

# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERPUSTAKAAN DAERAH SUMATERA UTARA

Sarmin Sihombing

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan mengungkapkan manajemen: (1) rekrutmen dan seleksi SDM, (2) pelatihan dan pengembangan SDM, (3) SDM dengan standart ISO. Responden adalah Kepala Baperasda, Sekretaris Baperasda, KTU, Analis Kepegawaian, Kepala Sub bagian, Pustakawan, Pemustaka, BKD. Metode penelitian ini kualitatif, dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Kebenaran data diuji melalui validasi data dengan 4 unsur yaitu : *credibility, transferability, dependability, confirmability*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM dalam rekrutmen dan seleksi bersinergi dengan BKD. Baperasda mengusulkan baik tenaga honorer maupun pelamar umum. Dalam pelatihan dan pengembangan merupakan tugas Perpunas Jakarta sesuai dengan jatah. Baperasda proaktif menanggapi pelatihan internal dan eksternal yang merupakan bidang pembinaan SDM dan Kelembagaan. Untuk meningkatkan pendidikan pustakawan ditempuh melalui dua cara yaitu tugas belajar ke Pulau Jawa bagi yang berminat dan lulus seleksi oleh BKD dan melalui izin belajar dengan tidak meninggalkan tugas.

**Kata kunci :** Manajemen, SDM, Perpustakaan,

**Abstract.** This study is aimed at describing management in terms of: (1) human resources recruitment and selection, (2) training and human resources development, (3) the patterns of human resource management with the ISO standard. The respondents are the head of the Baperasda office, the Secretary, the Head of the administration office, Personnel Analyst, the heads of the divisions, the librarian, the library staffs, and BKD. The research used qualitative methods by using interviewing techniques, observation, and documentation. Data validity were tested based on four elements: *credibility, transferability, dependability, confirmability*. The findings suggest that human resource management in terms of recruitment and selection is synergical with the Provincial Personnel Body (BKD). Baperasda proposes both honorary workers and applicants. Training and development is the responsibility of Perpunas Jakarta based on the quota given to the provinces while Baperasda proactively respond Perpunas based on the quota itself. Both internal and external training are the responsibility of the division of human resources development and institution. To improve the education of the librarians to a higher level, two ways are adopted, i.e 1) to go to Java Island for those who are interested and passed the selection process; 2) to study in the same city without leaving the job tasks.

**Keywords :** human resource, management, library.

## A. PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan sebuah organisasi perlu manajer yang mampu memimpin agar terjalin hubungan yang sinergis di antara seluruh

komponen dan terlibat secara bersama-sama dalam gerak langkah yang berirama, kompak dan mantap. Mereka memiliki tanggung jawab sepenuhnya, baik secara formal maupun moral sekaligus menjadi titik sentral perhatian dan komando bagi semua staf dan bawahan. Semuanya itu bergantung dari pihak manajemen secara khusus manajer, namun tak kalah pentingnya juga sikap dan perilaku orang-orang dalam mensinergikan berbagai sumber daya termasuk sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Manajer dengan pengetahuan manajerialnya dapat membantu untuk mengatasi keadaan dengan adanya tujuan yang jelas.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat strategis dalam pencapaian tujuan organisasi di lingkungan Badan Perpustakaan agar berkembang ke arah yang lebih baik. Perencanaan sumber daya manusia berorientasi untuk menyesuaikan sumber daya manusia dengan kebutuhan kompetensi dan kinerja. Dalam hal ini perencanaan diperlukan untuk mendapatkan dan mempertahankan jumlah dan mutu sumber daya manusia yang akhirnya mampu memberi manfaat yang berguna bagi organisasinya. Potensi dari sumber daya manusia harus dimanfaatkan secara maksimal dalam penyelenggaraan perpustakaan yang lebih baik. Apabila pimpinan perpustakaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya akan menjadi salah satu kekuatan yang sangat penting.

Undang-undang (UU) Nomor 4 tahun 1990 tentang Serah-Simpan Karya Cetak dan Karya Rekam hakekatnya adalah : *pertama* bahwa Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kebudayaan nasional; *kedua* bahwa karya cetak dan karya rekam merupakan salah satu hasil budaya bangsa yang sangat penting dalam menunjang pembangunan nasional pada umumnya khususnya pembangunan pendidikan, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, penelitian dan penyebaran informasi serta pelestarian kekayaan budaya bangsa berdasarkan Pancasila; *ketiga* bahwa dalam rangka pemanfaatan hasil budaya bangsa tersebut , karya cetak dan karya rekam perlu dihimpun, disimpan, dipelihara dan dilestarikan di suatu tempat tertentu sebagai koleksi nasional. Maka perlu dicermati keberadaan , keteraturan dan kelengkapan koleksi nasional melalui peranan bibliografi nasional Indonesia di perpustakaan. Hal ini perlu ditanamkan sejak dini melalui pendidikan.

Keputusan Presiden RI Nomor 11 Tahun 1989 dalam Rimbarawa dan Supriyanto (2005 :38) mengatakan bahwa : "adalah merupakan salah satu sarana pelestari bahan pustaka sebagai hasil budaya dan mempunyai fungsi sebagai sumber informasi ilmu pengetahuan, teknologi dan kebudayaan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional". Tidak kalah menariknya bahwa kondisi perpustakaan adalah merupakan cerminan atau refleksi tingkat kebudayaan serta tingkat peradaban yang dicapainya dimana perpustakaan diharapkan mampu memperkenalkan dan meningkatkan dasar-dasar ilmu pengetahuan dan ketrampilan kepada masyarakat serta menanamkan sikap untuk terus menerus bisa belajar secara berkelanjutan seumur hidup sepanjang hayat (*long life education*).

Undang-undang no 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan merupakan peluang sekaligus tantangan bagi setiap unit pelayanan publik khususnya dalam hal

perpustakaan. Sebagai peluang (*opportunitas*) berarti setiap unit, lembaga, instansi ataupun kantor yang bergerak di bidang perpustakaan mempunyai dasar hukum dan pijakan yang kuat. Sebagai tantangan (*treaths*) berarti setiap unit layanan perpustakaan harus menjalankan tugasnya secara prima, berorientasi pada kebutuhan pengguna, maka sumber daya manusia harus memenuhi tuntutan dan harapan tersebut yang tidak terlepas dari sistem manajemen dari seorang top manajer.

Badan Perpustakaan dan Arsip daerah Sumatera Utara yang selanjutnya disingkat menjadi BAPERASDA mempunyai visi yaitu "Menjadi Lembaga Pembina dan Pengembang Perpustakaan Dan Kearsipan yang profesional untuk mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang beriman, cerdas, maju, sejahtera dan punya harmoni keragaman". Sedangkan misinya yaitu "Meningkatkan pelayanan bagi pemustaka, pengguna arsip yang berbasis teknologi informasi guna mendukung kegiatan menulis, meneliti, berdiskusi, dan wisata baca".

Visi dan misi tersebut akan dapat terealisasi dengan baik, jika dilakukan oleh tenaga perpustakaan (pustakawan) yang berkompeten. Dalam Undang-undang no 43 tahun 2007 bab VII pasal 29 tentang tenaga perpustakaan yaitu terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan, dengan demikian keberadaan pustakawan disetiap unit perpustakaan, dokumentasi dan informasi merupakan penyelenggara utama tugas-tugas kepustakawanan.

Perpustakaan sebagai pusat kegiatan pengembangan minat baca dan kebiasaan membaca, sumber belajar, pusat informasi dan sarana penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Perpustakaan menjadi salah satu sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, seperti diamanatkan dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945. Penyelenggaraan Perpustakaan dimengerti sebagai proses rangkaian kegiatan yang diawali dengan perencanaan dan pembentukan perpustakaan, pengelolaan dan pembinaannya. Salah satu upaya yang perlu diimplementasikan adalah pemberdayaan sumber daya manusia pengelola perpustakaan (pustakawan). yang mampu menterjemahkan gagasan, ide dan konsep dalam pelayanannya. Sebagai persyaratan utama yang harus dipenuhi oleh setiap individu sumber daya manusia adalah kompetensi.

Dalam upaya mencapai keprofesionalan seorang pustakawan tidak hanya cukup memiliki ijazah akademik saja, namun harus memenuhi standard kompetensi yang dapat dipertanggungjawabkan dan dapat diuji tingkat kompetensinya. Hermawan Rahman dan Zulfikar Zen (2006:182) mengemukakan prinsip-prinsip dasar dari standar kompetensi adalah (berbasis kemampuan dan profesional, pendekatan sistem dan transparansi, dapat dipertanggungjawabkan, independen, mandiri dengan menghormati kebersamaan, mengutamakan mutu dan keunggulan).

Untuk menunjang tercapainya hal di atas perlu manajemen yang baik dari pimpinan mulai dari rekrutmen dan seleksi sumber daya manusianya khususnya pustakawan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan sistin yang terpadu. Sumber daya manusia yang ideal yang dibutuhkan oleh perpustakaan adalah sumber daya yang greget dalam menjalankan profesinya yang tidak bisa lepas dari karakter dan latar belakang pendidikan pustakawan itu sendiri (Astanto, 2002: 10). Pelatihan dan Pengembangan staf



perlu dilaksanakan dengan alasan : perubahan yang cepat dalam teknologi serta tugas yang dilaksanakan , kurangnya ketrampilan langsung dan ketrampilan jangka panjang , perubahan dalam harapan dan komposisi angkatan kerja, kompetisi dan tekanan pasar demi peningkatan kualitas produk maupun jasa (Sheal, 2003:29).

Hasil penelitian para pakar di bidang perpustakaan (Lasa , 2005; Sutarno 2006; Rachman Hermawan & Zulfikar Zen, 2006; Laksmi, 2007) menyimpulkan bahwa Seorang pustakawan harus memiliki kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan , sikap, nilai, perilaku serta karakteristik pustakawan untuk melaksanakan pekerjaan memberikan layanan bermutu kepada pengguna. Oleh karena itu untuk menjadi seorang pustakawan harus ada persyaratan minimal yang dimiliki dan sesudah menjadi pustakawan harus berupaya meningkatkan kompetensi itu. Hal itu dimulai dari proses rekrutmen sampai ke pembinaan berikutnya yang termasuk dalam manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia di Perpustakaan Daerah Sumatera Utara sebagai lembaga nir-laba pemerintah telah berjalan dengan lebih baik dibanding tahun-tahun sebelumnya dan diakui oleh Lembaga ini sudah berusaha menumbuhkan minat para pembaca. Hal ini terbukti bahwa pada setiap harinya banyak yang berkunjung ke perpustakaan untuk membaca dan meminjam buku. Supriyanto dan Rimbarawa (2006 :77-78) memuat tujuan Negara Indonesia , yaitu: (1) bahwa UUD 1945 mengamanatkan pemerintah RI mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, serta mengembangkan dan memajukan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan peradaban serta kesejahteraan umat manusia, (2) bahwa perpustakaan untuk menumbuhkan kegemaran membaca melalui pendayagunaan sumber informasi ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya, (3) perpustakaan merupakan infrastruktur pendidikan , wahana pembelajaran masyarakat sepanjang hayat serta pelestari dan pewaris hasil budaya bangsa. Menyangkut sumber daya manusia di perpustakaan yang terdiri dari (1) pimpinan, (2) petugas fungsional pustakawan, (3) pelaksana fungsional teknis, (4) pelaksana teknis administratif dan ketatausahaan belum seperti dalam teori dan prinsip *the right man on the right place*. Visi, misi, dan strategi serta perumusan tugas pokok dan fungsi sebagai salah satu pusat informasi dan sumber belajar harus menyentuh kehidupan masyarakat secara maksimal secara khusus pustakawan..

Keberadaan perpustakaan sebagai pramu informasi dengan sistim manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan Daerah Sumatera Utara mendorong peneliti untuk memilihnya menjadi lokasi atau setting fokus masalah pada penelitian ini. Motivasi untuk memilih konteks /lokasi ini dipacu dengan suatu pertanyaan bagaimana manajemen sumber daya manusia menyangkut sistim rekrutmen dan seleksi, pola pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (pustakawan), pola manajemen sumber daya manusia dengan standar ISO ( International Sertificat Organisation).

Perpustakaan Daerah Sumatera Utara itu telah memperoleh sertifikat ISO 9001:2000 pada bulan Oktober 2008 dan telah dipertahankan selama satu tahun dengan diraihnya kembali sertifikat ISO 9001 :2008 tentang manajemen

mutu yang fokus pada pelanggan. Hal ini tentunya tidak terlepas dari manajemen dari seorang top manajer. Inilah yang menarik minat untuk meneliti seperti apakah manajemen sumber daya manusia (pustakawan) yang sudah diakui manajemen mutunya khususnya pelayanan prima sebagai pramu informasi terhadap para pemustaka untuk menumbuhkan minat baca

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Untuk menganalisis suatu realitas, fenomena atau gejala sosial sangat tepat digunakan metode penelitian kualitatif. Dalam hal ini realitas sosial di Perpustakaan Daerah Sumatera Utara dipandang sebagai sesuatu yang utuh (holistik), kompleks, dinamis dan sarat makna dengan ditemukannya berbagai informasi yang bersumber dari subyek penelitian. Sumber informasi penelitian itu, ditentukan oleh konteks lembaga perpustakaan, peristiwa dan proses. Sebelum peneliti memasuki lapangan sangat perlu memahami latar penelitian, maka peneliti perlu mempersiapkan diri meliputi fisik, etika dan mental. Tempat dilaksanakannya tatap muka adalah Lembaga Perpustakaan Daerah Sumatera Utara sebagai konteks penelitian, dimana aktor utama adalah Kepala perpustakaan sedangkan pustakawan dan tenaga administrasi lainnya termasuk sebagai yang terlibat dalam manajemennya., khususnya sumber daya manusianya.

Sambil mengumpulkan data, peneliti tidak dipandu oleh teori atau fakta-fakta yang ditemukan pada waktu penelitian di lapangan. Pengumpulan data, informasi-informasi maupun masukan-masukan berdasar pengamatan atau wawancara yang dilakukan peneliti sehubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia di Perpustakaan daerah Sumatera Utara. Realita / fakta yang ada dikonstruksikan menjadi hipotesis atau teori.

Dalam penelitian kualitatif, sumber data utama adalah kata-kata dan tindakan./ perilaku orang-orang yang diamati atau diwawancarai dan data tambahan adalah dokumen (Moleong, 2007:157). Seiring dengan pendapat tersebut di atas ditegaskan bahwa sumber data di tempat penelitian terdiri dari dua jenis yakni sumber data manusia dan sumber data dokumen (Guba, 1998:267). Dalam hal ini peneliti dapat mengamati kata-kata dan tindakan subyek atau mewawancarinya. Cara pengambilan sumber utama ini oleh peneliti adalah melalui catatan tertulis atau perekaman atau foto.

Penelitian ini difokuskan pada Manajemen Sumber Daya Manusia yang di dalamnya terlibat seluruh komponen di Lembaga tersebut dan pihak lain yang ada hubungannya dalam memperoleh data dan informasi yang mendukung penelitian.

Sumber data utama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia di perpustakaan adalah: (1) Kepala Perpustakaan, (2) Kepala Sub Bagian, (3) Pustakawan, (4) Tata usaha lainnya, (5) Anggota perpustakaan yang pada waktu wawancara menggunakan perekam yaitu tape recorder dan kamera untuk pengamatan dan pengambilan foto.

Sedang data tambahan yang disebut sebagai sumber tertulis adalah dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan manajemen sumber daya

manusia di perpustakaan seperti riwayat perpustakaan, struktur organisasi, data pegawai/ pustakawan.

Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti sendiri, dimana peneliti sendiri sebagai instrumen kunci yang terjun langsung ke lapangan untuk mengungkap bagaimana sesungguhnya Manajemen Sumber Daya Manusia di Perpustakaan Daerah Sumatera Utara. Dalam hal ini digunakan tiga instrumen yaitu observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Peneliti juga membiasakan diri berkomunikasi aktif dengan para pustakawan dan pegawai lainnya dan sering meminjam buku, karena peneliti sendiri juga sebagai anggota perpustakaan.

Pada penelitian ini, analisis dilakukan pada saat berlangsung proses pengumpulan data pada batas waktu tertentu untuk mendeskripsikan fenomena yang terjadi di lapangan. Bogdan dan Biklen mengartikan bahwa analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan data yang dikelola, mensistesisikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang diceritakan orang lain (Moleong : 2005 : 248). Dari definisi tersebut di atas, bahwa dalam menganalisis data perlu proses serta penjelasan mengenai komponen-komponen yang ada di dalam penelitian sehingga dapat mendeskripsikan fenomena yang sebenarnya terjadi di lapangan. Pekerjaan analisis data adalah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan memberi kode dan menggolongkannya yang bertujuan untuk menemukan tema dan hipotesis kerja yang pada akhirnya menjadi sebuah teori substantif. Apabila analisis jawaban terhadap responden pada saat wawancara belum memuaskan maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi sampai ke detail tahapan tertentu, sampai diperoleh data yang kredibel. Hal ini dilakukan secara interaktif secara kontinue sampai menemukan data yang jenuh. Analisis data terdiri dari tiga tahap yang terjadi secara berbarengan seperti diungkapkan oleh Miles dan Huberman, 1992 :16 yaitu : (1) reduksi data, (2) penyajian data, (3) kesimpulan / verifikasi .

## **C. HASIL PENELITIAN**

### **1. Sejarah Perpustakaan Daerah Sumatera Utara**

Sejak tahun 1957 Perpustakaan Umum Daerah Sumatera Utara telah didirikan, dengan nama Perpustakaan Negara di bawah naungan Departemen Pendidikan dan kebudayaan. Perpustakaan Negara berlokasi di lingkungan Cut Nyak Dien jalan Jambi Medan yang dipimpin oleh Bapak Daniel Marpaung sampai pada tahun 1959. Pada tahun 1978, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.01/99/1978 pada tanggal 23 Juni, Perpustakaan Negara berubah nama menjadi Perpustakaan Wilayah Sumatera Utara. Setelah berlangsung satu tahun kemudian dinyatakan sebagai Perpustakaan Tipe B, dengan Surat Keputusan nomor 095/04/1979 karena koleksinya kurang dari 20.000 judul.

Selanjutnya berdasarkan Kepres no 11 tahun 1989 tertanggal 6 Maret, Perpustakaan Wilayah berubah nama menjadi Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Utara yang merupakan satuan organisasi di lingkungan Perpustakaan RI



yang berada di ibu kota Provinsi Sumatera Utara. Tugas dan fungsinya diatur oleh Perpustakaan Nasional RI melalui Keputusan Kepala Perpustakaan Nasional No.001/RG/9/1990 pada tanggal 21 September.

Selanjutnya pada tanggal 29 September 1997 Perpustakaan Daerah Sumatera Utara berubah nama mejadi Perpustakaan Nasional Provinsi Sumatera Utara dengan payung hukum Keppres No.50 tahun 1997. Seiring dengan diberlakukannya UU no.22 tahun 1999, Perpustakaan Nasional Provinsi Sumatera Utara beralih menjadi lembaga perangkat daerah Provinsi Sumatera Utara . Berdasarkan Peraturan Daerah No.4 tahun 2000 berubah nama menjadi Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kemudian melalui Peraturan Daerah No. 9 tahun 2008 berganti nama dengan nomenklatur baru yaitu Badan Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi Provinsi Sumatera Utara yang sekarang dipimpin oleh Bapak Drs. Syaiful Syafri,MM.

## **2. Rekrutmen dan Seleksi di BAPERASDA Pemprovsu**

Manajemen sumber daya manusia di perpustakaan daerah Sumatera Utara mulai dari proses rekrutmennya Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) adalah hak penuh dari BKD Pemprovsu (Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara) semenjak otonomi daerah diberlakukan. Sebelumnya proses perekrutannya adalah melalui pusat artinya seluruhnya pelaksanaan proses adalah wewenang pusat. Daerah mengusulkan formatur yang dibutuhkan selanjutnya pusat mengaturnya.

Untuk menelusuri lebih lanjut proses rekrutmen dan seleksi CPNS di lingkungan Baperasda , peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Bagian

Menurut Barry Cushway beberapa tahapan dalam proses rekrutmen dan seleksi meliputi ; mengidentifikasi kebutuhan untuk melakukan rekrutmen, mengidentifikasi persyaratan kerja, menetapkan sumber-sumber kandidat/rekrutmen yang berpotensi, menetapkan metode seleksi, menyortir kandidat, menyeleksi kandidat yang berhasil, memberitahukan hasilnya kepada kandidat, menunjuk kandidat yang berhasil. Dalam hal ini BAPERASDA mengidentifikasi kebutuhan untuk rekrutmen selanjutnya pekerjaan BKD Pemprovsu.

Sumber-sumber rekrutmen menurut Barry Cushway yaitu : organisasi itu sendiri, dari mulut ke mulut, iklan di surat kabar dan majalah , pusat tenaga kerja dan agen tenaga kerja, konsultan seleksi , konsultan pencari tenaga kerja eksekutif (*headhunters*), sekolah-sekolah dan universitas-universitas, merancang iklan . Untuk BKD Pemprovsu (BAPERASDA) yang menjadi sumber rekrutmen adalah organisasi itu sendiri (tenaga honorer) dan juga iklan di surat kabar dan majalah . Salah satu yang paling canggih melalui internet (media elektronik) yang sudah diberlakukan.

Metode seleksi meliputi formulir aplikasi atau daftar Riwayat Hidup melalui surat lamaran, wawancara, test seleksi, psikometri, test inteligensi, test bakat dan kemampuan, test kepribadian . Untuk lingkungan BKD Pemprovsu (Baperasda) metode yang digunakan melalui pembuatan surat lamaran ditujukan kepada instansi dimaksud dilengkapi dengan persyaratan berkas untuk pelamaran, berikut dengan test tertulis hanya satu hari saja menyangkut test pengetahuan umum, test

potensi akademik dan test dasar skolastik . Jadi yang namanya test wawancara tidak ada.

Untuk memperoleh sumber daya manusia dalam rangka mengisi jabatan tertentu diperlukan rekrutmen dan seleksi. Hal ini bertujuan untuk mencari dan menemukan orang-orang yang kapabel untuk pekerjaannya. Senada dengan perencanaan sumber daya manusia dimengerti sebagai proses sistematis dan terus-menerus dalam menganalisis kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia dalam kondisi selalu berubah dan mengembangkan kebijakan dengan alasan yang masuk akal yaitu dapat menarik dan mempertahankan umlah tenaga, menggunakannya secara penuh, dapat mengantisipasi perubahan tuntutan terjadinya sumber daya manusia yang memadai. Perpustakaan sebagai lembaga pramu informasi, melayani masyarakat berpengetahuan, yang membutuhkan bahan bacaan untuk menambah wawasannya, maka orang-orang yang melayaninya haruslah handal dan mantap. Seperti dikatakan Sutarno harus memadai untuk menduduki jabatan, memiliki kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan, memiliki sifat yang baik (supel, disiplin, semangat, ingin maju).

Bila mengacu kepada teori Barry Cushway bahwa prosedur rekrutmen dan seleksi yang efektif adalah komponen penting dalam proses manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Setelah menentukan persyaratan kepegawaiannya, langkah selanjutnya adalah memastikan organisasi mempunyai sistem yang dapat menarik minat dan dapat digunakan untuk menyeleksi kandidat yang memenuhi persyaratan, terutama memastikan tentang sumber alternatif para kandidat berpotensi, sistem yang memungkinkan untuk mendapatkan kandidat yang efektif, setiap proses seleksi harus diberi kesempatan yang sama, prosedur administrasi dilakukan secara efisien.

Sedang teori Casetter bahwasanya rekrutmen adalah kegiatan terintegrasi dari perencanaan sumber daya manusia , rekrutmen pegawai baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Dengan sistim yang diberlakukan di jajaran Pemprovsu , ditambah lagi bahwa Baperasda tidak ikut terlibat dalam proses itu, diharapkan dapat meminimalisir indikasi KKN. Dasar perekrutan berpedoman pada spesifikasi pekerjaan dan sudah terukur misalnya batas usia, pendidikan, jenis kelamin, kesehatan. Hal ini berlaku untuk umum. Siapa yang bisa menjalani tahapan seleksi dengan baik itulah yang akan direkrut. Sumber perekrutan ada dari internal yaitu orang yang sudah masuk database, dan juga dari sumber eksternal yaitu orang yang lolos tahapan demi tahapan. Metode perekrutan terbuka untuk umum, diinformasikan secara luas seperti pemberitahuan di surat kabar/ media cetak oleh BKD Pemprovsu bahkan di internet. Penempatannya sesuai dengan kebutuhan yang diusulkan yaitu sebagai pustakawan dan pengolahan data di komputer.

Untuk rekrutmen tenaga pustakawan yang SK nya diangkat sebagai pustakawan atau tenaga struktural yang akan beralih ke fungsional dengan mengikuti persyaratan usul perubahan jabatan dan tunjangan fungsional yang diusulkan oleh orang yang bersangkutan kepada Baperasda kemudian dilanjutkan kepada bapak Gubernur Sumatera Utara d.p. Kepala Badan Kepegawaian Daerah di Medan.

Dilihat dari dasar pendidikannya pustakawan terbagi dua yaitu :



- 1) Pustakawan Tingkat Terampil yaitu pustakawan yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama kali serendah-rendahnya Diploma II Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi atau Diploma lain yang disetarakan dengan tugas pokok meliputi pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/ sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi.
- 2) Pustakawan Tingkat ahli adalah seseorang yang diangkat menjadi pejabat fungsional pustakawan karena berpendidikan S1 Ilmu Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi dan/atau berpendidikan S1 non Ilmu Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi ditambah dengan diklat penyetaraan tenaga teknis perpustakaan.

## **2. Pelatihan Dan Pengembangan Pustakawan**

Setelah diangkat menjadi CPNS di lingkungan BAPERASDA maka untuk diklat akan diatur oleh pusat (Perpusnas RI Jakarta). Dalam hal ini Perpusnas koordinasi dengan BAPERASDA atau menjawab tawaran pusat. Pengidentifikasi isi pekerjaan sangat penting dilakukan pada saat menganalisis kebutuhan akan pelatihan, karena tanpa informasi akan sulit untuk menentukan hasil, standart kinerja dan kemampuan yang dibutuhkan. Bila informasi pekerjaan yang akurat tersedia maka ketidakcocokan antara out put yang diharapkan dengan kinerja individu akan lebih mudah diketahui.

Proses ini tidaklah berdiri sendiri, namun berhubungan dengan semua aspek manajemen SDM. Contoh proses rekrutmen harus memperhitungkan keahlian yang diperlukan dari seseorang supaya dapat melaksanakan tugas pada posisi tersebut secara efektif dan penyeleksian dilakukan dalam rangka mencari bukti dari keahlian tersebut.

Pendidikan formal seorang pustakawan tentunya menjadi acuan khusus. Pemetaan untuk pelatihan dan pengembangan pustakawan belum ada, karena tergantung pada program dan permintaan pusat. Pengembangan sudah ada yang terprogram seperti yang dilaksanakan oleh bidang pembinaan SDM namun masih ada yang bersifat personal, artinya pustakawan itu sendiri berusaha menambah ketrampilan dirinya misalnya dengan belajar komputer sendiri di luar dinas. Untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi diselenggarakan dengan dua cara yaitu melalui tugas belajar dan izin belajar. Untuk tugas belajar Program S1 dan S2 disesuaikan dengan kesempatan dari Pemprov untuk menjadi mahasiswa di Universitas yang ditunjuk menjadi tanggung jawab APBD Pemprov. Karena pengiriman tugas belajar sangat selektif dalam batas waktu tertentu dengan melampirkan : fotocopy SK Capeg/pangkat terakhir yang dilegalisir, foto copy ijazah terakhir yang dilegalisir, pas photo terbaru ukuran 3x4 hitam putih sebanyak 2 lembar, foto copy DP3 3 tahun terakhir, surat izin dari atasan langsung, surat keterangan berbadan sehat dokter pemerintah, surat pernyataan sanggup menyelesaikan pendidikan tepat pada waktunya dan bersedia mengembalikan seluruh biaya pendidikan tidak dapat menyelesaikan pendidikan tepat pada waktunya. Peraturan yang sangat ketat membuat para pustakawan maupun tenaga perpustakaan memilih kuliah atas biaya sendiri dengan izin belajar. Permohonan izin belajar dengan kelengkapan administrasi : surat

keterangan kuliah dari Perguruan Tinggi yang bersangkutan, jadwal kuliah, surat pernyataan biaya kuliah ditanggung sendiri, surat pernyataan kuliah dilaksanakan di luar jam kerja, surat pernyataan tidak akan menuntut penyesuaian ijazah, foto copy DP 3, foto copy SK pangkat terakhir. Jadi untuk meningkatkan SDM pustakawan/ tenaga perpustakaan secara formal dengan tugas belajar dan izin belajar/swadana.

Kesimpulan gambaran implementasi Pendidikan Formal yang ditempuh para Pustakawan di BAPERASDA bahwa untuk meningkatkan ilmu pengetahuan para pustakawan diberi kesempatan ke jenjang yang lebih tinggi untuk mampu melayani pemustaka yang juga berpendidikan. Kesempatan yang diberikan oleh Kepala BAPERASDA adalah pemberian izin belajar pada jam kerja atas biaya sendiri dan juga pemberian izin belajar di luar jam kerja atas biaya sendiri dan yang berminat dan lolos seleksi ditugaskanbelajarkan ke jenjang S1 dan S2 sesuai jatah dari Pemprovsu dibiayai dari APBD .

Berdasarkan teori Barry Cushway (2002:114) Pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang memusatkan diri pada kebutuhan khusus dalam pekerjaan yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja, menyiapkan individu untuk perubahan yang mungkin terjadi. Sedangkan Pengembangan adalah memberi individu pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang perlu supaya mereka dapat melaksanakan peranan dan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih menuntut kemampuan mereka.

Metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan melalui *in the job training* ataupun *on the job training*. Di BAPERASDA metode yang paling banyak dipakai sebagai *in the job training* berupa pendidikan lanjutan D-III ke Strata I atau D-IV, pendidikan ke S2, sedangkan menyangkut *on job training* berupa magang, demonstrasi, pelatihan , seminar.

Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) BAPERASDA diperuntukkan : a). Mengembangkan keahlian dan kemampuan individu untuk memperbaiki kinerja b). Membiasakan pegawai dengan sistem, prosedur, dan metode bekerja yang baru c). membantu pegawai dan pendatang baru menjadi terbiasa dengan persyaratan pekerjaan tertentu dan persyaratan organisasi.

#### **D. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi terhadap manajemen sumber daya manusia di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di Perpustakaan Daerah Sumatera Utara adalah bersinergi dengan BKD Pemprovsu baik dalam penerimaan CPNS untuk pelamar umum maupun pengangkatan tenaga honorer yang digaji oleh APBD ataupun APBN yang telah masuk dalam database pada tiga tahun yang lalu. BAPERASDA mengusulkan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. 2) pelatihan dan pengembangan Pustakawan Pelatihan penjenjangan bersinergi dengan Perpustakaan Jakarta (pusat). Baperasda proaktif untuk menanggapi tawaran pelatihan yang dibuat dan mengirim orang-orang/ tenaga yang dimaksud.. Sedangkan untuk pengembangan

kemampuan profesional pustakawan diselenggarakan oleh Baperasda sendiri berupa seminar dan latihan-latihan oleh Bidang Pembinaan SDM dan Kelembagaan untuk internal Pustakawan maupun Eksternal di luar pustakawan Baperasda. Artinya bidang ini juga melaksanakan pelatihan dan pengembangan keluar misalnya perpustakaan sekolah-sekolah, Taman Bacaan Rakyat/ PKK di Kabupaten Kota Medan maupun yang tersebar di Propinsi Sumatera Utara. Pelatihan berupa *in the job training dan on the job training*. Sedangkan untuk peningkatan pengetahuan dan ketrampilan melalui formal untuk menempuh jalur S1 maupun S2 ditempuh dengan dua cara yaitu tugas belajar S1 maupun S2 untuk tenaga/pustakawan yang lulus seleksi secara ketat ke Pulau Jawa. Seluruh kebutuhan kuliah dan akomodasi selama kuliah dibiayai oleh APBD Pemprov sesuai perjanjian. Cara lain yaitu kuliah dengan izin belajar dari Kepala Baperasda sesuai perjanjian, namun semua biaya kuliah dan akomodasi ditanggung sendiri. 3). Pustakawan dengan standar ISO. Dengan telah diraihinya Sertifikat ISO 9001 : 2000, pada Oktober 2008 dan sudah ditingkatkan menjadi Sertifikat ISO 9001 : pada 07 Agustus 2009 para pustakawan dengan dorongan Top manajemen dalam hal ini Kepala Baperasda dengan sokongan SDM yang ada, sudah mengejawantahkan visi, misi dan tujuan lembaga ini melalui pelayanan prima kepada para pemustaka. Berarti sudah ada peningkatan dari yang sebelumnya masih rendah. Seiring dengan tuntutan pelayanan prima itu sendiri, maka pustakawan harus senantiasa berbenah diri. Dengan sarana dan prasarana yang sudah semakin memadai dan pelayanan para pustakawannya yang semakin profesional, sekalipun belum seluruhnya. Badan ini senantiasa berbenah diri. Efektifitas dari pustakawan setelah penerapan SMM adalah semakin meningkat, semakin tumbuh perilaku disiplin, hadir pada hari Senin- Sabtu, jam 08.00-16.00, khususnya hari Sabtu sampai jam 15.00, pelayanan kepada pemustaka semakin meningkat dari segi jumlah waktu dan mutu pelayanan, penyempurnaan sarana dan prasarana semakin meningkat mendorong kompetensi pustakawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Widjaja, (1998). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Rineka Cipta
- Amirin, M. Tatang, (2003). *Pokok-pokok Teori Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo
- Bogdan, and Biklen, (1982). *Qualitative Research foe Education*. Boston : Allynand Bocan
- Consulting QIMS, (2004). *Keluarga Standar ISO 9000 Versi Tahun 2000*. Medan
- Cushway, Barry, (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Daft, Richard L, (2006) . *Manajemen* . Jakarta: Salemba Empat
- Dessler, Gary, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Indeks
- Hamalik, Oemar, (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara



- Hersey, Blanchard, (1982). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Kismiyati, titiek.(2006). *Standar Kompetensi Pustakawan*. Jakarta: Perpustakaan Nasional
- Laksmi, (2007). *Tinjauan Kultural Terhadap Kepustakawanan*. Depok: Sagung Seto
- Lasa, ( 2005). *Manajemen Perpustakaan*. Yogyakarta : Gama Media
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, (2006). *Jabatan Fungsional pustakawan Dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI
- Moleong, J.Lexy, (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mondy, R. Weyne; Robert M. N. (1993). *Human Resource Management*. Massachusetts: Allyn and Bacon
- Reksohadiprodjo, Sukanto, (2000). *Manajemen Strategi* . Yogyakarta : BPFE
- Rivai, Veithzal, (1986). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Rizal, (2009). *Syaiful Syaifri Pemikiran dan Kebijakannya Mengembangkan Perpustakaan Medan* : Cipta Mandiri
- Sagala, Syaiful, (2007). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Schuller, Randall. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*. Jakarta: Erlangga
- Siregar, Ridwan, (2004). *Perpustakaan Energi Pembangunan Bangsa*. Medan: USU press
- Siagian, P. (2005). *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sudarsono, Blasius, (2006). *Ontologi Perpustakaan Indonesia*. Jakarta : Ikatan Pustakawan Indonesia
- Supriyanto, (2006). *Aksentuasi Perpustakaan Dan Pustakawan*. Jakarta:
- Susilo, W, (2003). *Kesalahan Konsep Pengembangan Implementasi ISO 9001 : 2000*. Jakarta : Vorgistama Binaraga
- Sutarno, (2006). *Perpustakaan dan Masyarakat*, Jakarta: Sagung Seto
- ....., (2006) . *Manajemen Perpustakaan*, Jakarta : Sagung Seto
- Tilaar, H.A.R., (1997). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi*, Jakarta : Grasindo
- Timpe, A. Dale, (1999). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Eleks Media
- Thoha, Miftah, (2006). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Grafindo
- Toruan, L, (2005). *Panduan Penerapan Manajemen Mutu ISO 9001 : 2000*. Jakarta : Gramedia