

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja, dan meningkatkan produktifitas kerja. Pengembangan sumber daya manusia berupa pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam suatu organisasi merupakan upaya peningkatan kemampuan pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Govil, S. K.; Usha, Kumar (2014), dalam tulisannya “*The Importance of Training in an Organization*” bahwa program pelatihan yang sangat baik sangat penting untuk keberhasilan bisnis apa pun, tetapi secara mengejutkan hal ini sering diabaikan. Pelatihan sangat penting untuk pengembangan dan keberhasilan organisasi. Ini bermanfaat bagi pengusaha maupun karyawan dalam suatu organisasi. Jika karyawan dilatih dengan baik, ia akan menjadi lebih efisien dan produktif

A very good training program is vital to the success of any business but surprisingly it is most often overlooked. Training is very important for organizational development and success. It is fruitful for the employers as well as the employees in an organization. If employee is trained well, he will become more efficient and productive (Govil, 2014, et al.)

Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu organisasi atau instansi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan atau keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu

pelatihan, orientasi atau penekanannya terfokus pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi penting karena organisasi dapat mencapai kinerja yang diharapkan serta memiliki keunggulan kompetitif. Kinerja pegawai merupakan dasar bagi pencapaian kinerja dan prestasi organisasi, sehingga pengelolaan pegawai sebagai sumber daya yang potensial merupakan tugas utama manajemen. Tingginya kinerja seseorang erat kaitannya dengan tingkat produktifitas. Produktifitas merujuk pada kemampuan menghasilkan output dari seseorang dalam bidang tugasnya. Produktifitas diartikan sebagai perbandingan dari output terhadap input. Semakin tinggi tingkat produktifitasnya berarti semakin banyak hasil (*output*) yang dicapai. Salah satu cara untuk meningkatkan produktifitas pegawai yaitu dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Namun demikian sebuah pelatihan yang sukses adalah pelatihan yang bukan hanya baik dalam pelaksanaannya saja tetapi juga mampu memenuhi tujuannya yaitu memperbaiki atau meningkatkan performansi kerja pesertanya (Anggoro & Karinka, 2016, p.37). Kesuksesan Sebuah pelatihan bukan hanya persoalan tentang baik dalam hal pelaksanaannya tetapi juga mampu meningkatkan kinerja kerja pesertanya. Fakta ini mengharuskan penyelenggara pelatihan untuk mengevaluasi setiap pelatihan yang dilaksanakan bukan hanya dari sisi pelaksanaan saja melainkan juga dampaknya terhadap kinerja (anggoro et al., 2016, p. 37)

Pusdiklat Perpustakaan Nasional, memiliki Diklat Kepala Perpustakaan Sekolah (KPS) yang sudah sering dilaksanakan baik oleh Perpustakaan Nasional sendiri maupun yang diselenggarakan oleh pihak lain bekerjasama dengan Perpustakaan Nasional. Diklat KPS ini sangat diminati oleh guru-guru di sekolah salah satu sebabnya adalah karena sertifikat yang didapat dari Diklat KPS ini memiliki nilai sama dengan 12 jam tatap muka. Sehingga dapat

menggenapkan jumlah tatap muka minimal 24 jam sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan tunjangan profesi guru bagi guru yang kekurangan jam mengajar. Diklat KPS muncul dalam rangka mengakomodir keinginan untuk meningkatkan kompetensi Kepala Perpustakaan sekolah yang kebanyakan berasal dari guru yang diberikan tugas tambahan, yang kompetensinya dalam bidang perpustakaan masih kurang, karenanya dipandang perlu untuk meningkatkan kompetensi bidang kepustakawanan dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala perpustakaan sekolah.

Bahkan Sheila Baker (2016, p. 143) dari University of Houston menyatakan Untuk mengimbangi dunia digital saat ini dibutuhkan perubahan dramatis dalam struktur, budaya, dan arah sekolah. Program persiapan Pustakawan Sekolah harus membekali siswa dengan keterampilan untuk menjadi pemimpin sekolah transformasional dan mitra pengajaran. Pustakawan sekolah pra sekolah dapat diubah menjadi pemimpin dan agen perubahan yang berdampak pada seluruh komunitas sekolah

Dari sumber data menyebutkan sebagian besar tenaga perpustakaan sekolah di Indonesia 94% mempunyai kualifikasi pendidikan non-ilmu perpustakaan. mereka berasal dari disiplin ilmu lain (Muhamad Ihsanudin, Ketua Asosiasi Tenaga Perpustakaan Sekolah Indonesia “Kompetensi Tenaga Perpustakaan Sekolah dalam Pembelajaran Abad 21”, dalam Handayani, 2017). Hanya 6% yang berlatar belakang pendidikan ilmu perpustakaan. Kekurangan tenaga perpustakaan tersebut kemudian diambil alih oleh guru yang mengajar di sekolah yang bersangkutan yang diperbantukan sebagai tenaga di perpustakaan sekolah. Karenanya keberadaan Diklat KPS yang diselenggarakan dengan baik menjadi penting untuk dapat meningkatkan kompetensi kepala perpustakaan sekolah yang ada.

Permendiknas No 25 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/ Madrasah mengatur kompetensi yang diperlukan oleh kepala perpustakaan sekolah dan tenaga

perpustakaan sekolah diantaranya adalah: kompetensi manajerial, kompetensi pengelolaan informasi, kompetensi kependidikan, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi pengembangan profesi. Dengan munculnya Permendiknas tersebut maka penyelenggara sekolah/madrasah wajib menerapkan standar tenaga perpustakaan Sekolah/Madrasah sebagaimana diatur dalam peraturan menteri tersebut, selambat-lambatnya 5 (lima) tahun setelah peraturan menteri ditetapkan. Kompetensi sebagai tenaga perpustakaan sekolah tersebut harus dimiliki dan untuk memperolehnya salah satunya adalah dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan terkait dengan bidang perpustakaan untuk kepala perpustakaan sekolah yaitu diklat Kepala Perpustakaan Sekolah (KPS) yang diadakan untuk menjawab kebutuhan standar kompetensi tersebut (Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 25 Tahun 2008).

Dasar penyelenggaraan Diklat KPS diselenggarakan melalui Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 3 Tahun 2013 tentang Kurikulum dan Garis-garis Besar Program Pembelajaran Pendidikan dan Pelatihan Kepala Perpustakaan Sekolah yang diselenggarakan selama 120 jam pelatihan. Sejak itulah Diklat KPS setiap tahun selalu diadakan hingga saat ini baik yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Perpustakaan Nasional sendiri maupun pola kerjasama yang diselenggarakan dengan pihak lain. Penyusunan kurikulum pun disesuaikan dengan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi kepala perpustakaan sekolah berdasarkan Permendiknas No. 25 Tahun 2008 tersebut.

Diklat KPS adalah salah satu dari jenis Diklat Teknis Kepustakawanan yang diselenggarakan mulai tahun 2014 bersamaan dengan diklat teknis dan fungsional kepustakawanan lainnya dengan tujuan sebagaimana tertulis dalam Kurikulum Diklat Kepala Perpustakaan Sekolah adalah agar peserta diklat 1). Memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan berkaitan dengan UU No. 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan dan Permendiknas

No. 25/2008 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala/Tenaga Perpustakaan Sekolah/madrasah, 2). Memahami standar kualifikasi Kepala Perpustakaan Sekolah/Madrasah, dan 3). Memahami standar kompetensi Kepala Perpustakaan Sekolah/Madrasah. Dengan begitu maka implementasi dan keinginan Permendiknas Nomor 25/2008 tentang standar kualifikasi dan kompetensi kepala perpustakaan sekolah/madrasah diharapkan dapat dipenuhi oleh penyelenggaraan diklat ini.

Kepala Perpustakaan Sekolah/Madrasah dapat diangkat melalui Jalur Pendidik dan kependidikan (Menteri Pendidikan Nasional, et. Al., 2008). Kepala Perpustakaan Sekolah/Madrasah yang melalui Jalur Tenaga Kependidikan harus memenuhi salah satu syarat berikut: a. Berkualifikasi diploma dua (D2) Ilmu Perpustakaan dan Informasi bagi pustakawan dengan masa kerja minimal 4 tahun. Sedangkan yang melalui jalur tenaga pendidikan/ guru Kepala perpustakaan sekolah/madrasah harus memenuhi syarat: a. Berkualifikasi serendah-rendahnya diploma empat (D4) atau sarjana (S1); b. Memiliki sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah; c. Masa kerja minimal 3 (tiga) tahun. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kebanyakan yang diangkat sebagai kepala perpustakaan sekolah berasal dari tenaga pendidikan yang belum memiliki sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/ madrasah yang diperoleh dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah dalam hal ini adalah Perpustakaan Nasional sebagai lembaga pemerintah yang diberikan tugas untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan dalam bidang perpustakaan (Perpustakaan Nasional RI, 2010, Undang-undang Nomor 43 tahun 2007). Hal inilah yang melatarbelakangi mengapa guru yang diberikan tugas tambahan untuk menjadi kepala perpustakaan sekolah harus mengikuti diklat KPS agar kompetensinya dapat ditingkatkan sesuai standar yang diinginkan dalam mengelola perpustakaan sekolah. Tugas tambahan sebagai

kepala perpustakaan sekolah utamanya diberikan kepada guru-guru yang kekurangan jam mengajar minimal 24 jam tatap muka dalam seminggu sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan tunjangan profesi guru.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Tentang Guru, sebagaimana dimaksud pada Pasal 15 ayat (2) huruf c bahwa tugas tambahan guru yang jam mengajarnya kurang dari 24 jam tatap muka (Pasal 52 ayat (2) mengatur bahwa beban kerja guru paling sedikit memenuhi 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu) termasuk di dalamnya adalah menjadi Kepala Perpustakaan Sekolah yang dapat memenuhi beban kerja Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dapat diperoleh dari ekuivalensi beban kerja tugas tambahan Guru yang memiliki nilai sama dengan 12 jam tatap muka. Secara implisit bermakna bahwa guru yang kekurangan jam mengajarlah yang sesuai menjadi peserta Diklat KPS dari sisi waktu untuk dapat dioptimalkan mengelola perpustakaan dengan waktu yang cukup banyak, sehingga perpustakaan dapat beroperasi secara maksimal dalam melayani pemustaka. Namun kenyataannya di beberapa Diklat KPS peserta yang dikirim oleh satuan pendidikannya masih banyak yang memiliki lebih dari 24 jam tatap muka bahkan tidak sedikit yang hampir menembus angka 40 jam tatap muka (Diklat KPS yang diselenggarakan bekerjasama dengan Badan Diklat Kemenag, Badan Kepegawaian Daerah Kota Surabaya, dan Ikatan Pustakawan Indonesia Kota Bogor tahun 2017). Disamping itu juga masih ada pesertanya bukan sebagai Kepala atau calon Kepala Perpustakaan Sekolah sebagaimana tercantum dalam persyaratan peserta Diklat KPS yang dikeluarkan oleh Pusdiklat Perpustakaan Nasional. Salah satunya yaitu dengan melampirkan SK sebagai kepala perpustakaan sekolah. kenyataannya peserta Diklat masih banyak yang belum memiliki SK kepala Perpustakaan sekolah atau yang direkomendasikan, bahkan banyak dari peserta diklat yang belum

pernah menjadi tenaga pengelola perpustakaan sekolah. hal ini penting untuk memastikan bahwa hasil diklat yang diperoleh dapat dimanfaatkan setelah kembali ke perpustakaan sekolahnya masing-masing karena jabatan kepala perpustakaan sekolahnya yang melekat.

Perka LAN No. 13 tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Pasal 15 ayat (1) menyatakan bahwa setiap instansi yang menyelenggarakan Diklat Teknis wajib mendayagunakan seoptimal mungkin Widyaiswara di lingkungan instansi yang bersangkutan dengan memperhatikan kompetensi widyaiswara dengan kata lain bahwa penyelenggaraan diklat harus mempertimbangkan ketersediaan widyaiswara baik secara kuantitas dan kualitas karena akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran dan hasilnya.

Sementara ini jumlah widyaiswara yang mengajar di Pusdiklat Perpustakaan Nasional dibandingkan dengan diklat yang diselenggarakan masih sangat kurang. Jumlah widyaiswara yang sangat sedikit yaitu 3 (tiga) orang, tidak memenuhi kebutuhan jumlah pelaksanaan diklat fungsional dan teknis kepustakawanan yang cukup banyak dan diselenggarakan oleh Pusdiklat Perpustakaan Nasional, pelaksanaan kegiatan Diklat yang paralel, dan banyak kerjasama diklat yang diselenggarakan baik diluar maupun di dalam Pusdiklat Perpusnas, bahkan banyak juga kegiatan diklat dan Bimtek yang dilaksanakan di luar daerah, yang mengakibatkan susahya membagi waktu widyaiswara memenuhi tugas mengajar di beberapa penyelenggaraan diklat yang sama waktunya sehingga untuk menyediakan kebutuhan tenaga pengajar yang mencukupi, mengharuskan Pusdiklat Perpustakaan Nasional mencari pengajar lain yang kompetensinya belum tentu sepadan dengan widyaiswara. Akibatnya banyak peserta diklat yang menyatakan ketidakpuasannya dengan pengetahuan yang diperolehnya dari proses pembelajaran yang diikutinya, bahkan ketidakpuasannya itupun ada yang ditujukan kepada widyaiswara juga. Tentu saja hal ini berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang ada.

Pada proses pembelajaran masih banyak ditemukan permasalahan diantaranya tenaga pengajar (termasuk widyaiswara) yang dalam proses pembelajarannya ketika menyampaikan materi banyak yang belum menggunakan pendekatan andragogi yang menjadi ketentuan seperti yang dinyatakan dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Pasal 14 ayat (1) bahwa pendekatan dalam pembelajaran Diklat Teknis disusun sesuai dengan tujuan dan dasar diklat bagi orang dewasa (Andragogi) dengan berorientasi kepada azas manfaat dalam pelaksanaan tugas substansif maupun tugas administrative instansi/ unit kerja yang bersangkutan, dan ayat (2) metode dalam pembelajaran Diklat Teknis sesuai dengan tujuan dan sasaran diklat teknis yang bersangkutan untuk dapat memperlancar pelaksanaan tugas instansi yang bersangkutan (Lembaga Administrasi Negara, 2011) mengingat peserta Diklat KPS seluruhnya adalah orang dewasa yang sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan sebelumnya yang berhubungan dengan pekerjaannya yang sudah dilakukan setiap hari. Dengan demikian mengajar orang dewasa dalam pengimplementasiannya, seperti yang diungkapkan Knowles (Saleh, 2012), terdapat pendekatan, strategi, metode, teknik dan taktik yang spesifik dan disesuaikan dengan kebutuhan belajar orang dewasa. Dengan pendekatan andragogi diharapkan dapat tercipta situasi pembelajaran yang nyaman, bermakna, dialogis, menyenangkan, kreatif, dinamis, memberikan semangat dan mudah dicerna oleh peserta karena mengakomodir pengalaman yang dimiliki peserta dan widyaiswara diharapkan dapat memberikan penguatan terhadap apa saja yang dialami oleh peserta diklat. Widyaiswara atau tenaga pengajar diharapkan lebih berusaha untuk memberikan keyakinan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh peserta Diklat KPS baik berupa teori dan praktek di lapangan dapat diberikan penguatan atau justifikasi oleh widyaiswara/ tenaga pengajar sehingga jelas kesalahan dan kebenarannya jika dibandingkan dengan teori maupun praktek kepustakawanan semestinya. Dalam pengamatan awal yang dilakukan peneliti, masih banyak

pengajar yang belum menerapkan andragogi yang terlihat dari banyak pengajar yang hanya menggunakan metode ceramah yang cenderung satu arah tanpa memperhatikan permasalahan apa yang sebenarnya yang dimiliki oleh peserta menyangkut materi yang disampaikan. Bahkan terdapat beberapa pengajar yang dari awal hingga akhir pembelajaran hanya membacakan materi yang terdapat dalam paparan.

Masalah lainnya yang penulis dapatkan dari wawancara dengan tim evaluasi pasca diklat KPS mengenai orientasi peserta setelah selesai diklat adalah kebanyakan harapan utamanya mendapatkan sertifikat Diklat KPS yang bernilai 12 jam tatap muka untuk menggenapkan kewajiban mengajar sebanyak 24 jam tatap muka bagi yang kekurangan jam mengajar sehingga berhak mendapatkan tunjangan profesi guru dari pemerintah. Perpustakaan sekolah tetap saja dengan kondisi semula karena tidak mendapatkan pengelolaan yang baik oleh kepala perpustakaan sekolah sebagai tenaga perpustakaan yang dianggap telah memiliki kompetensi kepustakawanan. Dengan kata lain bahwa lulusan peserta diklat KPS masih lebih berfikir tentang kepentingannya sendiri sebagai guru dengan tunjangan profesinya dibandingkan dengan kewajiban tambahannya sebagai seorang kepala perpustakaan sekolah.

Persoalan lainnya adalah meskipun sebagian besar peserta Diklat KPS sudah kembali ke tempat tugasnya di perpustakaan sekolahnya masing-masing namun keberadaannya setelah mengikuti Diklat KPS belum berpengaruh terhadap kondisi perpustakaan sekolahnya. Mereka bingung harus melakukan apa terlebih dahulu untuk membenahi perpustakaan yang masih belum teratur. Pengetahuan yang diperolehnya disinyalir lebih banyak muatan teori dibandingkan praktek. Sehingga ketika dihadapkan dengan kondisi perpustakaan sekolah yang tidak menentu kondisinya tidak dapat melakukan perbaikan yang signifikan. Dengan kata lain belum dirasakannya manfaat hasil Diklat KPS oleh instansi pengirim dalam hal ini perpustakaan sekolah

dimana peserta diklat bekerja, baik dari perubahan sikap kerjanya maupun kinerjanya dalam mengelola perpustakaan sekolah.

Berkenaan dengan sistem evaluasi, disinyalir bahwa pelaksanaan evaluasi pasca diklat yang dilakukan oleh tim evaluasi Pusdiklat belum optimal. Selama ini, evaluasi pelatihan yang dilakukan hanya berdasarkan kepuasan peserta terhadap pelaksanaan Diklat dan hasil test akhir peserta. Cara mengevaluasi Diklat tersebut dirasa kurang karena tidak melihat seberapa besar manfaat pelatihan terhadap peningkatan kualitas perpustakaan sekolah dimana peserta Diklat menjadi kepala perpustakaan sekolah. Oleh karena itu perlu dilakukan perbaikan terhadap cara mengevaluasi Diklat Kepala Perpustakaan dimaksud.

Fenomena lainnya adalah, Belum dilakukannya akreditasi terhadap Pusdiklat Perpustakaan Nasional oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai Lembaga Pembina Kediklatan Pemerintah yang menetapkan kelayakan Lembaga Diklat Pemerintah dalam menyelenggarakan Program Diklat tertentu bagi PNS. Dengan demikian kelayakannya masih belum dinyatakan sah secara resmi apakah telah sesuai dengan standar penyelenggaraan diklat yang ditentukan atau belum sesuai dengan Perka LAN Nomor 25 Tahun 2015 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah, baik meliputi standar pelaksanaan Kompetensi, Tenaga Pengajar, sarana dan prasarana.

Pengawasan dan pengendalian lulusan diklat KPS sebagai aspek penting lainnya dalam diklat KPS, belum dilaksanakan secara optimal, sehingga perkembangan peserta diklat KPS yang mengikuti diklat sulit di monitor terutama dari sisi pemanfaatannya karena disinyalir masih banyak penyelenggaraan diklat KPS yang telah selesai dilakukan namun tidak dilakukan evaluasi pasca diklat untuk mengetahui pemanfaatan dan pemberdayaan lulusan diklat tersebut. Sehingga ditengarai masih banyak lulusan yang tidak melakukan tugas dan aktifitasnya di perpustakaan

sekolah sebagai kepala perpustakaan disamping aktifitasnya sebagai guru. sementara penyelenggara Diklat wajib untuk memonitor di tingkat lapangan melalui kerangka kegiatan evaluasi purna diklat. Hal ini sesuai dengan Perka LAN No. 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis, pasal 20 yang menyatakan bahwa institusi pengelola Diklat melakukan pemantauan dan evaluasi baik dilakukan terhadap program dan alumni diklat dimaksud.

Evaluasi program merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja dan secara cermat untuk mengetahui tingkat keterlaksanaan atau keberhasilan suatu program dengan cara mengetahui efektifitas masing-masing komponennya baik terhadap program yang sedang berjalan maupun program yang telah berlalu (Sukardi, 2015, p. 5). Evaluasi pelatihan memiliki fungsi sebagai pengendali proses dan hasil program pelatihan sehingga akan dapat dijamin suatu program pelatihan yang sistematis, efektif dan efisien. Evaluasi pelatihan merupakan suatu proses untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam program pelatihan. Evaluasi pelatihan lebih difokuskan pada peninjauan kembali proses pelatihan dan menilai hasil pelatihan serta dampak pelatihan yang dikaitkan dengan kinerja SDM.

Stufflebeam dan Shinkfield (dalam S. Eko Widodo, 2015, p. 5) menyatakan :

Evaluation is process of delineating, obtaining, and providing descriptive and judgmental information about the worth and merit of some object's goals, design, implementation, and impact in order to guide decision making, serve needd for accountability, and promote understanding of the involved phenomena"

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang evaluasi di atas, evaluasi program Diklat KPS ini penilaiannya tidak hanya ditujukan kepada peserta, widyaiswara/ tenaga pengajar, dan proses pembelajarannya saja, tetapi juga penilaian terhadap kesesuaian materi diklat yang diterapkan dan apakah benar-benar dapat mendukung kualitas pelaksanaan kerja dan peningkatan kinerja peserta

di tempat tugasnya masing-masing. Dengan demikian dapat terlihat apakah program diklat KPS yang dilaksanakan dapat mencapai sasaran beberapa kompetensi yang diinginkan sesuai dengan Permendiknas No. 25 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Perpustakaan sekolah disamping juga unsur-unsur penilaian kelayakan Lembaga Diklat Pemerintah dalam menyelenggarakan Program Diklat tertentu sesuai dengan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2015 Tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Pemerintah

Kegiatan evaluasi program ini bukan hanya berdasarkan pada data pelaksanaan penyelenggaraan Diklat KPS yang sedang berlangsung, tetapi juga melihat kembali data hasil pelaksanaan tahun-tahun sebelumnya melalui dokumen laporan yang telah dibuat dan juga wawancara dengan pihak-pihak yang terlibat sebagai bahan masukan untuk mengetahui efisiensi dan efektifitas dan kesempurnaan laporan penelitian yang dilakukan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai pertimbangan untuk perbaikan pelaksanaan program Diklat KPS selanjutnya. Salah satu model evaluasi program yang penulis anggap cocok dengan permasalahan di atas adalah model evaluasi kirkpatrick disamping sangat populer juga banyak digunakan untuk mengevaluasi program pendidikan dan pelatihan.

Dalam model evaluasi kirkpatrick, terdapat empat level evaluasi yang menggambarkan urutan sebuah alur evaluasi program diklat. Setiap level dalam model evaluasi ini sangat penting dan mempengaruhi level berikutnya. Keempat level evaluasi itu adalah:

1. Level 1 – *Reaction*
2. Level 2 – *Learning*
3. Level 3 – *Behavior*
4. Level 4 – *Results*

Dengan menggunakan model evaluasi kirkpatrick ini akan dievaluasi program Diklat KPS dengan cara mengukur beberapa komponen efektifitas ketercapaian tujuan dan sasaran Diklat KPS seperti yang ada dalam isi kurikulum dan GBPP Program Diklat KPS (Perpustakaan Nasional, 2013) dan standar kelayakan penyelenggaraan diklat yang mencakup landasan dan tujuan program diklat, kelayakan instansi penyelenggara, karakteristik peserta diklat, widyaiswara/ tenaga pengajar, kesesuaian materi diklat/ kurikulum, sarana prasarana dan hasil atau outcome dari Diklat KPS. Evaluasi Diklat KPS ini juga dilaksanakan bukan hanya bertujuan mengumpulkan data, menganalisa dan menyajikannya melainkan memberikan informasi kepada penyelenggara diklat dan pihak terkait lainnya agar dapat memperbaiki penyelenggaraan dan mutu hasil diklat.

Pusdiklat Perpustakaan Nasional dalam penyelenggaraan semua jenis diklatnya, khususnya Diklat KPS, selalu berupaya agar Diklat dapat terlaksana dengan sebaik dan seoptimal mungkin, namun pada kenyataannya masih saja tidak terlepas dari kekurangan yang memunculkan permasalahan yang harus dicermati dan dicarikan solusinya. Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan terhadap penyelenggaraan diklat KPS, ternyata masih banyak permasalahan yang ditemukan baik yang berkenaan dengan peserta, proses pembelajaran, hasil pembelajaran maupun manfaat yang masih belum sesuai harapan. Karenanya penting untuk melakukan evaluasi program Diklat Kepala Perpustakaan Sekolah yang selama ini dilaksanakan.

B. Pembatasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penelitian ini difokuskan pada efektifitas penyelenggaraan Diklat KPS yang secara rinci bertujuan untuk mengetahui (1) reaksi (*reaction*) peserta terhadap pelaksanaan program Diklat KPS; (2) pembelajaran (*learning*) yaitu proses interaksi peserta dan widyaiswara dalam kegiatan diklat; (3) perilaku (*behaviour*) peserta

diklat KPS sebelum dan sesudah diklat ; (4) dampak (*result*) yang dapat dilihat dari segi kinerja peserta.

C. Perumusan masalah

Dari beberapa permasalahan yang telah disebutkan di atas penulis memandang perlu untuk melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap efektifitas pelaksanaan program Diklat KPS yang telah dilakukan oleh Pusdiklat Perpustakaan Nasional sebagai upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan program Diklat KPS. Karena evaluasi merupakan kegiatan yang tidak bisa dipisahkan dari kegiatan diklat itu sendiri. Banyak pertanyaan muncul menyangkut proses diklat sedang berjalan, juga pada saat proses diklat telah berakhir. Apakah peserta puas dengan kualitas penyelenggaraan diklat? Apakah tujuan pembelajaran berhasil dicapai? Apakah peserta diklat akan menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari hasil mengikuti Diklat KPS yang diperolehnya dari diklat? Kemudian apakah Diklat KPS yang diikutinya berhasil merubah kinerja peserta? Dan apakah Semua pertanyaan itu akan bisa dijawab apabila dilakukan kegiatan evaluasi secara menyeluruh.

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah dalam pelaksanaan program Diklat Kepala Perpustakaan Sekolah di Perpustakaan Nasional RI, maka penelitian ini meliputi evaluasi terhadap :

1. Bagaimana reaksi peserta terhadap seluruh pelaksanaan program Diklat KPS, Pusdiklat Perpustakaan Nasional?
2. Bagaimana pembelajaran Program Diklat KPS ?
3. Bagaimana perilaku peserta diklat sebelum dan sesudah mengikuti Diklat KPS?
4. Bagaimana dampak program Diklat KPS bagi kinerja peserta setelah kembali ke tempat tugas?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum evaluasi bertujuan untuk mengetahui dengan pasti pencapaian hasil, kemajuan, dan kendala dalam pelaksanaan program atau kegiatan . Hasil yang diperoleh akan dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program atau kegiatan di masa datang . secara khusus evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas pelaksanaan program Diklat KPS dengan rincian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui reaksi peserta terhadap pelaksanaan Program Diklat KPS di Pusdiklat Perpustakaan Nasional
2. Untuk mengetahui pengaruh pembelajaran Program Diklat KPS terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku peserta.
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku peserta pada unit tempat mereka bertugas
4. Untuk mengetahui dampak program Diklat KPS pada peningkatan kinerja kepala perpustakaan sekolah

E. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis kepada :

1. Pusdiklat Perpustakaan Nasional, untuk mendapatkan data yang valid tentang kualitas dan efektifitas penyelenggaraan Diklat KPS, meningkatkan kualitas penyelenggaraan Diklat KPS, memperbaiki kelemahan-kelemahan yang muncul dalam penyelenggaraan Diklat KPS, serta menjadi bahan evaluasi untuk pengembangan Diklat KPS selanjutnya bahkan untuk jenis diklat-diklat yang lainnya.
2. Bagi instansi/ sekolah/ perpustakaan sekolah pengirim peserta Diklat KPS, dapat lebih memperhatikan lulusan Diklat KPS yang dikirimnya agar dapat memanfaatkan dan mengimplemetasikan ilmu pengetahuan tentang kepustakawanan yang telah diperolehnya

untuk mengelola perpustakaan sekolah yang ada di sekolah yang bersangkutan sehingga dapat menciptakan layanan perpustakaan sekolah yang berkualitas kepada komunitas sekolah yang pada gilirannya secara optimal dapat menunjang tujuan pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

3. Bagi kepala perpustakaan sekolah yang belum mengikuti Diklat dan mendapatkan sertifikasi Diklat KPS.
4. Untuk penelitian lain yang berbasis evaluasi program Kediklatan

F. Kebaruan Penelitian

Penelitian evaluasi terhadap program Diklat Kepala Perpustakaan Sekolah belum pernah dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya baik yang dilakukan melalui pendekatan konsep model evaluasi 4 levels Kirkpatrick maupun dengan model evaluasi lainnya, mengingat diklat KPS ini masih relatif baru dan hanya dimiliki oleh Pusdiklat Perpustakaan Nasional RI.

Evaluasi yang dilakukan pada level 3 pada model 4 levels kirkpatrick ditujukan untuk mengukur perubahan perilaku (*behavior*) peserta diklat setelah kembali ke lingkungan kerjanya masing-masing. Perilaku yang dimaksud di sini adalah perilaku kerja yang ada hubungannya langsung dengan materi yang disampaikan pada saat pelatihan (Hendang Setyo Rukmi, Dwi Novirani, Ahmad Sahrul, 2014, p. 133). Evaluasi perilaku ini dapat dilakukan melalui observasi langsung ke dalam lingkungan kerja peserta atau kuesioner. Disamping itu bisa juga melalui wawancara dengan atasan maupun rekan kerja peserta. Dari sini diharapkan dapat mengetahui perubahan perilaku kerja peserta sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan. Karena terkadang ada kesulitan untuk mengetahui kinerja peserta sebelum mengikuti pelatihan, disarankan juga untuk melakukan dokumentasi terhadap catatan kerja peserta sebelum mengikuti pelatihan.

Pada penelitian sejenis yang dilakukan oleh Hendang Setyo Rukmi, Dwi Novirani, Ahmad Sahrul (Hendang, et. al. 2014, p. 134) Pengukuran level 3 (sikap/ behavior) dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada atasan dan bawahan peserta training. Item-item pertanyaan dalam kuesioner dirancang berdasarkan perilaku kerja yang akan dilihat. Disamping itu juga melalui wawancara dengan atasan maupun rekan kerja peserta serta melakukan dokumentasi terhadap catatan kerja peserta sebelum mengikuti pelatihan

Dalam penelitian evaluasi program Diklat KPS ini karena keterbatasan waktu penelitian yang dimiliki dan pesertanya berasal dari sekolah yang berbeda serta berasal dari berbagai provinsi, dan dalam mengantisipasi kesulitan tersebut maka pengukuran sikap terhadap peserta Diklat KPS dilakukan dengan pengumpulan data yang dilakukan dengan menilai hasil karya peserta Diklat dalam bentuk pemodelan dari konsep-konsep teori kepastakawan yang diperoleh peserta dalam proses pembelajaran yang berkaitan dengan kegiatan kerja sehari-hari peserta sebagai kepala perpustakaan sekolah. Untuk menilai hasil peserta, maka ditetapkan suatu instrumen penilaian yang dapat menilai kinerja peserta yang berkaitan dengan penerapan konsep-konsep atau praktek kerja kepastakawanan. Pada bagian evaluasi ini peneliti menggunakan rubrik penilaian presentasi kelompok dalam bentuk kegiatan seminar untuk mendapatkan gambaran tentang penerapan konsep-konsep kepastakawanan dalam kegiatan sebagai kepala perpustakaan sekolah. Evaluasi diskusi/seminar adalah evaluasi yang dilakukan oleh narasumber diskusi/seminar dan peneliti sendiri untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan pembelajaran.