

Dampak Pendidikan dan Pelatihan Manajemen oleh Perpustakaan terhadap Kinerja Pustakawan

Dedi Junaedi^{1,3}, Abdul Rahman Saleh², Khosy Alfin Maulana¹, Muhammad Ansari Tantawi¹

¹Perpustakaan Nasional RI

²Perpustakaan Institut Pertanian Bogor

¹Perpustakaan Nasional RI, Jalan Salemba Raya 28A, Jakarta

³email: junaedidedi166@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan. Indonesia memiliki sekitar 5 ribu pustakawan yang terdaftar di Perpustakaan. Kondisi kompetensi pustakawan tersebut sangat bervariasi. Diklat untuk peningkatan kompetensi telah dilakukan oleh perpustakaan, namun keberhasilannya belum diketahui. Untuk mengetahui efektifitas diklat tersebut maka penelitian ini dilakukan.

Metode Penelitian. Penelitian ini adalah penelitian survei. Sampel adalah pustakawan yang mendapat diklat manajemen dari Perpustakaan. Sampel ditarik berdasarkan *purposive sampling* dengan batasan peserta tiga tahun yaitu 2017, 2018, dan 2019. Kuesioner dibuat menggunakan *google survey*. Data yang masuk kemudian ditabulasi, diolah dan dianalisis.

Hasil dan Pembahasan. Sebanyak 34 responden (91,89%) berpendapat bahwa diklat manajemen sangat bermanfaat. Duapuluh sembilan responden (78,38%) merasa 2 minggu adalah waktu yang cukup untuk diklat. Mata diklat "Kebijakan Pengembangan Perpustakaan Indonesia" dianggap paling membantu dalam pekerjaan. Sedangkan mata diklat "Manajemen promosi perpustakaan dan pembudayaan kegemaran membaca" merupakan mata diklat yang dianggap sangat penting bagi pustakawan. Semua responden mengatakan bahwa diklat ini perlu dipertahankan.

Kesimpulan. Responden sepakat bahwa diklat manajemen bermanfaat untuk mendukung pekerjaannya. Waktu diklat yang tersedia dianggap cukup. Mata diklat dari kelompok dasar yang paling bermanfaat adalah "Kebijakan pengembangan perpustakaan Indonesia". Kemampuan manajerial responden menjadi lebih baik setelah diklat. Responden sepakat bahwa diklat ini perlu dipertahankan.

Kata kunci: manajemen perpustakaan, diklat manajemen, evaluasi diklat perpustakaan

ABSTRACT

Introduction. Indonesia has about 5 thousand librarians registered with the National Library. The condition of the librarian's competence varies greatly. The National Library of Indonesia has conducted training for competency improvement, but its success is not yet known. To determine the effectiveness of the training, this research was conducted.

Research methods. This research is a survey research. The sample is a librarian who received management training from the National Library of Indonesia. The sample was drawn based on *purposive sampling* with a three-year limit of participants, namely 2017, 2018, and 2019. The questionnaire was made using a *google survey*. The incoming data is then tabulated, processed and analyzed.

Results and Discussion. A total of 34 respondents (91.89%) think that management training is very useful. Twenty-nine respondents (78.38%) felt that 2 weeks was sufficient time for training. The training subject "Indonesian Library Development Policy" is considered the most helpful in the work. Meanwhile, the training subject "Management of library promotion and cultivating a love of reading" is a training subject that is considered very important for librarians. All respondents said that this education and training needs to be maintained.

Conclusion. Respondents agree that management training is useful to support their work. The available training time is considered sufficient. The most useful training subject of the basic group is "Indonesian library development policy". The managerial ability of the respondents became better after the training. Respondents agreed that this training should be maintained.

Keywords: library management, management training, evaluation of library training

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perpustakaan di Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang andal dan mampu menciptakan manusia yang andal pula. Manusia yang andal di perpustakaan adalah pustakawan yang andal. Keandalan tersebut berarti mampu memahami tantangan yang ada, memahami kekuatan yang dimiliki, memahami kekurangan hingga mampu menganalisis masalah dan tantangan demi mendapatkan solusi terbaik.

Tantangan utama di Indonesia bagi pustakawan adalah penyebaran penduduk yang sangat beragam, baik etnis, topografi hingga pendidikan. Indonesia memiliki 17.504 pulau dengan penduduk 270.054.853 jiwa bukan angka yang kecil untuk ditingkatkan literasinya. Dalam meningkatkan literasi ada faktor yang harus diperhatikan agar masyarakat mau menerima dan memahami literasi seperti, etnis, cara belajar, tingkat pendidikan hingga kondisi sosial ekonomi masyarakat.

Setiap suku di Indonesia tentunya memiliki perbedaan cara belajar. Cara belajar dalam hal ini bukan seperti pendidikan formal pada umumnya, namun Pendidikan sepanjang hayat yang dilakukan oleh manusia. Hal ini terbentuk karena lingkungan budaya yang membuat titik – titik keberagaman pada cara belajar masyarakat. Tentu saja hal ini bukan masalah jika pustakawan mampu memahami masyarakat sekitarnya sehingga peningkatan literasi bisa dilakukan dengan baik dan lancar.

Indonesia hingga saat ini memiliki keberagaman tingkat pendidikan yang signifikan. Berdasarkan Statistik Pendidikan tahun 2019 Badan Pusat Statistik (BPS) Angka Partisipasi Murni di Indonesia bernilai 97,64 menempuh Pendidikan Sekolah Dasar, 79,4 menempuh Pendidikan Sekolah Menengah Pertama, 60,84 Sekolah Menengah

Atas sedangkan perguruan tinggi pada umur 19 - 23 tahun bernilai 20,38. Dengan data ini menunjukkan bahwa program peningkatan literasi atau program yang dibentuk perpustakaan tidak boleh mengabaikan keragaman tingkat Pendidikan tersebut karena tentu saja berbeda tingkat Pendidikan maka berbeda pula program yang dibentuk.

Hal paling menantang di Indonesia adalah keragaman sosial, budaya dan ekonomi. Indonesia memiliki sekitar 1.340 suku bangsa (Januarius, 2010). Dengan ada 10 jenis suku dengan anggota terbanyak. Setiap suku memiliki bahasa hingga kebiasaannya sendiri. Dengan memperhatikan suku, budaya dan kebiasaan masyarakat maka pustakawan akan semakin mudah untuk melakukan pendekatan ke masyarakat demi kelancaran program peningkatan literasi maupun program lainnya yang diadakan oleh perpustakaan.

Tantangan yang telah dijelaskan adalah hal – hal klasik yang memang masih menjadi masalah yang terkadang belum bisa dipecahkan secara tepat, akurat dan dengan waktu yang relatif singkat. Apalagi jika tantangan tersebut mulai menunjukkan dinamika seperti sosial dan budaya akan berpengaruh dengan kebijakan politik maupun peristiwa politik sebagaimana dekade terakhir ini di Indonesia.

Tantangan sosial, budaya, pendidikan hingga ekonomi akan terus ada dan berkembang sesuai dengan perkembangan peradaban saat ini. Ada hal lain yang menjadi pisau bermata dua bagi pustakawan dan perpustakaan dalam penyelenggaraan perpustakaan, yaitu teknologi. Teknologi saat ini mampu menembus jarak dan waktu sehingga tantangan topografi di Indonesia mampu diselesaikan dengan tepat. Namun, teknologi ternyata berpotensi mempengaruhi kehidupan sosial dan budaya di masyarakat yang akibatnya menimbulkan fenomena baru

bagi pustakawan di tengah-tengah masyarakat.

Kemunculan teknologi yang berpengaruh dengan sisi sosial masyarakat seperti media sosial yang menjadi bagian hidup masyarakat. Masyarakat semakin bebas berekspresi dan bebas menggunakan haknya dalam menjaga eksistensi mereka. Di sisi lain media sosial ini ternyata tidak bisa membatasi hal – hal negatif baik verbal maupun visual secara efektif sehingga masyarakat yang baru “melek” dengan teknologi ini akan serampangan secara etis dalam memanfaatkan media sosial.

Kemunculan kebiasaan hidup yang dipengaruhi oleh internet juga memberikan dampak signifikan bagi pendekatan pustakawan dalam melaksanakan program perpustakaan. Apalagi sejak pandemic COVID-19 melanda masyarakat terutama generasi 2000-an hingga saat ini lebih sering memanfaatkan teknologi dari pada bertemu fisik dalam kegiatan belajar, bekerja, hingga rekreasi. Dinamika sosial yang dipengaruhi teknologi menjadi tantangan sekaligus peluang bagi perpustakaan. Menjadi tantangan karena perpustakaan dan pustakawan

Indonesia yang memiliki 514 kabupaten dan kota seyogyanya juga memiliki 514 perpustakaan umum kabupaten/kota dan 34 perpustakaan daerah. Ditambah dengan 152.064 sekolah. Artinya jika satu perpustakaan dibutuhkan 1 pustakawan maka butuh sekitar 152 ribu lebih pustakawan untuk mengelola perpustakaan secara profesional. Namun Indonesia hanya memiliki sekitar 5 ribu pustakawan yang ada di Indonesia.

Jumlah 5 ribu pustakawan ini tentu saja tidak disia-siakan oleh lembaga yang berfungsi pembina perpustakaan dan pustakawan di Indonesia, Perpustakaan nasional. Untuk menghadapi tantangan dan perkembangan zaman, maka pustakawan

yang ada tetap harus dibekali dengan pengetahuan dan kompetensi yang terus meningkat juga agar pustakawan mampu memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan masyarakat yang semakin tinggi dan berkembang. Salah satu upaya utama dalam meningkatkan kompetensi pustakawan adalah dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan.

Berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan dilakukan setiap tahunnya. Begitu pun jenis pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan berkembang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi. Namun, pemberian jenis pendidikan dan pelatihan ini masih diputuskan satu sisi oleh Perpustakaan Nasional sehingga dibutuhkan evaluasi berdasarkan perspektif pustakawan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sebelumnya, sehingga memang benar-benar diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai kebutuhan di daerah kerja pustakawan.

Indonesia pada dekade ini memberikan sejumlah tantangan dan harapan bagi pustakawan untuk bisa berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan literasi melalui program yang ada di perpustakaan. Berbagai sumber tantangan baik sosial, budaya, ekonomi hingga dinamika ketiga unsur tersebut memberikan warna bagi profesi pustakawan untuk terus bertransformasi dan beradaptasi. Perkembangan teknologi yang begitu pesat juga memberikan manfaat dan tantangan bagi pustakawan. Pustakawan dituntut mampu menguasai teknologi agar teknologi menjadi poin penguat dalam kompetensi pustakawan.

Untuk menghadapi itu semua maka pustakawan dituntut terus meningkatkan kompetensinya, di mana salah satu upaya peningkatan kompetensi tersebut dapat dilakukan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sudah

diadakan oleh lembaga pembina perpustakaan dan pustakawan, Perpustakaan Nasional, namun pemberdayaan pendidikan dan pelatihan di tengah pustakawan masih terlihat samar sehingga pertanyaan penelitian dalam kajian ini sebagai berikut: (1) Apa kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang saat ini dibutuhkan oleh pustakawan? (2) Bagaimana kesenjangan pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan kompetensi di daerah kerja pustakawan? (3) Bagaimana manfaat pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan?

Berdasarkan pertanyaan penelitian ini maka tujuan penelitian ini dibuat seperti: (1) untuk mengetahui kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan, (2) untuk mengetahui kesenjangan pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan kompetensinya, dan (3) untuk mengevaluasi pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Fungsi manajemen secara tradisional diungkapkan oleh Koontz dan O'Donnell dalam bukunya *The Principles of Management an Analysis of Managerial Functions* yaitu *planning, organizing, staffing, directing, dan controlling* (Saleh, 2019). Staffing sendiri didefinisikan sebagai kegiatan untuk memperoleh karyawan yang efektif yang akan mengisi jabatan-jabatan kosong suatu organisasi (Hasibuan, 2008). Pengisian jabatan dalam suatu organisasi, termasuk perpustakaan, dilakukan dengan cara mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja yang ada, mendaftar tenaga kerja yang ada, merekrut, memilih, menempatkan, promosi, menilai, memberi imbalan dan **melatih** orang yang diperlukan. Melatih tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan atau dikenal dengan diklat.

Kemajuan teknologi, khususnya teknologi informasi dan komunikasi, tentunya

membawa konsekuensi terhadap kebutuhan pengembangan kompetensi pustakawan. Pustakawan harus terus berkembang sehingga tidak ketinggalan dalam mengikuti perkembangan sehingga berakibat ditinggalkan oleh penggunaannya. Oleh karena itu maka pustakawan harus terus-menerus mengasah kemampuannya yaitu salah satunya dengan mengikuti pendidikan berkelanjutan. Dalam manajemen dikenal istilah CPD kepanjangan dari *Continuing Professional Development* yaitu upaya seseorang dalam meningkatkan kompetensinya seiring meningkatnya tugas dan tanggung jawabnya. CPD dapat diterjemahkan sebagai Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (Handoyo, 2016).

Adapun definisi yang lebih lengkap dari CPD adalah sebagai berikut: "Suatu proses panjang dalam meningkatkan kemampuan, memperbarui keterampilan serta kompetensi seorang staf, yang dilakukan secara teratur dalam layanan pelatihan dan pendidikan, yang didukung oleh program eksternal" (Prytherch, 2005). Dalam konteks profesional yang lebih umum CPD dapat diartikan sebagai pemeliharaan sistematis yang meliputi perbaikan dan perluasan pengetahuan, keterampilan serta pengembangan kualitas pribadi seorang staf dalam melaksanakan tugas teknis profesional di sepanjang kariernya. Berdasarkan pengertian tersebut, jika dibanding dengan pengertian CPD yang biasa dianut oleh kalangan profesional dunia, maka ketentuan tugas dalam jabatan fungsional pustakawan ternyata sangat sempit. Informasi mengenai penerapan konsep CPD dalam pengembangan profesi pustakawan belum banyak mendapat perhatian. Saat ini informasi terkait penerapan konsep CPD dalam pembangunan profesi pustakawan masih minim. Suatu kajian, tulisan ataupun penelitian perlu dilakukan tentang penerapan konsep CPD dalam

pembangunan profesionalisme pustakawan Indonesia, khususnya pustakawan perpustakaan perguruan tinggi.

Pengertian pendidikan

Kamus Besar Bahasa Indonesia daring (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016) mendefinisikan pendidikan sebagai “proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan”. Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan suatu organisasi. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para tenaga kerja dalam menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Sutrisno, 2009). Wikipedia berbahasa Indonesia (Wikipedia, Pendidikan, 2020) menuliskan pengertian pendidikan sebagai berikut: “Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan sering terjadi di bawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses yang dilalui dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan seseorang dalam organisasi. Pendidikan dapat dilalui seseorang melalui tiga jalur yaitu: jalur pendidikan formal, jalur pendidikan non formal dan jalur pendidikan informal.

Pendidikan formal merupakan pendidikan di sekolah yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang,

dan dengan mengikuti syarat-syarat yang jelas. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah yang lahir dan berkembang secara efektif dan efisien dari dan oleh serta untuk masyarakat, merupakan perangkat yang berkewajiban memberikan pelayanan kepada generasi muda dalam mendidik warga negara (Wikipedia, Pendidikan formal, 2019).

Pendidikan non formal adalah segala bentuk pendidikan yang diberikan secara terorganisasi tetapi di luar wadah pendidikan formal/persekolahan seperti kursus-kursus bimbingan belajar, dll. Wikipedia berbahasa Indonesia (Wikipedia, Pendidikan non formal, 2018) mendefinisikan pendidikan non formal sebagai berikut: “Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan”. Sedangkan pendidikan informal adalah pendidikan yang tidak terstruktur seperti pendidikan keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar mandiri.

Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur-prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan belajar mengenai pengetahuan teknik dan keahlian untuk tujuan tertentu. Kamus Besar Bahasa Indonesia daring (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016) mendefinisikan pelatihan sebagai “proses, cara, perbuatan melatih; kegiatan atau pekerjaan melatih”. Syihabuddin Qalyubi, dkk sebagaimana dikutip oleh Nurhayati menjelaskan bahwa pelatihan merupakan

suatu upaya pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk perpustakaan. Kegiatan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan teknis para pegawai/karyawan. Melalui pelatihan mereka akan mampu menguasai spesialisasi ilmu atau keahlian dan keterampilan yang tinggi, ahli dan terampil dalam mengoperasikan atau mengembangkan teknologi yang sedang berkembang saat ini (Hasan, 2018). Jadi yang dimaksud dengan pelatihan tersebut merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan pelatihan antara adalah sebagai berikut: (1) untuk memperbaiki kinerja; (2) memutakhirkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sejalan dengan perkembangan teknologi; (3) mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaannya; (4) membantu memecahkan masalah operasional; (5) mempersiapkan karyawan untuk promosi; (6) memberikan orientasi karyawan terhadap organisasi; (7) memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Pelatihan karyawan dilakukan karena beberapa alasan antara lain seperti: (1) Perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat kekusangan keterampilan para karyawan; (2) Desain ulang pekerjaan dalam pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab lebih luas memerlukan sumber daya manusia memperkirakan lebih banyak tanggung jawab, melakukan inisiatif, dan pengembangan lebih lanjut keterampilan *interpersonal* untuk menjamin kinerja dan keberhasilan mereka; (3) Sumber daya manusia bergerak dari satu

pemberi kerja ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar dari pada periode sebelumnya; (4) Globalisasi operasi bisnis memerlukan manajer mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan perbedaan bahasa dan budaya.

Oleh karena itu pelatihan menjadi relevan untuk dilakukan karena memang menjadi tuntutan organisasi yang terus berubah serta perkembangan teknologi yang terus meningkat.

Kajian Sejenis

Penelitian sejenis yang pernah dilakukan adalah berjudul “Pendidikan dan Pelatihan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan”. Penelitian ini dilakukan oleh Nurhayati Ali Hasan yang dimuat dalam *LIBRARIA* (Hasan, 2018) dengan kesimpulan sebagai berikut: “pendidikan dan pelatihan yang terus berkelanjutan menjadi satu keniscayaan bagi peningkatan kompetensi pustakawan di era globalisasi sekarang ini. Dalam ruang lingkup profesionalisme dikenal dengan istilah CPD (*Continuing Professional Development*)”.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh M. Z. Eko Handoyo (Handoyo, 2016) dengan judul “Konsep *Continuing Professional Development* (CPD) dalam Pengembangan Profesionalisme Pustakawan Universitas Negeri Semarang”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Pustakawan Universitas Negeri Semarang belum begitu banyak mengenal konsep CPD sebagai acuan dalam mengembangkan profesionalitas mereka; (2) Perpustakaan Universitas Negeri Semarang dalam pengembangan profesionalitas pustakawan belum mengacu pada konsep *Continuing Professional Development* (CPD); (3) Upaya peningkatan kompetensi Pustakawan Universitas Negeri Semarang perlu dilakukan secara terus

menerus dan didukung oleh pimpinan universitas; (4) Konsep pengembangan profesionalitas pustakawan dalam CPD merupakan konsep dianjurkan IFLA.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Sarwono, Wiyarsih, dan Isbandini (Sarwono, Wiyarsih, & Isbandini, 2018) dengan judul “Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pustakawan Universitas Gadjah Mada”. Penelitian ini menyimpulkan sebagai berikut: kinerja pustakawan UGM dalam kategori cukup baik 68,2%; Pendidikan dan pelatihan (diklat) di luar bidang tugas sebanyak 2-3 kali dalam setahun mendapat persentase terbesar 82,4% dalam kategori kinerja cukup baik; Diklat lebih dari 5 kali dalam setahun mendapat persentase terbesar 83,3% dalam kategori kinerja cukup baik; Diklat bidang pengetahuan umum memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pustakawan UGM jika diberikan sebanyak 2-3 kali dalam setahun; Diklat bidang kepustakawanan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pustakawan UGM. Semakin banyak pelatihan kepustakawanan yang diberikan maka kinerjanya semakin baik.

Penelitian lainnya yaitu penelitian keempat dilakukan oleh Riza Rezita dengan judul “Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap Kinerja pegawai pada badan perpustakaan dan arsip daerah DIY (BPAD Daerah Istimewa Yogyakarta)” (Riza, 2015). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 0,870X + 13,584$ dengan koefisien regresi (r_{xy}) sebesar 0,745, koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,555 dan diperoleh t_{hitung} sebesar 6,788 lebih besar dari t_{tabel} (6,788 > 2,026). Berdasarkan koefisien determinasi (r^2_{xy}) 0,555 artinya 55,5% kinerja

pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan pegawai sementara sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian kelima dilakukan oleh Moch. Fikriansyah Wicaksono dan Novi Nur Ariyanti dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pustakawan Pelatihan terhadap Kinerja” (Wicaksono & Ariyanti, 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif dengan metode survei pada pustakawan sekolah yang berlatar belakang pelatihan. Data analisis. Kemudian untuk melihat ada tidaknya pengaruh kompetensi terhadap kinerja dilakukan analisa pengaruh dari variabel kompetensi umum, inti dan khusus dengan menggunakan Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel kompetensi inti dan kompetensi khusus tidak terdapat pengaruh pada kinerja pustakawan, sedangkan pada variabel kompetensi umum menunjukkan pengaruh yang signifikan pada kinerja pustakawan pelatihan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pustakawan yang memiliki latar belakang pelatihan memiliki kinerja yang kurang maksimal dalam melayani dan mengelola perpustakaan sekolah.

C. METODE PENELITIAN

Kajian ini merupakan kajian atau penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam (Sugiyono, 2014).

Terhadap hasil pengamatan dilakukan analisis deskriptif di mana analisis deskriptif diartikan sebagai analisis yang dilakukan

untuk menilai karakteristik dari sebuah data (Hidayat, 2012). Analisis deskriptif menurut Sugiyono adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2014).

Data dan Teknik Sampel

Populasi dari obyek penelitian ini merupakan semua pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan yang pernah mendapatkan diklat manajemen dari Perpustakaan Nasional RI. Sedangkan sampel ditarik berdasarkan *purposive sampling* dengan batasan peserta dari tiga angkatan yaitu angkatan tahun 2017, 2018, dan 2019. Teknik penarikan sampel *purposive sampling* adalah salah satu teknik *sampling non random sampling* di mana peneliti menentukan pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu dari peneliti sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, serta terutama bahwa sampel itu memang akan mempunyai data yang diinginkan oleh peneliti untuk keberhasilan penelitiannya (Muljono, Sujana, & Prabowo, 2009). Tiga angkatan terakhir dianggap mewakili semua populasi. Pertimbangan diambilnya sampel tiga tahun terakhir karena kemungkinan responden masih mengingat dengan baik apa yang dialami dari diklat yang pernah diikutinya.

Pengolahan Data

Kuesioner kajian ini dibuat menggunakan *google survey*. Kuesioner ditempatkan di server *google*. Data alamat didistribusikan kepada alamat whatsapp dari responden. Data nomor telepon responden diperoleh dari basis data alamat peserta diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan, Perpustakaan Nasional RI. Data yang masuk

kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan bantuan aplikasi excel. Beberapa data diolah dengan tabel pivot yang merupakan fasilitas dari aplikasi excel. Dari olahan data serta tabel data kemudian dianalisis dan dibuatkan suatu kesimpulan. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari data dan hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2014).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data responden

Kajian ini dilakukan terhadap pustakawan/tenaga teknis perpustakaan yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan manajemen perpustakaan dari Pusdiklat Perpustakaan RI. Dari sampel yang dikirim pertanyaan survei sebanyak 100 responden, hanya 37 responden yang merespons survei yaitu mengisi dan mengembalikan lembar pertanyaan survei. Survei dilakukan secara elektronik yaitu dengan mengirimkan pertanyaan melalui *google* survei. Pemberitahuan untuk mengisi instrumen survei disampaikan melalui pesan *whatsapp*. Secara gender maka responden yang mengisi dan mengembalikan lembar pertanyaan terdiri dari 25 responden pria dan 12 responden wanita. Dari total responden tersebut ternyata 24 orang responden merupakan tenaga non pustakawan. Sedangkan 13 orang lainnya berstatus pustakawan.

Dari segi usia, maka sebagian besar responden berusia di atas 50 tahun yaitu antara 50-59 tahun sebanyak 18 responden

(48,65%). Sedangkan yang berusia antara 40-49 tahun sebanyak 13 responden (35,14%). Selebihnya usia responden adalah antara 30-39 tahun yaitu sebanyak 5 responden (13,51%) dan berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 1 responden (2,7%). Sebenarnya situasi ini kurang ideal karena mestinya kondisinya seharusnya dibalik. Usia muda seharusnya lebih dipersiapkan untuk mendapatkan ilmu dan keterampilan manajemen karena untuk bekal yang

bersangkutan dalam memimpin dan mengendalikan perpustakaan di masa-masa yang akan datang. Usia di atas 50 tahun semestinya sudah matang dan tidak begitu memerlukan pelatihan manajemen perpustakaan. Apalagi di antara peserta sudah ada yang berusia 58 dan 59 tahun. Mereka yang berusia di atas 58 tahun semestinya mawas diri dan mempersiapkan pensiun. Kesempatan tersebut seharusnya diberikan kepada pustakawan yang lebih muda.

Tabel 1 Lamanya responden menduduki jabatan pustakawan

Lama Menduduki Pustakawan (tahun)						Jumlah
0-5	6-10	11-15	16-20	> 20	Tidak jelas	
4	4	2	1	1	2	14
28,57%	28,57%	14,29%	7,14%	7,14%	14,29%	100%

Tabel 1 merupakan pernyataan responden terkait lamanya menduduki jabatan pustakawan. Dari tabel tersebut terlihat bahwa responden yang menyatakan sebagai pustakawan diketahui ada empat orang (28,57%) sudah menjadi pustakawan selama antara 0 sampai dengan 5 tahun. Empat orang berikutnya menyatakan sudah menjadi pustakawan antara 6 sampai dengan 10 tahun, sementara dua orang menyatakan sudah menjadi pustakawan selama 11 sampai dengan 15 tahun. Ada satu orang yang menyatakan telah menjadi pustakawan selama 16 sampai dengan 20 tahun dan satu orang telah menjadi pustakawan lebih dari 20 tahun. Ada dua orang memberi jawaban yang tidak jelas dengan perincian satu orang menyatakan non pustakawan tetapi mengatakan memiliki status pustakawan 4 tahun, dan satu orang lain menyatakan sebagai pustakawan namun tidak jelas memberi jawaban sudah berapa lama yang bersangkutan menjadi pustakawan.

Sangat disayangkan bahwa tidak semua responden yang mendapatkan pelatihan manajemen perpustakaan terus bekerja di perpustakaan. Ada dua orang responden yang

tidak lagi bekerja di perpustakaan. Sisanya sebanyak 35 orang masih bekerja di perpustakaan. Perpindahan atau mutasi pegawai memang biasa terjadi di setiap instansi. Namun mengingat jumlah pustakawan yang masih belum ideal, bahkan sangat sedikit, maka pustakawan yang sudah dibina dan ditingkatkan pengetahuan dan keterampilannya sebaiknya tidak dipindahkan ke luar lingkungan perpustakaan. Kasus mutasi pustakawan menjadi pegawai di unit lain di luar perpustakaan cukup banyak. Begitu juga sebaliknya, banyak juga mutasi pegawai dari unit lain di luar perpustakaan ke perpustakaan. Untuk pekerjaan teknis perpustakaan mungkin pegawai yang dipindah dari unit lain ke perpustakaan tersebut memang mudah disesuaikan. Dengan memberikan pelatihan singkat saja seorang pegawai non perpustakaan akan dapat mengerjakan pekerjaan teknis perpustakaan seperti melakukan layanan sirkulasi dan lain-lain. Namun untuk menjadi profesional dan mampu mengerjakan pekerjaan “advance” maka pelatihan singkat sangat tidak memadai. Oleh karena itu akan sangat disayangkan bila

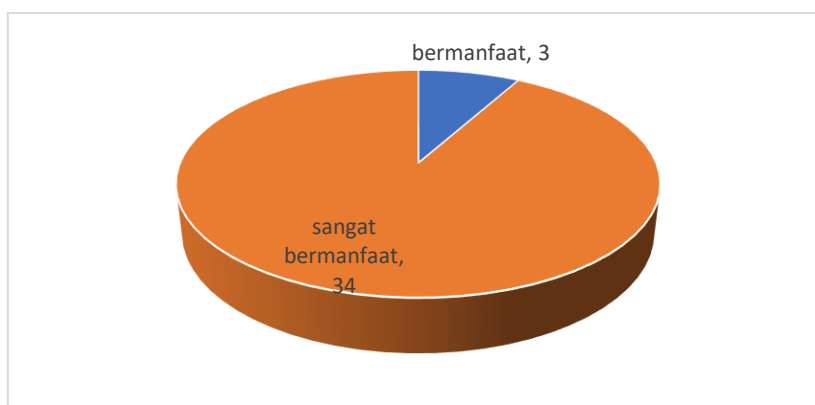
ada pustakawan yang sudah merintis jenjang dari bawah tiba-tiba dipindah keluar dari lingkungan perpustakaan. Mutasi seperti ini bukan melulu kesalahan pimpinan, namun juga karena keinginan dari pustakawan yang bersangkutan, karena di matanya jabatan struktural lebih menjanjikan dibandingkan dengan jabatan pustakawan.

Keikutsertaan Diklat Manajemen dan Persepsi Responden terhadap Diklat

Sebagian besar responden mengikuti diklat manajemen di tahun 2019 yaitu sebanyak 25 orang (67,57%), ikut diklat manajemen di tahun 2018 sebanyak 7 orang (18,92%), ikut diklat manajemen di tahun 2020 sebanyak 3 orang (8,11%), dan mengikuti diklat manajemen di tahun 2017

sebanyak 1 orang (2,7%). Ada satu orang yang menjawab kurang jelas yaitu dengan menjawab segera setelah inpassing.

Ketika responden ditanya apakah Diklat Manajemen Perpustakaan yang diikutinya tersebut bermanfaat dalam mendukung pekerjaan mereka, maka sebagian besar yaitu 34 responden (91,89%) menjawab sangat bermanfaat dan sebanyak 3 responden (8,11%) menjawab bermanfaat. Artinya semua peserta diklat yang kebetulan menjadi responden merasa bahwa diklat manajemen yang diselenggarakan oleh Perpustakaan Nasional RI memberikan bekal yang bermanfaat bagi dirinya dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Tidak ada seorang pun yang mengatakan bahwa diklat tersebut tidak bermanfaat.



Gambar 1 Grafik respons responden terhadap kemanfaatan dari diklat manajemen yang diadakan oleh Perpustakaan RI.

Para responden sebagian besar merasa cukup waktu dengan mengikuti diklat selama dua minggu, bahkan 15 orang (40,54%) merasa sangat cukup, sedangkan yang merasa cukup sebanyak 14 orang (37,84%). Sebanyak 7 orang (18,92%) merasa sedang atau antara cukup dan kurang. Namun demikian ada satu orang (2,7%) merasa waktu untuk diklat yang dua minggu itu dirasa kurang.

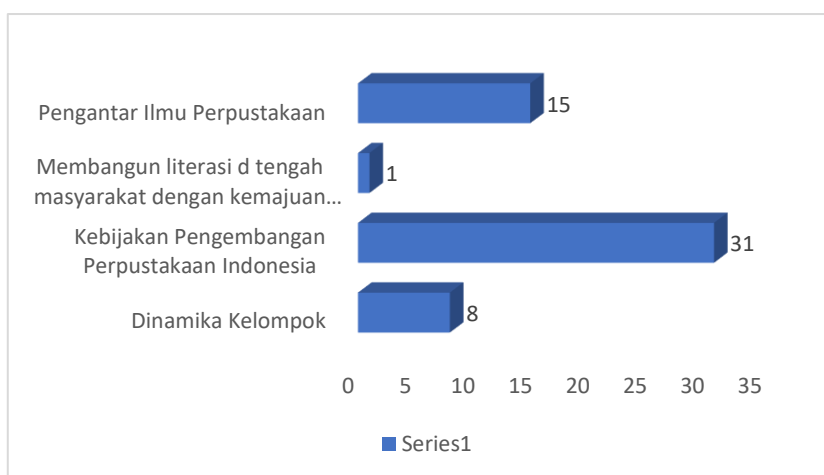
Sebagian besar responden merasa bahwa materi yang diberikan dalam diklat manajemen yang diikuti di Perpustakaan Nasional RI sangat sesuai dengan kebutuhan mereka. Dua puluh lima responden (67,57%)

merasa materi yang diterima dari diklat sangat sesuai, sedangkan sebanyak 11 responden (29,73%) merasa sesuai. Hanya satu orang (2,7%) yang merasa bahwa materi yang diterimanya hanya sedang saja.

Mata diklat yang diberikan pada diklat yang diselenggarakan oleh Perpustakaan Nasional RI terdiri dari mata diklat dari kelompok dasar dan mata diklat dari kelompok inti. Mata diklat dari kelompok dasar yang dianggap paling membantu atau paling mendukung responden dalam melakukan tugasnya sehari-harinya dalam bidang kepustakawanan adalah “Kebijakan

Pengembangan Perpustakaan Indonesia”. Mata diklat ini dipilih oleh 31 responden (83,78% dari jumlah responden) sebagai mata diklat yang paling bermanfaat dalam pekerjaan responden. Sebanyak 15 responden (40,54% dari jumlah responden) mengatakan bahwa mata diklat “Pengantar Ilmu Perpustakaan” juga bermanfaat bagi mereka dalam mendukung pekerjaan mereka sehari-hari. Sebanyak 8 responden (21,62% dari jumlah responden) menyatakan mata diklat “Dinamika kelompok” termasuk mata diklat yang turut membantu dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Hanya satu responden yang

menyatakan bahwa mata diklat “Membangun literasi di tengah masyarakat dengan kemajuan zaman dengan Literasi Edukasi Teknologi” juga membantu dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Gambar 10 adalah grafik yang memperlihatkan mata diklat kelompok dasar yang paling mendukung tugas pustakawan/responden sehari-hari di perpustakaan. Gambar 10 adalah mata diklat dari kelompok dasar yang dianggap paling mendukung responden dalam menjalankan tugasnya sebagai pustakawan/tenaga teknis pustakawan sehari-hari.



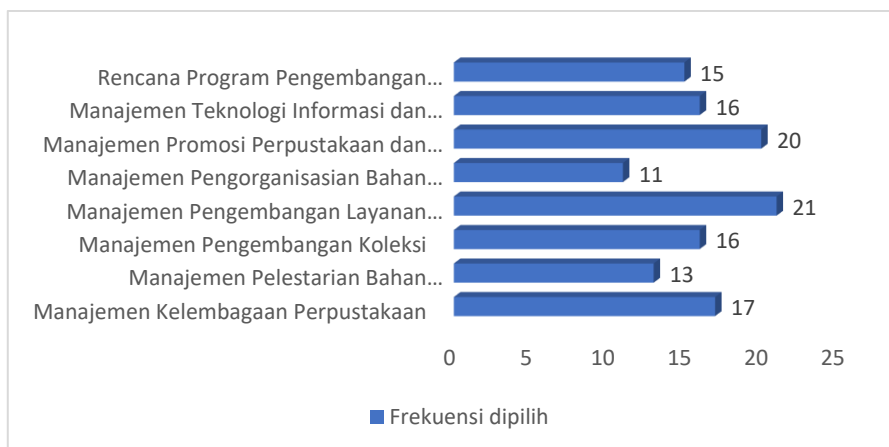
Gambar 2. Mata diklat kelompok dasar yang dianggap mendukung responden

Ada delapan mata diklat dari kelompok materi inti yang dinyatakan sangat menunjang pekerjaan responden yaitu: Manajemen pengembangan layanan perpustakaan dianggap penting oleh 21 responden (56,76% dari total responden); Mata diklat Manajemen promosi perpustakaan dan pembudayaan kegemaran membaca dianggap penting oleh 20 responden (54,05% dari total responden); Manajemen kelembagaan perpustakaan juga dianggap mendukung tugas-tugas pustakawan. Mata diklat ini dipilih oleh 17 responden (45,95% dari total responden); Mata diklat “Manajemen pengembangan koleksi dan Manajemen teknologi informasi dan komunikasi perpustakaan” merupakan

mata diklat di urutan ketiga yang dianggap menunjang tugas-tugas pustakawan. Mata diklat ini dinyatakan oleh masing-masing 16 responden atau masing-masing 43,24% dari total responden; Berikutnya adalah mata diklat “Manajemen Pelestarian Bahan Perpustakaan” merupakan mata diklat yang juga dianggap penting dalam mendukung tugas-tugas para pustakawan, yang dinyatakan oleh 35,14% dari total responden); dan akhirnya mata diklat “Manajemen Pengorganisasian Bahan Perpustakaan” dianggap mendukung tugas sehari-harinya oleh 11 responden (29,73% dari total responden). Tampaknya, manajemen pengembangan layanan dianggap sangat

penting oleh sebagian besar responden. Ini wajar sekali mengingat responden yang menjadi peserta diklat sebagian besar berusia di atas 40 tahun, di mana biasanya pustakawan yang sudah berusia di atas 40 tahun sudah memiliki posisi sebagai penanggung jawab

betapa pun kecilnya jenjang struktural di perpustakaan. Tentu sebagai penanggung jawab yang terkait dengan manajemen pustakawan tersebut mempunyai tanggung jawab dalam pengembangan layanan untuk meningkatkan layanan di perpustakaan.

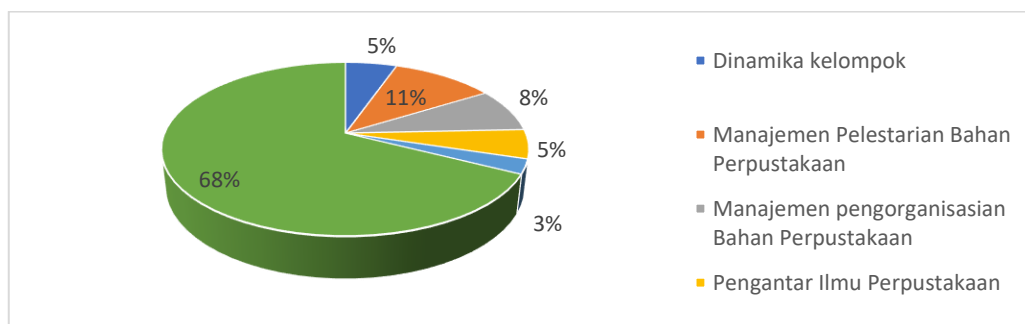


Gambar 3. Mata diklat kelompok inti yang dianggap mendukung responden

Sebagian besar responden menyatakan bahwa materi yang diberikan dalam diklat manajemen perpustakaan tidak terlalu banyak (32 responden atau 85,49%), namun sebagian lagi menyatakan terlalu banyak (5 responden atau 13,51%).

Sebagian besar responden menyatakan bahwa semua mata diklat diperlukan untuk mendukung tugas-tugas mereka. Namun demikian ada beberapa responden yang merasa bahwa ada sebagian kecil mata diklat yang kurang relevan dengan kebutuhan mereka sehingga mereka menyatakan bahwa mata diklat tersebut tidak perlu diberikan. Mata diklat “Dinamika kelompok” menurut 2

responden (5%) tidak diperlukan sehingga sebaiknya tidak diberikan. Mata diklat “Manajemen pelestarian bahan perpustakaan” menurut empat responden (11%) tidak perlu diberikan. Tiga orang responden (8%) menyatakan bahwa mereka tidak memerlukan mata diklat “Manajemen pengorganisasian Bahan Perpustakaan”, sementara ada dua responden (5%) menyatakan tidak memerlukan mata diklat “Pengantar Ilmu Perpustakaan” dan satu responden (3%) menyatakan tidak memerlukan mata diklat “Pengelolaan Pelaksanaan Program Kegiatan”



Gambar 4. Sebaran jawaban responden terkait perlu tidaknya mata diklat pada diklat manajemen perpustakaan

Mengingat manfaat dari pendidikan dan pelatihan manajemen yang diadakan oleh Perpustakaan Nasional RI, maka seluruh responden sepakat bahwa diklat tersebut perlu dipertahankan. Secara umum para responden menyatakan bahwa diklat manajemen yang diikuti sangat membantu mereka dalam melaksanakan tugasnya. Dukungan tersebut dinyatakan sangat bervariasi dari sekedar memberikan pengetahuan sampai kepada memberikan panduan dan arah kebijakan dalam pengambilan keputusan. Dari beberapa pendapat yang disampaikan dapat ditarik kesimpulan seperti berikut: mendapatkan kejelasan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan prosedur operasi standar (SOP) sehingga dapat melaksanakan tugas perpustakaan dengan baik dan memudahkan mencari solusi dalam menghadapi permasalahan.

Beberapa saran yang diberikan oleh responden dapat disarikan atau dikemas dalam kalimat sebagai berikut: (1) Diklat perlu ditingkatkan pengelolaannya secara virtual serta diarahkan untuk manajemen perpustakaan digital; (2) Perlunya dilakukan tindak lanjut dari diklat dan diusahakan

adanya diklat yang merupakan kesinambungan dari diklat yang diikuti oleh responden; (3) Memperbanyak jumlah jam pelajaran Rencana Pengembangan Perpustakaan dan Penyusunan Program Kerja; (4) Manajemen perpustakaan kalau bisa harus wajib diikuti oleh semua pejabat struktural yang ada di perpustakaan; (5) Diklat manajemen perlu diberikan khususnya kepada pemangku jabatan yang baru dilantik baik pejabat struktural maupun pejabat fungsional sebagai bekal dalam menjalankan fungsinya sebagai pejabat baru.

Pengetahuan Responden tentang Kompetensi dan Sertifikasi

Salah satu syarat untuk menduduki jabatan fungsional pustakawan atau untuk naik jabatan dalam jabatan fungsional pustakawan adalah lulus uji kompetensi atau memiliki sertifikat kompetensi. Dalam kajian ini diungkap pula apakah responden mengetahui tentang kompetensi tersebut. Dari kajian ini diketahui bahwa ada 7 responden (18,92%) yang tidak mengetahui kompetensi pustakawan, sedangkan 37 responden (81,08%) yang lain mengetahui.

Tabel 2. Sumber informasi terkait kompetensi pustakawan

Sumber informasi	Jumlah responden	Persen
Diklat manajemen	1	2,70%
Organisasi profesi	1	2,70%
Melalui internet	2	5,41%
Lainnya	3	8,11%
Teman	6	16,22%
Sosialisasi oleh Perpustakaan Nasional	19	51,35%

Dari responden yang tahu tentang kompetensi pustakawan diketahui bahwa informasi terbanyak diperoleh dari kegiatan sosialisasi yang diselenggarakan oleh Perpustakaan Nasional RI, yaitu dinyatakan oleh 51,35% responden, mendapatkan informasi dari teman sebanyak 16,22%, informasi lain-lain sebanyak 8,11%,

mendapatkan informasi dari internet sebanyak 5,41%, mendapatkan informasi dari organisasi profesi sebanyak 2,7%. Namun ada satu responden yang menyatakan mengetahui informasi terkait kompetensi pustakawan justru ketika mengikuti diklat manajemen ini.

Pengetahuan responden tentang sertifikasi juga lumayan. Sebagian besar yaitu 28 responden (75,98%) menyatakan mengetahui tentang sertifikasi pustakawan. Sisanya yaitu sebanyak 9 responden (24,32%) tidak mengetahui adanya sertifikasi pustakawan. Dari jumlah responden yang mengetahui sertifikasi hanya 15% saja yang pernah/telah ikut sertifikasi, sedangkan 86% lainnya belum atau tidak pernah mengikuti sertifikasi pustakawan.

Sebagian besar responden berminat untuk mengikuti sertifikasi pustakawan yaitu sebesar 77%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 23% menyatakan tidak berminat. Alasan ingin mengikuti sertifikasi pustakawan dari responden bermacam-macam seperti antara lain: (1) Ingin meningkatkan kemampuan atau profesinya, (2) Untuk meningkatkan kompetensinya, dan (3) Karena akan beralih ke jabatan fungsional pustakawan.

Ada alasan yang mungkin kurang relevan seperti antara lain: karena ingin mendapatkan tunjangan, ingin mendalami isi sertifikasi, untuk meningkatkan pengetahuan, ingin mendalami ilmu perpustakaan, agar institusinya bisa berkembang. Alasan responden yang tidak mau mengikuti sertifikasi antara lain karena: sudah pindah unit di luar perpustakaan, karena menjabat struktural, karena mutasi ke dinas lain, karena akan pensiun dini, karena bukan pejabat fungsional pustakawan.

Kemampuan manajerial responden

Responden pada dasarnya sudah memiliki kemampuan dalam menyusun rencana strategis, bahkan yang sangat mampu menyusun rencana strategis cukup banyak yaitu 15 responden (40,54%), yang merasa mampu sebanyak 5 responden (13,51%), merasa cukup mampu sebanyak 16 responden (43,24). Sedangkan yang

merasa belum mampu hanya sebanyak 1 responden.

Dalam hal penyusunan anggaran ternyata para responden memiliki kemampuan, hanya tingkat kemampuannya saja yang berbeda. Ada yang merasa sangat mampu yaitu sebanyak 15 responden (40,54%), merasa mampu sebanyak 7 responden (18,92%), dan cukup mampu yaitu sebanyak 16 responden (40,54%).

Dalam hal menyusun pedoman di bidang perpustakaan, maka responden sebagian besar menyatakan mampu, namun tingkat kemampuannya saja yang berbeda yaitu sebanyak 12 responden (32,43%) menyatakan sangat mampu, 9 responden (24,32%) menyatakan mampu, dan 13 responden (35,14%) menyatakan cukup mampu. Hanya 3 responden yang menyatakan tidak mampu melakukan penyusunan pedoman perpustakaan.

Sebagian besar responden menyatakan memiliki kemampuan dalam menyusun rencana kerja sama dalam pengembangan perpustakaan. Sebanyak 16 responden (43,24%) menyatakan sangat mampu menyusun kerja sama dalam pengembangan perpustakaan. Sebanyak 7 responden (18,92%) menyatakan mampu menyusun kerja sama dalam pengembangan perpustakaan, dan 13 responden (35,14%) menyatakan cukup mampu menyusun kerja sama dalam pengembangan perpustakaan. Hanya 1 responden yang menyatakan tidak mampu menyusun kerja sama dalam pengembangan perpustakaan.

Kemampuan responden dalam melakukan monitoring dan evaluasi kinerja perpustakaan tampaknya cukup memuaskan. Seratus persen responden menyatakan mampu melakukan monitoring dan evaluasi kinerja perpustakaan, hanya tingkat kemampuannya saja yang berbeda. Sebanyak 15 responden (40,54%)

menyatakan sangat mampu melakukan monitoring dan evaluasi kinerja perpustakaan, sementara 10 responden (27,03%) menyatakan mampu melakukan monitoring dan evaluasi kinerja perpustakaan, dan sebanyak 12 responden menyatakan cukup mampu melakukan monitoring dan evaluasi kinerja perpustakaan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari analisis terhadap jawaban dari 37 responden berhasil ditarik beberapa kesimpulan antara lain seperti: sebagian besar responden menganggap bahwa diklat manajemen yang diikutinya sangat bermanfaat (34 responden, 91,89%) dan sebanyak 3 responden (8,11%) menjawab bermanfaat. Waktu untuk mengikuti diklat selama 2 minggu dirasa cukup oleh responden (37,84%), bahkan sangat cukup (40,54%). Hanya ada satu orang (2,7%) yang merasa kurang waktu untuk mengikuti diklat tersebut. Mata diklat dari kelompok dasar yang dirasa paling bermanfaat adalah “Kebijakan pengembangan perpustakaan Indonesia”. Sedangkan dari kelompok inti adalah “Manajemen pengembangan layanan perpustakaan”. Sebagian besar responden menyatakan bahwa materi yang diberikan dalam diklat manajemen perpustakaan tidak terlalu banyak (32 responden atau 85,49%), namun sebagian lagi menyatakan terlalu banyak (5 responden atau 13,51%). Mengingat manfaat dari pendidikan dan pelatihan manajemen yang diadakan oleh Perpustakaan Nasional RI, maka seluruh responden sepakat bahwa diklat tersebut perlu dipertahankan. Secara umum para responden menyatakan bahwa diklat manajemen yang diikuti sangat membantu mereka dalam melaksanakan tugasnya. Dukungan tersebut dinyatakan sangat bervariasi dari sekedar memberikan

pengetahuan sampai kepada memberikan panduan dan arah kebijakan dalam pengambilan keputusan. Kemampuan manajerial responden menjadi sangat baik setelah mengikuti diklat yang dinyatakan bahwa mereka mampu menyusun rencana strategis, mampu menyusun anggaran perpustakaan, mampu menyusun pedoman perpustakaan, mampu menyusun rencana kerja sama dalam pengembangan perpustakaan, dan mampu melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan perpustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2016). *Pendidikan*. Diambil kembali dari KBBI Daring: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pendidikan>
- Handoyo, M. Z. (2016). Konsep Continuing Professional Development (CPD) dalam Pengembangan Profesionalisme Pustakawan Universitas Negeri Semarang. *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, XII(1), 31-42.
- Hasan, N. A. (2018, Juni). Pendidikan dan Pelatihan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan. *LIBRIA*, 10(1), 95-115.
- Riza, R. (2015). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Saleh, A. (2019). *Manajemen Perpustakaan*. Pondok Cabe, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Sarwono, Wiyarsih, & Isbandini. (2018, Juni). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pustakawan Universitas Gadjah Mada. *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 14(1), 95-107.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Wicaksono, M. F., & Ariyanti, N. N. (2019, Juni). Pengaruh Kompetensi Pustakawan Pelatihan terhadap Kinerja. *Libraria*, 7(1), 109-126.

Wikipedia. (2018, 11 8). *Pendidikan non formal*. Dipetik 12 16, 2020, dari Wikipedia: Ensiklopedia bebas: https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan_nonformal

Wikipedia. (2019, 06 24). *Pendidikan formal*. Dipetik 12 16, 2020, dari Wikipedia: Ensiklopedia bebas: https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan_formal

Wikipedia. (2020, 08 27). *Pendidikan*. Dipetik 12 16, 2020, dari Wikipedia: Ensiklopedia bebas: <https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan>