

URGENSI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (PUSDIKLAT) PERPUSNAS MELAKUKAN ANALISIS KEBUTUHAN DIKLAT (AKD) TENAGA PERPUSTAKAAN

Irham Hanif Nabawi
Pustakawan Muda pada Sub Direktorat Bibliografi

Abstrak

Perpustakaan Nasional RI adalah organisasi dinamis yang selalu mengalami perubahan yang menuntut peningkatan kuantitas dan kualitas SDM perpustakaan. Analisis Kebutuhan Diklat adalah sarana efektif untuk menganalisis kesenjangan SDM, dan untuk menjawab jenis pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam mengatasi permasalahan tersebut. Tulisan ini membahas mengenai situasi dan kondisi yang ada di Perpustakaan Nasional RI yang menjadi landasan bagi penting atau tidaknya Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional RI melaksanakan analisis kebutuhan diklat (AKD) tenaga perpustakaan.

PENDAHULUAN

Dalam merespon dinamika yang terjadi baik di *internal* maupun *eksternal* organisasi maka Perpustakaan Nasional RI (Perpusnas) melakukan revisi rencana strategis (renstra) tahun 2015-2019. Revisi renstra tersebut meliputi perubahan misi, rencana strategi, dan target sasaran yang ingin dicapai oleh Perpusnas.

Berdasarkan data Renstra Perubahan Perpusnas, tenaga perpustakaan yang tersebar di 34 provinsi Indonesia berjumlah 3.179 orang. Jumlah tersebut terdiri atas tenaga perpustakaan sekolah sebanyak 133 orang, perpustakaan perguruan tinggi sebanyak 1.473 orang, perpustakaan khusus sebanyak 465 orang, Perpusnas sebanyak 253 orang, dan perpustakaan umum sebanyak 855 orang. Dari 3.179 tenaga perpustakaan, sebanyak 21.77% atau 692 orang yang telah mendaftar untuk mengikuti sertifikasi, dan sebanyak 498 orang atau sebanyak 16.29% yang dinyatakan lulus sertifikasi. Pustakawan yang mendaftar atau mengikuti uji kompetensi hanya sebesar 5.63% atau 179 pustakawan dari 3.179 orang. Dan yang dinyatakan lulus uji kompetensi sebanyak 163 pustakawan atau hanya 5.13% saja.

Selanjutnya dari data Renstra Perubahan Perpusnas terungkap bahwa jumlah perpustakaan sebanyak 154.359, terdiri dari 121.187 perpustakaan sekolah, 2.428 perpustakaan perguruan tinggi, 23.611 perpustakaan umum, dan 7.132 perpustakaan khusus sehingga masih banyak dibutuhkan tenaga perpustakaan. Keperluan tenaga perpustakaan didasarkan pada jumlah tenaga perpustakaan yang saat ini ada dengan jumlah ideal yang seharusnya ada, maka kekurangan tenaga perpustakaan berdasarkan

jenis perpustakaan adalah sebagai berikut: tenaga perpustakaan sekolah 242.241 orang, tenaga perpustakaan umum 101.330 orang, tenaga perpustakaan pendidikan tinggi 5.811 orang, tenaga perpustakaan khusus 6.667 orang maka masih diperlukan tenaga perpustakaan sebanyak 356.049 orang.

Terbitnya Peraturan Kepala Perpustakaan Nomor 2 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Pustakawan melalui Penyesuaian/*Inpassing* yang merupakan tindak lanjut dari pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) Nomor 26 Tahun 2016 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional melalui Penyesuaian/*Inpassing*.

Perka *Inpassing* ini berlaku secara universal bagi semua PNS yang berminat menjadi pejabat fungsional pustakawan. Minat untuk menjadi pejabat fungsional pustakawan melalui *inpassing* cukup tinggi tidak kurang 120 pegawai Perpusnas dan 700-an PNS dari berbagai lembaga/kementerian dan pemerintah daerah seluruh Indonesia yang telah mendaftar. Hal ini cukup menggembirakan jika dilihat secara kuantitas karena menambah jumlah sumber daya perpustakaan yang ada, namun dibutuhkan pendidikan dan pelatihan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien di tempat kerja.

Kondisi di atas menggambarkan bahwa dunia perpustakaan di Indonesia mengalami "darurat tenaga perpustakaan", baik dari sisi kuantitas maupun kualitas SDMnya. Perlu usaha *ekstra* untuk menyiapkan dan membentuk tenaga perpustakaan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sehingga upaya menciptakan masyarakat Indonesia gemar membaca dapat terwujud.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perpusnas mempunyai peranan penting dalam membangun sumber daya manusia perpustakaan di Indonesia. Karenanya Pusdiklat Perpusnas merupakan pihak yang paling berkepentingan dan bertanggung jawab dalam menyiapkan dan membentuk sumber daya manusia perpustakaan yang mampu bersaing di tingkat global dan tentunya mendukung tercapainya visi, misi dan target yang ditetapkan Perpustakaan Nasional. Tugas tersebut memang

berat namun harus dilakukan. Hal ini selaras dengan tugas yang diemban oleh Pusdiklat Perpustakaan yaitu, melaksanakan pengembangan kurikulum, program, penyelenggaraan dan pengelolaan sarana, serta evaluasi program pendidikan dan pelatihan perpustakaan.

Analisis kebutuhan diklat merupakan suatu proses pengumpulan dan analisis data dalam rangka mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja yang ada di dalam organisasi yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktivitas organisasi menjadi meningkat. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memperoleh data akurat tentang apakah ada kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan. (Widodo, 2014)

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan langkah awal dari fungsi perencanaan dalam manajemen pelatihan untuk menentukan kebutuhan pelatihan yang dirasakan perlu dan mendesak oleh suatu lembaga/instansi. Apabila proses penentuan kebutuhan pelatihan dilakukan dengan cermat dan detail, maka program pelatihan akan berjalan dengan baik dan tujuan pelatihan dapat tercapai seperti yang diharapkan.

Perlu atau tidaknya melakukan analisis kebutuhan diklat pada sebuah lembaga tergantung dari organisasi tersebut apakah ingin membentuk masa depan yang lebih baik. Tentunya masa depan yang lebih baik menuntut pemikiran yang *realistic*, *feasible* dan *systematic*. *Realistic* berarti memikirkan kondisi objektif, baik menyangkut masalah-masalah yang dihadapi maupun faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Feasible* mengandung arti memiliki kemungkinan untuk diwujudkan dengan memperhatikan sumber daya yang ada, sedangkan *systematic* artinya memperhitungkan seluruh komponen yang membentuk kinerja organisasi.

Bertolak dari latar belakang tersebut maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut: "Pentingkah Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan melakukan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD)?". Adapun tujuannya adalah untuk mengungkapkan faktor apa saja yang menjadi alasan dilaksanakannya AKD di Perpustakaan Nasional.

Metode yang digunakan dalam tulisan ini adalah studi pustaka. Sedangkan analisis data dilakukan dengan cara membandingkan teori analisis kebutuhan diklat dengan persepsi penulis mengenai kondisi real yang terjadi pada organisasi Perpustakaan Nasional.

Pentingkah AKD?

"Apabila gagal dalam berencana, itu berarti merencanakan kegagalan", sebuah adagium yang populer berkaitan dengan arti pentingnya sebuah perencanaan. Banyak perusahaan yang jatuh bangkrut dikarenakan salah dalam melakukan perencanaan. Perencanaan yang salah menyebabkan terjadinya *inefisiensi* biaya, waktu maupun sumber daya manusia.

Analisis kebutuhan diklat (AKD) merupakan bagian penting dari sebuah perencanaan sehingga apabila gagal dalam proses analisis maka akan tercipta kegiatan pendidikan dan pelatihan yang tidak bermanfaat baik bagi organisasi maupun bagi peserta, hanya membuang waktu, menghabiskan biaya dan tanpa peningkatan kinerja sebagaimana yang ingin dicapai dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut. Oleh karena itu, analisis kebutuhan merupakan langkah pertama dalam pembentukan program pendidikan dan pelatihan.

Analisis kebutuhan diklat (AKD) dilakukan sebagai dasar untuk menentukan tujuan instruksional, pemilihan dan desain program pembelajaran, implemmentasi program dan evaluasi pelatihan yang diberikan. Proses-proses ini membentuk siklus berkelanjutan yang selalu dimulai dengan analisis kebutuhan.

Hidayat (2014) mengungkapkan bahwa tujuan melakukan analisis kebutuhan diklat (AKD), antara lain adalah sebagai berikut:

1. Dasar penyusunan program pelatihan (data dan informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan analisis kebutuhan diklat akan digunakan untuk menyusun program diklat).
2. Sebagaimana pedoman organisasi dalam merancang bangun program diklat. Diskrepansi kompetensi yang ditemukan pada saat analisis kebutuhan diklat akan diubah menjadi tujuan diklat dalam proses rancang bangun program.
3. Sebagai masukan bagi organisasi untuk tindak lanjut kegiatan dan menentukan prioritas program.
4. Menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja. Pegawai yang sehari-hari hanya mengerjakan pekerjaan rutin dari itu ke itu saja, dalam waktu tertentu akan mengalami kebosanan. Kalau sudah bosan, maka produktivitasnya akan menurun. Tapi dengan Analisis Kebutuhan Diklat ini akan ditemukan hal-hal yang dapat dilakukan untuk menjaga tingkat produktivitasnya, misalnya perlu penyegaran dalam bidang-bidang tertentu. Begitu juga dengan pegawai yang menghadapi pekerjaan baru atau hal-hal baru,

melalui analisis kebutuhan diklat akan ditemukan hal-hal apa saja yang belum dikuasainya, sehingga dapat diisi, yang berarti diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitasnya.

5. Menghadapi kebijakan baru. Dengan adanya kebijakan baru, pegawai atau petugas yang melaksanakannya akan dibekali informasi mengenai hal tersebut apabila mereka belum memahaminya.
6. Menghadapi tugas-tugas baru. Tugas baru memerlukan kompetensi baru juga. Dan melalui analisis kebutuhan diklat akan diketahui sejauh mana tugas baru itu dipahami dan yang belum dipahami sehingga dapat dijadikan prioritas kebutuhan pelatihan.

Selanjutnya manfaat yang diperoleh dengan melakukan penilaian kebutuhan diklat adalah:

1. Program-program diklat yang disusun sesuai dengan kebutuhan organisasi, jabatan maupun individu setiap pegawai.
2. Menjaga dan meningkatkan motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan, karena program pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhannya. Dengan demikian akan meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan pelatihan.
3. Efisiensi biaya organisasi, karena pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Jadi biaya yang tidak sedikit yang dikeluarkan untuk pelatihan tidaklah sia-sia.
4. Memahami penyebab timbulnya masalah dalam organisasi, karena pelaksanaan penilaian kebutuhan pelatihan yang tepat dan efektif, tidak saja akan menemukan masalah-masalah yang ditimbulkan oleh diskrepansi kompetensi pegawai/pekerja. Dalam hal ini kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap, tapi juga dapat menemukan penyebab masalah yang disebabkan oleh unsur-unsur atau fungsi-fungsi manajemen yang lain, misalnya oleh keterbatasan sarana yang ada, prasarana yang kurang mendukung, metode kerja yang kurang tepat, terbatasnya anggaran yang tersedia untuk itu, perencanaan yang kurang matang, koordinasi yang tidak mantap dan lain sebagainya.

Manfaat lainnya adalah kebutuhan yang jelas untuk menyediakan karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan mereka, membantu organisasi memenuhi tujuan kinerja, dan meningkatkan hubungan dan semangat kerja karyawan (McConnell, 2003).

Dengan demikian, melalui analisis kebutuhan diklat (AKD), Pusdiklat Perpunas akan

dapat mengetahui dengan pasti kapan, di mana dan program atau intervensi jenis apa yang dibutuhkan, siapa yang perlu dilibatkan, apakah ada hambatan terhadap efektivitasnya. Selanjutnya, kriteria dapat ditetapkan untuk memandu proses evaluasi sehingga semua kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan akan berdaya guna bagi pegawai dan sejalan dengan visi, misi organisasi.

Bilamana AKD harus dilakukan?

Pertanyaan selanjutnya adalah bilamana atau saat dan kondisi seperti apa AKD perlu dan harus dilakukan? Bansal & Tripathi (2017) mengutip dari Labesse (2008) merujuk pada McConnell (2003) menyebutkan bahwa dalam beberapa konteks atau situasi seperti yang dijelaskan di bawah ini, analisis kebutuhan sangat penting untuk dilakukan:

1. Perubahan sistem atau kerja

Saat deskripsi kerja diubah atau metode operasi ditinjau, atau hanya dalam kasus harapan baru, pelatihan seringkali dibutuhkan. Pada saat itu, analisis kebutuhan pelatihan dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan bagi pegawai, sehingga memungkinkan mereka dapat beradaptasi dengan tepat terhadap perubahan yang dilakukan.

Contoh: Perpustakaan universitas telah mengadopsi sistem layanan baru yang berbasis teknologi informasi dalam upaya meningkatkan mutu layanannya kepada pemustaka. Tentunya kepala bagian layanan dan pustakawan di bagian layanan, yang sudah terbiasa dengan sistem layanan manual memerlukan informasi dalam memahami sistem layanan berbasis teknologi informasi sehingga mereka mampu menyesuaikan diri dengan sistem baru tersebut.

2. Mengenalkan teknologi baru

Ketika lingkungan kerja mengadopsi sebuah teknologi baru, biasanya berjalan seiring dengan penggunaan pedoman dari metode yang akan menjadi bahan pelatihan. Karenanya, pelatihan ini harus mengantisipasi bagaimana penggunaan teknologi baru ini akan disesuaikan dengan konteks organisasi. Dengan demikian, belajar untuk mengoperasikan teknologi baru yang spesifik memerlukan keterampilan atau pengetahuan tambahan, dalam berbagai kelompok pegawai yang kemungkinan melakukan penggunaan

secara berbeda dari teknologi tersebut. Oleh karena itu tepat untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk menentukan kebutuhan pelatihan dari masing-masing kelompok ini sehubungan dengan penggunaan teknologi baru.

Contoh: Koleksi perpustakaan pada saat ini bukan hanya dalam bentuk cetak saja tetapi sudah merambah ke dalam bentuk digital. Bagaimana perlakuan terhadap koleksi digital mulai dari proses pengadaan, pengolahan sampai bisa dilayankan kepada pemustaka? Hal inilah yang memerlukan sebuah analisis kebutuhan pelatihan agar para pegawai dibagian pengadaan, pengolahan dan pelayanan memiliki penafsiran yang benar dalam memperlakukan dan mengimplementasikan koleksi digital sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing kelompok pegawai.

3. Memperkenalkan standar baru pemerintah

Standar pemerintah yang direvisi atau yang baru biasanya memerlukan pelatihan bagi para profesional yang praktiknya dipengaruhi oleh perubahan tersebut. Ini adalah cara terbaik untuk memastikan kepatuhan dengan standar baru. Pada saat itu, analisis kebutuhan pelatihan akan memungkinkan definisi keterampilan yang harus dikembangkan untuk implementasi yang benar dari standar-standar baru ini.

Contoh: Perpustakaan Nasional RI memperkenalkan Standar Kompetensi Tenaga Perpustakaan Sekolah di Indonesia. Karena itu, Perpustakaan Nasional RI harus menganalisis kebutuhan pelatihan sehubungan dengan pelaksanaan aturan tersebut dan keterampilan yang diperlukan untuk menerapkannya dengan benar. Setelah analisis kebutuhan, mereka mengatur kegiatan pelatihan untuk semua dan mempersiapkan informasi yang berkaitan dengan kepustakawanan, sehingga mereka akan memiliki semua instrumen yang diperlukan untuk menerapkan aturan pemerintah yang baru.

4. Penurunan dalam kualitas kerja atau kinerja di departemen atau organisasi

Banyak faktor yang berkontribusi terhadap penurunan kualitas kerja atau kinerja departemen atau bidang kegiatan tertentu. Analisis kebutuhan pelatihan di antara berbagai kelompok profesional yang terlibat akan menunjukkan apakah pelatihan sebagai salah

satu cara untuk meningkatkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Contoh: Sebuah tim relawan bertanggung jawab untuk meningkatkan budaya baca melalui pembiasaan membaca di rumah dan di sekolah. Seiring waktu, tim melihat bahwa kegiatan pembiasaan membaca di rumah menunjukkan penurunan namun di lingkungan sekolah tingkat kunjungan anak ke perpustakaan menunjukkan peningkatan tetapi minat baca tidak meningkat sementara jumlah tim relawan juga meningkat. Analisis kebutuhan pelatihan akan menentukan apa yang perlu diperoleh atau diubah oleh para relawan untuk memiliki dampak yang lebih besar terhadap lingkungan mereka dan melawan penurunan kinerja ini.

5. Pertemuan bidang, survey pendapat, studi organisasi dan wawancara terpisah

Pertemuan bidang, survei opini, studi organisasi dan wawancara terpisah dari karyawan yang meninggalkan pekerjaannya, meskipun dilakukan untuk tujuan lain, seringkali merupakan peluang untuk pengungkapan kebutuhan pelatihan yang dirasakan atau dibutuhkan. Analisis kebutuhan pelatihan kemudian akan memberikan kemungkinan untuk menetapkan apakah kebutuhan ini menyeluruh bagi semua pegawai.

Contoh: Pada pertemuan tim perpustakaan, seorang profesional menyatakan bahwa dia merasa tidak memiliki keterampilan penelusuran menggunakan Google atau *e-resource* yang diperlukan untuk melakukan layanan yang baik kepada pemustaka. Setelah mendengarkan individu ini, profesional lain juga mengakui bahwa mereka merasa memiliki kekurangan yang sama mengenai bagian pekerjaan tersebut. Melakukan analisis kebutuhan pelatihan, adalah hal tepat, karena akan digunakan untuk mengidentifikasi secara akurat kelemahan dalam kapasitas yang membentuk keterampilan yang memungkinkan mereka untuk melakukan bagian dari pekerjaan yang bersangkutan.

6. Kesenjangan keterampilan dan pengetahuan

Pengaturan tujuan spesifik oleh suatu organisasi tidak memberikan informasi mengenai kapasitas pegawai untuk mencapainya. Analisis kebutuhan pelatihan akan menentukan apakah ada kebutuhan pelatihan yang terkait dengan pencapaian

tujuan-tujuan ini dan, jika ya, yang mana (Rossett, 1987).

Contoh: Tim kerja mempromosikan aktivitas baca di kalangan remaja suatu komunitas. Tim menyadari bahwa mereka mengalami masalah berkomunikasi dengan segemen targetnya. Dengan adanya perubahan yang cepat dalam metode komunikasi remaja dan gaya hidup, pemimpin tim melakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk mengidentifikasi pengetahuan dan keterampilan yang harus ditingkatkan oleh para profesional agar lebih baik menggunakan sumber daya yang tersedia untuk menjangkau publik target.

7. Kurang atau tiada motivasi

Kurangnya atau tiada motivasi mempengaruhi kinerja. Dua faktor yang meningkatkan proporsi motivasi kerja: penilaian terhadap pekerjaan dan tingkat kinerjanya. Penilaian yang tinggi dari individu terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi kinerjanya, sehingga makin besar motivasi mereka, begitupun sebaliknya. Dalam situasi seperti itu, analisis kebutuhan pelatihan dapat membantu mengidentifikasi penyebab kinerja yang lebih rendah atau memunculkan keterampilan yang belum berkembang. Pelatihan yang ditargetkan dengan baik, melalui pelatihan pada keterampilan yang kurang, dapat dengan cepat meningkatkan tingkat kepercayaan diri — sebuah faktor yang secara intrinsik sering dikaitkan dengan motivasi. Pelatihan dapat bermanfaat bagi seseorang yang kurang memiliki motivasi jika itu memungkinkan orang untuk mencapai keuntungan dengan cepat dalam tingkat kepercayaan diri mereka.

Contoh: Tim kerja bertanggung jawab untuk mempromosikan kebijakan publik perpustakaan mengenai minat baca. Meskipun melakukan sejumlah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kesadaran pentingnya minat di antara para pengambil keputusan sosial, ekonomi dan lingkungan sebagai penentu keputusan, kelompok kehilangan motivasi karena pekerjaannya tampaknya tidak berdampak pada kebijakan publik yang muncul. Analisis kebutuhan pelatihan mengidentifikasi kebutuhan untuk pelatihan dalam proses pengambilan keputusan yang mengarah pada pembentukan kebijakan publik. Setelah kegiatan pelatihan tentang pengembangan kebijakan publik, tim kerja belajar turut serta secara lebih efektif dalam proses pengambilan keputusan. Akibatnya, berdampak pada

pengembangan kebijakan publik dalam minat baca sehingga meningkat motivasinya.

Setelah memahami teori yang membahas mengenai situasi kondisi yang menuntut dilakukannya AKD, maka berdasarkan persepsi, penulis mencoba menggambarkan perkembangan dan perubahan apa saja yang terjadi di lingkungan organisasi Perpustakaan Nasional RI:

1. Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 6 Tahun 2016 tentang Rencana Induk Pengembangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (RIP SKKNI) bidang Perpustakaan. Perpustakaan Nasional RI sebagai lembaga pembina semua jenis perpustakaan di Indonesia maka sudah seharusnya dituntut memiliki *road map* dan bertanggung jawab terhadap pengembangan kompetensi tenaga perpustakaan dari berbagai jenis perpustakaan. RIP SKKNI Bidang Perpustakaan disusun dengan ruang lingkup sebagai berikut:
 - a. pengembangan Tenaga Perpustakaan secara nasional yang berorientasi regional dan internasional;
 - b. peningkatan dan pengembangan kompetensi Tenaga Perpustakaan, meliputi: Pustakawan, Tenaga Ahli Bidang Perpustakaan dan Kepala Perpustakaan;
 - c. pengembangan Standar Kompetensi Bidang Perpustakaan;
 - d. pemetaan kompetensi Tenaga Perpustakaan;
 - e. peta jalan (*road map*) pengembangan SKKNI Bidang Perpustakaan.
2. Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 2 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Pustakawan melalui Penyesuaian/*Inpassing*. Program ini dilaksanakan dalam rangka pengembangan karir, profesionalisme, peningkatan kinerja organisasi perpustakaan, dan memenuhi kebutuhan Pustakawan di semua jenis perpustakaan.
3. Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 92 Tahun 2017 tentang Rencana Strategis Perpustakaan Nasional Tahun 2015 – 2019. Dalam perubahan Rencana Strategi Perpustakaan RI 2015 – 2019, memuat pembahasan mengenai tenaga perpustakaan pada Sasaran Strategis ke Sembilan (SS-9) yaitu, "Tercapainya

Tenaga Perpustakaan yang Kompeten dan Profesional" dengan Indikator Kinerja:

- Persentase ketersediaan tenaga perpustakaan (Pustakawan dan Tenaga Teknis Perpustakaan) menjadi 2,7 % dari 356.049 kebutuhan tenaga perpustakaan menjadi 3,6% pada tahun 2019.
 - Persentase peningkatan pustakawan tersertifikasi dari 3,5% pada tahun 2015 menjadi 20,4 % pada tahun 2019.
4. Perpustakaan Nasional RI, mengusung *tagline* "Pustakawan bergerak dalam rangka mobilisasi pengetahuan". *Tagline* ini mensiratkan dan mengusung perubahan paradigma dari para pustakawan, khususnya yang ada di Perpustakaan Nasional RI. Pustakawan dituntut aktif, kreatif dan inovatif, tidak hanya menunggu pemustaka menggunakan koleksi tetapi pustakawan dituntut mampu membawa koleksi tersebut kepada pemustaka melalui kemas ulang informasi, memperkaya koleksi dengan cara menciptakan pengetahuan baru berdasarkan koleksi yang dimiliki perpustakaan sehingga keberadaan pustakawan di Indonesia dapat memberikan nilai tambah bagi pemustaka dalam hidupnya. Pustakawan dituntut tidak hanya mampu berkiprah pada tingkat lokal tapi regional dan global melalui karya-karya mereka.
5. Penerapan Standar RDA di Indonesia yang telah dimulai tahun 2015. RDA akan menjadi pedoman atau struktur baru bagi pustakawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dalam pengatalogan koleksi perpustakaan, menggantikan pedoman AACR2 yang sudah lama mereka gunakan. Hal ini merupakan tuntutan yang tidak bisa dielakan karena perkembangan teknologi informasi menciptakan aneka sumber informasi dalam format digital. AACR2 melakukan pengelolaan sumber informasi berdasarkan pendekatan fisik sementara RDA menitik beratkan pengelolaan sumber informasi berdasarkan konten dan berorientasi pada perilaku pemustaka dalam pencarian informasi.
6. Perpustakaan Nasional meluncurkan aplikasi *ipusnas*, adalah aplikasi yang menyediakan koleksi buku dalam bentuk digital. Merupakan sebuah perkembangan yang sangat positif karena memberikan alternatif pilihan lain bagi

pemustaka untuk membaca buku tidak hanya dalam bentuk cetak tetapi juga digital.

Tentunya masih banyak perkembangan yang terjadi di Perpustakaan Nasional yang luput dari pengamatan penulis. Tapi kondisi dan perubahan yang terjadi di atas dianggap paling krusial, karena berkaitan dan berdampak langsung dengan SDM perpustakaan.

Standar merupakan suatu norma atau persyaratan yang biasanya berupa suatu dokumen formal yang menciptakan kriteria, metode, proses, dan praktik rekayasa atau teknis yang seragam. Suatu standar dapat pula berupa suatu artefak atau perangkat formal lain yang digunakan untuk kalibrasi.

Hadirnya Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional RI tersebut adalah upaya agar SDM perpustakaan di Indonesia memenuhi standar dengan memiliki kompetensi tertentu sehingga mampu bekerja secara profesional sesuai dengan tuntutan dan perkembangan zaman. Selain itu Peraturan Kepala Nasional RI memberikan kepastian sarana dan modal apa saja yang harus dipenuhi agar sebuah keadaan dapat terwujud. Jadi Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional RI merupakan pedoman dalam membentuk SDM perpustakaan yang ideal di Indonesia.

Saat ini tenaga perpustakaan di Indonesia berjumlah 3.179 orang, dan ditambah 880 orang dari proses *inpassing*, jadi jumlah seluruhnya 4.059 orang, tersebar pada semua jenis perpustakaan yang ada di Indonesia. Dari jumlah tersebut hanya 498 orang atau sebanyak 12.5% yang dinyatakan lulus sertifikasi dan tenaga perpustakaan yang lulus uji kompetensi hanya 163 pustakawan atau sebanyak 4.13% saja. Terlihat kesenjangan yang sangat lebar antara SDM perpustakaan yang diidealkan dengan kondisi nyata di lapangan.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah cara yang tepat untuk mengatasi kesenjangan wawasan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki tenaga perpustakaan. Namun demikian dalam penyelenggaraan diklat harus direncanakan secara matang agar diklat yang dilakukan mampu menjadi solusi dari permasalahan yang dihadapi di lapangan bukan justru menambah masalah yang ada.

Supaya perencanaan diklat berlangsung efektif dan efisien dalam mengatasi permasalahan yang ada maka penulis mencoba mengadopsi langkah-langkah yang dilakukan *PILAC* dalam melakukan analisis kebutuhan pendidikan, yakni sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi masalah dan kebutuhan
 - Menentukan konteks organisasi, memahami kebijakan, tujuan, peran dan

tanggung jawab Perpustakaan Nasional RI dalam pengembangan SDM perpustakaan di Indonesia.

- Mengetahui arah kebijakan organisasi, terbitnya berbagai Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional RI yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi dan profesionalisme SDM perpustakaan. Contoh: terbitnya Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 6 Tahun 2016 tentang Rencana Induk Pengembangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (RIP SKKNI) bidang Perpustakaan.
 - Melakukan analisis kesenjangan. Peraturan ini menyorot semua tenaga perpustakaan dari berbagai jenis perpustakaan yang ada di Indonesia, sekitar 4.059 orang yang masih kurang kompeten dan belum profesional
 - Menentukan tujuan-tujuan. Salah satu tujuannya adalah peningkatan dan pengembangan kompetensi Tenaga Perpustakaan, meliputi: Pustakawan, Tenaga Ahli Bidang Perpustakaan dan Kepala Perpustakaan
2. Menentukan desain analisis kebutuhan
Perpustakaan Nasional RI merupakan pembina dari semua perpustakaan yang ada di Indonesia maka perlu ditetapkan tenaga perpustakaan dari jenis perpustakaan apa yang terlebih dahulu menjadi sasaran dari program pendidikan dan pelatihan. Misalnya dari berbagai pertimbangan yang dilakukan maka ditentukan tenaga perpustakaan dari perpustakaan sekolah yang terlebih dahulu di diklat. Tentukan siapa yang bertanggung jawab dan terkait dalam program kegiatan, misalnya Perpustakaan RI berkolaborasi dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di tingkat nasional, bekerja sama dengan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di tingkat lokal. Menentukan jenis diklat yang dibutuhkan oleh tenaga perpustakaan sekolah, berapa kali dilakukan diklat dan output yang dihasilkan dari diklat tersebut.
3. Mengumpulkan data
Setelah desain analisis kebutuhan dilakukan maka langkah selanjutnya adalah melakukan wawancara, mengelola kuesioner dan survei untuk menggali dan melihat secara lebih mendalam mengenai kondisi real mengenai kompetensi dari tenaga perpustakaan sekolah yang ada di Indonesia sehingga dapat

menentukan secara pasti pendidikan dan pelatihan seperti apa yang mereka butuhkan. Selain itu meninjau kembali berbagai pelatihan yang telah dilakukan apakah masih sesuai dan bisa diterapkan untuk tenaga perpustakaan sekolah atau perlu diperbaiki, ditambah atau diganti dengan bentuk pendidikan dan pelatihan yang baru. Selain itu disarankan untuk melakukan pengamatan langsung tenaga perpustakaan sekolah di lapangan ketika mereka bekerja sehingga dapat menentukan permasalahan yang mereka hadapi apakah butuh pendidikan, pelatihan atau hanya motivasi saja.

4. Menganalisa data

Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis kualitatif dan kuantitatif dari data yang diperoleh. Hal ini dilakukan agar permasalahan yang dihadapi para tenaga perpustakaan dapat dilihat secara lebih luas cakupan permasalahannya dan lebih mendalam terhadap pemahaman permasalahan yang terjadi di lapangan. Sehingga kesimpulan yang ditarik dari permasalahan tenaga perpustakaan sekolah di Indonesia akan lebih validitasnya sangat tinggi dan dapat dipercaya. Sehingga rekomendasi untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan memang benar-benar *solutif*, dalam mengatasi permasalahan tenaga perpustakaan sekolah yang ada dan akan lebih efektif dan efisien bila dilaksanakan.

5. Memberikan umpan balik

Langkah terakhir dari adalah melakukan presentasi hasil dari analisa kebutuhan diklat (AKD) dihadapan para pejabat yang berwenang dalam kegiatan penyelenggaraan diklat di Perpustakaan Nasional RI. Hal ini penting untuk menjadi kesadaran bersama bahwa permasalahan tenaga perpustakaan sekolah adalah yang harus segera diatasi. Ketika respon dari pimpinan cukup baik maka persiapan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitas dari tenaga perpustakaan sekolah di Indonesia dapat dilakukan.

Analisis kebutuhan diklat memberikan arah bagi sebuah organisasi untuk mengatasi kesenjangan yang terjadi secara efektif dan efisien dan tentunya bermanfaat bagi peserta diklat ketika menghadapi permasalahan yang ada. Inilah gambaran betapa pentingnya melakukan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan tenaga perpustakaan di Indonesia oleh Perpustakaan

Nasional RI melalui Pusat Pendidikan dan Pelatihan.

Simpulan

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional RI menentukan baik dan buruknya wajah perpustakaan di mata masyarakat Indonesia, khususnya pemustaka. Kenapa demikian? Karena semua pustakawan sebagai ujung tombak layanan merupakan hasil dari sebuah pendidikan dan pelatihan. Tenaga perpustakaan yang berkualitas hanya dapat dihasilkan dari pendidikan dan pelatihan kepustakawanan yang berkualitas.

Pendidikan dan pelatihan yang berkualitas dihasilkan dari sebuah perencanaan pendidikan dan pelatihan yang berjenjang dan terstruktur dengan baik. Dan langkah awal dari terciptanya perencanaan diklat yang baik adalah dengan melakukan analisis kebutuhan diklat untuk melihat kesenjangan yang terjadi dan memberikan solusi yang tepat dan bermanfaat.

Ini berarti bahwa analisis kebutuhan diklat tenaga perpustakaan merupakan hal yang sangat penting dilakukan dan menjadi kunci keberhasilan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepustakawanan dalam rangka membentuk tenaga perpustakaan Indonesia berkelas dunia.

Daftar Pustaka

- Bansal, A., & Tripathi, J. P. (2017). A Literature Review on Training Need Analysis. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Volume 19(Issue 10), 50-56. doi:10.9790/487X-1910065056
- Hidayat, A. I. (2014). *Analisis Kebutuhan Diklat. Mengapa Penting?* (Edisi 7 ed.). Bandung: Jurnal Kediklatan Pusklat Regional Bandung Kemendagri.
- Labesse, M. E. (2008). *Terms of reference for training : continuing education component*. Québec: Institute National De Sante Publique Du Québec.
- McConnell, J. H. (2003). *How to Identify Your Organization's Training Needs: A Practical Guide to Need Analysis*. New York: AMACOM.
- PILAC. (n.d.). *Manual on training needs assessment*. Cambodia: Ministry of Interior and Japan International Cooperation Agency.
- RI, Perpustakaan Nasional. (2017). *Rencana Strategis Perubahan 2015-2019*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Rossett, A. (1987). *Training need assessment*. Englewood Cliffs: Educational Technology Inc.
- Widodo, J. (2014, Oktober). Esensi "Mengapa Perlu" Analisis Kebutuhan Diklat. *Media Pendidikan dan Pelatihan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika*, pp. 10-13.

Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional RI

1. Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 6 Tahun 2016 tentang Rencana Induk Pengembangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (RIP SKKNI) Bidang Perpustakaan
2. Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 2 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Pustakawan melalui Penyesuaian/*Inpassing*
3. Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 92 Tahun 2017 tentang Rencana Strategis Perpustakaan Nasional Tahun 2015 – 2019