

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN SDM PERPUSTAKAAN

Abdul Mufti

Guru MAN I Kragilan Kabupaten Serang

Abstrak

Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan. Pelatihan bagian dari proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Sebagai bagian dari proses belajar, pelatihan bertujuan untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Mengingat peran pustakawan cukup penting maka perlu diberi jalan keluar untuk pengembangan SDM, untuk itu perlu kiranya peningkatan SDM dengan cara mengikuti seminar-seminar, workshop, pelatihan dan menempuh jenjang pendidikan S1 sampai S2 bahkan S3.

Kata kunci: pelatihan, perpustakaan, sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan unsur yang strategis pada sebuah organisasi maupun lembaga khususnya dalam era kompetisi global dewasa ini. Sumberdaya manusia melebihi sumberdaya lainnya, seperti modal, teknologi, dan uang. Begitu pentingnya sumberdaya manusia sehingga dalam proses penerimaan untuk menjadi anggota, pegawai, bahkan menduduki jabatan tertentu pada sebuah lembaga atau organisasi harus melewati proses seleksi yang susah, rumit, selektif, dan memakan waktu yang lama. Setelah menjadi pegawaipun sumberdaya manusia terus menerus ditingkatkan kualitasnya melalui berbagai kegiatan seperti seminar, workshop, dan pendidikan dan pelatihan (diklat).

Kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai salah satu upaya dalam pengembangan sumberdaya manusia pada sebuah lembaga atau organisasi mempunyai nilai atau peran strategis, yaitu terhadap keberhasilan roda lembaga di satu sisi dan keberhasilan karier pegawai di sisi yang lain. Untuk terselenggaranya diklat yang efektif dan efisien dalam pengembangan sumberdaya manusia maka sebuah lembaga harus memiliki data atau informasi yang harus diketahui, misalnya mengapa perusahaan perlu mengadakan pelatihan, apa jenis pelatihan dan metode yang cocok, siapa peserta yang harus ikut, hal-hal apa yang harus diajarkan, dan sebagainya. Data dan informasi seperti inilah yang harus diperoleh pada tahap analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan (*pelatihan needs analysis*).

Secara umum, analisis diartikan sebuah proses yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk digolongkan dan diklasifikasikan kembali menurut kriteria atau ciri tertentu yang kemudian dicari kaitannya dan ditafsirkan artinya.

Analisis secara bahasa berasal dari kata Yunani kuno “*analusis*” yang berarti melepaskan. Analisis terbentuk dari dua suku kata, yaitu *ana* yang berarti kembali, dan *luein* yang berarti melepas, jika di gabungkan maka artinya adalah melepas kembali atau menguraikan.¹ Adapun cara melepas kembali atau menguraikan adalah dengan melepaskan, menguraikan atau memisahkan antar setiap komponen penyusun objek tersebut untuk dipelajari dan dikaji lebih lanjut.

Kata *analusis* ini di serap kedalam bahasa Inggris menjadi “*analysis*”, yang kemudian juga di serap juga ke dalam bahasa Indonesia menjadi “*analisis*”. Dari segi linguistik, analisa adalah studi mengenai bahasa yang

¹ <https://www.zonareferensi.com/pengertian-analisis-menurut-para-ahli-dan-secara-umum/>

dipakai untuk melakukan pemeriksaan secara rinci yang berhubungan dengan struktur sebuah bahasa.²

Menurut Wiradi analisis adalah aktivitas yang memuat proses mengurai, membedakan dan memilah sesuatu untuk kemudian dikelompokkan dan digolongkan berdasarkan kriteria tertentu. Selanjutnya dicari makna dan keterkaitannya. Pengertian analisis ini lebih fokus pada ilmu pengetahuan alam. Contohnya, dalam suatu kasus ditemukan tanaman baru yang belum pernah dilihat. Kemudian oleh peneliti dilakukan analisa terkait dengan ciri-ciri tanaman agar bisa diklasifikasikan dan dikaitkan dengan spesies atau famili tanaman lain yang sudah ada.³ Analisis berusaha mengumpulkan bukti, untuk menemukan sumber suatu masalah, yaitu akarnya.

Kebutuhan adalah hal yang fundamental dalam kehidupan diberbagai bidang. Pemenuhan kebutuhan menjadi hal yang sangat penting dalam keberlangsungan kehidupan pada tiap tatanan. Kebutuhan adalah sesuatu yang identik dengan keberlangsungan hidup seseorang.⁴ Kebutuhan tidak bisa dikompromikan untuk tidak dipenuhi karena menyangkut kebutuhan hidup.

Kebutuhan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan.⁵ Kebutuhan merupakan hasrat atau keinginan manusia untuk memiliki dan menikmati kegunaan barang atau jasa yang dapat memberikan kepuasan bagi jasmani dan rohani demi kelangsungan hidupnya sehingga orang tersebut merasa sejahtera dan nyaman dalam kehidupannya.

² <https://id.wikipedia.org/wiki/Analisis>

³ <http://pengertianparaahli.com/pengertian-analisis/#>

⁴ Nur Aedi dan Nurrohmatul Amaliyah. *Manajemen Kurikulum Sekolah*. Yogyakarta : Goseyen Publishing. 2016. Hal. 37

⁵ <https://id.wikipedia.org/wiki/Kebutuhan>

Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Pelatihan penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (job orientation). Pelatihan bagian dari proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Sebagai bagian dari proses belajar pelatihan bertujuan untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Kata pelatihan menurut Poerwadarminta (1986) berasal dari kata “latih” ditambah dengan awalan ke-, pe, dan akhiran -an yang artinya telah biasa, keadaan telah biasa diperoleh seseorang setelah melalui proses belajar atau diajar.⁶

Menurut Udai pelatihan adalah sebagai praktek jalan manusia yang fokus adalah mengidentifikasi, menilai dan melalui pembelajaran yang direncanakan membantu pengembangan kompetensi kunci yang memungkinkan orang untuk melakukan pekerjaan saat ini atau masa depan", kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja manusia pada kerja karyawan adalah saat melakukan atau sedang disewa untuk melakukan.⁷ Pengertian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan adalah aktivitas yang rencanakan dan dirancang untuk mengembangkan sumberdaya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan

⁶ H. Hasan Basri dan H. A. Rusdiana. *Manajemen Pendidikan & Pelatihan*. Bandung : Pustaka Setia. 2015. Hal. 28.

⁷ <http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/definisi-atau-pengertian-pelatihan.html>

sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas.

Menurut DeCenzo dan Robin (1999:227), pelatihan adalah suatu pengalaman pembelajaran di dalam mencari perubahan permanen secara relatif pada suatu individu yang akan memperbaiki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya itu.⁸ Pelatihan berusaha untuk memasukan berbagai informasi dan pengetahuan dalam rangka peningkatan perubahan yang relatif konstan pada seseorang untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja dari apa yang dikerjakan sesuai tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan beberapa pengertian yang terkait dengan pelatihan, yaitu :⁹

1. Adanya proses pembelajaran yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.
2. Adanya proses pendidikan yang dilakukan secara teratur, sistematis dan terencana.
3. Orientasi belajar lebih menekankan pada hal-hal yang praktis, fungsional, aplikatif sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan
4. Menggunakan waktu yang relatif singkat.
5. Memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemandirian peserta pelatihan
6. Ditekankan kepada perbaikan kinerja peserta pelatihan dalam melaksanakan tugas.

PEMBAHASAN

Pelatihan merupakan bagian dari proses pengembangan sumberdaya manusia untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dan meningkatkan

⁸ <https://id.wikipedia.org/wiki/Pelatihan>

⁹ <http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/definisi-atau-pengertian-pelatihan.html>

produktivitas lembaga, organisasi, atau perusahaan. Untuk melakukan kegiatan pelatihan maka yang harus dilakukan adalah melakukan analisis kebutuhan pelatihan tersebut. Kegiatan analisis ini dimaksudkan agar pelatihan memang benar-benar yang dibutuhkan pegawai dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia dan meningkatkan produktivitas dari lembaga tersebut.

Analisis kebutuhan menurut wikipedia (bahasa Inggris: *requirement analysis*) mencakup dipenuhi dalam suatu produk baru atau perubahan produk, yang mempertimbangkan berbagai kebutuhan yang bersinggungan antar berbagai pemangku kepentingan.¹⁰ Analisis kebutuhan sering digunakan oleh banyak orang dalam hal yang berbeda.

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan alat untuk memetakan pelatihan dan pengembangan kebutuhan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Analisis kebutuhan pelatihan adalah langkah pertama dalam proses siklus yang memberikan kontribusi untuk pelatihan dan strategi pendidikan seseorang dalam suatu organisasi atau kelompok profesional. Siklus dimulai dengan konsultasi yang sistematis untuk mengidentifikasi kebutuhan belajar masyarakat dianggap, diikuti oleh perencanaan program, pengiriman dan evaluasi.

Adapun tujuan dari dilaksanakannya analisis kebutuhan pelatihan adalah:¹¹

1. Untuk menentukan pelatihan/kegiatan HRD apa yang sesuai dengan pekerjaan karyawan.

¹⁰ Suparno Eko Widodo. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2018. Hal. 30.

¹¹ Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta. 2013. Hal. 59-60.

2. Untuk menentukan pelatihan/kegiatan HRD apa yang akan meningkatkan kinerja.
3. Untuk menentukan pelatihan/kegiatan HRD apa yang akan menimbulkan perbedaan.
4. Untuk menentukan pelatihan/kegiatan HRD apa dari masalah organisasi.
5. Untuk menghubungkan peningkatan kinerja dengan tujuan organisasi dan lini di bawah (Swist, 2001).

Menurut Suparno (2018: 32) tujuan dilaksanakan analisis kebutuhan pelatihan adalah :

1. Untuk mendapatkan data akurat yang diperlukan dalam pembuatan kebutuhan pelatihan.
2. Adanya dasar penyusunan program pelatihan.
3. Pedoman organisasi dalam merancang bangun program pelatihan.
4. Menjadi suatu masukan bagi pemimpin organisasi dalam menyusun kebijakan lebih lanjut.
5. Dapat menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja.
6. Dapat mempersiapkan karyawan atau peserta untuk menghadapi kebijakan baru dalam organisasi.
7. Dapat mempersiapkan suatu organisasi dalam menghadapi tugas-tugas baru.

Dalam melakukan analisis kebutuhan pelatihan harus didasarkan pada tahapan dan langkah-langkah yang tepat agar tujuan pelatihan dapat tercapai dengan maksimal. Menurut Sobagio Atmodiwiro (2003: 88), langkah-langkah dalam proses analisis kebutuhan, diantaranya:¹²

1. Mengidentifikasi dan menggambarkan kesenjangan pelaksanaan kerja;
2. Menentukan sebab-sebab kesenjangan;

¹² H. Hasan Basri dan H. A. Rusdiana. *Manajemen Pendidikan & Pelatihan*. Bandung : Pustaka Setia. 2015. Hal. 55.

3. Mengidentifikasi kesenjangan pelaksanaan kerja yang didasarkan pada kurangnya pengetahuan dan keterampilan;
4. Menentukan bahwa diklat adalah solusi yang mungkin;
5. Merekomendasi solusi;
6. Menggambarkan tentang peran atau pelaksanaan tugas.

Menurut Suparno Eko Widodo (2018: 49) langkah-langkah dalam menganalisis kebutuhan pelatihan adalah :

1. Melakukan analisis kesenjangan (*gap analysis*)
2. Mengidentifikasi prioritas
3. Menganalisis penyebab masalah kinerja dan atau peluang
4. Mengidentifikasi solusi dan atau peluang pertumbuhan.

Selain menggunakan langkah-langkah juga digunakan pendekatan-pendekatan untuk mendapatkan informasi analisis kebutuhan pelatihan. Adapun pendekatan-pendekatan tersebut adalah :¹³

1. *Supply-Led Approach*. Pendekatan ini menekankan pada pentingnya peran pelatih dalam menentukan kebutuhan pelatihan. Secara tradisional pelatih bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kebutuhan dan lingkup penilaian yang dapat mencakup berbagai tingkat organisasi..
2. *Demand-Led Approach*. Pendekatan ini didasarkan pada orientasinya, yaitu orientasi pada bisnis, dan orientasi pada proses. Pendekatan yang berorientasi pada bisnis merupakan pendekatan dimana manajemen puncak harus mempunyai komitmen untuk melakukan investasi dalam pelatihan, karena investasi ini penting bagi kesuksesan bisnis. Sebaliknya pendekatan yang berorientasi pada proses bertujuan mengenalkan proses-proses yang baru dan dapat diterapkan secara efisien dan efektif.

¹³ Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta. 2013. Hal. 63-64.

3. *Trainee-Centered Approach*. Pendekatan yang berpusat pada peserta pelatihan/HRD. Pendekatan ini ditandai dengan *bottom-up* dan dorongan pengembangan diri, dimana penekanannya lebih pada kebutuhan individu (Sulistiyohadi, 2006).

Analisis kebutuhan dilakukan jika, antara lain, ada masalah atau defisiensi kerja, peralatan atau prosedur baru, peluang pengembangan, atau permintaan perubahan dalam pelatihan yang sekarang, atau perlunya pelatihan baru karena adanya kebijakan baru, atau mengantisipasi kemungkinan adanya perubahan di masa depan. Dengan kata lain analisis penilaian kebutuhan adalah untuk menentukan apakah pelatihan dibutuhkan, dan jika dibutuhkan, memberi informasi yang dibutuhkan untuk merancang program pelatihan.

Analisis kebutuhan pelatihan terdapat tiga jenis analisis, yaitu :

1. Analisis organisasi

Analisis organisasi adalah analisis yang dilakukan dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan tentang bagian mana dari organisasi yang harus dikembangkan. Menurut Irwin Goldstein (dalam Werner dan DeSimone, 2006), analisis organisasi seharusnya mengidentifikasi: (1). Tujuan organisasi, (2). Sumberdaya organisasi, (3). Iklim organisasi, dan (4). Kendala lingkungan.¹⁴

2. Analisis tugas

Analisis tugas adalah analisis yang dilakukan dengan tujuan menjawab tentang apa yang harus dipelajari para peserta agar dapat melaksanakan tugas secara efektif. Analisis tugas merupakan pengumpulan data secara sistematis mengenai pekerjaan tertentu atau sejumlah pekerjaan untuk menentukan apa yang seharusnya diajarkan kepada pegawai agar mencapai kinerja yang optimal. Analisis ini digunakan untuk

¹⁴ Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta. 2013. Hal. 65.

mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik lain yang dituntut untuk melaksanakan pekerjaan dengan memadai. Analisis ini merupakan dasar bagi pengembangan program pelatihan.

3. Analisis orang

Analisis orang adalah analisis dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan tentang siapa yang harus dikembangkan. Menurut Anwar Prabu (2000: 47), analisis orang/pegawai difokuskan pada identitas khusus kebutuhan training bagi pegawai yang bekerja pada pekerjaannya.¹⁵

Menurut Suparno Eko Widodo (2018: 33) jenis-jenis analisis kebutuhan pelatihan mencakup analisis kinerja, analisis fungsi, analisis individu/karyawan, dan analisis organisasi.

1. Analisis kinerja

Analisis kinerja adalah pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kinerja yang terjadi dan yang diharapkan serta faktor-faktor yang menghambat terwujudnya kinerja yang diinginkan. Tujuan utama analisis ini adalah menentukan penyebab kesenjangan kinerja dan kemungkinan solusinya. Analisis ini mencakup langkah menyusun daftar tugas, memilih tugas untuk keperluan pelatihan dan menentukan tingkat pelatihan yang sesuai, serta memvalidasi hasilnya.

2. Analisis fungsi

Analisis fungsi merupakan analisis yang didasarkan pada suatu posisi yang melaksanakan sejumlah besar tugas (seperti pimpinan atau perekayasaan). Fungsi ini adalah mengidentifikasi fungsi-fungsi utama tersebut, bukan melakukan analisis pekerjaan untuk mengidentifikasi tugas-tugas spesifik.

3. Analisis individu/karyawan

¹⁵ H. Hasan Basri dan H. A. Rusdiana. *Manajemen Pendidikan & Pelatihan*. Bandung : Pustaka Setia. 2015. Hal. 17

Analisis ini menentukan karyawan mana yang sesuai dengan kriteria perusahaan butuhkan pada saat diadakan pelatihan. Dengan adanya analisis individu atau karyawan untuk memudahkan diadakan pelatihan ketika adanya kesenjangan antara kinerja karyawan dengan ekspektasi atau standar. Analisis individu terdiri dari dua komponen analisis yaitu, analisis secara ringkas dan analisis individu secara diagnostik. Analisis individu secara ringkas mencakup penentuan kinerja individu secara menyeluruh. Sedangkan analisis individu secara diagnostik adalah menentukan kinerja karyawan secara efektif dengan melihat pekerjaan yang sesuai dengan gagasan dan ide yang dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja.

4. Analisis organisasi

Analisis ini untuk mengidentifikasi kebutuhan organisasi secara menyeluruh dan dukungan pelatihan. Analisis organisasi memeriksa faktor budaya, misi organisasi, iklim bisnis, sasaran jangka panjang, sasaran jangka pendek, dan struktur.

Perbandingan ke empat analisis tersebut dapat dilihat pada tabel jenis-jenis analisis kebutuhan.¹⁶

Analisis Kinerja	Analisis Fungsi	Analisis Individu	Analisis Organisasi
✓ Bentuk pekerjaan secara umum	○ Deskripsi pekerjaan sesuai fungsi	- Data atau penilaian kerja karyawan	• Visi dan misi organisasi
✓ Deskripsi pekerjaan	○ Kompetensi sesuai fungsi pekerjaan	- Deskripsi pekerjaan secara rinci	• Tujuan organisasi
✓ Menyusun tugas pekerjaan	○ Standar kinerja	- Sampling pekerjaan	• Inventaris personel
✓ Standar kinerja	○ Sampling pekerjaan	- Wawancara	• Inventaris keterampilan
			• Iklim organisasi

¹⁶ Suparno Eko Widodo. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2018. Hal. 48.

✓ Pelaksanaan pekerjaan	○ Pelaksanaan fungsi pekerjaan	- Angket	• Efisiensi dan efektifitas organisasi
✓ Sampling pekerjaan	○ Analisis masalah fungsi jabatan	- Tes	• Perubahan sistem atau subsistem (sarana dan prasarana kerja)
✓ Tinjauan literatur pekerjaan	○ Standar fungsi kerja	- Attitude karyawan	• Permintaan manajemen
✓ Komitmen pekerjaan	○ Pelatihan fungsi kerja pada sub-kerja	- Pemantauan pelatihan	• Sistem manajemen MBO
✓ Komitmen pelatihan	○ Pertanyaan fungsi kerja pada sub-fungsi jabatan	- Skala rating	• Sistem keluar kerja dengan wawancara
✓ Pelatihan pekerjaan		- Buku harian kerja	• Survei kepuasan pelanggan
✓ Pertanyaan tentang tugas pekerjaan		- Penilaian kinerja	
✓ Analisis masalah operasi		- Sistem perencanaan kerja	

Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam Manajemen Perpustakaan

Perpustakaan yang ada pada sekolah maupun madrasah merupakan satu kesatuan dari lembaga pendidikan tersebut, sebagai tempat menyimpan koleksi bahan pustaka yang diolah dan disusun secara sistematis untuk didayagunakan bagi kepentingan pemakai, siswa dan guru dalam rangka menunjang program belajar mengajar di sekolah/madrasah. Berkembang dan berdayagunanya sebuah lembaga perpustakaan tentu tidak terlepas dari adanya pengelola perpustakaan atau pustakawan yang merupakan motor penggerak kehidupan perpustakaan.

Perpustakaan sekolah/madrasah akan bermanfaat jika benar-benar mempelancar pencapaian tujuan proses pembelajaran di sekolah. Indikasi manfaat tersebut tidak hanya berupa tingginya prestasi murid, tetapi lebih jauh lagi, antara lain murid mampu mencari, menemukan, menyaring, dan menilai informasi; terbiasa belajar sendiri; terlatih bertanggung jawab; serta selalu mengikuti perkembangan ilmu, pengetahuan, dan teknologi.

Keberadaan perpustakaan di sekolah/madrasah dapat berfungsi sesuai dengan tuntutan perundang-undangan jika dikelola oleh pengelola perpustakaan, yang lazim disebut pustakawan dan/atau 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”.¹⁷ Kompetensi yang harus dimiliki oleh ketua perpustakaan dan tenaga perpustakaan sekolah/ madrasah meliputi dimensi kompetensi sebagai berikut.

- a. Dimensi Kompetensi Manajerial
- b. Dimensi Kompetensi Pengelolaan Informasi
- c. Dimensi Kompetensi Kependidikan
- d. Dimensi Kompetensi Kepribadian
- e. Dimensi Kompetensi Sosial
- f. Dimensi Kompetensi Pengembangan Profesi

PENUTUP

Mengingat peran pustakawan cukup penting maka perlu diberi jalan keluar untuk pengembangan SDM, untuk itu perlu kiranya peningkatan SDM

¹⁷ Nur Aedi. *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta : Gosyen Publishing. 2016. Hal. 166.

dengan cara mengikuti seminar-seminar, workshop, pelatihan dan jenjang pendidikan S1 sampai S2 bahkan doktor. Menurut Zeithemi dalam Kosasih (2009) kualitas layanan yang baik apabila pustakawan bersedia melayani pemustaka dengan senang hati, bersedia membantu, dan selalu menjemput bola, seperti bertanya kepada pemustaka sebelum mereka bertanya.

Pada saat kinerja yang ditampilkan oleh petugas perpustakaan kurang optimal, maka akan menjadi penghambat utama dalam melayani anggota dan pengunjung pada umumnya, yang pada gilirannya akan menghambat proses pencapaian tujuan lembaga secara keseluruhan. Sebagai bagian dari suatu sistem pengelolaan pendidikan, efektivitas dari perpustakaan ini sangat terkait erat dan tergantung dari profesionalisme pengelola perpustakaannya dan juga dari unit-unit terkait lainnya. Dimana hal tersebut menjadi sesuatu yang akan menentukan keberhasilan lembaga secara keseluruhan. Atas dasar itulah perlu kiranya diadakan suatu pelatihan tentang tenaga pengelola perpustakaan.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai pengembangan sumberdaya manusia harus mampu meningkatkan kemampuan pegawai dan lembaga. Secara khusus program pendidikan dan pelatihan dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu organisasi dan pegawai. Dilihat dari sisi organisasi, tujuan, dan pelatihan adalah sebagai berikut:¹⁸

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
3. Terjadinya pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial partisipatif.

¹⁸ H. Hasan Basri dan H. A. Rusdiana. *Manajemen Pendidikan & Pelatihan*. Bandung : Pustaka Setia. 2015. Hal. 17

DAFTAR PUSTAKA

Aedi, Nur. Dr., M.Pd. dan Nurrohmatul Amaliyah. 2016.. *Manajemen Kurikulum Sekolah*. Yogyakarta : Goseyen Publishing.

Basri, H. Hasan dan Rusdiana, H. A. 2015. *Manajemen Pendidikan & Pelatihan*. Bandung : Pustaka Setia.

Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.

Aedi, Nur. 2016. *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.

<https://www.zonareferensi.com/pengertian-analisis-menurut-para-ahli-dan-secara-umum/>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Analisis>

<http://pengertianparaahli.com/pengertian-analisis/#>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Kebutuhan>

<http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/definisi-atau-pengertian-pelatihan.html>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Pelatihan>

<http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/definisi-atau-pengertian-pelatihan.html>