka memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar peraturan.

Penilaian kebutuhan pelatihan dilakukan dengan kuadran analisis melalui metode *Importance Performance Analysis (IPA)*. Dalam metode tersebut dijelaskan bahwa apabila kompetensi tertentu masuk pada kuadran satu maka kompetensi tersebut memerlukan pelatihan cukup. Apabila kompetensi tertentu masuk pada kuadran dua, maka kompetensi tersebut memerlukan pelatihan untuk pengembangan. Apabila kompetensi tertentu masuk pada kuadran tiga, maka kompetensi tersebut memerlukan pelatihan kritis. Apabila kompetensi tertentu masuk pada kuadran empat, maka kompetensi tersebut memerlukan pelatihan tidak mendesak. Penentuan masuk kuadran tertentu menggunakan nilai rata-rata pada kemampuan aktual dan kemampuan ideal.

Memperkuat analisis kebutuhan pelatihan para tenaga perpustakaan sekolah dasar digunakan acuan ukuran kompetensi pada tingkat kemampuan aktual yang dikemukakan oleh Palan (2008). Berikut ini adalah uraiannya.

Tingkat satu–*notice* (orang baru). Orang baru dapat melakukan pekerjaannya tetapi tidak bisa memenuhi standar dan memerlukan supervisi ketat. Level ini menunjukkan bahwa orang tersebut memerlukan bantuan sepenuhnya untuk melakukan pekerjaannya.

Tingkat dua–*learner* (pembelajar). Seorang pemula dan mampu melaksanakan tugasnya meskipun belum secara konsisten memenuhi standar yang dipersyaratkan dan membutuhkan supervisi yang sering. Level ini menunjukkan bahwa orang tersebut membutuhkan banyak bantuan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Tingkat tiga–*proficient* (mampu). Seseorang yang telah mempunyai pengalaman dan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai standar yang dituntut

secara konsisten dengan kadang-kadang perlu disupervisi. Level mampu mengindikasikan bahwa orang tersebut bisa melakukan pekerjaan tanpa bantuan.

Tingkat empat–*professional* (profesional). Seseorang yang berpengalaman, dapat melakukan pekerjaannya dan memenuhi persyaratan secara konsisten tanpa supervisi apapun.

Tingkat lima–*expert* (ahli). Seseorang yang diakui sebagai ahli atas kemampuannya melakukan pekerjaan dengan standar yang tinggi secara independen dan seseorang yang dapat membimbing orang lain.

Tahapan analisis kebutuhan pelatihan ini diawali dengan melakukan identifikasi kesenjangan, kemudian identifikasi masalah, dan identifikasi kebutuhan pelatihan. Masing-masing tahapan analisis kebutuhan pelatihan ini akan diuraikan dalam bentuk deskripsi.

Pada identifikasi kesenjangan, diketahui kesenjangan yang paling besar pada kompetensi pengelolaan informasi, sedangkan kesenjangan yang paling kecil terdapat pada kompetensi sosial. Sementara kita tahu bahwa kompetensi pengelolaan informasi merupakan kompetensi yang berhubungan dengan operasional tugas. Pada bagian peta kompetensi di atas telah dibahas mengenai kesenjangan tiap kompetensi dengan melihat persentase kesesuaian dan persentase kesenjangannya. Dalam bahasan tersebut diketahui bahwa kesenjangan antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal pada kompetensi manajerial adalah sebesar 3,112. Kesenjangan antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal pada kompetensi pengelolaan informasi adalah sebesar 3,326. Kesenjangan antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal pada kompetensi kependidikan adalah sebesar 3,220. Kesenjangan antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal pada kompetensi kepribadian adalah sebesar 3,051. Kesenjangan antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal pada kompetensi sosial adalah sebesar 2,506. Kesenjangan antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal pada kompetensi pengembangan profesi adalah sebesar 3,158.

Data tersebut menginformasikan bahwa kompetensi manajerial lebih tinggi dibandingkan dengan kompetensi pengelolaan informasi. Kompetensi pengelolaan informasi lebih rendah dibandingkan dengan kompetensi kependidikan. Kompetensi kependidikan lebih rendah dibandingkan dengan kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian lebih rendah dari kompetensi sosial. Kompetensi sosial lebih tinggi dari kompetensi pengembangan profesi. Kompetensi pengembangan profesi lebih rendah dari kompetensi manajerial.

Selanjutnya adalah identifikasi masalah. Berdasarkan pada identifikasi kesenjangan di atas, diketahui bahwa masalah yang dimiliki oleh tenaga perpustakaan sekolah diidentifikasi berhubungan dengan kemampuan yang diharapkan dimiliki oleh tenaga perpustakaan dari masing-masing kompetensi.

Pada kompetensi manajerial terdapat subkompetensi yang merupakan tuntutan tugas tenaga perpustakaan. Subkompetensi tersebut diantaranya:

- a) Memimpin tenaga perpustakaan sekolah, bagi kepala perpustakaan  
Kemampuan yang diharapkan adalah mengarahkan dan menggerakkan tenaga perpustakaan untuk bekerja secara efektif efisien dan membina tenaga perpustakaan untuk pengembangan pribadi dan karir.
- b) Merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi program perpustakaan sekolah  
Kemampuan yang diharapkan adalah merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi program pengembangan perpustakaan sekolah, merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi pengembangan sumber daya perpustakaan, merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi anggaran perpustakaan sekolah, memanfaatkan anggaran sesuai dengan program, dan mengupayakan bantuan finansial dari berbagai sumber
- c) Melaksanakan kebijakan  
Kemampuan yang diharapkan adalah melaksanakan pengembangan perpustakaan, mengorganisasi sumber daya perpustakaan, melaksanakan

fungsi, tugas, dan program perpustakaan, dan mengevaluasi program dan kinerja perpustakaan.

d) Melakukan perawatan koleksi

Kemampuan yang diharapkan adalah melakukan perawatan preventif dan melakukan perawatan kuratif

e) Melakukan pengelolaan anggaran dan keuangan

Kemampuan yang diharapkan adalah membantu menyusun anggaran perpustakaan, menggunakan anggaran secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab, dan melaksanakan pelaporan penggunaan anggaran.

Pada kompetensi pengelolaan informasi terdapat subkompetensi yang merupakan tuntutan tugas tenaga perpustakaan. Subkompetensi tersebut diantaranya:

a) Mengembangkan koleksi perpustakaan sekolah

Kemampuan yang diharapkan adalah memiliki pengetahuan tentang penerbitan, memiliki pengetahuan tentang karya sastra Indonesia dan dunia, memiliki pengetahuan tentang sumber biografi tokoh nasional dan dunia, menggunakan berbagai alat bantu seleksi untuk pemilihan materi perpustakaan, mengkoordinasi pemilihan materi perpustakaan bekerja sama dengan guru, membuat kriteria tentang buku hadiah dan lembaga donor, mengevaluasi dan menyeleksi sumber daya informasi, bekerja sama dengan stakeholder dalam pengembangan koleksi, melakukan pemesanan, penerimaan, dan mencatat, dan mendayagunakan teknologi tepat guna untuk keperluan perawatan bahan perpustakaan.

b) Mengorganisasi informasi

Kemampuan yang diharapkan adalah membuat deskripsi bibliografis (pengkatalogan) sesuai dengan standar nasional, menentukan deskripsi subjek dan menggunakan DDC edisi ringkas, menggunakan daftar tajuk subjek dalam bahasa Indonesia, menjajarkan kartu katalog, dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengorganisasian dan penelusuran informasi.

c) Memberikan jasa dan sumber informasi

Kemampuan yang diharapkan adalah memberikan layanan baca di tempat, memberikan jasa informasi dan referensi, menyelenggarakan jasa sirkulasi, memberikan bimbingan penggunaan perpustakaan bagi warga sekolah, dan melakukan kerja sama dengan perpustakaan lain.

d) Menerapkan teknologi informasi dan komunikasi

Kemampuan yang diharapkan adalah memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sesuai dengan kebutuhan dan membimbing warga sekolah dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

Pada kompetensi kependidikan terdapat subkompetensi yang merupakan tuntutan tugas tenaga perpustakaan. Subkompetensi tersebut diantaranya:

a) Memiliki wawasan kependidikan

Kemampuan yang diharapkan adalah memahami tujuan dan fungsi sekolah dalam konteks pendidikan nasional, memahami kebijakan pengembangan kurikulum yang berlaku, memahami peran perpustakaan sebagai sumber belajar, dan memfasilitasi siswa untuk belajar mandiri.

b) Mengembangkan keterampilan memanfaatkan informasi

Kemampuan yang diharapkan adalah menganalisis kebutuhan informasi warga sekolah, memanfaatkan TIK untuk memfasilitasi proses pembelajaran, dan membantu warga sekolah menggunakan sumber informasi secara efektif.

c) Mempromosikan perpustakaan

Kemampuan yang diharapkan adalah menginformasikan kepada warga sekolah tentang koleksi perpustakaan yang baru, membimbing warga sekolah untuk memanfaatkan koleksi perpustakaan, mengorganisasi pajangan dan pameran koleksi perpustakaan, dan membuat dan menyebarkan media promosi jasa perpustakaan.

d) Memberikan bimbingan literasi informasi

Kemampuan yang diharapkan adalah mengidentifikasi kemampuan dasar literasi informasi pemustaka, menyusun panduan dan materi bimbingan

literasi informasi sesuai dengan kebutuhan pemustaka, membimbing pemustaka mencapai literasi informasi, mengevaluasi pencapaian bimbingan literasi informasi, dan memotivasi dan mengembangkan minat baca warga sekolah.

Pada kompetensi kepribadian terdapat subkompetensi yang merupakan tuntutan tugas tenaga perpustakaan. Subkompetensi tersebut diantaranya:

a) Memiliki integritas

Kemampuan yang diharapkan adalah disiplin, rapi, bersih, jujur dan adil, serta sopan, santun, sabar, dan ramah.

b) Memiliki etos kerja

Kemampuan yang diharapkan adalah mengikuti prosedur kerja, mengupayakan hasil kerja yang bermutu, bertindak secara tepat, fokus pada tugas yang diberikan, meningkatkan kinerja, dan melakukan evaluasi diri.

Pada kompetensi sosial terdapat subkompetensi yang merupakan tuntutan tugas tenaga perpustakaan. Subkompetensi tersebut diantaranya:

a) Membangun hubungan sosial

Kemampuan yang diharapkan adalah berinteraksi dengan warga sekolah dan bekerja sama dengan warga sekolah.

b) Membangun komunikasi

Kemampuan yang diharapkan adalah memberikan jasa untuk warga sekolah dan mengintensifkan komunikasi internal dan eksternal.

Pada kompetensi pengembangan profesi terdapat subkompetensi yang merupakan tuntutan tugas tenaga perpustakaan. Subkompetensi tersebut diantaranya:

a) Mengembangkan ilmu

Kemampuan yang diharapkan adalah membuat karya tulis, meresensi dan meresume buku, menyusun pedoman di bidang ilmu perpustakaan, membuat indeks, membuat bibliografi dan membuat abstrak.

b) Menghayati etika profesi

Kemampuan yang diharapkan adalah menerapkan kode etik profesi, menghormati hak atas kekayaan intelektual dan menghormati privasi pemustaka.

c) Menunjukkan kebiasaan membaca

Kemampuan yang diharapkan adalah menyediakan waktu untuk membaca setiap hari dan kegemaran terhadap membaca.

Tahapan terakhir adalah identifikasi kebutuhan pelatihan. Berdasarkan pada identifikasi kesenjangan antara kemampuan aktual dan kemampuan ideal dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka diketahui kebutuhan yang diperlukan bagi tenaga perpustakaan sekolah dalam mengatasi kesenjangan dan masalah yang ada.

Berdasarkan pada pengukuran gap analisis, diketahui bahwa kompetensi manajerial, kompetensi pengelolaan informasi, dan kompetensi kependidikan berada pada kuadran tiga. Kemampuan ideal dan kemampuan aktual mereka kurang. Posisi kuadran tersebut mengindikasikan bahwa mereka memiliki kebutuhan pelatihan kritis untuk kategori tiga kompetensi tersebut. Tiga kompetensi ini merupakan jenis kompetensi yang krusial dan penting dimiliki oleh tenaga perpustakaan sekolah. Pelatihan ini memang diperlukan untuk mendukung tugas dan kewajibannya sebagai tenaga perpustakaan sekolah, terlebih sebesar 86,89% masa kerja mereka bertugas sebagai tenaga perpustakaan sekolah dasar kurang dari 3 tahun. Dapat dikatakan bahwa mereka belum banyak memiliki

pengalaman dalam mengelola perpustakaan sekolah. Apalagi, sebagian dari mereka memiliki tugas rangkap sebagai guru, sehingga perhatian mereka dalam mengelola perpustakaan terbagi dengan tugas lain. Sisanya pada persentase 13,11% menunjukkan masa kerja sebagai tenaga perpustakaan sekolah lebih dari 3 tahun. Dukungan untuk mereka perlu diberi pelatihan juga diperkuat oleh fakta bahwa ada di antara mereka yang belum pernah mengikuti pelatihan tentang pengelolaan perpustakaan sekolah, yaitu sebanyak 17 orang. Selain itu, hampir separuh dari responden adalah berpendidikan di bawah sarjana. Dari beberapa fakta tersebut, jelas bahwa tenaga perpustakaan sekolah dasar kategori Sekolah Standar Nasional di DKI Jakarta memerlukan pelatihan.

Tenaga perpustakaan sekolah dasar kategori Sekolah Standar Nasional di DKI Jakarta membutuhkan pelatihan segera dengan materi yang berhubungan dengan hal-hal berikut ini:

- a. Kepemimpinan tenaga perpustakaan
- b. Perencanaan program perpustakaan sekolah
- c. Pelaksanaan program perpustakaan sekolah
- d. Pemantauan pelaksanaan program perpustakaan sekolah
- e. Evaluasi program perpustakaan sekolah
- f. Pelaksanaan kebijakan
- g. Perawatan koleksi
- h. Pengelolaan keuangan dan anggaran
- i. Pengembangan koleksi perpustakaan
- j. Pengorganisasian informasi
- k. Pemberian jasa dan sumber informasi
- l. Wawasan kependidikan
- m. Pengembangan keterampilan memanfaatkan informasi
- n. Promosi perpustakaan, dan
- o. Pemberian bimbingan literasi informasi

Jika dikaitkan dengan tingkatan kompetensi Palan (2008), maka tenaga perpustakaan sekolah dasar kategori Sekolah Standar Nasional di DKI Jakarta berada pada tingkat dua, yaitu pembelajar. Di mana mereka sudah mampu melaksanakan tugasnya namun belum secara konsisten memenuhi standar yang dipersyaratkan, oleh sebab itu mereka membutuhkan supervisi yang sering. Level ini menunjukkan bahwa mereka membutuhkan banyak bantuan untuk melaksanakan pekerjaannya. Salah satu bentuk bantuan yang dapat diberikan adalah dengan memberikannya bekal informasi melalui pelatihan. Rekomendasi untuk memberikan pelatihan kepada tenaga perpustakaan sekolah dasar kategori Sekolah Standar Nasional di DKI Jakarta mendukung pernyataan Simamora (1997) yang mengatakan bahwa salah satu tujuan pelatihan adalah untuk membantu memecahkan persoalan operasional.

Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial berada pada kuadran dua. Kemampuan ideal dan kemampuan aktual tenaga perpustakaan sekolah dasar kategori Sekolah Standar Nasional di DKI Jakarta cukup tinggi. Hal ini berarti bahwa mereka memerlukan penguatan dengan pelatihan untuk pengembangan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga perpustakaan sekolah. Kompetensi kepribadian diindikasikan dengan adanya integritas dan etos kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Sedangkan kompetensi sosial diindikasikan dengan adanya hubungan sosial dan komunikasi dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Kondisi kompetensi ini juga dapat didukung dari latar belakang pendidikan mereka yang sebesar 50,82% adalah sarjana. Dengan demikian, mereka memiliki kemampuan dalam mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan.

Pemberian penguatan ini dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk. Misalnya, dukungan dari pihak manajemen sekolah dalam pengelolaan perpustakaan, kemudahan fasilitas dalam pengelolaan perpustakaan, kerja sama yang baik dengan guru mata pelajaran, dan pemberian penghargaan yang layak kepada mereka sebagai tenaga kependidikan yang turut memberikan pembelajaran positif terhadap siswa. Rekomendasi untuk memberikan penguatan kepada mereka

mendukung pernyataan Simamora (1997) yang mengatakan bahwa salah satu tujuan pelatihan adalah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Berdasarkan tingkatan kompetensi yang dikemukakan oleh Palan (2008) diketahui bahwa kategori kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang dimiliki para tenaga perpustakaan sekolah berada pada tingkat empat, yaitu profesional. Di mana mereka dapat melakukan pekerjaannya dan memenuhi persyaratan secara konsisten tanpa supervisi. Terlebih, di antara tenaga perpustakaan sekolah dasar kategori Sekolah Standar Nasional di DKI Jakarta masih ada yang pendidikannya setingkat SMA, yaitu sebesar 11,48%, masih ada yang belum pernah mengikuti pelatihan tentang pengelolaan perpustakaan, yaitu sebesar 27,87%, dan pengalaman mengelola perpustakaan yang ditandai dengan masa kerja kurang dari 3 tahun, yaitu sebesar 86,89%.

Kompetensi pengembangan profesi berada pada kuadran satu. Diketahui kemampuan ideal cukup tinggi, namun kemampuan aktual lebih rendah. Untuk jenis kompetensi ini, tenaga perpustakaan sekolah dasar kategori Sekolah Standar Nasional di DKI Jakarta memiliki kebutuhan pelatihan cukup. Artinya, mereka sudah mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Kompetensi pengembangan profesi ini berkaitan dengan kemampuan mengembangkan ilmu, menghayati etika profesi, dan menunjukkan kebiasaan membaca. Kondisi kompetensi ini didukung data bahwa sebesar 72,13% mereka pernah mengikuti pelatihan tentang pengelolaan perpustakaan sekolah. Namun, guna mengembangkan kualitas diri sebagai tenaga perpustakaan sekolah yang layak dipertimbangkan, maka mereka memiliki kebutuhan untuk mengembangkan profesinya. Rekomendasi untuk memberikan pelatihan kepada mereka mendukung pernyataan Simamora (1997) yang mengatakan bahwa salah satu tujuan pelatihan adalah untuk mengurangi waktu belajar bagi pegawai supaya lebih kompeten. Terlebih lagi, di antara tenaga perpustakaan sekolah dasar kategori Sekolah Standar Nasional di DKI Jakarta masih ada yang pendidikannya setingkat SMA, yaitu sebesar 11,48%, masih ada yang belum pernah mengikuti pelatihan tentang

pengelolaan perpustakaan, yaitu sebesar 27,87%, dan pengalaman mengelola perpustakaan yang ditandai dengan masa kerja kurang dari 3 tahun, yaitu sebesar 86,89%.

Berdasarkan tingkatan kompetensi yang dikemukakan oleh Palan (2008) diketahui bahwa kategori kompetensi pengembangan profesi yang dimiliki para tenaga perpustakaan sekolah berada pada tingkat tiga, yaitu mampu. Di mana mereka telah mempunyai pengalaman dan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai standar yang dituntut secara konsisten dengan kadang-kadang perlu disupervisi. Level mampu mengindikasikan bahwa orang tersebut bisa melakukan pekerjaan tanpa bantuan.

Identifikasi kebutuhan pelatihan yang telah dipaparkan di atas sesuai dengan tujuan pelatihan yang diharapkan. Mathius dan Jackson (2006) menyebutkan tujuan pelatihan dapat ditetapkan dalam *segi pengetahuan*, yaitu untuk menanamkan informasi kognitif dan perincian untuk peserta pelatihan, *segi keterampilan*, yaitu untuk mengembangkan perubahan perilaku dalam menjalankan kewajiban-kewajiban pekerjaan dan tugas, dan *segi sikap*, yaitu untuk menciptakan ketertarikan dan kesadaran akan pentingnya pelatihan. Ketiga segi yang menjadi tujuan diadakannya pelatihan merupakan tujuan umum. Tenaga perpustakaan sekolah dasar kategori Sekolah Standar Nasional merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Untuk PNS, tujuan pelatihan yang biasa disebut diklat merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan dalam Pegawai Negeri Sipil. Disebutkan bahwa diklat dilaksanakan untuk mencapai tujuan, di antaranya:

- a) meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b) menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;

- c) memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- d) menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sekolah sebagai lembaga yang menaungi perpustakaan merupakan organisasi. Sebagai organisasi sekolah harus selalu beradaptasi terhadap lingkungan yang berubah sehingga pegawainya perlu melakukan penyesuaian terhadap kondisi lingkungan yang dinamis. Sekolah perlu melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan untuk mengetahui siapa saja yang perlu diberi pelatihan dan apa yang perlu dipelajari oleh mereka? Sebagaimana yang disampaikan oleh Rachmawati (2008) mengenai langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh sekolah untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan bagi gurunya, yaitu:

- a) Evaluasi prestasi. Melakukan monitoring pada setiap pegawai. Hasil monitoring dibandingkan dengan standar prestasi. Pegawai yang mempunyai prestasi di bawah standar perlu diberikan pelatihan.
- b) Analisis persyaratan kerja. Organisasi perlu mengetahui kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai. Jika pegawai disertai suatu tugas tertentu tetapi tidak memiliki keterampilan yang mendukung tugasnya tersebut maka pegawai itu membutuhkan pelatihan.
- c) Analisis organisasi. Analisis organisasi bertujuan untuk meninjau kembali apakah tujuan organisasi sudah tercapai atau belum. Jika tujuan organisasi belum tercapai maka manajemen perlu mengadakan pelatihan.
- d) Survei sumber daya manusia. Seluruh pegawai diminta untuk menjelaskan permasalahan yang dihadapi untuk mengetahui tindakan yang akan dilakukan dalam menyelesaikan masalah.

- e) Analisis kebutuhan pelatihan yang dipaparkan di atas mendukung pernyataan Mathius dan Jackson (2006) mengenai sumber penilaian kebutuhan yang terdiri atas analisis organisasional, analisis tugas, dan analisis individual. Di mana analisis organisasional berhubungan dengan lembaga perpustakaan itu sendiri yang memiliki tuntutan tertentu terhadap petugasnya. Analisis tugas berhubungan dengan materi yang seharusnya dipelajari dan dikuasai oleh tenaga perpustakaan dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan analisis individual berhubungan dengan *person* yang memiliki kebutuhan, yang dalam hal ini kebutuhan pelatihan.

Dengan demikian, kebutuhan pelatihan yang dianalisis bagi tenaga perpustakaan sekolah dasar adalah tepat karena sesuai dengan fakta kemampuan yang dimiliki mereka, baik itu kemampuan aktual maupun kemampuan idealnya. Pelatihan yang diselenggarakan bagi petugas perpustakaan sekolah dasar untuk kategori Sekolah Standar Nasional akan efektif untuk meningkatkan kompetensi mereka agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Uraian yang panjang mengenai analisis kebutuhan pelatihan di atas merupakan upaya yang dilakukan guna mendapatkan tenaga perpustakaan sekolah yang kompeten, yaitu tenaga perpustakaan yang tingkat kemampuannya diakui oleh sebuah komunitas praktisi berdasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kompetensi merupakan sesuatu yang dipilih karena berhubungan dengan dua isu sebagaimana yang disampaikan oleh Palan (2008). Dia mengungkapkan bahwa orang yang kompeten dibutuhkan untuk mendapatkan hasil organisasi yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan upaya akuisisi atau pengembangan kompetensi secara sistematis. Isu pertama adalah isu organisasi yang menjelaskan bahwa perkembangan dunia harus dibarengi dengan peningkatan kompetensi individunya. Dengan individu yang kompeten, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Isu kedua adalah isu pegawai yang menjelaskan bahwa

tantangan organisasi harus mampu dipecahkan oleh seseorang agar tetap mempunyai pekerjaan. Suatu pekerjaan memerlukan seseorang yang kompeten.

#### **4.4. Implikasi Hasil Penelitian**

Penyelenggaraan perpustakaan memberikan dukungan terhadap pelaksanaan Sistem Pendidikan Nasional. Dalam Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa setiap satuan pendidikan menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan. Salah satu sarana prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan adalah perpustakaan. Didefinisikan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan menyatakan bahwa perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka.

Perpustakaan diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan layanan kepada pemustaka, meningkatkan kegemaran membaca, serta memperluas wawasan dan pengetahuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Penyelenggaraan perpustakaan dilakukan sesuai dengan standar nasional perpustakaan sebagai acuan penyelenggaraan, pengelolaan, dan pengembangan perpustakaan. Penyelenggaraan perpustakaan tidak lepas dari tenaga perpustakaan yang terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan. Salah satu jenis perpustakaan adalah perpustakaan sekolah.

Sekolah harus memiliki tenaga-tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, termasuk tenaga perpustakaan. Pernyataan ini diperkuat oleh pasal 35 pada Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan yang menyatakan bahwa salah satu tenaga kependidikan yang ada pada Sekolah Dasar adalah tenaga perpustakaan. Lebih tegas lagi diperkuat juga oleh pasal 35 (2) yang menyatakan bahwa tenaga kependidikan harus mengacu pada Standar Nasional Pendidikan. Oleh sebab itu, pada sekolah yang termasuk kategori Sekolah Standar Nasional,

yaitu sekolah yang telah memenuhi delapan standar nasional pendidikan harus memperhatikan ketentuan-ketentuan dalam peraturan di atas. Berhubung Sekolah Standar Nasional telah memenuhi delapan standar nasional pendidikan maka tenaga perpustakaan yang termasuk dalam kategori standar pendidik dan tenaga kependidikan pun diharapkan telah sesuai dengan standar yang dipersyaratkan dalam peraturan.

Berdasarkan hasil penelitian yang melihat tingkat kemampuan yang dimiliki oleh tenaga perpustakaan sekolah pada kategori Sekolah Standar Nasional diketahui bahwa kemampuan aktual yang mereka miliki berada di bawah kemampuan ideal yang diharapkan. Terhadap kesenjangan antara kemampuan aktual dan kemampuan ideal itu dilakukan analisis kebutuhan yang diperlukan bagi mereka, yaitu kebutuhan pelatihan yang dapat meng-*cover* kesenjangan yang ada. Hal itu merupakan pembinaan bagi mereka. Pembinaan yang diberikan dapat dilaksanakan melalui pendidikan formal dan/atau nonformal. Terlebih lagi, tenaga perpustakaan sekolah yang notabene turut “mencetak” generasi penerus bangsa harus memiliki kompetensi yang dapat diandalkan sehingga mereka mampu menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan.

Kemampuan aktual dan kemampuan ideal yang dinilai merujuk pada kompetensi yang telah distandarkan bagi mereka sebagai tenaga perpustakaan sekolah. Standar tersebut telah dibakukan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 25 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah. Peraturan tersebut mulai diberlakukan pada tanggal 11 Juni 2008, artinya peraturan tersebut baru satu tahun berjalan. Dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa setiap penyelenggara sekolah wajib menerapkan standar tenaga perpustakaan sekolah selambat-lambatnya 5 (lima) tahun setelah Peraturan Menteri ini ditetapkan. Kalimat itu mengandung arti bahwa masih ada 4 (empat) tahun lagi waktu pemerintah untuk memenuhi peraturan tersebut. Banyak hal yang dapat dilakukan dalam masa empat tahun.

Hasil penelitian mengisyaratkan perlu adanya pembinaan bagi tenaga perpustakaan sekolah dasar, khususnya bagi sekolah dasar kategori standar nasional yang notabene sudah menerapkan delapan Standar Nasional Pendidikan. Beberapa kebijakan dapat dikeluarkan oleh pemerintah untuk merespons hasil penelitian ini, di antaranya adalah:

Pertama, Direktorat Pembinaan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar dan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta beserta jajarannya mempunyai tugas untuk memenuhi standar tenaga perpustakaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga perpustakaan sekolah secara berjenjang dan terprogram. Hal ini telah dipertegas dalam pasal 33 UU Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan yang menyatakan bahwa pendidikan bagi tenaga perpustakaan merupakan tanggung jawab penyelenggara perpustakaan, yang dalam hal ini adalah sekolah dan atau pihak Dinas Pendidikan. Selain itu, undang-undang tersebut menyebutkan bahwa pendidikan dapat diselenggarakan dalam bentuk formal dan nonformal. Struktur materi pelatihan dapat dihubungkan dengan dimensi-dimensi kompetensi yang ada pada standar tenaga perpustakaan sekolah, yaitu kompetensi manajerial, kompetensi pengelolaan informasi, kompetensi kependidikan, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi pengembangan profesi.

Kedua, Direktorat Pembinaan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar dan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta beserta jajarannya dapat melakukan kerja sama lintas sektoral dengan beberapa instansi terkait, seperti Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Perpustakaan Daerah DKI Jakarta, Organisasi Profesi Pustakawan. Kerja sama ini dapat diwujudkan dalam beberapa kegiatan, seperti lomba perpustakaan, pelatihan, dan seminar. Dengan adanya kegiatan-kegiatan itu, para tenaga perpustakaan sekolah akan merasa dihargai dan dipacu semangat dalam menjalankan tugas sebagaimana mestinya.

Ketiga, Direktorat Pembinaan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar dan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta beserta jajarannya dapat melakukan

sosialisasi kebijakan yang lebih mendalam lagi, khususnya kebijakan tentang standar tenaga perpustakaan ini yang dimulai pada tingkat pusat, provinsi, kota, kecamatan, gugus, sampai di sekolah. Sehingga pihak sekolah dan para tenaga perpustakaan sekolahnya tidak bisa lagi beralasan untuk tidak mengetahui kebijakan yang berhubungan dengan standar tenaga perpustakaan.

Keempat, perlu penyadaran juga dari berbagai pihak bahwa tenaga perpustakaan pun merupakan bagian dari tenaga kependidikan yang memiliki peran di sekolah. Guna memperkuat peran tenaga perpustakaan di sekolah, para tenaga perpustakaan sekolah perlu memiliki kepastian hukum sebagai tenaga perpustakaan yang disahkan melalui surat keputusan. Surat keputusan ini dapat dikeluarkan oleh kepala sekolah. Dengan demikian, mereka tidak akan lagi 'asal-asalan' bertugas sebagai tenaga perpustakaan sekolah.

Kelima, merespons Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 25 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah yang menyatakan kualifikasi bagi tenaga perpustakaan sekolah yang diharapkan memiliki sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah. Pernyataan ini mengandung pertanyaan, apakah sertifikat hasil pelatihan dapat dijadikan sebagai sertifikat yang dimaksud tadi? Atau ada sertifikat lain yang menyatakan seseorang memiliki kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah. Hal ini perlu dipertegas oleh pemerintah karena menjadi rancu di mata masyarakat pendidikan. Respons ini diperlukan untuk memperkuat seseorang bertugas sebagai tenaga perpustakaan, yang pada gilirannya berimbas pada pelaksanaan tugas sehari-hari.

Keenam, tenaga perpustakaan sekolah merupakan tenaga kependidikan yang khusus memiliki keterampilan tertentu. Oleh sebab itu, pemerintah melalui Direktorat Pembinaan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar dan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta diharapkan dapat mengambil kebijakan untuk pemenuhan tenaga perpustakaan sekolah, khususnya sekolah dengan kategori Sekolah Standar Nasional dan Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional dengan

tidak memanfaatkan tenaga pendidik yang ada di sekolah. Dengan demikian, ada fokus dan *concern* tugas dari masing-masing tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional, yang dalam hal ini adalah Direktorat Pembinaan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar sebagai lembaga yang menaungi Sekolah Dasar, maka sepatutnya memperhatikan peraturan tersebut. Direktorat Pembinaan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar dapat berperan sebagai pelopor untuk mem-*push* pihak-pihak terkait supaya lebih menyadari pentingnya aplikasi kebijakan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 25 Tahun 2008 di sekolah-sekolah. Bagaimana pun peraturan tersebut sudah disahkan yang berarti wajib dilaksanakan.

Tenaga perpustakaan sekolah merupakan sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah. Sumber daya manusia merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi karena dia satu-satunya unsur organisasi yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kebutuhan, pengetahuan, motivasi, dan sebagainya. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Begitu juga sumber daya manusia di lingkungan sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mendapat porsi yang banyak dalam program pembinaan dan pengembangan sektor pendidikan, termasuk tenaga perpustakaan sekolah.