

**PEMBINAAN PEGAWAI PERPUSTAKAAN DALAM PELAKSANAAN
TUGASNYA OLEH KEPALA SEKOLAH LANJUTAN TINGKAT
ATASNEGERI KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

Ade Candra

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

This article describe results of research about development of library employees by the head master of state high school in Kabupaten Lima Puluh Kota. Populationis 35 people and be population research. The research instrument uses a Likert Scale. The result showed that: 1) Development of Organization Spirit (Corps) hasa good category (4.06), 2) Development of Capability Technical Services hasan enoughcategory (3.48), 3) Development of Capabilities Reader Services hasagood category (3.64), 4) Development of Moral Work hasan enoughcategory (3.39),and 5) Development of Job Performance hasa good category (3.77). So, total results show development of library employees by the Head master of State senior high school inKabupaten Lima Puluh Kota has a good (3.67).

Keyword :library, development, library employe

PENDAHULUAN

Perpustakaan merupakan suatu tempat yang didalamnya ada kegiatan penghimpunan, pengelolaan dan pelayanan segala bentuk informasi baik cetak maupun non cetak. Menurut Undang-Undang Nomor 43 tahun 2007 Pasal 4 menjelaskan perpustakaan bertujuan memberikan layanan kepada pemustaka, meningkatkan kegemaran membaca, serta memperluas wawasan dan pengetahuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Perpustakaan dapat dibedakan menurut jenis-jenisnya, salah satu jenis perpustakaan adalah perpustakaan sekolah. Perpustakaan sekolah diperuntukkan sebagai media penunjang kegiatan pembelajaran yang berlangsung di sekolah.

Perpustakaan sekolah haruslah dikelola agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Untuk mengelola perpustakaan dibutuhkan satu atau lebih personil yang dikenal dengan pegawai perpustakaan. Seorang pegawai perpustakaan dituntut untuk memiliki kemampuan dan kecakapan dalam mengelola perpustakaan. Pertama, Melakukan penghimpunan bahan pustaka. Pegawai perpustakaan dituntut untuk mampu mengidentifikasi kebutuhan para siswa atau pemakai perpustakaan. Kedua, melakukan perawatan bahan pustaka. Hal ini ditujukan untuk menjaga bahan-bahan perpustakaan supaya tidak mudah rusak ataupun hilang. Ketiga, melakukan pelayanan secara prima.

Implementasinya pada saat ini belum semua pegawai perpustakaan sekolah memiliki kemampuan dan kecakapan dalam kegiatan pengelolaan perpustakaan tersebut. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya dari segi pendidikan, kepedulian dan motivasi pegawai. Keadaan seperti ini tentunya akan berdampak pada pelaksanaan tugas pegawai perpustakaan yang dapat

menyebabkan kurangnya ketercapaian tujuan perpustakaan. Dengan mempertimbangkan begitu pentingnya perpustakaan sekolah, maka perlu dicarikan solusinya. Salah satu solusinya adalah dengan melakukan pembinaan. Pihak yang bertanggung jawab melakukan pembinaan ini adalah kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang standar Kepala sekolah/ madrasah yang berisikan kompetensi-kompetensi kepala sekolah yang salah satunya adalah dimensi manajerial yang kompetensinya adalah mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal.

Kompetensi diatas menjelaskan bahwa Kepala sekola harus mampu mengelola guru dan staf dalam pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. Staf yang dimaksud salah satunya adalah pegawai perpustakaan. Jika Kepala sekolah mampu mengelolanya dengan baik, maka hal itu akan menjadi penunjang ketercapaian tujuan pendidikan yang dilaksanakan di sekolah dan begitu juga sebaliknya jika Kepala sekolah kurang mampu mengelola staf sekolah akan menjadi penghambat dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah yang bersangkutan.

Kepala sekolah dituntut untuk profesional terhadap pekerjaannya. Selain telah memenuhi standar, untuk bisa profesional seorang Kepala sekolah harus berkompeten, maka kepala sekolah harus mampu menerapkan kelima kompetensi diatas. Semua kompetensi tersebut akan menentukan kinerja Kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, salah satunya adalah membina pegawai perpustakaan. Bafadal (2011: 181) mengatakan “pembinaan petugas perpustakaan sekolah merupakan tanggung jawab Kepala sekolah. Bagaimanapun sibuknya Kepala sekolah tidak dibenarkan mengabaikan tugas dan tanggung jawab ini”.

Pembinaan sumber daya pegawai perpustakaan dimaksudkan untuk meningkatkan daya guna pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Departemen HANKAM dalam Musanef (1989: 11) yang menyatakan bahwa: “Pembinaan merupakan segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan pengembangan, pengerahan, penggunaan serta pengendalian segala sesuatu secara berdaya guna dan berhasil guna”.

Pembinaan yang dilakukan oleh Kepala sekolah dapat berjalan dengan baik jika pembinaan yang dilakukan tepat sasaran. Artinya kepala sekolah harus memahami aspek apa saja yang harus dibina dari pegawai perpustakaan. Ada beberapa aspek yang perlu dibina dari pegawai perpustakaan, salah satunya adalah aspek yang ditinjau dari segi pelaksanaan tugas. Bafadal (2011: 181) mengatakan penyelenggaraan perpustakaan sekolah sebagai sumber belajar banyak ditentukan oleh kemampuan dan moral kerja petugas perpustakaan sekolah. Selain itu, ada banyak objek lain yang perlu dibina oleh kepala sekolah untuk dapat mendayagunakan pegawai perpustakaan, diantaranya sikap, tanggung jawab, organisasi, karir, prestasi kerja dan kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diketahui objek pembinaan terhadap pegawai perpustakaan dalam menjalankan tugas oleh Kepala sekolah. Kepala sekolah perlu memahaminya supaya pembinaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Ketepatan pembinaan oleh kepala sekolah akan kelihatan

jika pembinaan itu tepat sasaran terhadap pegawai perpustakaan. Hal ini penting karena berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam membina pegawai perpustakaan.

Berdasarkan pengamatan awal penulis di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota diperoleh indikasi bahwa masih rendahnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap tenaga perpustakaan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini ditunjukkan dari beberapa fenomena berikut 1) Kurangnya pengarahan Kepala sekolah terhadap pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai perpustakaan. 2) Kurangnya pengarahan dan motivasi Kepala sekolah terhadap pegawai perpustakaan dalam hal pelaksanaan tugas pelayanan teknis. 3) Kurangnya bimbingan dari Kepala sekolah tentang sikap pegawai untuk pelayanan pembaca secara prima di perpustakaan sekolah. 4) Kepala sekolah jarang mengadakan bimbingan terkait tugas-tugas perpustakaan berupa pelayanan, pembinaan yang diberikan cenderung hanya mengikutsertakan staf perpustakaan pada kegiatan seminar dan pelatihan yang diadakan lembaga pemerintahan. 5) Kepala sekolah jarang melakukan bimbingan terhadap permasalahan yang dihadapi pegawai perpustakaan dalam melaksanakan tugas sehingga berdampak pada kurangnya kegairahan pegawai perpustakaan dalam bekerja. 6) Kepala sekolah jarang memotivasi pegawai untuk disiplin dan semangat dalam melaksanakan tugas. 7) Kurangnya motivasi dari Kepala sekolah untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai perpustakaan.

Berdasarkan fenomena diatas terlihat masih rendahnya pembinaan yang dilakukan oleh Kepala sekolah terhadap pegawai perpustakaan dalam pelaksanaan tugas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pembinaan Pegawai Perpustakaan dalam Pelaksanaan Tugasnya oleh Kepala Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota”. Adapun indikator dari pembinaan pegawai perpustakaan oleh Kepala sekolah adalah:

Pembinaan Semangat Berorganisasi (korps).

Organisasi dapat diartikan sebagai perkumpulan orang-orang yang memiliki tujuan yang sama. Hasibuan (2010:22-23) mengatakan organisasi diartikan menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan karyawan, hubungan-hubungan yang ada dan lain sebagainya. Schein dalam Muhammad (1995:23) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Pembinaan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pembagian tugas dan kerjasama pegawai dalam bekerja.

Pembinaan Kemampuan Pelayanan Teknis Petugas Perpustakaan.

Pembinaan kemampuan petugas perpustakaan sekolah bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petugas perpustakaan sekolah. Adapun kemampuan pelayanan teknis yang harus dibina oleh kepala sekolah menurut Bafadal (2011:13) adalah 1) Pengadaan bahan-bahan pustaka, 2)

Inventarisasi bahan-bahan pustaka, 3) Klasifikasi bahan-bahan pustaka menurut sistem klasifikasi tertentu, 4) Katalogisasi bahan-bahan pustaka, 5) Pembuatan label buku atau “*call number*”, 6) Pembuatan kartu buku, 7) Pembuatan kantong buku, 8) Pembuatan slip tanggal, dan 9) Penyusunan buku-buku dilemari atau rak buku yang tersedia.

Pembinaan Kemampuan Pelayanan Pembaca Petugas Perpustakaan

Pelayanan pembaca yang secara langsung kepada konsumen perpustakaan haruslah dilayani secara prima. Adapun pembinaan pelayanan pembaca yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah menurut Bafadal (2011:13) adalah 1) Melayani peminjaman buku-buku, 2) Melayani pengembalian buku-buku, 3) Pemberian bimbingan membaca bagi murid-murid, 4) Pembinaan minat baca bagi murid-murid, 5) Bantuan informasi kepada semua pihak yang memerlukannya, khususnya warga sekolah.

Pembinaan Moral Kerja Petugas Perpustakaan Sekolah

Pada prinsipnya membina moral kerja pegawai perpustakaan sekolah merupakan segenap usaha agar petugas tersebut memiliki semangat dan kegairahan kerja. Sastrohadiwiryono (2005:282) mengatakan moral kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pembinaan Prestasi Kerja Pegawai Perpustakaan

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu pekerjaan. Adapun menurut Sutrisno (2011: 151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi tentang pembinaan pegawai perpustakaan sekolah. Tempat penelitian adalah di seluruh Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang. Mengingat kecilnya jumlah populasi maka seluruh populasi dijadikan sampel dan penelitiannya menjadi penelitian populasi. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner model skala Likert. Sebelum angket disebar kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilakukan uji coba terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Uji coba angket dilaksanakan diluar tempat penelitian yaitu Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Kota Payakumbuh yang terdiri dari SMAN 2 Payakumbuh, SMAN 3 Payakumbuh,

SMAN 4Payakumbuh, SMAN 5Payakumbuh dan SMKN 1 Payakumbuh. Hasil analisis ujicoba membuktikan angket valid dan reliabel. Selanjutnya barulah dilakukan penyebaran angket, diverifikasi dan untuk pengumpulan data diolah dengan menentukan mean dan hasil gambaran data secara kuantitatif.

HASIL PENELITIAN

Distribusi Data Pembinaan Semangat Berorganisasi (korps)

Skor rata-rata pembinaan semangat berorganisasi (korps) adalah 4,06. Hal ini berarti pembinaan organisasi yang dilakukan oleh Kepala sekolah di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri di Kabupaten Lima Puluh Kota telah terlaksana dengan baik. Secara rinci pada masing-masing aspek dapat diperoleh skor tertinggi yaitu pada aspek Kepala sekolah memberikan dorongan kepada pegawai untuk mencapai tujuan perpustakaan dan Kepala sekolah memberi arahan kepada pegawai untuk bekerja sesuai dengan pembagian tugas dan wewenang yang sama-sama memperoleh hasil 4,14 atau berada pada kategori baik. Skor terendah diperoleh dari aspek Kepala sekolah memberi kesempatan kepada pegawai untuk bekerjasama dengan organisasi perpustakaan sekolah atau instansi lain dengan skor 3,89 dengan kategori baik.

Distribusi Data Pembinaan Kemampuan Pelayanan Teknis

Skor rata-rata pembinaan pelayanan teknis yang dilakukan oleh Kepala sekolah di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota adalah 3,48. Hal ini berarti telah terlaksana dengan cukup. Jika dianalisis dari setiap aspek yang diteliti maka aspek Kepala sekolah mengarahkan pegawai untuk melakukan pencatatan terhadap semua bahan perpustakaan adalah skor tertinggi dengan skor 4,06 atau telah terlaksana dengan baik. Sedangkan skor terendah terdapat pada aspek Kepala sekolah memuji kreatifitas pegawai dalam pembuatan kantong buku dengan skor 2,60 atau telah terlaksana dengan cukup.

Distribusi Data Pembinaan Kemampuan Pelayanan Pembaca

Pembinaan kemampuan pelayanan pembaca pegawai perpustakaan oleh Kepala sekolah di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota memiliki skor rata-rata 3,64. Hal ini berarti telah terlaksana dengan baik. Secara rinci berdasarkan aspek-aspek yang diteliti dapat diperoleh skor tertinggi pada aspek Kepala sekolah mengajak pegawai untuk bersifat ramah dan selalu ingin menolong atau membantu kepada setiap orang yang mempunyai masalah, terutama yang berkaitan dengan pencarian informasi dengan skor 4,03 atau terlaksana dengan baik. Sedangkan skor terendah terdapat pada aspek Kepala sekolah mengizinkan pegawai untuk melaksanakan berbagai kegiatan lomba yang berbasis pada peningkatan minat baca siswa dengan skor 3,06 atau sudah terlaksana dengan cukup.

Distribusi Data Pembinaan Moral Kerja

Pembinaan moral kerja pegawai perpustakaan yang dilakukan oleh Kepala sekolah di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota mendapat skor rata-rata 3,39 yang berarti telah terlaksana dengan cukup. Jika dilihat pada masing-masing aspek yang diteliti maka didapat skor rata-rata tertinggi pada aspek Kepala sekolah mengingatkan pegawai agar bekerja sesuai dengan prosedur yang benar dengan skor 4,11 yang berada pada kategori baik. Adapun skor terendah terdapat pada aspek Kepala sekolah membantu mengembangkan keterampilan pegawai dengan mengadakan kegiatan yang berkaitan dengan perpustakaan dengan skor rata-rata 2,89 yang berada pada kategori cukup.

Distribusi Data Pembinaan Prestasi Kerja

Skor rata-rata pembinaan prestasi kerja oleh Kepala sekolah di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota adalah 3,77. Hal itu berarti telah terlaksana dengan baik. Jika dilihat secara rinci maka skor tertinggi berada pada aspek Kepala sekolah mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerja dengan skor 4,26 yang berada pada kategori baik. Sedangkan skor terendah terdapat pada aspek Kepala sekolah memotivasi pegawai untuk memiliki inisiatif dalam pengembangan perpustakaan dengan skor 3,51 atau telah terlaksana cukup.

Adapun rekapitulasi dari seluruh indikator dalam penelitian ini terdapat dalam Tabel.1 berikut ini:

Tabel.1
Rekapitulasi Persepsi Pegawai Perpustakaan terhadap Pembinaan oleh Kepala Sekolah Tingkat SLTA Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota

No	Pembinaan Pegawai Perpustakaan Oleh Kepala Sekolah	Skor Rata-rata	Kategori
1	Pembinaan Semangat Berorganisasi (Korps)	4,06	Baik
2	Pembinaan Kemampuan Pelayanan Teknis	3,48	Cukup
3	Pembinaan Kemampuan Pelayanan Pembaca	3,64	Baik
4	Pembinaan Moral Kerja	3,39	Cukup
5	Pembinaan Prestasi Kerja	3,77	Baik
	Skor Rata-rata	3,67	Baik

Tabel.1 di atas menunjukkan bahwa pembinaan pegawai perpustakaan oleh Kepala sekolah di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota memperoleh skor rata-rata 3,67. Hal ini berarti Kepala sekolah telah melaksanakan pembinaan secara baik. Jika dilihat secara rinci maka diketahui skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pembinaan organisasi dengan skor 4,06 yang berada pada kategori baik. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator pembinaan moral kerja pegawai perpustakaan dengan skor 3,39 atau telah terlaksana dengan cukup.

PEMBAHASAN

Pembinaan Semangat Berorganisasi (korps)

Berdasarkan aspek yang diteliti terlihat kepala sekolah telah mampu untuk melaksanakan pembinaan semangat berorganisasi terkait dengan pencapaian tujuan, pelaksanaan pekerjaan sesuai pembagian tugas dan wewenang serta kerjasama pegawai telah terlaksana dengan baik. Hal ini berarti telah terlaksananya kemampuan kepala sekolah sebagai manajer dalam mengelola stafnya. Namun harus lebih ditingkatkan lagi pada aspek memberi kesempatan untuk bekerjasama dengan organisasi perpustakaan sekolah atau instansi lain.

Pembinaan Kemampuan Pelayanan Teknis.

Hasil penelitian yang menunjukkan secara rata-rata telah terlaksana dengan cukup yang disebabkan oleh Kepala sekolah menyadari perannya sebagai pengelola dan penanggung jawab sekolah secara keseluruhan. Untuk itu perlu dilakukan peningkatan pembinaan pelayanan teknis pegawai terutama pada aspek Kepala sekolah memuji kreatifitas pegawai dalam pembuatan kantong buku. Hal ini disebabkan oleh belum maksimalnya pembinaan yang dilakukan oleh Kepala sekolah. Untuk itu perlu dilakukan peningkatan demi memperbaiki pengelolaan perpustakaan secara teknis, sehingga mampu memberikan kenyamanan bagi pengguna pustaka dan mampu menarik minat siswa untuk berkunjung serta meningkatkan minat baca siswa.

Pembinaan Pelayanan Pembaca.

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan kemampuan pelayanan pembaca perpustakaan sekolah oleh Kepala sekolah di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota telah terlaksana dengan baik. Hal ini menandakan bahwa Kepala sekolah telah mampu melaksanakan pembinaan kemampuan pelayanan pembaca dengan cara mengarahkan dan memotivasi pegawai. Namun untuk meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan, Kepala sekolah perlu meningkatkan pembinaan terutama pada aspek Kepala sekolah mengizinkan pegawai untuk melaksanakan berbagai kegiatan lomba yang berbasis pada peningkatan minat baca siswa. Hal ini terjadi karena Kepala sekolah kesulitan untuk mencarikan atau meluangkan waktu proses belajar mengajar untuk kegiatan-kegiatan khusus perpustakaan. Kepala sekolah perlu mendukung kegiatan-kegiatan perpustakaan agar tujuan-tujuan perpustakaan tersebut dapat terlaksana dan perlu meningkatkan pembinaan untuk kemajuan perpustakaan.

Pembinaan Moral Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui jika Kepala sekolah telah mampu melaksanakan tugasnya dengan cukup. Hal ini disebabkan oleh kepala sekolah sudah menyadari pentingnya pembinaan moral pegawainya. Kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi keharmonisan anggotanya dalam bekerja. Kepala sekolah dimasa mendatang perlu untuk meningkatkan pembinaan

moral kerja terutama pada aspek pada aspek mendorong program kunjungan perpustakaan ke sekolah lain untuk mengembangkan keterampilan pustakawan sehingga bisa mendapatkan ilmu-ilmu baru dan akan meningkatkan semangat dan kegirahan pegawai dalam bekerja.

Pembinaan Prestasi Kerja

Data penelitian menunjukkan bahwa pembinaan prestasi kerja pegawai perpustakaan sekolah oleh Kepala sekolah di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota telah terlaksana dengan baik. Kepala sekolah selaku pimpinan tentunya akan menjadi faktor dari luar diri pegawai perpustakaan sekolah untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Hasil penelitian yang menunjukkan kategori baik disebabkan karena Kepala sekolah menyadari penting untuk meningkatkan prestasi kerja bawahannya. Namu, Kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan pembinaan terutama pada aspek memotivasi untuk memiliki inisiatif dalam pengembangan perpustakaan. Hal ini akan berguna untuk menciptakan kemajuan-kemajuan dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pembinaan pegawai perpustakaan sekolah yang dilakukan oleh Kepala sekolah terkait dengan 1) Pembinaan organisasi (*korps*), 2) Pembinaan Pelayanan Teknis, 3) Kemampuan Pelayanan Pembaca, 4) Pembinaan Moral Kerja, dan 5) Pembinaan Prestasi Kerja telah terlaksana dengan baik. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, Kepala sekolah telah menyadari bahwasannya salah satu tugasnya yang terdapat dalam kompetensi manajerial adalah mengelola staf. Salah satu staf yang dimaksud adalah pegawai perpustakaan sekolah. Selain dari itu, Bafadal (2011: 181) juga mengatakan bahwa pembinaan petugas perpustakaan sekolah merupakan tanggung jawab Kepala sekolah.

Kedua, Kepala sekolah telah mampu untuk memahami kebutuhan para bawahannya. Pembinaan sebagai salah satu cara pengembangan staf mutlak diperlukan untuk peningkatan dan perbaikan kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2012: 65) yang menyatakan pengembangan guru dan staf merupakan fungsi pengelolaan personel yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja.

Ketiga, Kepala sekolah telah menerapkan kepemimpinan yang efektif. Memimpin merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan dapat dikatakan efektif jika ada kemauan para bawahan untuk mengikuti arahan atau keinginan dari pemimpin. Wahjosumidjo (2011: 105) Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu 1) mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri pada guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing, 2) memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri didepan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya sehubungan dengan persepsi pegawai perpustakaan terhadap pembinaan oleh kepala sekolah di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota, maka dapat ditarik kesimpulan Pembinaan pegawai perpustakaan oleh Kepala sekolah di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota ditinjau dari 1) aspek pembinaan semangat berorganisasi (korps) telah terlaksana dengan baik, 2) aspek pelayanan teknis telah terlaksana dengan cukup, 3) aspek pelayanan pembaca telah terlaksana dengan baik, 4) aspek moral kerja telah terlaksana dengan cukup, dan 5) aspek prestasi kerja telah terlaksana dengan baik.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan kepada: Pertama, Dinas Pendidikan diharapkan untuk dapat mengadakan kegiatan-kegiatan pelatihan terkait tugas-tugas perpustakaan. Kedua, Pengawas pendidikan diharapkan untuk mengadakan pembinaan kepada kepala sekolah terkait cara-cara pembinaan pegawai perpustakaan.

Ketiga, Kepala sekolah diharapkan untuk dapat memahami aspek-aspek yang harus dibina dan melakukannya secara kontinu agar pegawai perpustakaan sekolah dapat bekerja secara efektif. Adapun aspek-aspeknya adalah a) Pembinaan pegawai perpustakaan oleh Kepala Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota ditinjau dari segi pembinaan organisasi (korps) telah terlaksana dengan baik. Hal ini perlu dipertahankan dan diupayakan untuk meningkatkannya terutama pada aspek memberi kesempatan untuk bekerjasama dengan organisasi perpustakaan sekolah atau instansi lain, b) Pembinaan pegawai perpustakaan oleh Kepala Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota ditinjau dari segi pelayanan teknis telah terlaksana dengan cukup. Hal ini perlu ditingkatkan terutama pada aspek Kepala sekolah memuji kreatifitas pegawai dalam pembuatan kantong buku, c) Pembinaan pegawai perpustakaan oleh Kepala Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota ditinjau dari segi pelayanan pembaca telah terlaksana dengan baik. Hal ini perlu dipertahankan dan meningkatkan beberapa aspek pembinaan terutama pada aspek Kepala sekolah mengizinkan pegawai untuk melaksanakan berbagai kegiatan lomba yang berbasis pada peningkatan minat baca siswa, d) Pembinaan pegawai perpustakaan oleh Kepala Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota ditinjau dari segi moral kerja telah terlaksana dengan cukup. Hal ini perlu ditingkatkan terutama pada aspek mendorong program kunjungan perpustakaan ke sekolah lain untuk mengembangkan keterampilan pustakawan sehingga akan meningkatkan semangat dan kegirahan pegawai dalam bekerja, e) Pembinaan pegawai perpustakaan oleh Kepala Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota ditinjau dari segi prestasi kerja telah terlaksana dengan baik. Hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan terutama pada aspek memotivasi untuk

memiliki inisiatif dalam pengembangan perpustakaan. Hal ini akan berguna untuk menciptakan kemajuan-kemajuan dalam bekerja.

Keempat, Pegawai perpustakaan sekolah diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam mengelola perpustakaan sekolah agar benar-benar bisa memberikan manfaat dan menjadi salah satu sumber belajar bagi siswa. Kelima, Guru dan siswa sebagai pengguna perpustakaan diharapkan mampu menggunakan perpustakaan dengan sebaik-sebaiknya dan diharapkan memberikan saran-saran untuk kemajuan perpustakaan. Keenam, Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan dan mendalami lagi penelitian tentang pembinaan pegawai perpustakaan agar dapat meningkatkan mutu perpustakaan sekolah.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Bafadal, Ibrahim. 2011. *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad, Arni. 1995. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musaneff. 1989. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: CV Haji Massagung.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 tentang Perpustakaan.*
- Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/ madrasah.*
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Grafindo Persada.