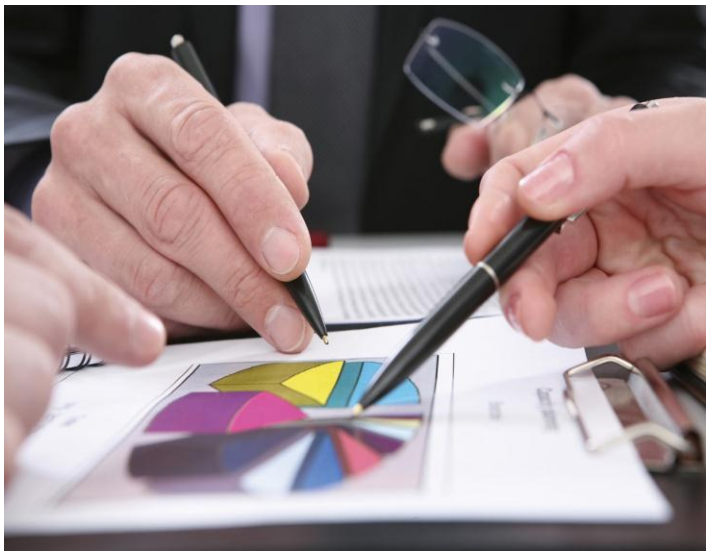


EVALUASI DIRI PERPUSTAKAAN

Berisi beberapa panduan dan artikel yang bisa digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan evaluasi diri perpustakaan

Helmi Purwanti & Agus Wardana

FPPT
WILAYAH JAWA BARAT
FORUM PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI

I PENDAHULUAN

Bagi beberapa perpustakaan/perguruan tinggi, evaluasi-diri merupakan sesuatu yang baru, belum pernah dilaksanakan, bahkan belum dipahami. Sementara itu, banyak perpustakaan/perguruan tinggi yang telah pernah bahkan sering melakukan evaluasi-diri untuk berbagai maksud. Bagi beberapa perpustakaan/perguruan tinggi, evaluasi-diri telah menjadi agenda berkelanjutan, dan telah menjadi "budaya" dalam kehidupan akademiknya. Sistem dan prosedur evaluasi-diri yang telah dilaksanakan itu kadang-kadang berbeda satu dengan yang lainnya, bergantung kepada keperluan yang dirasakan sendiri oleh perpustakaan/perguruan tinggi, atau kepada hal-hal yang dipersyaratkan oleh masing-masing pihak yang meminta laporan evaluasi-diri.

Perbedaan itu mungkin karena isi atau karena prosedur yang dianut oleh perpustakaan/perguruan tinggi atau yang dituntut oleh pihak yang berkepentingan.

Sesungguhnya, evaluasi-diri bagi perpustakaan bukan hanya suatu proses yang harus dilakukan pada saat-saat khusus tertentu, misalnya dalam rangka menghadapi akreditasi, atau untuk mengajukan proposal suatu proyek tertentu, melainkan seyogianya menjadi suatu aspek dalam daur pengembangan perpustakaan, penjaminan mutu internal, perbaikan program secara berkelanjutan, dan untuk melengkapi serta memutakhirkan pangkalan data perpustakaan.

Apabila evaluasi-diri telah menjadi "budaya", maka perpustakaan akan selalu siap dengan data dan informasi yang selalu dimutakhirkan *(updated)*, apabila diminta atau dituntut oleh pihak-pihak yang membutuhkannya. Oleh karena itu evaluasi-diri seyogianya dilakukan secara berkala untuk memperbaharui/memutakhirkan pangkalan data dan informasi secara berkelanjutan.

II MAKNA DAN TUJUAN EVALUASI DIRI

A. Makna Evaluasi dan Evaluasi-diri

Evaluasi, secara umum merupakan suatu proses pengumpulan serta pemrosesan data dan informasi yang akan digunakan sebagai dasar pengambilkan keputusan, pengelolaan dan pengembangan perpustakaan.

Evaluasi-diri merupakan upaya perpustakaan untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja dan keadaan dirinya melalui pengkajian dan analisis yang dilakukan oleh perpustakaan sendiri berkenaan dengan kekuatan, kelemahan, peluang, tantangan, kendala, bahkan ancaman. Pengkajian dan analisis itu dapat dilaksanakan dengan memanfaatkan pakar sejawat dari luar perpustakaan, sehingga evaluasi-diri dapat dilaksanakan secara objektif.

B. Tujuan Evaluasi-diri

Evaluasi-diri dimaksudkan untuk hal-hal berikut:

1. Penyusunan profil lembaga yang komprehensif dengan data mutakhir.
2. Perencanaan dan perbaikan-diri secara berkelanjutan.
3. Penjaminan mutu internal.
4. Pemberian informasi mengenai perpustakaan kepada masyarakat dan pihak tertentu yang memerlukannya *(stakeholders)*.
5. Persiapan evaluasi eksternal (akreditasi).

C. Manfaat Evaluasi-diri

Hasil evaluasi-diri dapat digunakan oleh perpustakaan untuk hal-hal berikut.

1. Membantu dalam identifikasi masalah, penilaian program dan pencapaian sasaran.
2. Memperkuat budaya evaluasi kelembagaan *(institutional evaluation)* dan analisis-diri.
3. Memperkenalkan staf baru kepada keseluruhan perpustakaan.
4. Memperkuat jiwa korsa dalam lembaga, memperkecil kesenjangan antara tujuan pribadi dan tujuan lembaga dan mendorong keterbukaan.
5. Menemukan kader baru bagi lembaga.
6. Mendorong perpustakaan untuk meninjau kembali kebijakan yang telah usang.
7. Memberi informasi tentang status perpustakaan.

D. Ciri Evaluasi-diri yang Baik

Evaluasi-diri yang baik memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

1. Dilakukan dengan motivasi intrinsik.
2. Pimpinan mendukung penuh.
3. Semua pihak dalam lembaga mendukung.
4. Direncanakan sesuai denan keperluan lembaga.
5. Dimaksudkan untuk menilai kembali tujuan lembaga.
6. Proses evaluasi-diri dilaksanakan dan dipimpin dengan baik.
7. Evaluasi-diri dilaksanakan secara terbuka/transparan, objektif, jujur, bertanggung jawab dan akuntabel.
8. Mendeskripsikan dan menganalisis kekuatan dan kelemahan yang dimiliki perpustakaan, dan peluang serta ancaman yang ada di lingkungan perpustakaan.
9. Berbagai permasalahan diteliti dan dicarikan alternatif pemecahannya.
10. Hasil evaluasi-diri dimanfaatkan untuk menyusun strategi dan rencana pengembangan dan perbaikan program secara berkelanjutan.
11. Hasilnya berupa perbaikan proses evaluasi kelembagaan dan analisis-diri, serta perbaikan dan pengembanan program secara berkelanjutan *(continuous program improvement and development)*.
12. Laporan disusun dengan baik.

III PROSEDUR EVALUASI DIRI

Evaluasi-diri dilakukan melalui prosedur yang ditata dalam tahap-tahap berikut: persiapan dan perencanaan, penataan organisasi, pelaksanaan, pemanfaatan pakar sejawat, dan tindak lanjut. Setiap tahap itu dirinci sebagai berikut.

A. Persiapan dan Perencanaan

Tahap ini mencakup kegiatan:

a. Pembentukan tim inti.
b. Motivasi staf.
c. Penentuan fokus dan sasaran sesuai dengan agenda dan masalah yang dihadapi lembaga.
d. Penentuan luas dan kedalaman evaluasi.
e. Penataan sumber-sumber data dan informasi yang digunakan.
f. Pembagian tugas tim inti.
g. Penentuan jadwal kegiatan.
h. Penentuan pihak-pihak yang akan dilibatkan.

B. Penataan Organisasi Kerja

Tahap ini mencakup penentuan tugas dan peran setiap pihak yang terlibat, pemilihan dan pelatihan tenaga pelaksana, pembentukan tim kerja, termasuk perumusan deskripsi tugas, dan penataan koordinasi dan komunikasi

C. Pelaksanaan Evaluasi-diri

Tahap ini mencakup:

a. Pemetaan sasaran evaluasi.
b. Penelaahan masukan, lingkungan, program, proses dan keluaran.
c. Pengkajian baku mutu eksternal
d. Pengumpulan fakta dan opini.
e. Pembahasan hasil evaluasi-diri dengan berbagai pihak terkait.
f. Penyusunan dan penyebarluasan laporan kepada pihak terkait.

g. Pemanfaatan hasil evaluasi-diri untuk perbaikan dan peningkatan mutu, perencanaan dan pengembangan program, persiapan evaluasi eksternal (akreditasi), dan penjaminan mutu internal.

D. Pemanfaatan Pakar Sejawat

Jika perlu, perpustakaan dapat memanfaatkan pakar sejawat sebagai penasehat/pengkaji dari luar untuk penilaian, tetapi *bukan* untuk menyusun laporan. Pemanfaatan kunjungan tim dari luar untuk mendorong perubahan. Pemanfaatan kerjasama dengan badan-badan eksternal.

E. Tindak Lanjut

Tahap ini mencakup pemanfaatan hasil evaluasi-diri sebagai rujukan perencanaan. Untuk maksud itu, program studi/perguruan tinggi harus memperbanyak evaluasi kelembagaan *(institutional evaluation).*

IV ANALISIS DATA EVALUASI DIRI

Data dan informasi yang diperoleh dalam rangka evaluasi-diri perlu diolah dan dianalisis, yang dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan. Pendekatan yang digunakan dalam evaluasi-diri Perpustakaan adalah Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman *(SWOT analysis)*, yaitu analisis antarkomponen dengan memanfaatkan deskripsi SWOT setiap komponen, untuk merumuskan strategi pemecahan masalah, serta pengembangan dan atau perbaikan mutu program studi/perguruan tinggi secara berkelanjutan.

Langkah-langkah Pelaksanaan Analisis SWOT

Analisis SWOT dilakuman melalui langkah-langkah seperti berikut.

Langkah 1: Identifikasi kelemahan dan ancaman yang paling mendesak untuk diatasi secara umum pada semua komponen.

Langkah 2: Identifikasi kekuatan dan peluang yang diperkirakan cocok untuk mengatasi kelemahan dan ancaman yang telah diidentifikasi lebih dahulu pada Langkah 1.

Langkah 3: Masukkan butir-butir hasil identifikasi (Langkah 1 dan Langkah 2) ke dalam Pola Analisis SWOT seperti berikut.

DESKRIPSI SWOT

KEKUATAN (S)	**KELEMAHAN (W)**
PELUANG (O)	**ANCAMAN (T)**

Pola Analisis SWOT

Pada waktu mengidentifikasikan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam program perpustakaan perlu diingat bahwa *kekuatan* dan *kelemahan* merupakan **faktor internal** yang perlu diidentifikasikan di dalam organisasi, perpustakaan yang bersangkutan, sedangkan *peluang* dan *ancaman* merupakan **faktor eksternal** yang harus diidentifikasikan dalam lingkungan eksternal organisasi, perpustakaan yang bersangkutan. Langkah ini dapat dilakukan secara keseluruhan, atau jika terlalu banyak, dapat dipilah menjadi analisis SWOT untuk komponen masukan, proses, dan keluaran.

Masukan termasuk mahasiswa, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. (Kalau perlu visi, misi, sasaran, dan tujuan dijadikan masukan lingkungan).

Proses termasuk tata pamong, kepemimpinan, pengelolaan program, proses pembelajaran, suasana akademik, sistem informasi, penjaminan

mutu, penelitian dan pelayanan/ pengabdian kepada masyarakat, dan kerjasama.

Keluaran termasuk lulusan dan keluaran lainnya yang mencakup skripsi, model-model, publikasi, hasil pelayanan/ pengabdian kepada masyarakat.

Langkah 4: Rumuskan strategi atau strategi-strategi yang direkomendasikan untuk menangani kelemahan dan ancaman, termasuk pemecahan masalah, perbaikan, dan pengembangan program secara berkelanjutan. Analisis untuk pengembangan strategi pemecahan masalah dan perbaikan/pengembangan program itu digambarkan pada Gambar berikut.



Gambar 4. Analisis SWOT untuk Pengembangan Strategi

Langkah 5: Tentukan prioritas penanganan kelemahan dan ancaman itu, dan susunlah suatu rencana tindakan untuk melaksanakan program penanganan.

Hasil analisis SWOT dimanfaatkan untuk menyusun strategi pemecahan masalah, serta pengembangan dan atau perbaikan mutu program secara berkelanjutan. Jika kekuatan lebih besar dari kelemahan, dan peluang lebih baik dari ancaman, maka strategi pengembangan sebaiknya diarahkan kepada perluasan/pengembangan program, sedangkan jika

kekuatan lebih kecil dari kelemahan, dan peluang lebih kecil dari ancaman, maka seyogianya strategi pengembangan lebih ditekankan kepada upaya konsolidasi ke dalam, melakukan penataan organisasi secara internal dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang yang ada, dan mereduksi kelemahan di dalam dan ancaman dari luar. Analisis itu dapat digambarkan sebagai berikut.

ANALISIS SWOT

Faktor Internal / Faktor Eksternal	**Kekuatan** ***[S]***	**Kelemahan** ***[W]***
Peluang ***[O]***	**Strategi SO** ---------- **Gunakan "S" untuk memanfaatkan "O"** Perluasan	**Strategi WO** ---------- **Menghilangkan "W" dan memanfaatkan "O"**
Ancaman ***[T]***	Konsolidasi **Strategi ST** ---------- **Gunakan "S" untuk Menghindarkan "T"**	**Strategi WT** ---------- **Minimalkan "W" untuk Menghindarkan "T"**

Analisis SWOT dan Prioritas Strategi Pengembangan

V LAPORAN HASIL EVALUASI DIRI

Tidak ada format baku dalam penyusunan laporan evaluasi diri perpustakaan, namun *dianjurkan* bahwa laporan hasil evaluasi-diri itu disusun dengan format dan sistematika yang mencakup materi sebagai berikut:

I. DESKRIPSI SWOT SETIAP KOMPONEN:

A. VISI, MISI, DAN TUGAS UPT PERPUSTAKAAN

B. MANAJEMEN INTERNAL (TATA PAMONG)

C. PENGELOLAAN KOLEKSI DAN PELAYANAN

D. KETERSEDIAAN SUMBER DAYA

i. Sumber Daya Manusia

ii. Layanan Koleksi (teksbook & digital)

E. KERJASAMA PERPUSTAKAAN

II. ANALISIS SWOT

III. PROGRAM PENGEMBANGAN

REFERENSI

LAMPIRAN

EVALUASI KINERJA PERPUSTAKAAN

Latar Belakang

Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama pula. Dalam mencapai tujuannya tak jarang sebuah organisasi mengalami krisis, baik yang berasal dari dalam organisasi tersebut, maupun oleh perobahan yang muncul tiba-tiba di luar jangkauannya. Tercapai atau tidaknya tujuan tersebut dapat dilihat dari apa saja yang telah dilakukannya.

Untuk menghadapi segala kemungkinan tersebut, suatu organisasi perlu mengetahui sejauh mana kinerja organisasinya dan bagaimana meningkatkan kinerjanya atau mencoba melihat apakah organisasinya lebih baik dari organisasi sejenis lainnya, maka organisasi tersebut melakukan patokan nilai. Istilah ini merupakan terjemahan bebas dari *Benchmark* yang telah lama digunakan oleh kalangan bisnis dan industri. Perangkat ini ditujukan sebagai usaha untuk bertahan dari krisis dengan cara meningkatkan kualitias (Camp, 1989). Secara sederhana istilah *benchmark* diartikan sebagai target atau standar yang akan diukur. Foot (1998) dalam Henczel (2002) mendefenisikan *benchmark* sebgai suatu proses untuk membandingkan diri sendiri dengan orang lain – mengukur proses dan kinerja layanan yang telah diberikan secara sistematis dibandingkan dengan layanan yang diberikan orang lain yang ditujukan untuk memperoleh hasil yang terbaik.

Benchmark dianggap cocok untuk diaplikasikan pada sektor publik sehingga dapat dijadikan sebagai alat manajemen yang penting dalam *total quality management* (TQM). Kecendrungan penggunaan alat manajemen ini terlihat dari banyaknya organisasi yang memanfaatkannya sebagai alat untuk mengukur kinerja organisasi (*Favret, 2000)*. Walaupun demikian, tidak semua pakar setuju bahwa alat manajemen ini cocok untuk semua jenis organisasi, seperti perpustakaan. Brockman (1992) dalam Wilson dan Town (2006) mengatakan bahwa penggunaan alat ini merupakan "*Just another management fad*."

Terlepas dari pro dan kontra pemanfaatan alat ini untuk perpustakaan, *benchmark* dalam mengukur kualitas perpustakaan telah digunakan semenjak tahun 1990. Wilson dan Town (2006) mencoba melakukan investigasi selama empat tahun terhadap tiga perpustakaan perguruan tinggi untuk mengetahui apakah dengan menerapkan pola *benchmark* mampu meningkatkan kualitas layanan perpustakaan. Mereka berkesimpulan apabila alat ini digunakan secara tepat maka mampu meningkatkan kualitas perpustakaan, sebaliknya akan menjadi sia-sia apabila tidak digunakan secara tepat.

Benchmark dapat dibagi ke dalam dua kelompok, yaitu internal dan eksternal. Internal *benchmark* adalah suatu perbandingan dari suatu kegiatan yang sama dalam organisasi, sedangkan eksternal merupakan proses membandingkan diri sendiri dengan kompetitor. Istilah membandingkan bermakna ukuran. Ukuran bisa dihitung

secara kuantitaf maupun kualitatif. Dengan kata lain *benchmark* adalah mengukur kinerja suatu organisasi secara konsisten dan berkelanjutan.

Proses *Benchmark*

Untuk mengimplementasikan *benchmark* dengan sukses, maka harus disusun metode pengukuran yang terstruktur dengan baik. Proses *benchmark* biasanya didokumentasikan secara berurutan langkah demi langkah. Berikut ini Wilson dan Pitman (2000) akan menjelaskan metode yang perlu diikuti dalam menentukan *benchmark* dengan cara (1) kenali kebutuhan untuk perobahan, tentukan sikap dan linkup kebutuhan; (2) identifikasi apa yang akan menjadi *benchmark* (subjek) dan bagaimana proses akan dilakukan (pendekatan) dengan cara menentukan jasa dan proses strategik apa yang dibutuhkan oleh organisasi, seberapa puas pemakai dengan jasa yang diberikan; (3) bentuk team dan latih staf dengan cara menidentifikasi staf mana yang akan terlibat dan jasa apa yang akan diberikan; (4) lakukan analisis untuk menentukan ukuran kinerja yang akan dibuat dengan kinerja saat ini; (5) tetapkan siapa dan organisasi mana yang akan dijadikan model; (6) analisa hasil dengan cara membandingkan kinerja yang diperoleh dengan yang ditetapkan dan identifikasi perbendaannya; (7) kembagkan rencana kerja (action plans); (8) implementasi dan monitor' dan (9) *Benchmark* lagi jika diperlukan.

Mengukur Kinerja Perpustakaan

Pentingnya mengukur kinerja telah lama dikenal oleh pustakawan. Kajian pertama yang pernah dilakukan oleh pustakawan secara sistematis sekitar tahun 1960an di Inggris, walaupun lebih ditujukan untuk perpustakaan umum dan perpustakaan perguruan tinggi. Namun, kajian tersebut dianggap sebagai kajian ilmiah pertama yang memberikan dasar sistematis dalam proses pengambilan keputusan (Brophy and Wynne, 1997)

Kenapa data tentang apa yang dilakukan oleh perpustakaan begitu penting dikumpulkan? Bukankah dengan mengukur kinerja akan menunjukkan buruk atau bagusnya kinerja pengelola perpustakaan itu sendiri? Ada dua tujuan utama kenapa perpustakaan mengumpulkan data tentang kegiatan yang telah dilakukannya: (a) untuk menggambarkan organisasi, dan (b) untuk melakukan evaluasi apakah organisasi telah berhasil memenuhi misi yang ditetapkannya. Kegunaan yang paling penting adalah untuk membantu manejer perpustakaan dalam mengambil keputusan lebih efektif dan efisien.

The IFLA Guidelines (1996) menyatakan bahwa pengukuruan kinerja maksudnya adalah sekumpulan data statistik dan data lainnya untuk menggambarkan kinerja perpustakaan dan menganalisis data tersebut untuk mengevaluasi kinerja. Dalam konteks ini, kinerja dipahami sebagai derajat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, khususnya untuk mengetahui kebutuhan pemakai. Indikator kinerja adalah pernyataan kuantifikasi yang digunakan untuk mengevaluasi dan membandingkan kinerja suatu perpustakaan dalam mencapai tujuannya. Indikator ini sangat efisien digunakan untuk mengukur jasa atau layanan perpustakaan yang diterima oleh pemakai. Indikator tersebut harus mudah digunakan, terpercaya, valid dan dapat dijadikan alat dalam pengambilan keputusan.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa indikator kinerja harus (a) tepat (valid) terhadap apa yang ingin diukur, digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tertentu dan hasil yang diperoleh harus mampu menjawab pertanyaan tersebut; (b) Terpercaya (akurat), tidak ambiguitas, tetapi bila yang diukur adalah sikap dan pandangan, maka hasilnya tidak bisa numerik; (c) *Reproducible*—hal yang sama harus diukur dan cara yang sama pula. Cara yang sama dapat dilakukan untuk mengukur kinerja perpustakaan yang lain pada waktu yang berbeda dan antara perpustakaan yang sejenis; (d) Bermanfaat (informatif) dalam pengambilan keputusan, mampu menginterpretasikan qualitas, kegagalan dan cara untuk meningkatkannya—harus mengacu kepada tujuan perpustakaan; dan (c) Praktis (user friendly), mudah digunakan.

Jacoby (2005) mengatakan bahwa tak jarang suatu organisasi melakukan kesalahan dalam mengukur kinerjanya. Dalam banyak kasus, sering terjadi usaha untuk menutupi pencapaian kinerja yang sebenarnya. Akibatnya akar permasalahan yang dihadapi oleh perpustakaan tidak pernah muncul, sehingga strategi pengembangan perpustakaan dari tahun ke tahun tidak pernah fokus, bahkan jauh dari harapan pemakainya.

Pengelola perpustakaan sering menggadang-gadangkan jumlah koleksi yang dimilikinya. Bahkan jumlah ketersediaan koleksi sering dijadikan tolok ukur dalam menilai bagus atau tidaknya suatu perpustakaan. Padahal koleksi yang banyak belum tentu sesuai lagi dengan kebutuhan pemakai yang dari waktu ke waktu terus berkembang. Ironisnya, tekadang pustakawan sendiri tidak tahu jumlah koleksi yang dimilikinya.

”Ketidakberanian” atau ketidaktahuan atau ketidakmauan dalam mengukur kinerja perpustakaan menyebabkan tidak berkembangnya perpustakaan. Penyebabnya beragam, mulai dari ”kesibukkan” dalam melakukan pekerjaan teknis, sampai dengan ketakutan akan rendahnya kinerja yang diperoleh. Padahal dengan mengetahui kinerja tersebut, pengelola perpustakaan akan memperoleh gambaran faktor-faktor penyebab ketidak tercapaian tujuan yang hendak dicapai. Untuk itu, Jacoby (2009) memberikan langkah-langkah dalam mengevaluasi kinerja organisasi yang juga dapat diterpakan pada perpustakaan.

1. Defeniskan dengan jelas setiap ukuran yang digunakan agar setiap orang dalam organisasi tersebut dapat mengerti apa yang sedang diukur
2. Buat standar ukuran
3. Tetapkan baseline dari setiap ukuran tersebut
4. Tetapkan standar mutu perpustakaan berdasarkan standar penyelenggaraan perpustakaan yang baku
5. Buatlah target yang hendak dicapai
6. Diskusikan hasil secara berkala

Menetapkan ukuran

Perpustakaan yang telah dikelola dengan baik, biasanya memiliki program jangka panjang, menengah dan pendek. Rencana jangka panjang adalah “mimpi” yang tergambar dari visi perpustakaan, sedangkan jangka menengah dan pendek adalah usaha pencapaian yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang tertuang dalam program kerja pada periode tertentu (biasanya 1 – 3 tahun).

Setiap satuan program kerja harus mengacu kepada misi perpustakaan. Program kerja yang dibuat tersebut harus dinyatakan dengan jelas dan terukur. Untuk mengukur pencapaian maka diperlukan ukuran awal (baseline). Ukuran awal ini ditetapkan pada waktu program kerja dibuat. Misalkan, diperoleh hasil evaluasi bahwa rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam melayani pemakai dalam meminjam koleki perpustakaan selama 15 menit. Bila rata-rata jumlah pemakai yang meminjam koleksi dalam satu hari sebanyak 25 orang sedangkan jam buka perpustakaan hanya selama 6 jam dalam satu hari maka jumlah pemakai yang terlayani adalah 24 orang, sehingga ada satu orang pemakai yang ”tidak” terlayani. Berdasarkan data tersebut maka ukuran awalnya dari rata-rata waktu peminjaman adalah 15 menit. Pertanyaannya adalah apa yang harus dilakukan oleh perpustakaan untuk mempercepat waktu peminjaman sehingga rata-rata waktu peminjaman meningkat menjadi 10 menit agar mampu melayani semua pemakai dalam satu hari. Ukuran waktu rata-rata 10 menit adalah tujuan yang hendak dicapai perpustakaan pada periode itu. Pengukuran dapat dilakukan pada tengah tahun (mid-term) atau pada akhir tahun. Berikut ini akan ditampilkan contoh program kerja berbasis kinerja.

TUJUAN	Meningkatkan kepuasan pemakai
SASARAN	Merancang layanan prima untuk memenuhi kebutuhan pemakai dalam memperoleh informasi untuk tujuan pendidikan dan penelitian
STRATEGI KUNCI	Meningkatkan akses ke sumber-sumber informasi tercetak, eketronik, dan format lainnya dengan cepat, akurat dari mana saja dan kapan
AKTIVITAS	1. Menyiapkan dokumen cetak terpilih untuk dimigrasikan ke dalam bentuk digital atau elektronik 2. Menyiapkan sumber daya internet 3. Meningkatkan kemampuan pemakai dalam mengakses informasi elektronis 4. Meningkatkan keakuratan informasi yang terdapat pada katalog
INDIKATOR KINERJA	Tersedianya bahan pustak digital sebanyak 200 judul Meningkatnya jumlah pemanfaatan koleksi sebesar 10% Meningkatnya jumlah kunjungan ke perpustakaan secara remote sebesar 10% dari total pemakai

Standar ukuran

Banyak standar ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja perpustakaan. Beberapa organisasi seperti EAL (1995), CRANFIELD, MIEL2 (1997), Van House (1990), IFLA (1996) dan ISO 11620 (1998) memberikan ukuran-ukuran yang jelas terhadap indikator yang digunakan.

IFLA (1996) dalam panduannya *Measuring quality: international guidelines for performance measurement in academic libraries* memberikan standar ukuran yang berorientasi pada pemakai dan keefektifan layanan yang diberikan, terutama pada perpustakaan perguruan tinggi. Tedapat 16 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja perpustakaan seperti berikut ini.

- kepuasan pemakai (termasuk jasa yang digunakan secara remote);
- umum (jam buka perpustakaan dibandingkan dengan permintaan);
- penyediaan dan temu kembali dokument (expert checklists, pemanfaatan koleksi,
- Penggunaan koleksi berdasarkan subjek, dokumen yang tidak digunakan);
- pertanyaan dan layanan referensi (rerata pertanyaan yang terjawab);
- penelusuran informasi (penelusuran bahan pustaka yang diketahui, penelusuran subjek);
- pengadaan dan pengolahan dokumen (pengadaan, pengolahan);
- peminjaman dan pengembalian dokumen (waktu); dan
- ketersediaan (proporsi dokumen yang tersedia segera sesuai dengan permintaan).

International Standards Organisation (1998) menerbitkan ISO/DIS 11620 Information and documentation—Library performance indicators yang mendata indicator-indikator yang dapat digunakan oleh berbagai jenis perpustakaan. Sebanyak 29 indikator ditujukan untuk perpustakaan tradisional dengan cakupan sebagai berikut:

- kepuasan pemakai;
- umum (pemanfaatan/anggaran);
- penyediaan dokuments (ketersediaan/penggunaan);
- penemuan kembali dokumen (kecepatan temu balik);
- peminjaman dokumen;
- pertanyaan dan layanan referensi (rerata pertanyaan yang terjawab dengan benar);
- penelusuran informasi (berhasil atau tidaknya penelusuran leat catalog);
- fasilitas (ketersediaan/penggunaan);
- pengadaan dan pengolahan; dan
- pengatalogan (biaya per judul).

Selain indikator tersebut di atas, perpustakaan dapat membuat indikator tambahan sesuai dengan kebutuhan masing-masing perpustakaan. Namun yang pasti bahwa indikator tersebut dapat diukur berkali-kali dengan cara yang sama.

Alat untuk mengukur kepuasan pemakai

Banyak pakar menentukan karakter kualitas organisasi perpustakaan. Misalnya konsep Servqual yang dipelopori oleh Parasuraman yang membagi menjadi lima karakteristik kualitas. Empat universitas terkemuka di Australia yang bergabung di University 21 juga memiliki karakteristik kualitas yang agak berbeda, demikian pula yang dikembangkan oleh ARL yang memodifikasi apa yang telah dilakukan oleh Parasuraman menjadi *Library Quality (LibQUAL)*

Secara ringkas karakteristik kualitas dan para pelopornya dapat dilihat pada gambar di bawah:

Karakteristik Kualitas Perpustakaan		
Parasuraman	**University 21**	**libQUAL**
Tangible (Bukti Langsung)	Fasilitas/Kelengkapan	Perpustakaan sebagai tempat
Reliability (Keandalan)	Kualitas Layanan	Keandalan
Responsiveness *(daya tanggap)*	Kualitas Layanan	Pengaruh Layanan
Assurance (Jaminan)	Komunikasi	Akses Informasi
Emphaty (Empati)	Manusia	Kelengkapan Koleksi

Sumber: Surtiawan (2006)

Simpulan

Benchmark adalah jati diri perpustakaan. Untuk mengungkapakan jati diri tersebut, perpustakaan perlu melakukan evaluasi dengan cara mengukur hasil pencapaian (kinerja) yang telah dilakukan. Dengan mengetahui kinerja yang diperoleh maka perpustakaan akan mampu merencanakan pengembangan perpustakaan dengan lebih baik sehingga dapat memenuhi kebutuhan pemakai yang semakin hari semakin berkembang.

Daftar Bacaan

Brophy, Peter and Wynne, Peter M. Management Information Systems and Performance Measurement for the Electronic Library: eLib Supporting Study (MIEL2). Final Report. Lancashire: Centre for Research in Library & Information Management, 1997

Favret, Leo. ***Benchmark*ing, annual library plans and best value: the implications for public libraries**. Library Management. Bradford: 2000. Vol. 21, Edisi 7; pg. 340

IFLA. Measuring quality: international guidelines for performance measurement in academic libraries, Munich, Saur, 1996.

Jacoby, David. Measuring sourcing performance: What's the mystery?. Purchasing; Jun 2, 2005; 134, 10; ABI/INFORM Global pg. 60

Jain, Priti. **Strategic human resource development in public libraries in Botswana.** . Library Management. Bradford: 2005. Vol. 26, Edisi 6/7; pg. 336, 15 pgs

Surtiawan, Dwi. Kepuasan Pemakai dan Peningkatan Kualitas Berbasis Pemakai: Pendekatan Manajemen Pemasaran sebagai Paradigma Baru Perpustakaan. 2006.

Wilson, Frankie dan Town, J. Stephen. *Benchmark*ing and library quality maturity. Performance Measurement and Metrics. Vol. 7 No. 2, 2006 pp. 75-82

PROGRAM PENGEMBANGAN PERPUSTAKAAN BERBASIS KOMPETISI
Gagasan Awal

Oleh:
A.C. Sungkono Hadi *)

Pengembangan perpustakaan itu wajib hukumnya. Pengembangan itu harus dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan. Namun pendanaan untuk pengembangan perpustakaan itu langka kenyataannya. Oleh karena itu, pendekatannya adalah sistem bergilir berdasarkan kinerja pendekatannya. Maka program hibah kompetisi itu caranya. Dengan adanya kompetisi, maka diperlukan program hibah kompetisi dengan cara proposal dan penilaian proposal, dan Tim Penilai proposal yang selain menilai dokumen proposal, mungkin juga perlu melakukan penilaian lapangan *(site evalution).* Penilaian lapangan ini dimaksudkan untuk mencocokkan apa yang tertulis dalam dokumen proposal dengan apa yang senyatanya ada di lapangan, dengan maksud untuk mendapatkan kepastian bahwa perpustakaan yang akan diberi dana hibah adalah perpustakaan yang memiliki potensi untuk berkembang dan mampu memanfaatkan dana tersebut sebaik-baiknya.

Jadi pustakawan harus memiliki kemampuan untuk melakukan evaluasi diri atas kondisi dan kemampuan perpustakaannya. Selain itu, juga harus memiliki kemampuan untuk menyusun program pengembangan yang berbasis kompetisi. Sementara itu pada tingkat instansi penyandang dana yang dikompetisikan juga harus tersedia pustakawan (Madya dan Utama) yang memiliki kemampuan untuk menilai dan menyeleksi proposal secara transparan.

Tulisan singkat ini dimaksudkan sebagai lontaran gagasan awal yang mungkin dapat dipertimbangkan oleh para pengambil kebijakan dalam pengembangan perpustakaan di negeri tercinta ini. Jika diperlukan penjelasan atau uraian yang lebih teknis dan lengkap maka penjelasan itu akan dituangkan dalam artikel atau makalah berikutnya.

Program Hibah *(grants)* bagi Pengembangan Perpustakaan

Jika dilakukan penelusuran atas dokumen atau kepustakaan tentang program hibah *(grants)* bagi pengembangan perpustakaan, maka akan diketemukan cukup banyak cantuman dalam internet. Salah satunya adalah Negara Bagian Missouri ***(Missouri State Government)*** yang menawarkan berbagai kesempatan kepada perpustakaan-perpustakaan di negara ini untuk meningkatkan layanannya melalui penggunaan anggaran federal bagi *Library Services and Technology Act* (LSTA) *funds.* Hibah anggaran ini didasarkan pada prioritas dalam Missouri Five Year State Plan 2003-2008 atau Rencana Lima Tahun Negara Bagian Missouri 2003-2008[1]. Hibah ini terbuka untuk perpustakaan umum, perpustakaan perguruan tinggi, perpustakaan khusus, dan perpustakaan sekolah, di Missouri, sekalipun tidak semua jenis hibah tersedia bagi setiap jenis perpustakaan. Untuk itu, pengelola perpustakaan harus mengajukan proposal pengembangannya kepada *Secretary of State,* melalui LSTA *Grant Office*.

) Pustakawan Madya Universitas Cendrawasih, Jayapura

Program hibah atau *Grant Program* ini dapat diakses secara terbuka oleh para pengelola perpustakaan melalui situs http//www.sos.mo gov/library/development/grants.asp. Dengan kata lain, hibah benar-benar tersedia untuk diperebutkan secara bebas.

LSTA Grant Program juga disediakan oleh *State Library of North Carolina.* Pada seksi Ovieviews dalam situsnya, didaftarkan program-program hibah yang akan disediakan untuk tahun 2007-2008 dan dijelaskan secara singkat jenis-jenis perpustakaan apa saja yang boleh mengikuti setiap program, serta jadwal kegiatan 2007-2008 yang terkait dengan proses penyusunan dan pengajuan proposal. Formulir pengajuan dan petunjuk penulisan proposal juga disediakan di situs, pada seksi Applications and Guidelines (http://statelibrary.dcr.state.nc.us/Ista/2007-2008Grants.htm#Guidelines). Dengan begitu program ini benar-benar terbuka untuk di kompetisikan secara bebas oleh para pengelola perpustakaan yang boleh mengikuti progam *(eligible)*[2].

Petunjuk penggunaan dana hibah pada State Library of North Carolina tersebut tersedia dalam situs dengan alamat **http://statelibrary.dcr.state.nc.us/gates/gates.htm.** Dijelaskan, bahwa sesuai dengan *foundation guidelines*, 75% dari total dana hibah boleh digunakan dalam dua cara, yakni: (1) pembelian/pengadaan komputer untuk akses internet bagi umum, dan (2) pembelian khusus yang diperlukan untuk meningkatkan kecepatan koneksi internet pada lokasi khusus yang diijinkan. Sedangkan 25% sisanya boleh digunakan untuk meningkatkan pengelolaan komputerisasi untuk akses publik, seperti peningkatan kapasitas server, pengadaan antivirus, dan pembelian lisensi perangkat lunak untuk komputerisasi bagi akses publik, dan lain-lain.

Dua contoh di atas memberi gambaran bahwa pengembangan perpustakaan berbasis hibah kompetisi merupakan hal yang biasa, bahkan di Negara-negara maju sekalipun. Di Negara tercinta ini memang belum lumrah, kecuali untuk pengembangan perpustakaan perguruan tinggi yang merupakan bagian dari pengembangan institusi induknya. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas pernah membuka peluang bagi unit perpustakaan perguruan tinggi untuk memperebutkan dana hibah melalui program *Technical and Professional Supports Devolopment Program* (TPSDP), ***Devolopment for Undergraduate Education*** (DUE), *DUE-Like*, dan *SP4 Plus*[3]. Untuk memenangkan hibah tersebut, unit perpustakaan, yang dimasukkan dalam kelompok/kategori *Institusional Support System (ISS)* atau *University Wide Programs* atau *Program Cakupan Perguruan Tinggi (PCPT)*, harus menyusun proposal pengembangan yang didasarkan pada hasil evaluasi diri atas kondisi dan kemajuan hingga saat disusunnya proposal tersebut. Melalui program SP4 Plus, misalnya sebuah unit perpustakaan dapat memperoleh hibah dana pengembangan maksimal sebesar Rp 250.000.000,- per tahun selama 2 tahun anggaran. Pada tahun 2006 yang lalu, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas secara khusus juga meluncurkan Program Hibah Kompetisi Peningkatan Mutu Pendidikan (PHK PMP) bagi perguruan tinggi swasta (PTS), untuk pengembangan laboratorium dan perpustakaan.

Evaluasi Diri

Suatu institusi dalam menyusun rencana pengembangan, harus melakukan evaluasi diri *(self evaluation)* untuk mengetahui kondisi perkembangan dan kemajuan pada saat ini *(state of the art review)*. Dalam evaluasi diri ini beberapa pendekatan dapat dilakukan, antara lain pendekatan analisis **kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman** (KKPA, atau SWOT: *strength, weakness, opportunity,* dan *threat)*. Analisis ini penting, karena dana hibah yang relatif terbatas itu harus benar-benar dapat dimanfaatkan dengan baik, dan hanya perpustakaan yang memiliki kekuatan dan potensi untuk berkembanglah yang seyogyanya memperoleh dana hibah tersebut.

Analisis KKPA juga dapat dilaksanakan menurut aspek-aspek tertentu yang dianggap penting dalam menilai penyelenggaraan perpustakaan. Sebagai contoh, dalam konteks pengembangan berbasis kompetisi ini, menurut hemat penulis, dapat ditetapkan aspek-aspek pengembangan yang dapat diakronimkan sebagai <u>*SO CURELY*</u>, dengan penjabaran sebagai berikut:

- ***S**cientific **O**rientation,* perpustakaan harus berorientasi kepada pengembangan suasana keilmuan, yang tercermin dari komprehensivitas bidang ilmu yang di koleksikannya, kemuktahiran, kerelevansian dan pemanfaatan kemajuan pengetahuan dan teknologi, terutama teknologi komunikasi dan informasi, baik dalam pengelolaan aset maupun dalam penyelenggaraan layanan.

- ***C**omprehensiveness*, perpustakaan selalu mengupayakan agar koleksinya mencakup seluruh bidang ilmu secara proporsional; selain itu, juga ada komitmen untuk menyediakan sumber-sumber informasi dalam berbagai media, sehingga informasi benar-benar tersedia secara komprehensif.

- ***U**ptodateness*, perpustakaan selalu mengupayakan agar koleksinya mutakhir, antara lain ditandai dengan mudanya tahun penerbitan.

- ***R**elevancy,* perpustakaan selalu mengupayakan agar koleksinya sesuai dengan kebutuhan pengguna, baik atas dasar kebijakan pengadaan yang ditetapkan maupun berdasarkan studi identifikasi kebutuhan yang dilaksanakan secara berkala.

- ***E**fficiency and effectiveness,* perpustakaan selalu mengupayakan agar dalam pengelolaan dan penyelenggaraan layanannya dilaksanakan secara efisien dan efektif, mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada secara *cost-effective*.

- ***L**eadership*, pengelolaan dan penyelenggaraan layanan perpustakaan harus didasarkan pada sistem manajemen yang jelas, dengan kepemimpinan yang kuat berdasarkan perencanaan yang strategis; kepemimpinan di sini bukan hanya kepemimpinan individual yang disandang oleh para pejabat struktural, namun juga kepemimpian kolektif yang dapat dilihat dari kekompakan, hubungan baik antara pimpinan dan staf, kerjasama, dan kebulatan-tekad *(commitment)* seluruh karyawan dalam perpustakaan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan dan pelayanan

perpustakaan. Dalam rumusan lain, aspek ini mungkin dapat disebut sebagai budaya organisasi yang mengutamakan kekompakan kerjasama, dan komunikasi yang baik dan produktif antar semua karyawan.
- ***T****rendy*, perpustakaan harus senantiasa mengikuti tuntutan kemajuan iptek, mengikuti *trend* atau kecenderungan terbaru sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Tentu saja sangat dimungkinkan untuk menetapkan aspek-aspek pengembangan lain yang dianggap paling dibutuhkan, atau yang memiliki tingkat prioritas tinggi.

Proposal Pengembangan

Jika suatu perpustakaan dapat melakukan evaluasi diri secara lengkap, kemudian hasil evaluasi diri-nya secara jelas dapat menemukenali aspek-aspek kekuatan dan kelemahan internal, serta aspek-aspek peluang dan tantangan eksternal, maka perpustakaan itu akan dapat menemukenali masalah-masalah dan akar permasalahannya yang perlu ditangani. Hasil ini menjadi dasar bagi perencanaan program pengembangan ke depan berdasarkan skala prioritas dan urgensinya. Program pengembangan yang direncanakan seyogyanya didasarkan pada cara pendekatan atau strategi menggunakan kekuatan untuk mengatasi kelemahan (strategi SW), memanfaatkan peluang untuk mengatasi kelemahan (strategi OW), menggunakan kekuatan untuk menghadapi ancaman (strategi ST), dan memanfaatkan peluang untuk menghadapi ancaman (strategi OT). Kesemuanya itu dituangkan dalam sebuah proposal pengembangan yang dikompetisikan.

Agar kesempatan mengajukan proposal pengembangan ini terbuka secara adil kepada setiap perpustakaan dalam kategori yang sama, maka seyogyanya dikembangkan suatu pedoman atau *guideline* untuk penyusunan proposal yang diharapkan. Dalam *guideline* tersebut selain dikemukakan sistematika proposal, juga perlu dijelaskan langkah-langkah penyusunannya, termasuk langkah-langkah dalam melakukan evaluasi diri (termasuk aspek-aspek penting yang harus dievaluasi), menyusun laporannya, serta cara-cara menggunakan laporan hasil evaluasi diri tersebut dalam penyusunan proposal pengembangan.

Selain itu, *guideline* juga harus menjelaskan bentuk-bentuk program/kegiatan pengembangan yang dapat diusulkan *(eligible)*, berikut rincian dananya untuk setiap program. Program hibah pada Negara bagian Missouri di atas, misalnya menyediakan berbagai bentuk program hibah yang disediakan. Salah satu di antaranya adalah *Career Development Grant*. Program hibah ini menyediakan bantuan finansial bagi staf perpustakaan dan badan pengelola perpustakaan umum untuk mengikuti pendidikan lanjutan dan/atau pelatihan, manakala anggaran lokal tidak mencukupi untuk membiayai seluruhnya. Kegiatan yang diijinkan meliputi lokakarya baik tingkat regional, tingkat Negara bagian, maupun tingkat nasional; konferensi, seminar atau program pengembangan karier lainnya yang ditawarkan oleh asosiasi profesi, atau badan layanan umum non-profit lainnya. Kegiatan lainnya yang bisa diikuti adalah kursus berbasis web *(Web-based instructional courses)*, dan pelatihan teknis atau pelatihan khusus yang ditawarkan oleh penyedia layanan non-profit.

Dalam kaitan dengan prinsip SO CURELY di atas, maka bentuk program/kegiatan pengembangan yang dapat diusulkan, antara lain:

1. Pengembangan koleksi, yang sekaligus mencakup peningkatan **S**cientific **O**rientation, **C**omprehensiveness, **U**p-to-dateness, dan **R**elevancy; namun, jika anggaran rutin untuk pengembangan koleksi sudah cukup besar, sebaiknya dana hibah ini digunakan untuk pengembangan lainnya yang tidak bisa didanai dari anggaran rutin.

2. Pengembangan sistem pengelolaan dan pelayanan, yang mencakup aspek *efficiency and effectiveness* serta aspek *trendy*; dalam era pemanfaatan teknologi informasi dewasa ini, pengembangan sistem jaringan merupakan tuntutan pengembangan yang mendesak.

3. Pengembangan ketenagaan, baik melalui pendidikan gelar maupun pendidikan non-gelar yang tentunya terkait dengan peningkatan kualitas ***L****eadership* kepemimpinan kolektif dalam penyelenggaraan perpustakaan.

Dalam setiap program pengembangan tersebut dapat dicakup berbagai kegiatan atau sub-program yang terkait. Dalam pengembangan koleksi misalnya, dapat diusulkan pengadaan jenis-jenis koleksi tertentu, perawatan/perbaikan, dan pelestarian (alih media). Dalam pengembangan sistem dapat diusulkan pengembangan layanan baru, pengadaan perangkat sistem otomasi, atau pendidikan pengguna. Dan dalam pengembangan ketenagaan dapat diusulkan pengiriman tenaga untuk mengikuti diklat, penyelenggaraan kursus/pelatihan internal, studi banding, atau juga pengiriman tenaga untuk studi lanjut bidang perpustakaan. Namun jika masa berlangsungnya program hibah ini memungkinkan untuk mendukung pembiayaan program pendidikan gelar, maka seyogyanya dana hibah digunakan hanya untuk program-program pendidikan non-gelar, termasuk penyelenggaraan lokakarya dengan mendatangkan tenaga ahli dari institusi perpustakaan yang lebih maju.

Penyandang Dana

Jika semua pihak mematuhi ketentuan tentang Perpustakaan Nasional RI, maka jelaslah bahwa penanggung jawab atas semua upaya pengembangan perpustakaan di negeri ini adalah Perpustakaan Nasional RI sebagai lembaga pemerintah non departemen (LPND). Apalagi jika nanti Undang-Undang tentang Perpustakaan telah disahkan, maka Perpustakaan Nasional RI sebagai LPND bidang perpustakaan jelas menjadi penanggung jawab atas semua upaya pengembangan perpustakaan pada tataran nasional. Oleh karena itu, penyandang dana untuk pengembangan perpustakaan berbasis hibah kompetisi ini semestinya juga Perpustakaan Nasional RI.

Dalam bagian pendahuluan telah disebutkan bahwa dana untuk pengembangan perpustakaan termasuk kategori langka, bukan hanya terbatas. Maka pada tahap pertama Perpustakaan Nasional RI dapat menetapkan pengembangan perpustakaan berbasis hibah kompetisi ini hanya berlaku bagi perpustakaan umum saja. Bahkan, jika ternyata ada beberapa tataran kondisi perkembangan dan kemajuan perpustakaan umum di seluruh wilayah negeri ini, maka Perpustakaan Nasional RI bisa menetapkan kompetisi ini hanya terbuka bagi perpustakaan umum tipe atau kondisi tertentu, misalnya: yang koleksinya kurang dari sekian ribu, atau yang terletak di luar jawa, atau pembatasan yang lainnya. Dengan pembatasan demikian maka perpustakaan yang tidak termasuk kategori yang ditetapkan tidak akan diperbolehkan mengikuti kompetisi.

Dengan penetapan semacam itu, maka pihak penyandang dana telah dapat merencanakan kebutuhan anggaran pengembangan yang akan di kompetisikan, misalnya untuk sekian perpustakaan masing-masing sekian juta, untuk sekian tahun anggaran. Dengan demikian diharapkan bahwa dana yang disediakan/dianggarkan bukan hanya dibagi rata (karena mungkin pembagiannya menjadi relatif kecil) tanpa ada jaminan pasti bahwa dana itu bermanfaat secara *cost-effective* bagi pengembangan perpustakaan, melainkan diberikan kepada perpustakaan yang memang memiliki kemampuan dan kekuatan untuk berkembang.

Program pengembangan perpustakaan berbasis hibah kompetisi ini mungkin merupakan hal baru, kecuali bagi perpustakaan perguruan tinggi. Oleh karena itu, jika program ini benar-benar akan dilaksanakan, pihak penyandang dana juga perlu melakukan pelatihan dan sosialisasi secukupnya. Hal itu penting, agar maksud dan tujuan program ini benar-benar tercapai.

Jika Gayung Bersambut ...

Sebagaimana dikemukakan dalam judul di atas, lontaran ide pengembangan perpustakaan berbasis hibah kompetisi ini masih bersifat gagasan awal. Gagasan ini, sejujurnya, dikembangkan berdasarkan pengalaman penulis mengikuti dan menjadi *reviewer* atas program pengembangan perguruan tinggi berbasis kompetisi yang dikembangkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Depdiknas. Penulis melihat bahwa sistem hibah kompetisi tersebut sangat bagus, memotivasi dan menantang institusi perguruan tinggi untuk berkompetisi secara sehat. Budaya kompetisi yang sehat seperti itu memang perlu terus di kembangkan, agar pendanaan yang relatif tidak cukup besar dapat digunakan secara *cost effective* oleh institusi yang memang mempunyai kemampuan dan kekuatan untuk memanfaatkannya.

Jika gagasan tersebut bersambut, tentu saja diperlukan tindak lanjut yang mencakup berbagai tahapan persiapan/perencanaan. Untuk itu pihak Perpustakaan Nasional RI, khususnya Biro Perencanaan, perlu melakukan sejumlah kegiatan kaji-tindak, antara lain penyusunan *guideline*, sosialisasi, dan pengangkatan sejumlah *reviewer* untuk menilai proposal yang akan masuk.

Semoga melalui pola pengembangan berbasis hibah kompetisi ini tingkat kemajuan dan perkembangan perpustakaan di negeri ini semakin tinggi dan merata. Dengan demikian misi utama perpustakaan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sungguh-sungguh dapat dilaksanakan dengan relatif mudah dan cepat.

Daftar Sumber :

[1]Diturunkan dari http://www.sos.mo.gov/library/Ista_03-08.pdf

[2]Diturunkan dari http://statelibrary.dcr.state.nc.us/gates.htm

[3]Diringkaskan dari informasi pada http://dikti.org/phk/