

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PERPUSTAKAAN

Zsa Zsa Nur Azizah

Ahmad Supriyanto

Agus Timan

Universitas Negeri Malang

zsazsa.nurazizah@yahoo.com

Abstract: The purpose of this discussion is to solve problems at school. The problem in the school is the weak performance of library employees. This study uses a theory review from several reading sources. The technique of collecting data uses documentation that fits the theme of the article and interviews of the parties concerned. Based on the results of the study of theory and case studies found problems that arise in schools and there are impacts from these problems.

Keywords: educational, training, employee performance, library

Abstrak: Tujuan pembahasan ini adalah untuk memecahkan masalah di sekolah. Masalah dalam sekolah tersebut adalah lemahnya kinerja pegawai perpustakaan. Penelitian ini menggunakan telaah teori dari beberapa sumber bacaan. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi yang sesuai tema artikel dan wawancara pihak terkait. Berdasarkan hasil telaah teori dan studi kasus ditemukan masalah yang muncul di sekolah serta terdapat dampak dari permasalahan tersebut.

Kata kunci: pendidikan, pelatihan, kinerja pegawai, perpustakaan

Pendidikan merupakan bagian terpenting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Di setiap lembaga pendidikan tentu harus ada perpustakaan, meskipun kenyataannya banyak perpustakaan yang masih belum memenuhi standart yang telah ditetapkan. Perpustakaan merupakan unit kerja yang menyediakan bacaan untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peserta didik namun juga merupakan bagian integral pembelajaran. Penyelenggaraan perpustakaan sekolah harus sesuai dengan visi dan misi sekolah dengan menyediakan bahan bacaan bermutu yang sesuai dengan kurikulum, melaksanakan kegiatan

yang berkaitan dengan bidang studi, dan kegiatan lainnya.

Dalam perpustakaan sangat dibutuhkan kinerja pegawai agar perpustakaan bisa berjalan optimal sesuai dengan aturan yang berlaku. Menurut (Punomowati & Yuliasuti, 2001) kinerja perpustakaan adalah efektifitas jasa yang diberikan perpustakaan dan efisiensi sumber daya yang digunakan untuk jasa tersebut. Agar dapat memberikan pelayanan jasa kepustakaan yang profesional kepada peserta didik maka pegawai membutuhkan pengetahuan dan teknik khusus untuk meningkatkan kinerjanya. Keberhasilan tugas dan fungsi perpustakaan bergantung pada

aspek kemampuan dan motivasi yang berasal dari pustakawannya. Dalam hal ini pustakawan memerlukan pelatihan dan pengembangan khusus mengenai bidang perpustakaan. Selain kemampuan dan motivasi dalam melaksanakan tugasnya, pustakawan harus memiliki sikap sopan dan ramah dalam memberikan layanan kepada peserta didik. Loyalitas, dedikasi, jujur, *emphaty*, disiplin harus dimiliki oleh pustakawan agar peserta didik merasa nyaman saat berada di perpustakaan sekolah.

HASIL TELAAH

Pendidikan dan Pelatihan

Menurut (Sutrisno, 2009) pendidikan adalah kegiatan untuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan dalam kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan secara umum adalah usaha yang dilakukan secara sistematis dan terus menerus dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tingkatannya untuk menyampaikan, menumbuhkan, dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan, dan keterampilan yang ingin dimiliki (Hardjana, 2002). Pendidikan berperan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan seseorang yang dilakukan secara berkelanjutan. Pendidikan bagi pustakawan merupakan suatu modal penting untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam melakukan segala pekerjaan.

Menurut (Tunggal, 2012) pelatihan berkaitan dengan upaya memperbaiki keterampilan dan kemampuan guna melakukan pekerjaan secara efektif. Pelatihan juga merupakan suatu upaya pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk perpustakaan. Melalui pelatihan mereka akan mampu

menguasai spesialisasi ilmu atau keahlian dan keterampilan yang tinggi, ahli, dan terampilan dalam mengoperasikan atau mengembangkan teknologi yang sedang berkembang saat ini. Program pelatihan diarahkan untuk mempertahankan dan memperbaiki performa pekerjaan pegawai dalam sebuah organisasi. Pelatihan terhadap pustakawan dilakukan untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja pustakawan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah disusun dari perpustakaan. Selain itu pelatihan juga merupakan usaha untuk mengurangi dan menghilangkan kesenjangan antara kemampuan pustakawan yang dikehendaki oleh perpustakaan. Cara menghilangkan kesenjangan yaitu dengan peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan kerja pustakawan. Menurut (Sadili, 2006) pelatihan terbagi atas dua jenis yaitu:

- a) Pelatihan internal yaitu pelatihan yang dilakukan dalam organisasi dengan menggunakan fasilitas organisasi; dan
- b) Pelatihan eksternal yaitu pelatihan yang dilaksanakan di luar organisasi dengan mendaftarkan pegawai pada program atau kegiatan yang diberikan lembaga pemerintah, organisasi profesional, dan pelatihan swasta. Dengan demikian pelatihan ini dapat dilakukan dalam organisasi sendiri maupun organisasi lembaga pemerintah atau swasta.

Kompetensi Pustakawan

Dalam Undang-Undang No 43 Tahun 2007 Pasal 1 pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Dalam

peraturan tersebut pustakawan harus memiliki kompetensi serta tugas dan tanggung jawab. Kriteria tertentu yang berkaitan dengan bidang tugasnya adalah keterampilan serta pengetahuan dalam bidang perpustakaan yang didapat melalui pendidikan dan pelatihan dibidang kepustakawanan.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 25 Tahun 2008 tentang Kompetensi Pustakawan disebutkan bahwa ada beberapa kompetensi pustakawan sekolah yaitu:

- 1) Kompetensi manajerial memiliki kemampuan memimpin sumber daya manusia, merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi program;
- 2) Kompetensi pengelolaan informasi memiliki kemampuan pengembangan koleksi, pengorganisasian informasi dan pelayanan informasi;
- 3) Kompetensi kependidikan memiliki wawasan kependidikan, keterampilan memanfaatkan informasi, mempromosikan perpustakaan dan bimbingan literasi informasi;
- 4) Kompetensi kepribadian memiliki integritas dan etos kerja yang tinggi;
- 5) Kompetensi sosial memiliki hubungan sosial dan komunikasi; dan
- 6) Kompetensi pengembangan profesi memiliki pengembangan ilmu dan menghayati etika profesi.

Kinerja Pustakawan

Menurut (Prawirosentono, 2002) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral etika. Menurut (Zen, 2011) ada lima jenis karakteristik kompetensi yaitu:

- a) *Knowledge*: mengacu kepada informasi dan pembelajaran seseorang;
- b) *Skill*: mengacu kepada keterampilan melakukan tugas tertentu;
- c) *Self concept and values*: sikap, nilai, dan citra diri;
- d) *Traits*: pembawaan sifat seseorang serta memiliki kemampuan mengontrol diri; dan
- e) *Motives*: motif, emosi, keinginan, kebutuhan fisiologis seseorang dalam melakukan sesuatu.

Menurut (Basuki, 1993) tugas pustakawan adalah memilih bahan pustaka, pengelolaan, penyimpanan, pengembangan, evaluasi, penyaringan koleksi, pengkatalogan, pengkalsifikasian, pemeliharaan bahan pustaka, kontrol stok, dan melayani peminjaman bahan pustaka. Pustakawan yang berkinerja baik akan membantu perpustakaan untuk terus meningkatkan citra dan kualitas perpustakaan di sekolah.

Masalah Lemahnya Kinerja Pegawai Perpustakaan di SDN X Kota Malang

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi ditemukan permasalahan di SDN X Kota Malang yaitu lemahnya kinerja pegawai perpustakaan. Lemahnya kinerja pegawai disebabkan karena tidak adanya kemauan belajar dari pegawai, pegawai bukan dari jurusan perpustakaan, dan kepala sekolah cenderung cuek terhadap kinerja pegawainya. Lemahnya kinerja pegawai ini mengakibatkan tidak adanya proses peminjaman buku di perpustakaan, pegawai tidak mengetahui tupoksinya, serta beban kerja pegawai bertambah dengan mengisi dua ekstrakurikuler mengakibatkan perpustakaan tidak ada yang menjaga apabila sedang mengajar ekstrakurikuler.

Teknik Analisis Masalah

Teknik analisis masalah yang digunakan adalah diagram pohon. Menurut (Nasution, 2015) diagram pohon digunakan untuk menghubungkan tujuan dengan tugas yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan. Menurut (Kho, 2016) diagram pohon mempunyai kegunaan seperti:

- 1) Membantu menemukan akar dari suatu permasalahan dalam organisasi;
- 2) *Brainstorming* untuk mendapatkan solusi;
- 3) Menjelaskan langkah-langkah serta perincian;
- 4) Mengidentifikasi ruang lingkup;
- 5) Menjelaskan langkah-langkah untuk menyelesaikan masalah; dan
- 6) Menganalisa proses pekerjaan secara rinci.

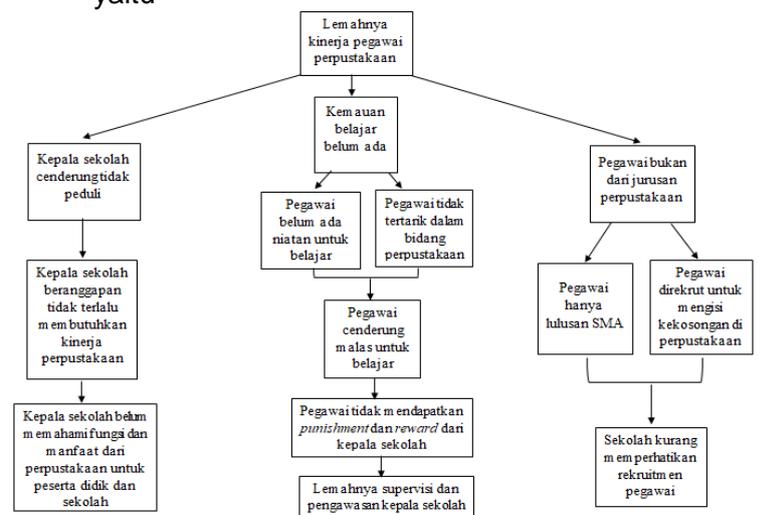
Menurut (Kho, 2016) langkah-langkah membuat diagram pohon adalah:

- a. Tulis topik;
- b. Kembangkan topik;
- c. *Brainstorming*; dan
- d. Pemeriksaan ulang diagram pohon.

Hasil Analisis Masalah

Berdasarkan analisis permasalahan menggunakan diagram pohon di atas masalah utama yaitu lemahnya kinerja pegawai perpustakaan. Permasalahan ini dihadapi oleh pegawai perpustakaan di SDN X Kota Malang. Setelah dianalisis menggunakan diagram pohon ditemukan beberapa sebab dari masalah dan solusi untuk memecahkan masalah. Sebab permasalahan pertama yaitu kepala sekolah cenderung tidak peduli karena beranggapan bahwa tidak terlalu membutuhkan kinerja perpustakaan, dan kepala sekolah belum memahami fungsi dan manfaat dari perpustakaan untuk peserta didik dan sekolah.

Permasalahan kedua yaitu kemauan belajar pegawai belum ada dikarenakan belum ada niatan untuk belajar, pegawai tidak tertarik dalam bidang perpustakaan, pegawai cenderung malas untuk belajar. Hal ini disebabkan karena tidak adanya *reward* dan *punishment* untuk pegawai dan juga supervisi dan pengawasan kepala sekolah sehingga pegawai beranggapan tidak perlu meningkatkan kinerjanya dalam hal kemauan belajar. Permasalahan ketiga yaitu pegawai bukan jurusan perpustakaan karena pegawai hanya lulusan SMA serta pegawai direkrut untuk mengisi kekosongan di perpustakaan, disebabkan oleh sekolah kurang memperhatikan rekrutmen pegawai. Dampak dari permasalahan tersebut adalah kinerja pegawai kurang maksimal, perpustakaan tidak terurus dengan baik, serta tidak sesuai dengan standar. Oleh karena itu pustakawan di SDN X harus mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya serta pengawasan, supervisi, dan *punishment* dari kepala sekolah untuk memantau kinerja pegawai perpustakaan. Berikut hasil analisis masalah di SDN X Kota Malang menggunakan teknik analisis pohon yaitu



Gambar 1 Hasil analisis. Sumber: peneliti

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa permasalahan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lemahnya kinerja pegawai berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Perpustakaan tidak terurus dengan baik, dan perpustakaan tidak sesuai dengan standart yang telah ditentukan. Penyebab utama dari permasalahan tersebut adalah kepala sekolah cenderung tidak peduli, kemauan belajar belum ada, dan pegawai bukan jurusan perpustakaan. Solusi yang tepat yaitu sekolah melakukan peningkatan seupervisi serta pengawasan yang dilakukan kepala sekolah, punishment dan reward untuk pegawai dan mengikuti pelatihan. Dengan mengikuti pelatihan tentang perpustakaan, kemampuan pegawai perpustakaan bisa meningkat, dapat mengidentifikasi kebutuhan setiap peserta didik, mampu memecahkan masalah peserta didik, serta pustakawan mempunyai kemampuan untuk menjadi profesional dalam mengelola perpustakaan sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Basuki, S. (1993). *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hardjana, A. M. (2002). *Training Sumber Daya Manusia Yang Efektif*. Yogyakarta: Kanisius.
- Kho, B. (2016). Pengertian Diagram Pohon (Tree Diagram) dan Cara Membuatnya. Retrieved from <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-diagram-pohon-tree-diagram-cara-membuat-diagram-pohon-website>: <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-diagram-pohon-tree-diagram-cara-membuat-diagram-pohon>
- Nasution, N. M. (2015). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Punomowati, S., & Yuliasuti, R. (2001). Indikator Kinerja Perpustakaan Sesuai ISO 11620-1998. *Marsela*, 3(1).
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tunggal, W. A. (2012). *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Zen, Z. (2011). Kompetensi Pustakawan dan Kurikulum Pendidikannya. *Kompetensi Pustakawan Dalam Era Globalisasi*. Jakarta.