

BAB I

PENDAHULUAN

A. Analisis Masalah

Pelatihan merupakan salah satu kegiatan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sebuah perusahaan atau lembaga. Penyelenggaraan program pelatihan dilakukan untuk mendukung penciptaan suatu lingkungan yang membuat individu memperoleh dan mempelajari sikap, perilaku, kemampuan, keahlian dan pengetahuannya secara spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya.¹ Idealnya suatu kegiatan atau pelaksanaan pelatihan dalam perusahaan atau lembaga dirancang berdasarkan kebutuhan yang sudah melalui serangkaian proses.

Proses yang dimaksud adalah dengan menyadari dan melihat beberapa hal yang berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai seperti penurunan kinerja, produktivitas, atau kompetensi yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat ia bekerja.² Hal ini dimaksudkan agar penyelenggaraan program pelatihan dapat berjalan secara efektif,

¹ Agustin Rozalena, Sri Komala Dewi. *Panduan Praktis Menyusun Dan Pelatihan Karyawan Pengembangan Karier*. (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016), hlm. 108

² Yohanes Arianto Budi Nugroho. *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), hlm. 2

sehingga dapat bermanfaat untuk menunjang pekerjaan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Agustina (2017), suatu program pelatihan dapat dikatakan efektif apabila adanya ketepatan sasaran program pelatihan, dan kejelasan dalam rumusan tujuan program pelatihan.³ Dalam menentukan kedua arah tersebut diperlukan penyusunan perencanaan program pelatihan yang dilakukan secara matang dan sistematis oleh penyelenggara pelatihan, yaitu dengan mengembangkan suatu perencanaan atau kurikulum pelatihan.

Kurikulum sendiri merupakan sebuah dokumen tertulis yang berisikan rancangan pembelajaran berisikan tujuan, isi/konten, metode/proses/aktivitas dan evaluasi, untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu, yang disusun dengan mempertimbangkan berbagai hal mengenai proses pembelajaran serta perkembangan individu.⁴ Dengan demikian kurikulum merupakan satu hal yang penting dan tidak bisa dipisahkan dari suatu program pendidikan dan pelatihan. Tanpa

³ Agustina Rahmawati. *Efektivitas Program Penyelenggaraan Diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah*. Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Amikom Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2017., hlm. 117

⁴ Gita Mahardika Pamuji dan Asep Herry Hernawan. *Analisis Kebutuhan Pengembangan Kurikulum Pelatihan Kompetensi MICE Bagi Guru SMK Usaha Perjalanan Wisata*. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan* 11.2 (2018): 84-97.

adanya kurikulum, pendidikan dan pelatihan akan berjalan tanpa arah dan tujuan yang jelas.⁵

Adapun salah satu lembaga pemerintah yang menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia (Pusdiklat Perpustakaan Nasional RI) yang beralamat di Jalan Salemba Raya No. 28A Blok C Lantai 5 Jakarta Pusat. Sebagai suatu lembaga diklat, Pusdiklat Perpustakaan Nasional RI memiliki tugas untuk melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia dalam bidang perpustakaan yaitu pustakawan.

Program diklat yang diselenggarakan Pusdiklat Perpustakaan Nasional RI telah berjalan sejak tahun 1990 dan telah memiliki berbagai jenis diklat kepustakawanan. Banyaknya kegiatan diklat yang diselenggarakan, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pelatihan yang rutin diselenggarakan. Untuk menemukan informasi lebih lanjut, peneliti melakukan wawancara terhadap Ibu Anjar Widiastuti sebagai Kepala Bidang Program dan Evaluasi di Lembaga Pusdiklat Perpustakaan Nasional RI.

Pada tanggal 25 November 2019, peneliti melakukan wawancara terkait penyelenggaraan salah satu program diklat yang menjadi

⁵ Rino. Kurikulum: *Perencanaan, Implementasi, Evaluasi, Inovasi dan Riset*. (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 10

prioritas untuk diselenggarakan pada tahun 2020 dan mencari kesenjangan pada diklat tersebut. Berdasarkan hasil wawancara, salah satu diklat yang menjadi prioritas untuk diselenggarakan pada tahun 2020 adalah program diklat bagi pustakawan inpassing. Diklat ini merupakan diklat yang ditunjukkan bagi PNS yang telah direkomendasikan menjadi calon pustakawan melalui inpassing.

Berdasarkan narasumber, latar belakang dijadikannya diklat bagi pustakawan inpassing sebagai diklat prioritas pada tahun 2020 adalah untuk memenuhi kebutuhan jabatan fungsional pustakawan dan menindaklanjuti arahan dari pidato presiden RI yaitu Joko Widodo pada sidang Paripurna MPR tanggal 20 Oktober 2019 mengenai penyederhanaan eselonisasi birokrasi menjadi 2 (dua) level dan diganti dengan jabatan fungsional yang menghargai keahlian dan kompetensi. Berdasarkan arahan presiden tersebut bahwa jabatan struktural untuk eselon III, IV dan V akan dilakukan penghapusan dan dialihkan ke unit organisasi III ke bawah yaitu jabatan fungsional, yang hal ini juga berlaku untuk pejabat struktural yang ada di Pusdiklat Perpustakaan RI. Ini artinya jabatan struktural untuk eselon III, IV dan V yang ada di Pusdiklat Perpustakaan RI akan dialihkan ke eselon di bawahnya dengan jabatan fungsional pustakawan. Dan proses pengalihan jabatan tersebut dilakukan dengan proses penyesuaian/inpassing.

Adapun alasan diselenggarakannya diklat bagi pustakawan inpassing adalah diklat ini menjadi salah satu persyaratan yang harus diikuti bagi PNS yang direkomendasikan sebagai calon pustakawan melalui jalur inpassing. Hal tersebut telah ditetapkan pada PERKA PERPUSNAS No. 3 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Pustakawan Melalui Penyesuaian/Inpassing pada pasal 22 ayat 3 dan 4. Sehingga pada tahun 2020, akan ada banyak calon pustakawan yang direkomendasikan untuk mengikuti diklat ini.

Penyelenggaraan pelatihan ini bertujuan untuk membangun kompetensi kepada Jabatan Fungsional Pustakawan yang diangkat melalui jalur inpassing tentang ruang lingkup pekerjaan seorang pustakawan. Program pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki pustakawan dalam menjalani tugas dan pekerjaannya. Selain itu, tidak sedikit yang bukan berasal dari latar belakang pendidikan perpustakaan menjadi salah satu faktor mengapa PNS yang direkomendasikan sebagai pustakawan melalui inpassing harus mengikuti pelatihan. Hal tersebut dikarenakan tugas seorang pustakawan tidak hanya menjaga perpustakaan saja, pustakawan perlu menguasai pengetahuan di bidang kepustakawanan sebagai dasar dalam menjalankan tugasnya. Akan menjadi kurang

efektif jika pustakawan sebagai pengelola di sebuah perpustakaan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni di bidang kepustakawanan.⁶ Maka dari itu, setelah mengikuti diklat ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki pustakawan inpassing untuk menjalankan tugasnya.

Hasil wawancara peneliti selanjutnya adalah terkait dengan kesenjangan yang ada pada pengembangan diklat bagi pustakawan inpassing. Berdasarkan wawancara tersebut peneliti menemukan informasi bahwa program diklat bagi pustakawan inpassing ini belum dirancang berdasarkan identifikasi analisis kebutuhan. Selain itu, menurutnya saat ini tidak ada kurikulum yang secara khusus digunakan untuk diklat pustakawan inpassing. Adapun kurikulum yang digunakan untuk diklat pustakawan inpassing selama ini adalah gabungan dari kurikulum diklat teknis pengelolaan perpustakaan dan diklat tim penilai jabatan fungsional pustakawan yang dianggapnya relevan dengan kebutuhan pustakawan inpassing.

Kesenjangan tersebut diakui oleh ibu Anjar Widiyastuti selaku Kepala Bidang Program dan Evaluasi Pelatihan dalam wawancara yang peneliti lakukan, bahwa Pusklat Perpustnas RI selama ini tidak rutin

⁶ Septina, Ane Dewi. *Keaktifan Pustakawan Dalam Pemasyarakatan Perpustadokinfo Dalam Meningkatkan Perkembangan Dan Citra Positif Perpustakaan.*, Vol. 11 No. 1 (2011)

dalam melakukan analisis kebutuhan dan adanya keterbatasan dalam waktu, biaya dan sumberdaya untuk mengembangkan suatu kurikulum. Selain itu menurutnya masalah-masalah yang terjadi di Lembaga Pusdiklat Perpusnas RI tentunya ingin diperbaiki untuk keberlangsungan penyelenggaraan program diklat yang berkualitas kedepannya.

Maka dari itu, menurut peneliti sudah seharusnya kurikulum pelatihan dikembangkan dengan menyesuaikan kebutuhan pemenuhan kompetensi dari peserta pelatihan. Bagaimanapun analisis kebutuhan merupakan langkah awal untuk menentukan keberhasilan program pelatihan dalam suatu perusahaan, lembaga, ataupun organisasi agar dapat mencapai tujuan pelatihan. Hal tersebut sesuai dengan pandangan Potter yang menjelaskan bahwa:

“The training needs analysis must be carried out before training activities are organized, since it guarantees the success of those activities. It ensures synergy among individual learning needs and the quest for effectiveness, job performance, and strategic organizational development.”⁷

Analisis kebutuhan pelatihan harus dilakukan sebelum kegiatan pelatihan diselenggarakan, karena menjamin keberhasilan kegiatan

⁷ Bansal, Arti., Dr. Jai Prakash Tripathi, "A Literature Review on Training Need Analysis", Vol. 19, Issue 10, Ver. VI (2017)

tersebut. Ini memastikan sinergi antara kebutuhan belajar individu dan pencarian untuk efektivitas, kinerja pekerjaan, dan pengembangan organisasi strategis. Selain itu, pelatihan juga harus mempunyai kurikulum yang baik. Jika hal ini terus dibiarkan, maka akan berdampak pada tingkat efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan program pelatihan yang ada.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian tentang “Pengembangan Kurikulum Pelatihan bagi Pustakawan Inpassing di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.” Sehingga hasil dari pengembangan kurikulum pelatihan tersebut diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan program penyelenggaraan diklat bagi pustakawan inpassing di Pusdiklat Perpustakaan RI.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan analisis masalah yang telah dijelaskan, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kebutuhan pustakawan inpassing terhadap program pelatihan bagi pustakawan inpassing di Pusdiklat Perpustakaan RI?
2. Bagaimana kesenjangan yang dimiliki pustakawan inpassing terhadap program pelatihan bagi pustakawan inpassing?

3. Bagaimana kebutuhan yang diperlukan Pusdiklat Perpustakaan RI untuk mengembangkan kurikulum pelatihan bagi pustakawan inpassing?
4. Bagaimana mengembangkan kurikulum pelatihan bagi pustakawan inpassing di Pusdiklat Perpustakaan RI?

C. Ruang Lingkup

Agar pembahasan tidak meluas dan lebih fokus, peneliti memberikan ruang lingkup penelitian ini dengan mengangkat masalah bagaimana mengembangkan kurikulum pelatihan bagi pustakawan inpassing di Pusdiklat Perpustakaan RI. Produk yang dihasilkan adalah kurikulum pelatihan dengan menggunakan model pengembangan kurikulum Hilda Taba.

D. Tujuan Pengembangan

Tujuan dilakukannya pengembangan ini adalah untuk menghasilkan kurikulum pelatihan bagi pustakawan inpassing yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaan program pelatihan oleh Pusdiklat Perpustakaan RI.

E. Kegunaan Pengembangan

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian bagi praktisi maupun akademisi dalam rangka pengembangan kurikulum pelatihan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi penelitian serupa di bidang Teknologi Pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan pengalaman dalam melakukan sebuah penelitian sehingga peneliti mendapatkan pengetahuan dan wawasan dalam bidang pelatihan.
- b. Bagi Pusdiklat Perpusnas RI, besar harapan peneliti hasil pengembangan kurikulum ini dapat diterapkan pada penyelenggaraan program diklat bagi Pustakawan Inpassing.
- c. Bagi mahasiswa prodi Teknologi Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan terkait pengembangan kurikulum pelatihan.