Evaluasi Diri untuk menunjang Rencana Strategis

Perpustakaan.

(A Workshop Of Self Evaluation to Support the Strategic Planning of Library)

(Disampaikan pada Pertemuan Rutin I FPPT Jabar)

Oleh :

Helmi Purwanti

Februari 2015

I. Pendahuluan

Lembaga atau unit dalam suatu institusi memerlukan perencanaan yang baik, agar dapat berfungsi sesuai dengan visi dan misi nya, begitu pula dengan perpustakaan, saat ini perkembangan perpustakaan sudah begitu pesat, khusus nya perpustakaan perguruan tinggi, namun tidak semua perguruan tinggi dapat mengikut perkembangan tersebut, khususnya dalam perkembangan infrastruktur, yang berhubungan dengan teknologi informasi, masih banyak perpustakaan perguruan tinggi yang dalam memenuhi standar sebagai perpustakaan, belum terpenuhi, hal ini dikarenakan berbagai hal, antara lain adalah : komitmen manajemen institusi yang tidak jelas, dana pengembangan sumberdaya yang belum tersedia.

Perpustakaan yang dianggap sebagai unit *cost centre,* membuat para pembuat kebijakan selalu mengenyampingkan penting nya perpustakaan bagi suatu institusi pendidikan; oleh sebab itu pustakawan sebagai pelaksana kebijakan harus berusaha sekuat tenaga agar para pembuat kebijakan mengerti bagaimana perpustakaan harus hidup, agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar dan program kegiatan perpustakaan dapat berjalan dengan baik. Untuk itu diperlukan suatu cara agar pustakawan tahu bagaimana keadaan perpustakaannya yang sebenarnya,

Dalam perkembangannya pustakawan dituntut untuk selalu mengevaluasi bagaimana kondisi perpustakaan yang dipimpinnya, kondisi tersebut dipandang dari sudut sumberdaya, apakah sumberdaya infrastruktur, financial maupun sumberdaya manusia, *Self Evaluation* (evaluasi diri) merupakan cara yang baik untuk mengetahui posisi perpustakaan yang dipimpinnya.

II. Pengertian Evaluasi :

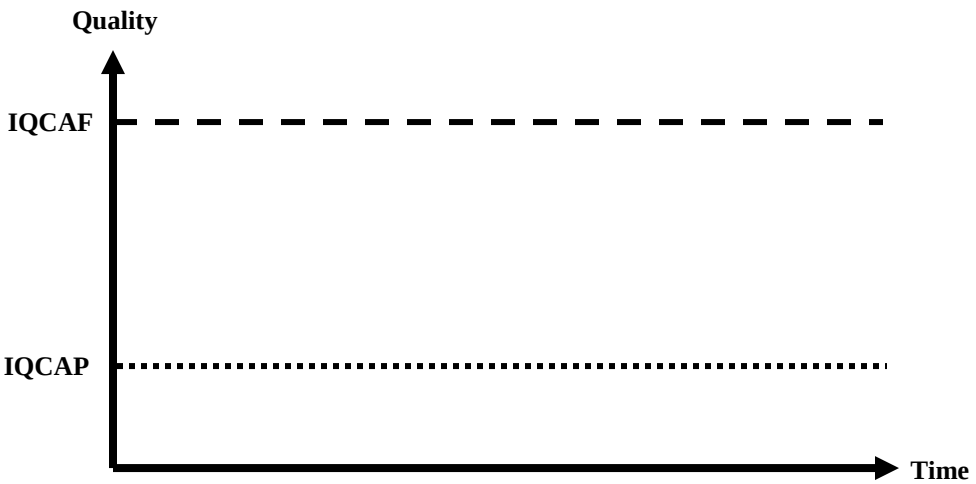
Secara umum pengertian evaluasi adalah upaya sistematik untuk menghimpun dan mengolah data (fakta dan informasi) yang handal dan syahih, darimana dapat disimpulkan kenyataan, yang dapat digunakan sebagai landasan tindakan manajemen untuk mengelola kelangsungan lembaga atau program", dengan menelaah pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa evaluasi dalan suatu organisasi atau unit adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan dari organisasi tersebut.(sumber :…..

Demikian pula dengan Evaluasi Diri, sangat diperlukan agar rencana pengembangan yang akan dilakukan oleh institusi/unit dapat terukur dan dipertanggungjawabkan dengan baik.

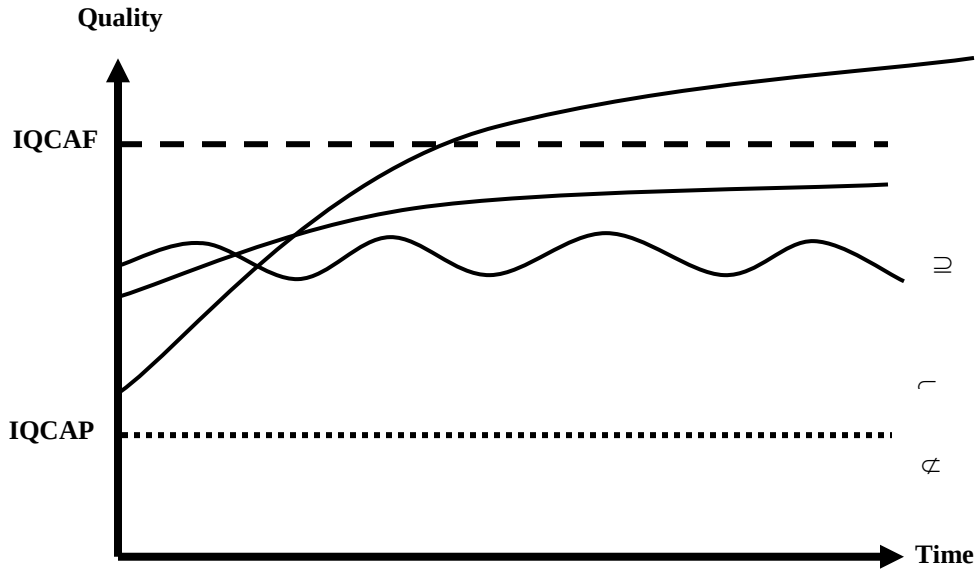
Apa itu Evaluasi Diri ?

Evaluasi Diri adalah : pemahaman kita terhadap unit/institusi dimana kita berada. Evaluasi diri digunakan untuk merencanakan pengembangan unit kearah yang lebih baik. Berikut adalah Ilustrasi Perguruan Tinggi dengan Self Evaluation dan Tanpa Self Evaluation.

Perkembangan dari institusi yang perencanaannya didasarkan pada Evaluasi Diri dengan yang tidak didasarkan pada Evaluasi Diri dapat diilustrasikan pada gambar 2 dibawah ini. Evaluasi diri harus digunakan untuk memahami dengan baik kesehatan organisasi (*organization health*), termasuk mutu, dan kondisi institusi saat ini (*Institution Quality and Condition At Present*/IQCAP) untuk digunakan sebagai landasan institusi menentukan kondisi dan mutu di masa depan yang diinginkan atau dicita-citakan (*Institution Quality and Condition At Future*/IQCAF).



Evaluasi diri harus digunakan untuk memahami dengan baik kesehatan organisasi (*organization health*), termasuk mutu, dan kondisi institusi saat ini (*Institution Quality and Condition At Present*/IQCAP) untuk digunakan sebagai landasan institusi menentukan kondisi dan mutu di masa depan yang diinginkan atau dicita-citakan (*Institution Quality and Condition At Future*/IQCAF).



Keterangan gambar :

⊇ Institusi yang berkembang dengan perencanaan yang tidak didasarkan atas hasil evaluasi diri

⊄ Insitusi yang berkembang dengan perencanaan yang didasarkan atas hasil evaluasi diri dan dengan menggunakan sumberdaya yang dimiliki

III. Pentingnya Evaluasi Diri dalam mengembangkan Perpustakaan.

Evaluasi diri biasanya digunakan oleh program studi atau institusi untuk menghadapi akreditasi dari BAN PT, atau kegiatan-kegiatan lain yang bentuknya merupakan hibah kompetisi, Perpustakaan sebagai salah satu unit yang disebut dengan *Institutional Support System*, membutuhkan pengembangan seperti halnya unit lain, karena perpustakaan adalah unit pendukung yang sangat diperlukan oleh institusi

pendidikan, oleh sebab itu Evaluasi Diri adalah salah satu kegiatan yang harus dilakukan, agar perkembangan perpustakaan dapat diketahui dengan pasti; Evaluasi diri di perpustakaan juga sebaiknya dilakukan secara berkala agar, pustakawan mengetahui untuk selalu memperbaharui/memutakhirkan pangkalan data dan informasi secara berkelanjutan.

Dengan Evaluasi Diri maka, pustakawan akan mengetahui posisi dan kondisi perpustakaannya, apakah perpustakaan berada pada posisi yang baik atau berada pada posisi yang rendah, dengan evaluasi diri ini dapat dilihat, apakah layanan yang di berikan pada pemustaka meningkat atau menurun, apakah SDM yang ada mencukupi baik dari segi kualitas maupun kuantitas, atau apakah infrastruktur yang ada masih layak dipakai atau harus diganti dengan yang baru. Selain itu dengan Evaluasi Diri dapat di buat perencanaan pengembangan perpustakaan tersebut mau diarahkan kemana.

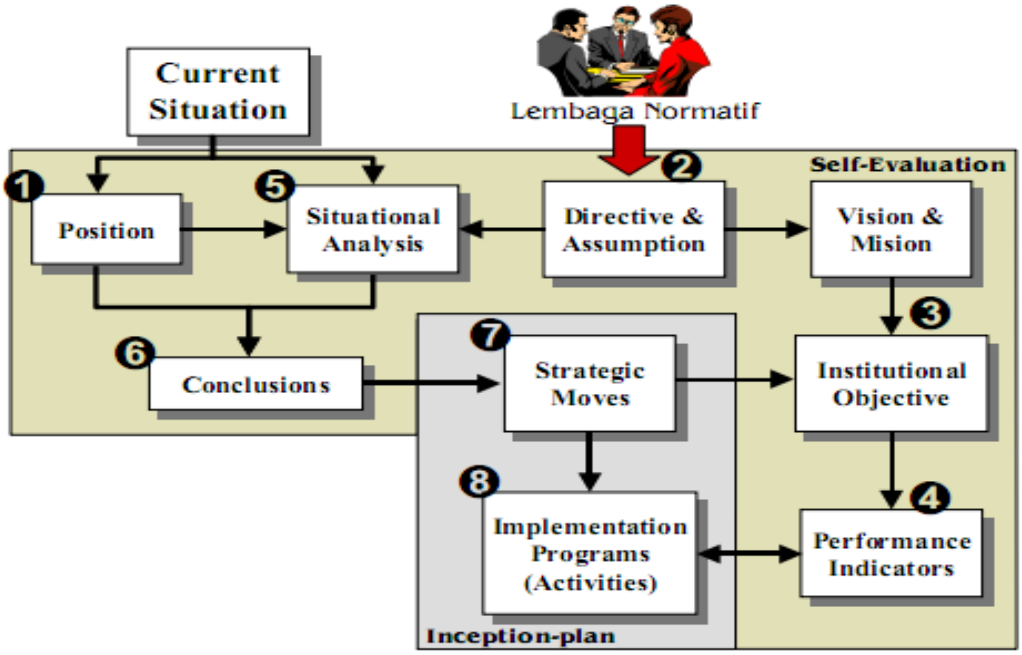
IV. Tujuan Evaluasi Diri :

Pada umumnya tujuan evaluasi diri adalah untuk mengetahui kondisi dari institusi atau unit yang sedang dikelola, oleh sebab itu tujuan evaluasi diri secara umum adalah sebagai berikut :

1. Evaluasi ditujukan untuk memperlihatkan pencapaian mutu dari suatu institusi/unit atau program dari institusi/unit tersebut.
2. Evaluasi, sebagai alat *(tool*) manajerial, yang ditujukan untuk menjaga agar kinerja suatu institusi atau program yang telah dicapai tetap terjaga keberlangsungannya.
3. Evaluasi, sebagai alat manajerial, yang ditujukan untuk penyusunan rencana pengembangan institusi/unit dimasa mendatang.

V. Langkah-langkah Umum Penyusunan Laporan Evalusi Diri

Langkah-langkah untuk penyusunan evaluasi diri dapat digambarkan sebagai berikut di bawah ini :



Keterangan gambar 5 adalah sebagai berikut :

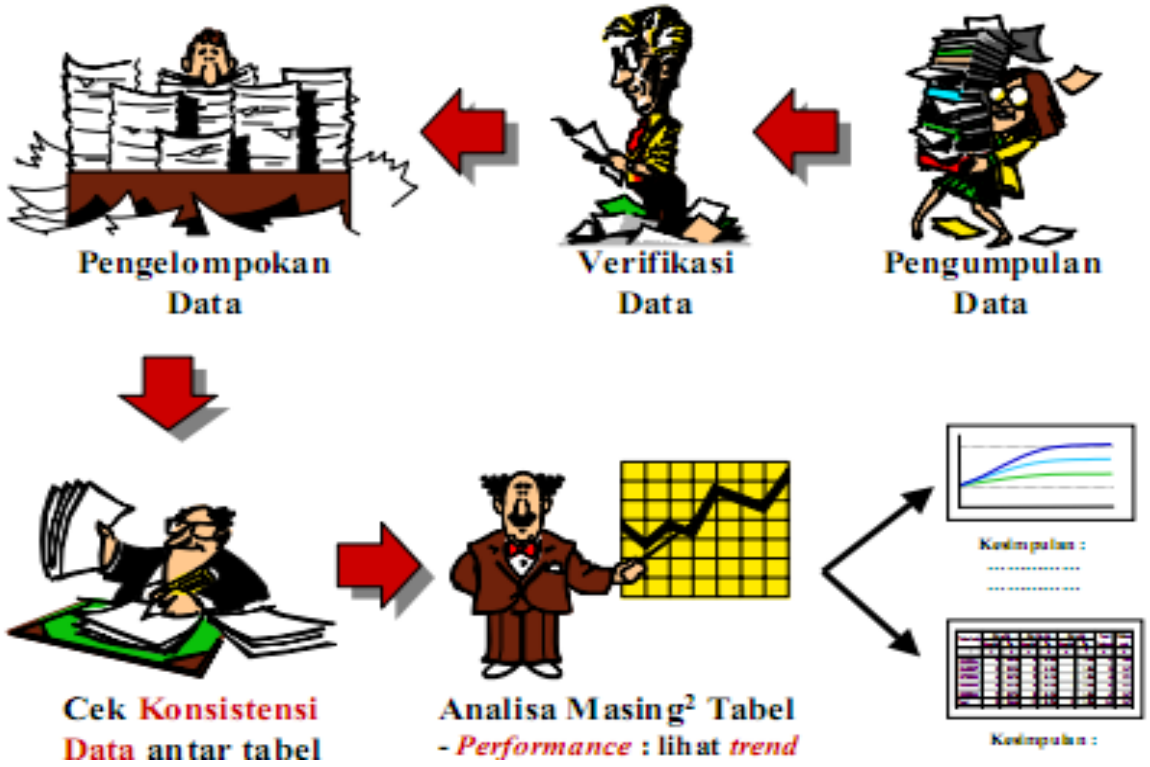
1. *Position* diartikan sebagai kegiatan pengumpulan dan pengolahan berbagai data dan informasi yang diperlukan untuk pembuatan Laporan Evaluasi Diri. Kegiatan ini merupakan tugas dan tanggungjawab tim pembuat Laporan Evaluasi Diri (task force). Secara rinci kegiatan ini akan diuraikan dibawah.
2. *Directive & Assumption* (Arahan dan asumsi) dapat diartikan sebagai pengarahan yang harus dilakukan oleh lembaga normatif yang ada di institusi tersebut. Untuk institusi pendidikan tinggi, lembaga normatif yang ada adalah Senat Perguruan Tinggi dan Senat Fakultas. Isi dari arahan dan asumsi tersebut, harus berisi formulasi Visi, Misi dan Tujuan Institusi yang jelas dan dapat dipahami oleh semua pihak yang terkait.

3. *Institutional Objective* (Tujuan Institusi) dapat diartikan sebagai gambaran kondisi dan situasi institusi di masa depan yang diinginkan pada kurun waktu tertentu.
4. *Performance Indicators* (Indikator Kinerja) adalah penjabaran Tujuan Institusi (Institutional Objective) dalam bentuk angka (kuantifikasi). Indikator kinerja ini adalah indikator kinerja institusional. Kegiatan penyusunan ini dapat dilaksanakan oleh Tim *Task force.*
5. *Situational Analysis* (Analisa Situasi) adalah kegiatan analisa data dan informasi yang telah berhasil dikumpulkan dengan menggunakan metoda analisa yang umumnya dipakai (seperti SWOT analysis, Root-Cause Analysis, dsb). Kegiatan ini sebaiknya dilakukan setelah penetapan Indikator Kinerja Institusional, karena Indikator Kinerja Institusional diperlukan melakukan analisa gap/jarak (Gap Analysis) antara kondisi saat ini dengan kondisi masa depan yang diinginkan.
6. *Conclusion* adalah pembuatan rangkuman dan kesimpulan dari hasil analisa situasional.
7. *Strategic Move* dapat diartikan kegiatan identifikasi berbagai strategi yang dapat digunakan untuk mencapai Tujuan Institusi yang telah ditetapkan. Dari banyak strategi yang telah berhasil di identifikasi, harus ditetapkan, strategi mana yang dipilih. Pengambilan keputusan strategi mana yang diambil, sebaiknya dilakukan Pimpinan Institusi bersama task force dan semua staf institusi.
8. *Implementation Plan* dapat diartikan sebagai penjabaran dari strategi yang dipilih menjadi aktivitas-aktivitas yang dapat dilaksanakan di tingkat operasional. Tujuan dan indikator kinerja untuk masing-masing aktivitas tersebut harus selalu mengacu pada Tujuan Institusi dan Indikator Kinerja Institusional. Kegiatan ini dapat dilakukan oleh task force.

VI. Kegiatan Pengumpulan Data :

1. Identifikasi data dan informasi yang dibutuhkan.
2. Validasi data dan informasi. Data dan informasi yang didapatkan harus di validasi agar data dan informasi yang didapat tersebut dapat diyakini kebenarannya.

3. Pengelompokan data dan informasi. Data dan informasi yang didapatkan dan telah diyakini kebenarannya, maka di kelompok-kelompokan, sehingga mudah untuk menginterpretasikan dan menganalisanya.
4. Cek konsistensi data dan informasi. Setelah dikelompok-kelompokan, harus cek konsistensinya antara kelompok data yang satu dengan yang lain. Apabila ada ketidak-konsistenan antar kelompok data tersebut, maka harus dilakukan pengumpulan data ulang. Ketidak-konsistenan data bisa terjadi, diantaranya akibat (1) cara pengumpulan data yang tidak sistematik dan tidak teliti, (2) proses validasi data tidak dilakukan, (3) prosedur pengumpulan data yang dilakukan oleh institusi dimana data diperoleh (institusi sumber data), tidak dilakukan dengan baik dan benar. Apabila yang terjadi akibat dari butir (1) tersebut diatas, maka pengumpulan data harus diulang dengan menggunakan metode yang lebih baik.
5. Analisa awal atau interprestasi tabel Pada dasarnya data hanya ada 2 katagori, yaitu (1) data profil (profile data) dan (2) data kinerja (performance data). Data profil adalah data yang diambil saat itu, sedangkan data kinerja adalah data yang diambil dalam kurun waktu tertentu. Dengan perkataan lain, data kinerja adalah terdiri dari sederetan data profil yang disusun berdasarkan waktu pengambilan data profil tersebut. Untuk data profil, interpretasi dilakukan dengan membandingkan antara data tersebut dengan indikator kinerja institusional yang dapat dianggap standar yang ingin di capai. Kesimpulan dari interpretasi tersebut, umumnya adalah gradasi buruk sampai dengan baik. Dikatakan baik, apabila data profile sesuai atau melebihi standar yang diacu, demikian juga sebaiknya. Interpretasi adalah sejauhnya jarak atau gap antara data profil dengan standar. Untuk data kinerja, yang harus dicermati adalah kecenderungan yang terjadi dalam kurun waktu tertentu. Perlu di prediksi kelanjutan kecenderungan tersebut dimasa mendatang. Setelah tahapan ini selesai dilaksanakan, baru melakukan SWOT Analysis dan Root-Couse Analysis.



VII. ISSUE STRATEGIS

RAISE (Relevance, Academic Atmosphere, Internal Management and Organization, Suistainable, Eficiency and Productivity)

Pada dasarnya, RAISE merupakan isu strategis untuk menjaga keberlangsungan dan pengembangan institusi pendidikan tinggi. Sehingga, apabila RAISE ini tidak diperhatikan, tidak ditangani dengan baik dan diabaikan, maka keadaan dan kinerja institusi pendidikan tinggi tersebut akan sangat menurun, bahkan erancam keberadaannya, oleh sebab itu untuk membuat evaluasi diri pada perpustakaan juga diharuskan merencanakan pengembangan perpustakaan dengan berpatokan pada RAISE di atas.

1. Relevansi (Relevance).

Relevansi merupakan cerminan dari tingkat sensitivitas institusi pendidikan tinggi terhadap lingkungan di mana institusi tersebut berada. Tingkat sensitivitas dapat dilihat dari berbagai aktivitas yang dilakukan oleh institusi tersebut dalam memberikan respon pada lingkungannya dan sangat bergantung pada disiplin atau bidang keilmuan, bentuk-bentuk keterkaitan dan kapasitas yang dimiliki oleh institusi tersebut. Untuk program pendidikan, umumnya, relevansi ditinjau dari 2 (dua) sisi yaitu (1) sisi mutu lulusan dan (2) keterserapan lulusan tersebut pada segmen dunia kerja yang menjadi target. Untuk mendapatkan data dan informasi yang terkait dengan tingkat relevansi, maka perlu dilakukan (1) pemantauan secara berkesi-nambungan lulusan, dengan studi pelacakan lulusan (tracer study) dan (2) membangun hubungan yang erat dan berkesinambungan dengan pengguna lulusan (employer), seperti industri, pengusaha, pemerintah, dsb.

Relevance di atas berlaku untuk institusi pendidikan, demikian pula dengan perpustakaan yang berada di bawah naungan institusi pendidikannya, relevance di perpustakaan adalah pengadaan koleksi dan fasilitas yang dapat mendukung kegiatan proses tri dharma perguruan tinggi, sehingga apa yang disediakan oleh perpustakaan ada keterkaitan dengan apa yang dihasilkan oleh jurusan atau program studi secara akademik.

2. Suasana Akademik (Academic Atmosphere).

Suasana akademik yang kondusif merupakan persyaratan yang mutlak untuk terjadinya suatu interaksi yang sehat dengan lingkungan yang ada, di perpustakaan hubungan tersebut adalah hubungan antar pustakawan, pustakawan dengan mahasiswa atau puskawan dengan staf administrasi yang lain. Suasana akademik yang sehat akan menjamin terjadinya kepuasan dan memacu motivasi dan kreativitas di kalangan sivitas akademika dalam menjalankan kegiatan akademik yang pada gilirannya akan menghasilkan produk akademik yang berkualitas. Suasana akademik yang kondusif ditandai antara lain oleh terjadinya interaksi yang optimal antara civitas akademika, baik di dalam maupun di luar ruang kuliah dan laboratorium, para dosen seyogyanya merupakan model panutan untuk penegakan nilai-nilai dan norma akademik,

kebebasan mimbar, dan sistem pengambilan keputusan yang didasarkan atas azas pemilihan yang terbaik (merit system), adil dan transparan.

Untuk institusi pendidikan tinggi yang mendidik calon tenaga profesional (Politeknik & Akademi), suasana akademik yang kondusif ditandai dengan kedisiplinan para sivitas akademika dalam mengikuti Prosedur Baku untuk Operasi (Standard Operation Procedures) yang telah ditetapkan, seperti penggunaan peralatan yang terkait dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di laboratorium, dan kemampuan serta kemahiran sivitas akedemika dalam menggunakan alat-alat keadaan darurat seperti pemadam kebakaran, dsb yang sesuai dengan standar keselamatan di industri terkait.

3. Manajemen Internal & Organisasi (Internal Management & Organization).

Banyak aspek yang berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan program pendidikan yang tidak membutuhkan sumberdaya yang mahal. Komitmen untuk meningkatkan sistem manajemen dan organisasi yang mengarah pada suatu penyelenggaraan program yang efektif dan efisien merupakan salah satu contoh upaya yang dimaksud. Termasuk diantaranya adalah upaya peningkatan kinerja dan motivasi di kalangan staf, pembenahan sistem perencanaan dan penganggaran yang mencerminkan prioritas, pengembangan sistem dan mekanisme pengawasan internal dan evaluasi, sistem prosedur dan pengambilan keputusan yang efisien, pengurangan birokrasi, serta kiat-kiat yang menjamin terjadinya pengelolaan intitusi yang transparan dan pemanfaatan sumber daya yang efisien dan efektif.

4. Keberlanjutan (Sustainability).

Pada dasarnya keberlanjutan terdiri dari 3 (tiga) yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu

(1) aspek keberlanjutan yang menjamin eksistensi institusi,
(2) aspek keberlanjutan yang menjamin tingkat kualitas yang telah dicapai melalui program pengembangan dan
(3) aspek keberlanjutan atas sumberdaya yang telah diadakan (invested resources).

Aspek keberlanjutan dalam eksistensi institusi pada unit perpustakaan dapat di lihat dari dana operasional yang digunakan setiap tahunnya, sedangkan aspek keberlanjutan yang menjamin tingkat kualitas dari unit perpustakaan adalah produk-produk layanan yang berkesinambungan, yang diberikan pada pemustaka, aspek keberlanjutan untuk sumberdaya pada unit perpustakaan adalah usaha institusi untuk memelihara dan meningkatkan sumberdaya yang ada baik sumberdaya manusia maupun sumberdaya yang lainnya.

5. Efisiensi dan Produktivitas (Efficiency and Productivity)

Secara sederhana efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat kehematan dalam pemanfaatan sumber daya, sedangkan produktivitas diartikan sebagai tingkat kemampuan untuk menghasilkan keluaran sesuai dengan masukan dan proses yang ditetapkan.

Efisiensi adalah kesesuaian antara masukan (termasuk sumberdaya) dengan proses yang dilaksanakan. Tingkatan efisiensi dapat diperlihatkan dengan bagaimana peran dan kinerja manajemen sumberdaya dalam pelaksanaan proses tersebut. Tingkat efisiensi dapat dihitung berdasarkan perbandingan antara sumberdaya yang telah dimanfaatkan dengan sumberdaya yang dapat/harus digunakan dalam melaksanakan proses tersebut. Semakin kecil hasil perbandingan tersebut, maka semakin kecil tingkat efisiensinya.

Produktivitas adalah kesesuaian antara proses dengan keluaran yang dihasilkan. Tingkat produktivitas umumnya diperlihatkan dengan perbandingan jumlah keluaran yang dihasilkan dari suatu proses dengan memanfaatkan sumberdaya dengan standar tertentu. Namun perlu diperhatikan, bahwa perubahan proses dapat mempengaruhi tingkat produktivitas.

VIII. STRUKTUR PENYUSUNAN EVALUASI DIRI ISS (INSTITUTIONAL SUPPORT SYSTEM

PART I : General Information

PART II : Developing/Strenthening ISS

PART III : Inception Plan

Appendices

- Conclusions
- Section 1 Background/Fundamentals Issues
- Section 2 Environmental Setting
- Section 3 Services/Product
- Section 4 Implementation Processes
- Section 5 Management and Organization
- Section 6 Staff
- Section 7 Supporting Facilities
- Section 8 Funding
- Section 9 Performance Indicators

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Nasional (2004). Pedoman Proposal Hibah Kompetisi 2005: Bagian 6 Panduan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri. Jakarta : Dikti.
- Departemen Pendidikan Nasional (2003). Teknis Penyusunan Self-Evaluation Report :Penyusunan Laporan. Jakarta : Dikti.