

## SURVEI *NEED ASSESSMENT* BIMBINGAN TEKNIS TENAGA PERPUSTAKAAN TAHUN 2020 DI INDONESIA

Kamilah Kinanti dan Isti Sulastari

Pusat Pengembangan Pustakawan, Perpustakaan Nasional, Indonesia  
*kinanti.kamilah@gmail.com*

Diajukan : 02-11-2021 Direview : 07-06-2022 Direvisi : 03-08-2022 Diterima : 20-08-2022

### Abstrak

Bimbingan Teknis Tenaga Perpustakaan merupakan kegiatan yang dilakukan Perpustakaan Nasional RI melalui unit Pusat Pembinaan Pustakawan (P3) sebagai upaya memenuhi tanggung jawabnya selaku instansi pembina. Dengan target ribuan peserta dari seluruh provinsi di Indonesia, Bimtek Tenaga Perpustakaan menghabiskan tenaga dan biaya yang tidak sedikit. Oleh karena itu, akan sangat disayangkan ketika pelaksanaannya tidak tepat sasaran. Untuk menghindari hal tersebut, penyelenggara perlu mematangkan perencanaan sebaik mungkin, salah satunya dengan menilai kebutuhan materi bimtek yang sesuai dengan minat dan kebutuhan peserta. Melalui penelitian ini, penulis melakukan *need assessment* yang baru pertama kali dilakukan pada Bimtek unit P3 yang melibatkan pustakawan dan tenaga perpustakaan dengan skala nasional. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif deskriptif, dan metode survei pada 2.080 responden yang merupakan Tenaga Perpustakaan di Indonesia. Kuesioner dibangun dengan mengadopsi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia bidang Perpustakaan. Diperoleh hasil bahwa Fungsi Kunci yang paling banyak dipilih adalah Teknologi Informasi dan Komunikasi Perpustakaan.

**Kata Kunci:** *bimbingan teknis tenaga perpustakaan; tenaga perpustakaan; need assessment*

### Abstract

*Bimbingan Teknis Tenaga Perpustakaan (Bimtek), literally translated as Technical Training for Library Technician, is an activity carried out by the National Library of Indonesia through the Librarian Development Center (P3) unit as an effort to fulfill their responsibilities as a supervisory board. With a target of thousands of participants from all provinces in Indonesia, The Bimtek spent a lot of energy and cost, therefore it would be fruitless when the implementation was far from the target. To avoid this, organizers need to finalize the planning as best as possible, one of which is by assessing the need for Bimtek materials that are in accordance with the interests and needs of the participants. Through this research, the authors conducted a need assessment for the first time at the P3 unit Bimtek involving librarians and library technicians on a national scale.. The research was conducted using a descriptive quantitative approach and survey method of 2.080 Library Technician respondents in Indonesia, the questionnaire was built by adopting the Indonesian National Work Competency Standards in the field of Libraries. The results show that the most chosen Key Functions by the respondents is Library Information and Communication Technology.*

**Keywords:** *technical training for library technician; library technician; need assessment*

### PENDAHULUAN

Perpustakaan memiliki banyak potensi dan tantangan baru. Selain menjadi organisasi pengelola karya cetak dan bentuk lain dari hasil karya manusia, perpustakaan juga berperan

dalam menunjang budaya membaca dan belajar sepanjang hayat (Republik Indonesia, 2007). Saat koleksi mulai beralih ke bentuk digital, bangunan fisik perpustakaan sangat berpotensi diberdayakan sebagai *co-working space* (Lupita, 2017). Selain itu, perpustakaan juga dapat

mendukung percepatan pembangunan sosial-ekonomi masyarakat melalui transformasi layanan berbasis inklusi sosial (Utami, 2020). Dengan berbagai potensi dan transformasi peran tersebut, tentu penting mengiringinya dengan kemampuan SDM yang mumpuni. Perpustakaan Nasional RI telah menyediakan informasi tentang bagaimana menjadi tenaga pengelola perpustakaan yang baik melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 236 Tahun 2019 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Kesenian, Hiburan dan Rekreasi Golongan Pokok Perpustakaan, Arsip, Museum dan Kegiatan Kebudayaan Lainnya Bidang Perpustakaan. Dalam standar tersebut dijelaskan mengenai deskripsi pekerjaan, elemen kompetensi, hingga kriteria unjuk kerja (proses singkat bagaimana cara mengerjakan elemen kompetensi). Selain upaya merumuskan standardisasi kompetensi, hal lainnya yang juga dilakukan oleh Perpustakaan Nasional RI adalah dengan mengadakan berbagai bentuk pelatihan bagi tenaga perpustakaan di Indonesia. Salah satu pelatihan yang dilakukan oleh Perpustakaan Nasional RI melalui Unit Pusat Pengembangan Pustakawan (selanjutnya disebut Unit P3) adalah Bimbingan Teknis Tenaga Perpustakaan (selanjutnya disebut Bimtek). Bimtek Unit P3 dimulai sejak tahun 2018 hingga saat ini, dilakukan di 34 provinsi di Indonesia dengan melibatkan paling sedikit 3000 pustakawan dan tenaga perpustakaan. Berbeda dari format pendidikan dan pelatihan (diklat), Bimtek dilakukan dengan durasi yang lebih singkat, dan Bimtek oleh Unit P3 sendiri dilakukan selama 2 hari dengan 2 materi yang berbeda tiap harinya.

Dalam perjalanan Bimtek Unit P3 tahun 2018-2019, pemilihan materi Bimtek belum dilakukan secara terstruktur melalui proses analisis kebutuhan (*need assessment*). Menurut Yousif, *et al.* (2019), analisis kebutuhan pelatihan adalah langkah yang benar untuk mendesain pelatihan yang tepat, efektif secara biaya, dan mengatur prioritas yang jelas dalam rangka mencapai pengetahuan, keahlian, dan praktik yang spesifik. Menurut Nagarajan, *et al.* (2012) analisis kebutuhan dilakukan untuk menyediakan

bukti penilaian tentang dimana organisasi harus fokus sebelum mengupayakan manajemen pengetahuan, analisis kebutuhan juga mengungkapkan komponen pengetahuan, gap dari komponen pengetahuan, alasan dari terjadinya gap, serta solusi terhadap gap tersebut. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan analisis kebutuhan Bimtek sebagai basis data pengambilan keputusan penentuan materi Bimtek tahun 2020. Penulis mendesain penelitian ini untuk dilakukan pada responden yang merupakan Tenaga Perpustakaan di Indonesia. Rumusan masalah yang ingin penulis pecahkan dalam penelitian ini adalah apa saja materi pengelolaan perpustakaan yang dibutuhkan oleh responden. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memberi rekomendasi materi Bimtek bagi tenaga perpustakaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### a. Tenaga Perpustakaan

Merujuk pada UU RI No. 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan, tenaga perpustakaan di Indonesia dibedakan menjadi dua, yakni pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan. Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan, serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Seorang pustakawan harus memenuhi kualifikasi akademik paling rendah diploma dua (D-II) dalam bidang perpustakaan dari perguruan tinggi yang terakreditasi. Selain pendidikan ilmu perpustakaan, seorang pustakawan dapat memiliki pendidikan di luar bidang perpustakaan dengan persyaratan lulus pendidikan dan pelatihan bidang perpustakaan. Sementara itu, tenaga teknis perpustakaan adalah tenaga non-pustakawan yang secara teknis mendukung pelaksanaan fungsi perpustakaan, misalnya, tenaga teknis komputer, tenaga teknis audio-visual, dan tenaga teknis ketatausahaan. Tenaga teknis perpustakaan melaksanakan kegiatan yang bersifat membantu pekerjaan fungsional yang dilaksanakan oleh pustakawan dalam melaksanakan fungsi dan tugas perpustakaan.

### b. Perpustakaan Nasional RI sebagai Instansi Pembina Pustakawan

Perpustakaan Nasional RI adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) yang melaksanakan tugas pemerintahan dalam bidang perpustakaan yang berfungsi sebagai perpustakaan pembina, perpustakaan rujukan, perpustakaan deposit, perpustakaan penelitian, perpustakaan pelestarian, dan pusat jejaring perpustakaan, serta berkedudukan di ibukota negara (Republik Indonesia 2007). Salah satu tugas utama Perpustakaan Nasional RI adalah menjalankan fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengembangan ini dilakukan dengan meningkatkan keterampilan/kemampuan pustakawan melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan di bidang ilmu perpustakaan, misalnya pelatihan perpustakaan, kursus otomasi perpustakaan, kursus bibliografi, pelatihan konservasi, dll. Pusat Pengembangan Pustakawan (P3) merupakan unit kerja Perpustakaan Nasional RI yang bertugas untuk melakukan pembinaan dan pengembangan kepada pustakawan dan tenaga perpustakaan. P3 bertugas melakukan pembinaan melalui bermacam kegiatan seperti sertifikasi, uji kompetensi, penyusunan kebijakan pustakawan, tim penilai pustakawan, bimbingan teknis, inventarisasi pustakawan, lokakarya pustakawan dan kegiatan lainnya.

### c. Bimbingan Teknis Tenaga Perpustakaan

Undang-Undang RI No. 43 Tahun 2007 pasal 33 ayat 2 menjelaskan bahwa pendidikan untuk membina tenaga perpustakaan dilaksanakan melalui pendidikan formal dan/atau nonformal. Adapun, pendidikan nonformal menurut PP No. 19 Tahun 2005 pasal 1 adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Sulfemi (2018) menjelaskan bahwa pendidikan nonformal memiliki ciri yang fleksibel karena dapat diselenggarakan sesuai dengan potensi dan kebutuhan masyarakat, tidak ada pembatasan usia, materi pelajaran praktis disesuaikan dengan kebutuhan pragmatis,

waktu pendidikan singkat dan padat materi, dsb. Pendapat berbeda yang lebih spesifik disampaikan oleh Notoatmodjo (dalam Santoso 2012) bahwa pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih memfokuskan pada peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu. Dalam pendidikan, orientasinya lebih pada pengembangan kemampuan umum, sedangkan pelatihan orientasinya lebih pada kemampuan melaksanakan tugas (*job orientation*). Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, kegiatan Bimtek P3 dapat dimasukkan dalam kategori pendidikan nonformal atau pun pelatihan.

Selain menjadi kewajiban instansi pembina, Bimtek juga memiliki banyak manfaat positif bagi pesertanya sendiri. Mengembangkan karier profesional merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan eksistensi diri dan profesi, salah satunya dapat dilakukan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi (Sulistiyowati dalam Nashihuddin 2015). Mandernack (1990) dalam hasil kajiannya mengenai *bibliographic instruction* juga mengungkapkan bahwa belajar mandiri dan lokakarya merupakan metode yang paling sering digunakan untuk mempelajari suatu bidang kerja di perpustakaan, tetapi ada sebuah masalah klasik pada metode ini, yakni sulit untuk mempertahankan kesadaran dan semangat berpengetahuan luas yang kuat kepada SDM tentang perkembangan dan praktik yang berkelanjutan dari pelatihan yang diberikan. Penulis berasumsi bahwa faktor pendorong masalah tersebut beragam, seperti perbedaan tingkat kesadaran individu terhadap tanggung jawab kerja, atau program pelatihan yang dilakukan tidak tepat sasaran.

Guo, Huang, & Lu (2014) dalam penelitiannya tentang pelatihan CALIS Phase III "*library literacy training and qualification certification*" tahun 2012 di 197 kampus di

China, mengungkapkan bahwa ketika menyusun kurikulum dan metode pelatihan, kepala program, manajer, dan pelaksana pelatihan CALIS belajar dari luar negeri, serta mengeksplorasi pengalaman di instansi masing-masing terkait sistem kualifikasi profesional pustakawan, hingga tersusun 6 modul pembelajaran yang diperkaya ide praktik seperti studi kasus, observasi, lebih dari 30 prosedur kelas interaktif, lebih dari 20 topik seminar, serta melengkapi kelas dengan platform diskusi. Keberagaman jenis, konten, dan praktik pengajaran dari pelatihan ini membuat 97,85% dari 322 responden merasa puas dengan pelatihan CALIS. Sarkar (2013) dalam penelitiannya pada 111 responden dari 17 pabrik berbeda di India, menemukan bahwa dari 17 pabrik sampel, hanya 9 pabrik yang mengikuti bentuk sistematis dari penilaian kebutuhan pelatihan, sedangkan yang lain hanya menganggap pelatihan sebagai alat motivasi dan memenuhi norma industri pelatihan 48 jam untuk setiap karyawan. Refleksi dari dua penelitian di atas adalah tentunya peserta pelatihan dan organisasi pelaksana ingin pelatihan yang dilakukan memberikan kepuasan pada semua pihak yang terlibat, bukan sebaliknya bersusah payah dan berakhir tidak efektif dan sebagai formalitas belaka. Oleh sebab itu, penulis yakin bahwa persiapan pelatihan yang matang pasti berdampak pada pelatihan tersebut secara keseluruhan, dan analisis kebutuhan pada tahap persiapan merupakan salah satu langkah yang tepat untuk dilakukan.

#### **d. Training Need Assessment**

Analisis kebutuhan pelatihan atau Training Needs Assessment (TNA) adalah proses yang memungkinkan kita untuk menentukan jenis pengetahuan, keterampilan, kemampuan yang dapat dicapai melalui pembelajaran. TNA digunakan untuk mengetahui pelatihan yang dibutuhkan dan mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan antara keterampilan karyawan dalam melakukan tugasnya (Sunyoto, *et al* 2020). Du Plessis *et al.* (2010, dalam Abebe, *et al.* 2019) berpendapat bahwa penilaian

kebutuhan berguna untuk mencari tahu apakah suatu pelatihan diperlukan, dan jika diperlukan, maka di mana, kapan dan bagaimana eksekusinya. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan langkah yang benar untuk mendesain pelatihan yang tepat, efektif secara biaya, dan mengatur prioritas yang jelas dalam rangka mencapai pengetahuan, keahlian, dan praktik yang spesifik (

Yousif, *et al.* (2019). Dalam kajian Nagarajan, *et al.* (2012) tentang manajemen pengetahuan, analisis kebutuhan dilakukan untuk menyediakan bukti penilaian tentang dimana organisasi harus fokus sebelum mengupayakan manajemen pengetahuan, analisis kebutuhan yang mereka lakukan juga mengungkapkan komponen pengetahuan, gap dari komponen pengetahuan, alasan dari terjadinya gap, serta solusi terhadap gap tersebut.

Isu lain seputar urgensi TNA juga tergambar dalam *Continuing Professional Development* (CPD) yang disusun oleh IFLA (2020) yang menguatkan bahwa *need assessment* adalah salah satu poin penguat mekanisme CPD. IFLA membagi *best practices* CPD untuk berbagai peran *stakeholders*: 1) *The learner*, 2) *The employer*, 3) Asosiasi profesi, konsorsium, dan badan pemerintah, 4) *Library/Information Science degree-granting programmes*, dan 5) Penyedia layanan. Berkaca pada pembagian peran tersebut, maka Unit P3 berperan ganda sebagai *the employer* dan badan pemerintah, dimana *best practice* penyelenggaraan CPD untuk peran ini diantaranya adalah 1) Membuat sistem penilaian kebutuhan rutin berdasarkan tinjauan kinerja karyawan dalam kaitannya dengan misi dan tujuan lembaga, yang menghasilkan rencana pembelajaran bagi individu dan staf secara keseluruhan; dan 2) Mengidentifikasi topik dan kebutuhan pembelajaran yang harus ditangani oleh organisasi.

Ada banyak model analisis kebutuhan pelatihan, Sunyoto *et al.* (2020) dalam penelitian studi literturnya memaparkan sejumlah model

TNA yang secara garis besar terbagi dalam pendekatan makro dan mikro. TNA makro bertumpu pada kebutuhan organisasi/perusahaan secara umum, sehingga disebut juga sebagai *Organization-based Analysis*, analisisnya dapat dilakukan dengan sumber data seperti visi-misi organisasi, laporan finansial organisasi, perubahan budaya, teknologi, dsb. Sementara itu, TNA mikro bertumpu pada kebutuhan kelompok khusus yang terdiri dari: 1) Analisis berbasis tugas yang fokus utamanya adalah apakah standar keterampilan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sudah dimiliki oleh pemegang jabatan atau belum dan; 2) Analisis berbasis personal yang fokus utamanya adalah apakah karyawan sudah dapat melakukan pekerjaan sesuai tuntutan atau tidak. TNA mikro dapat menggunakan sumber data dari deskripsi kerja, standar kinerja, evaluasi kinerja, pengamatan pekerjaan, wawancara, kuesioner, dan daftar periksa.

Santoso (2012) menyatakan bahwa program pelatihan pustakawan hendaknya dituangkan dalam rencana strategis (renstra) perpustakaan yang didasarkan atas:

1. Kebutuhan perpustakaan, dapat diperoleh melalui analisis organisasi, yakni terkait persoalan pustakawan bagaimana yang memerlukan pendidikan dan pelatihan, kemudian dipertimbangkan biaya, alat-alat dan perlengkapan yang diperlukan, analisis iklim organisasi perpustakaan, lalu pengumpulan data lewat penyebaran angket, wawancara atau observasi
2. Kebutuhan tugas, dapat diperoleh melalui analisis pekerjaan (*job analysis*), yakni berkaitan dengan masalah materi apa yang harus diberikan dalam pendidikan dan pelatihan agar pustakawan mampu melaksanakan tugas pekerjaan kepustakawannya secara efektif, pengumpulan data diperoleh lewat tes personel, wawancara, rekomendasi-rekomendasi, evaluasi rekan kerja.
3. Kebutuhan pustakawan, dapat diperoleh melalui analisis pribadi (*private analysis*),

yakni berkaitan dengan siapa yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan, serta jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan, data diperoleh lewat diagnosis kompetensi masing-masing pustakawan melalui *achievement test*, observasi dan wawancara.

Penulis menemukan beberapa penelitian mengenai analisis kebutuhan pelatihan dalam lingkup perpustakaan di dalam dan luar Indonesia. Di perpustakaan perguruan tinggi, Qodir, *et al.* (2019) melakukan analisis kebutuhan pelatihan melalui sensus pada 16 orang pustakawan di Perpustakaan Institut Pertanian Bogor (IPB) dengan kerangka SKKNI No. 83 Tahun 2012, rata-rata tingkat kompetensi kerja aktual inti pustakawan IPB berada di atas kompetensi kerja ideal, tetapi masih ada kesenjangan pada 1) Pustakawan terampil yaitu pada kompetensi jaringan internet untuk layanan perpustakaan dan perawatan bahan pustaka, 2) Pustakawan ahli pada kompetensi literasi informasi, pengadaan bahan perpustakaan, jaringan internet untuk layanan perpustakaan, dan pengatalogan subjek. Abebe, *et al.* (2019) melakukan penelitian terkait TNA di Agriculture and Veterinary Medicine Library, Jimma University College, diperoleh hasil sebagian besar responden memahami pentingnya pelatihan untuk mengembangkan kemampuan kerja, pengetahuan baru dan *skill* untuk promosi. Namun, dari hasil wawancara masih sedikit perhatian dari manajer terkait TNA, sehingga disimpulkan bahwa manajemen perpustakaan fakultas tersebut gagal mengevaluasi pekerjaan tiap individu yang berguna sebagai dasar penentuan kebutuhan pelatihan. Selain itu, dalam penelitian ini tidak diperoleh rekomendasi akhir tentang materi yang paling dibutuhkan oleh responden. Kajian analisis kebutuhan lainnya yang dilakukan oleh Zhao (2015) berhasil memperoleh umpan balik positif dari mahasiswa dan instruktur yang terlibat dalam mengidentifikasi kebutuhan literasi informasi melalui *self-reported* sehingga membuat sesi kelas literasi informasi menjadi lebih relevan.

Di perpustakaan khusus, Khan & Rafiq (2013) melakukan survei pada 179 responden dari 3 kursus pustakawan di *Pakistan Academy for Rural Development* (PARAD), diperoleh hasil bahwa 38,76% responden merasa kurang pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, 50,84% responden percaya bahwa keterampilan manajemen dan kepemimpinan adalah hal yang paling kurang dari profesi ilmu perpustakaan dan informasi, sedangkan terkait gaya pelatihan dan metode pembelajaran, 78,21% responden lebih menyukai metode kerja praktek.

Pada skala nasional Indonesia, Sudarto & Makarim (2015) dalam survei *self assessment* terhadap 242 responden acak mengungkapkan terdapat kebutuhan diklat pada 3 kelompok komponen kompetensi umum, inti, dan khusus dengan kerangka SKKNI Nomor 83 Tahun 2012 di 34 provinsi di Indonesia, responden yang belum kompeten sebanyak 83,21% pada unit kompetensi melakukan pengatalogan deskriptif, kemudian responden yang memerlukan diklat adalah 35%-80% dengan prioritas diklat literasi informasi, kajian bidang perpustakaan, penelusuran informasi kompleks, dan perbaikan bahan perpustakaan. Kebaruan dari penelitian ini adalah tahun pelaksanaannya yang terkini apabila dibandingkan dengan penelitian dengan topik serupa pada skala nasional—sementara jumlah penelitian TNA tenaga perpustakaan berskala nasional sendiri masih sedikit. Kemudian, penelitian ini menggunakan SKKNI Nomor 236 tahun 2019

sebagai landasan penyusunan kuesioner, dimana penelitian-penelitian sebelumnya masih menggunakan SKKNI Nomor 83 Tahun 2012.

### e. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) adalah acuan bagi suatu profesi dalam penyusunan jenjang kualifikasi nasional, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan profesi, uji kompetensi, dan sertifikasi profesi di Indonesia. Untuk lingkup perpustakaan, SKKNI yang berlaku saat ini termuat dalam lampiran Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 236 Tahun 2019 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Kesenian, Hiburan Dan Rekreasi Golongan Pokok Perpustakaan, Arsip, Museum Dan Kegiatan Kebudayaan Lainnya Bidang Perpustakaan. Tujuan utama dari SKKNI Nomor 236 Tahun 2019 adalah untuk mengelola perpustakaan secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka. Dalam SKKNI Nomor 236 Tahun 2019, pemetaan kompetensi dibagi atas 7 Fungsi Kunci, 27 Fungsi Utama, dan 116 Fungsi Dasar. Kemudian, pemetaan kompetensi tersebut diuraikan kembali dalam bentuk unit kompetensi dengan penjelasan elemen kompetensi dan kriteria unjuk kerja. Berikut adalah 7 butir Fungsi Kunci dan 27 butir Fungsi Utama yang menjadi landasan penulis dalam menyusun kerangka kuesioner:

**Tabel 1.** Fungsi Kunci dan Fungsi Utama SKKNI Bidang Perpustakaan

No	Fungsi Kunci	Fungsi Utama
1.	Pengembangan koleksi perpustakaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun kebijakan pengembangan koleksi perpustakaan</li> <li>2. Melaksanakan pengembangan koleksi perpustakaan</li> <li>3. Mengevaluasi pengembangan koleksi perpustakaan</li> </ol>
2.	Pengorganisasian Bahan Perpustakaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun kebijakan pengorganisasian bahan perpustakaan</li> <li>2. Melaksanakan pengatalogan deskriptif</li> <li>3. Melaksanakan pengatalogan subjek</li> <li>4. Melaksanakan pengatalogan berbasis komputer</li> <li>5. Melaksanakan pascapengatalogan</li> <li>6. Membuat literatur sekunder sebagai sarana temu kembali informasi</li> <li>7. Membuat tajak kendali</li> </ol>

3.	Layanan Perpustakaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun kebijakan layanan perpustakaan</li> <li>2. Melaksanakan layanan perpustakaan</li> <li>3. Mengembangkan kemampuan literasi informasi</li> <li>4. Melaksanakan kemas ulang informasi</li> <li>5. Melaksanakan promosi layanan perpustakaan</li> </ol>
4.	Pelestarian Bahan Perpustakaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun kebijakan pelestarian bahan perpustakaan</li> <li>2. Melaksanakan penanggulangan bencana di perpustakaan</li> <li>3. Melaksanakan pelestarian fisik bahan perpustakaan</li> <li>4. Melaksanakan pelestarian informasi bahan perpustakaan</li> </ol>
5.	Pengembangan Profesi dan Sistem Kepustakawanan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan kajian kepustakawanan</li> <li>2. Membuat karya tulis kepustakawanan</li> <li>3. Mengembangkan kepustakawanan melalui pelatihan dan pengajaran</li> </ol>
6.	Manajemen Perpustakaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membuat perencanaan perpustakaan</li> <li>2. Melaksanakan pengelolaan perpustakaan</li> <li>3. Melaksanakan pengawasan pengelolaan perpustakaan</li> </ol>
7.	Penerapan teknologi informasi dan komunikasi perpustakaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengembangkan sistem informasi perpustakaan berbasis teknologi informasi dan komunikasi</li> <li>2. Memanfaatkan teknologi informasi komunikasi untuk perpustakaan</li> </ol>

Sumber: SKKNI Nomor 236 Tahun 2019

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Survei dilakukan untuk menggambarkan kecenderungan kebutuhan materi Bimtek untuk Tenaga Perpustakaan di Indonesia. Instrumen survei dibangun dari Fungsi Kunci dan pengembangan materi dari Fungsi Utama Standar Kompetensi Pustakawan yang termuat pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 236 Tahun 2019. Dari 7 fungsi yang dimuat tersebut, pada penelitian ini penulis hanya menggunakan 6 fungsi dikarenakan Fungsi Kunci Pengembangan Profesi dan Sistem Kepustakawanan memiliki cakupan tingkat kemampuan menengah atas, sementara Bimtek dilaksanakan untuk cakupan peserta yang luas dan tingkat kemampuan yang beragam.

Kuesioner terdiri dari tiga bagian. Bagian I profil responden. Bagian II rekomendasi pelatihan berdasarkan 6 Fungsi Kunci SKKNI Bidang Perpustakaan, yakni pengembangan koleksi perpustakaan; pengorganisasian bahan perpustakaan; layanan perpustakaan; pelestarian bahan perpustakaan; manajemen perpustakaan; dan penerapan teknologi informasi dan

komunikasi. Lalu Bagian III materi pelatihan dari Fungsi Utama SKKNI Bidang Perpustakaan. Responden hanya dapat memilih satu Fungsi Kunci dan Fungsi Utama.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh tenaga perpustakaan di Indonesia, kecuali pustakawan di lingkungan Perpustakaan Nasional RI yang tidak termasuk dalam target peserta Bimtek Tenaga Perpustakaan 2020. Pemilihan responden dilakukan dengan mengirimkan e-mail kepada 3.000 tenaga perpustakaan yang berasal dari 34 provinsi di Indonesia dan berbagai jenis perpustakaan, 3.000 calon responden dipilih secara acak dari pangkalan data tenaga perpustakaan Perpustakaan Nasional RI per Desember 2019. Dari 3.000 e-mail yang dikirimkan, diperoleh sebanyak 2.080 tenaga perpustakaan yang bersedia untuk menjadi responden secara sukarela. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode accidental sampling, yaitu para tenaga perpustakaan yang secara kebetulan mendapatkan informasi mengenai pengisian survei dan bersedia secara sukarela menjadi responden (Morissan, 2018). Peneliti menyebarkan link pengisian kuesioner melalui WA, media sosial, dan bersurat

kepada Dinas Perpustakaan Provinsi untuk membantu menyebarluaskan link pengisian kuesioner kepada tenaga perpustakaan yang berada di bawah binaannya.

Pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 21-27 Januari 2020 secara *online* melalui *platform* Survey Monkey. Data dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif yang berfungsi untuk memberikan gambaran terhadap materi pengelolaan perpustakaan yang dibutuhkan oleh tenaga perpustakaan melalui data dari sampel penelitian ini dengan tanpa menarik kesimpulan yang berlaku untuk populasi (umum) (Sugiyono, 2019).

## HASIL DAN DISKUSI

### a. Profil Responden

Responden pada penelitian ini terdiri dari 2080 tenaga perpustakaan yang berasal dari seluruh provinsi di Indonesia. Terbanyak dengan mencapai 280 responden (13,5%) berasal dari Provinsi Jawa Timur, disusul Provinsi Jawa Tengah 203 (9,8%) dan Provinsi Jawa barat (8,1%). Tabel 2 menampilkan jumlah dan asal provinsi dari responden. Adapun pada penelitian ini berhasil mendapatkan responden tenaga perpustakaan dari seluruh provinsi di Indonesia.

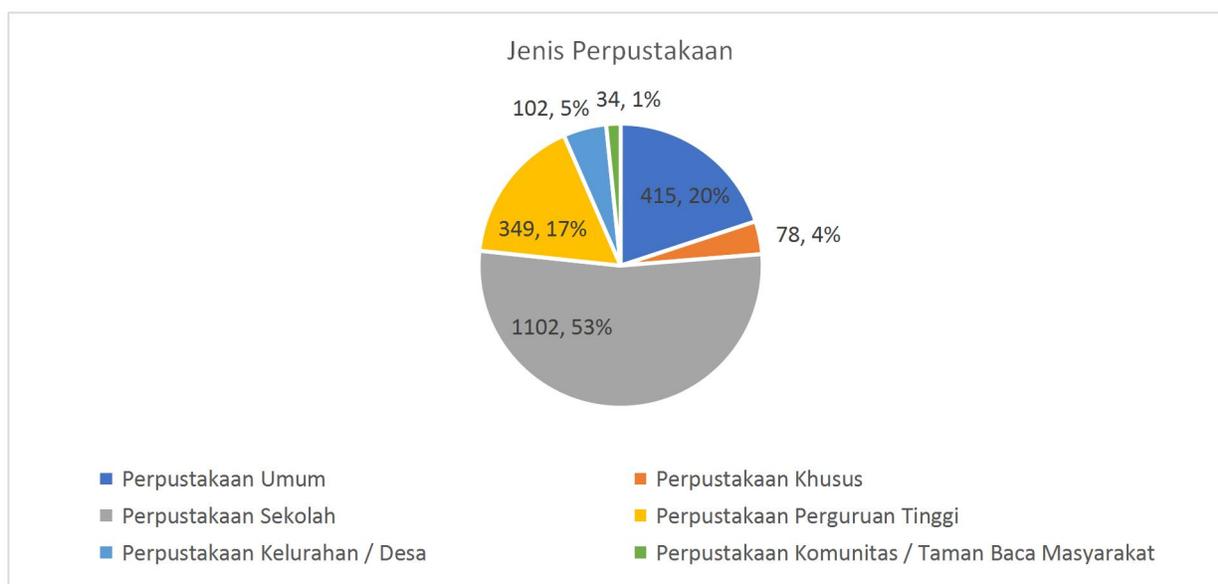
Tabel 2. Jumlah dan asal provinsi dari responden

No	Provinsi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Aceh	58	2,8
2	Bali	13	0,6
3	Banten	82	3,9
4	Bengkulu	81	3,9
5	Daerah Istimewa Yogyakarta	38	1,8
6	DKI Jakarta	55	2,6
7	Gorontalo	17	0,8
8	Jambi	74	3,6
9	Jawa Barat	169	8,1
10	Jawa Tengah	203	9,8
11	Jawa Timur	280	13,5
12	Kalimantan Barat	90	4,3
13	Kalimantan Selatan	19	0,9
14	Kalimantan Tengah	21	1
15	Kalimantan Timur	30	1,4
16	Kalimantan Utara	24	1,2
17	Kepulauan Bangka Belitung	77	3,7
18	Kepulauan Riau	39	1,9
19	Lampung	38	1,8
20	Maluku	23	1,1
21	Maluku Utara	17	0,8
22	Nusa Tenggara Barat	34	1,6
23	Nusa Tenggara Timur	161	7,7
24	Papua	7	0,3
25	Papua Barat	1	0
26	Riau	110	5,3
27	Sulawesi Barat	29	1,4
28	Sulawesi Selatan	49	2,4
29	Sulawesi Tengah	5	0,2
30	Sulawesi Tenggara	39	1,9
31	Sulawesi Utara	17	0,8
32	Sumatra Barat	49	2,4
33	Sumatra Selatan	65	3,1
34	Sumatra Utara	66	3,2
<b>Total</b>		<b>2080</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2020

Tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan (UU RI No. 43/2007, pasal 29 ayat 1). Dalam penelitian ini, melibatkan kedua jenis tenaga perpustakaan tersebut sebagai responden. Lebih dari separuh responden (53%)

merupakan tenaga perpustakaan pada Perpustakaan Sekolah, diikuti oleh tenaga perpustakaan pada Perpustakaan Umum (20%), dan terbanyak ketiga adalah tenaga perpustakaan perguruan tinggi (16,8%).



**Gambar 2.** Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Perpustakaan  
Sumber: Data Primer, diolah tahun 2020

Instansi tempat tenaga perpustakaan bekerja dikategorikan menjadi dua jenis yakni instansi swasta dan instansi swasta. Pada penelitian ini, didominasi oleh tenaga perpustakaan di instansi negeri (77,2%), sementara sisanya (22,8%) bekerja di instansi swasta. Hal ini tentunya bersinggungan dengan responden yang sebagian besar bekerja pada perpustakaan sekolah dan perpustakaan umum yang dimana sebagian besar diantaranya merupakan instansi yang dikelola oleh pemerintah.

Dari sisi latar belakang pendidikan, pendidikan terakhir paling rendah dari responden adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 0,1%. Sementara, pendidikan terakhir tertinggi responden adalah S3 Non Ilmu Perpustakaan (2 tenaga perpustakaan)—menjadi bagian paling kecil dari responden. Hal ini memperlihatkan adanya gap latar belakang pendidikan yang sangat tinggi pada tenaga

perpustakaan di Indonesia. Walaupun demikian, jenjang pendidikan Sarjana (S1) menjadi jenjang yang paling banyak dipilih oleh responden sebagai pendidikan terakhir mereka. Sebesar 29,6% responden merupakan lulusan S1 Non Ilmu Perpustakaan dan 20,1% responden merupakan lulusan S1 Ilmu Perpustakaan. Di samping itu, jika dilihat dari latar belakang bidang ilmu dari para responden, hanya 801 responden (38,5%) responden merupakan lulusan dengan studi ilmu perpustakaan. Latar belakang dari responden tentu akan memengaruhi materi Bimtek yang dipilih oleh tenaga perpustakaan.

**b. Gambaran Kebutuhan Materi Pelatihan**

Pada bagian studi literatur, penulis menemukan dua penelitian penilaian kebutuhan pelatihan yang pernah dilakukan di Indonesia oleh Sudarto & Makarim (2015) dan

Qodir, *et al.* (2019) yang menggunakan SKKNI No. 83 Tahun 2012. Oleh karena itu, penelitian ini dapat menjadi pembaruan dari dua kajian tersebut karena menggunakan SKKNI Nomor 236 Tahun 2019 yang merupakan pembaruan atas SKKN Nomor 83 Tahun 2012, sehingga dapat memberikan data yang lebih relevan sesuai kondisi saat ini. Dari 6 rekomendasi bidang pekerjaan di perpustakaan berdasarkan Fungsi Kunci SKKNI Bidang Perpustakaan,

mayoritas responden memilih Fungsi Kunci Teknologi Informasi dan Komunikasi Perpustakaan (37,7%) sebagai bidang pekerjaan yang paling dibutuhkan untuk dilatih. Hal ini berlawanan dengan Fungsi Kunci Pelestarian Koleksi Perpustakaan yang hanya dipilih oleh 5,1% responden. Tabel 3 memperlihatkan distribusi frekuensi pilihan dari bidang pelatihan yang dibutuhkan oleh responden.

**Tabel 3.** Materi Pengelolaan Perpustakaan yang Dibutuhkan oleh Responden Berdasarkan Fungsi Kunci SKKNI

No	Bidang Pelatihan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Teknologi Informasi dan Komunikasi Perpustakaan	784	37,7
2	Pengembangan Koleksi Perpustakaan	222	10,7
3	Pelestarian Koleksi Perpustakaan	106	5,1
4	Manajemen Perpustakaan	402	19,3
5	Pengorganisasian Bahan Perpustakaan	170	8,2
6	Layanan Perpustakaan	396	19
Total		2080	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2020

Untuk mendapat gambaran yang lebih jelas terkait dengan pelatihan yang dibutuhkan oleh tenaga perpustakaan di Indonesia, responden diminta memilih 1 dari 32 materi

pelatihan yang tercakup pada bidang pelatihan yang telah dipilihnya, penulis memperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.** Jumlah responden berdasarkan Fungsi Utama SKKNI

No	Materi	Frekuensi	Persentase dari semua bidang (%)
1	Otomasi Perpustakaan	346	16,6
2	Pengadaan Bahan Pustaka Sesuai Kebutuhan Pemustaka	222	10,7
3	Pengelolaan <i>Repository</i> dan <i>e-resources</i> di Perpustakaan	140	6,7
4	Kewirausahaan untuk Layanan dan Produk Perpustakaan	128	6,2
5	Bimbingan Pemustaka	128	6,2
6	ISO 11620 : 2014 Information and Documentation – Library Performance Indicators	126	6,1
7	Tata Ruang untuk Menarik Pemustaka	112	5,4
8	Pembuatan Produk Multimedia untuk Promosi Perpustakaan	107	5,1
9	Klasifikasi Bahan Pustaka dan Notasi Subjek	100	4,8
10	Penggunaan Aplikasi Penyusunan Anggaran Perpustakaan	87	4,2

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2020

Tabel 4 memperlihatkan 10 materi pelatihan yang paling dibutuhkan oleh tenaga perpustakaan dari semua bidang pelatihan. Tiga materi pelatihan yang paling banyak dipilih

oleh responden adalah Otomasi Perpustakaan responden (16,6%), Pengadaan Bahan Pustaka Sesuai Kebutuhan Pemustaka (10,7%), dan Pengelolaan *Repository* dan *e-resources* di

Perpustakaan (6,7%). Hasil ini mirip dengan penelitian yang dilakukan oleh Qodir, *et al.* (2019) dimana responden pustakawan terampil dan pustakawan ahli memilih jaringan internet—sesuatu yang penulis nilai masih berhubungan dengan bidang teknologi, sebagai salah satu materi yang menjadi kesenjangan kompetensi pada diri mereka.

Di samping itu, walaupun menempati posisi 4 sebagai bidang pelatihan yang dibutuhkan karena hanya ada satu materi pilihan pada bidang Pengembangan Bahan Perpustakaan (lihat tabel 1 dan tabel 4), maka secara otomatis seluruh responden yang memilih bidang ini akan memilih materi Pengadaan Bahan Pustaka Sesuai Kebutuhan Pemustaka sehingga dapat menempati posisi 2—berbeda dengan bidang lain yang memiliki lebih dari satu pilihan materi pelatihan yang membuat pilihan tenaga perpustakaan lebih terdistribusi. Meskipun demikian, pada penelitian ini tidak memperlihatkan adanya kecenderungan jika semakin banyak pilihan materi maka semakin terdistribusi meratanya pilihan dari tenaga perpustakaan terhadap materi pelatihan. Disamping itu, masih berdasarkan penelitian Qodir, *et al.* (2019), diperoleh hasil yang serupa yakni kesenjangan kompetensi bidang pengadaan bahan perpustakaan juga dirasakan oleh responden pustakawan ahli.

Selanjutnya, Bidang Pengorganisasian Bahan Perpustakaan menempati posisi 4 pada pilihan bidang pelatihan, tetapi materi pada bidang ini yakni Klasifikasi Bahan Pustaka dan Notasi Subjek menempati posisi 9 sebagai materi yang paling dibutuhkan responden. Ini disebabkan oleh distribusi frekuensi pilihan materi pada bidang ini yang tidak merata, bahkan materi yang menempati posisi kedua hanya dipilih oleh 26 tenaga perpustakaan (sekitar seperempat dari jumlah responden yang memilih materi klasifikasi).

Terkait hasil penelitian sebelumnya yang juga berskala nasional oleh Sudarto & Makarim (2015), unit kompetensi melakukan pengatalogan deskriptif tidak masuk dalam 10 besar materi yang paling banyak dipilih oleh responden, ini dapat menandakan bahwa dalam kurun waktu 2015-20220, terdapat pergeseran tren atau kebutuhan pelatihan bagi tenaga perpustakaan di Indonesia.

### c. Pilihan Materi Pelatihan pada Setiap Bidang

Pada bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Perpustakaan, sebagian besar (44,1%) responden memilih materi otomasi perpustakaan. Disusul materi pengelolaan *Repository* dan *e-resources* di Perpustakaan (17,9%), dan Pembuatan Produk Multimedia untuk Promosi Perpustakaan (13,6%).

**Tabel 5.** Responden pada materi Teknologi Informasi dan Komunikasi Perpustakaan

No	Materi	Frekuensi	Persentase keseluruhan (%)	Persentase pada bidang TIK Perpustakaan (%)
1	Otomasi Perpustakaan	346	16,6	44,1
2	Pengelolaan <i>Repository</i> dan <i>e-resources</i> di Perpustakaan	140	6,7	17,9
3	Pembuatan Website Perpustakaan	76	3,7	9,7
4	Penggunaan Anti Plagiarisme dan Pengelolaan Sitasi	25	1,2	3,2
5	Pembuatan dan Penyampaian Materi Presentasi Tingkat Lanjut	16	0,8	2
6	Pengelolaan Akun Sosial Media Perpustakaan	25	1,2	3,2
7	Pembuatan Produk Multimedia untuk Promosi Perpustakaan	107	5,1	13,6
8	Pengelolaan Jurnal Elektronik di Perpustakaan	49	2,4	6,3
Total		784	37,7	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2020

Pada bidang pelatihan Pengembangan Koleksi Perpustakaan, responden yang hanya dapat memiliki satu materi pelatihan, sehingga secara otomatis materi Pengadaan Bahan Perpustakaan Sesuai Kebutuhan Pemustaka menjadi materi yang paling banyak dipilih yaitu sebanyak 222 responden memilih materi ini.

Selanjutnya, pada bidang pelatihan Pelestarian Koleksi Perpustakaan, mayoritas responden (45,3%) memilih materi pelatihan perawatan bahan pustaka (45,3%) pada bidang Pelestarian Koleksi Perpustakaan, disusul materi Alih Media dan Pelestarian untuk Antisipasi Terhadap Bencana Alam (29,2%).

Tabel 6. Responden pada materi Pelestarian Koleksi Perpustakaan

No	Materi	Frekuensi	Persentase keseluruhan (%)	Persentase pada bidang Pelestarian Koleksi Perpustakaan (%)
1	Perawatan Bahan Pustaka	48	2,3	45,3
2	Alih Media dan Pelestarian untuk Antisipasi Terhadap Bencana Alam	31	1,5	29,2
3	Penjilidan Bahan Pustaka untuk Mengurangi Resiko Musnahnya Bahan Pustaka	15	0,7	14,2
4	Tata Ruang Bahan Pustaka	12	0,6	11,3
Total		106	5,1	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2020

Hasil yang menarik ditunjukkan pada pilihan materi yang dibutuhkan responden pada bidang Manajemen Perpustakaan. Hanya sedikit selisih antara posisi pertama dan kedua dari materi yang paling dibutuhkan tenaga perpustakaan pada bidang ini. Posisi pertama diperoleh oleh materi Kewirausahaan untuk Layanan dan Produk dan Perpustakaan yakni

dipilih oleh 128 responden, kemudian materi ISO 1160: 2014 *Information and Documentation – Library Performance Indicators* dipilih oleh 126 responden. Hal ini memperlihatkan minat yang hampir seimbang dari tenaga perpustakaan terhadap kedua materi pelatihan tersebut.

Tabel 7. Responden pada materi Manajemen Perpustakaan

No	Materi	Frekuensi	Persentase keseluruhan (%)	Persentase pada bidang Manajemen Perpustakaan (%)
1	Kewirausahaan untuk Layanan dan Produk Perpustakaan	128	6,2	31,8
2	ISO 11620 : 2014 Information and Documentation – Library Performance Indicators	126	6,1	31,3
3	Penggunaan Aplikasi Penyusunan Anggaran Perpustakaan	87	4,2	21,6
4	ISO 16439 : Information and Documentation – Methods and procedures for assessing the impact of libraries	61	2,9	15,2
Total		402	19,4	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2020

Selanjutnya adalah bidang Pengorganisasian Bahan Perpustakaan. Pada bidang ini, terjadi gap yang sangat besar pada frekuensi materi yang dipilih oleh tenaga

perpustakaan. Hal ini terlihat dari materi pelatihan Klasifikasi Bahan Pustaka dan Notasi Subjek dipilih oleh 100 responden, sementara

materi pelatihan Berbahasa Indonesia sesuai PEUBI hanya dipilih oleh 1 responden.

**Tabel 8.** Responden pada materi Pengorganisasian Bahan Perpustakaan

No	Materi	Frekuensi	Persentase keseluruhan (%)	Persentase pada bidang Pengorganisasian Bahan Perpustakaan (%)
1	Klasifikasi Bahan Pustaka dan Notasi Subjek	100	4,8	58,8
2	Pengatalogan Deskriptif	24	1,2	14,1
3	Penggunaan RDA	22	1,1	12,9
4	Pembuatan Panduan Pemustaka	13	0,6	7,6
5	Copy Cataloguing dan Penggunaan MARC/Dublin Core	4	0,2	2,4
6	Membaca Cepat dan Pembuatan Anotasi	4	0,2	2,4
7	Pembuatan Abstrak	2	0,1	1,2
8	Berbahasa Indonesia sesuai PUEBI	1	0,05	0,6
Total		170	8,25	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2020

Terakhir yakni bidang Layanan Perpustakaan. Pemilihan materi pada bidang ini juga menunjukkan adanya perbedaan frekuensi yang signifikan antar materi pelatihan yang dibutuhkan. Materi pelatihan Bimbingan Pustaka menempati posisi pertama sebagai materi yang paling dibutuhkan (32,8%), diikuti

oleh materi pelatihan Tata Ruang untuk Menarik Pemustaka (28,7%), dan Kerja Sama Perpustakaan (13,8%). Sementara materi pelatihan *Storytelling* dan Layanan Disabilitas hanya dipilih kurang dari 5% responden yang memilih bidang ini.

**Tabel 9.** Responden pada materi Layanan Perpustakaan

No	Materi	Frekuensi	Persentase keseluruhan (%)	Persentase pada bidang Layanan Perpustakaan (%)
1	Bimbingan Pemustaka	128	6,2	32,8
2	Tata Ruang untuk Menarik Pemustaka	112	5,4	28,7
3	Kerja Sama Perpustakaan	54	2,6	13,8
4	Analisis Kebutuhan Informasi Pemustaka	41	2	10,5
5	Promosi Perpustakaan melalui Pameran	22	1,1	5,6
6	<i>Storytelling</i>	19	0,9	4,9
7	Layanan Disabilitas	14	0,7	3,6
Total		390	18,9	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2020

Berdasarkan paparan tabel-tabel di atas, dari 6 Fungsi Kunci dan 32 materi hasil

pengembangan dari butir Fungsi Utama SKKNI No. 236/2019 Bidang Perpustakaan, 3 materi

pelatihan yang paling banyak dipilih oleh responden adalah 1) Bidang TIK Perpustakaan: Otomasi Perpustakaan (16,6%); 2) Bidang Pengembangan Koleksi Perpustakaan: Pengadaan Bahan Pustaka Sesuai Kebutuhan Pemustaka (10,7%); serta 3) Bidang TIK Perpustakaan: Pengelolaan *Repository* dan *e-resources* di Perpustakaan (6,7%). Sementara itu pada masing-masing Fungsi Kunci, materi pelatihan yang paling banyak dipilih adalah otomasi perpustakaan (Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Perpustakaan), pengadaan bahan perpustakaan sesuai kebutuhan pemustaka (Bidang Pengembangan Koleksi Perpustakaan), perawatan bahan pustaka (Pelestarian Koleksi Perpustakaan), kewirausahaan untuk layanan dan produk dan perpustakaan (Manajemen Perpustakaan), klasifikasi bahan pustaka dan notasi subjek (Pengorganisasian Bahan Perpustakaan), serta bimbingan pustaka (Layanan Perpustakaan).

Dari data-data ini, diperoleh gambaran bahwa kebutuhan akan materi TIK Perpustakaan sangat menonjol, bahkan dua materi dibidang TIK Perpustakaan masuk dalam 3 teratas materi yang paling banyak dipilih. Kebutuhan pelatihan akan Bidang TIK Perpustakaan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Qodir, *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa baik pustakawan keterampilan dan pustakawan ahli di Perpustakaan IPB memiliki kesejangan pada kompetensi jaringan internet untuk layanan perpustakaan, dimana keterampilan ini masih berhubungan juga dengan bidang TIK. Dengan

demikian, dapat diasumsikan bahwa pada rentang waktu penelitian Qodir, *et al.* (2019) dan penelitian ini (2020), TIK Perpustakaan masih menjadi topik yang dibutuhkan oleh para responden tenaga perpustakaan. Meski demikian, masih banyak pertimbangan lain yang dapat mempengaruhi penentuan topik Bimtek atau pelatihan, seperti ketersediaan pengajar yang menguasai materi terpilih, ketersediaan fasilitas belajar pendukung pelatihan (terutama jika materi sangat membutuhkan praktek dengan perangkat atau teknologi khusus), serta kondisi khusus yang terjadi di tiap daerah, mengingat Indonesia adalah negara kepulauan dengan potensi kendala berbeda di tiap daerah.

#### d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil survei ini, dapat disimpulkan bahwa dari 6 Fungsi Kunci dan 32 materi hasil pengembangan dari butir Fungsi Utama SKKNI No. 236/2019 Bidang Perpustakaan, 3 materi pelatihan yang paling banyak dipilih oleh responden adalah 1) Otomasi Perpustakaan (16,6%); 2) Pengadaan Bahan Pustaka Sesuai Kebutuhan Pemustaka (10,7%); dan 3) Pengelolaan *Repository* dan *e-resources* di Perpustakaan (6,7%). Hal ini memperlihatkan bahwa materi terkait Teknologi Informasi dan Komunikasi Perpustakaan menjadi materi yang sangat dibutuhkan oleh responden. Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan dalam menyusun materi Bimtek atau pelatihan di bidang perpustakaan lainnya.

---

#### DAFTAR PUSTAKA

---

- Abebe, Alemayehu, et al. 2019. Case study affecting training need assessment in Jimma University College of Agriculture and Veterinary Medicine librarians. *Journal of Tourism, Hospitality, and Sports*, 42, p. 1-10.
- Guo, Jing, Qinling Huang, & Xiaobin Lu. 2014. Design and Implementation of Subject Librarian Training Program for University Libraries in China. *Reference & User Services Quarterly*, 54 (2), 43-51.
- Khan, Arif, & Muhammad Rafiq. 2013. Designing effective in-service training for librarians in Pakistan. *Library Philosophy and Practice*, paper 1056, p. 1-16. Diakses pada 12 Maret 2021 dari : <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1056>
- Lupita, Jessica, and Hidayatun, Maria I. 2017. Perpustakaan dan co-working space Universitas Airlangga di Surabaya. *Jurnal e-dimensi Arsitektur Petra V* (1): 433-440.

- Available at:  
<http://publication.petra.ac.id/index.php/teknik-arsitektur/article/view/7886>.
- Morissan. 2012. Metode penelitian survei. Prenadamedia
- Mandernack, Scott B. 1990. An Assessment of Education and Training Needs for Bibliographic Instruction. *Journal of Education for Library and Information Science*, 30 (3), 193-205.
- Nagarajan, S., et al. 2012. Framework for Knowledge Management Need Assessment. *Procedia Engineering*, 38, 3668-3690.
- Nashihuddin, Wahid, dan Dwi Ridho Aulianto. 2015. Strategi peningkatan kompetensi profesionalisme pustakawan di perpustakaan khusus. *Jurnal Perpustakaan Pertanian*, 24 (2), p. 51-58.
- Qodir S., R.A. Abdul. et al. 2019. Analisis kebutuhan pelatihan pustakawan berbasis kompetensi inti di Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Pustakawan Indonesia*, 16 (1), p. 28-35.
- Republik Indonesia. 2005. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Indonesia: Kemenkumham.
- Republik Indonesia. 2007. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan. Indonesia: Kemenkumham.
- Republik Indonesia. 2019. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 236 Tahun 2019 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Kesenian, Hiburan Dan Rekreasi Golongan Pokok Perpustakaan, Arsip, Museum Dan Kegiatan Kebudayaan Lainnya Bidang Perpustakaan. Indonesia: Kemenkumham.
- Santoso, Hari. 2012. Peningkatan Kompetensi Pustakawan Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Melalui Pelatihan. Diakses pada tanggal 12 Maret 2021 dari: <http://digilib.um.ac.id/images/stories/pustakawan/pdfhasan/peningkatan%20kompetensi%20pelatihan.pdf>
- Sarkar, Shulgana. 2013. Competency based training need assessment - approach in Indian companies. *Organizacija*, 46 (6), p. 253-263
- Sudarto, dan Luthfiati Makarim. 2015. Analisis Kebutuhan Diklat Kepustakawanan Berbasis Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Bidang Perpustakaan untuk Pustakawan Indonesia. *Madika*, 1, p. 71-78.
- Sugiyono. 2019. *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta
- Sulfemi, Wahyu Bagja. 2018. Modul manajemen pendidikan nonformal. Bogor: STKIP Muhammadiyah Bogor. Diakses pada 30 Maret 2021 dari <https://osf.io/preprints/inarxiv/p9bez/>
- Sunyoto, et al. 2020. The importance of training need assessment on competency based training of technical guidance of energy auditor in cement insutry. *Journal od Education, Teaching, and Learning*, 5 (1), p. 127-136.
- Yousif, A. K., Ahmed, O. Y., & Osman, W. N. (2019). Training Needs Assessment of Academic Teaching Staff in Faculty of Dentistry, University of Gezira, Sudan 2018. *Education in Medicine Journal*, 11(1).
- Zhao, J. C. (2015). Making information literacy instruction relevant: A needs assessment approach at McGill University. *Science & Technology Libraries*, 34(3), 241-256.

