

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)

Bismillahirrohman nirohim.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. Diklat merupakan unsur yang mutlak harus dimiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Pada dasarnya diklat merupakan proses sustainability dan bukan proses sesaat saja, terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat. Peran diklat sangat besar untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Semakin baik program diklat yang dilakukan, maka semakin terampil pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang secara kontinuitas memperoleh diklat mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan output yang lebih baik dibandingkan pegawai yang tidak memperoleh diklat. Pemimpin suatu organisasi harus merencanakan pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi dimasa sekarang maupun dimasa mendatang.

Diklat perpustakaan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan internal Perpustakaan Nasional RI, maupun eksternal di seluruh Indonesia. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja, dan meningkatkan produktifitas kerja. Pengembangan sumber daya manusia berupa pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam suatu organisasi merupakan upaya peningkatan kemampuan pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Pendidikan dan pelatihan

di sebuah organisasi merupakan proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan (Notoadmodjo, 1992). Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi penting karena organisasi dapat mencapai kinerja yang diharapkan serta memiliki keunggulan kompetitif. Kinerja pegawai merupakan dasar bagi pencapaian kinerja dan prestasi organisasi, sehingga pengelolaan pegawai sebagai sumber daya yang potensial merupakan tugas utama manajemen. Tingginya kinerja seseorang erat kaitannya dengan tingkat produktifitas. Produktifitas merujuk pada kemampuan menghasilkan output dari seseorang dalam bidang tugasnya. Semakin tinggi tingkat produktifitasnya berarti semakin banyak hasil (output) yang dicapai. Salah satu cara untuk meningkatkan produktifitas pegawai yaitu dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional RI, memiliki tenaga Pengajar, Widyaiswara, atau Nara Sumber yang kompeten dan handal menjadi aspek yang sangat penting sebagai salah satu faktor yang menentukan terselenggaranya kualitas diklat baik di sisi proses, output maupun hasil (outcome) pelaksanaan Diklat, yang pada gilirannya akan berimbas pada pengembangan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia secara internal untuk pegawai di lingkungan Perpustakaan Nasional sendiri dan eksternal untuk lembaga lain yang bergerak dalam bidang kepastakawanan.

Karenanya upaya pengembangan berkelanjutan ke arah peningkatan kualitas tenaga pengajar diklat kepastakawanan khususnya di lingkungan Perpustakaan Nasional, secara rutin dan berkala harus dilakukan. Selain juga sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mengajar, namun juga untuk selalu

mencermati dan menerima perubahan yang sangat cepat terutama dalam bidang kediklatan, sebagai imbas dari cepatnya perubahan Teknologi Informasi yang sedang berlangsung.

Keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen menurut As'ad (1987: 73) dalam <http://iitbangadpend05.wordpress.com/refleksi/> yaitu:

1. Sasaran pelatihan atau pengembangan: setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraikan kedalam perilaku-perilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui efektivitas dari pelatihan itu sendiri.
2. Pelatih (Trainer): pelatih harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.
3. Bahan-bahan latihan: bahan-bahan latihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan.
4. Metode latihan (termasuk alat bantu): Setelah bahan dari latihan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat.
5. Peserta (Trainee): Peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab

keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya.

Keberhasilan setiap lembaga diklat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya ditentukan oleh meningkatnya kompetensi yang dimiliki oleh para peserta diklat setelah mengikuti proses diklat. Jika lembaga diklat bertujuan untuk memecahkan masalah peningkatan kompetensi para peserta diklatnya, maka ukuran keberhasilan lembaga diklat tersebut terletak pada apakah setelah menyelesaikan program diklat para peserta masih memiliki masalah kurangnya kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas jabatannya. Masalah tersebut dianggap masih ada jika kenyataannya kinerja para pegawai atau karyawan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karenanya, keberhasilan suatu lembaga diklat dapat diukur dari kesesuaian antara perilaku para peserta diklat dalam organisasi dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Pada terbitan MADIKA Volume 03 Nomor 2 April-Juni 2017 ini, kami mengajak para pembaca untuk lebih memahami beberapa hal yang berkaitan dengan kediklatan. Semoga artikel yang kami sajikan dapat meningkatkan pengetahuan pembaca tentang beberapa hal yang berkaitan dengan diklat.