

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Kondisi kompetensi pelestari di Pusat Preservasi dan Alih Media Bahan Perpustakaan ini belum maksimal dan masih butuh untuk dikembangkan dan ditingkatkan lagi, karena berbagai faktor penyebab, antara lain :
 - a. Faktor internal
 - 1) Rencana pengembangan kompetensi SDM Preservasi yang belum tersusun dengan baik
 - 2) Tidak meratanya kompetensi SDM (termasuk kompetensi bahasa asing)
 - 3) Semangat belajar fluktuatif
 - 4) Anggaran untuk pengembangan kompetensi
 - 5) Kurang mendukungnya sarana prasarana yang ada saat ini (terutama pada alih media)
 - 6) Perasaan sudah nyaman dengan kondisi / posisi saat ini
 - b. Faktor Eksternal
 - 1) Jenis diklat dari Pusdiklat Perpunas yang kurang mengakomodir kebutuhan para pelestari
 - 2) Kurangnya sosialisasi mengenai SKKNI maupun standar lainnya mengenai pelestarian bahan perpustakaan yang merupakan standar kompetensi kinerja yang menjadi acuan para pelestari dalam bekerja
2. Berdasarkan berbagai kondisi yang ada, maka dapat direkomendasikan beberapa strategi berikut :
 - a. Memfasilitasi para pelestari untuk menimba ilmu melalui pendidikan, pelatihan, *bench marking* (studi banding), mengikuti *workshop* serta *event* pelestarian lainnya sesuai bidang atau spesifikasinya masing-

masing (pelestarian fisik atau pelestarian informasi), baik di dalam dan di luar negeri.

- b. Memfasilitasi para pelestari untuk memperoleh sertifikasi pelestari (fisik atau pun informasi) dari lembaga nasional dan internasional, agar bisa mengikuti standar pelestarian yang berlaku.
- c. Pengembangan kompetensi di bidang manajerial pada jenjang yang sesuai, serta sosio kultural, terutama bagi Kapokja, Subkapokja mau pun pelestari yang juga merangkap sebagai fasilitator/pengajar pelestarian
- d. Pimpinan segera menetapkan berbagai SOP pelestarian yang dapat diterapkan di Perpunas RI mau pun di luar Perpunas. Dengan adanya SOP tersebut, diharapkan para pelestari baik yang ada di Perpunas RI mau pun di daerah dapat menyamakan kondisi output dari tindakan pelestarian yang dilakukan.
- e. Bekerja sama dengan Pusdiklat Perpunas RI untuk mengakomodir kebutuhan pelestari dalam hal diklat, berdasarkan analisa kebutuhan diklat (*Training Need Analysis / TNA*) yang spesifik di Pusat Preservasi dan Alih Media ini
- f. Membuat rencana peningkatan dan pengembangan kompetensi yang terstruktur dengan baik, beserta rencana anggaran serta sumber pembiayaannya.
- g. Saling melengkapi (*sharing knowledge*) sesama pelestari secara mandiri (bersumber dari buku, internet, dan sebagainya), agar dapat menyesuaikan diri dan kemampuannya dengan perkembangan teknologi serta *Standard Operational Procedures (SOP)* yang berlaku.
- h. Sosialisasi secara masif mengenai Standar Kompetensi Kinerja (SKKNI) pelestarian kepada para pelestari, sehingga dapat menjadi acuan pelestari dalam bekerja

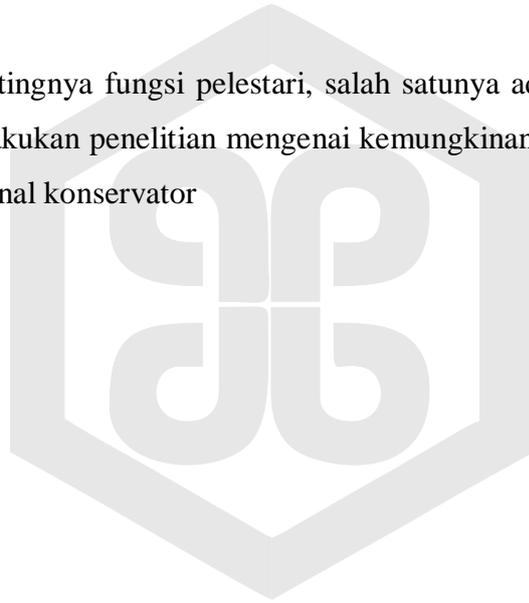
B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pimpinan segera melakukan analisa gap kompetensi antara standar kompetensi kinerja (SKKNI) pelestarian dengan kompetensi pelestari saat ini.
2. Untuk kepentingan pengembangan kompetensi, maka diperlukan kajian kebutuhan pengembangan kompetensi para pelestari secara spesifik. Kajian atau analisa ini dilakukan setiap tahunnya, untuk menjadi dasar pertimbangan terhadap penyusunan perencanaan dan evaluasi dari program pengembangan kompetensi tersebut.
3. Libatkan Pusdiklat dan Biro SDMU mau pun pihak-pihak lainnya yang berkepentingan dalam membuat perencanaan pengembangan kompetensi pelestari mau pun pihak-pihak lain yang berkepentingan terhadap pengembangan kompetensi tersebut.
4. Sinergisitas antara berbagai pihak untuk pengembangan kompetensi pelestari ini, sudah seharusnya juga didukung dengan beraneka faktor lainnya, seperti sarana dan prasarana, anggaran, program, kondisi dan budaya kerja yang baik.
5. Untuk mewujudkan *World Class Government*, serta agar Perpustakaan Nasional RI dapat lebih berperan, bermanfaat, diperhitungkan di kancah dunia, maka SDM nya, salah satunya adalah pelestari, perlu memiliki kompetensi yang berkelas dunia juga. Untuk itu, pimpinan dan manajemen haruslah memprioritaskan pengembangan dan peningkatan kompetensi SDM ini, dengan menerapkan berbagai strategi yang didapatkan dari penelitian ini.
6. Peningkatan dan pengembangan kompetensi adalah hal yang sangat urgent untuk dilakukan dengan segera. Oleh karena itu, rencana program

pengembangan dan peningkatan kompetensi secara terstruktur dan berkesinambungan harus segera dibuat dan dieksekusi (diwujudkan), beserta diberdayakan segala faktor dan unsur yang diperlukan di dalamnya.

7. Mengingat pentingnya fungsi pelestari, salah satunya adalah konservator, maka perlu dilakukan penelitian mengenai kemungkinan dilahirkannya jabatan fungsional konservator



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Achmad S. Ruky, "Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional," Yogyakarta : Penerbit ANDI, 2014
- Admin Balai Diklat Aparatur, "Perhatian, Ini Perbedaan Pelatihan dan Bangkom", April 2021, <https://kkp.go.id/brsdm/bdasukamandi/artikel/29799-perhatian-ini-perbedaan-pelatihan-dan-bangkom> diakses pada 7/10/2022
- Ahmad Jalis, "Modul Kompeten : Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil," Jakarta : Lembaga Administrasi Negara, 2021
- Agus Kurniati, "Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pelatihan Keamanan Siber Dan Sandi", Jurnal Cendekia Niaga Vol. 3 No. 2, November 2019
- Albi Anggito & Johan Setiawan, "Metodologi Penelitian Kualitatif," Sukabumi : CV Jejak, 2018
- Arif Partono Prasetyo, Fetty Poerwita Sary, Rolyana Ferinia, "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis," Bandung : Tel-U Press, 2021
- Chesar Rahmadi, "Analisis Strategi Peningkatan Kinerja dengan Servant Leadership, Organisasi Pembelajaran Kompetensi Sebagai Variabel Intervening," Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi Vol. 4 No.2, 2020
- Choirul Saleh et.al., "Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur," Malang : UB Press, 2013
- Chukwunye Iheanacho Okereke and Igboke, Beatrice Nnenna, "Training, Manpower Development and Job Performance: Perception and Relevance Among Civil Servants in Ebonyi State, Nigeria," Journal of Economics and International Finance Vol. 3 No. 6, 2011
- Dafa Romi Ayas, Kariaman Sinaga, "Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Serdang Bedagai", Jurnal Publik Reform Vol. 5 No. 1, 2019
- Fajar, "Pengertian Sertifikasi Profesi, Tujuan, Fungsi dan Manfaat Sertifikasi BNSP." www.sertifikasibnsp.org/fungsi-dan-manfaat-sertifikasi-bnsp/ , 2019
- Fiska Devi Jiasti, "Strategi Pengembangan Kompetensi Jabatan Inspektur Navigasi penerbangan pd unit kerja direktorat navigasi...", (Tesis), Jakarta, 2021
- Fitria, Suryanto, Moch. Ali Mashuri, "Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan World Class Government," Societas : Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial Vol. 11 No. April 2022

- Fredy & Wa Ode Siti Hamsinah Day, “Strategi Pengembangan Kompetensi Guru Sekolah Dasar”, Prima Magistra : Jurnal Ilmiah Kependidikan Vol 3 No. 1, Januari 2022
- Freddy Rangkuti, “Teknik Membedah Kasus Bisnis: Analisis SWOT,” Jakarta, Gramedia, 2015
- Hery, “Manajemen Kinerja,” Jakarta : Grasindo, 2019
- <https://www.icon.org.uk/accreditation/what-is-icon-accreditation.html>
- <https://www.ifla.org/units/preservation-and-conservation/>
- Iwan Purwanto, “Manajemen Strategi,” Bandung : Yrama Widya, 2007
- Jejen Musfah, “Peningkatan Kompetensi Guru,” Jakarta: Kencana, 2012
- John Hennessy, “Embracing the Need to 'Learn and Relearn',” Stanford Magazine, 2002, <https://stanfordmag.org/contents/embracing-the-need-to-learn-and-relearn#:~:text=Alvin%20Toffler%2C%20the%20well%2Dknown,learn%2C%20unlearn%20and%20relearn.%E2%80%9D> diakses pada 13 Oktober 2022
- Kadarisman, “Manajemen Aparatur Sipil Negara”. Depok : Rajawali Pers, 2018.
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 236 tahun 2019 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Kesenian, Hiburan dan Rekreasi Golongan Pokok Perpustakaan, Arsip, Museum dan Kegiatan Kebudayaan Lainnya Bidang Perpustakaan
- Lailatul Isnaini & Musfarita Affiani, “Analisis Strategis dan Kunci Keberhasilan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi”, J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains) Vol. 4 No. 1, 2019
- Leni Sudiarti, “*Preservasi Darurat SDM*”. <https://preservasi.perpusnas.go.id/artikel/136/preservasi-;-darurat-sdm-!> Diakses pada 2 Juni 2023
- Leni Sudiarti, et.al., “Analisis Penempatan Pegawai Pengalih Media Menjadi Fungsional Pustakawan Pada Unit Kerja Alih Media Perpustakaan Nasional Republik Indonesia”, Jurnal IPI (Ikatan Pustakawan Indonesia) Vol. 7 No. 1, 2022
- Leni Sudiarti, “Pemeliharaan dan Perawatan Bahan Perpustakaan,” disampaikan pada Diklat Penguatan Jafung Pustakawan Kemendagri, Jakarta, 2022
- Maryam B. Gainau, “Pengantar Metode Penelitian,” Sleman : Kanisius, 2016
- Mathieu, J. E., et.al ,”Modeling Reciprocal Team Cohesion–Performance Relationships, As Impacted By Shared Leadership And Members’ Competence,” Journal of Applied Psychology, Vol. 100 No.3, 2015
- Michael Armstrong, “Manajemen Kinerja – Handbook Manajemen SDM”, Bandung : Nusamedia, 2021

- Muhammad Busro, "Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia," Jakarta : Kencana, 2018
- Mussarrofa, "Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Kepariwisata di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Belitung Timur", *Institutional Repositories & Scientific Journals*, Universitas Pasundan, 2019, <http://repository.unpas.ac.id/47393/> diakses pada 26 September 2022
- Myriam Chiniara & Kathleen Bentein, "Linking servant leadership to individual performance: Differentiating the mediating role of autonomy, competence and relatedness need satisfaction," *The Leadership Quarterly* Vol. 27 Issued 1, 2016
- Neny Rahmawati & Aep Ermana, "Manajemen Sumber Daya Manusia : Aktualisasi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara," Bandung : Alqaprint Jatinangor, 2021
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 9 tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional RI No. 11 tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya
- Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS
- Raden Yudhy Pradityo Setiadiputra, "Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan di Lingkungan Instansi Pemerintah," *Jurnal SAWALA* Vol. 5 No. 1, 2017
- Razak, M. et. al. (1995). Petunjuk Teknis Pelestarian Bahan Pustaka. Perpustakaan Nasional RI.
- Rd. Erni Fitriani, "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Pustakawan terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Malahayati Bandar Lampung", Jakarta : Perpustakaan Nasional RI, 2015
- RENSTRA, Rencana Strategis Pusat Preservasi Bahan Pustaka tahun 2020 – 2024, Jakarta : Perpustakaan Nasional RI, 2019
- Rizki Hidayatullah, Etin Indrayani & Dadang Suwanda, "Strategi Pengembangan Kompetensi Manajerial Aparatur Sipil Negara (Asn) Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Naganraya Provinsi Aceh", *Visioner : Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia* Vol 13 No. 1, 2021

- Rosmaini Rosmaini & Hasrudy Tanjung, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” MANEGGIO : Jurnal Magister Manajemen Vol. 2 No. 1, 2019
- Sedarmayanti. “Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”, Cetakan Kelima (Edisi Revisi). Bandung : Refika Aditama, 2016
- Slamet Riyanto, Muh. Nur Luthfi Azis & Andi Rahman Putera, “Analisis SWOT sebagai penyusunan strategi organisasi”, Yogyakarta : Bintang Pustaka Madani, 2021
- Sugiyono, “Memahami Penelitian Kualitatif,” Bandung : Alfabeta, 2014
- Sugiyono, “Memahami Penelitian Kualitatif,” Bandung : Alfabeta, 2016
- Tjong Fei Lie & Hotlan Siagian, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner”, AGORA Vol. 6 No. 1, 2018
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 tahun 2007 tentang perpustakaan
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 tahun 2014 tentang ASN
- Yeremias T. Keban, “Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori dan Isu,” Yogyakarta : Gava Media, 2014

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Nomor : 453/STIA 1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Tesis
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta

Jakarta, 7 Maret 2023

Yth. Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia
Jl. Salemba Raya 28A - Jakarta Pusat

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami:

Nama : Leni Sudiarti
NPM : 2144021116
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Strategi Pengembangan Kompetensi Pelestari di Pusat Preservasi dan Alih Media Bahan Perpustakaan Perpustakaan Nasional RI

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan Tesis di Instansi Bapak.

Schubungan dengan itu, kami mohon kiranya Bapak berkenan memberi ijin dan membantu mahasiswa kami tersebut untuk mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkannya.

Demikian atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak, kami ucapkan terima kasih.

a.n Direktur
Wakil Direktur I Bidang Akademik, 

Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.

Tembusan:

1. Deputi Pengembangan Bahan Pustaka dan Jasa Informasi;
2. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
3. Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Umum;
4. Kepala Pusat Preservasi dan Alih Media Bahan Perpustakaan;
5. Kajar Administrasi Publik;
6. Kaprodi Magister Terapan.



PERPUSTAKAAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA

Jakarta, 2 Mei 2023

Nomor : B.936c/3.3/HMP.02.04/V.2023
Sifat : Biasa
Perihal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Yth.: Direktur I Bidang Akademik
Politeknik STIA LAN Jakarta
di tempat

Dengan hormat,

Bersama surat ini kami sampaikan bahwa pegawai berikut:

Nama : Leni Sudiarti
NIM : 2144021116
Prodi : Administrasi Publik

Telah menyelesaikan penelitian dengan judul "Strategi Pengembangan Kompetensi Pelestari di Pusat Preservasi dan Alih Media Bahan Perpustakaan, Perpustakaan Nasional RI" pada tanggal 16 Maret s.d. 28 April 2023.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik, diucapkan terima kasih.

Kepala Pusat Preservasi dan
Alih Media Bahan Perpustakaan



Dra. Made Ayu Wirayati, M.Ikom
NIP. 196706101993032001

Tembusan:
Deputi Bidang Pengembangan Bahan Pustaka dan Jasa Informasi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : LENI SUDIARTI
2. Nomor Pokok Mahasiswa : 2144021116
3. Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Alamat Rumah : Perum. Duren Jaya – Bekasi
6. Instansi Induk : Perpustakaan Nasional Republik Indonesia
7. Unit Kerja : Pusat Preservasi dan Alih Media Bahan Perpustakaan
8. Alamat : Jl. Salemba Raya No. 28 A – Jakarta Pusat
9. Jabatan Sekarang : Pustakawan
10. Judul Tugas Akhir : Strategi Pengembangan Kompetensi Pelestari pada Pusat Preservasi dan Alih Media Bahan Perpustakaan – Perpustakaan Nasional RI
11. Pembimbing Tugas Akhir : 1. Dr. Hamka, MA
2. Dr. Firman Hadi Rivai, MPA

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan sebenarnya.

Jakarta, Agustus 2023

Mahasiswa yang bersangkutan,

Leni Sudiarti

DRAFT WAWANCARA (INSTRUMEN PENELITIAN)

A. Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Pangkat : _____
3. Jabatan / Posisi : _____
4. Unit Kerja : _____

B. Pertanyaan Umum

1. Bagaimana gambaran umum SDM (kuantitas dan kualitas) yang ada dalam unit Anda ?
2. Bagaimana dengan Skill (kemampuan) dari SDM pelestari di unit ini terhadap pekerjaan atau tanggung jawabnya?
3. Bagaimana dengan Knowledge (pengetahuan) SDM pelestari terhadap pekerjaan atau yang menjadi tanggung jawabnya ?
4. Bagaimana dengan Attitude (Sikap) SDM Pelestari terhadap pekerjaan atau yang menjadi tanggung jawabnya ?
5. Menurut Anda, apa gap kompetensi yang terjadi di Pusat Preservasi dan Alih Media BP saat ini ?
6. Faktor-faktor apa saja kira-kira yang menyebabkan hal tersebut (gap kompetensi) bisa terjadi ?
7. Apa saja tujuan pengembangan kompetensi pelestari di unit Anda ? Apakah sudah tercapai ? Mohon jelaskan !
8. Bagaimana strategi pengembangan kompetensi SDM di unit Anda saat ini ?
9. Bagaimana upaya-upaya atau program pengembangan kompetensi SDM pelestari yang sudah dilakukan ?
10. Masalah-masalah apa saja yang dihadapi unit ini terkait permasalahan kompetensi SDM ?

11. Bagaimana kondisi ideal kompetensi dan kualitas SDM pelestari yang diharapkan di unit ini ?
12. Bagaimana dengan diklat yang diselenggarakan oleh Perpunas terhadap pelestari ? apakah sudah sesuai dengan yang dibutuhkan oleh SDM pelestari ?
13. Bagaimana dengan kualitas tenaga pengajar / mentor / narasumber pada pelatihan yang diikuti ? Apakah sudah sesuai dengan kebutuhan ?
14. Diklat atau kegiatan apa saja yang telah diikuti oleh pelestari dalam rangka meningkatkan kompetensinya sebagai SDM pelestari?
15. Diklat atau kegiatan apa saja yang dibutuhkan oleh SDM pelestari di sini untuk pengembangan kompetensinya ?

C. Pertanyaan Spesifik (SWOT)

1. Faktor internal apa saja yang dimiliki unit ini yang dianggap sebagai **kekuatan internal** dalam membangun kompetensi SDM yang ada ?
2. Faktor internal apa saja yang dimiliki unit ini yang dianggap sebagai **kelemahan internal** dalam membangun kompetensi SDM yang ada ? Tolong diurutkan dari yang paling lemah !
3. Faktor eksternal apa saja yang menjadi **peluang** yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kompetensi pelestari di unit ini ?
4. Faktor eksternal apa saja yang dapat menjadi **ancaman** yang perlu diantisipasi dalam rangka pengembangan kompetensi pelestari di unit ini ?

SCRIPT WAWANCARA

A. Potongan Jawaban dari Informan Kunci 1 (K1) :

Klo dari segi SKILL, kalo fisik, perlu ditingkatkan. Alih media juga sama, perlu ditingkatkan.

Knowledge, pengetahuannya juga perlu ditingkatkan, dengan otomatis pengetahuannya ditingkatkan, berharap skill nya juga. Artinya, knowledge sekarang perlu ditingkatkan, karena ilmu preservasi itu berkembang terus.

Attitude, tanggung jwbnya kan, sampai saat ini mereka bertanggung jwb thp pekerjaannya. Jd cukuplah ya. Sudah baik, tapi perlu ditingkatkan lagi.

Untuk program peningkatan kompetensi, ada program terkait pengembangab kompetensi, tetapi ... selalu dlm bbrp kondisi terkena refocusing anggaran. Jadi ada usulan program, tetapi karena ada refocusing, kebijakan pemerintah, karena adanya pembatasan untuk peningkatan SDM ke luar negeri.

Pengembangan kompeetensi yg sudah berjalan, paling di dalam, studi banding di dlm negeri, dg Arsip Nasional atau dg Allies, yg digital itu ya.. atau dengan mengadakan konsorsium dg Leipzig, Belanda juga. Jd mendatangkan ahlinya ke Indonesia. Kalo kita peningkatan ke luar agak susah, tp klo mendatangkan ahli dari luar lebih mudah.

Masalah yg sering dihadapi dlm masalah kompetensi, ya kurangnya kemauan staff dlm meningkatkan pengetahuannya, kayak penjilidan. Seharusnya dia bisa meningkatkan, kayak classic binding. Tp dia gam au, stagnant, maunya ituuu aja. Udah nyaman, pewe dia.

Perizinan utk benchmarking ada, tp anggarannya yg ga ada.

Kondisi ideal yang diharapkan, jumlah SDMnya sesuai dg kuantitas target. Yang kedua adalah kemudahan dalam mendapatkan kesempatan meningkatkan pengetahuan utk belajar, shg perkembangan metode konservasi akan sebanding dg negara2 lainnya, sama dg Negara di luar lainnya.

Yg Ketiga harapannya adl mengurangi import barang, dan bisa menggunakan barang bahan produk dalam negeri, produksi bangsa sendiri.

Kemudian harapan idealisasinya adl percepatan digitalisasi utk semua koleksi langka dan naskah kunonya yg memang berpacu dg waktu shg memang harus didukung dg anggaran yg memadai shg informasi dpt diselamatkan dan dpt diakses oleh masyarakat.

Untuk sertifikasi konservator yang diselenggarakan oleh pihak luar ? karena kan di kita untuk saat ini belum ada fungsional konservator kita berjuang sebetulnya utk merealisasikan fungsional konservator. Kalo saat ini masih jd fungsional pustakawan bgmn akan terwujudnya fungsional konservator dan sertifikasi konservator, klo semuanya adl pustakawan di perpustakaan nasional. Shg harus segera diinisiasi terbentuknya jabatan fungsional konservator, sehingga konservator bs diperhitungkan di Negara kita.

Sebetulnya sertifikat konservator itu kan utk bukan utk peg negeri, tp utk tenaga lepas yg memang berlaku sbg konsultan konservator. Tp klo itu ada di instansi pemerintah terkait

sertifikat, klo mereka tersertifikat konservator ya sebetulnya tdk, krn masih ada fungsional pustakawan. Kayaknya tdk tersertifikat pun tdk masalah karena dia ada di instansi pemerintah, instansi Pembina. Kecuali klo, klo pun dia memiliki sertifikat konservator itu tdk berdampak pd diri pribadinya, kecuali dia mjadi konsultan di luar.

B. Potongan Jawaban dari Informan Kunci 3 (K3) :

Utk meningkatkan kompetensi teman2 di alih media strateginya:

Ya terus terang aja ya, tau sendiri lah ya, udah ke SEAPAVAA, dipotong, ini, dipotong. Jadi ya udah belajar sendiri2 ajalah. Kalau belajar sendiri2 sebenarnya banyak. Saya udah punya niat lho gini, sy dah kumpulin beberapa pedoman2, dsb, cuman ga sempet2 aja sih ngejelasinnya ke teman2. Cuman nati merekaberkilah lagi, pak klo bgini, ini ... dsb.

Yg bs dijadikan acuan antara lain adl ANRI dan bbrp pihka ketiga.

Kekuatan :

Kekuatan internal... pertama adalah SDM nya banyak... eh.. SDMnya cukup. Kemudian apalagi ya ? oya, semangat belajarnya, aku juga bingung juga ya sama org sini. Kalau udah ini, pinginnya pulaang dsb, beda sama yang dulu. Mungkin, sorry ya, mungkin ada faktor ini ya (uang). Seangat kurang mungkin krn harus diiming-imingi. Saya fair loh ya.

Yaa.. background pendidikan, bisa jadi kekuatan. Kemudian prasarana, terutama ruang yang cukup memadai. Ya istilahnya kita punya fasilitas ruangan deh... dari pada empet2an.

Metode juga bisa jadi kekuatan, krn sudah ada SOP.sdh tersedia dlm bentuk SOP.

Kelemahannya ? mungkin finansial. Finansial terbatas. Lalu semangat belajar, yang kadang naik, kadang turun. Alat dan sarana prasarana msh belum memadai. Nah material, jd kekuatan atau kekuatan nih? Koleksi yg ada sudah mulai rapuh. Itu aja.terdegradasi.

Peluang Eksternal :

Perpustakaan Nasional masih dianggap sbg lembaga Pembina. Sejauh ini perpustakaan msh dianggap sbg Pembina, kalau presisi msh ada. Menurut mereka alatnya lengkap menurut mereka, keren,. untuk bidang konservasi ya. Tapi untuk alih media ? , pas mereka lihat.. yaa, sama aja. Aku jg kaget pas kmrn pelatihan di ITB, mereka pakai Czur juga. Kita sebagai acuan, sebagai pionir ya, sesuai undang-undang no. 43 itu, kita sebagai lembaga Pembina.

Dan kita juga memiliki akses ke sejumlah Negara yang sejenis spt Leiden, British Library, yang memiliki koleksi Indonesia. Leipzig dsb.

Kalau ancumannya, ini, kecepatan pelestarian berbanding lurus dengan kerusakan itu, kerusakan. Kalo ga cepet2, byarr deh, itunya. Kerusakan koleksi ya. Itu.

Satu lagi untuk kelemahan,kita lama untuk melakukan alih media sih, moga-moga bisa cepet, tapi alih bahasa dan alih aksara yang lambat. Itu masih terbilang lambat, untuk memahami apa sih isi yang terkandung di dalamnya.