



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**EFEKTIFITAS PELATIHAN APLIKASI TEKNOLOGI  
INFORMASI DAN KOMUNIKASI BAGI PUSTAKAWAN  
DI PERPUSTAKAAN X**

**TESIS**

**A. BADRU RIFA'I  
NPM. 0906587110**

**FAKULTAS ILMU PENGETAHUAN BUDAYA  
PROGRAM STUDI ILMU PERPUSTAKAAN  
DEPOK  
JULI 2011**



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**EFEKTIFITAS PELATIHAN APLIKASI TEKNOLOGI  
INFORMASI DAN KOMUNIKASI BAGI PUSTAKAWAN  
DI PERPUSTAKAAN X**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Magister Humaniora**

**A. BADRU RIFA'I  
NPM. 0906587110**

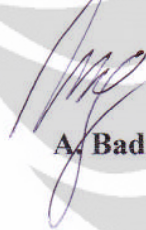
**FAKULTAS ILMU PENGETAHUAN BUDAYA  
PROGRAM STUDI ILMU PERPUSTAKAAN  
DEPOK  
JULI 2011**

## **SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sebenarnya menyatakan bahwa tesis ini saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Indonesia.

Jika di kemudian hari ternyata saya melakukan tindakan Plagiarisme, saya akan bertanggung jawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Indonesia kepada saya.

Depok,



**A. Badru Rifa'i**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : A. Badru Rifa'i

NPM : 0906587110

Tanda Tangan :



Tanggal : 12 Juli 2011

## HALAMAN PENGESAHAN

Tesis yang diajukan oleh :  
Nama : A. Badru Rifa'i  
NPM : 0906587110  
Program Studi : Ilmu Perpustakaan  
Judul : Efektifitas Pelatihan Aplikasi Teknologi Informasi dan Komunikasi bagi Pustakawan di Perpustakaan X.

ini telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Humaniora pada Program Studi Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya, Universitas Indonesia.


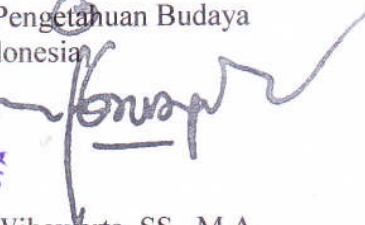
### DEWAN PENGUJI

Ketua : Utami BR. Hariyadi, M.Lib, M.Si. (  )  
Panitera : Ratih Surtikanti, M.Hum (  )  
Pembimbing : Nina Mayesti, M.Hum. (  )  
Penguji : Utami BR. Hariyadi, M.Lib, M.Si. (  )  
Penguji : Taufik Asmiyanto, M.Si (  )

Ditetapkan di : Depok  
Tanggal : Juli 2011

oleh

Dekan  
Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya  
Universitas Indonesia

  
  
Dr. Bambang Wibawarta, SS., M.A.  
NIP 196510231990031002

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur bagi Allah Swt, atas berkat taufiq dan hidayahNya akhirnya penulis bisa menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Humaniora bidang kajian Ilmu Perpustakaan pada Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Nina Mayesti, M.Hum. selaku pembimbing dalam penulisan tesis ini yang telah meluangkan waktu di sela-sela kesibukan beliau yang sangat padat untuk memberikan arahan, bimbingan, dorongan serta kemudahan-kemudahan dalam proses penulisan tesis ini.
2. Bapak Fuad Gani, MA selaku Ketua Departemen Ilmu Perpustakaan dan Informasi dan semua staf pengajar Program Studi Ilmu Perpustakaan yang telah membagi ilmunya kepada penulis, serta semua staf, terutama Pak Amin dan Bu Wiwik yang telah membantu penulis dan kawan-kawan selama masa pendidikan.
3. Bapak Ibu Utami BR. Hariyadi, M.Lib, M.Si., dan Taufik Asmiyanto, M.Si. yang berkenan menjadi pembaca dan penguji, sekaligus memberikan masukan-masukan untuk perbaikan tesis ini.
4. Subdit Perpustakaan dan Beasiswa Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi Agama Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.
5. Kedua orang tua: Bapak Damin dan Emih Siti Aminah, dan Mertua: Bapak Dodo, Mamah Siti Fatimah yang tiada henti-hentinya memberikan doa untuk kesuksesan penulis dan semua keluarga atas semua dukungan yang diberikan.
6. Istri tercinta Lina Susiyani, S.Sos. yang selalu menemani di saat-saat senang maupun sulit dan selalu memberikan semangat, kedua anakku: Ali Aulia Rifa'i

dan Bani Aulia Rifa'i, kalian lah penyemangat dan sumber inspirasiku untuk dapat bertahan dan berjuang selama masa studi ini.

7. Rekan-rekan seangkatan, seperjuangan antara suka dan duka khususnya “sekosan” Pa Isnen dan Sdr. Taufik. Sdr Heri, Pa Isra dan lain-lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas semua bantuan, persahabatan, dan kebersamaan kita selama studi.
8. Koordinator ICT Perpustakaan X dan semua responden dan informan dalam penelitian ini dan semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan tesis ini.

Penulis menyadari tesis ini masih belum sempurna, karena itu kritik dan saran sangat diharapkan. Namun demikian, penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu perpustakaan serta menjadi masukan bagi penelitian yang sama di masa yang akan datang.

Depok, Juli 2011

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : A. Badru Rifa'i  
NPM : 0906587110  
Program Studi : Ilmu Perpustakaan  
Departemen : Ilmu Perpustakaan dan Informasi  
Fakultas : Ilmu Pengetahuan Budaya  
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :  
EFEKTIFITAS PELATIHAN APLIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI BAGI PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN X

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, pengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok  
Pada tanggal : 12 Juli 2011  
Yang menyatakan

  
( A. Badru Rifa'i )



## ABSTRAK

Nama : A. Badru Rifa'i  
Program Studi : Ilmu Perpustakaan  
Judul : Efektifitas Pelatihan Aplikasi Teknologi Informasi dan Komunikasi bagi Pustakawan di Perpustakaan X.

Pustakawan diharapkan memiliki kompetensi serta dapat beradaptasi terhadap perubahan, khususnya perubahan perpustakaan yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Salah satu proses adaptasi terhadap perubahan di lingkungan Perpustakaan X adalah mengikutsertakan para pustakawan dalam program pelatihan aplikasi TIK. Penelitian ini menganalisis tentang efektifitas pelatihan aplikasi TIK bagi pustakawan di Perpustakaan X. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “tingkat efektifitas” pelatihan TIK ditinjau dari aspek; reaksi, pembelajaran, dan perubahan perilaku bagi pustakawan. Penelitian ini menggunakan metode campuran dengan strategi triangulasi konkuren. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa pelatihan TIK ditinjau dari aspek reaksi memiliki tingkat efektifitas yang tercatat “sangat tinggi”, hal ini dapat dilihat dari tingkat kepuasan pustakawan terhadap kebutuhan pelatihan, metode pelatihan, penjelasan materi dan media yang digunakan. Ditinjau dari pembelajaran memiliki tingkat efektifitas yang tercatat “sangat tinggi” juga, hal ini dapat diamati dari penguasaan pengetahuan pustakawan yang bertambah tentang materi TIK, implementasi materi, dan manfaat dalam melaksanakan tugas. Ditinjau dari aspek perubahan perilaku memiliki tingkat efektifitas yang tercatat “sangat tinggi”, hal ini dapat diamati dari perubahan perilaku dalam menghadapi aplikasi TIK yang diterapkan, adanya sikap terbuka terhadap perubahan dan adanya minat untuk mengeksplorasi pemahaman dalam bidang TIK.

Kata kunci:  
Efektifitas, Pelatihan, Teknologi Informasi dan Komunikasi, Pustakawan

## ABSTRACT

Name : A. Badru Rifa'i  
Study Program : Library Science  
Title : Effectiveness of Information and Communication Technology  
Application Training for Librarians in the Library of X

Librarians are expected to have competencies and to be adapted to changes, especially in library-based information and communication technology (ICT). One of the adaption processes in environment of X Library is to include the librarians in ICT training programs. This study analyzed the effectiveness of ICT training of librarians at the Library of X. The purpose of this study was to determine the "level of effectiveness" in terms of ICT training aspects: reaction, learning, and behavioral changes to librarians. This study uses a mixed method by concurrent triangulation strategy. The findings of the research indicates that the ICT training in terms of aspects of the reaction has effectiveness level of "very high", this can be seen from the level of satisfaction towards the training needs of librarians, training methods, explanation of materials and media used. Based on the effectiveness level of learning has been recorded as "very high" as well, this can be observed from the increasing mastery of the knowledge of librarians about ICT materials, implementation materials, and benefits in carrying out the task. Judging from the aspect of behavioral changes have a level of effectiveness recorded "very high", this can be observed from behavioral changes in dealing with ICT applications that are applied, an open-arm attitude towards changes and an interest in exploring the concepts in the area of ICT.

Key Words:  
Effectiveness, Training, The Information and Communication Technology, Librarian

## DAFTAR ISI

|   |          |
|---|----------|
| HALAMAN JUDUL .....   | i        |
| SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....                        | ii       |
| HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....                           | iii      |
| LEMBAR PENGESAHAN .....   | iv       |
| KATA PENGANTAR .....  | v        |
| LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....                 | vii      |
| ABSTRAK .....   | viii     |
| ABSTRACT .....  | ix       |
| DAFTAR ISI .....  | x        |
| DAFTAR TABEL .....  | xii      |
| DAFTARLAMPIRAN .....  | xiii     |
| <br>  |          |
| <b>1. PENDAHULUAN .....</b>                                     | <b>1</b> |
| 1.1. Latar Belakang Masalah .....                               | 1        |
| 1.2. Rumusan Masalah .....                                      | 4        |
| 1.3. Tujuan Penelitian.....                                     | 4        |
| 1.4. Manfaat Penelitian.....                                    | 4        |
| <br>  |          |
| <b>2. LANDASAN TEORI.....</b>                                   | <b>5</b> |
| 2.1. Pengertian Pelatihan .....                                 | 5        |
| 2.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan .....                         | 6        |
| 2.3. Pentingnya Pelatihan bagi Pegawai .....                    | 8        |
| 2.4. Tahapan Program Pelatihan .....                            | 9        |
| 2.4.1. Penilaian Kebutuhan .....                                | 9        |
| 2.4.2. Menetapkan Tujuan Pelatihan .....                        | 10       |
| 2.5. Perancangan Jenis, Metode, Materi dan Media Pelatihan..... | 11       |
| 2.5.1. Jenis Pelatihan .....                                    | 11       |
| 2.5.2. Metode pelatihan .....                                   | 11       |
| 2.5.3. Materi Pelatihan .....                                   | 12       |
| 2.5.4. Media Pelatihan .....                                    | 13       |
| 2.6. Rumusan Model Program Pelatihan .....                      | 14       |
| 2.7. Pengertian Evaluasi.....                                   | 16       |
| 2.8. Aspek-Aspek Sasaran Evaluasi Pelatihan .....               | 17       |
| 2.8.1. Reaksi ( <i>Reaction</i> ) .....                         | 18       |
| 2.8.2. Pembelajaran ( <i>Learning</i> ) .....                   | 19       |
| 2.8.3. Perilaku ( <i>Behavior</i> ) .....                       | 20       |
| 2.8.4. Hasil ( <i>Results</i> ) .....                           | 20       |
| 2.9. Pengertian Efektifitas .....                               | 21       |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>3. METODE PENELITIAN .....</b>   | <b>23</b> |
| 3.1. Pendekatan Penelitian .....  | 23        |
| 3.2. Metode Penelitian .....  | 23        |
| 3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian .....  | 23        |
| 3.4. Subjek dan Objek Penelitian .....  | 24        |
| 3.5. Teknik Pengumpulan data .....  | 24        |
| 3.6. Variabel, Dimensi dan Indikator .....  | 25        |
| 3.7. Teknik Analisis Data .....   | 30        |
| <br>  |           |
| <b>4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>  | <b>34</b> |
| 4.1. Profil Perpustakaan X .....  | 34        |
| 4.1.1. Sejarah .....  | 34        |
| 4.1.2. Visi dan Misi .....  | 34        |
| 4.1.3. Struktur Organisasi .....  | 34        |
| 4.1.4. Sumber Daya Manusia .....  | 35        |
| 4.1.5. Koleksi .....  | 35        |
| 4.1.6. Aplikasi TIK di Perpustakaan X .....   | 36        |
| 4.1.7. Pengembangan Pustakawan Berbasis Aplikasi TIK<br>Di Perpustakaan X.....              | 42        |
| 4.2. Analisis Efektifitas Pelatihan Aplikasi TIK bagi Pustakawan<br>di Perpustakaan X ..... | 43        |
| 4.2.1. Efektifitas Pelatihan Aplikasi TIK Ditinjau dari<br>Aspek Reaksi.....                | 43        |
| 4.2.2. Efektifitas Pelatihan Aplikasi TIK Ditinjau dari<br>Aspek Pembelajaran.....          | 53        |
| 4.2.2. Efektifitas Pelatihan Aplikasi TIK Ditinjau dari<br>Aspek Prilaku .....              | 61        |
| <br>  |           |
| <b>5. PENUTUP .....</b>   | <b>69</b> |
| 5.1. Kesimpulan .....   | 69        |
| 5.2. Saran .....  | 69        |
| <br>  |           |
| <b>DAFTAR REFERENSI .....</b>   | <b>71</b> |
| <br>  |           |
| <b>LAMPIRAN</b>   |           |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 3.1 Variabel, Dimensi dan Indikator .....  | 29 |
| Tabel 3.2 Variabel, Dimensi, Pilihan Responden dan Skor Pilihan Jawaban<br>Responden ..... | 31 |
| Tabel 3.3 Nilai Aspek .....  | 32 |
| Tabel 4.1 Hasil Analisis Aspek Reaksi .....  | 43 |
| Tabel 4.2 Hasil Analisis Aspek Pengetahuan .....   | 54 |
| Tabel 4.3 Hasil Analisis Aspek Perilaku .....  | 62 |

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Karakteristik Responden
- Lampiran 2 Karakteristik Informan
- Lampiran 3 Kuesioner
- Lampiran 4 Pedoman Wawancara
- Lampiran 5 Materi Pelatihan Aplikasi TIK
- Lampiran 6 Struktur Organisasi
- Lampiran 7 Program Pelatihan Aplikasi TIK Koordinasi ICT Periode 2010-1011



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), memberi pengaruh besar terhadap berbagai bidang kehidupan dan profesi, termasuk dalam bidang perpustakaan. Perpustakaan sebagai organisasi yang mengolah informasi, saat ini tidak bisa terhindar dari aplikasi TIK, karena disamping memberi daya efektifitas dan efisiensi dalam pengelolaan perpustakaan sekaligus memberi dampak positif bagi citra kelembagaan maupun profesi kepustakawanan.

Aplikasi TIK memberi pengaruh pada perubahan lingkungan yang berkembang pesat. Perubahan tersebut secara konstan juga mengubah kebutuhan masyarakat terhadap informasi. Kebutuhan informasi yang lebih beragam dan mutakhir yang dapat diakses secara cepat dan akurat merupakan tuntutan masyarakat sebagai pengguna yang harus dipenuhi oleh perpustakaan. Jaringan kerja, restrukturisasi, otomatisasi tingkat global, prioritas akses informasi daripada kepemilikan, digitalisasi, akses pengguna terhadap sumber informasi secara *online*, dan penyediaan layanan yang lebih berorientasi pada pengguna sehingga menuntut perpustakaan dan pustakawan untuk selalu beradaptasi terhadap perubahan tersebut.

Pustakawan pada era informasi tidak hanya sebagai pustakawan biasa saja, namun mempunyai fungsi lebih yaitu sebagai *information mediator*, *information expert*, dan *information manager*. Sebagai *information mediator*, pustakawan diharapkan sebagai penghubung antara peminta informasi (*user*) dengan sumber-sumber informasi, serta membantu pengguna dalam temu kembali informasi. Sebagai *information expert*, pustakawan diharapkan mampu berinteraksi dengan teknisi informasi seperti *programmer* dan *web designer* di dalam pengembangan informasi serta harus mengenal semua aspek-aspek informasi dan sebagai *information manager*, pustakawan harus mengenal berbagai aspek macam pengelolaan bisnis yang berhubungan dengan perpustakaan (Suhartika, 2009).

Namun disisi lain, perpustakaan dihadapkan pada permasalahan masih rendahnya kemampuan aplikasi TIK bagi pustakawan sehingga sempat

dipertanyakan tentang peranan dan eksistensi pustakawan sebagai tenaga profesional. Kondisi tersebut diakibatkan, belum atau bahkan tidak siapnya sebagian pustakawan terhadap budaya teknologi atau masih adanya penempatan posisi yang tidak sesuai dengan kompetensinya, sehingga kondisi tersebut mengindikasikan bahwa upaya pengembangan pustakawan merupakan suatu yang perlu dilakukan dengan melakukan pembinaan pustakawan yang berkelanjutan (*sustainable*) sebagai tuntutan perkembangan TIK yang terus berkembang pesat.

Untuk mewujudkan pustakawan yang profesional, tentunya bukan hanya muncul dari pustakawannya secara individual tetapi harus juga didukung oleh pengelolaan perpustakaan yang berorientasi pada perubahan. Dalam hal ini pimpinan perpustakaan yang mempunyai wewenang untuk melakukan pembinaan dalam mengembangkan kualitas pustakawan di lingkungan perpustakaan termasuk menyikapi setiap perubahan yang terjadi sehingga pustakawan mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada, termasuk perubahan aplikasi TIK.

Salah satu upaya dalam mengembangkan kualitas pustakawan adalah melalui program pelatihan. Pelaksanaan pelatihan merupakan salah satu cara yang efektif dalam upaya mengembangkan kualitas para pustakawan, karena melalui pelatihan akan lahir rumusan-rumusan baru tentang peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang diharapkan untuk dimiliki oleh pustakawan sehingga kualitasnya sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

Program pelatihan yang tepat menjadi cara tindakan bagi pegawai perpustakaan yang masih dapat diharapkan, untuk memiliki kompetensi dan dapat beradaptasi terhadap perubahan organisasi. Seperti pendapat Peters & Waterman (1982) dalam Stewart (1995) bahwa pengelolaan perubahan organisasi (dalam arti luas) dilakukan melalui dua jalan, yaitu salah satunya melalui pelatihan. Bahkan lebih jauh Stewart (1995) menyatakan, adanya fungsi pelatihan yang mempunyai sejumlah kontribusi dalam rangka mengelola perubahan organisasi. Kontribusi hasil pelatihan dimaksudkan untuk para pemimpin mengembangkan kemampuan mereka dalam menghadapi perubahan itu sendiri, memberikan kemampuan dan keterampilan dalam menggunakan proses-proses perubahan, diperoleh diagnosis tentang kebutuhan staf dalam hal peningkatan kemampuan (pengetahuan, keterampilan, dan lain-lain) dalam upaya mencapai perubahan yang diinginkan



dan mendukung serta memberikan kemampuan para staf (individu), tim (kelompok), dan organisasi untuk secara teratur mengevaluasi kinerja mereka saat ini dan mensurvei lingkungan kerja mereka untuk mencapai peningkatan lebih lanjut.

Koordinasi ICT (*Information and Communication Technologies*) merupakan unit yang mempunyai wewenang dalam mengembangkan aplikasi TIK di Perpustakaan X. Disamping itu, unit tersebut secara terus-menerus meningkatkan pelayanan dengan meningkatkan kemampuan pustakawan yaitu dalam upaya menyesuaikan dengan pengembangan aplikasi TIK pada perpustakaan tersebut, salah satunya adalah melalui program pelatihan aplikasi TIK bagi pustakawan di lingkungan Perpustakaan X.

Pelatihan aplikasi TIK merupakan salah satu cara yang efektif bagi peningkatan kualitas pustakawan sekaligus mempromosikan jasa layanan yang baru dengan menunjukkan kapabilitas seorang profesional dengan mengembangkan titik-titik layanan baru sesuai dengan tuntutan aplikasi TIK pada perpustakaan tersebut.

Seiring dengan pengembangan aplikasi TIK yang terus berjalan serta pelaksanaan pelatihan bagi pustakawan mengenai pengembangan aplikasi TIK tersebut, dalam periode 2010-2011 belum dilakukan pelaksanaan evaluasi tentang efektifitas pelatihan aplikasi TIK tersebut, sehingga belum diketahui apakah pelatihan aplikasi TIK tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan atau tidak sekaligus juga untuk melihat seberapa jauh kompetensi pustakawan dalam mengimplementasikan setiap perubahan khususnya dalam bidang aplikasi TIK di perpustakaan tersebut.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, khususnya terkait dengan pelatihan TIK bagi pustakawan di atas, peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut yaitu tentang efektifitas pelatihan yang dilaksanakan oleh Koordinasi ICT pada Perpustakaan X. Penelitian ini mengacu pada pendapat Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) tentang sasaran evaluasi dalam melihat efektifitas pelatihan yaitu aspek reaksi, pembelajaran dan perilaku.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Kirkpatrick & Kirkpatrick di atas yaitu bagaimana efektifitas pelatihan aplikasi TIK bagi pustakawan di Perpustakaan X ditinjau dari aspek reaksi, pembelajaran dan perubahan perilaku.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektifitas pelatihan aplikasi TIK bagi pustakawan yang dilaksanakan Koordinasi ICT pada Perpustakaan X yaitu ditinjau dari aspek reaksi, pembelajaran dan perilaku.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat baik dari segi akademis maupun dari segi praktis.

### **1) Manfaat Akademis**

Hasil yang diperoleh dari upaya penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan kajian ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan pelatihan aplikasi TIK bagi pustakawan. Analisis tentang efektifitas pelatihan aplikasi TIK yang di laksanakan unit Koordinasi ICT ditinjau dari aspek reaksi, pembelajaran dan perilaku pustakawan, merupakan aspek yang menarik untuk diteliti dan dikembangkan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan dalam bidang perpustakaan masa depan.

### **2) Manfaat praktis**

- a. Bagi para pengelola perpustakaan, dapat dijadikan sebagai sarana masukan dalam pengembangan lembaga perpustakaan yang dikelolanya.
- b. Bagi pimpinan perpustakaan, dapat dijadikan sebagai acuan merancang jenis kegiatan manajemen yang kondusif untuk memacu kegiatan para pustakawan sehingga mencapai kualitas pustakawan yang bermutu, khususnya dalam menyusun program pelatihan aplikasi TIK yang lebih efektif.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Pengertian Pelatihan (*Training*)**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2011) disebutkan bahwa definisi pelatihan adalah proses, cara, perbuatan melatih; kegiatan atau pekerjaan melatih. Dalam Peraturan Pemerintah tentang Latihan Kerja nomor 71 tahun 1991 bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Oemar Hamalik dalam Saydam (2006) menjelaskan bahwa pelatihan adalah tindakan atau perbuatan pengulangan yang bertujuan untuk lebih memantapkan hasil belajar. Pemantapan dimaksud adalah sebagai upaya perbaikan terhadap pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang sudah dimiliki, dan juga sebagai usaha perluasan keningkat yang lebih terampil dan mahir.

Konsep dan/atau pengertian pelatihan sering dikacaukan dengan konsep pengembangan sumber daya manusia (SDM). Bernardin (1998) mendefinisikan pelatihan sebagai setiap usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan/staf agar sesuai dengan pekerjaannya saat ini, sedangkan pengembangan SDM mengacu kepada kesempatan belajar yang dirancang untuk perkembangan karyawan.

Sementara itu, Siagian (1996) berdasarkan pengamatan di lingkungan birokrasi pemerintahan memperlihatkan bahwa, birokrat atau petugas pengelola SDM sering berbeda persepsi tentang konsep “pelatihan” dan “pengembangan SDM”. Pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan “pengembangan SDM” lebih berorientasi pada peningkatan produktifitas para pegawai di masa depan. Adapun Armstrong (1998) menyoroti dari sisi budaya perusahaan, melihat bahwa, baik pelatihan maupun pengembangan SDM pada hakekatnya merupakan pendekatan strategis dalam perbaikan dan peningkatan kinerja organisasi, dengan tujuan membentuk budaya organisasi yang sesuai dengan manajemen yang bersifat proaktif.

Berdasarkan pandangan beberapa penulis tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pelatihan bersifat teknis, yang terkait dengan keterampilan seorang pegawai dalam bidang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.
- b. Pelatihan lebih bermakna spesifik, yang langsung berhubungan dengan keterampilan pegawai akan suatu pekerjaan; sedangkan pengembangan SDM lebih terkait dengan peningkatan kemampuan manajerial bagi pegawai dalam menentukan strategi dan pemecahan permasalahan di masa mendatang dan karena itu lebih bersifat general dan teoritis.

Menurut Zainul dan Nasoetion (1993) bahwa, sesungguhnya perbedaan antara prinsip “pelatihan” dan “pengembangan SDM” dalam suatu organisasi kerja/profesi, tidaklah menonjol. Hal ini disebabkan oleh manfaat yang diperoleh dapat berlanjut sepanjang karir seseorang. Suatu “pelatihan” dapat bersifat pengembangan bagi pegawai yang bersangkutan, sebagai bekal persiapan untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang. Sebagaimana tersirat dalam pengertian yang dikemukakan para penulis tersebut, maka tujuan umum pelatihan dan pengembangan pegawai adalah untuk meningkatkan kemampuan sumber daya pegawai yang ada agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada saat ini maupun di masa mendatang.

## **2.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Suparman (1999), menjelaskan bahwa pelatihan bertujuan untuk memperluas wawasan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang sesuai dengan bidang tugas disamping meningkatkan kesetiaan dan pengabdian masing-masing kepada organisasi. Pelatihan sebenarnya dimaksudkan untuk membuat pegawai yang tidak tahu menjadi tahu, tidak trampil menjadi trampil, dan bersikap tidak positif menjadi positif dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Adapun manfaat pelatihan, Suparman (1999) menyatakan, bahwa manfaat yang dapat dipetik dari penyelenggaraan program pelatihan ini, adalah:

- a. Peningkatan produktifitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melakukan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang

melaksanakan kegiatan berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.

- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk bertindak dan berfikir secara inovatif.
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer.
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
- g. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

Manfaat besar lainnya yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan pelatihan secara baik adalah dalam rangka penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara para anggota organisasi (Filippo, 1984). Hal demikian dapat terjadi karena terjadinya proses komunikasi yang efektif, adanya persepsi yang lama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan, ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh yang berwenang maupun yang berlaku di lingkungan suatu organisasi tertentu, terdapatnya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh pegawai dan menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

### 2.3. Pentingnya Pelatihan bagi Pegawai

Program pelatihan dapat dipandang sebagai investasi. Oleh karena setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi pegawainya harus memperoleh perhatian yang besar. Menurut Notoatmodjo (2009) pentingnya program pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi. Oleh karena itu staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
- b. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi.
- c. Promosi dalam suatu organisasi adalah suatu keharusan apabila organisasi itu mau berkembang.
- d. Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi pegawainya agar diperoleh efektifitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Perkembangan-perkembangan di atas memberi pengaruh pada tuntutan perubahan profesionalisme. Karena dapat dipahami profesionalisme akan dapat memberikan pelayanan yang terbaik (Saydam, 2006). Pentingnya pelatihan bagi pegawai bukanlah semata-mata bermanfaat bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi secara kelembagaan. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, meningkatkan pula produktifitas kerjanya dan pelayanan.

Perkembangan keadaan, ilmu dan teknologi yang begitu cepat dalam suatu organisasi termasuk perpustakaan perlu diimbangi dengan upaya pengembangan pustakawan dalam menangani dan menjalankan roda organisasi perpustakaan tersebut. Penyesuaian kemampuan untuk melakukan tugas sesuai dengan standar baru, taknologi baru, dan sistem serta prosedur baru mendorong setiap perpustakaan untuk menyelenggarakan pelatihan bagi pustakawannya yang berkesinambungan. Hal ini dapat dipahami, bahwa wahana yang paling tepat untuk memasyarakatkan (mentransfer) segala perkembangan baru yang terjadi di lingkungan perpustakaan.

## 2.4. Tahapan Program Pelatihan

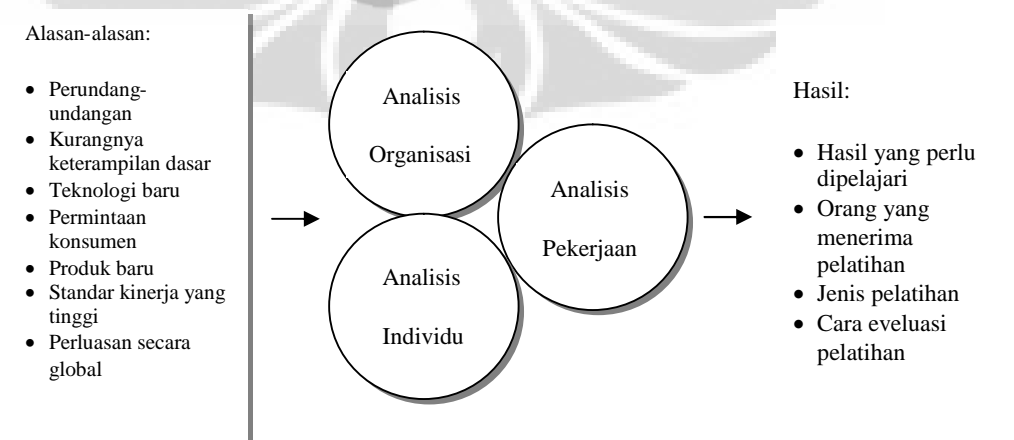
### 2.4.1. Penilaian Kebutuhan

Langkah pertama pada proses perancangan pelatihan adalah penilaian kebutuhan yang mengacu pada proses yang digunakan untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan (Noe, 2010). Begitu juga menurut Notoatmodjo (2009) bahwa analisis kebutuhan pelatihan mempunyai tujuan antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan yang diperlukan oleh pegawai dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi. Pada tahap ini manajemen mengidentifikasi perbedaan atau kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki dan kemampuan kerja yang diharapkan (Soetjipto, 2008)

Noe (2010) memberi penjelasan tentang beberapa tahap dalam menganalisis kebutuhan yaitu:

- a. Analisis organisasi (*organizational analysis*) yang pada hakikatnya menyangkut pertanyaan-pertanyaan di mana atau bagaimana di dalam organisasi ada pegawai yang memerlukan pelatihan.
- b. Analisis pekerjaan (*job analysis*), yang menyangkut apa yang harus diajarkan atau diberikan dalam pelatihan agar para pegawai yang bersangkutan mampu melakukan pekerjaan secara efektif.
- c. Analisis pribadi (*person analysis*), yang menyangkut siapa yang membutuhkan pelatihan. Untuk memperoleh informasi ini dapat dilakukan melalui *achievement test*, observasi, dan wawancara.

Selanjutnya, Noe (2010) memberi kerangka singkat tentang analisis kebutuhan dengan gambaran sebagai berikut:



Jordan dan Lioyd (2002) memberi rincian lebih spesifik dalam konteks organisasi perpustakaan sebelum melaksanakan pelatihan, yaitu:

- 1) Analisis rincian pekerjaan (*analysis of job descriptions*), yaitu menganalisis rincian-rincian pekerjaan yang diperlukan oleh perpustakaan.
- 2) Mendiskusikan dengan staf perpustakaan (*discussion with library staff*), yaitu mendiskusikan terlebih dahulu agar kebutuhannya bisa diakomodasi.
- 3) Memantau keadaan lingkungan (*observation of performance*), yaitu melihat kebutuhan lingkungan organisasi terhadap perubahan.
- 4) Masukan dari pengguna perpustakaan (*Feedback from library user*), yaitu mengakomodasi kebutuhan-kebutuhan atau masukan-masukan dari pengguna perpustakaan.
- 5) Adanya hubungan antara penanggungjawab individu dengan objek organisasi perpustakaan (*correlating individual responsibilities with the overal objectives of the organization*).

#### 2.4.2. Menetapkan Tujuan Pelatihan

Menurut Notoatmodjo (2009) tujuan pelatihan pada hakikatnya ialah merumuskan kemampuan yang diharapkan dari pelatihan tersebut., karena tujuan pelatihan ini adalah perubahan kemampuan yaitu merupakan bagian dari perilaku, maka tujuan pelatihan dirumuskan dalam bentuk perilaku (*behavior objectives*).

Tujuan pelatihan dibagi menjadi dua, yakni:

- 1) Tujuan umum, yakni rumusan tentang kemampuan umum yang akan dicapai oleh pelatihan tersebut.
- 2) Tujuan khusus, yakni rincian yang dirumuskan dan tujuan kedalam kemampuan khusus.

Selanjutnya Notoatmodjo (2009) menegaskan bahwa tujuan pelatihan adalah merumusan kemampuan atau prilaku baru, yang lazimnya dirumuskan dalam kategori pengetahuan, kecerdasan, sikap keterampilan yang diharapkan untuk dimiliki oleh sasaran pelatihan setelah menyelesaikan program pelatihan (serangkaian proses belajar).



## 2.5. Perancangan Jenis, Metode, Materi dan Media Pelatihan

### 2.5.1. Jenis Pelatihan

Ada dua jenis pelatihan yang dilakukan di lingkungan organisasi, yaitu:

#### a. *Pre-service training*

Sebelum pegawai tugasnya atau pekerjaannya, pegawai tersebut harus menjalani pelatihan yang biasanya disebut pelatihan pra jabatan atau “*pre-service training*”. Oleh sebab itu, pelatihan ini diikuti oleh para pegawai baru atau calon pegawai baru di suatu institusi.

#### b. *In-service training*

Pelatihan ini ditujukan kepada pegawai yang sudah bekerja di berbagai unit atau divisi dari suatu organisasi, oleh sebab itu disebut pelatihan dalam jabatan atau “*inservice training*”. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2009)

### 2.5.2. Metode Pelatihan

Schuler & Jackson dalam Soetjipto (2008) menjelaskan tentang metode pelatihan yang tersedia. Secara umum metode-metode tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian. Pertama adalah *on the job training* (OnJT) dimana peserta program pelatihan memperhatikan rekan sejawat mereka menyelesaikan suatu pekerjaan yang nantinya akan menjadi tanggung jawab mereka dan kemudian diberi kesempatan untuk melelukannya sendiri di bawah bimbingan rekan sejawat tadi. Salah satu contoh dari OnJt adalah magang.

Kedua adalah *on-site-training* (OST). OST merupakan alternatif bagi OnJT karena OST dilaksanakan setelah jam kerja dengan tetap mempertahankan situasi kerja yang sesungguhnya. Keuntungannya, disamping efektifitasnya program tetap terjaga (walaupun mungkin tidak selektif OnJT), terletak pada keleluasaan para peserta untuk bertanya dan mencoba tanpa takut menunggu penyelesaian pekerjaan yang menjadi obyek program pelatihan.

Ketiga *off job training*, adalah yang dapat menjadi alternatif apabila OnJT dan OST tidak memungkinkan atau memang tidak diperlukan. Misalnya, untuk program pelatihan calon penerbang karena salah yang dilakukan oleh para peserta dapat berakibat fatal. Oleh karena itu, metode ini untuk memantapkan dan

dilakukan dengan penuh konsentrasi dan hati-hati tentunya sebelumnya adanya pembekalan yang sempurna.

Notoatmodjo (2009), juga memberi penjelasan bahwa metode atau pendekatan yang digunakan pelatihan ini dibedakan menjadi dua, yakni:

1) Pelatihan di luar tugas (*off the job training*)

Pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti pegawai sebagai peserta pelatihan ke luar sementara dari kegiatan, tugas atau pekerjaannya. Kemudian mengikuti pelatihan, dengan menggunakan teknik-teknik belajar mengajar seperti lazimnya.

2) Pelatihan dalam pekerjaan (*on the job training*)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai di bawah bimbingan superior yang telah berpengalaman (*senior*). Cara ini mempunyai banyak keuntungan antara lain: sangat ekonomis, situasi aktual dan konkrit, berperan aktif dan belajar sekaligus berbuat dan mengevaluasi pekerjaannya secara langsung.

### 2.5.3. Materi Pelatihan

Dari tujuan pelatihan yang telah dirumuskan tadi akan dapat diketahui kemampuan apa yang harus dibedakan dalam pelatihan. Maka selanjutnya diidentifikasi materi-materi atau bahan-bahan pelajaran yang akan diberikan dalam pelatihan. Dengan kata lain, materi-materi apa yang dapat mengembangkan atau meningkatkan kemampuan para peserta pelatihan.

Materi pelatihan dirumuskan dalam sebuah kurikulum. Dalam pelatihan kurikulum adalah sangat penting, karena kurikulum merupakan pedoman bagi kegiatan belajar-mengajar dalam rangka mengembangkan kemampuan peserta atau sasaran pelatihan.

Notoatmodjo (2009) memberi pertimbangan dalam menyusun kurikulum atau materi pelatihan dengan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Dasar filosofis yang mengarah pada tujuan pendidikan
- b. Dasar sosiologis yang menyangkut keadaan masyarakat, ekonomi, adat istiadat, kebudayaan, kesehatan, dan sebagainya.

- c. Dasar psikologis yang mempertimbangkan faktor-faktor yang terkandung di dalam sisi sasaran pelatihan, misalnya bakat, kebutuhan, kemampuan, pengalaman, dan sebagainya.
- d. Dasar organisasi, dimana kurikulum disajikan dalam bentuk tertentu baik dalam luas bahan, isi maupun urutan.

Notoatmodjo (2009) lebih lanjut menjelaskan bahwa materi atau kurikulum pelatihan mengacu kepada kebutuhan spesifik organisasi kerja. Adapun langkah-langkah pengembangannya secara garis besar sebagai berikut:

- a. Penilaian kebutuhan pelatihan, yaitu agar pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan pegawai, dalam arti kemampuan yang akan diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pegawai maka sebelum pelatihan harus terlebih dahulu dilakukan penilaian kebutuhan pelatihan terlebih dahulu.
- b. Penyusunan kurikulum pelatihan, yaitu hasil analisis kebutuhan pelatihan tersebut, digunakan untuk menyusun materi atau kurikulum pelatihan. Secara substansial materi pelatihan menjadi tiga kelompok:
  - (1) Materi dasar, adalah materi yang mendasari materi pokok pelatihan.
  - (2) Materi pokok, adalah materi pokok pelatihan yang terkait dengan kemampuan pokok yang akan dikembangkan atau diberikan melalui pelatihan tersebut.
  - (3) Materi penunjang, adalah materi pelatihan yang tidak secara langsung berhubungan dengan kemampuan yang akan dikembangkan dalam pelatihan tersebut, tetapi dapat menunjang kemampuan pokok.

#### 2.5.4. Media Pelatihan

Media atau alat bantu adalah alat-alat yang digunakan oleh pendidik dalam menyampaikan bahan pendidikan atau pengajaran. Alat bantu ini lebih sering disebut “alat peraga”, karena berfungsi untuk membantu dan memperagakan sesuatu dalam proses pelatihan (Notoatmodjo, 2009)

Alat peraga ini disusun berdasarkan prinsip bahwa pengetahuan yang ada pada setiap manusia itu diterima atau ditangkap melalui panca indra. Semakin banyak indra yang digunakan untuk menerima berupa stimulus, maka semakin

banyak dan semakin jelas pula pengertian atau pengetahuan yang diperoleh. Dengan perkataan lain alat bantu ini dimaksudkan sebagai stimulus atau rangsangan indra sebanyak mungkin, sehingga mempermudah persepsi, penerimaan dan pemahaman.

## 2.6. Rumusan Model Program Pelatihan

Suparman (1993) menyatakan, pelatihan khususnya pegawai sudah tentu berpegang teguh pada prinsip-prinsip "sistim kependidikan". Dimana sistim didefinisikan sebagai suatu peristiwa, kejadian atau cara yang terorganisasi yang terdiri atas bagian-bagian yang lebih kecil dan seluruh bagian tersebut secara bersama-sama berfungsi untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagai suatu sistem, harus menemui 4 (empat) kriteria secara serentak yaitu:

- (1) Dapat dibagi menjadi bagian-bagian yang lebih kecil.
- (2) Setiap bagian tersebut memiliki fungsi tersendiri.
- (3) Seluruh bagian itu melakukan fungsi secara bersama.
- (4) Fungsi bersama yang dilakukannya mempunyai suatu tujuan tertentu.

Filbeck (1974) dalam Suparman (1993) menyatakan, setiap sistem kependidikan dari suprasistem berupa bahan mentah, tenaga, atau sumberdaya. Masukan itu diolah dalam sistim dan kemudian menghasilkan keluaran yang dikembalikan lagi kepada suprasistem berupa produk atau pelayanan. Karena itu bila suatu sistim tidak berfungsi, misalnya disebabkan tidak mendapat masukan dari suprasistem dan/atau tidak dapat mengolah masukan tersebut sehingga tidak menghasilkan keluaran seperti yang diinginkan, sistem itu harus diganti atau diperbaiki.

Adapun Siagian (1996) secara umum menyatakan, agar berbagai manfaat pelatihan yang terkait dengan model sistim pendidikan dapat dipetik semaksimal mungkin, berbagai langkah perlu ditempuh. Para pakar pelatihan dan pengembangan pada umumnya sudah sependapat bahwa langkah-langkah yang dimaksud terdiri dari 7 (tujuh langkah), yaitu; (a) penentuan kebutuhan, (h) penentuan sasaran, (c) penetapan isi program, (d) identifikasi prinsip-prinsip belajar, (e) pelaksanaan program, (f) identifikasi manfaat, dan (g) penilaian pelaksanaan program.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, program pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam suatu penyelenggaraan pelatihan, mulai dari persiapan, implementasi, hingga evaluasi. Antara satu kegiatan dengan kegiatan lain dalam program pelatihan tersebut, dapat dilakukan secara berurutan maupun bersamaan (*simultan*), sesuai dengan kepentingan dan urutan logisnya. Dari beberapa literatur, terdapat beberapa rancangan model program pelatihan, antara lain akan diungkapkan selanjutnya.

- a Langkah I; "analisis kebutuhan", dengan kegiatan meliputi; (a) Identifikasi kinerja yang ditetapkan, (b) Analisis calon peserta pelatihan, dan (c) Riset pengembangan sasaran pengetahuan dan kinerja terukur.
- b Langkah II; "rancangan instruksional", dengan kegiatan meliputi; (a) Mengumpulkan sasaran instruksional, metode, media, matedo dan menyusun urutannya (silabus) kemudian mengorganisasikannya dalam sebuah kurikulum, (b) Menyiapkan semua media belajar dan menyesuaikan dengan sasaran belajar, dan (c) Penggandaan metode dan media yang diperlukan.
- c Langkah III; "keabsahan", memperkenalkan (presentasi) semua rumusan dan bahan lainnya kepada pihak (audiens) yang representatif dan berwenang untuk memastikan kesiapan dan keabsahan rencana pelaksanaan pelatihan.
- d Langkah IV; "implementasi", menjalankan proses pelatihan dengan penyajian atau transfer pengetahuan, praktek ketrampilan, pengembangan perilaku, dan lain-lain sesuai dengan rencana-rancangan yang telah disusun.
- e Langkah V; "evaluasi dan tindak lanjut", kegiatan menilai keberhasilan program pelatihan menurut; (a) reaksi (reaksi langsung dari peserta terhadap proses pelatihan), (b) belajar (menggunakan pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pengetahuan), (c) perilaku (mengukur sejauh mana peserta menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan mereka), dan (d) hasil (menentukan tingkat perbaikan kinerja jabatan dan maintenance yang diperlukan).

## 2.7. Pengertian Evaluasi

Dunn (1999) menyatakan, istilah evaluasi dapat disamakan dengan penafsiran dan penilaian. Evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil suatu kegiatan. Evaluasi memberikan informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kriteria suatu kegiatan. Demikian juga evaluasi suatu kegiatan pada dasarnya memberikan sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target.

Adapun Purwanto dan Atwi (1999) yang mengutip pendapat Departemen Pendidikan Negara Bagian California, yaitu "evaluasi adalah proses menentukan nilai atau efektifitas suatu kegiatan untuk tujuan pembuatan keputusan". Pendapat yang sama nampak pada kutipan mereka dari *A Joint Committee on Standard for Evaluation*, yang menyatakan bahwa "evaluasi adalah suatu pemeriksaan (penyelidikan) yang sistematis tentang manfaat dan kegunaan dari suatu (program) berdasarkan standar tertentu".

Evaluasi (dalam konteks pelatihan), sebagai proses penerapan prosedur ilmiah untuk mengumpulkan informasi yang *valid* dan *reliable* untuk membuat keputusan tentang program pelatihan (Purwanto dan Atwi, 1999: 9). Dalam konteks yang sama, Rae (1990) secara jelas mengemukakan definisi penilaian efektifitas pelatihan dari MSC (*Manpower Service Commissions*) sebagai "suatu istilah untuk memastikan apakah pelatihan dijalankan dengan efisien dan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Bramley (1996) juga mengutip Easterby-Swmith (1986) yang berpendapat bahwa terdapat 3 (tiga) tujuan umum dilakukannya evaluasi. Tujuan dimaksud meliputi; (a) *Proving*, (b) *improving*, dan (c) *Learning*. "*Proving* (pengujian)", yang bertujuan menunjukkan secara meyakinkan bahwa sesuatu telah dilakukan (diperoleh) sebagai hasil dari kegiatan (program) pelatihan atau pengembangan. "*Improving* (perbaikan)", mengandung makna suatu penekanan terhadap upaya untuk memastikan bahwa kegiatan dan program (pelatihan) baik yang sedang berlangsung maupun masa mendatang, menjadi lebih baik dari pada saat ini. Adapun "*Learning* (pembelajaran)", meyakini bahwa evaluasi tidak dapat dipisahkan dari proses dimana evaluasi itu ditujukan, dan merupakan bagian integral dari pembelajaran dan pengembangan proses itu sendiri.

## 2.8. Aspek-Aspek Sasaran Evaluasi Pelatihan

Pendidikan apapun bentuk dan tingkatnya pada akhirnya menuju kepada suatu perubahan perilaku, baik individu, kelompok maupun masyarakat. Seberapa jauh perubahan atau peningkatan kemampuan itu terjadi, maka evaluasi merupakan suatu yang sangat penting dalam melakukan kegiatan pendidikan apapun.

Allan (2000) memberi langkah-langkah dalam mengevaluasi, yaitu *pertama*, merencanakan evaluasi, dalam merencanakan evaluasi ada dua pokok penting yang perlu ditetapkan, yakni (a) menetapkan tujuan. Tujuan evaluasi dapat bermacam-macam, tergantung pada macam atau jenis evaluasi yang akan dilakukan, apakah evaluasi untuk diagnosis (evaluasi formatif), evaluasi untuk menetapkan suatu kebijaksanaan pendidikan (evaluasi sumatif), atau evaluasi untuk mengetahui dampak (*impact*) hasil suatu proses pendidikan setelah mereka terjun ke masyarakat (bekerja). (b) membuat *blue print*. *Blue print* atau rancangan ujian berisikan informasi yang berkaitan dengan test yang akan ditulis atau diujikan. (c) menyusun alat ukur atau menyusun (membuat test).

*Kedua*, Mempergunakan alat ukur, dalam mempergunakan alat ukur yang berarti melakukan pengukuran harus memperhatikan kondisi, subjek yang akan dites/diukur agar mereka dalam kondisi kesehatan yang optimal.

*Ketiga*, menginterpretasikan hasil pengukuran. Untuk menghindari hasil interpretasi yang berbeda, maka dalam hal ini, hasil-hasil ukuran yang kualitatif itu diterjemahkan ke dalam data-data kuantitatif.

*Keempat*, mengadakan dan mengambil tindakan yang sesuai. Pengukuran akan memberikan informasi atau dasar-dasar yang akan menjadi pertimbangan untuk melakukan evaluasi hasil pembelajaran.

Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) mendefinisikan evaluasi adalah, merupakan penentuan dari efektifitas suatu program pelatihan. Namun demikian yang dipertanyakan adalah, efektif pada tahap apa. Evaluasi akan berubah dari sesuatu yang rumit, umumnya sukar dimengerti menjadi jelas dan dapat mencapai sasaran bila diurai dalam langkah-langkah logis (*logical steps*). Langkah-langkah atau dapat disebut juga aspek sasaran evaluasi yang dirumuskan oleh Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) meliputi 4 (empat) langkah, yaitu:

## 1. Reaksi

Reaksi merupakan mengukur reaksi yang biasanya terfokus pada perasaan peserta terhadap pelatihan dan pelatih, menyarankan perbaikan dalam program dan tingkat (sejauh mana) pelatihan (akan) membantu mereka dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam rangka "evaluasi reaksi" ini, perasaan peserta mengenai pelatihan diukur antara lain dengan menyetengahkan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

- (1) Apakah mereka menyukai pelatihan (yang baru saja dijalani)?
- (2) Apakah program pelatihan tersebut bermanfaat?
- (3) Apa kelebihan dari program tersebut?

Dalam kaitan ini, Simamora (1999) menyatakan, hasil penilaian reaksi adalah penting, karena menggambarkan estimasi awal efektifitas program pelatihan. Disamping itu, perasaan terhadap pengalaman pelatihan, pada masa datang akan mempengaruhi aplikasi keahlian dan sikap-sikap yang diperoleh selama pelatihan.

Akan tetapi Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) mengakui bahwa, reaksi senang (puas) peserta terhadap program pelatihan tidak menjamin adanya pembelajaran. Dari beberapa instrumen yang ditawarkan Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) untuk mengetahui tingkat efektifitas reaksi, nampak terdapat beberapa aspek yang perlu dinilai (diukur) menurut persepsi peserta, antara lain;

- (1) Kebutuhan pelatihan; sejauh mana peserta terlibat dalam menentukan kebutuhan pelatihan.
- (2) Materi pelatihan; sejauh mana materi yang dibahas diperlukan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
- (3) Pelatih; sejauh mana pelatih dapat membuat proses belajar menjadi lancar dan peserta dapat mengikuti proses dengan senang.
- (4) Metode dan media; apakah metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan materi dan kondisi peserta.
- (5) Fasilitas; apakah fasilitas pendukung (kelas, konsumsi, bahan bacaan, dan lain-lain) tersedia dengan kuantitas dan kualitas yang memadai.



## 2. Pembelajaran

Pembelajaran menurut Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) menyatakan, untuk maksud evaluasi, pembelajaran didefinisikan sebagai sikap yang diubah, dan pengetahuan serta keterampilan yang dipelajari. Adapun menurut Simamora (1999), ukuran-ukuran pembelajaran menilai sejauh mana peserta menguasai konsep-konsep, informasi, dan keterampilan (keahlian) yang coba ditanamkan selama proses pelatihan. Perubahan (peningkatan) yang diperoleh (pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan-lain) sebagai akibat dari program pelatihan dievaluasi dengan menggunakan tes tertulis ataupun observasi.

Dari uraian di atas jelas bahwa aspek-aspek sasaran evaluasi untuk langkah logis pembelajaran meliputi 3 (tiga) hal dengan masing-masing tingkatan sebagai berikut:

- (1) Pengetahuan (*Knowledge*); sejauh mana peserta menguasai pengetahuan (konsep, prinsip, fakta, dan sebagainya) dengan tingkatan penguasaan (Bramley, 1996), meliputi : (a) Dasar (*declarative knowledge*); penguasaan informasi tentang 'apa', (b) Menengah (*procedural knowledge*); penguasaan informasi tentang 'bagaimana', dan (c) Tinggi (*strategic knowledge*); penguasaan informasi tentang yang mana, bila mana, dan mengapa'.
- (2) Keterampilan (*skill*); sejauh mana peserta mampu melakukan sesuatu secara baik, dengan tingkatan (Bramley, 1996), meliputi; (a) Dasar, kemampuan 'komunikasi (*communication*)' menyebutkan atau menamai barang, (b) Menengah; penguasaan 'prosedur sederhana (*simple procedure*)', (c) Tinggi; penguasaan kinerja 'tindakan terampil (*skilled action*)', dan (d) Sangat tinggi; penguasaan dalam 'memberi keputusan (*judging*)'
- (3) Sikap (*attitude*); sejauh mana peserta memiliki suatu kecenderungan (*tendency*) atau keadaan mudah terpengaruh (*predisposition*) untuk bertindak (melakukan) dalam tindakan nyata pada situasi tertentu (Bramley, 1996).

### 3. Perilaku

Menurut Simamora (1999) menyatakan, “evaluasi perilaku” dari program pelatihan dimaksudkan untuk memastikan apakah peserta memperlihatkan adanya perubahan-perubahan perilaku dalam pekerjaan (tugas) mereka. Mengukur “perubahan perilaku” dalam pelaksanaan pekerjaan dipandang lebih sulit, karena perubahan yang terjadi dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar pelatihan, misalnya; pengalaman kerja, bimbingan atasan, kondisi pekerjaan itu sendiri, dan sebagainya.

Lebih jauh Simamora (1999) menegaskan, penilaian perubahan perilaku sebagai hasil pelatihan dapat dilakukan melalui evaluasi penyelia atas kinerja alumni pelatihan yang menjadi bawahannya. Analisis penilaian kinerja sebelum dan sesudah pelatihan dapat menunjukkan staf mana yang memerlukan pelatihan, pelatihan ulang, pelatihan lanjutan, dan sebagainya.

Observasi terhadap peserta dan menganalisa perilaku mereka dapat juga menjadi metoda yang berguna untuk evaluasi sejauh mana peristiwa sedang berlangsung. Bila hal ini bisa menjadi metoda yang terpercaya, benar-benar sederhana, dan sistem yang obyektif dengan pengelompokan (kategori) perilaku akan jadi diperlukan.

### 4. Hasil.

Hasil adalah dalam rangka meningkatnya efektifitas organisasional, Simamora (1999) menyatakan, hasil adalah yang paling sulit untuk dikaitkan dengan program pelatihan (dan pengembangan). Akan tetapi penyelidikan terhadap hubungan ini penting dilakukan, bahkan secara berkesinambungan.

Lebih jauh Simamora (1999) menyatakan, data-data yang dihimpun untuk mengevaluasi program pelatihan sehubungan dengan aspek “hasil” ini dapat meliputi; (a) penghematan biaya (karena alumni pelatihan dapat bekerja secara efisien), (b) Keuntungan aktual dan yang diproyeksikan, (c) kenaikan penjualan, (d) penurunan tingkat kecelakaan kerja, (e) membaiknya moral dan motivasi kerja staf, (f) kenaikan produksi, (g) menurunnya tingkat perputaran staf, dan sebagainya. Hasil yang terpenting barangkali adalah menanyakan. Hasil apa yang dicapai dalam sasaran pelatihan yang telah ditentukan sebelumnya?

## 2.9. Pengertian Efektifitas

Pengertian “efektifitas” menurut Lubis dan Huseini (1987) dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasarannya. Efektifitas ini sesungguhnya merupakan suatu konsep yang luas, mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar organisasi.

Dalam pandangan Dunn (1999) efektifitas berkenaan dengan apakah suatu alternatif mencapai hasil (akibat) yang diharapkan, atau mencapai tujuan dari diadakannya tindakan. Efektifitas selalu diukur dari unit produk atau layanan atau nilai moneterinya. Donnelly (1991) menyatakan, efektifitas akan terkait dengan pertimbangan teknis, yaitu dengan dukungan sumberdaya yang tersedia tujuan dari suatu kegiatan tersebut dapat tercapai dengan seoptimal mungkin. Sementara itu menurut Jones (1995), efektifitas menunjuk kepada keberhasilan dan/atau kegagalan dalam mencapai suatu tujuan (*objectives*), sehingga efektifitas hanya berkepentingan dengan output.

Schmitt dan Klimoski (1994), yang lebih menyoroti dari sisi efektifitas kerja, mengemukakan bahwa untuk mengukur efektifitas terdapat tiga pilihan, yaitu; (a) melalui orang, (b) produk/hasil kerja, dan (c) proses. Sementara itu, Donnelly (1991) menyatakan, tingkat efektifitas dapat diukur melalui: (a) pendekatan terhadap proses, (b) pendekatan terhadap produk output, dan (c) pendekatan terhadap waktu.

Menurut Scott (1981), kriteria untuk mengukur efektifitas tidak pernah bersifat netral, sehingga selalu bersifat normatif dan kadang-kadang memberikan hasil yang saling bertentangan. Menurut Armstrong dan Baron (1998), syarat-syarat ukuran kinerja yang baik atau kinerja yang efektif adalah:

- 1) Terkait dengan tujuan-tujuan dan ukuran-ukuran strategik yang secara organisasional dipandang signifikan.
- 2) Relevan dengan tujuan-tujuan dan akuntabilitas dari tim atau individu yang akan diukur.
- 3) Terfokus kepada output-output dan pencapaian-pencapaian yang dapat diukur.
- 4) Menunjuk kepada data atau pembuktian (*evident*) yang tersedia sebagai

basis pengukuran.

- 5) Dapat diverifikasi.
- 6) Dibuat setepat mungkin sesuai dengan maksud pengukuran dan ketersediaan data.
- 7) Dapat menjadi basis yang kokoh untuk umpan balik dan pengambilan tindakan.
- 8) Bersifat komprehensif; dalam arti mencakup semua aspek kunci dari kinerja.

Yandi (1996) menyatakan, tingkat efektifitas dalam pelaksanaan suatu kegiatan adalah dinyatakan dalam persentase (%), dan dapat diklasifikasikan dalam beberapa kriteria, yaitu;

- 1) Jika nilai ratio perbandingan dibawah 40%, dapat dikatakan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan tidak efektif.
- 2) Jika nilai ratio perbandingan tersebut antara 40%-60%, dapat dikatakan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan pajak kurang efektif.
- 3) Jika nilai ratio perbandingan tersebut antara 60%-80%, dapat dikatakan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan cukup efektif.
- 4) Jika nilai ratio perbandingan tersebut antara 80%-100%, dapat dikatakan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan sangat efektif.

Berbagai definisi tentang efektifitas di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian efektifitas dalam konteks program pelatihan, adalah tingkat keberhasilan suatu penyelenggaraan pelatihan dalam mencapai tujuan; baik tujuan yang berkaitan dengan peserta maupun organisasinya. Pengukuran (penilaian) terhadap tingkat efektifitas suatu program pelatihan dipandang penting dilakukan dalam rangka untuk mengetahui manfaat dan sejauh mana pelatihan tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## BAB 3 METODE PENELITIAN

### 3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis efektifitas pelaksanaan program pelatihan aplikasi TIK bagi pustakawan yang dilaksanakan oleh Koordinasi ICT pada Perpustakaan X. Pendekatan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka (Sugiyono, 2002)

### 3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data campuran yakni menerapkan strategi triangulasi konkuren yaitu pencampuran dua data terjadi ketika peneliti mengkomparasikan satu sumber data dengan sumber data yang lain (Creswell, 2010). Strategi ini diperoleh untuk menginterpretasikan secara keseluruhan sehingga memperoleh analisis yang komprehensif. Di bawah ini kerangka pendekatan strategi Triangulasi Konkuren menurut Creswell (2010):



### 3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perpustakaan X. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Perpustakaan X memiliki keunggulan dalam bidang aplikasi

TIK sekaligus juga melakukan pengembangan pustakawan sebagai upaya integrasi dengan aplikasi TIK pada perpustakaan tersebut. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai dengan bulan Juni 2011.

### **3.4. Subjek dan Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitiannya adalah pustakawan Perpustakaan X. Subjek penelitian ini terdiri dari responden dan informan. Responden merupakan populasi yang terdiri dari pustakawan yang telah mengikuti pelatihan aplikasi TIK yang berjumlah 11 (sebelas) pustakawan (**lampiran 1**). Adapun informan merupakan orang yang dimanfaatkan memberikan informasi yang bersifat kualitatif tentang situasi dan kondisi latar penelitian (Moleong, 2004). Informan dari penelitian ini adalah diantara para pustakawan Perpustakaan X yang telah mengikuti pelatihan aplikasi TIK yang mewakili Koordinasi yang ada di Perpustakaan X yaitu berjumlah 4 (empat) pustakawan (**lampiran 2**)

Selanjutnya yang menjadi objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi pemusatan pada kegiatan penelitian yaitu tentang efektifitas pelatihan aplikasi TIK yang meliputi aspek reaksi, pembelajaran dan perilaku dari pustakawan.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam pendekatan penelitian kuantitatif melalui kuesioner. Kuesioner merupakan cara untuk mendapatkan informasi dan memberikan gambaran tentang beberapa ciri individu, atau kelompok. Dalam kuesioner ini yaitu berupa pertanyaan-pertanyaan untuk melihat informasi pada pustakawan pelatihan aplikasi TIK.

Kuesioner disebarkan ke responden yang disusun dalam 3 (tiga) bagian untuk diisi yang terdiri dari:

- Bagian A : Reaksi terhadap implementasi pelatihan
- Bagian B : Pembelajaran
- Bagian C : Perubahan perilaku (**lampiran 3**)

Responden memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner dengan cara memberi tanda pada pilihan jawaban yang disediakan oleh peneliti.

Adapun teknik pengumpulan data pada pendekatan penelitian kualitatif yaitu melalui wawancara dan observasi.

- (1) Wawancara merupakan komunikasi yang terbentuk antara dua orang dengan pertanyaan untuk mencapai tujuan penulis. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (*in depth interview*) melalui wawancara tak berstruktur. Dengan wawancara tak berstruktur, perumusan dan urutan pertanyaan dapat lebih bebas sehingga akan lebih dapat mengikuti alur pembicaraan responden. Alat bantu yang digunakan dalam wawancara adalah alat perekam. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada informan sebagaimana disebut di atas. Agar wawancara berjalan secara sistematis, peneliti sebelumnya membuat pedoman wawancara sebelum wawancara dilakukan (**lampiran 4**)
- (2) Observasi atau pengamatan adalah metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang disaksikan selama penelitian berlangsung. Peneliti dalam hal ini berperan sebagai pengamat sempurna (*complete observer*). Maksudnya yaitu peneliti hanya menjadi pengamat tanpa partisipasi dengan yang diamati. Ia mempunyai jarak dengan informan yang diamatinya (Gulo, 2002). Observasi dilakukan pada informan, di mana penelitian ini untuk memperoleh gambaran secara jelas mengenai reaksi, pembelajaran dan perubahan perilaku para pustakawan setelah mengikuti pelatihan TIK.

### **3.6. Variabel, Dimensi dan Indikator**

#### **a. Aspek Reaksi Peserta Pelatihan**

Reaksi peserta pelatihan adalah menggambarkan perasaan peserta pelatihan aplikasi TIK pada Perpustakaan X terhadap pengalaman pelatihan yang dilakukan, yang dirasakan pada masa mendatang akan mempengaruhi aplikasi keahlian, dan sikap-sikap yang diperoleh selama pelatihan. Merujuk pada instrumen yang ditawarkan Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006), beberapa dimensi yang dapat dinilai (diukur) menurut persepsi peserta, antara lain: (a) Kebutuhan peserta terhadap pelatihan aplikasi TIK (b) Materi pelatihan aplikasi TIK (c) Metode pelatihan aplikasi TIK, (d) Pelatih/instruktur pelatihan aplikasi TIK dan

(e) Media/alat pelatihan aplikasi TIK.

Dimensi “kebutuhan pelatihan TIK”, menyatakan tentang tingkat kepuasan peserta pelatihan (pustakawan) terhadap keterlibatan dan penjangkagan kebutuhan pelatihan TIK. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberadaan dimensi kebutuhan pelatihan aplikasi TIK tersebut antara lain: (a) tingkat keterlibatan peserta (pustakawan) pelatihan dalam menentukan kebutuhan pelatihan dan (b) tingkat keterlibatan peserta (pustakawan) pelatihan dalam proses penentuan atau penjangkagan kebutuhan pelatihan.

Dimensi “materi pelatihan aplikasi TIK” menyatakan tentang tingkat kepuasan peserta (pustakawan) pelatihan terhadap kesesuaian materi dan potensial penerapan materi pelatihan aplikasi TIK dalam tugas/pekerjaan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberadaan dimensi materi pelatihan antara lain: (a) tingkat kesesuaian kesesuaian materi yang diperoleh selama pelatihan tersebut dengan kebutuhan peserta dalam melaksanakan tugasnya dan (b) tingkat harapan peserta pelatihan terhadap materi pelatihan aplikasi TIK guna menunjang pelaksanaan tugas.

Dimensi “metode pelatihan aplikasi TIK” menyatakan tentang tingkat kepuasan peserta pelatihan aplikasi TIK terhadap kesesuaian metode dan kemampuan fisik peserta (pustakawan) dalam mengikuti pelatihan aplikasi TIK. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberadaan dimensi metode pelatihan aplikasi TIK antara lain: (a) tingkat kesesuaian metode yang dipergunakan selama pelatihan aplikasi TIK dengan tujuan pelatihan dan (b) kesesuaian kemampuan fisik peserta (pustakawan) selama mengikuti pelatihan aplikasi TIK tersebut dengan metode yang dipergunakan pada saat pelatihan.

Dimensi “pelatih/instruktur dalam pelatihan aplikasi TIK“, menyatakan tentang tingkat kepuasan peserta (pustakawan) pelatihan terhadap kemampuan pelatih (instruktur,/pengajar) dalam menjelaskan materi, memfasilitasi diskusi dan memandu pelatihan aplikasi TIK. Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberadaan dimensi pelatih/instruktur dalam pelatihan aplikasi TIK tersebut antara lain: (a) tingkat kemampuan kemampuan pelatih/instruktur dalam penguasaan bahasa agar peserta (pustakawan) pelatihan aplikasi TIK tersebut dapat memahami materi yang disampaikan dan (b) tingkat kemampuan



pelatih/instruktur dalam memandu diskusi peserta pelatihan aplikasi TIK tersebut.

Dimensi “media/alat pelatihan aplikasi TIK” menyatakan tentang tingkat kepuasan peserta pelatihan aplikasi TIK terhadap kesesuaian media/alat bantu dengan metode pelatihan aplikasi TIK, dan tingkat kualitas (mutu) media/alat bantu yang tersedia dalam pelatihan aplikasi TIK. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberadaan dimensi media/alat pelatihan aplikasi TIK adalah (a) tingkat kesesuaian antara jenis peralatan dengan metode pelatihan aplikasi TIK dan (b) tingkat mutu/kualitas media yang dipergunakan pada saat pelatihan aplikasi TIK tersebut.

#### b. Aspek Pembelajaran Peserta Pelatihan

Aspek pembelajaran peserta pelatihan aplikasi TIK adalah sebagai sikap yang diubah, dan pengetahuan serta keterampilan yang dipelajari. Beberapa ukuran-ukuran pembelajaran/pengetahuan dalam pelatihan diantaranya dengan melihat dari dimensi; (a) pengetahuan pustakawan terhadap materi pelatihan aplikasi TIK, (b) keterampilan pustakawan terhadap penerapan materi pelatihan aplikasi TIK, (c) sikap pustakawan terhadap penerapan materi pelatihan TIK

Dimensi “pengetahuan pustakawan terhadap materi pelatihan aplikasi TIK,” menyatakan tentang tingkat pengetahuan peserta pelatihan terhadap materi pelatihan aplikasi TIK. Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui dimensi tingkat pengetahuan peserta pelatihan tersebut tentang materi pelatihan adalah; (a) tingkat pengetahuan terhadap pengertian materi pelatihan aplikasi TIK, (b) tingkat pengetahuan terhadap pemahaman materi pelatihan aplikasi TIK, (c) tingkat pengetahuan terhadap kemampuan menyampaikan materi pelatihan aplikasi TIK.

Dimensi “keterampilan pustakawan tentang penerapan materi pelatihan aplikasi TIK” menyatakan tentang tingkat keterampilan pustakawan tersebut tentang penerapan materi pelatihan aplikasi TIK. Indikator-indikator yang dapat digunakan adalah: (a) tingkat keterampilan terhadap kecepatan dalam mengerjakan tugas/ pekerjaan berbasis aplikasi TIK, (b) tingkat keterampilan terhadap pengembangan aplikasi TIK, (c) tingkat keterampilan terhadap layanan perpustakaan berbasis aplikasi TIK.

Dimensi "sikap pustakawan terhadap penerapan materi pelatihan aplikasi TIK" menyatakan tentang sikap peserta pelatihan tentang dampak penerapan materi pelatihan aplikasi TIK. Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui dimensi tingkat keterampilan peserta pelatihan tentang implikasi pada materi pelatihan aplikasi TIK adalah: (a) tingkat sikap terhadap pemeliharaan data, (b) tingkat sikap terhadap kebebasan akses informasi (c) tingkat sikap terhadap citra lembaga perpustakaan dan (d) tingkat sikap terhadap citra profesi pustakawan.

### c. Aspek Perilaku Peserta Pelatihan

Dimensi perilaku menyatakan bahwa, sejauh mana peserta pelatihan aplikasi TIK tersebut berubah perilakunya setelah mengikuti pelatihan aplikasi TIK. Ukuran-ukuran perubahan perilaku peserta pelatihan tersebut diantaranya dilihat dari dimensi: (a) perubahan perilaku peserta pelatihan terhadap kehadiran aplikasi TIK, (b) perubahan perilaku peserta pelatihan terhadap pengembangan aplikasi TIK, (c) perubahan perilaku peserta pelatihan terhadap pelayanan yang berbasis aplikasi TIK.

Dimensi "perubahan perilaku peserta pelatihan terhadap kehadiran aplikasi TIK", menyatakan tentang tingkat perubahan perilaku pustakawan pelatihan aplikasi TIK tersebut berkaitan dengan kehadiran TIK. Indikator-indikator yang dapat digunakan adalah; (a) tingkat perubahan perilaku terhadap budaya kerja berbasis aplikasi TIK, (b) tingkat perubahan perilaku terhadap pencapaian target mengerjakan tugas/pekerjaan berbasis aplikasi TIK (c) tingkat perubahan perilaku terhadap disiplin kerja berbasis aplikasi TIK.

Dimensi "perubahan perilaku peserta pelatihan terhadap pengembangan aplikasi TIK" menyatakan tentang tingkat perubahan perilaku pustakawan pelatihan TIK tersebut berkaitan dengan pengembangan aplikasi TIK. Indikator-indikator yang dapat digunakan adalah; (a) tingkat perubahan perilaku terhadap kesiapan pustakawan terhadap pengembangan aplikasi TIK, (b) tingkat perubahan perilaku terhadap penyesuaian peserta pelatihan (pustakawan) terhadap pengembangan aplikasi TIK, dan (c) tingkat perubahan perilaku terhadap kemampuan pustakawan terhadap pengembangan aplikasi TIK.

Dimensi “perubahan perilaku peserta pelatihan terhadap pelayanan yang berbasis aplikasi TIK” menyatakan tentang tingkat perubahan perilaku peserta pelatihan TIK tersebut berkaitan dengan pelayanan perpustakaan berbasis aplikasi TIK. Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui perubahan perilaku peserta pelatihan TIK tersebut yang berkaitan dengan dimensi tingkat perubahan perilaku terhadap pelayanan yang berbasis aplikasi TIK; (a) tingkat perubahan perilaku terhadap pelayanan pustakawan yang mudah (b) tingkat perubahan perilaku terhadap pelayanan yang cepat, (c) tingkat perubahan perilaku terhadap pelayanan pustakawan yang akurat, dan (d) tingkat perubahan perilaku terhadap pelayanan pustakawan yang bertanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun kesesuaian antara variabel, dimensi, dan indikator untuk penelitian ini sebagaimana terlampir nampak pada tabel 3.1 di bawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Variabel, Dimensi dan Indikator**

| Variabel       | Dimensi                | Indikator   |
|----------------|------------------------|---|
| Tingkat Reaksi | a. Kebutuhan pelatihan | <ul style="list-style-type: none"> <li>keterlibatan peserta (pustakawan) pelatihan dalam menentukan kebutuhan pelatihan</li> <li>keterlibatan peserta (pustakawan) pelatihan dalam proses penentuan atau penjajagan kebutuhan pelatihan</li> </ul>  |
|                | b. Materi              | <ul style="list-style-type: none"> <li>kesesuaian kesesuaian materi yang diperoleh selama pelatihan tersebut dengan kebutuhan peserta dalam melaksanakan tugasnya.</li> <li>harapan peserta pelatihan terhadap materi pelatihan TIK guna menunjang pelaksanaan tugas.</li> </ul>                      |
|                | c. Metode              | <ul style="list-style-type: none"> <li>kesesuaian metode yang dipergunakan selama pelatihan TIK dengan tujuan pelatihan dan</li> <li>kesesuaian kemampuan fisik peserta (pustakawan) selama mengikuti pelatihan TIK tersebut dengan metode yang dipergunakan pada saat pelatihan.</li> </ul>          |
|                | d. Pelatih             | <ul style="list-style-type: none"> <li>kemampuan kemampuan pelatih/instruktur dalam penguasaan bahasa agar peserta (pustakawan) pelatihan TIK tersebut dapat memahami mataeri yang disampaikan</li> <li>kemampuan pelatih/instruktur dalam memandu diskusi peserta pelatihan TIK tersebut.</li> </ul> |
|                | e. Media/alat bantu    | <ul style="list-style-type: none"> <li>kesesuaian antara jenis peralatan dengan metode pelatihan TIK</li> </ul>   |

|                      |                            |  |
|----------------------|----------------------------|--|
|                      |                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• mutu/kualitas media yang dipergunakan pada saat pelatihan TIK tersebut</li> </ul>   |
| Tingkat Pembelajaran | a. Pengetahuan             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• pengetahuan tentang pengertian materi pelatihan TIK</li> <li>• pengetahuan tentang pemahaman materi pelatihan TIK,</li> <li>• pengetahuan tentang kemampuan menyampaikan materi pelatihan TIK.</li> </ul>   |
|                      | b. Keterampilan            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• keterampilan terhadap kecepatan dalam mengerjakan tugas/ pekerjaan</li> <li>• keterampilan terhadap pengembangan TIK</li> <li>• keterampilan terhadap layanan berbasis TIK.</li> </ul>  |
|                      | c. Sikap                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikap terhadap pemeliharaan data</li> <li>• Sikap terhadap kebebasan akses informasi</li> <li>• Sikap terhadap citra lembaga perpustakaan</li> <li>• Sikap terhadap citra lembaga profesi kepastakawanan.</li> </ul>  |
| Tingkat Perilaku     | a. Kehadiran TIK           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perubahan perilaku terhadap budaya kerja berbasis TIK</li> <li>• Perubahan perilaku terhadap pencapaian target dalam mengerjakan tugas/pekerjaan</li> <li>• Perubahan perilaku terhadap disiplin kerja</li> </ul>   |
|                      | b. Pengembangan TIK        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perubahan perilaku terhadap kesiapan pustakawan dalam pengembangan TIK</li> <li>• Perubahan perilaku terhadap penyesuaian pustakawan dalam pengembangan TIK</li> <li>• Perubahan perilaku terhadap kemampuan (kompetensi) dalam pengembangan TIK</li> </ul> |
|                      | c. Pelayanan berbasis TIK. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perubahan perilaku terhadap pelayanan yang mudah</li> <li>• Perubahan perilaku terhadap pelayanan yang cepat</li> <li>• Perubahan perilaku terhadap pelayanan yang akurat.</li> <li>• Perubahan perilaku terhadap Pelayana yang bertanggungjawab</li> </ul> |

### 3.7. Teknik Analisis Data

Setelah pengumpulan data selesai, tahap selanjutnya adalah analisis data. Analisis data dalam penelitian metode campuran sangat berkaitan dengan jenis strategi yang dipilih. Strategi yang dipilih adalah strategi konkuren, yaitu peneliti mengkombinasikan informasi-informasi yang diperoleh dari pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif ke dalam sebuah matrik/tabel (Creswell, 2010)

Lebih lanjut Creswell (2010) menjelaskan dalam penelitian konkuren, laporan tentang pengumpulan data kualitatif dan kuantitatif dapat disajikan di

bagian terpisah, tetapi analisis dan intepretasinya harus dikombinasikan untuk mencari konvergensi dan kesamaan-kesamaan antara hasil-hasil yang diperoleh. Biasanya, susunan seperti ini tidak memperjelas perbedaan-perbedaan antara tahap kuantitatif dan kualitatif.

Analisis data dalam penelitian ini yang berdasarkan pendekatan kuantitatif yaitu menganalisis angka-angka secara deskriptif dan inferensial yaitu guna mencapai tujuan “pertama” penelitian ini, yaitu; untuk mengetahui “tingkat efektifitas” pelatihan TIK bagi pustakawan ditinjau dari aspek: reaksi, pembelajaran dan perubahan perilaku pustakawan, digunakan pendekatan analisis “tingkat efektifitas pelatihan”.

Menurut Noe (2010), guna mencari tingkat efektifitas pelatihan TIK ditinjau dari aspek: reaksi peserta terhadap implementasi, hasil pembelajaran/pengetahuan, dan perubahan peserta pelatihan tersebut, ada beberapa tahapan analisis yang harus dilalui, yaitu:

- Tahap “*pertama*” adalah menentukan “nilai skor” untuk setiap jawaban responden dalam menilai setiap aspek pendekatan pengukuran. Penentuan skor jawaban responden ditetapkan dengan menggunakan “Skala Likert”. Adapun “nilai skor” untuk setiap jawaban responden dalam menilai setiap aspek pendekatan pengukuran sebagaimana dapat dicermati pada tabel 3.2 di bawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Variabel, Dimensi, Pilihan Jawaban Responden**  
**dan Skor Pilihan Jawaban Responden**

| Variabel     | Dimensi   | Pilihan Jawaban Responden | Skor Pilihan Jawaban Responden |
|--------------|---|---------------------------|--------------------------------|
| Reaksi       | (1) Kebutuhan pelatihan   | (1) Sangat tidak puas     | 1                              |
|              | (2) Materi pelatihan  | (2) Tidak puas            | 2                              |
|              | (3) Metode pelatihan  | (3) Biasa/cukup           | 3                              |
|              | (4) Pelatih/Instruktur  | (4) Puas                  | 4                              |
|              | (5) Media/Alat bantu pelatihan                                      | (5) Sangat puas           | 5                              |
| Pembelajaran | (1) Pengetahuan pengetahuan pelatihan tentang materi pelatihan TIK) | (1) Sangat Tidak setuju   | 1                              |
|              | (2) Keterampilan peserta pelatihan tentang mengimplementasikan      | (2) Tidak setuju          | 2                              |
|              |   | (3) Biasa/ragu-ragu       | 3                              |
|              |   | (4) Setuju                | 4                              |
|              |   | (5) Sangat setuju         | 5                              |

|          |   |   |                       |
|----------|---|---|-----------------------|
|          | materi pelatihan TIK.<br>(3) Sikap peserta pelatihan tentang implikasi penerapan TIK.   |   |                       |
| Perilaku | (1) Perilaku peserta pelatihan terhadap kehadiran TIK.<br>(2) Perilaku peserta pelatihan terhadap pengembangan TIK.<br>(3) Perilaku peserta pelatihan terhadap pelayanan yang berbasis TIK. | (1) Tidak pernah<br>(2) Pernah<br>(3) Kadang-kadang<br>(4) Sering<br>(5) Selalu | 1<br>2<br>3<br>4<br>5 |

- Tahap “*kedua*”, menghitung “jumlah total nilai skor” untuk setiap aspek pendekatan pengukuran, dan “rata-rata nilai skor” untuk setiap aspek pendekatan pengukuran tersebut
- Tahap “*ketiga*” adalah menghitung “nilai aspek (NA)” dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Aspek (NA)} = \frac{\text{Rata-rata skor jawaban responden}}{\text{Skor maksimum}} \times 100$$

Adapun “kriteria pengambilan keputusan” yang dapat diambil dari perhitungan terhadap “nilai aspek” tersebut sebagaimana tampak pada tabel 3.3 di bawah ini:

**Tabel 3.3**  
**Interval Nilai Aspek dan Katagori Tingkat Efektifitas**

| Tingkat | Interval Nilai Aspek | Katagori Tingkat Efektifitas |
|---------|----------------------|------------------------------|
| I       | $80 > NA \geq 100$   | Sangat Tinggi                |
| II      | $60 > NA \geq 80$    | Tinggi                       |
| III     | $40 > NA \geq 60$    | Sedang/Cukup                 |
| IV      | $20 > NA \geq 40$    | Rendah                       |
| V       | $0 > NA \geq 20$     | Sangat Rendah                |

Sedangkan teknik analisis data pada pendekatan penelitian kualitatif yaitu dengan menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh di tempat penelitian. Tahap yang dilakukan adalah:

- 1) Transkrip data

Setelah seluruh data diperoleh maka hasil wawancara dicatat dan dibuat

transkripnya. Creswell (2010) menjelaskan bahwa transkrip wawancara dibuat kata demi kata dengan memisahkan kata, frase, atau kalimat yang akan diolah dan yang tidak berhubungan dengan pertanyaan penelitian. Pada tahap ini yaitu untuk mempersiapkan dan mengolah data untuk dianalisis.

#### 2) Reduksi data

Pada tahap ini membaca keseluruhan data. Yaitu penulis membaca ulang seluruh data yang sudah ditranskripkan. Pada bagian tertentu penulis akan menentukan hal-hal yang dianggap penting dan diambil kata kuncinya. Kata kunci yang digunakan adalah sekitar reaksi, pembelajaran dan perilaku dari pelatihan aplikasi TIK di Perpustakaan X.

#### 3) Penyajian data

Setelah data didapat, peneliti melakukan analisis data dengan cara menginterpretasikan data berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan dan landasan teori tentang evaluasi pelatihan aplikasi TIK yaitu reaksi, pembelajaran dan perilaku dari pelatihan aplikasi TIK di Perpustakaan X.

#### 4) Penyimpulan akhir

Setelah data dianalisis dapat diambil kesimpulan mengenai masalah yang diteliti. Penarikan kesimpulan merupakan kesimpulan akhir dari hasil penelitian. Pada tahap ini data dianalisis dengan menginterpretasikan atau memaknai data (Creswell, 2010). Penelitian ini diharapkan ada kesimpulan tentang rumusan-rumusan model yang dilakukan oleh Koordinasi ICT Perpustakaan X dalam mengembangkan pelatihan aplikasi TIK yang lebih efektif dan efisien.

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Profil Perpustakaan X

##### 4.1.1. Sejarah Singkat

Perpustakaan X lahir pada tanggal tahun 1954 dengan memiliki koleksi berjumlah 8.000 eksemplar untuk melayani kebutuhan 214 mahasiswa yang tergabung kedalam 7 jurusan. Semakin pesatnya perkembangan jumlah mahasiswa dan bertambahnya jumlah jurusan, maka diperlukan sumber informasi yang lebih lengkap serta ruang yang lebih luas.

Mulai bulan April 1995, resmilah Perpustakaan X menempati gedung baru seluas 12.000 m<sup>2</sup> yang terdiri dari empat lantai, mulai tahun 2007 gedung perpustakaan lantai 1 digunakan oleh X-NET dan mulai 2009 sampai sekarang, lantai 4 resmi digunakan untuk X Training Center.

##### 4.1.2. Visi dan Misi

Visi: Perpustakaan X menjadi pusat keunggulan sumber informasi (*center of excellence for information resources*) dalam penghimpunan, penyebaran, pelestarian koleksi pustaka dan informasi yang secara signifikan menopang kebutuhan civitas akademika oleh sumber daya manusia berkualitas, berdedikasi dan memiliki sifat kompetitif sebagai penyedia informasi di era globalisasi.

Misi:

- a. Memberdayakan potensi sumber daya manusia agar kiprahnya dapat mengakomodasi aspirasi dan memenuhi tuntutan masyarakat ilmiah-religius-edukatif;
- b. Menggalang seluas-luasnya melalui pemberdayaan jaringan;
- c. Menampilkan sosok dan *image* perpustakaan yang representatif seutuhnya.

##### 4.1.3. Struktur Organisasi

Kepala Perpustakaan X di bawah garis koordinasi Rektor Universitas X. Kepala Perpustakaan bertanggungjawab langsung terhadap Rektor Universitas X. Dalam pengelolaannya, Kepala Perpustakaan dibantu oleh 3 (tiga) Divisi yaitu



Divisi Akuisi, Divisi Pelayanan dan Divisi Kesekretariatan. Divisi Akuisisi membawahi Koordinasi Pengadaan dan Koordinasi Pengolahan, sedangkan Divisi Pelayanan membawahi Koordinasi ICT, Koordinasi Dokumentasi dan Koordinasi Sirkulasi. Adapun Divisi Kesekretariatan membawahi bagian Kepagawaian dan Sarana dan Prasarana. (**lampiran 6**)

#### 4.1.4. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia perpustakaan X berjumlah 36 (tiga puluh enam) orang yang terdiri dari pustakawan dan non-pustakawan. Pustakawan terdiri 24 (dua puluh empat) orang dan adapun non-pustakawan berjumlah 15 (lima belas) orang. 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 (UU 43 Tahun 2007).

#### 4.1.5. Koleksi

Koleksi perpustakaan adalah semua informasi dalam bentuk karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam dalam berbagai media yang mempunyai nilai pendidikan, yang dihimpun, diolah, dan dilayankan (UU 43 Tahun 2007). Koleksi perpustakaan X terdiri dari bentuk buku teks dan rekaman lain, seperti nampak pada tabel 3.1 di bawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Koleksi Perpustakaan X**

| NO        | JENIS KOLEKSI             | 2010-2011          |        | 2010-2011            |         |
|-----------|---------------------------|--------------------|--------|----------------------|---------|
|           |                           | PENAMBAHAN KOLEKSI |        | DATA SELURUH KOLEKSI |         |
|           |                           | JUDUL              | EKS    | JUDUL                | EKS     |
| BUKU TEKS |                           |                    |        |                      |         |
| 1         | Buku                      | 6,618              | 15,822 | 58,649               | 194,641 |
| 2         | Jurnal Ilmiah Nasional    | 27                 | 53     | 350                  | 1,153   |
| 3         | Jurnal Ilmiah Luar Negeri | 4                  | 5      | 210                  | 3,991   |
| 4         | Jurnal Ilmiah Lokal       | 23                 | 48     | 142                  | 826     |
| 5         | Disertasi                 | 27                 | 55     | 521                  | 1,683   |
| 6         | Tesis                     | 215                | 430    | 3,163                | 13,708  |
| 7         | Skripsi                   | 2,455              | 2,455  | 19,344               | 19,344  |
| JUMLAH    |                           | 9,369              | 18,868 | 76,407               | 225,187 |

| BENTUK REKAMAN LAIN |  |       |       |            |                          |
|---------------------|--|-------|-------|------------|--------------------------|
| 8                   | ESTD (Elektronik, Skripsi, Tesis, dan Disertasi) | 4,135 | 4,135 | 11,010     | 11,010                   |
| 9                   | Kumpulan abstrak online                          |       |       | 175        | 175                      |
| 10                  | Kumpulan artikel online                          |       |       | 151        | 151                      |
| 11                  | E-Journal (Database)                             |       |       | 5 Database | 18919<br>Judul<br>Jurnal |
| 12                  | E-Journal (Artikel)                              |       |       |            | Lebih dari<br>2000000    |

#### 4.1.6. Aplikasi TIK di Perpustakaan X

Pengimplementasian sistem informasi di perpustakaan merupakan sebuah kebutuhan, mengingat perpustakaan merupakan salah satu institusi yang mengelola informasi. Awalnya, penyebaran informasi di perpustakaan dilaksanakan secara manual, yaitu dengan menggunakan kartu, menempel pengumuman, dan melalui surat tertulis.

Kegiatan penyebaran informasi yang dilakukan secara manual itu pada akhirnya dirasakan sangat menyita waktu dan tenaga. Oleh karena itu diciptakan sistem informasi yang menggunakan media teknologi informasi. Teknologi informasi adalah teknologi yang dapat digunakan untuk membantu penyebaran informasi, sehingga informasi dapat diterima dengan lebih cepat dan tepat.

Universitas X telah memiliki sistem jaringan arsitektur *Information Communication Technology (ICT)*. *ICT-X* diperuntukkan untuk meningkatkan layanan pendidikan kepada seluruh civitas akademika dan masyarakat pendidikan lainnya. *ICT-X* melakukan jejaring internasional, nasional, regional, menggunakan *Local Area Network (LAN)*, *internet* dan *intranet*. Dengan kekuatan 8 *Mbps*, *ICT -X* melayani jaringan dengan manajemen Universitas X, *Lab School*, LAN Puskom, LAN Pasca, LAN FPBS, LAN Ekonomi, LAN MIPA. LAN Puskom melakukan jejaring dengan LAN Rektorat, LAN FPTK, LAN Lemlit, LAN Senirupa, LAN BLB, LAN Pentagon, LAN FIP, LAN Garnadi, LAN PKM, LAN DKDU, LAN FPOK, LAN WB, RDR, RDR II. *ICT-X* membuka jejaring dengan *manageable switch* untuk luar kampus X, seperti Kampus PDSK, Kampus CBR, Kampus MD, Kampus TSM, Kampus PWK dan Kampus SRNG.

Perpustakaan X sudah melakukan kegiatan berbasis jaringan secara lokal, untuk jaringan pelayanan kepada pengguna dan pengolahan data. Perpustakaan X juga melakukan jaringan dengan pihak luar baik internasional, regional dan lokal. Untuk dapat berintegrasi dengan *ICT-X*, perpustakaan melakukan kerjasama dengan *ICT-X* (disebut dengan *Xnet*). Perpustakaan X memiliki *WEB* Perpustakaan dalam infrastruktur *ICT-X*. Lahan yang disediakan ini dipergunakan seluas-luasnya untuk melakukan layanan perpustakaan berbasis jaringan. Sejak 16 November 2001, Perpustakaan X telah menetapkan suatu inisiatif untuk bekerja dalam jaringan dengan melakukan inisiatif menuju perpustakaan digital yang diberi tajuk *Digital Library Initiative* (DLI).

*Digital Library Initiative* (DLI) adalah nama yang dicanangkan oleh sekelompok pustakawan perpustakaan X sebagai suatu nama yang diharapkan dapat memicu semangat *SDY* perpustakaan untuk melakukan outomasi perpustakaan.

Usaha mendigitalkan informasi seutuhnya tidak berhasil dilakukan dalam waktu singkat. Hal ini disebabkan antara lain karena informasi yang selalu bertambah, dana terbatas, kemampuan SDM dalam mengelola informasi tidak berkembang secepat membeludaknya informasi. Selain itu pengguna informasi masih lamban dalam mengantisipasi perubahan yang terjadi di perpustakaan.

Penggunaan teknologi informasi di perpustakaan sama halnya dengan penggunaan teknologi informasi pada lembaga atau unit bisnis lainnya. Pengelolaannya didasarkan pada prosedur manual yang telah diterapkan sebelumnya. Setiap instansi atau unit bisnis memiliki karakteristik tertentu. Penerapan teknologi informasi disesuaikan dengan prosedur manual yang biasa dilakukan sebelumnya. Pemanfaatan teknologi informasi dengan mematuhi prosedur manual tertentu diistilahkan dengan sistem informasi.

Secara garis besar penerapan teknologi informasi di perpustakaan dapat dikategorikan dalam dua kategori yaitu penerapan teknologi informasi yang digunakan sebagai sistem informasi manajemen perpustakaan dan penerapan teknologi informasi sebagai sarana untuk memperoleh, menyimpan dan menyebarkan informasi ilmu pengetahuan dalam bentuk digital. Kegiatan ini

merupakan Sistem Informasi Perpustakaan (SIP), yang pada Perpustakaan X merupakan sistem operating *DLI-X*.

Pada tahun 2005, perpustakaan X melakukan otomasi dan digitalisasi layanan serta prosedur kerja yang dimiliki perpustakaan. Dari otomasi inilah diharapkan akan tercipta peningkatan kualitas layanan perpustakaan. Otomasi perpustakaan merupakan program yang handal untuk meningkatkan kualitas layanan sebuah perpustakaan karena produk-produk dari otomasi perpustakaan tersebut langsung dirasakan oleh pengguna yang mengakses perpustakaan, misalnya layanan sirkulasi yang terotomasi serta koleksi digital merupakan bentuk dari otomasi perpustakaan yang manfaatnya langsung dirasakan oleh pengguna perpustakaan. Aplikasi teknologi informasi otomasi perpustakaan pada Perpustakaan X adalah sebagai berikut:

#### 1) Sistem Aplikasi Perpustakaan Otomasi OpenBiblio

Teknologi informasi perpustakaan yang digunakan perpustakaan X yaitu OpenBiblio. OpenBiblio menyediakan menu Online Public Access Catalog (OPAC), sirkulasi (*circulation*), katalogisasi (*cataloging*), laporan (*report*) serta menu aDYin. Berbagai menu-menu tersebut terintegrasi dalam sistem yang dibangun oleh software ini, sehingga satu menu akan berpengaruh terhadap menu yang lain. OpenBiblio dibangun dengan menggunakan PHP sebagai bahasa pemrograman, MySQL sebagai database dan program *web server* seperti Apache atau Xitami.

#### 2) Sistem Aplikasi Perpustakaan Digital

##### a) ESTD (Elektronik Skripsi, Tesis, dan Disertasi)

Secara khusus koleksi ESTD, dapat ditelusur dengan menggolongkan jenisnya berdasarkan strata. Meta data karya ilmiah sivitas akademika X yang merupakan bagian dari *local content* karya ilmiah Universitas X yakni skripsi, tesis, disertasi, karya ilmiah, *grey literature*, dan karya penelitian dapat ditelusur melalui Website Perpustakaan X. Meta data yang ditampilkan pada Website berjumlah 11.420 skripsi, 2736 tesis dan 432 disertasi. Karya ilmiah secara *fulltext* dilindungi dengan suatu proteksi yang ketat sehingga tak dapat diunduh dengan

bebas. Karya ilmiah secara *fulltext* hanya dapat dibaca dengan datang ke perpustakaan yang ditayangkan pada komputer yang bersifat *stand alone*. Penggandaan karya ilmiah di Perpustakaan X mengacu kepada pasal 14, 15, dan 16 Undang-Undang Hak Cipta di Indonesia nomor 19 tahun 2002.

Fitur yang terdapat dalam program Elektronik Skripsi, Tesis dan Disertasi (ESTD) antara lain : (a) Program input data koleksi, (b) Fasilitas edit data koleksi (c) Multi level akses area, (d) Fasilitas untuk menyeleksi koleksi dan (e) Penelusuran, sebagai *Front End* program

Program ESTD menggunakan Linux sebagai sistem operasi server, dan dapat ditelusur oleh klien dengan *Multi Platform System Operation* (seluruh varians Windows dan Linux). Bahasa pemrograman yang digunakan adalah Perl dan PHP sementara basis data menggunakan program MySQL.

#### b) Katalog Induk

Katalog induk berarti gabungan dari beberapa katalog kedalam suatu program induk. Sebagaimana seharusnya, katalog induk harus memberi informasi lokasi tempat koleksi disimpan selain informasi bibliografisnya. Ada tiga unsur yang diperlukan untuk pembuatan Katalog Induk yaitu: media, program aplikasi pencari dan datanya.

Seperti juga ESTD, program ini menggunakan Linux sebagai sistem operasi server, dan dapat ditelusur oleh klien dengan *Multi Platform System Operation* (seluruh varians Windows dan Linux). Bahasa pemrograman yang digunakan adalah Perl dan PHP sementara basis data menggunakan program MySQL.

Data yang ditelusur merupakan gabungan seluruh data koleksi Perpustakaan Pusat, Fakultas, Jurusan dan Perpustakaan Kampus Daerah dalam suatu program yang akan mempermudah pengguna untuk mengetahui status keberadaan koleksi yang bersangkutan beserta koleksinya. Program ini merupakan program awal dari sistem otomasi perpustakaan *online*, dimana antara perpustakaan dengan lokasi yang berbeda tersebut melakukan proses transaksi peminjaman, pengembalian dan perpanjangan koleksi tanpa harus melalui proses administrasi manual lebih lanjut.

### c) Jurnal *On-line*

Program ini dimaksudkan untuk mengarsipkan kekayaan koleksi jurnal civitas akademik Universitas X . Secara garis besar program ini memiliki dua fungsi utama

- a. Menghimpun dan menampilkan kekayaan koleksi jurnal karya civitas akademik Universitas X
- b. Merupakan fasilitas untuk menampilkan jurnal secara *real time*, dimana civitas akademik Universitas X dapat langsung mengirimkan hasil karya ilmiahnya untuk dapat ditampilkan di program ini.

Perpustakaan X mengelola jurnal baik yang diterbitkan dari dalam maupun luar negeri. Seluruh judul yang ada dalam artikel, ditayangkan pada *Website* untuk kemudahan pengaksesan oleh pengguna. Jumlah jurnal luar negeri 204 judul/3863 expl., dalam negeri 366 judul/1964 expl. Dengan kesiapan 5548 judul artikel merupakan kekuatan pelayanan informasi perpustakaan X yang belum mampu melanggan *e-journal* dan *journal* dari *provider* penyedia informasi.

Pendesiminasian judul artikel journal, merupakan salah satu aset informasi yang digemari oleh pengguna perpustakaan. Hal ini dapat diketahui dari rating kunjungan ke *Website* Perpustakaan X yang juga dikembangkan oleh team KR-SIP- Universitas X.

Program *Journal Online* dan *Digital Library* merupakan dua aplikasi yang dipersiapkan untuk Project Metadata, dimana proses *Harvesting* yang merupakan *Grand Issue* kerjasama antar perpustakaan, khususnya perpustakaan perguruan tinggi dapat segera direalisasikan tanpa menemui kendala yang berarti

Program ini juga menggunakan Linux sebagai sistem operasi *Server*, dan dapat ditelusur oleh klien dengan *Multi Flatform System Operation* (seluruh varians *Windows* dan *Linux*). Bahasa pemrograman yang digunakan adalah Perl dan PHP sementara basis data menggunakan program MySQL.

### d) Kliping *Electronic*

Kliping *electronic* adalah program untuk menghimpun berbagai artikel yang dimuat di media cetak *online*. Awalnya kliping atau menghimpun artikel

media cetak dilakukan dengan cara menggunting potongan artikel yang bersangkutan untuk dihimpunkan dalam suatu kliping.

Perkembangan teknologi pada akhirnya menempatkan setiap media cetak memiliki versi *online* untuk setiap penerbitan mereka. Berawal dari pemikiran tersebut, maka dibuatlah sebuah program kliping elektronik untuk menghimpun berbagai artikel *online* tersebut dalam suatu basis data.

Para pustakawan di Perpustakaan X mengumpulkan artikel yang dianggap penting bagi pengembangan koleksi perpustakaan yang memiliki muatan pendidikan, pengajaran dan kurikulum. Artikel ini dihimpun dari berbagai media baik elektronik maupun media cetak saat ini sudah berjumlah 5548 judul. Artikel dihimpun dalam salah satu situs Perpustakaan X, untuk disebarakan kepada para pengguna perpustakaan yang membutuhkannya dengan cara penelusuran. Tujuannya adalah agar pencarian artikel yang bersangkutan dapat lebih mudah dilakukan.

Program ini merupakan program *Stand Alone* dan menggunakan *Windows* sebagai sistem operasinya. Bahasa pemrograman yang digunakan adalah Microsoft Access. Adapun fitur yang terdapat dalam program ini antara lain :

- a) Program input data koleksi artikel *online*
- b) Program edit data koleksi artikel *online*
- c) Fasilitas penelusuran
- d) *Report* (laporan) merupakan program yang menampilkan keseluruhan isi artikel secara utuh dan dapat dicetak apabila diperlukan.

e) *Repository*

*Repository* merupakan fasilitas yang disediakan dalam pencarian informasi digital berupa data skripsi, tesis dan disertai (ESTD). *Local conten* berupa abstrak, artikel, pidato dan prosiding. Pencarian dengan menggunakan kata kunci dari pengarang, judul, nomor panggil, fakultas jurusan, dan pembimbing 1 dan 2.

f) Sistem Pengarsipan Surat

Sistem pengarsipan surat dimaksudkan untuk mempermudah pencarian surat masuk dan surat keluar Perpustakaan X. Proses penelusuran informasi mengenai

status keberadaan, tanggal keluar, jenis surat dan lain sebagainya dapat diketahui secara lebih cepat dan akurat.

Program ini merupakan program *Stand Alone* dan menggunakan *Windows* sebagai sistem operasinya. Bahasa pemrograman yang digunakan adalah *Microsoft Access*. Adapun fitur yang terdapat dalam program ini antara lain :

- a) Input dan edit data surat
- b) Laporan yang menampilkan seluruh catatan surat-menyurat.

### 3) MPS (*multy purpose station*)

MPS adalah merupakan teknologi sirkulasi pustaka yang melakukan sendiri dengan sistem yang *setting* dalam peminjaman, pengembalian dan perpanjangan. Selain bahan pustaka, misalnya CD, kaset video, cassetes audio, perangkat lunak komputer pada disket, DVD majalah bisa melalui mesin teknologi ini. Lebih jelas sebagaimana nampak dalam gambar 4.8 (terlampir)

#### **4.1.7. Pengembangan Pustakawan Berbasis Aplikasi TIK di Perpustakaan X**

Salah satu wewenang Koordinasi ICT Perpustakaan X adalah merancang, melaksanakan berbagai pelatihan ataupun dalam bentuk kerjasama (*legal*) lainnya dalam bidang pengelolaan perpustakaan berbasis aplikasi TIK di Perpustakaan X. Pelatihan berbasis aplikasi TIK merupakan salah satu bentuk pengembangan pustakawan di lingkungan perpustakaan tersebut. Tujuan utama dari pelatihan tersebut adalah agar pustakawan di perpustakaan tersebut dapat berintegrasi dengan program otomatisasi dan digitalisasi perpustakaan. Kegiatan dilakukan dengan dilaksanakannya pelatihan aplikasi TIK, sehingga semua bentuk pelatihan terintegrasi dengan program kerja yang dikerjakan di perpustakaan.

Pengembangan pustakawan yang berbasis aplikasi TIK pada periode 2010-2011 dilakukan dengan melatih pustakawan untuk merawat komputer dan peralatan lainnya sebagai pendukung kegiatan kerja, menggalakkan kegiatan mengoperasikan komputer dengan program *OpenBiblio*, upload data dalam ESTD, upload data dalam Repository dan oprasionalisasi MPS, melatih pustakawan untuk merancang program sesuai dengan urusan kegiatannya dan



melatih para pustakawan dan non pustakawan dalam penelusuran informasi melalui internet atau *e-Journal*. (lampiran 7)

#### 4.2. Analisis Efektifitas Pelatihan Aplikasi TIK Bagi Pustakawan di Perpustakaan X

Pembahasan hasil penelitian ini akan membahas tentang aspek-aspek sasaran evaluasi pelatihan aplikasi TIK yang dilaksanakan oleh unit Koordinasi ICT Perpustakaan X yang ditinjau dari aspek reaksi, pembelajaran dan perubahan perilaku peserta pelatihan aplikasi TIK yaitu para pustakawan Perpustakaan X.

##### 4.2.1. Efektifitas Pelatihan Aplikasi TIK Ditinjau dari Aspek Reaksi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, pelatihan aplikasi TIK bagi pustakawan memiliki tingkat reaksi yang sangat tinggi bagi pustakawan yang telah mengikuti pelatihan aplikasi TIK. Hal ini dapat ditunjukkan oleh rata-rata nilai yang tercatat sebesar 90.903 % yang berada pada interval nilai efektifitas dengan katagori “sangat tinggi”. Seperti dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Analisis Aspek Reaksi (*Reaction*)**  
**Peserta Pelatihan ICT**

| No Indikator                        | Total Skor | Rata-Rata Skor | Nilai Aspek (NA) | Klasifikasi Nilai                       | Tingkat Efektifitas | Katagori Tingkat Reaksi |
|-------------------------------------|------------|----------------|------------------|---|---------------------|-------------------------|
| 1                                   | 45         | 4.09           | 81.81            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 2                                   | 51         | 4.63           | 92.72            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 3                                   | 50         | 4.54           | 90.9             | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 4                                   | 53         | 4.81           | 96.36            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 5                                   | 48         | 4.36           | 87.27            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 6                                   | 47         | 4.27           | 85.45            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 7                                   | 54         | 4.9            | 98.18            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 8                                   | 51         | 4.63           | 92.72            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 9                                   | 50         | 4.54           | 90.9             | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 10                                  | 51         | 4.63           | 92.72            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| <b>Rata-Rata Nilai Aspek Reaksi</b> |            |                | <b>90.903</b>    | <b><math>80 &gt; NA \geq 100</math></b> | <b>I</b>            | <b>Sangat Tinggi</b>    |

Keterangan:

- ”1” menyatakan: Keterlibatan peserta (pustakawan) pelatihan dalam menentukan kebutuhan pelatihan aplikasi TIK
- ”2” menyatakan: Keterlibatan peserta (pustakawan) pelatihan dalam proses penentuan atau penjajagan kebutuhan pelatihan aplikasi TIK.

- "3" menyatakan: Kesesuaian materi yang diperoleh selama pelatihan dengan kebutuhan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan
- "4" menyatakan: Harapan peserta (pustakawan) pelatihan aplikasi TIK terhadap materi pelatihan guna menunjang pelaksanaan tugas.
- "5" menyatakan: Kesesuaian metode yang dipergunakan selama pelatihan aplikasi TIK dengan tujuan pelatihan
- "6" menyatakan: Kesesuaian kemampuan fisik peserta (pustakawan) selama mengikuti pelatihan TIK dengan metode yang dipergunakan pada saat pelatihan aplikasi TIK
- "7" menyatakan: Kemampuan pelatih/instruktur dalam penguasaan bahasa agar peserta pelatihan aplikasi TIK tersebut dapat memahami materi yang disampaikan
- "8" menyatakan: Kemampuan pelatih dalam memandu diskusi dengan peserta pelatihan aplikasi TIK
- "9" menyatakan: Kesesuaian antara jenis peralatan dengan metode pelatihan aplikasi TIK
- "10" menyatakan: Kesesuaian mutu/kualitas media yang dipergunakan pada saat pelatihan aplikasi TIK.

Dengan demikian dapat memberikan gambaran bahwa, pelatihan aplikasi TIK dapat dirasakan oleh para pustakawan yang telah mengikuti pelatihan tersebut, memiliki tingkat efektifitas yang "sangat tinggi" dalam memberikan pengalaman pelatihan, dimana masa mendatang akan mempengaruhi keahlian aplikasi TIK dan sikap-sikap yang diperoleh selama pelatihan aplikasi TIK tersebut.

Dibawah ini merupakan analisis yang dapat dicermati dari dimensi-dimensi sebagai berikut:

#### a. Dimensi Kesesuaian Kebutuhan Pelatihan

Dari dimensi "kesesuaian kebutuhan pelatihan" hasil pelatihan tercatat dapat memberikan tingkat efektifitas yang sangat tinggi dari aspek reaksi yaitu dapat memberikan adanya tingkat kepuasan para pustakawan terhadap keterlibatan dan cara penjajagan kebutuhan pelatihan yang "relatif sangat tinggi".

Kenyataan ini dapat diketahui dari hasil penelitian, dimana tingkat keterlibatan para pustakawan dalam penentuan pelatihan aplikasi TIK tersebut tercatat pada katagori "sangat tinggi". Selain itu, tingkat keterlibatan para pustakawan pada pelatihan aplikasi TIK tersebut dalam proses penentuan atau penjajagan kebutuhan pelatihan aplikasi TIK tersebut juga tercatat pada katagori "sangat tinggi".

Hasil penelitian di atas, merupakan analisis penelitian pendekatan kuantitatif. Penelitian mengkomparasikan analisis data-data yang bersifat kualitatif bahwa adanya sebagian yang terlibat dan sebagian lagi tidak terlibat

dalam menentukan dan proses peninjauan kebutuhan pelatihan aplikasi TIK tersebut. Sebagaimana yang terlibat dalam menentukan dan proses peninjauan kebutuhan pelatihan seperti yang ungkapkan oleh DY dan DS sebagai berikut:

*"...Saya selalu dilibatkan dalam setiap ada pelatihan, khusus pelatihan TIK!...Ya, disamping, saya sebagai peserta, saya juga terlibat dalam kepanitiaan pelatihan tersebut. ...Jadi, sebelum pelatihan dilakukan kami panitia merumuskan terlebih dahulu apa yang dibutuhkan dalam pelatihan termasuk materi apa yang akan disampaikan dalam pelatihan tersebut."* (DY).

*"...Sebelum saya mengikuti pelatihan, mereka (unit Koordinasi ICT) selalu mengkomunikasikannya. Kami, dilingkungan ini selalu menjalin komunikasi, tentang apa saja, apalagi berkaitan dengan pengembangan perpustakaan. Ya, termasuk pengembangan pustakawan atau pelatihan. Kita selalu diskusi, tentang apa yang dibutuhkan. Walaupun!...mungkin mereka lebih tahu. Tetapi, berkaitan dengan pekerjaan saya, di unit Koordinasi Dokumentasi, khususnya berkaitan dengan penelusuran e-journal, mungkin saya lebih tahu apa yang dibutuhkan"* (DS).

Adapun sebagian mereka yang secara tidak langsung dilibatkan dalam menentukan kebutuhan dan proses peninjauan kebutuhan pelatihan, namun memahami apa kebutuhan pelatihan aplikasi TIK tersebut harus dilaksanakan seperti pernyataan informan sebagai berikut:

*"...Secara langsung sih, engga dilibatkan! ...Tapi, ya karena mereka lebih tahu apa kebutuhan pelatihan tersebut, apalagi mereka (Koordinasi ICT) yang mengembangkan aplikasi TI di sini. Jadi mereka lebih tahu apa kebutuhan dalam mengembangkan kompetensi pegawainya!"* (TT)

*"...Sepertinya belum! ...Selama pelatihan, Koordinasi ICT-kan! punya otoritas. Jadi tahu lah, apa yang harus dilakukan berkaitan dengan pelatihan"* (TAY)

Kenyataan di atas dapat diketahui bahwa pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, pekerjaan dan individu pustakawan. Sebagaimana menurut Noe (2010) bahwa pwnilaian kebutuhan yang mengacu pada proses yang digunakan untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan atau tidak. Begitu juga menurut Notoatmotjo (2009) bahwa analisis kebutuhan pelatihan mempunyai tujuan antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan yang diperlukan oleh pegawai dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi. Pada tahap ini, manajemen mengidentifikasi perbedaan atau kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki dan kemampuan kerja yang diharapkan menurut (Soetjipto, 2008)

#### b. Dimensi Materi Pelatihan

Apabila dicermati dari dimensi "materi pelatihan" hasil pelatihan aplikasi TIK tercatat dapat memberikan tingkat efektifitas yang sangat tinggi dari aspek reaksi (*raection*) yaitu dapat memberikan adanya tingkat kepuasan terhadap kesesuaian materi pelatihan dan potensial penerapan materi pelatihan dalam tugas/pekerjaan, yang "relatif sangat tinggi"

Kenyataan ini dapat diketahui dari hasil penelitian, dimana tingkat kesesuaian materi yang diperoleh selama pelatihan dengan kebutuhan pustakawan dalam melaksanakan tugasnya, tercatat "sangat tinggi". Selain tingkat harapan pustakawan terhadap materi pelatihan TIK guna menunjang pelaksanaan tugas, juga tercatat pada katagori "sangat tinggi".

Hasil analisis penelitian pendekatan kuantitatif mencerminkan adanya kesesuaian analisis penelitian dengan pendekatan kualitatif, di mana kesesuaian materi pelatihan TIK sangat dibutuhkan dan menunjang bagi pelaklaksanaan tugas/pekerjaan.seperti pernyataan-pernyataan informan sebagai berikut:

*"...Saya kira disesuaikan! Apalagi sekarang perpustakaan tidak terlepas dari teknologi! ...Itu berimplikasi pada pekerjaan, jadi keterampilan itu sangat diperlukan!"*

*"...Adapun kebutuhan individu, saya melihat sangat perlu, karena bukan hanya untuk pekerjaan tapi juga untuk meningkatkan profesionalisme, ya salah satunya dengan pelatihan itu. "* (DY)

*“...Perpustakaan kan! mempunyai tujuan. ...Jadi pelatihan sesuai dengan tujuan perpustakaan itu sendiri”*

*”...Untuk mencapai tujuan apa yang dibutuhkan, termasuk pekerjaan dan individu. Kalao individu, ya mungkin diantaranya untuk KUM, kenaikan pangkat” (TT)*

*“...Mereka mungkin lebih tahu apa yang harus di kembangkan. Untuk pencitraan perpustakaan, itu bisa!, pekerjaan ya tentu juga!*

*”.... Pelatihan itu ya tentu menyesuaikan, khususnya dengan pengembangan pegawai berkaitan dengan teknologi yang berkembang saat ini.” (DS)*

*“...Karena kan kita sudah membuat aplikasi perpustakaan baru yang digunakan oleh perpustakaan X. Itu disosialisasikan terlebih dahulu! kemudian diadakan pelatihan apa yang dikembangkan tersebut.*

*”...Kalau untuk kebutuhan-kebutuhan di sini di sesuaikan dimana organisasi perpustakaan bukan hanya ruang lingkup kacil saja, sekarang kan, ada jaringan. ...Ya secara individu, kita punya jaringan untuk berkomunikasi, sharring dan lain sebagainya” (TAY)*

Menurut DY bahwa materi pelatihan itu disesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi dimana perpustakaan sebagai organisasi informasi tidak bisa melepaskan dengan teknologi sehingga pustakawan dituntut untuk menyesuaikan dengan kebutuhan teknologi salah satunya dengan diadakannya pelatihan aplikasi TIK. Menurut TT, bahwa dalam menentukan materi pelatihan, harus mempunyai tujuan. Tujuan itu disesuaikan dengan kebutuhan baik itu kebutuhan organisasi, pekerjaan maupun individu. Menurut DS, pelaksanaan pelatihan merupakan agenda Koordinasi ICT, dimana dianggap pelatihan aplikasi TIK tersebut disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan aplikasi TIK tersebut, sehingga berimplikasi pada kebutuhan pegawai untuk bisa mengimplementasikan aplikasi TIK yang telah dikembangkannya tersebut.

Dari kenyataan tersebut materi pelatihan aplikasi TIK mempunyai nilai yang penting bagi pustakawan baik dalam pengembangan perpustakaan maupun pengembangan pribadinya. Seperti halnya pendapat Notoatmodjo (2009) menjelaskan bahwa materi pelatihan mengacu kepada kebutuhan spesifik organisasi kerja dan memberi pertimbangan dalam menyusun materi pelatihan dengan prinsip-prinsip (a) dasar filosofis yang mengarah pada tujuan pendidikan, (b) dasar sosiologis yang menyangkut keadaan masyarakat, ekonomi, adat istiadat, kebudayaan, kesehatan, (c) dasar psikologis yang mempertimbangkan faktor-faktor yang terkandung di dalam sisi sasaran pelatihan, misalnya bakat, kebutuhan, kemampuan, pengalaman serta (d) dasar organisasi, dimana kurikulum disajikan dalam bentuk tertentu baik dalam luas bahan, isi maupun urutan.

#### c. Dimensi Metode Pelatihan

Selanjutnya apabila dicermati dari dimensi "metode pelatihan", hasil penelitian aplikasi TIK tercatat dapat memberikan tingkat efektifitas yang sangat tinggi ditinjau dari aspek reaksi yaitu dapat memberikan tingkat kepuasan bagi para pustakawan terhadap kesesuaian metode yang digunakan dan kemampuan fisik dalam mengikuti pelatihan aplikasi TIK yang "relatif sangat tinggi".

Kenyataan ini dapat diketahui dari hasil penelitian, dimana tingkat kesesuaian metode yang digunakan selama pelatihan tercatat pada kategori "sangat tinggi". Selain itu, tingkat kesesuaian kemampuan fisik para pustakawan selama mengikuti pelatihan dengan metode yang dipergunakan pada saat pelatihan, juga tercatat pada kategori "sangat tinggi"

Kenyataan di atas, penelitian ini mengkomparasikan pad data-data yang bersifat kualitatif dengan menghimpun informasi melalui wawancara dalam melihat kesesuaian para pustakawan terhadap metode yang digunakan dalam pelatihan aplikasi TIK tersebut. Berikut ini pernyataan para informan mengenai metode pelatihan aplikasi TIK:

*"...Ya langsung praktik, di samping teorinya! ...Tapi banyaknya praktik sih. ....Karena itu efektif bagi penyampaian materinya, Walaupun peserta beda-beda, ada dari kelompok senior maupun junior, tapi efektif!"* (DY)

“...Langsung praktik! saya suka metode tersebut. Praktis!” (TT)

“...disini pelatihannya praktik langsung! Kita dipasilitasi computer masing-masing peserta. Dan di pandu oleh pelatih, kta mengikutinya” (DS)

“...Kita langsung ke praktik, ” (TAY)

Apabila dicermati dari pernyataan informan (DY, TT, DS, TAY) tercatat memberikan penjelasan tentang metode yang digunakan oleh pelatih dalam menyampaikan materinya adalah dengan praktik. Metode tersebut merupakan metode yang dinyatakan sebagai metode yang efektif sehingga materi yang disampaikan pelatih tersebut diterima dengan baik oleh para pustakawan.

Metode di atas sesuai apa yang Tohardi (2002) bahwa metode yang digunakan adalah metode sokratik (*two way methode*) yaitu merupakan metode yang banyak digunakan, karena lebih banyak mengutamakan praktik daripada teori. Sebagaimana menurut Allan (2000) dan Notoatmodjo (2009) bahwa metode ini menjamin adanya komunikasi dua arah antara pendidik dan sasaran pendidikan. Yang aktif bukan pihak pendidik saja, melainkan juga pihak sasaran pendidik .

Metode merupakan cara bagaimana materi disampaikan oleh pelatih agar tujuan materi bisa dipahami oleh peserta pelatihan TIK. Kesesuaian metode penyampaian dengan apa yang diinginkan peserta pelatihan adalah sesuatu cara yang efektif bagi pelatihan dalam mentransformasikan pengetahuan kepada sasaran pelatihan dalam hal ini pustakawan.

#### d. Dimensi Kemampuan Pelatih

Apabila dicermati dari cermati dari dimensi ”pelatih/instruktur pelatihan” hasil penelitian tercatat dapat memberikan tingkat efektifitas yang sangat tinggi ditinjau dari aspek reaksi yaitu dapat memberikan adanya tingkat kepuasan para pustakawan terhadap kemampuan pelatih (instruktur) dalam menjelaskan materi,

memfasilitasi diskusi, dan memandu materi, yang memiliki tingkat efektifitas tercatat “sangat tinggi”

Kenyataan ini dapat diketahui dari hasil hasil penelitian, dimana tingkat kemampuan pelatih dalam penguasaan bahasa, agar pustakawan dapat memahami materi yang diampaikan, tercatat pada katagori “sangat tinggi”. Selain itu tingkat kemampuan pelatih dalam memandu atau memfasilitasi diskusi pustakawan, juga tercatat pada katagori ”sangat tinggi”.

Dimensi pelatih/instruktur merupakan salah satu faktor yang menentukan, apakah materi tersampaikan dengan efektif atau tidak. Kompetensi pelatih dalam penguasaan materi merupakan faktor utama dalam melaksanakan pelatihan. Dari dimensi kemampuan pelatih, para pustakawan mengungkapkan kepuasan terhadap pelatirih dalam memandu atau memfasilitasi diskusi, sebagaimana pernyataan para informan berikut ini:

*“...Kalau menurut saya sih pelatihnya professional, beliau kan basicnya TI. Jadi menguasai sekali materinya, sekaligus juga kan pelatih itu yang mengembangkan ICT di disini, termasuk yang mengaplikasikan OpenBiblio, ESTD dan Repository” (DY)*

*“...Pelatihnya sangat memahami, sangat menguasai , karena program yang digunakan memang di buat oleh beliau (pelatih). Media yang dipergunakan sekarang atau software yang digunakan hasil rekayasa beliau yang mengajar” (TT)*

*“...Menurut ukuran saya, pelatihnya bagus, professional, sesuai dengan kompetensinya sebagai orang TI. Disini masih dipandu oleh orang TI. Pustakawan masih belum memahami secara keseluruhan, tapi ada prosesnya. Sedikit-sedikit juga mungkin pustakawan bisa mengikutinya” (DS)*

*“Ya... Alhamdulillah baik dari materi yang disampaikan karena mungkin materi yang disampiakannya juga ga terlalu sulit. ...Jadi, berjalan dengan*



*lancar, walaupun tingkat dari masing-masing peserta kan, ada yang tua, muda, tapi mereka tetap bisa menyesuaikan” (TAY)*

Apabila dicermati dari dimensi “pelatih” informan memberikan pendapat bahwa kemampuan pelatih mempunyai kualitas baik dalam menjelaskan materi, memfasilitasi diskusi, memandu praktik walaupun peserta pelatihan beragam dengan kemampuan yang berbeda-beda.

Kenyataan ini juga dapat diketahui dari hasil pengamatan dan biodata pelatih mempunyai latar belakang pendidikan yaitu pendidikan teknologi komputer yang baik sehingga dalam penguasaan materinya pun tercatat dapat diterima oleh peserta pelatihan aplikasi TIK.

#### e. Dimensi Media/alat Pelatihan

Apabila dicermati dari dimensi “media/alat pelatihan”, hasil pelatihan TIK yang tercatat dapat memberikan tingkat efektifitas yang sangat tinggi ditinjau dari aspek reaksi yaitu dapat memberikan adanya tingkat kepuasan ketersediaan dan kualitas media/alat bantu yang digunakan pada pelatihan tersebut tercatat “relatif sangat tinggi”

Media atau peralatan dalam kegiatan pelatihan harus mendukung agar kegiatan pelatihan berjalan dengan lancar. Media dan peralatan juga harus disesuaikan dengan teknologi yang berkembang pada saat itu. Dari jenis media dan peralatan yang digunakan dalam pelatihan, peserta pelatihan memberi pernyataan tentang jenis media dan peralatan yang mendukung dalam kegiatan pelatihan. Sebagaimana pernyataan para informan (DY, TT, DS, TAY) dengan pertanyaan tentang ketersediaan dan kualitas media atau alat yang digunakan dalam pelatihan yaitu:

*“...Kalau dibanding sekarang ya komputernya beda, dahulu masih ada yang lelet (terlambat) jadi mempengaruhi proses belajarnya. Tapi yang sekarang sangat mendukung”.....“kalau kualitasnya ya tadi itu, mungkin memorinya masih rendah dibandingkan sekarang. Tapi sekarang udah diganti semua” (DY)*

*“...Media yang disediakan sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan perkembangan teknologi informasi di perpustakaan saat-saat ini” .....Kualitas medianya “Bagus! Baik!” (TT)*

*“...Baik! Media disini sudah baik. Sekarang sudah terkomputerisasi. Satu sama lainnya sudah saling nyambung” .....kualitasnya “Baik! Komputer disini sudah relative baik, disini ada ruang multimedia bisa dijadikan ruangan pelatihan” (DS)*

*“...Emang mendukung!”... “Bagus! Jadi kaya kemarin saat kita melakukan pelatihan di sana, peserta itu masing-masing disediakan 1 (satu) PC. Jadi kita ada materi, kita langsung praktek” (TAY)*

Menurut DY bahwa media yang digunakan pada waktu pelatihan masih ada yang kurang memadai dikarenakan spesifikasi computer yang masih rendah. Adapun menurut TT, DS dan TAY memberi pernyataan tentang kesesuaian tentang ketersediaan jenis media dan peralatan yang digunakan dalam pelatihan.

Media atau alat bantu adalah alat-alat yang digunakan oleh pendidik dalam menyampaikan bahan pendidikan atau pengajaran. Alat bantu ini lebih sering disebut “alat peraga”, karena berfungsi untuk membantu dan memperagakan sesuatu dalam proses pelatihan (Notoatmodjo, 2009)

Alat peraga ini disusun berdasarkan prinsip bahwa pengetahuan yang ada pada setiap manusia itu diterima atau ditangkap melalui panca indra. Semakin banyak indra yang digunakan untuk menerima berupa stimulus, maka semakin banyak dan semakin jelas pula pengertian atau pengetahuan yang diperoleh. Dengan perkataan lain alat bantu ini dimaksudkan sebagai stimulus atau rangsangan indra sebanyak mungkin, sehingga mempermudah persepsi, penerimaan dan pemahaman.

Berdasarkan pada argumentasi-argumentasi tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa tingkat efektifitas yang sangat tinggi ditinjau dari aspek reaksi (*reaction*) bagi peserta pelatihan (pustakawan) dalam pelaksanaan pelatihan aplikasi TIK dapat terjadi karena:

- (1) Pelatihan aplikasi TIK dapat memberikan suatu tingkat kepuasan yang sangat tinggi yaitu terciptanya suatu kondisi adanya keterlibatan dan cara penjangkauan terhadap kebutuhan pelatihan bagi para pustakawan.
- (2) Pelatihan aplikasi TIK dapat memberikan suatu tingkat kepuasan yang sangat tinggi yaitu terciptanya suatu kondisi adanya kesesuaian materi pelatihan dan potensial penerapan materi pelatihan dalam tugas/pekerjaan terhadap kesesuaian materi pelatihan dan potensial penerapan materi pelatihan dalam tugas/pekerjaan bagi para pustakawan.
- (3) Pelatihan aplikasi TIK dapat memberikan suatu tingkat kepuasan yang sangat tinggi yaitu terciptanya suatu kondisi adanya kesesuaian metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan materi dan kondisi para pustakawan.
- (4) Pelatihan aplikasi TIK dapat memberikan suatu tingkat kepuasan yang sangat tinggi yaitu terciptanya suatu kondisi adanya pelatih/instruktur untuk melakukan dan/atau membuat proses belajar menjadi lancar terhadap kemampuan pelatih dalam menjelaskan materi, dan memfasilitasi diskusi bagi para pustakawan.
- (5) Pelatihan aplikasi TIK dapat memberikan suatu tingkat kepuasan yang sangat tinggi yaitu terciptanya suatu kondisi adanya kesesuaian media/alat bantu dengan metode pelatihan dan tingkat kualitas (mutu) media bantu yang tersedia bagi pustakawan.

#### **4.2.2. Efektifitas Pelatihan Aplikasi TIK Ditinjau dari Aspek Pembelajaran**

Dari aspek pembelajaran penelitian ini ingin melihat sejauh mana pustakawan menguasai pembelajaran tentang materi pelatihan aplikasi TIK. Menurut Bramley (1996), pembelajaran meliputi 3 (tiga) hal dengan masing-masing tingkatan sebagai berikut: (a) Pengetahuan (b) Keterampilan, dan (c) Sikap

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, pelatihan TIK bagi pustakawan memiliki tingkat efektifitas yang tercatat "sangat tinggi" ditinjau dari aspek pembelajaran. Hal ini dapat ditunjukkan oleh rata-rata nilai aspek pembelajaran (pada tabel 4.2) yang tercatat sebesar 91.63 % yang

berada pada interval nilai efektifitas I dan atau pada katagori "efektifitas sangat tinggi".

Dengan demikian dapat memberikan gambaran bahwa, pelatihan aplikasi TIK dapat dirasakan oleh para pustakawan yang mengikuti pelatihan tersebut, dapat memberikan suatu kondisi yang dapat mempermudah para pustakawan untuk menguasai dan/atau memahami pembelajaran dari pelatihan aplikasi TIK

**Tabel 4.2**  
**Hasil Analisis Aspek Pembelajaran**  
**Peserta Pelatihan TIK**

| No Indikator                              | Total Skor | Rata-Rata Skor | Nilai Aspek (NA) | Klasifikasi Nilai                       | Tingkat Efektifitas | Kategori Tingkat Reaksi |
|---|------------|----------------|------------------|---|---------------------|-------------------------|
| 1   | 46         | 4.18           | 83.63            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 2   | 51         | 4.63           | 92.72            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 3   | 50         | 4.54           | 90.9             | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 4   | 51         | 4.63           | 92.72            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 5   | 49         | 4.54           | 89.09            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 6   | 48         | 4.36           | 87.27            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 7   | 54         | 4.9            | 98.18            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 8   | 50         | 4.54           | 90.9             | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 9   | 52         | 4.72           | 94.54            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 10  | 53         | 4.81           | 96.36            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| <b>Rata-Rata Nilai Aspek Pembelajaran</b> |            |                | <b>91.63</b>     | <b><math>80 &gt; NA \geq 100</math></b> | <b>I</b>            | <b>Sangat Tinggi</b>    |

Keterangan:

"1" menyatakan: pengetahuan dalam pengertian materi pelatihan aplikasi TIK

"2" menyatakan: pengetahuan dalam memahami pemahaman materi pelatihan aplikasi TIK

"3" menyatakan: pengetahuan dalam menyampaikan materi pelatihan TIK

"4" menyatakan: keterampilan dalam kecepatan dalam mengerjakan tugas/pekerjaan berbasis aplikasi TIK.

"5" menyatakan: keterampilan dalam pengembangan aplikasi TIK.

"6" menyatakan: keterampilan dalam layanan perpustakaan berbasis TIK

"7" menyatakan: keterampilan dalam pemeliharaan data.

"8" menyatakan: sikap terhadap kebebasan akses informasi

"9" menyatakan: sikap terhadap pengembangan citra kelembagaan

"10" menyatakan: sikap terhadap pengembangan citra profesi kepastakawanan

#### a. Tingkatan Pengetahuan

Sebagaimana yang dapat dicermati dari hasil penelitian yang dilakukan, (seperti dalam tabel 4.2 diatas). Apabila dicermati dari dimensi pengetahuan tentang materi pelatihan aplikasi TIK, hasil penelitian tercatat dapat

memberikan tingkat efektifitas yang sangat tinggi yaitu dapat memberikan adanya tingkat pengetahuan tentang pengertian materi pelatihan aplikasi TIK (penelusuran e-journal, upload data atau entri data baik dalam aplikasi perpustakaan otomasi OpenBiblio, ESTD, Repository dan MPS) bagi para pustakawan.

Apabila dicermati dari cermati dari dimensi pengetahuan hasil penelitian tercatat dapat memberikan tingkat efektifitas yang sangat tinggi yaitu dapat memberikan adanya tingkat pengetahuan tentang pemahaman materi pelatihan aplikasi TIK (penelusuran e-journal, upload data atau entri data baik dalam aplikasi perpustakaan otomasi OpenBiblio, ESTD, Repository dan MPS) bagi para pustakawan.

Dan apabila dicermati dari cermati dari dimensi pengetahuan hasil penelitian tercatat dapat memberikan tingkat efektifitas yang sangat tinggi yaitu dapat memberikan adanya tingkat pengetahuan tentang kemampuan menyampaikan materi pelatihan aplikasi TIK (penelusuran e-journal, upload data atau entri data baik dalam aplikasi perpustakaan otomasi OpenBiblio, ESTD, Repository dan MPS) bagi para pustakawan.

Dari aspek pembelajaran, dapat dikatakan bahwa para pustakawan dapat menguasai pengetahuan tentang materi pelatihan aplikasi TIK dengan tingkatan pengetahuan (a) dasar (*declarative knowledge*) yaitu penguasaan informasi tentang 'apa' (b) menengah (*procedural knowledge*) yaitu penguasaan informasi tentang 'bagaimana', dan (c) Tinggi (*Strategic knowledge*) yaitu penguasaan informasi tentang 'yang mana, bila mana, dan mengapa' tentang materi pelatihan aplikasi TIK. Sebagaimana dalam pernyataan para informan (DY, TT, DS dan TAY) pada dimensi pembelajaran tentang materi pelatihan aplikasi TIK adalah sebagai berikut:

*“...selama saya di sini, saya pernah mengikuti pelatihan Uploading Data atau Entri Data pada sistem aplikasi OpenBibli dan ESTD.*

*....Selama saya mengikuti pelatihan, saya mencoba memahami materi tersebut, kemudian yang saya ketahui tentang materi pelatihan tersebut adalah kegiatan mengentri data digital baik karya-karya mahasiswa atau dosen yang nantinya dipublikasikan melalui internet. (DY)*

*“...sama seperti yang lain, saya mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh unit Koordinasi ICT, diantaranya, Uploading data.*

*..... yang saya ketahui, ...Uploading data merupakan kegiatan entri data atau dokumen, khususnya data local content yang telah didigitalisasikan!*  
(TT)

*“...Pelatihan yang pernah saya ikuti bukan hanya di sini. (Perpustakaan X). Waktu itu kerjasama dengan di UNPAD. Materinya tentang penelusuran e-Journal.*

*...Di perpustakaan X juga pernah, kalau disini materinya disesuaikan dengan e-Journal yang kita langgan. Disini lebih berorientasi pada pendidikan. Karena di lingkungan ini saja, saya kira masih asing terhadap penelusuran e-Journal. Tentu dengan pelatihan peletihan ini, kita bisa membantu pemustaka atau civitas akademika di X yang ingin mencari artikel yang ada pada e-journal itu!*

*.... Menurut saya, penelusuran e-Journal merupakan pengetahuan dimana kita harus mengetahui bagaimana kita mencari informasi pada jurnal melalui internet yang kita langgan. Kemudian kalau tentang uploading data saya perlu mengetahui juga. Karena disini, di bagian disini adanya Xana, jadi data apa saja yang perlu dimasukkan, jadi saya juga harus mengetahui cara-caranya (DS)*

*“....Selama saya belajar di IPB, kebetulan saya tidak membahas system otomasi OpenBiblio, jadi informasi tentang aplikasi OpenBiblio baru saya menerima dari pelatihan disini setelah saya bergabung di perpustakaan X. Kemudian, di sini saya pernah mengikuti pelatihan pemeliharaan komputer (antivirus) dan MPS,*

*.....Saya juga ditugaskan untuk menerima mahasiswa bebas pustaka dalam bentuk CD, sehingga saya harus mendeteksi apakah ada virus atau tidak, sehingga tidak merusak database yang ada. MPS merupakan alat baru dan*

*jarang digunakan di perpustakaan-perpustakaan lain, jadi alat itu baru saya lihat di perpustakaan X, apalagi ke depan akan dioperasikan kembali system bookdraf, tapi terkendali teknis yaitu system sangsi yang terlambat menjadi terhapus” (TAY)*

#### b. Tingkatan Keterampilan

Apabila dicermati aspek pembelajaran pada dimensi keterampilan penerapan materi aplikasi TIK (penelusuran e-journal, upload data atau entri data baik dalam aplikasi perpustakaan otomasi OpenBiblio, ESTD, Repository dan MPS), hasil penelitian tercatat dapat memberikan tingkat efektifitas yang sangat tinggi yaitu dapat memberikan adanya tingkat keterampilan tentang kecepatan dalam mengerjakan tugas/pekerjaan yang berbasis aplikasi TIK bagi pustakawan.

Dan apabila dicermati aspek pembelajaran pada dimensi keterampilan penerapan materi aplikasi TIK (penelusuran e-journal, upload data atau entri data baik dalam aplikasi perpustakaan otomasi OpenBiblio, ESTD, Repository dan MPS), hasil penelitian tercatat dapat memberikan tingkat efektifitas yang sangat tinggi yaitu dapat memberikan adanya tingkat keterampilan tentang pengembangan aplikasi TIK bagi pustakawan.

Dari aspek pembelajaran, dapat dikatakan bahwa para pustakawan dapat menguasai tentang keterampilan kecepatan dalam mengerjakan tugas/pekerjaan, pengembangan, layanan berbasis aplikasi TIK bagi pustakawan. Para pustakawan mempunyai tingkatan keterampilan (a) dasar; kemampuan komunikasi menyebutkan atau menamai barang (b) menengah; penguasaan ‘prosedur sederhana (*simple procedure*) (c) tinggi; penguasaan kinerja ‘tindakan terampil (*skilled action*) dan (d) sangat tinggi; penguasaan dalam ‘memberi keputusan (*judging*) tentang materi pelatihan aplikasi TIK. Sebagaimana dalam pernyataan para informan (DY, TT, DS dan TAY) pada dimensi pembelajaran pelatihan aplikasi TIK adalah sebagai berikut:

*“...Saya mencoba memahami materi pelatihan tersebut. tapi yang sejauh saya rasakan, saya bisa mengimplementasikannya. ...terbukti saya melakukan tugas lebih cepat dari sebelumnya, sehingga pelayanan pun bisa lebih cepat di bandingkan dengan sistem manual.” (DY)*

*"...Karena itu pekerjaan sehari-hari, mungkin terbiasa saya tidak menemukan kendala-kendala yang berarti. .... Ini juga pekerjaan yang harus saya kerjakan, program akselerasi, jadi kejar target. Ya, alhamdulillah lancar-lancar aja".*

*"...Hambatan yang prinsip, saya kira tidak ada! karena tadi sudah saya katakan bahwa mengadakan atau perintah pelatihan tersebut langsung dengan software yang dipergunakan, ... jadi kalau ada kekurangan, kurang dimengerti sedikit-sedikit itu langsung diselesaikan pada waktu itu dan sangat terbuka dari rekan-rekan kalau memang tidak atau kurang dimengerti, kita selalu ada konsultasi atau diskusi"(TT)*

*"...Pengetahuan itu bukan hanya untuk saya aja, tapi saya transformasikan ke staf yang lain. Ya untuk regenerasi lah. Jadi, saya terpaksa juga harus mempelajari lebih dalam"*

*"...Masih ada hambatan-hambatan, e-Journal kan, memakai bahasa Inggris, jadi masih ada pencarian-pencarian yang tidak sesuai dengan isi e-Journal tersebut. Kemampuan bahasa Inggris saya kira hambatan yang nanti bisa diperbaiki*

*...Tentu, saya bisa melayani para pemustaka dengan baik, sebelumnya tidak pakai e-journal. Ya ada juga jurnal cetak!" (DS)*

*"...Dalam era sekarang keterampilan atau skill khususnya kemampaun TI sangat dibutuhkan. Akan tetapi kita juga menemukan kendala-kendala....karena materi pelatihan dimana kita baru mengenal dasar, terus kita diberi pelatihan seperti linux, karena basis aplikasi Openbiblio memakai linux*

*... Terasa sekali, khususnya unit Koordinasi saya! Di sini kan sirkulasi, lebih cepat dan mudah dalam melayani pemustaka dalam proses transaksi buku" (TAY)*



Kenyataan di atas merupakan indikasi bahwa para pustakawan menguasai pembelajaran tentang keterampilan dalam penerapan materi pelatihan aplikasi TIK. Indikasi tersebut dipertegas dalam pengamatan peneliti pada tanggal 2 Mei 2011 Pukul 10:00-13:00 WIB, peneliti mengamati DY dengan rekan sekerjanya sedang melakukan kegiatan identifikasi koleksi yang sudah atau belum pada OPAC aplikasi OpenBiblio di ruangnya.

Pada tanggal 4 Mei 2011 Pukul 09:00-12:00 WIB, peneliti mengamati kegiatan TT. Pada tanggal yang sama, namun waktunya pukul 10:30, peneliti melihat TT sedang mengerjakan pengolahan buku melalui aplikasi ESTD. Kemudian, ketika saya konfirmasi langsung ke beliau, TT, beliau sedang melakukan percepatan (akselerasi) entri data yang harus tercapai dalam waktu yang cukup terbatas.

Pada tanggal 9 Mei 2011 Pukul 09:00-14:00 WIB, peneliti berada di ruangan Koordinasi Dokumentasi yaitu sebagai DS berada. Selain, peneliti melakukan pengamatan langsung, dimana, para pemustaka secara bergantian mencari informasi melalui pelayanan *e-Journal* di ruangan tersebut. Pada waktu itu, pelayanan *e-Journal* dilakukan oleh salah satu staf unit Koordinasi Dokumentasi.

Selanjutnya, pada tanggal 13 Mei 2011 Pukul 09:00-11:00 WIB. Pada unit Koordinasi Sirkulasi, di mana TAY merupakan tempat tugasnya, peneliti mengamati bahwa unit ini adalah unit Koordinasi yang paling “sibuk” dalam melayani pemustaka khususnya dalam melakukan sirkulasi peminjaman, pengembalian atau perpanjangan. Selain bertugas sebagai pelayanan sirkulasi, TAY, merupakan orang yang diberi tugas untuk memantau MPS apabila ada permasalahan.

Kenyataan di atas, memperlihatkan bahwa para pustakawan mampu menguasai pembelajaran tentang keterampilan dalam penerapan materi pelatihan aplikasi TIK, para pustakawan melakukan secara baik. Salah satu materi pelatihan tersampaikan dengan baik atau tidak adalah tidak ditemukannya permasalahan dalam mengimplementasikan materi pelatihan yang di terima pada waktu materi disampaikan pada pelatihan tersebut atau sebaliknya.

### c. Tingkatan Sikap

Adapun dari dimensi pembelajaran tentang sikap terhadap penerapan materi pelatihan aplikasi TIK. Apabila dicermati dari dimensi "tingkat pembelajaran tentang sikap terhadap penerapan materi pelatihan aplikasi TIK" hasil penelitian bahwa pelatihan aplikasi TIK dapat memberikan suatu kondisi pembelajaran tentang pemeliharaan data, kebebasan akses informasi dan citra lembaga dan citra profesi pustakawan yang "relatif sangat tinggi"

Dari aspek pembelajaran, dapat dikatakan bahwa sikap para pustakawan terhadap penerapan materi pelatihan aplikasi TIK mempunyai kecenderungan (*tendency*) atau keadaan mudah terpengaruh (*predisposition*) untuk bertindak (melakukan tindakan nyata pada situasi tertentu. Sebagaimana dalam pernyataan para informan (DY, TT, DS dan TAY) pada dimensi pembelajaran tentang sikap terhadap penerapan materi pelatihan aplikasi TIK adalah sebagai berikut:

*.....Ya kita juga harus untuk berinisiatif, perkembangan teknologi, kan! Berkembangnya sangat cepat!*

*....Apalagi saat ini, pemustaka atau siapa pun bisa mengakses informasi tersebut secara terbuka dan mungkin lebih pintar dalam pencarian informasi" (DY)*

*....Sikap kita harus adaptif terhadap perubahan. Sekarang ini kita berkompetisi dengan pemustaka dalam pencarian informasi. Media mendukungnya!*

*....Penerapan TIK ini, orang bisa akses di mana saja, jadi ga perlu berkunjung langsung ke Perpustakaan. Orang bisa baca kapan dan di mana pun." (TT)*

*....Kebutuhan pemustaka terhadap informasi khususnya artikel pada e-Journal, di Perpustakaan X ini sudah berlangganan. Pemustaka bisa mengaksesnya, tetapi harus punya password" (DS)*

*"...pelatihan ini menjadikan pemustaka tidak harus langsung ke bagian sirkulasi. Langsung aja sendiri melalui MPS. (TAY)*

Berdasarkan pada argumentasi-argumentasi tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa tingkat efektifitas yang sangat tinggi ditinjau dari aspek pembelajaran bagi peserta pelatihan (pustakawan) dalam pelaksanaan pelatihan aplikasi TIK dapat terjadi karena:

1. Pelatihan aplikasi TIK dapat memberikan suatu tingkat pengetahuan tentang materi pelatihan aplikasi TIK yang sangat tinggi yaitu terciptanya suatu kondisi adanya pengetahuan tentang pengertian, pemahaman dan menyampaikan materi pelatihan aplikasi TIK bagi para pustakawan.
2. Pelatihan aplikasi TIK dapat memberikan suatu tingkat keterampilan tentang penerapan materi pelatihan aplikasi TIK yang sangat tinggi yaitu terciptanya suatu kondisi adanya keterampilan tentang kecepatan dalam mengerjakan tugas/pekerjaan, pengembangan dan layanan berbasis aplikasi TIK bagi para pustakawan.
3. Pelatihan aplikasi TIK dapat memberikan suatu tingkat sikap terhadap penerapan materi pelatihan aplikasi TIK yang sangat tinggi yaitu terciptanya suatu kondisi adanya sikap terhadap pemeliharaan data, kebebasan akses informasi, citra lembaga dan profesi kepustakawanan bagi para pustakawan.

#### **4.2.3. Efektifitas Pelatihan Aplikasi TIK Ditinjau dari Aspek Perilaku**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, pelatihan aplikasi TIK memiliki tingkat efektifitas yang tercatat "sangat tinggi" ditinjau dari aspek perubahan perilaku bagi pustakawan yang mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai rata-rata skor aspek perilaku pada tabel 3 yang tercatat sebesar 89.99 % yang berada pada interval nilai tingkat efektifitas I dan/atau pada interval katagori "efektifitas sangat tinggi"

Dengan demikian dapat memberikan gambaran bahwa, pelatihan aplikasi TIK dapat dirasakan oleh para pustakawan yang mengikuti pelatihan tersebut, dapat memberikan suatu kondisi yang "relatif sangat tinggi" terhadap para peserta dalam mempermudah untuk menguasai dan/atau memahami pengetahuan tentang materi pelatihan yang disampaikan.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Analisis Aspek Perilaku**  
**Peserta Pelatihan TIK**

| No Indikator                          | Total Skor | Rata-Rata Skor | Nilai Aspek (NA) | Klasifikasi Nilai                       | Tingkat Efektifitas | Kategori Tingkat Reaksi |
|---------------------------------------|------------|----------------|------------------|---|---------------------|-------------------------|
| 1                                     | 47         | 4.27           | 85.45            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 2                                     | 49         | 4.45           | 89.09            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 3                                     | 48         | 4.36           | 87.27            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 4                                     | 49         | 4.45           | 89.09            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 5                                     | 50         | 4.54           | 90.90            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 6                                     | 47         | 4.27           | 85.45            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 7                                     | 51         | 4.63           | 92.72            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 8                                     | 50         | 4.54           | 90.90            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 9                                     | 51         | 4.63           | 92.72            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| 10                                    | 53         | 4.81           | 96.36            | $80 > NA \geq 100$                      | I                   | Sangat Tinggi           |
| <b>Rata-Rata Nilai Aspek Perilaku</b> |            |                | <b>89.99</b>     | <b><math>80 &gt; NA \geq 100</math></b> | <b>I</b>            | <b>Sangat Tinggi</b>    |

Keterangan:

"1" menyatakan: Tentang perilaku budaya kerja berbasis aplikasi TIK

"2" menyatakan: Tentang perilaku pencapaian target yang cepat dalam mengerjakan tugas.

"3" menyatakan: Tentang perilaku disiplin kerja

"4" menyatakan: Tentang perilaku kesiapan peserta terhadap pengembangan aplikasi TIK

"5" menyatakan: Tentang perilaku penyesuaian peserta terhadap pengembangan aplikasi TIK

"6" menyatakan: Tentang perilaku kemampuan peserta pengembangan aplikasi TIK

"7" menyatakan: Tentang perilaku pelayanan yang mudah berbasis aplikasi TIK.

"8" menyatakan: Tentang perilaku pelayanan yang cepat berbasis aplikasi TIK

"9" menyatakan: Tentang perilaku pelayanan yang akurat berbasis aplikasi TIK

"10" menyatakan: Tentang perilaku pelayanan yang bertanggung jawab.

a. Dimensi Perubahan Perilaku terhadap Kehadiran TIK

Apabila di cermati dari dimensi perubahan perilaku terhadap kehadiran TIK." hasil penelitian bahwa pelatihan aplikasi TIK dapat memberikan suatu kondisi perubahan perilaku tentang budaya kerja, pencapaian target dan disiplin kerja yang tercatat "relatif sangat tinggi"

Perilaku, menurut Simamora (1999) menyatakan, "evaluasi perilaku" dari program pelatihan dimaksudkan untuk memastikan apakah peserta memperlihatkan adanya perubahan-perubahan perilaku dalam pekerjaan (tugas) mereka. Mengukur "perubahan perilaku" dalam pelaksanaan pekerjaan dipandang lebih sulit, karena perubahan yang terjadi dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar pelatihan, misalnya; pengalaman kerja, bimbingan atasan, kondisi pekerjaan itu sendiri, dan sebagainya. Sebagaimana pernyataan para

informan tentang adanya perubahan perilaku terhadap kehadiran aplikasi TIK sebagai berikut:

*“Prilaku saya mungkin PD (percaya diri). Karena mungkin pekerjaan saya selalu dihadapan komputer. Orang beda melihat saya! Citra juga bagi pekerjaan saya!. ICT memberi pengaruh juga terhadap prilaku saya .”*(DY)

*“Menurut perasaan saya adanya perubahan prilaku dalam menyikapi pekerjaan. Disamping juga ada negatifnya juga ada positifnya. Negatifnya komputer kan fasilitasnya bukan hanya untuk pekerjaan saja, tapi ada juga yang lain, sehingga ada yang malas-malas juga. Tapi kita harus tau target!”* (TT)

*“Mungkin dari pelayanan ya, yang saya rasakan. Prilaku saya dalam melayani mungkin dibekali dengan pengetahuan tentang apa yang harus layani berkaitan dokumentasi, disini kan kebanyakan koleksi Xana. Banyak juga yang berkunjung kesini menanyakan sesuatu diantaranya koleksi-koleksi karya dosen berupa penelitian. Oleh karena itu, ya tentu saya harus berperilaku dalam melayani permintaan pemustaka dengan baik”* (DS)

*”Gimana ya prilaku saya yah. Mungkin orang lain yang menilai. Yang rasakan di Bagian Sirkulasi ini banyak tantanganya! Ya mungkin ini ujung tombak dari pelayanan perpustakaan. Yang kita harus berperilaku baik, berkomunikasi baik terhadap pemustaka. Tapi yang paling saya rasakan adalah pelayanan yang rapih dengan adanya bantuan alat ICT yang ada”* (TAY)

Penelitian ini dipertegas dalam pengamatan yaitu pada hari Senin, 23 Mei 2001, pukul 11:00 sampai 12:00 wib, DY sedang rapat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Walau beliau relatif masih muda dibandingkan dengan rekan sekerjanya, beliau terlihat percaya diri dengan kapasitasnya sebagai Koordinator

bagian Pengadaan di depan rekan sekerjanya walaupun dihadapan beliau relatif di atas umur beliau.

Hari Rabu, 25 Mei 2011, di ruang Koordinasi Pengolahan, dimana ruang TT bekerja, penulis selalu mengamati dengan berinteraksi langsung. Disiplin waktu bekerja dan mau berbagi pengetahuan dengan rekan sekerjanya merupakan perilaku yang diperlihatkan oleh TT. Dengan mengkonfirmasi ke atasannya, yaitu Koordinator Bagian Pengolahan. Menurutnya, *“beliau adalah figur bagi saya juga! disiplin dan loyalitasnya terhadap pekerjaannya sangat baik”*.

b. Dimensi Perubahan Prilaku terhadap Pengembangan TIK.

Apabila di cermati dari dimensi perubahan prilaku terhadap aplikasi TIK.” hasil penelitian bahwa pelatihan aplikasi TIK dapat memberikan suatu kondisi perubahan perilaku tentang kesiapan, penyesuaian dan kemampuan peserta pelatihan TIK tercatat ”relatif sangat tinggi”

Pada pendekatan kualitatif, peneliti melakukan wawancara yaitu mengajukan pertanyaan yaitu bagaimana perubahan perilaku terhadap pengembangan aplikasi TIK? Begitu jawaban-jawaban dari informan.

*“....Sekarang waktunya... dimana-mana perpustakaan sudah menggunakan teknologi sebagai bagian pekerjaannya, disamping untuk pelayanan dan itu bisa membangun citra perpustakaan atau pustakawan itu sendiri. Sikap saya selama ini sangat menerima dengan kehadiran teknologi informasi”*

*“...Zaman sekarang kan zamannya media internet, kita bisa saling berkomunikasi melalui internet. ....Ya, itu bisa menambah pengetahuan. Perpustakaan sekarang sudah terjalin secara langsung, kita bisa sharring. Seorang pustakawan tentunya pun harus bersikap baik terhadap kehadiran teknologi informasi dan itu bisa menambah pengetahuannya, tidak sekedar sebagai penunggu buku” (DY)*

*“...Karena sekarang ini tuntutan dengan TI itu, ya sangat respons dan sangat mendukung dengan perkembangan tersebut, khususnya yang dikembangkan di perpustakaan ini. Apalagi sekarang sudah terotomasi*

*layanan sirkulasi dengan adanya MPS. Jadi, saya sangat meresponnya”*  
*“.....Pustakawan untuk kedepannya melihat ya secara perkembangan khususnya TI pustakawan harus lebih menguasai atau lebih bisa mengikuti perkembangan TI yang sangat pesat perkembangannya. Diharapkan seorang pustakawan harus mengausai TI supaya perkembangan itu tidak tergantung pada orang TI saja!” (TT)*

*“....Tentu kita harus mereponsnya. Karena kalao tidak!, kita bisa ketinggalan. Apalagi sekarang serba teknologi, termasuk di perpustakaan ini. Mungkin perpustakaan lain lebih maju dari kita. Ya kita juga harus negikuti perkembangan”*

*“....Ya Seperti saya katakan, dimana serba alat teknologi. Apalagi kebutuhan informasi sekarang lebih tinggi. Tuntutan pemustaka juga bermacam-macam. Pustakawan sebagai pelayan pemustaka juga harus bisa menjawabnya. Salah satunya minimal pustakawan jangan kaku terhadap perkembangan TI, jadi, budayanya bisa dibangun. Pustakawan sekarang beda tuntutannya dengan pustawana dulu. Sekarang mungkin lebih kompleks” (DS)*

*“....Secara pribadi, saya PD (percaya diri) dengan dengan adanya perkembangan TI saat ini. Karena citra pustakawan bukan hanya sebagai penunggu buku, dengan adanya perkembangan TI pustakawan harus kreatif. Karena juga TI masih perlu juga didampingi oleh SDY yang bisa mengimbangnya”*

*“.....Seperti yang sudah katakan tadi, pustakawan ya harus kreatif, mengikuti perkembangan zaman khususnya TI, karena perpustakaan sangat sulit untuk dipisahkan dengan teknologi informasi, dimana pustakawannya harus dituntut profesional termasuk mengikuti perkembangan TI ini” (TAY)*

Pengembangan aplikasi TIK di lingkungan perpustakaan memberi pengaruh terhadap perubahan perilaku para pustakawan. Selain beradaptasi

dengan aplikasi TIK tersebut, juga berpengaruh terhadap perilaku dalam kehidupan di lingkungan perpustakaan. Dari pengamatan pada DY, TT, DS dan TAY, bahwa adanya perubahan perilaku yang berubah dalam menghadapi kehadiran aplikasi TIK di lingkungan perpustakaan. Perubahan perilaku tersebut menjadi sebuah budaya kerja berbasis aplikasi TIK bagi pustakawan, pencapaian yang lebih cepat dalam mengerjakan tugas dan disiplin sesuai dengan target dan tututan informasi yang lebih tinggi dari pemustaka.

Menurut pengamatan peneliti, selama bulan Mei 2011, para pustakawan memperlihatkan kinerjanya yang tidak melepaskan dengan alat atau media aplikasi TIK. Alat atau media aplikasi TIK yang selalu dikembangkan oleh unit Koordinasi ICT, selalu direspon oleh para peserta pelatihan dengan selalu berdiskusi dan berkonsultasi dengan unit Koordinasi ICT. Ketika peneliti, di lokasi sirkulasi, TAY khususnya selalu mengontrol MPS dan memberikan petunjuk bagi pemustaka ketika melakukan transaksi melalui MPS. Menurut TAY, *"MPS ini harus selalu di pantau, walaupun sudah di setting. Jadi, tenaga manusia masih dibutuhkan, media hanya pelengkap saja.... Initynya kita juga, ya para pustakawan ini yang harus selalu mau beradaptasi atau belajar dengan perkembangan teknologi saat ini"*.

Menurut DY, TT, DS dan TAY pernyataannya hampir sama yaitu bahwa pengetahuan pustakawan dengan adanya aplikasi TIK tentu harus ditingkatkan. Kehadiran aplikasi TIK di lingkungan perpustakaan menuntut pustakawan harus melakukan beradaptasi dengan perkembangan tersebut. Tuntutan permintaan informasi dari pemustaka mendorong pustakawan harus menyadari tentang pengetahuan apa yang harus di tingkatkan. Dengan peningkatan kompetensi khususnya dalam bidang aplikasi TIK, pustakawan tidak selalu dikesankan sebagai orang yang menunggu buku tanpa melakukan inovasi khususnya berkaitan dengan perkembangan aplikasi TIK saat ini.

#### c. Dimensi Perubahan Perilaku terhadap Pelayanan Perpustakaan Berbasis Aplikasi TIK

Kehadiran TIK memberi pengaruh besar dalam perilaku, khususnya dalam kecepatan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan. Artinya, memang harus ada



perubahan khususnya dalam mengerjakan tugasnya! Begitulah tegas Koordinasi ICT. Koordinasi ICT menambahkan Bahwa, *”...apalagi saat ini perkembangan TIK tidak terkendali, apalagi saat ini perpustakaan berlomba-lomba memperlihatkan diri dengan wujud dan kontennya”*. Artinya penggunaan aplikasi TIK dikaitkan dengan target pekerjaan dimana tuntutan para pemustaka yang sangat tinggi.

Tentunya harus ada perubahan perilaku, khususnya dalam menjalankan tugas. Aplikasi TIK merupakan perangkat yang berfungsi untuk kemudahan. Dibawah ini pernyataan peserta pelatihan aplikasi TIK dari pertanyaan yaitu adakah perbandingan kecepatan dalam mengerjakan tugas?

*“...Jelas sekali perbedaannya... kita langsung ke computer mengidentifikasi buku-buku yang harus disediakan atau sudah ada, jadi kita ga’ ngecek ke katalog manual”* (DY)

*“....Sangat berbeda dengan menggunakan TI, sangat-sangat berbeda dengan khususnya kecepatan dalam penyediaan dan pelayanan. Dahulu dengan system manual, saya mengalaminya! Sekarang sudah terkompetrisasi, jadi sangat bedanya hasilnya dalam mengerjakan khususnya di pengolahan”* (TT)

*“...ya jelas lah, ada perbedaannya! Kerja komputer mungkin lebih cepat dibandingkan dengan sistem manual atau tradisional”* (DS)

*“....Sesuai dengan prinsip pengembangan TI di sini, yang jelas ada perbedaan dalam mengerjakan tugas khususnya di pelayanan. Staf-staf bisa mengikuti pelatihan dengan baik sehingga menjalankan dengan baik. Apalagi sekarang adanya MPS sehingga pelayanan pun bisa efektif”* (TAY)

Menurut Simamora (1999) menyatakan, evaluasi perilaku” dari program pelatihan dimaksudkan untuk memastikan apakah peserta memperlihatkan adanya perubahan-perubahan perilaku dalam pekerjaan (tugas) mereka. Untuk melihat ”perubahan perilaku” dalam melaksanakan pekerjaan dipandang lebih sulit karena

perubahan yang terjadi dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar pelatihan, misalnya pengalaman kerja, bimbingan atasan, kondisi pekerjaan itu sendiri, dan sebagainya. Dalam menganalisa evaluasi pelatihan ditinjau dari perubahan perilaku, peneliti melakukan wawancara dan observasi mendalam tentang perilaku peserta terhadap keberadaan teknologi informasi, perilaku tentang implementasi kompetensi teknologi informasi dan perilaku tentang mengtransformasikan materi tentang teknologi informasi kepada yang lain.

Berdasarkan pada argumentasi-argumentasi tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa aspek perilaku bagi peserta pelatihan aplikasi TIK bagi pustakawan adalah sebagai berikut:

- (1) Pelatihan aplikasi TIK dapat memberikan suatu kondisi yang mengarah pada tingkat perilaku yang sangat tinggi yaitu perubahan perilaku terhadap budaya, pencapaian target dan disiplin kerja berbasis aplikasi TIK di perpustakaan.
- (2) Pelatihan aplikasi TIK dapat memberikan suatu kondisi yang mengarah pada tingkat perilaku yang sangat tinggi yaitu perubahan perilaku terhadap kesiapan, penyesuaian, peningkatan kemampuan terhadap pengembangan aplikasi TIK di perpustakaan.
- (3) Pelatihan aplikasi TIK dapat memberikan suatu kondisi yang mengarah pada tingkat perilaku yang sangat tinggi yaitu terhadap kecepatan, kemudahan, keakuratan dan rasa tanggungjawab dalam pelayanan berbasis aplikasi TIK di perpustakaan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik beberapa butir kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Tingkat efektivitas pelatihan aplikasi TIK bagi pustakawan ditinjau dari aspek reaksi adalah; pelatihan aplikasi TIK memiliki tingkat efektivitas yang tercatat “sangat tinggi”, yaitu para pustakawan yang mengikuti pelatihan aplikasi TIK dapat memberikan suatu kondisi yang mengarah pada terciptanya tingkat kepuasan, manfaat, kesesuaian metode, kepuasan terhadap kemampuan pelatih dalam menjelaskan materi, memfasilitasi diskusi, dan memandu pelatihan dan kepuasan terhadap ketersediaan dan kualitas media/alat bantu yang digunakan dalam pelatihan aplikasi TIK tersebut.
- 2) Tingkat efektivitas pelatihan aplikasi aplikasi TIK bagi pustakawan ditinjau dari aspek pembelajaran adalah; pelatihan aplikasi aplikasi TIK memiliki tingkat efektivitas yang tercatat “sangat tinggi”, yaitu para pustakawan yang mengikuti pelatihan aplikasi TIK dapat memberikan suatu kondisi yang mengarah pada terciptanya penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap penerapan materi pelatihan aplikasi TIK.
- 3) Tingkat efektivitas pelatihan aplikasi TIK bagi pustakawan ditinjau dari aspek perilaku, adalah memiliki tingkat efektivitas yang tercatat “sangat tinggi” yaitu para pustakawan yang mengikuti pelatihan aplikasi TIK dapat memberikan suatu kondisi pada terciptanya perubahan perilaku terhadap kehadiran, pengembangan dan pelayanan berbasis aplikasi TIK di perpustakaan.

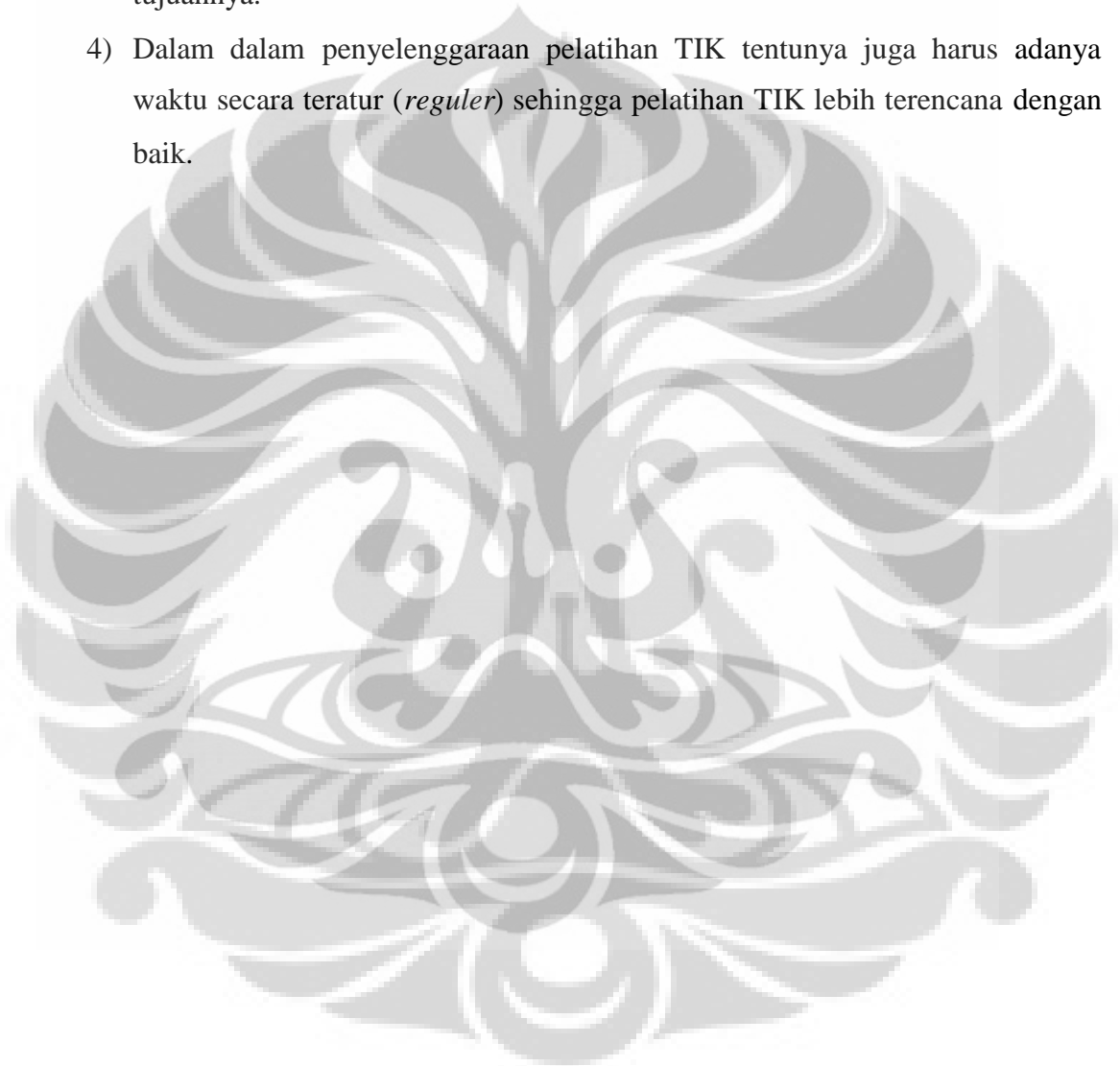
#### **5.2. Saran**

Berdasarkan pada temuan-temuan hasil penelitian tersebut dapat memberikan beberapa saran dari temuan penelitian tersebut terhadap Perpustakaan X sebagai berikut:

- 1) Untuk mempertahankan dan mengembangkan lebih jauh dalam meningkatkan

kemampuan pustakawan dalam bidang aplikasi TIK

- 2) Dilakukannya evaluasi yang bertahap terhadap setiap pelaksanaan pelatihan aplikasi TIK sehingga teridentifikasinya setiap kemampuan para pustakawan.
- 3) Dalam penyelenggaraan pelatihan TIK tentunya harus adanya materi secara sistematis atau modul sehingga pelatihan TIK lebih terarah capaian dan tujuannya.
- 4) Dalam dalam penyelenggaraan pelatihan TIK tentunya juga harus adanya waktu secara teratur (*reguler*) sehingga pelatihan TIK lebih terencana dengan baik.



## DAFTAR REFERENSI

- Allan, Barbara (2000) *Training skill for information and library staff* . London: Library Association Publishing.
- Amstrong & Baron (1998) *Rethinking the future*, London: Nichilas Brealey Publishing
- Bernardin, Russell (1998) *Human resource management*, Singapore: Mc.Graw-Hill International Edition.
- Bramley, Peter, (1996) *Evaluating training evektivines*, Second Edition, Mc.Graw-Hill
- Craig, Robert L., (1996) *The ASTD training and development handbook*. New York: McGraw-Hill
- Creswell, Jhon W. (2010) *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. (Ahmad Fawaid, Penerjemah.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Donelly, James H. Jr., (1991) *Organisasi dan manajemen prilaku, struktur, prosses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dunn, William N. (1999) *Analisis kebijakan publik*, Edisi kedua Gajah Mada: (terjemahan) Gajah Mada Unversity Press.
- Flippo, Edwin B. (1984) *Personal management*, Sixth Edition, New York: McGraw-Hill Company.
- Gulo, W. (2002) *Metodologi penelitian*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Indonesia, Undang-undang Nomor 43 tahun 2007 Tentang Perpustakaan.
- Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 1991 Tentang Latihan Kerja
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 19 tahun 2002 Tentang Hak Cipta
- Jones, BM., (1996) *Local government financial management*, USA: ICSA Publishing Limited
- Jordan, Peter dan Lioyd, Caroline (2002) *Staff management in library and information work*. Fourth Edition. London: Ashgate.
- Kemendiknas RI, KBBI Daring,  
<http://pusatbahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php>. diakses pada Juni 2011

- Kirkpatrick, Donal L and Kirkpatrick, James D. (2006) *Evaluating training program* (Thrid edition, The four level) San Francisco, California : Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Lubis, Hari dan Husaini, Martaini (1987) *Teori organisasi*, Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial UI.
- Moleong, Lexi, J., (2000) *Metode penelitian kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noe, Raimond, A. (2010) *Manajemen sumber daya manusia: mencapai keunggulan bersaing*, Penerjemah David Wijaya. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmojdo, Soekidjo (2009) *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Purwanto & Atwi Suparman (1999) *Evaluasi program diklat*, Jakarta: STIA LAN
- Rae, Leslie (1990) *Mengukur efektifitas pelatihan* (terjemahan), Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Saydam, Gauzali (2006) *Built training: jurus jitu mengembangkan profesionalisme SDY*. Bandung: Rosdakarya.
- Schimitt and Klimoski (1994) *Understanding public policy*, Washington: Congresional Quetely Press.
- Scott, Ricard W. (1981) *Organization rational, natural and open system*, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Siagan, Sondang P. (1996) *Managemen sumber daya manusia*, Jakarta Bumi Aksara
- Simamora, Henry (1997) *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan YKPN.
- Soetjipto, Budi W. (2008) *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia: sebuah tinjauan komprehensif*. Yogyakarta: Amara Books
- Stewart, Jim, (1997) *Managing change through training and development* (terjemahan), PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiono (2002) *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suhartika, I Putu, (2009) *Pengembangan SDM perpustakaan perguruan tinggi*, <http://suhartika.blogspot.com/2009/03/>. diakses pada 10 Februari 2011

Suparman, Atwi (1993) *Program pengembangan keterampilan dasar teknik intruksional, desain intruksional*, Jakarta: Depdikbud RI

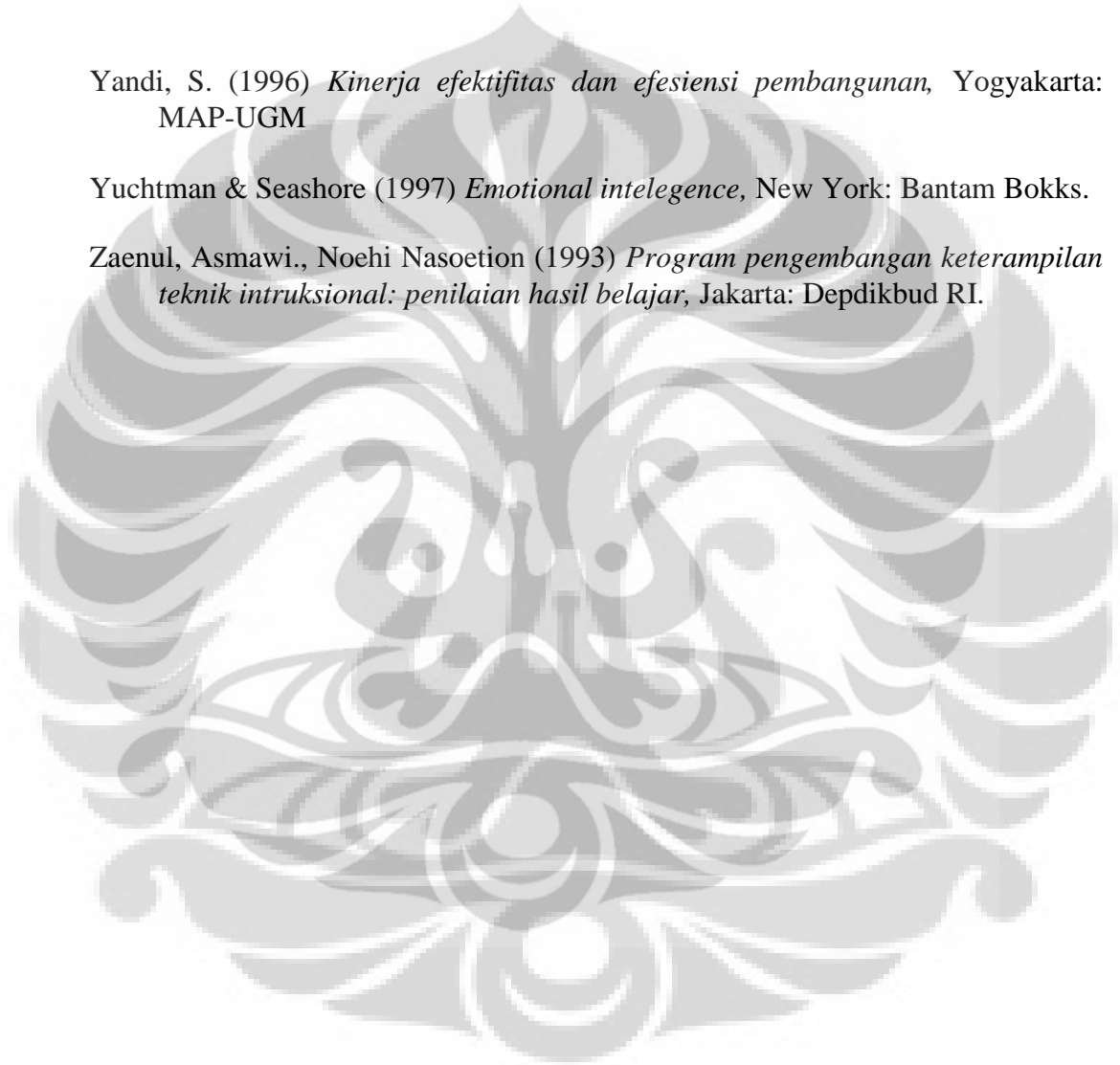
Tohardi, Ahmad (2002) *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia*, Bandung: Mandar Maju

Weick, (1977) *Re-pungting the problem, in new perspectives on organizational*, San Francisco: Jossey-Bass

Yandi, S. (1996) *Kinerja efektifitas dan efesiensi pembangunan*, Yogyakarta: MAP-UGM

Yuchtman & Seashore (1997) *Emotional intelegence*, New York: Bantam Bokks.

Zaenul, Asmawi., Noehi Nasoetion (1993) *Program pengembangan keterampilan teknik intruksional: penilaian hasil belajar*, Jakarta: Depdikbud RI.



## Lampiran 1

### Karakteristik Responden

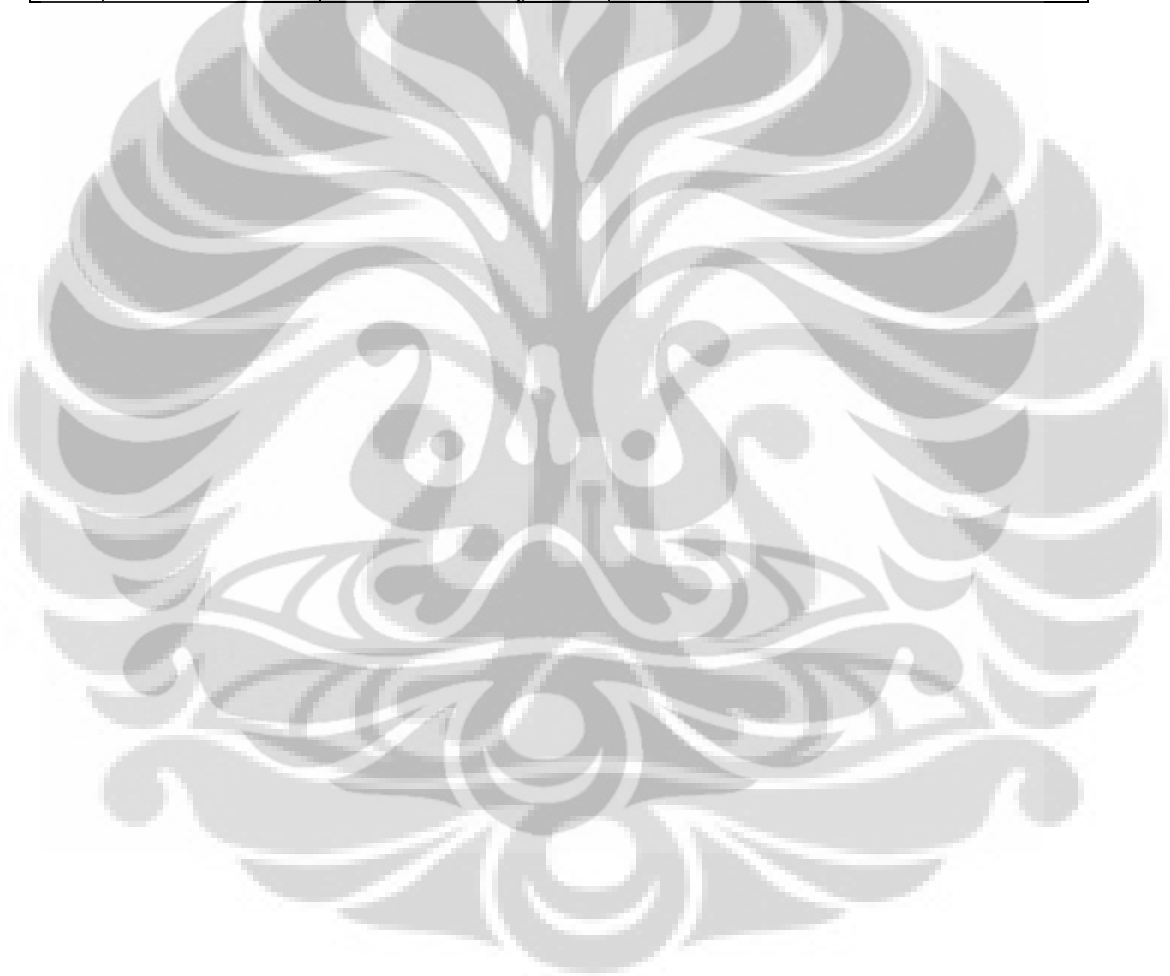
| No | Responden | Bidang Ilmu                                  | Pendidikan | Jabatan                       | Divisi/<br>Koordinasi               |
|----|-----------|--|------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| 1  | HD        | Ilmu Perpustakaan                            | S1         | Pustakawan Muda               | Akuisisi/<br>Koord.<br>Pengolahan   |
| 2  | DG        | Tata Niaga                                   | SMEA       | Pustakawan Pelaksana Lanjutan | Pelayanan/<br>Dokumentasi           |
| 3  | TT        | Ilmu Perpustakaan                            | D2         | Pustakawan Pelaksana Lanjutan | Akuisisi/<br>Pengolahan             |
| 4  | DM        | Ilmu Perpustakaan                            | S1         | Pustakawan Pratama            | Akuisisi/<br>Koord.<br>Pengadaan    |
| 5  | DS.       | Ilmu Perpustakaan                            | S1         | Pustakawan Pratama            | Pelayanan/<br>Koord.<br>Dokumentasi |
| 6  | DA.       | Ilmu Perpustakaan Hukum                      | S1<br>S2   | Pustakawan Pratama            | Pelayanan/<br>Dokumentasi           |
| 7  | RM        | Ilmu Perpustakaan                            | D2         | Pustakawan Pelaksana Lanjutan | Pelayanan/<br>Dokumentasi           |
| 8  | DAS.      | Ilmu Perpustakaan                            | S1         | Pustakawan Pratama            | Pelayanan/Do<br>kumentasi           |
| 9  | MDA.      | Ilmu Informasi dan Perpustakaan              | S1         | Pustakawan Pratama            | Pelayanan/<br>Koord.<br>Sirkulasi   |
| 10 | HS        | Ilmu Informasi dan Perpustakaan              | S1         | Pustakawan pelaksana Lanjutan | Pelayanan/<br>Dokumentasi           |
| 11 | TAY       | Ilmu Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi | D3         | Pustakawan Pelaksana Lanjutan | Pelayanan/<br>Sirkulasi             |



## Lampiran 2

### Karakteristik Informan

| No | Informan | Jabatan                       | Posisi Koordinasi      |
|----|----------|-------------------------------|------------------------|
| 1  | DM       | Pustakawan Pratama            | Koordinasi Pengadaan   |
| 2  | TT       | Pustakawan Pelaksana Lanjutan | Koordinasi Pengolahan  |
| 3  | DS       | Pustakawan Pratama            | Koordinasi Dokumentasi |
| 4  | TAY      | Pustakawan Pelaksana Lanjutan | Koordinasi Sirkulasi   |



### Lampiran 3

#### KUESIONER (Efektifitas Aplikasi Pelatihan TIK bagi Pustakawan)

Nama Pustakawan : .....(boleh tidak diisi)  
Materi Pelatihan : .....  
Waktu Pelatihan : tanggal ....., bulan ....., tahun .....

##### A. REAKSI

Dibawah ini terdapat 10 pertanyaan tentang bagaimana reaksi Anda terhadap pelaksanaan pelatihan ICT yang Bapak/Ibu ikuti. Cara mengisi kuesioner ini cukup dengan memberi tanda *silang (X)* salah satu huruf pada kolom “pilihan jawaban” sesuai dengan kondisi dan pemikiran Bapak/Ibu. Untuk setiap nomor, Bapak/Ibu harus memberi jawaban (tidak ada yang kosong) dan pilihan jawaban tidak lebih dari satu.

Terdapat pilihan dengan jawaban sebagai berikut :

- 1 = sangat tidak puas. Tidak ada sama sekali
- 2 = tidak puas
- 3 = biasa saja, cukup
- 4 = puas
- 5 = sangat puas

| NO | PERTANYAAN   | PILIHAN JAWABAN |   |   |   |   |
|----|--|-----------------|---|---|---|---|
|    |  | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1  | Bagaimana tanggapan Anda tentang keterlibatan Anda dalam menentukan kebutuhan pelatihan TIK?                             | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2  | Bagaimana tanggapan Anda tentang proses penentuan atau penjajagan kebutuhan pelatihan TIK?                               | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3  | Bagaimana tanggapan Anda tentang kesesuaian yang diperoleh selama pelatihan TIK?   | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4  | Bagimana tanggapan Anda tentang harapan materi pelatihan TIK terhadap pelaksanaan tugas/pekerjaan?                       | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5  | Bagaimana tanggapan Anda tentang kesesuaian metode yang digunakan dalam pelatihan TIK?                                   | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6  | Bagaimana tanggapan Anda tentang kemampuan fisik dengan metode yang dipergunakan dalam pelatihan TIK?                    | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7  | Bagaimana tanggapan Anda tentang kemampuan pelatih ( <i>trainer</i> ) dalam dalam penguasaan bahasa dalam pelatihan TIK? | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8  | Bagimana tanggapan Anda tentang kemampuan pelatih ( <i>trainer</i> ) dalam memandu diskusi dalam pelatihan TIK?          | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9  | Bagaimana tanggapan Anda tentang kesesuaian jenis media yang digunakan dalam pelatihan TIK?                              | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Bagaimana tanggapan Anda tentang kualitas media yang digunakan dalam pelayihan TIK?                                      | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |

## B. PEMBELAJARAN

Dibawah ini terdapat 10 pernyataan tentang bagaimana pembelajaran. Bapak/Ibu diminta untuk menunjukkan bahwa Bapak/Ibu memahamai (paham) atau tidak tentang pernyataan tersebut dengan sejujur-jujurnya. Cara mengisi kuesioner ini cukup dengan memberi tanda *silang* (X) salah satu huruf pada kolom “pilihan jawaban” sesuai dengan kondisi dan pemikiran Bapak/Ibu. Untuk setiap nomor, Bapak/Ibu harus memberi jawaban (tidak ada yang kosong) dan pilihan jawaban tidak lebih dari satu.

Terdapat pilihan dengan jawaban sebagai berikut :

- 1 = sangat tidak setuju
- 2 = tidak setuju
- 3 = Ragu-ragu
- 4 = setuju
- 5 = sangat setuju

| NO | PERNYATAAN  | PILIHAN JAWABAN |   |   |   |   |
|----|---|-----------------|---|---|---|---|
|    |   | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1  | Anda menguasai pengertian materi pelatihan TIK<br><i>Tentang pernyataan tersebut, Anda.....</i>                                   | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2  | Anda memahami materi pelatihan TIK<br><i>Tentang pernyataan tersebut, Anda.....</i>   | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3  | Anda mampu menyampaikan materi pelatihan TIK kepada orang lain<br><i>Tentang pernyataan tersebut, Anda.....</i>                   | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4  | Penerapan materi TIK memberi pengaruh pada kecepatan pelaksanaan tugas/pekerjaan<br><i>Tentang pernyataan tersebut, Anda.....</i> | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5  | Penerapan materi TIK memberi pengaruh pada pengembangan perpustakaan<br><i>Tentang pernyataan tersebut, Anda.....</i>             | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6  | Penerapan materi TIK memberi pengaruh pada pelayanan perpustakaan<br><i>Tentang pernyataan tersebut, Anda.....</i>                | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7  | Dampak penerapan materi TIK terhadap pemeliharaan data<br><i>Tentang pernyataan tersebut, Anda.....</i>                           | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8  | Dampak penerapan materi TIK terhadap kebebasan akses informasi<br><i>Tentang pernyataan tersebut, Anda.....</i>                   | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9  | Dampak penerapan materi TIK terhadap pengembangan citra kelembagaan perpustakaan<br><i>Tentang pernyataan tersebut, Anda.....</i> | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Dampak penerapan materi TIK terhadap pengembangan citra profesi kepustakawanan<br><i>Tentang pernyataan tersebut, Anda.....</i>   | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |

### C. PERILAKU

Dibawah ini terdapat 10 pernyataan tentang sikap. Bapak/Ibu diminta untuk menunjukkan bahwa Bapak/Ibu mengetahui (paham) atau tidak tentang sikap/perilaku dalam lingkungan pekerjaan dengan sejujur-jujurnya. Cara mengisi kuesioner ini cukup dengan memberi tanda *silang (X)* salah satu hurup pada kolom “pilihan jawaban” sesuai dengan kondisi dan pemikiran Bapak/Ibu. Untuk setiap nomor, Bapak/Ibu harus memberi jawaban (tidak ada yang kosong) dan pilihan jawaban tidak lebih dari satu.

Terdapat pilihan dengan jawaban sebagai berikut :

- 1 = sangat tidak setuju
- 2 = tidak setuju
- 3 = Ragu-ragu
- 4 = setuju
- 5 = sangat setuju

| NO | PERNYATAAN   | PILIHAN JAWABAN |   |   |   |   |
|----|--|-----------------|---|---|---|---|
|    |  | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1  | Adanya perubahan perilaku tentang budaya TIK   |                 |   |   |   |   |
| 2  | Adanya perubahan perilaku dalam mencapai target pekerjaan?                                       |                 |   |   |   |   |
| 3  | Adanya perubahan perilaku tentang disiplin kerja   |                 |   |   |   |   |
| 4  | Adanya perubahan perilaku terhadap kesiapan pustakawan dalam menghadapi perkembangan TIK         |                 |   |   |   |   |
| 5  | Adanya perubahan perilaku terhadap pengembangan TIK di perpustakaan                              |                 |   |   |   |   |
| 6  | Adanya perubahan perilaku terhadap pengembangan kompetensi dalam mengembangkan TIK               |                 |   |   |   |   |
| 7  | Adanya perubahan perilaku terhadap pelayanan yang mudah bagi pustakawan dan pemustaka            |                 |   |   |   |   |
| 8  | Adanya perubahan perilaku terhadap pelayanan yang cepat bagi pustakawan dan pemustaka            |                 |   |   |   |   |
| 9  | Adanya perubahan perilaku terhadap pelayanan yang akurat bagi pustakawan dan pemustaka           |                 |   |   |   |   |
| 10 | Adanya perubahan perilaku terhadap pelayanan yang bertanggungjawab bagi pustakawan dan pemustaka |                 |   |   |   |   |

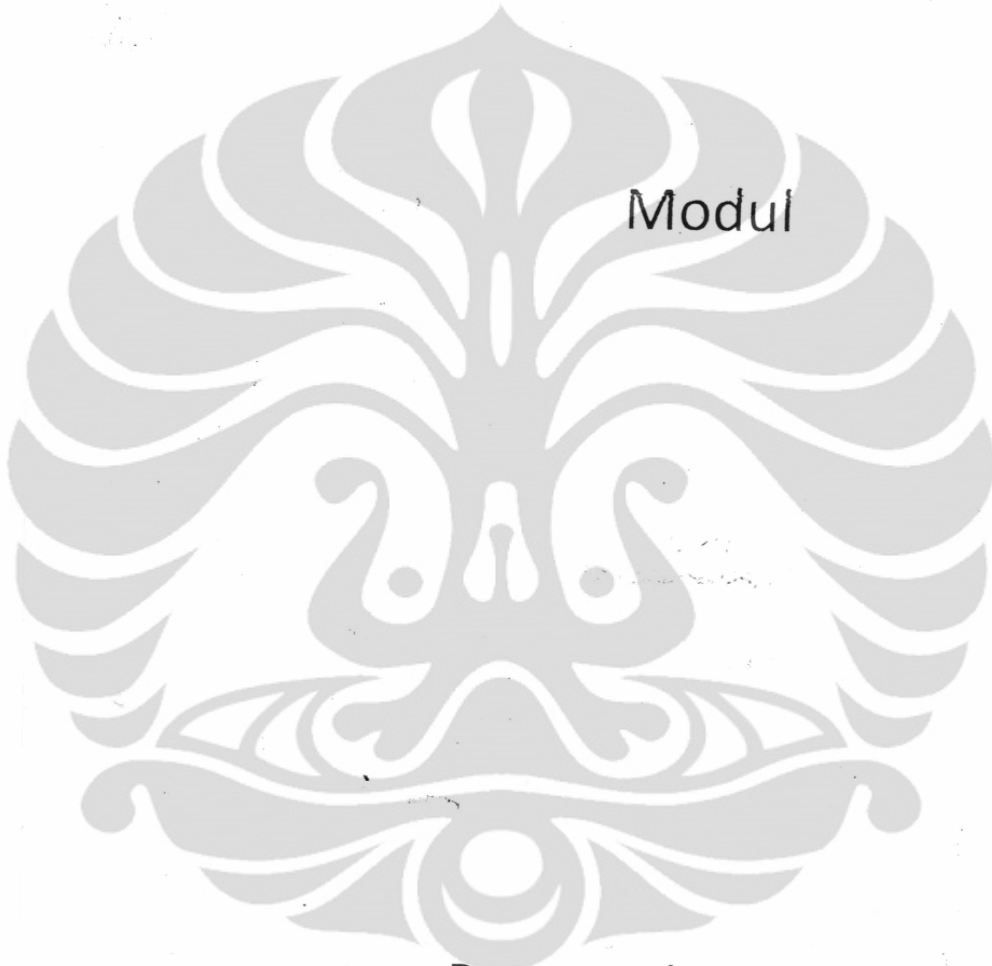
## Lampiran 4

### PEDOMAN WAWANCARA

| No | Isi  | Pertanyaan   |
|----|--|--|
| 1  | Reaksi <ul style="list-style-type: none"><li>• Kebutuhan pelatihan</li><li>• Materi pelatihan</li><li>• Metode pelatihan</li><li>• Pelatih/instruktur</li><li>• Media/alat</li></ul> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Apakah Anda terlibat dalam menentukan kebutuhan pelatihan aplikasi TIK?</li><li>2. Apakah materi pelatihan sesuai dan menunjang bagi pekerjaan Anda?</li><li>3. Apakah metode yang digunakan sesuai dengan apa yang diinginkan?</li><li>4. Bagaimana kemampuan pelatih dalam menyampaikan materinya?</li><li>5. Bagaimana kesesuaian dan kualitas media/alat yang digunakan dalam pelatihan aplikasi TIK?</li></ol> |
| 2  | Pembelajaran <ul style="list-style-type: none"><li>• Pengetahuan</li><li>• Keterampilan</li><li>• Sikap</li></ul>  | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Apakah Anda mengerti tentang materi pelatihan aplikasi TIK yang pernah diikuti?</li><li>2. Apakah Anda terampil tentang penerapan materi pelatihan aplikasi TIK dalam pekerjaan/tugas?</li><li>3. Apakah Anda mengetahui bagaimana dampak penerapan materi pelatihan aplikasi TIK terhadap pengembangan perpustakaan?</li></ol>   |
| 3  | Perilaku <ul style="list-style-type: none"><li>• Kehadiran aplikasi TIK</li><li>• Pengembangan aplikasi TIK</li><li>• Pelayanan berbasis aplikasi TIK</li></ul>                      | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Apakah adanya perubahan perilaku Anda terhadap kehadiran aplikasi TIK?</li><li>2. Apakah adanya perubahan perilaku Anda terhadap pengembangan aplikasi TIK yang ada di Perpustakaan ini?</li><li>3. Apakah adanya perubahan perilaku Anda terhadap pelayanan yang berbasis aplikasi TIK?</li></ol>  |

In House Training Perawatan PC  
di Lingkungan Pegawai Perpustakaan

Modul



Perpustakaan Pusat

Tahun 2010

## Modul

Judul : Perawatan PC

Peserta : Lingkungan staf Perpustakaan

Waktu : 4 x 45 menit

Modul ini berisikan materi mengenai perawatan PC secara menyeluruh, agar para staf bisa merawat PC yang digunakannya sesuai dengan kebutuhan. Adapun materi modul ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu :

- Peralatan yang harus dipersiapkan
- Cara Merawat PC
- Cara Meng-Update Antivirus Avira

### Peralatan yang harus dipersiapkan

1. Kuas kecil, untuk membersihkan celah-celah pada bagian computer.
2. Kompresor khusus computer
3. Lap kanebo
4. Obeng, untuk membuka baut-baut pada PC
5. CD Software, yang berisikan Sistem Operasi dan software-software lainnya yang diperlukan untuk meng-install PC

### Cara Merawat PC

1. Bersihkan debu yang menempel pada Monitor, untuk celah-celah monitor gunakan kuas kecil, dan untuk casing dan layar monitor gunakan lap kanebo.
2. Bersihkan debu yang menempel pada motherboard dan peripheral lain di bagian dalam CPU dengan kuas cat ukuran sedang dan kecil untuk sudut dan celah-celah yang sempit.
3. Gunakan compressor supaya peripheral benar-benar bersih dari debu.
4. Lepas dan pasang kembali soket-soket peripheral. Hal ini untuk menjamin koneksi yang sempurna pada konektor-konektor peripheral. Cukup sekali saja setiap perawatan PC.

5. Perhatikan cara pemasangan Motherboard dan peripheral lainnya apakah ada skrup yang masih kurang atau kendur. Lengkapi dan kencangkan skrup-skrup tersebut
6. Sesuaikan Sistem Operasi dan Aplikasi dengan spesifikasi komputer dan jangan menyimpan data terlalu besar pada Harddisk. ini akan memperberat kinerja PC
7. Buatlah partisi Harddisk yang proporsional.
8. Jangan gunakan PC untuk game-game berat kecuali kalau memang komputer Anda dirancang untuk Game.
9. Gunakan Antivirus yang sesuai dan selalu Update, dengan adanya antivirus yang selalu update akan meringankan perawatan computer pada PC kita.
10. Pada waktu-waktu tertentu lakukanlah Defragment Harddisk untuk menata ulang urutan file-file agar kinerja komputer lebih ringan. Tetapi jangan terlalu sering, karena akan mengurangi umur hardisk.
11. Lakukan Instalasi ulang Sistem Operasi dan Aplikasi apabila dirasa perlu. Instalasi ulang secara menyeluruh sekali dalam 1 tahun.
12. Lakukan penghapusan atau Remove data atau Aplikasi yang sekiranya tidak efektif (tidak pernah digunakan).
13. Membersihkan Temporary file, Prefetch file, file-file Cookies dan file-file sampah di Recycle Bin.
14. Selalu lakukan Backup pada data-data yang dirasa penting. Anda bisa mem-backup pada CD. Hal ini untuk mengantisipasi jika sewaktu-waktu terkena serangan virus atau terjadi kerusakan fatal pada Harddisk
15. Usahakan listrik Anda tidak drop/mati selama komputer bekerja.
16. Jangan terlalu lama membiarkan komputer tidak terpakai (tidak pernah dihidupkan sama sekali dalam waktu lama). Paling tidak minimal setiap hari komputer dihidupkan sekitar 1 s/d 2 jam. Hal ini untuk menghangatkan bagian dalam CPU supaya bebas dari kelembaban udara.
17. Hindarkan komputer dari guncangan, getaran dan hentakan apalagi saat komputer menyala, hal ini sangat berbahaya karena dapat menyebabkan kerusakan fatal pada Harddisk.
18. Jangan segan-segan memanggil teknisi komputer untuk melakukan perawatan pada komputer Anda, apabila merasa tidak mampu melakukannya.



## Updating Antivirus AVIRA

Avira merupakan salah satu antivirus yang sudah dikenal oleh para pengguna komputer. Antivirus ini ada yang berbayar dan gratis, dan yang digunakan oleh komputer perpustakaan yaitu antivirus gratis. Avira harus di update agar virus-virus baru yang bermunculan bisa dikenali dan kemudian bisa di cegah oleh avira. Adapun cara meng-*Update* avira bisa dengan dua cara yaitu :

### 1. *Update* secara Otomatis

Untuk meng-*update* secara otomatis, terlebih dahulu computer harus terkoneksi dengan internet. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- Klik kanan *icon* Avira yang berada di ujung kanan *task bar*



- Klik kiri *Start Up date*, lalu kemudian akan muncul tampilan avira seperti gambar dibawah ini. Bar



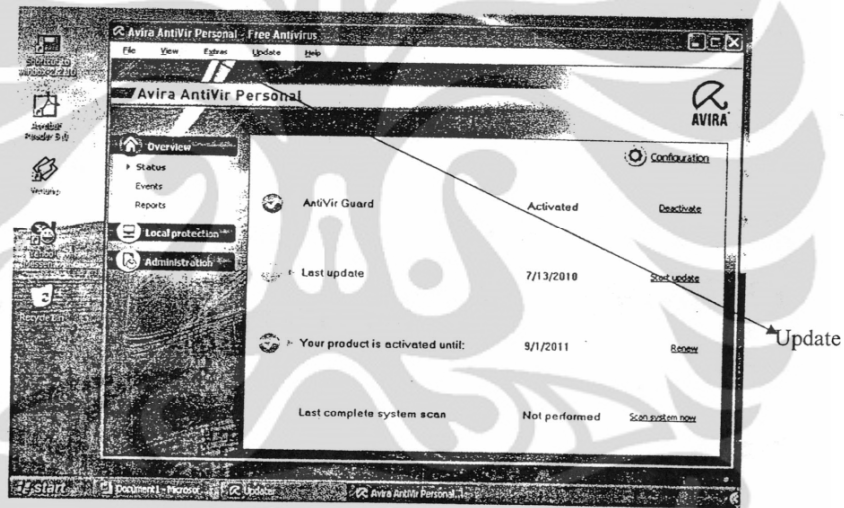
- Bar berwarna biru perlahan akan bergerak menunjukkan *progress updating*, biarkan sampai proses updating selesai.

## 2. Up date secara Manual

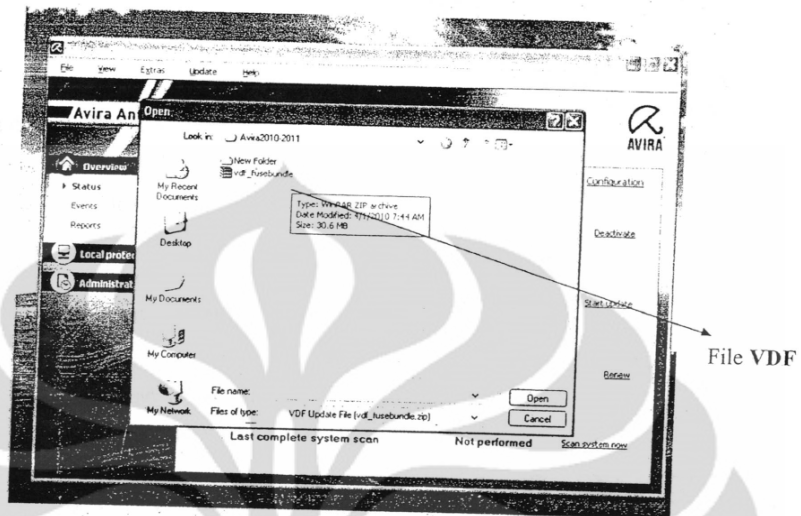
Untuk meng-up date avira secara manual, kita harus memiliki file **vdf** yang bias didapatkan di website [www.avira.com](http://www.avira.com), dengan cara men-download file tersebut. Lalu kemudian di-copy-kan ke *flash disk*, supaya dapat di distribusikan ke banyak computer.

Langkah-langkap meng-update avira secara manual, sebagai berikut :

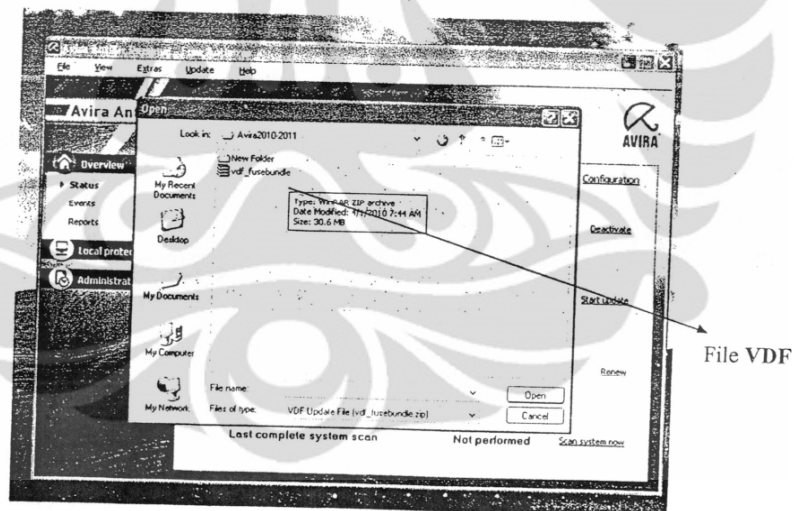
- Masukan *flash disk* yang sudah berisikan file **vdf** (file untuk up date avira) ke CPU yang akan di update avira-nya.
- Kemudian klik kanan *icon* avira yang berada diujung kanan *task bar*.
- Kemudian klik kiri **Start Antivir**, maka akan muncul tampilan di bawah ini :



- Setelah itu klik tab **Update** dan pilih **Manual update**
- Lalu kemudian cari file **VDF** yang berada di *flas disk* tadi.

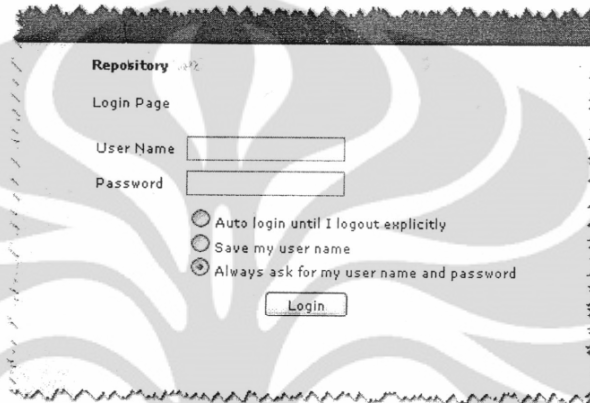


- Kemudian **Open**, dan tunggu beberapa saat avira akan men-**download** file **VDF** yang berada di dalam *flash disk*. Setelah itu selesailah proses **Updating** dilakukan.



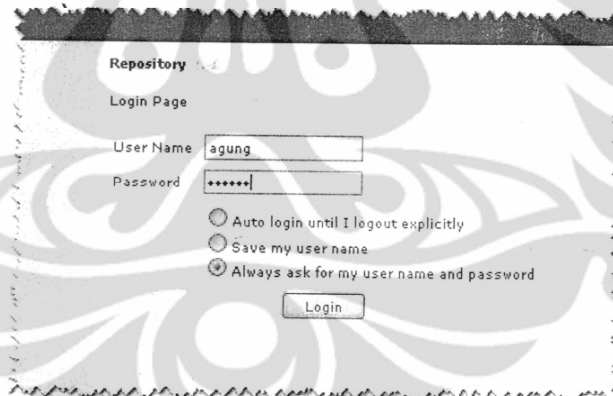
# PANDUAN *Upload* Data Skripsi ke *Repository*

1. Buka alamat repository <http://repository.uap.edu/operator> di browser anda. Jika sudah, maka akan muncul tampilan seperti dibawah ini



The screenshot shows the login page of a repository system. The page title is "Repository" and the subtitle is "Login Page". There are two input fields: "User Name" and "Password", both of which are empty. Below the password field, there are three radio button options: "Auto login until I logout explicitly", "Save my user name", and "Always ask for my user name and password". The third option is selected. A "Login" button is located at the bottom of the form.

2. Login dengan akun masing-masing yang sudah dibuat. Isikan *username* dan *password* lalu klik tombol login



The screenshot shows the same login page as above, but with the "User Name" field filled with the text "agung" and the "Password" field filled with seven asterisks. The radio button options and the "Login" button remain the same.

3. Setelah login akan muncul halaman pencarian seperti gambar dibawah ini.

Repository

TABLE: skripsi [Printer Friendly](#) [Export to Excel](#) [Export to Word](#) [Export to XML](#)

Penulis contains

Judul contains

No Panggil contains

Fakultas contains

Jurusan contains

Pembimbing I contains

Pembimbing II contains

[Show all Advanced Search](#)

Exact phrase  All words  Any word

Halaman pencarian ini berfungsi untuk mengetahui data apa saja yang sudah masuk dalam database, sehingga akan mengurangi duplikasi data.

4. Untuk menambah data baru klik tulisan **add** seperti contoh dibawah

Pembimbing II contains

[Show all Advanced Search](#)

Exact phrase  All words  Any word

Add

| No | Penulis (*)    | Judul (*)                                   |
|----|----------------|---|
| 5  | pustaka        | pustaka                                     |
| 1  | MAULANA, Akbar | STUDI TENTANG MINAT MAHASISWA JPTA FPTK - U |

Add

Page 1 of 1  
Records 1 to 2 of 2

5. Berikut tampilan setelah tombol add diklik. Setiap kolom harus diisi sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

The screenshot shows a web form titled "Repository" with the following fields and options:

- Penulis:
- Judul:
- No Panggil:
- email:
- Gelar:
- Jenjang:
- Fakultas:
- Jurusan:
- Pembimbing I:
- Pembimbing II:
- Tanggal Sidang:
- Tanggal Terbit:
- Abstrak:

At the bottom of the form, there is a toolbar with icons for "Source", "Save", "Print", "Copy", "Paste", "Undo", "Redo", "Cut", "Delete", "Find", "Home", "Back", "Forward", "Stop", "Refresh", "Reload", "Close", "Print", "Copy", "Paste", "Undo", "Redo", "Cut", "Delete", "Find", "Home", "Back", "Forward", "Stop", "Refresh", "Reload", "Close".

6. Adapun kriteria penulisan setiap kolom (*field*) dapat dilihat pada contoh gambar dibawah ini.

The image shows a screenshot of a document cover form. The fields are as follows:

- Penulis:** PRASEMO, Sigit
- Judul:** PENERAPAN METODE BRAINSTORMING DAN HUBUNGANNYA DENGAN AKTIVITAS BELAJAR PESERTA DIKLAT PADA MATA PELATIHAN
- No Panggil:** SKTP PRA p-2010
- Email:** perpustakaan@upi.edu
- Gelar:** Sarjana Pendidikan
- Jenjang:** S-1
- Fakultas:** FIP
- Jurusan:** Teknologi Pendidikan
- Pembimbing I:** Dadang Sukirman
- Pembimbing II:** Riche Cynthia Johan
- Tanggal Sidang:** 2011/03/07
- Tanggal Terbit:** 2011/03/07
- Abstrak:** Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara penerapan metode brainstorming dengan aktivitas belajar peserta diklat. Penelitian ini bertolak dari permasalahan

Berikut kriteria penulisan setiap kolom

- **Penulis**, nama terakhir di tulis didepan dengan huruf kapital semua, diikuti tanda koma (,) dan nama depannya.  
Contoh : →
- **Judul**, ditulis dengan huruf kapital semua. Dapat dilakukan dengan melakukan *copy paste* dari cover di *soft file* MS. Word.
- **No. Panggil**, susunan nomor panggil terdiri dari : (panduan terlampir)
  1. Kode skripsi dan kode jurusan.
  2. Tiga huruf nama penulis
  3. Huruf pertama judul skripsi dan tahun skripsi terbit
- **Email**, isi dengan email penulis jika tidak ada isi dengan email perpustakaan (perpustakaan@ .edu)
- **Gelar**, terdiri dari Sarjana Pendidikan, Magister Pendidikan, Doktor dll. Isi sesuai dengan jenjang pendidikan penulis.

- **Jenjang**, terdiri dari d3, s1, s2 dan s3. Isi sesuai dengan jenjang pendidikan penulis
- **Fakultas**, isi sesuai dengan fakultas penulis.
- **Jurusan**, isi sesuai dengan jurusan penulis.
- **Pembimbing I dan II**, diisi nama lengkap tanpa gelar.
- **Tanggal Sidang**, Isi dengan tanggal sidang penulis (lihat di formulir penyerahan skripsi).
- **Tanggal Terbit**, isi dengan tanggal terbit skripsi tersebut (lihat di lembar pengesahan).
- **Abstrak**, untuk mengisi abstrak dapat dilakukan dengan *copy paste* dari *soft file* abstrak MS. Word ke **Notepad** lalu ke form abstrak di repository.

**Catatan: Judul, penulis dan kata kunci tidak perlu dimasukkan.**

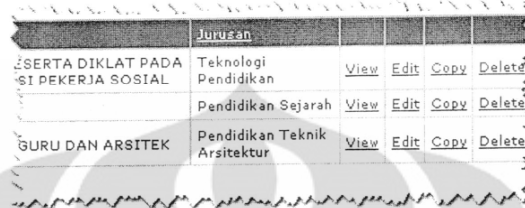
7. Setelah abstrak diisi dengan benar, langkah selanjutnya adalah *browse* file skripsi yang sudah dikonversi ke pdf dari daftar isi sampai lampiran.

|                                    |                        |           |
|------------------------------------|------------------------|-----------|
| Daftar Isi                         | Z:\FIP\kurikulum tekno | Browse... |
| Bab I                              | Z:\FIP\kurikulum tekno | Browse... |
| Bab II                             | Z:\FIP\kurikulum tekno | Browse... |
| Bab III                            | Z:\FIP\kurikulum tekno | Browse... |
| Bab IV                             | Z:\FIP\kurikulum tekno | Browse... |
| Bab V                              | Z:\FIP\kurikulum tekno | Browse... |
| Daftar Pustaka                     | Z:\FIP\kurikulum tekno | Browse... |
| Lampiran                           | Z:\FIP\kurikulum tekno | Browse... |
| URI                                | <input type="text"/>   |           |
| Operator                           | agung                  |           |
| <input type="button" value="Add"/> |                        |           |

Untuk URI\* **biarkan kosong dulu**. Isikan saja *username* operator anda dan klik tombol Add

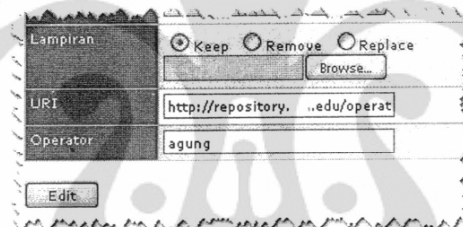


8. Setelah anda klik tombol Add seharusnya proses *upload* data telah selesai. Tetapi karena kendala teknis proses **pengisian URI\*** harus dilakukan dengan manual melalui **proses edit file**. Adapun caranya dapat dilihat pada gambar berikut:



|   | Jurusan                         |                      |                      |                      |                        |
|---|---------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|
| ESERTA DIKLAT PADA<br>SI PEKERJA SOSIAL | Teknologi<br>Pendidikan         | <a href="#">View</a> | <a href="#">Edit</a> | <a href="#">Copy</a> | <a href="#">Delete</a> |
|   | Pendidikan Sejarah              | <a href="#">View</a> | <a href="#">Edit</a> | <a href="#">Copy</a> | <a href="#">Delete</a> |
| GURU DAN ARSITEK                        | Pendidikan Teknik<br>Arsitektur | <a href="#">View</a> | <a href="#">Edit</a> | <a href="#">Copy</a> | <a href="#">Delete</a> |

Klik *anchor text* **Edit** lalu copy URI di *address bar* dan **paste** di kolom **URI\*** pada file yang diedit.



Lampiran  Keep  Remove  Replace  
 Browse...

URI

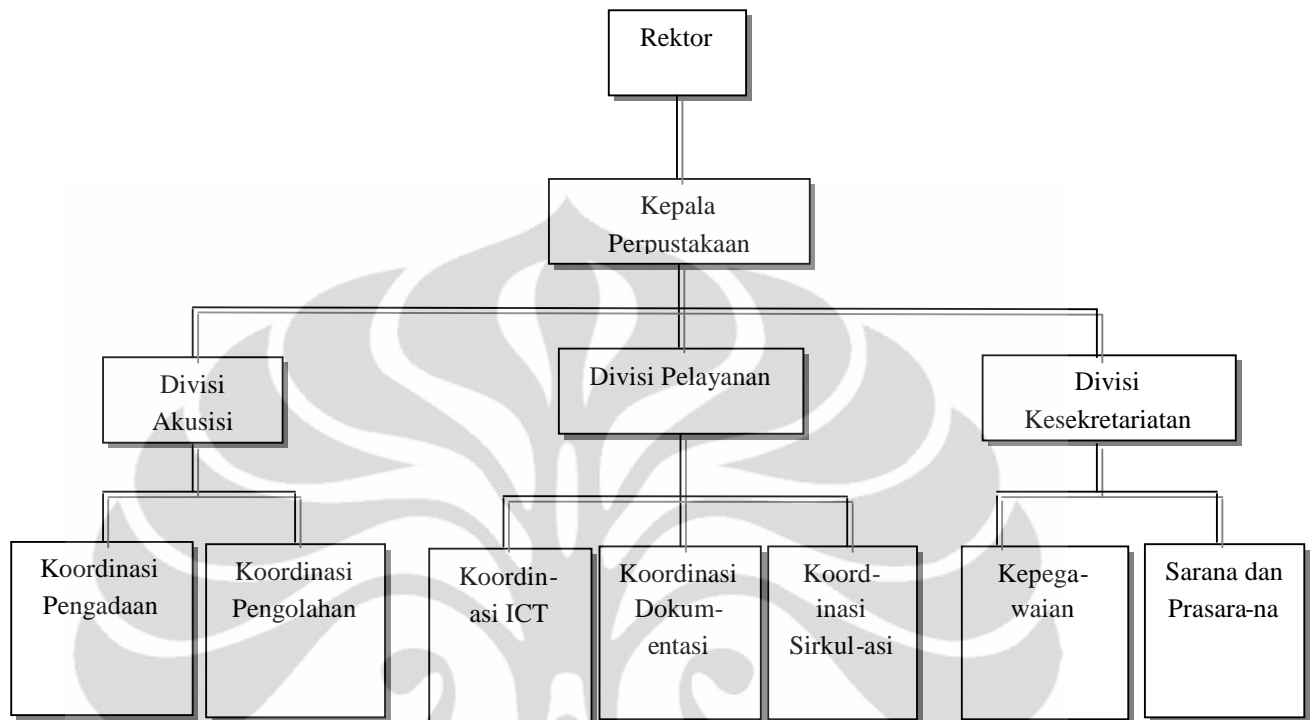
Operator

Klik tombol edit dan proses uploading telah selesai. Jika ada kesulitan silahkan hubungi penulis panduan ini. ☺

**TERIMA KASIH**

Lampiran 6

STRUKTUR ORGANISASI PERPUSTAKAAN X



*Lampiran 7*

**Program Pelatihan TIK Koordinasi ICT Perpustakaan X  
Periode 2010-2011**

| NO | PELATIHAN   | PESERTA  | TEMPAT   | INSTRUKTUR |
|----|---|--|--|------------|
| 1  | Penelusuran e-Journal   | DS   | Perpustakaan X<br>Kerjasama dengan<br>Perpustakaan Y | SH         |
| 2  | Entri Data Skripsi, Tesis dan Disertasi ke dalam Aplikasi ESTD dan OpenBiblio   | RM<br>DG   | Perpustakaan X                                       | ER         |
| 3  | Pelatihan Workshop Otomasi Perpustakaan dan MPS   | TAY  | Perpustakaan X<br>Kerjasama dengan<br>Perpustakaan Y |            |
| 4  | Uploading Data Tugas Akhir ke dalam Aplikasi ESTD (dalam rangka kegiatan optimalisasi uploading data tugas akhir civitas akademika X) | DS<br>DY<br>MDA<br>HBS<br>HHM<br>DAG<br>DS<br>TT | Perpustakaan X                                       | SS<br>TAY  |
| 5  | Pemeliharaan Peralatan ICT dan Updating Antivirus   | MDA<br>TAY<br>TT<br>HBS<br>DAG                   | Perpustakaan X                                       | SH.        |
| 6  | Uploading Data Digital ke dalam Repository (dalam rangka kegiatan peningkatan DLI X)  | DS<br>HB<br>DAS<br>MDA<br>TT<br>HHM<br>DY        | Perpustakaan X                                       | TAY        |

