

DIKLAT PERPUSTAKAAN & PELUANG PUSTAKAWAN

Oleh: ENDANG FATMAWATI

Pendidikan dan Pelatihan disingkat dengan Diklat. Untuk mempermudah pengucapan maka kebanyakan orang memang sering menyebutnya dengan Diklat. Kalau dicermati istilah perkata, sebenarnya konsep antara 'pendidikan' dan 'pelatihan' jelas ada perbedaannya. Namun dalam bahasan tulisan ini tidak membahas perbedaan keduanya, melainkan konsep Diklat dalam satu kesatuan.

Hal ini mungkin karena dengan mengatakan satu kata jadi lebih pendek dan praktis. Banyak sekali jenis diklat yang terkait dengan kepustakawanan. Yang jelas bahwa di setiap jenis Diklat pasti ada yang namanya proses pembelajaran. Dalam paradigma pembelajaran, memungkinkan peserta Diklat termasuk pustakawan, untuk mencari kemudian menemukan dan akhirnya mampu untuk mengonstruksi pengetahuan yang diperolehnya selama mengikuti Diklat. Dengan demikian, proses pembelajaran tersebut merupakan kegiatan pemaknaan dunia nyata secara menyeluruh dengan cara menginterpretasikan kembali pengetahuan yang diperolehnya.

Aspek Diklat

Bagi instansi penyelenggara Diklat seperti BAPD maupun BPAD dan Perpustakaan Kabupaten/Kota serta instansi lainnya, jika menyelenggarakan Diklat maupun BinteK hendaknya memperhatikan segala aspek yang berkaitan. Pustakawan sebagai SDM yang bergelut di dunia perpustakaan harus mampu dan memiliki sumbangsih untuk perencanaannya secara matang.

Beberapa aspek yang sekiranya perlu diperhatikan manakala akan menyelenggarakan Diklat, antara lain:

1. Pembuatan proposal. Pustakawan yang merancang kegiatan Diklat harus bisa membuat proposal. Ciri proposal yang baik adalah memproyeksikan kegiatan apa saja yang akan dilakukan dan hasilnya. Kelengkapan dalam

membuat proposal harus ada, seperti: latar belakang, tujuan, bentuk kegiatan, anggaran, dan penutup. Lebih bagus lagi jika ada output dan outcome. Perbedaan keduanya, kalau output merupakan keluaran yang diharapkan dari program Diklat yang dilaksanakan, sedangkan outcome berkaitan dengan hasil yang diharapkan dari program Diklat tersebut.

2. Mengembangkan materi pelatihan. Pustakawan hendaknya mampu menentukan bentuk materi pelatihan yang sesuai dengan sasaran peserta pelatihan, yaitu dengan memperhatikan usia dan tahap perkembangan peserta Diklat. Hal ini karena materi pelatihan yang tepat akan ikut menentukan kesuksesan berlangsungnya Diklat.
3. Memperhatikan rata-rata usia peserta, apakah anak-anak, remaja, atau dewasa. Setelah itu baru bisa dipilih, apakah menggunakan pendekatan andragogi atau pedagogi. Jika yang menjadi target pesertanya adalah pustakawan, maka tepatnya menggunakan proses pembelajaran andragogi yang memang cocok untuk dewasa.

Khusus untuk pembelajaran orang dewasa, Mujiman (2011: 163), menjelaskan kalau teori andragogi itu dibangun atas asumsi bahwa:

- a. Orang dewasa mengarahkan tujuan belajarnya sendiri;
- b. Pengetahuan yang telah dimiliki merupakan sumber belajar untuk pembelajaran selanjutnya;
- c. Orang dewasa belajar setelah ia sendiri merasa ingin belajar, artinya kegiatan belajar yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, misalnya pekerjaan.
- d. Orang dewasa belajar karena mencari kompetensi untuk memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, seperti: pengembangan potensi diri.

4. Memperhatikan bentuk Diklatnya, apakah

indoor atau outdoor. Kalau indoor berarti di dalam ruangan sehingga akan memberikan ruang bagi peserta Diklat lebih fokus menyimak materi. Kepiawaian trainer membuat suasana yang tidak membosankan dibutuhkan agar peserta tidak mengantuk.

Disinilah peran perlunya selingan icebreakers dan energizers dalam proses pembelajaran di kelas. Sementara itu, jika di luar ruangan (outdoor) justru mengganggu fokus peserta sehingga trainer perlu memberikan stimulasi aspek afektif, motorik, maupun tantangan psikomotorik yang menyenangkan peserta Diklat.

Icebreakers

Istilah icebreakers artinya pemecah batu es, yaitu kegiatan yang saya rasa harus dilakukan oleh setiap instruktur (pelatih Diklat). Sekalipun hal ini bukan kegiatan utama, namun kemampuan untuk melakukannya sangatlah penting. Aktivitas perkenalan, maksudnya bagaimana suatu awal materi Diklat dimulai akan menentukan kelanjutannya sehingga kesan pertama sangat berpengaruh.

Aktivitas perkenalan merupakan kegiatan yang harus dibuat semenarik mungkin, se informatif mungkin, menyenangkan. Saat memberikan materi Diklat diupayakan agar semua peserta terlibat, begitu juga instruktur sangat penting untuk bisa membaaur ke peserta. Setiap program pembelajaran dalam Diklat menggunakan ketrampilan mental dan verbal, sehingga aktivitas praktik harus berbentuk kegiatan aktif dan dilakukan dengan penuh semangat. Sehingga untuk menambah semangat inilah dipergunakan energizers yang sifatnya fisik.

Menurut Rae (2005: 135), icebreakers yaitu suatu aktivitas pendek yang biasanya diterapkan pada semua peserta, yang tidak hanya ditujukan agar peserta saling mengenal satu sama lain, tetapi bisa menjalin hubungan lebih mendalam, agar peserta tidak melihat proses pembelajaran sebagai proses yang berat dan sulit.

Icebreakers dapat disatukan dengan aktivitas perkenalan yang dilakukan pada awal program pembelajaran atau dilakukan segera setelah aktivitas perkenalan. Artinya kegiatan singkat, kadang-kadang penuh dengan humor, dan seringnya tidak terkait dengan sasaran pelatihan maupun isi program pembelajaran.

Jadi sepertinya aktivitas perkenalan dengan cara wawancara mempunyai makna yang sangat besar

sebagai icebreakers. Kegiatan ini diberikan selain di awal, juga jika terdapat jeda yang panjang pada program pembelajaran yang panjang, misalnya pergantian materi Diklat.

Energizers

Rae (2005: 139), menyatakan bahwa energizers sering disebut dengan session shakers hampir mirip dengan icebreakers, harus singkat, tajam, berbentuk aktivitas yang memotivasi, dan tidak berkaitan dengan sasaran program pembelajaran. Perbedaannya, kalau icebreakers biasanya dilangsungkan pada awal program atau setelah jeda yang agak lama, energizers bisa disisipkan kapan saja.

Energizers dipergunakan pada saat tingkat energi para peserta terlihat menurun, dan sesuatu perlu dilakukan untuk meningkatkannya. Trainer harus jaga-jaga mempersiapkan koleksi jenis energizers ini, siapa tahu peserta memerlukan injeksi energi.

Intinya trainer harus peka manakala peserta Diklat terlihat capek, mengantuk, maupun jenuh/bosan. Beberapa keadaan yang dianggap memerlukan energizers, seperti:

- Setelah makan siang;
- Setelah berdiskusi tentang materi penting yang berat dan serius;
- Pada saat mata para peserta terlihat lelah dan mengantuk;
- Jika peserta terlihat sudah tidak fokus pada materi;
- Saat respon dan umpan balik peserta sudah mulai menurun;
- Pada awal hari kedua atau hari-hari perpanjangan program.

Terkadang para peserta memandang perpanjangan waktu tersebut tidak mutlak, karena masih dalam praktiknya masih bisa dinegosiasikan dengan panitia maupun antara peserta Diklat dan trainer. Apakah memang diperlukan perpanjangan waktu, apakah memang penting ditambah penjelasan materi, atau memang harus diperpanjang karena menarik, sehingga mereka dirasa perlu energizers tersebut.

Kalau bicara manfaatnya sangat banyak, namun jika tidak dikelola dengan baik bisa jadi justru berbahaya, artinya mengganggu urgensi Diklat itu sendiri. Jadi walaupun diperlukan tapi penggunaannya harus dipikirkan masak-masak, karena terlalu sering diberikan, mungkin malah menimbulkan dampak sebaliknya sehingga akan menyebabkan sikap antagonis dari para peserta

Diklat.

Trainer dapat bertanya ke peserta apakah mereka memerlukannya, namun perlu hati-hati juga, jangan-jangan persetujuan mereka hanya untuk bermain-main dan menghindari materi pembelajaran yang serius yang diberikan trainer.

Buzz Group

Maksudnya kelompok kecil yang biasanya lebih tidak formal dan tidak terstruktur bila dibandingkan dengan aktivitas perkenalan, icebreakers dan energizers. Dapat digunakan kapan saja, saat mulai sampai selesai. Biasanya dilakukan secara tiba-tiba di tengah pembelajaran karena ada sesuatu yang mendadak muncul untuk didiskusikan atau memang sudah direncanakan dalam desain penelitian.

Dalam Rae (2005: 143), dijelaskan bahwa kata 'buzz' merupakan cerminan dari kelompok kecil dalam ruangan yang berdiskusi bergerombol di sana-sini seperti semak. Jadi semua peserta harus terlibat dalam kelompok kecil ini.

Kelompok kecil berbeda dengan kelompok yang dibentuk untuk mendiskusikan suatu topik yang kemudian diminta untuk mempresentasikan hasil. Buzz group biasanya hanya melakukan diskusi sebentar dan tetap di dalam ruangan (tidak pindah ruang) dan bahan diskusinya sangat spesifik.

Tujuan pembentukan buzz group, antara lain: memacu peserta untuk berdiskusi, memberikan peserta yang pendiam untuk berbicara, memberikan kesempatan peserta untuk belajar dari peserta lain, memberikan rasa aman bagi peserta yang mempunyai pandangan yang benar-benar berbeda untuk menyampaikan pendapatnya.

Aktivitas perkenalan, icebreakers, energizers, dan buzz group apabila dirasa tidak perlu, maka janganlah terlalu sering dipergunakan karena dikhawatirkan justru akan dilecehkan peserta Diklat. Hal ini karena biasanya isinya tidak terkait dengan materi pembelajaran. Trainer juga hendaknya perlu waspada dan berhati-hati dengan peserta yang vokal karena kevokalannya biasanya jika tidak dikendalikan akan mempengaruhi peserta lainnya yang awalnya serius mengikuti materi.

Selanjutnya terkait dengan kegiatan lain dalam Diklat yaitu role-playing. Clawson dan Haskins (2006: 141), menyebutkan bahwa role-playing itu dapat merangsang belajar peserta, mendorong peserta untuk fokus secara signifikan, membantu untuk melihat titik pandang peserta lain, membantu melihat perbedaan antara konsep dan realitas, menyediakan berbagai titik belajar di dalam kelas, dan memberikan data secara anonim yang berguna

untuk trainer.

Permainan peran dapat secara dramatis menggembleg suasana kelas menjadi lebih hidup, peserta Diklat menjadi tidak mengantuk sehingga diharapkan bisa kembali untuk konsentrasi belajar. Permainan peran adalah jalan yang sangat baik untuk mengantarkan peserta Diklat untuk berdiskusi dan beraksi.

Permainan peran adalah alat pengajaran yang kuat. Permainan peran mempersempit kesenjangan antara teori dan praktik, menanamkan semangat ke dalam pembelajaran di kelas, maupun menstimulus suasana kondusif untuk menghantarkan diskusi kelas. Permainan peran memerlukan persiapan mental, manajemen waktu, dan peran trainer yang bersedia mengambil risiko untuk belajar dari pengalaman.

Peluang Trainer

Kesempatan pustakawan sangat terbuka lebar untuk menjadi trainer Diklat. Peluang untuk membekali diri agar bisa menjadi seorang trainer bisa ditempuhnya dengan melalui Diklat calon trainer. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional RI juga telah memfasilitasi dengan menyelenggarakan Diklat Training of Trainers (TOT) bagi para pustakawan.

Saya perhatikan selama ini, biayanya dianggarkan dari APBN sehingga peserta tidak perlu membayar dan tidak dibebani biaya Diklat, biaya penginapan maupun biaya makan. Namun hanya dibebani uang saku dan biaya akomodasi PP saja yang perlu dipersiapkan dari instansi pengirim.

Harapannya mereka memiliki kompetensi sebagai trainer setelah ikut Diklat TOT tersebut. Istilah lain dari seorang trainer Diklat bisa disebut dengan pelatih, pengajar, instruktur, fasilitator, maupun pemateri. Tidak tanggung-tanggung, karena sampai dengan tahun 2016 ini, Diklat TOT yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Pepsusnas dan dibiayai APBN sudah sampai angkatan ke XIX. Hal ini menunjukkan keseriusan pemerintah melalui instansi pembina yaitu Perpusnas RI dalam upaya melahirkan pustakawan yang profesional sebagai trainer Diklat.

Untuk setiap angkatan biasanya kuota berjumlah 30 peserta, sehingga asumsinya sampai sekarang sudah dihasilkan kurang lebih 570 orang trainer yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Cuma yang menjadi permasalahan biasanya mereka setelah dinyatakan lulus Diklat TOT dan mendapatkan sertifikat, kemudian kembali ke tempat kerja tetapi ilmunya yang diperoleh selama mengikuti Diklat

tidak dipraktikkan alias tidak dipergunakan.

Bagaimanapun untuk menjadi trainer memerlukan upaya khusus yang berkesinambungan. Saya rasa dengan bekal pengetahuan saja tidaklah cukup, butuh keseriusan latihan yang berkelanjutan, sehingga akumulasi jam terbangnya akan membuahkan ketrampilan yang mumpuni.

Dengan sering melatih, mengajar, memberikan pelatihan, dan sejenisnya, maka pustakawan yang bersangkutan akan mempunyai banyak pengalaman yang sangat berharga. Sehingga jika seandainya ada permasalahan accidental saat proses pembelajaran, maka bisa langsung disikapi dan diselesaikan dengan bijaksana sesuai talenta yang dimiliki.

Misalnya saat kondisi kelas ada konflik dan kurang kondusif, maka mampu disikapinya dengan manajemen kelas yang baik. Disinilah potensi diri dari seorang trainer menjadi efektif untuk diaktualisasikan. Pengalaman mengelola kelas menjadi guru terbaik sebagai bahan introspeksi diri.

Selanjutnya yang tidak kalah penting adalah perlunya strategi agar pustakawan sukses menjadi trainer. Ada 2 (dua) strategi yang secara umum sangat ampuh untuk bekal seorang trainer, yaitu: *learning by doing* dan *experiential learning*. Saya sendiri pernah mengalami menjadi peserta Diklat TOT maupun menjadi pengajar TOT. Pengalaman saya pada saat menjadi trainer Diklat, saya mempunyai prinsip 'sersan (serius tapi santai)'. Ini selalu saya tekankan kepada semua peserta, apalagi jika peserta usianya sudah tua-tua.

Learning by doing secara umum diartikan terjun langsung sambil belajar, artinya ada semacam proses belajar yang menitikberatkan pada usaha belajar sambil beraktivitas. Ibaratnya tidak pernah akan ada pelatih yang terampil tanpa mau mencoba mempraktikkan bekal pengetahuan dan latihan yang diperolehnya.

Hal ini seperti apa yang disampaikan oleh Afiatin, et. al. (2013: 11) bahwa '*learning by doing*' itu menjadi kata kunci dalam proses pembelajaran TOT. Tanpa melakukan, berlatih dan mengamalkan dalam pelatihan, serta mempraktikkan untuk melatih orang lain, bekal pengetahuan kita tentang pelatihan dan pengetahuan tentang pelatih hanya akan menjadi suatu 'rumus' yang hanya sebentar teringat dan akan lenyap tak berbekas seiring berjalannya waktu.

Sementara itu jika *experiential learning*, berarti belajar melalui pengalaman. Dengan demikian, proses pembelajaran akan menjadi semakin efektif karena individu mendapatkan stimulasi yang

berulang melalui berbagai indera yang dimiliki.

Ukuran Efektivitas

Suatu program Diklat perpustakaan akan dianggap efektif jika dapat meningkatkan kompetensi peserta, misalnya dengan membandingkan nilai pre test dan post test peserta Diklat. Kemudian dengan adanya Diklat juga perlu dikaji apakah dapat meningkatkan produktivitas dan mengubah perilaku peserta Diklat. Hal ini bisa diketahui dengan *tracers study* bagi alumni yang telah lulus Diklat periode sebelumnya.

Trainer mempunyai otoritas untuk mengevaluasi peserta Diklat. Tujuannya agar menghasilkan bahan pemikiran bagi trainer untuk melakukan langkah perbaikan pada kegiatan selanjutnya. Evaluasi bisa dilakukan dengan evaluasi formatif maupun evaluasi sumatif.

Evaluasi formatif berarti mengukur hasil belajar peserta Diklat saat pembelajaran masih berjalan, sehingga dapat dilakukan perbaikan dengan segera apabila memang diperlukan. Kalau evaluasi sumatif berarti evaluasi yang dilakukan di akhir program. Misalnya: menganalisis setiap item untuk mengetahui bagian mana yang dianggap peserta sulit atau mudah, menganalisis perbedaan skor pre test dan pos test.

Hal tersebut sebagai langkah untuk memperoleh gambaran item mana yang salah atau benar, bagian yang perlu menjadi penekanan, penjelasan ulang, maupun item yang kurang dipahami dengan baik oleh peserta Diklat. Semua itu saya pikir perlu menjadi perhatian dan bahan renungan pustakawan yang ingin menjadi trainer profesional. Manfaatnya tentu sangat banyak, entah bisa mengukur ketepatan mengenai cara menjelaskan, kemudian ketepatan metode penyampaian, mengetahui tingkat resepsi peserta Diklat terhadap materi yang diberikan, mengukur responsi, dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

Afiatin, Tina., et. al. 2013. *Mudah & Sukses Menyelenggarakan Pelatihan, Melejitkan Potensi Diri*. Yogyakarta: Kanisius.

Clawson, James G.S. dan Mark E. Haskins. 2006. *Teaching Management: A Field Guide for Professors, Consultants, and Corporate Trainers*. UK: Cambridge.

Mujiman, Haris. 2011. *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Rae, Leslie. 2005. *Using Activities: Melibatkan Pembelajar Secara Aktif Dalam Pendidikan dan Latihan*. The Art of Training and Development. Jakarta: Gramedia.