

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sekolah/madrasah, tidak hanya didukung oleh sumber daya manusianya yaitu kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan, akan tetapi juga didukung dengan adanya kelengkapan sarana dan prasarana. Perpustakaan berperan penting guna membantu mengefektifkan kegiatan pembelajaran di lingkungan sekolah. Ketersediaan perpustakaan sekolah merupakan salah satu sumber belajar yang harus dimiliki sekolah, menurut UNESCO tujuan perpustakaan sekolah adalah:

- 1) *Acquire books and other materials in line with the demands of the curriculum and the needs of students to organise these materials for effective use;*
- 2) *Guide pupils in their choice of books and other materials of learning desired both for personal and curricular purposes;*
- 3) *Develop in pupils skill and resourcefulness in their use of books, and libraries to encourage the habit of personal investigation;*
- 4) *Help pupils, establish a wide range of significant interests;*
- 5) *Provide aesthetic experience and develop appreciation of the arts;*
- 6) *Encourage lifelong education throughout the use of library resources;*
- 7) *Encourage social attitudes, and provide experience in social and democratic living; and*
- 8) *Work cooperatively and constructively with teaching and administrative staff of the school.*¹

¹ Chennupati K. Ramaiah and K. Nallaperumal Pillai, Training Needs of School Librarians in India. (*DESIDOC Journal of Library & Information Technology*, Vol. 33, No. 5, September 2013), h. 367.

Tujuan perpustakaan sekolah adalah untuk; 1) memperoleh buku dan bahan lainnya sesuai dengan tuntutan kurikulum dan kebutuhan siswa untuk mengorganisir materi agar efektif, 2) panduan murid dalam memilih buku dan bahan pembelajaran lainnya yang diinginkan baik untuk tujuan pribadi maupun kurikuler, 3) kembangkan keterampilan dan kemampuan siswa dalam penggunaan buku, dan perpustakaan untuk mendorong kebiasaan melakukan penelitian, 4) membantu siswa, untuk membuat berbagai kepentingan tugas sekolah, 5) memberikan penguasaan dan kemahiran seni, 6) mendorong pendidikan seumur hidup terhadap penggunaan sumber daya perpustakaan, 7) mendorong sikap sosial, dan memberikan pengalaman dalam kehidupan sosial dan demokratis, dan 8) bekerja secara kooperatif dan konstruktif dengan staf pengajar dan administrasi sekolah.

Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 yang menetapkan tentang Standar Sarana Dan Prasarana Untuk Sekolah Dasar/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), dan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA).² Oleh karena itu ketersediaan perpustakaan sekolah sudah seyogyanya merupakan salah satu sumber belajar yang memiliki peran strategis. Sekolah-sekolah yang memiliki perpustakaan masih jauh dari pengelolaan yang memenuhi standar.

² Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang *Standar Sarana dan Prasarana untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), dan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA)*.

Perpustakaan sekolah yang dikelola secara efektif dan dimanfaatkan sebagai sumber belajar bagi warga sekolah, maka akan mendukung kegiatan pembelajaran di sekolah.

Hal ini menjelaskan bahwa perpustakaan di sekolah sebagai salah satu faktor pendukung yang integral dalam kegiatan pendidikan di lingkungan sekolah. Sebagai sumber untuk mendukung kegiatan pembelajaran, perpustakaan memiliki fungsi yang sangat strategis yaitu fungsi edukatif dimana perpustakaan menyediakan buku-buku sebagai bahan bacaan siswa yang harus mengacu pada kurikulum yang nantinya dapat menimbulkan motivasi siswa untuk membaca, serta mengembangkan pola pikir yang logis dan responsif serta dapat menuntun dan mengarahkan murid-murid untuk memanfaatkan serta menjaga bahan bacaan dengan sangkil dan mangkus. Selanjutnya perpustakaan sebagai inovasi pembelajaran yakni perpustakaan harus dapat menyediakan informasi kepada siswa dalam berbagai cabang ilmu pengetahuan yang berkualitas dan terbaru serta sistematis, sehingga dapat mempermudah petugas dan siswa atau pelanggan mencari informasi yang diperlukan. Berikutnya sebagai fungsi administrasi yaitu perpustakaan menyelenggarakan pendataan dan memproses bahan rujukan/pustaka dan melaksanakan pelayanan peminjaman bahan pustaka yang efektif dan efisien. Perpustakaan sebagai fungsi rekreatif, dalam hal ini selain memiliki buku-buku sains, perpustakaan juga menyiapkan buku-buku yang bernilai rekreasi yang berkualitas yang bisa dimanfaatkan warga sekolah dalam

waktu luang. Terakhir adalah fungsi penelitian, dalam hal ini perpustakaan menyediakan bahan pustaka yang bisa digunakan sebagai subjek dan obyek riset dalam bidang studi yang diperlukan oleh para siswa.

Demikian perpustakaan menjadi penting dalam proses belajar mengajar di sekolah, oleh karenanya untuk menjamin kelancaran kegiatan dalam pelayanan siswa diperlukan kepala perpustakaan yang profesional dalam bidang ini. Oleh sebab itu kepala perpustakaan harus memiliki kompetensi dalam pengelolaan manajemen perpustakaan. Peran perpustakaan dalam pendidikan cukuplah esensial, kita ketahui bersama bahwa lembaga pendidikan merupakan salah faktor utama kemajuan suatu negara dan salah satu faktor penting di lembaga pendidikan adalah perpustakaan. Agar tidak menjadi wacana belaka, seharusnya pengelola perpustakaan tetap memiliki semangat dan berusaha untuk meningkatkan kualitas perpustakaan sekolah.

Perpustakaan yang mumpuni sebagai salah satu pendukung kesuksesan pembelajaran di lembaga pendidikan khususnya sekolah, tidak jarang ditemukan bahwa sekolah di Indonesia termasuk di Provinsi Bengkulu, masih banyak perpustakaan yang dikategorikan belum layak sebagai sumber belajar di sekolah. Adapun menurut Darmono dalam Ade Khoer Afandi mengungkapkan dalam sebuah artikelnya yang berjudul pengembangan perpustakaan sekolah sebagai sumber belajar, menjelaskan bahwa:

Dari 175.268 unit sekolah di seluruh Indonesia, baru 12.620 sekolah yang memiliki perpustakaan. Untuk SD baru 5% yang mempunyai perpustakaan sekolah, SMP sekitar 42% dan SMA sekitar 68%. Kondisi ini menyiratkan bahwa perhatian penentu kebijakan dilingkungan sekolah belum memprioritaskan perpustakaan sekolah sebagai program sekolah yang perlu diperhatikan untuk menunjang kegiatan belajar mengajar. Menurut Darmono, keberadaan perpustakaan sekolah belum dikelola secara memuaskan dan sesuai dengan harapan. perpustakaan sekolah belum mempunyai pustakawan sebagai tenaga tetap, hanya dikelola oleh guru tidak tetap, akibatnya hasil kerja mereka kurang memuaskan.³

Dijelaskan dalam Permendiknas No 25 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/ Madrasah, penyelenggara sekolah/madrasah wajib menerapkan standar tenaga perpustakaan sekolah/madrasah sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri tersebut, selambat-lambatnya 5 (lima) tahun setelah Peraturan Menteri ditetapkan. Setiap sekolah/madrasah untuk semua jenis dan jenjang yang mempunyai jumlah tenaga perpustakaan sekolah/madrasah lebih dari satu orang, mempunyai lebih dari enam rombongan belajar (rombel), serta memiliki koleksi minimal 1000 (seribu) judul materi perpustakaan. Kualifikasi untuk kepala perpustakaan sekolah/madrasah yang melalui jalur pendidik harus memenuhi syarat: a) berkualifikasi serendah-rendahnya diploma empat (D4) atau sarjana (S1); b) memiliki sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah; c) masa kerja minimal 3 (tiga)

³ Ade Khoer Afandi, "*Pengadaan Dan Pembinaan Tenaga Perpustakaan di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kabupaten Karawang*" (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2012), h. 5.

tahun. Guna menjawab tantangan kemajuan dunia pendidikan perlu diadakan suatu pendidikan dan pelatihan kepala perpustakaan sekolah/ madrasah.⁴

Peningkatan kompetensi kepala perpustakaan salah satunya dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Hal ini sejalan dengan pendapat Mohammed Saad Al Yahya dan Norsiah Binti Mat yang menjelaskan bahwa:

*Human Resources Management (HRM) literatures have described training and development as a deliberate and concerted effort that aimed at improving and enhancing organizational performance. Training and development is essential for an organization to build and sustain competitive advantage in the organization's core competence.*⁵

Pelatihan dan pengembangan sebagai usaha yang disengaja dan terpadu yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja organisasi. Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi sebuah organisasi untuk membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam inti kompetensi organisasi.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Bengkulu sebagai penyelenggara diklat di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memberikan perhatian kepada peningkatan kompetensi kepala perpustakaan, terutama guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala perpustakaan dikarenakan kurangnya sumber daya yang berlatar

⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 25 tahun 2008 tentang *Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah*.

⁵ Mohammed Saad Al Yahya and Norsiah Binti Mat , Evaluation Of Effectiveness Of Training And Development: The Kirkpatrick Model (*Asian Journal of Business and Management Sciences Vol. 2 No. 11*), h. 16.

belakang pustakawan sehingga guru dapat diberikan tugas tambahan sebagai kepala perpustakaan. Dari 46 (empat puluh enam) peserta diklat teknis substantif pembentukan calon kepala perpustakaan tahun 2016 tidak satupun peserta memiliki latar belakang pendidikan perpustakaan.

Pelatihan tercapai apabila *input*, *process*, dan *output* memenuhi standar yang telah ditetapkan, sebagaimana diungkapkan oleh Akhila Kunche, *et.al.* "*effective training is considered as an important factor in determining the efficiency of an organization which depends upon the capability of its employees*".⁶ Pelatihan yang efektif merupakan faktor penting dalam menentukan efisiensi suatu organisasi, tetapi hal tersebut tergantung pada profesional pegawai dalam suatu lembaga. Hal ini sejalan dengan pendapat Mehwish Rafiq bahwa, "*training and development is for improving, enhancing and updating the skill, knowledge and abilities to perform better*".⁷ Pelatihan dan pengembangan adalah untuk memperbaiki, meningkatkan, memperbarui keterampilan, pengetahuan dan kemampuan untuk lebih baik.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dan pendidikan (diklat) penting untuk diberikan kepada para guru yang akan menjadi kepala perpustakaan sekolah. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional

⁶ Akhila Kunche, Ravi Kumar Puli, Sunitha Guniganti, Danaiah Puli, Analysis and Evaluation of Training Effectiveness (*International Journal Human Resource Management Research: 2011*), h. 1.

⁷ Mehwish Rafiq, *Training Evaluation In An Organization Using Kirkpatrick Model: A Case Study of PIA* (Entrepreneurship & Organization Management, 2015), h. 1.

dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁸ Pendidik yang ditentukan dalam undang-undang ini ialah pendidik yang profesional yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang guru dan merupakan sumber penghasilan kehidupan utama yang ditentukan oleh keahlian, kemahiran, atau kecakapan berdasarkan standar mutu atau norma yang telah ditetapkan serta diperlukan pendidikan profesi.

Pendidik yang dimaksudkan tersebut adalah pendidik yang dapat melaksanakan tugasnya secara responsif dan penuh akuntabilitas. Pendidik pada saat ini menghadapi kondisi yang semakin penuh tantangan, sehingga senantiasa diharapkan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki. Pendidikan yang berkualitas sangat memerlukan pendidik yang profesional. Pendidik memiliki posisi sentral dalam membangun peserta didik menjadi manusia insan kamil. Oleh karenanya, pendidik yang berkualitas akan melaksanakan tugasnya secara penuh tanggungjawab dan mewujudkan *output* yang bermutu. Menurut hasil penelitian John Hattie dalam Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel mengungkapkan bahwa kualitas guru dan pedagoginya adalah faktor paling penting mempengaruhi prestasi akademik.⁹

⁸ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1, h. 2.

⁹ Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel, *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset dan Praktik* terjemahan Daryatno & Rianayati K. Pancasari (Pustaka Belajar: Yogyakarta, 2014), h. 472.

Menjadi pendidik yang berkualitas tidak akan terwujud tanpa adanya upaya baik dari tenaga pendidik itu sendiri maupun pemerintah sebagai fasilitator. Adapun salah cara untuk mewujudkannya adalah dengan pengembangan profesionalisme. Hal ini dibutuhkan dukungan baik dari kepala sekolah secara langsung maupun tidak langsung dalam menjalankan program pendidikan di sekolah dan pengawas sekolah yang berperan dalam proses kegiatan supervisi pendidikan.

Guru memiliki posisi strategis dalam upaya pelaksanaan fungsi dan pencapaian cita-cita pendidikan nasional. Dalam mengimplementasikan tugas pokoknya sebagai pendidik yang profesional, sesuai dengan amanat pemerintah guru seyogyanya memiliki 4 (empat) kompetensi, yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Dalam hal ini Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional telah melakukan upaya perbaikan secara optimal dalam rangka pemberdayaan guru. Sesuai dengan Pasal 40 ayat 1 poin (b) menyatakan bahwa Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.¹⁰ Dalam menjalankan perannya secara profesional guru dituntut tidak hanya memiliki kemampuan mengajar, akan tetapi guru harus memiliki kepribadian yang baik agar menjadi teladan bagi siswa, keluarga, dan masyarakat.

¹⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional* Pasal 40 Ayat 1, Poin (b).

Sesuai dengan arah kebijakan pembangunan nasional yang menitikberatkan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai fokus sentral pembangunan, maka peran dan fungsi guru sangat strategis untuk menyiapkan sumber daya manusia yang bermutu dalam menyongsong era globalisasi. Era ini mengharuskan adanya SDM yang kompeten dan mampu berkompetisi, baik dalam lingkup regional, nasional, maupun internasional. Untuk mendukung keterlaksanaan profesionalisme guru melalui Peraturan Pemerintah (PP) No 41 Tahun 2009 pemerintah memberikan tunjangan profesi guru sebesar satu bulan gaji pokok. Tunjangan tersebut berlaku untuk guru negeri dan guru swasta. Seiring dengan pemberian tunjangan profesi tersebut pemerintah juga menuntut peningkatan kompetensi dan kinerja guru.

Syarat untuk mendapatkan tunjangan profesi harus lolos uji sertifikasi, baik melalui portofolio maupun pelatihan guru. Mereka yang lolos dari salah satu seleksi tersebut diberi surat keterangan bahwa yang bersangkutan berhak menyandang predikat guru profesional dan memiliki kompetensi paedagogi, akademik, sosial, dan kepribadian.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 35 ayat 2 yang menyatakan bahwa beban mengajar guru adalah minimal 24 jam tatap muka perminggu dan maksimal 40 jam tatap muka perminggu. Pada ayat 3 selanjutnya disebutkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja guru diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah. Menindak lanjuti hal

tersebut diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru, pada pasal 52 ayat 2 menegaskan kembali mengenai kewajiban beban kerja guru minimal 24 jam tatap muka perminggu dan maksimal 40 jam tatap muka perminggu. Pasal 62 ayat 2 menyebutkan bahwa guru yang tidak bisa memenuhi kewajiban beban mengajar minimal 24 jam tatap muka perminggu dihilangkan haknya untuk memperoleh tunjangan profesi, tunjangan fungsional, subsidi tunjangan fungsional dan maslahat tambahan.

Kebijakan wajib mengajar 24 jam bagi para guru penerima tunjangan sertifikasi ternyata tidak selalu berjalan mulus di lapangan. Di sejumlah sekolah terdapat kelebihan guru untuk mata pelajaran tertentu. Akibatnya banyak guru yang tidak dapat memenuhi tuntutan mengajar sebanyak 24 jam pelajaran. Kondisi demikian menimbulkan problem besar dikalangan guru, terutama yang tidak terpenuhinya jam mengajar mereka. Adapun permasalahan yang timbul terkait beban mengajar guru yang dikutip dari salah satu media *online* menjelaskan bahwa:

Beban mengajar guru yang pedesaan dimana kualitas pendidikan yang semakin rendah akan diperparah dengan kewajiban beban kerja minimal 24 jam mengajar bila tidak terpenuhi. Tentu ini akan membuat semangat kerja guru menjadi terganggu dan akan berusaha agar tunjangan sertifikasi gurunya bisa diraihinya sehingga salah satu yang bisa ditempuhnya adalah pindah mengajar ke daerah yang memungkinkan baginya untuk memperoleh beban mengajar minimal 24 jam perminggu.¹¹

¹¹ Rahmad Daulay. 2014. "Beban Mengajar Guru Bersertifikat", kompasiana *online*. http://www.kompasiana.com/rahmaddaulay/beban-mengajar-guru-bersertifikat-profesi_54f85b43a3331175618b53 ec (diakses 8 Agustus 2016).

Disamping itu juga untuk membantu para guru memperoleh jam mengajar, pihak sekolah mengatasinya dengan memberikan tugas tambahan sebagai kepala perpustakaan untuk memperoleh beban mengajar sesuai dengan ketentuan yang berlaku, walaupun para guru tidak memiliki kompetensi dibidang perpustakaan, tentu ini akan memperparah kondisi pendidikan di daerah. Untuk mengatasi masalah di atas, maka program pendidikan dan pelatihan (diklat) calon kepala perpustakaan sekolah/madrasah merupakan salah satu cara membantu guru dalam rangka peningkatan kompetensi sebagai kepala perpustakaan sekolah/madrasah.

Pelatihan kepala perpustakaan sekolah/madrasah diselenggarakan berdasarkan Permendiknas No. 25 Tahun 2008. Guru yang ditugaskan sebagai kepala perpustakaan sekolah/madrasah harus memiliki kompetensi khusus yang ditunjukkan dalam bentuk sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah.

Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS bertujuan: a) meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan; 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; dan d) menciptakan kesamaan visi dan dimaksimalkannya pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik. Sasaran diklat adalah untuk mewujudkan PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing, baik untuk diklat kepemimpinan maupun teknis dan fungsional.¹² Hal ini diharapkan dari hasil pelatihan dapat mentransfer hasil pendidikan dan pelatihan (diklat), ini sejalan dengan pendapat Nyitor A. Shenge bahwa, "*training efforts are often expected to result in transfer of training as well as training maintenance*".¹³ Diklat harus mampu memberikan pelatihan yang diharapkan hasilnya dapat mentransfer pelatihan dan juga pemeliharaan pelatihan itu sendiri.

Pelatihan Kepala Perpustakaan didasarkan pada Permendiknas No. 25 tahun 2008. Guru yang ditugaskan sebagai Kepala Perpustakaan Sekolah/Madrasah harus memiliki kompetensi khusus yang ditunjukkan dalam bentuk sertifikat pelatihan di bidang manajemen perpustakaan sekolah. Sampai 5 tahun setelah dikeluarkannya aturan tersebut, pemerintah sudah menyelenggarakan pelatihan kompetensi kepala perpustakaan dan laboratorium sekolah/madrasah. Berdasarkan kenyataan

¹² Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Pasal 2 dan 3.

¹³ Nyitor A. Shenge, PhD, Training Evaluation: Process, Benefits, and Issues. (*International Journal of Psychological Studies*, 2014), h. 53.

tersebut Himpunan Pendidik dan Penguji Seluruh Indonesia (HIPPSI) sebagai organisasi profesi pendidik berinisiatif menyelenggarakan pelatihan dengan bermitra dengan universitas-universitas yang memiliki kompetensi dibidang tersebut.

Kehadiran pelatihan kepala laboratorium sekolah/madrasah dan kepala perpustakaan sekolah/madrasah ini memang penting. Sistem dalam perekrutan sebaiknya menggunakan prosedur yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional yang merupakan faktor penentu kualitas SDM kepala perpustakaan sekolah menjadi bermutu.

Dalam proses rekrutmen dan sebelum aktivitas rekrutmen dilaksanakan, akan memuat beberapa topik pertanyaan seperti: panitia rekrutmen, tenaga kerja yang dibutuhkan, calon pelamar, persyaratan calon pelamar dan lain sebagainya. Oleh karena itu, dalam proses rekrutmen diperlukan suatu rencana yang baik, sebagai gambaran dalam menetapkan persyaratan calon staf pada suatu institusi pendidikan perlu mempertimbangkan berbagai aspek, diantaranya kemampuan, motivasi, keahlian dan kemampuan.

Berdasarkan penjelasan yang diuraikan di atas, dalam kenyataannya beberapa lembaga mengindahkan fungsi, peran, dan kegunaan rekrutmen. Rekrutmen yang sesuai prosedur menjadi salah satu aspek penting dalam memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan khususnya pada lembaga pendidikan. Dalam kaitannya dengan lingkungan

pendidikan Castetter dalam Suparno Eko Widodo mengemukakan bahwa seleksi ketenagaan sebagai suatu proses pengambilan keputusan sejauh mana seseorang dipilih dari yang lain untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi atas dasar sejauh mana karakteristik individu tersebut memenuhi kebutuhan yang dipersyaratkan pada posisi tersebut¹⁴. Selanjutnya Michael Armstrong menjelaskan “*selection is that part of the recruitment process concerned with deciding which applicants or candidates should be appointed to jobs*”.¹⁵ Diartikan bahwa seleksi merupakan bagian dari proses rekrutmen yang berkaitan dengan memutuskan kandidat yang tepat menempati pekerjaan tertentu. Kegiatan seleksi dalam mengelola bidang pendidikan termasuk didalamnya menyeleksi calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam tanggungjawab sebagai kepala perpustakaan.

Dengan demikian sangat penting dalam pengimplementasian program yang berkaitan dengan pengangkatan maupun penunjukkan calon kepala perpustakaan mulai dari penyiapan, rekrutmen, verifikasi data calon, tes, pendidikan dan pelatihan, dan pengujian untuk menempatkan yang berkaitan dengan kondisi sekolah yang akan ditempati bagi calon kepala perpustakaan yang sudah memiliki sertifikat calon kepala perpustakaan, dari seluruh rangkaian pelaksanaan rekrutmen diharapkan dapat

¹⁴ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Pustaka Pelajar: Yogyakarta, 2015), h. 57.

¹⁵ Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (Kogapage: United Kingdom, 2009), h. 515.

meminimalisir berbagai anggapan yang muncul dikemudian hari tentang sistem yang selama ini berlangsung. Oleh karena itu dengan diberlakukannya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 25 tahun 2008 tentang Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah yang telah berjalan selama 5 tahun perlu dilakukan evaluasi program diklat calon kepala perpustakaan sekolah/madrasah bagi guru. Sejalan dengan pendapat Richard Griffin yang menyatakan:

*These include the need to justify resource allocation (budgetary and time), accountability, as a means of identifying ways of improving programmes, assessing whether training is enhancing employee's knowledge and skills, whether training is the appropriate response to a performance need, legal requirements, identifying the opportunity cost of investing in one training programme compared to another, deciding whether a programme should be continued and the reinforcement of prior learning.*¹⁶

Kondisi ini menjelaskan akan kebutuhan untuk alokasi sumber daya, akuntabilitas, sebagai alat identifikasi cara memperbaiki program, menilai apakah pelatihan meningkatkan kemampuan pegawai atau karyawan, pengetahuan dan keterampilan, apakah pelatihan merupakan respon yang tepat terhadap suatu kinerja kebutuhan, persyaratan hukum, mengidentifikasi biaya peluang investasi dalam satu pelatihan program dibandingkan dengan yang lain, serta memutuskan apakah sebuah program harus dilanjutkan dan penguatan pendidikan dan pelatihan sebelumnya.

¹⁶ Richard Griffin, A practitioner friendly and scientifically robust training evaluation approach. (*Journal of Work Place Learning*. Vol. 24 No. 6, 2012), h. 395.

Program penyiapan calon kepala perpustakaan sekolah yang benar akan menghasilkan calon kepala perpustakaan sekolah/madrasah yang berkompeten. Calon kepala perpustakaan sekolah yang berkompeten akan mampu mengembangkan dan memberdayakan dirinya serta dapat memacu peningkatan kinerja kepala perpustakaan yang dipimpinnya ke arah peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing pendidikan. Akan tetapi permasalahan di lapangan, data dari LPMP Provinsi Bengkulu dari tahun 2013-2015 menunjukkan bahwa 734 orang peserta yang mengikuti diklat yang lulus hanya 296 orang dengan kata lain bahwa hanya 40,33% dari peserta diklat yang lulus.¹⁷ Hal tersebut dapat dipahami bahwa perlunya diadakan evaluasi program terkait dengan diklat calon kepala perpustakaan sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat David S. Bushnell:

If we describe a training system as having an input, a process, and an output, then it encompasses several points at which evaluations ought to occur. At the input stage, the elements (system performance indicators, or SPis) that could be evaluated in terms of their potential contribution to the overall effectiveness of a training program fall into such categories as trainee qualifications, instructor experience, the availability of already tested instructional materials, the types of equipment and training facilities available, and the training budget.¹⁸

Sebuah sistem pelatihan sebagai masukan, proses, dan keluaran maka hal itu mencakup beberapa komponen evaluasi seharusnya terjadi.

¹⁷ LPMP Provinsi Bengkulu, *Data Peserta Diklat Calon Kepala Perpustakaan 2013-2015* (Bengkulu: LPMP Provinsi Bengkulu, 2015).

¹⁸ Bushnell, David S, *Input, Process, Output: A Model for Evaluating Training. (Training and Development Journal; Mar 2012)*, h. 4.

Pada tahap *input*, elemen yang dapat dievaluasi berdasarkan kontribusi potensial peserta terhadap keseluruhan efektifitas program pelatihan termasuk dalam hal kualifikasi peserta pelatihan, pengalaman instruktur, ketersediaan yang sudah teruji bahan ajar, jenis peralatan pelatihan fasilitas pelatihan yang tersedia, dan anggaran pelatihan.

Berdasarkan hasil-hasil riset yang terdapat pada jurnal-jurnal Internasional bahwa pelatihan kepala perpustakaan sekolah dimasa akan datang menjadi sarana atau media untuk meningkatkan karier profesionalitas kepala perpustakaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Kamal M. A Normah binti Othman yang menjelaskan "*training and development for library and media teachers is used as means of achieving positive outcome results in school resource centre.*"¹⁹ Dari pendapat ini jelas bahwa pelatihan dan pengembangan perpustakaan digunakan sebagai media dan sarana mencapai hasil yang positif bagi pengembangan sumber daya sekolah. Lebih lanjut hasil penelitian Janine Lockhart dan Sulaiman Majal menjelaskan bahwa "*librarians must be positioned as key educators in the teaching and learning environments of the future. They require new and refined skills and conceptual understandings which will enable them to perform with an*

¹⁹ Kamal M. A Normah binti Othman. Training and Development for Library and Media Teachers in Selected Malaysian School Resource Centres. (*Journal of Education and Practice*, Vol. 3 No. 6, 2012) h. 77

educational competence and professional confidence equal to that of their academic peers.”²⁰

Dari pendapat di atas jelas bahwa pustakawan di masa akan datang harus diposisikan sebagai pendidik kunci dalam lingkungan belajar dan mengajar di masa depan. Mereka membutuhkan keterampilan baru dan pemahaman konseptual yang memungkinkan mereka untuk trampil serta memiliki kompetensi pendidikan yang profesional.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru dalam hal manajemen perpustakaan maka LPMP Bengkulu bekerja sama dengan Perpustakaan Nasional melaksanakan Program Diklat Calon Kepala Perpustakaan Sekolah. Hal ini menjadi kajian evaluasi program yang penting untuk diteliti, karena hasil penelitian akan menjadi masukan terhadap peningkatan mutu pendidikan khususnya pendidikan di Provinsi Bengkulu. Dalam rangka mengetahui gambaran objektif terhadap program pendidikan dan pelatihan (diklat) calon kepala perpustakaan sekolah di Provinsi Bengkulu, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “evaluasi program diklat calon kepala perpustakaan sekolah bagi guru SD, SMP, SMA, dan SMK se-Provinsi Bengkulu”.

²⁰ Janine Lockhart dan Sulaiman Majal. The Effect of Library Staff Training and Development on the User Experience: A Case Study at the Cape Peninsula University of Technology (*Proceedings of the IATUL Conferences, 2012*)

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan di atas, dalam program diklat calon kepala perpustakaan sekolah bagi guru SD, SMP, SMA, dan SMK se -Provinsi Bengkulu, fokus penelitian ini meliputi:

1. Dasar hukum, tujuan, dan sasaran program diklat calon kepala perpustakaan sekolah.
2. Sumber daya program diklat calon kepala perpustakaan sekolah, meliputi: narasumber/fasilitator, panitia, sumber dana, fasilitas, bahan ajar, struktur dan jadwal diklat.
3. Pelaksanaan program diklat calon kepala perpustakaan sekolah, meliputi: rekrutmen peserta diklat, proses belajar mengajar diklat, monitoring, dan evaluasi diklat.
4. Hasil pelaksanaan program calon kepala perpustakaan sekolah dalam peningkatan kompetensi calon kepala perpustakaan sekolah yang meliputi: peningkatan pengetahuan, perubahan sikap, dan peningkatan keterampilan?

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimanakah dasar hukum, tujuan, dan sasaran program diklat calon kepala perpustakaan sekolah?
2. Bagaimanakah sumber daya program diklat calon kepala perpustakaan sekolah, meliputi: narasumber/fasilitator, panitia, sumber dana, fasilitas, bahan ajar, struktur dan jadwal diklat?
3. Bagaimanakah pelaksanaan program diklat calon kepala perpustakaan sekolah, meliputi: rekrutmen peserta diklat, proses belajar mengajar diklat, monitoring dan evaluasi diklat?
4. Bagaimanakah hasil pelaksanaan program calon kepala perpustakaan sekolah dalam peningkatan kompetensi calon kepala perpustakaan sekolah yang meliputi: peningkatan pengetahuan, perubahan sikap, dan peningkatan keterampilan?

D. Kegunaan Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, sebagai sarana mengembangkan dan menerapkan ilmu dan wawasan serta pola pikir yang lebih aplikatif dalam evaluasi suatu program, khususnya evaluasi program pendidikan dan pelatihan (diklat) calon kepala perpustakaan.

2. Bagi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Bengkulu, sebagai bahan masukan dan informasi, khususnya tentang evaluasi program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang telah dilakukan.
3. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota Provinsi Bengkulu sebagai bahan kajian dalam menyempurnakan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang telah dilakukan.
4. Bagi Kepala Sekolah sebagai bahan masukan dalam melakukan mekanisme pengusulan peserta diklat calon kepala perpustakaan bagi guru.