

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

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 Pemropsu 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 . Hal ini berjalan semenjak diberlakukannya UU tentang Otonomi Daerah. Prosesnya secara terbuka sesuai dengan jatah CPNS setiap tahunnya , pengumuman penerimaan diberitahukan secara terbuka berupa berita di koran sampai pada ujian testing dan akhirnya pengumuman secara terbuka di mas media cetak dan elektronik. Untuk yang sudah masuk daftar dalam database tiga tahun terakhir ini diangkat sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sedangkan untuk rekrutmen dan seleksi tenaga fungsional pustakawan tergantung dari penempatan awal, latar belakang pendidikan pustakawan hingga kenaikan golongan sesuai dengan cum yang harus ditempuh sesuai petunjuk pengangkatan, diusulkan oleh Baperasda, diproses di BKD Pemprovsu sampai keluarnya SK kenaikan Pangkat ataupun golongan.

2. Pelatihan dan pengembangan Pustakawan

Pelatihan penjenjangan bersinergi dengan Perpunas 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 diraihnya 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. Antusiasme para pemustaka bahkan calon pemustaka semakin hari semakin meningkat, mendorong para SDM/ pustakawan semakin berbenah diri, sehingga Baperasda sebagai pramu informasi semakin dicari dan dikejar oleh masyarakat umum maupun kaum terpelajar.

B. SARAN

1. Dalam proses rekrutmen dan seleksi hendaknya BAPERASDA ikut serta terlibat karena merekalah yang tahu tenaga yang dibutuhkan. Proses seleksinya sebaiknya melalui tahapan-tahapan tertentu, mulai dari seleksi administrasi, test tertulis sampai kepada wawancara. Untuk wawancaranya boleh diselenggarakan oleh Baperasda sendiri, karena memang untuk

menjadi seorang tenaga perpustakaan/pustakawan membutuhkan ketrampilan tersendiri. Mulai diberlakukan Otonomi Daerah proses sampai pada penentuannya adalah oleh BKD Pemprov, mengingat perpustakaan ini SDM (pustakawannya) adalah unik artinya orang-orang yang handal dan profesional melayani seluruh masyarakat termasuk orang-orang cendekiawan/ berpendidikan.

2. Hendaknya pelatihan dan pengembangan diprogramkan secara teratur setiap tahunnya secara sistematis secara internal dalam hal pelayanan prima juga menyangkut pelatihan ke luar dan bahan-bahannya didokumenkan dengan baik sehingga bila dibutuhkan sewaktu-waktu dapat ditunjukkan. Para pustakawan di setiap layanan hendaknya membuat program masing-masing menyangkut program semester, tahunan dan secara teratur dievaluasi, bukan hanya program dalam bentuk tupoksinya masing-masing layanan.
3. Hendaknya para pustakawan mampu mempertahankan bahkan meningkatkan pelayanan primanya kepada para pemustaka maupun calon pemustaka dengan dukungan manajemen mutu dari seorang top manajemen sehingga perpustakaan ini menjadi lembaga yang dikejar masyarakat umum maupun yang berpendidikan. Dengan pelayanan primanya, secara tidak langsung dapat mempromosikannya kepada masyarakat untuk mengetahui dan memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana peningkatan pengetahuan dan ketrampilan diri baik orang yang

berpendidikan maupun masyarakat umum. Sertifikat ISO yang telah diraih dan sudah dipertahankan senantiasa dapat dipertahankan lagi atau ditingkatkan secara berkesinambungan. Sarana foto copy harap dioperasikan kembali, apabila pemustaka hendak mengkopinya tidak harus keluar lokasi. Petugas penitipan barang sebaiknya tetap ada di tempat kalau perlu ditambah orangnya supaya bisa aplusan dalam bertugas. Kalau boleh memperluas gedungnya khususnya untuk layanan internet.

