

PENINGKATAN KOMPETENSI TENAGA PERPUSTAKAAN / PUSTAKAWAN MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Joko Prasetyo

Kepala Bidang Program dan Evaluasi Pelatihan, Pusdiklat

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan (skill) dan pengetahuan (knowledge) serta didukung oleh sikap (attitude) kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi berkaitan dengan bakat dan kemampuan seseorang dalam suatu profesi (pekerjaan) yang memiliki sifat interpersonal (alamiah). Misalnya ketika seseorang berkompoten dibidang perpustakaan, tentunya pustakawan sudah memiliki bakat didalam ilmu tersebut misalnya membuat katalog, nomor klasifikasi, konsultan pustakawan atau analisis subyek. Pembelajaran dan pelatihan hanyalah ilmu untuk memperdalam kompetensi tersebut. Dengan kata lain, kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Undang Undang RI nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan menyebutkan bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Kaitannya dengan jabatan fungsional pustakawan didalam KepMenPan-RB nomor 132/KEP/M.PAN/12/2002 disebutkan bahwa pustakawan adalah pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana penyelenggara tugas utama kepustakawanan pada unit-unit perpustakaan dokumentasi dan informasi pada instansi pemerintah.

Dalam sebuah organisasi, ada 3 (tiga) sumber daya strategis yang mutlak harus dimiliki agar mampu menjadi sebuah organisasi yang memiliki keunggulan dan daya saing. Sumber daya yang dimaksud adalah *financial resource*, yaitu sumber daya berbentuk dana / modal finansial yang dimiliki; *human resource* yaitu sumber daya yang berbentuk dana/modal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani dan *informational resource* yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis ataupun taktis. Sumber daya manusia sebagai *human capital* atau modal insani merupakan aset (modal) bagi sebuah organisasi yang justru menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut dalam merealisasikan visi dan strateginya.

Dengan adanya pelatihan dari individu pustakawan diharapkan terjadi perubahan berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan karier. Sedangkan ditinjau dari kepentingan perpustakaan, adanya pelatihan dapat terwujud kinerja unggulan perpustakaan sebagai hasil dari pelatihan pustakawan. Dengan kata lain, harus ada keterkaitan antara *input*, *output*, *outcome* dan *impact*. *Input* yang meliputi pustakawan peserta pelatihan, bentuk dan materi pelatihan, pelatih/instruktur, tim pengelola, waktu dan tempat, anggaran serta fasilitas lain. *Output* yang meliputi jumlah kehadiran pustakawan sebagai peserta pelatihan, intensitas interaksi pelatihan, jumlah kehadiran pelatih, kepuasan pustakawan dan pelatih serta pengelola. *Outcome* yang meliputi

peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan pustakawan. *Impact* yang meliputi peningkatan kinerja pustakawan, peningkatan karier pustakawan serta peningkatan kinerja perpustakaan.

Tujuan utama pelatihan pustakawan pada perpustakaan yaitu ;

- (1) Memperbaiki kinerja pustakawan ; tujuan ini diarahkan bagi pustakawan yang kurang terampil, meskipun pelatihan tidak mampu memecahkan semua masalah perbaikan kinerja, namun program pelatihan yang baik seringkali bermanfaat dalam meminimalkan masalah kurangnya keterampilan kerja pustakawan. Tujuan perbaikan kinerja juga berlaku bagi pustakawan yang baru dipromosikan agar lebih kompeten.
- (2) *Memutakhirkan keahlian pustakawan sesuai kemajuan teknologi.* Perkembangan teknologi yang begitu pesat menuntut perpustakaan untuk menyesuaikan diri agar mampu bersaing dengan perpustakaan lainnya. Berkembangnya teknologi tersebut berdampak pada banyaknya keterampilan dan teknologi yang sudah ada menjadi usang dan hal tersebut mengharuskan pustakawan untuk memperbaiki keterampilan agar *up to date*.
- (3) *Agar pustakawan baru memiliki kompetensi.* Pelatihan bagi pustakawan baru dimaksudkan agar mereka memiliki kompetensi dalam bidangnya sehingga mampu mewujudkan kinerja dengan standar yang ditentukan.
- (4) *Membantu memecahkan permasalahan operasional.* Permasalahan yang sering dihadapi

perpustakaan biasanya mencakup aspek sumber daya finansial, SDM dan teknologi. Pelatihan diberbagai bidang tersebut diharapkan dapat membantu perpustakaan memecahkan masalah organisasi sehingga dapat melaksanakan tugas kepustakawanannya secara efektif.

- (5) *Mempersiapkan pustakawan untuk promosi.* Salah satu cara untuk merekrut, mempertahankan dan memotivasi pustakawan adalah dengan melalui pengembangan karier. Pelatihan memberikan jaminan berupa kemampuan kerja bagi pustakawan yang dipromosikan.
- (6) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan diri pustakawan. Pemenuhan kebutuhan akan pertumbuhan diri terutama diarahkan bagi pustakawan yang berorientasi pada kinerja dan menyukai tantangan. Melalui pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi pustakawan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perpustakaan.

Dalam pelatihan ada tiga pihak yang bertanggung jawab atas proses pelatihan yaitu penyelenggara, pelaksana dan peserta pelatihan. Pihak penyelenggara adalah pihak yang berinisiatif memanfaatkan pelatihan untuk mencapai tujuan tertentu, biasanya adalah organisasi yang berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi. Pelaksanaan pelatihan sebagai pihak kedua menyusun program dan memberikan pelatihan pada peserta, dapat berasal dari luar organisasi yaitu pelatih profesional maupun pelatih dari dalam organisasi yang berkompetensi dibidang pelatihan dan pengembangan. Pihak ketiga adalah peserta pelatihan, merupakan sasaran program pelatihan yang diharapkan dapat

menunjukkan peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagaimana yang diharapkan. Dalam pelaksanaan pelatihan hendaknya dilaksanakan analisis tentang kebutuhan, tujuan dan sasaran, serta isi dan prinsip belajar terlebih dahulu agar pelaksanaan program pelatihan tidak sia-sia. Oleh karena itu program pelatihan hendaknya bersifat partisipatif, relevan, memungkinkan terjadinya pemindahan keahlian serta memberikan feedback tentang kemajuan peserta keahlian. Pelatihan dapat dilaksanakan pada dua tempat, yaitu pelatihan ditempat kerja dan diluar tempat kerja. Teknik pelatihan ditempat kerja antara lain adalah demonstrasi (praktek penyelesaian sesuatu dalam rangka meningkatkan "skill" pegawai, melatih (lebih mengarah pada praktek manajerial dan profesional), melatih dengan mengerjakan sendiri, serta rotasi kerja. Sedangkan pelatihan teknik pelatihannya antara lain ceramah, studi kasus, permainan peran, grup diskusi, pusat pengembangan, dinamika grup, belajar melalui tindakan, proyek dan pelatihan di tempat terbuka. Pelatihan untuk pustakawan pada perpustakaan dapat memberikan nilai manfaat, baik bagi pustakawan, perpustakaan maupun pemakai.

Manfaat pelatihan pustakawan bagi perpustakaan, diantaranya ;

- (a) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan pustakawan;
- (b) Meningkatkan moral pustakawan. Dimana dengan adanya peningkatan keterampilan dan keahlian yang didapat melalui pelatihan, pustakawan akan lebih antusias untuk dapat menyelesaikan tugas kepustakawanannya;
- (c) Memperbaiki kinerja pustakawan, pustakawan yang bekerja tidak optimis karena kekurangan keterampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan;
- (d) Membantu pustakawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur, organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya. Melalui pelatihan diharapkan pustakawan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru sehingga perpustakaan dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal;
- (e) Peningkatan karier pustakawan. Melalui pelatihan kesempatan pustakawan untuk meningkatkan karier menjadi lebih besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik;
- (f) Peningkatan kompensasi pustakawan. Dengan pelatihan maka keterampilan pustakawan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik yang tentu saja kompensasi juga akan meningkat yang didasarkan atas prestasi kerja.

Manfaat pelatihan pustakawan bagi perpustakaan yaitu memberikan manfaat :

- (a) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. Dengan pelatihan pustakawan, perpustakaan melakukan upaya bersama untuk secara benar mendapatkan sumber daya manusia (pustakawan) yang sesuai dengan kebutuhan perpustakaan ;
- (b) Penghematan pelatihan pustakawan dapat menghindari adanya kegiatan-kegiatan kepustakawanan yang kontra produktif, karena pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan pustakawan. Jika pustakawan lebih terampil, maka tugas kepustakawanannya dapat diselesaikan lebih cepat, dapat menghemat bahan dan waktu serta tenaga;

- (c) Mengurangi tingkat kesalahan/kerusakan dan kecelakaan. Dengan pelatihan pustakawan dapat dikurangi tingkat kesalahan dalam layanan dan pemeliharaan fasilitas kerja dapat dilakukan secara efektif dan efisien, sehingga dapat mengurangi biaya yang harus dikeluarkan perpustakaan;
- (d) Memperkuat komitmen pustakawan. Perpustakaan yang melaksanakan pelatihan akan mendapatkan pustakawan yang memiliki loyalitas karena terbukanya peluang bagi pustakawan yang memiliki kompetensi untuk mendapatkan promosi.

Manfaat pelatihan pustakawan bagi pemakai perpustakaan adalah :

- (a) Pemakai akan memperoleh produk layanan yang lebih baik dalam hal kualitas dan kuantitas;
- (b) Meningkatkan layanan karena pemberian layanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi pemakai perpustakaan.

Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk pelatihan pustakawan yaitu :

- (1) **On the job training** (latihan sambil bekerja) yaitu semua upaya untuk melatih pustakawan mempelajari suatu tugas kepustakawanan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya, yang meliputi :
 - (a) Program magang, dimana pustakawan yang baru ditugaskan atau diperbantukan pada pustakawan senior selama jangka waktu yang ditentukan;
 - (b) Rotasi pekerjaan, yaitu pustakawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam waktu yang direncanakan;

- (c) *Understudy atau coaching* yaitu teknik pelatihan yang dilakukan dengan praktek langsung dengan pustakawan yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih.

- (2) **On the job training** yaitu pelatihan yang dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja pustakawan. Program ini memberikan pustakawan dengan keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan pustakawan dalam melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja reguler pustakawan.

Untuk mengevaluasi pelatihan digunakan beberapa parameter, diantaranya menyarankan hal-hal berikut :

- (1) Tingkat reaksi peserta, yaitu melihat reaksi peserta terhadap pelatihan, pelatih dan lainnya, apakah mereka menyukai program pelatihan tersebut. Apakah menganggap pelatihan itu bermanfaat.
- (2) Tingkat belajar yaitu melihat perubahan pada pengetahuan, keahlian dan sikap. Apakah pustakawan telah mempelajari prinsip-prinsip dan keterampilan yang seharusnya mereka pelajari. Apakah tes yang dikakukan setelah pelatihan memberi hasil yang baik.
- (3) Tingkat tingkah laku kerja yaitu melihat perubahan pada tingkah laku kerja. Apakah ada perubahan perilaku pustakawan didalam pekerjaan yang disebabkan oleh program pelatihan. Apakah masih ada keluhan dari pemakai perpustakaan.
- (4) Tingkat organisasi yaitu melihat efek pelatihan terhadap organisasi.
- (5) Nilai Akhir yaitu bermanfaat tidak hanya untuk organisasi tetapi juga

untuk individu. Apakah hasil akhir dapat tercapai dalam hubungan dengan tujuan pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya. Apakah pustakawan masih membuat kesalahan. Apakah keluhan pemakai berkurang.

Kendala-kendala dalam penyelenggaraan pelatihan pustakawan biasanya meliputi ketidak mampuan pustakawan peserta pelatihan untuk mempraktekkan hasil pelatihannya didalam pekerjaan kepustakawanan yang disebabkan kurangnya dukungan dari pimpinan unit kerja terhadap sebuah perubahan sehingga menjadikan hasil pelatihan pustakawan hanya sekedar sebagai wacana atau ilmu pengetahuan tanpa mampu dipraktekkan dalam tugas pustakawan sehari hari. Oleh sebab itu pimpinan unit kerja harus menyadari bahwa pelatihan pustakawan merupakan investasi yang sangat berharga dan salah satu faktor penentu keberhasilan perpustakaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, terutama dalam menunjang pelaksanaan tugas pokoknya.

Program pelatihan pustakawan hendaknya dituangkan dalam rencana strategis (renstra) perpustakaan yang didasarkan atas analisis atau penilaian kebutuhan perpustakaan, kebutuhan tugas dan kebutuhan pustakawan.

Melalui pelatihan pustakawan diharapkan pustakawan memiliki kompetensi yang dipersyaratkan sehingga perpustakaan dapat menampilkan kinerja unggulan terutama dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan tugas pokoknya. Oleh karena itu program pelatihan pustakawan pada perpustakaan harus dilakukan secara berkesinambungan mengingat perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang begitu pesat serta tuntutan pemakai perpustakaan yang semakin meningkat dan kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Cherrington. D.J.** 1995. *The Management of Human Resources*. 4 th ed. New Jersey : Prentice Hall International. Inc.
- Lynton. R.P. & Pareek. U.** 1984. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Perpustakaan*. Jakarta : Pusaka Binaman Pressindo.
- Mangkuprawiro. Tb. Sjafri.** 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.