

KINERJA PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI

OLEH :
Lasa Hs.*

ABSTRAK

Efisien dan efektivitas suatu perpustakaan dapat diketahui sejauh mana kinerja perpustakaan tersebut. Kinerja perpustakaan akan baik antara lain apabila didukung oleh sumberdaya manusia yang berkualitas, kerjasama yang baik, dan kepemimpinan yang sesuai.

Kinerja perpustakaan Perguruan Tinggi yang baik akan memberikan kontribusi pada kualitas pendidikan lembaga induknya. Sedangkan tinggi rendahnya kinerja antara lain dapat diketahui dari parameter peningkatan kualitas sumberdaya manusia, peningkatan pelayanan, peningkatan sarana dan prasarana, dan peningkatan suasana yang kondusif.

Dengan peningkatan kinerja, perpustakaan PT diharapkan mampu lebih berperan dalam menunjang Tridarma Perguruan Tinggi yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Sebab perpustakaan PT pada hakekatnya merupakan bagian integral lembaga induknya yang berfungsi untuk menunjang Tridarma Perguruan Tinggi yang bersangkutan.

Katakunci; Kinerja Perpustakaan PT., Sumberdaya Manusia

Pendahuluan

a. Pengertian

Kinerja/performance berarti prestasi yang diperlihatkan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1994: 503), yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi maupun lembaga sesuai wewenang dan tanggung jawab organisasi sesuai etika dan

moral serta tidak melanggar hukum (Suyadi Prawirosentono, 1999: 3)

Tujuan organisasi akan dapat dicapai dengan baik apabila kinerja individu (*individual Performance*) itu baik. Kinerja individu ini akan baik apabila mereka memiliki keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, dan memiliki harapan

yang baik. Baik buruknya kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor Internal antara lain berupa, pekerjaan mudah, nasib baik, kerjasama dengan rekan-rekan dan kepemimpinan yang sesuai. Sebaliknya kinerja yang buruk dipengaruhi oleh faktor internal yang berupa kemampuan yang rendah dan malas bekerja. Adapun faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja buruk adalah; pekerjaan sulit, nasib buruk, rekan-rekan tidak produktif, dan kepemimpinan yang tidak simpatik (Thomas S. Batman, 1999: 32).

Oleh karena itu kinerja perpustakaan PT akan baik apabila didukung oleh SDM yang berkualitas, kerjasama yang baik (sesama bawahan dan dengan atasan), dan kepemimpinan yang sesuai. Untuk meningkatkan kinerja individu perlu adanya kemampuan pengelolaan lingkungan kerja yang di dalamnya terdapat interaksi antara pemimpin dan yang dipimpin. Dalam proses pengelolaan lingkungan kerja ini akan terjadi jalinan mata rantai kinerja. Di dalam jalinan ini ditentukan oleh efektivitas keseimbangan antara pekerja individu dan lingkungan. Disamping itu produktivitas manusia akan dapat diperbaiki dalam jangka waktu yang

panjang dalam proses yang hati-hati dan bijaksana dalam mata rantai kinerja itu. Adapun mata rantai kinerja itu meliputi; individu-individu sumberdaya, kejelasan tugas, umpan balik, dan akibat-akibat (James I. Bali, 1999: 129).

b. Standar Kinerja

Standar kinerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi maupun lembaga (Perpustakaan) untuk mengetahui produktivitas. Dalam hal ini perlu diketahui faktor-faktor penyebab menurunnya kinerja dan perlu diungkapkan secara transparan. Sebab pengungkapan secara transparan akan penyebab dasar buruknya kinerja merupakan fungsi yang penting dalam suatu organisasi dan ini jarang dilakukan. Banyak organisasi/lembaga yang berpegang pada pendekatan yang tradisional tentang kinerja ini (Gerald R. Ferris, 1999: 233).

Di samping itu kinerja karyawan dipengaruhi oleh suasana organisasi. Suasana organisasi ini dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Ukuran kualitatif dapat diukur dan kriteria tanggung jawab, keragaman semangat kelompok, penghargaan, standar kinerja, dan kejelasan organisasi. Adapun ukuran kuantitatif dapat diukur dan suasana

individual, suasana kelompok, dan suasana organisasi. Suasana individu ini bersifat psikologis yakni persepsi individu terhadap lingkungan kerja. Suasana kelompok adalah persepsi kelompok atau sekelompok kerja. Sedangkan suasana organisasi adalah persepsi kolektif dari semua karyawan di dalam suatu unit.

c. Pengukuran Kinerja Perpustakaan PT

Berdasarkan teori-teori tersebut di atas dapat diketahui bahwa ternyata banyak faktor yang mempengaruhi kinerja suatu lembaga (perpustakaan) seperti; motivasi, suasana organisasi/lembaga, penghargaan dan lainnya. Namun demikian dalam pembahasan ini masalah kinerja perpustakaan PT dan dibatasi pada peningkatan SDM, peningkatan sistem pelayanan, peningkatan fasilitas, dan peningkatan suasana kondusif.

d. Tujuan

Pembahasan tentang kinerja perpustakaan PT ini dimaksudkan untuk:

- 1). Memberikan masukan tentang upaya peningkatan kinerja perpustakaan PT
- 2). Peningkatan produktivitas

(jasa pelayanan)

- 3). Peningkatan sistem manajemen perpustakaan PT
- 4). Peningkatan kinerja perpustakaan PT

Kinerja Perpustakaan Perguruan Tinggi

Kinerja sebenarnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam suatu lembaga/organisasi sesuai wewenang dan kemampuan masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kinerja perorangan erat hubungannya dengan kinerja lembaga/perpustakaan. Artinya apabila kinerja masing-masing individu di lembaga juga baik, maka kinerja lembaga mutu juga baik. Sebaliknya apabila hasil kerja yang ditunjukkan masing-masing individu di lembaga/perpustakaan itu jelek, maka kinerja, lembaga juga ikut jelek.

Mereka yang bekerja di suatu lembaga akan mampu meningkatkan kinerja mereka apabila memiliki *skill* yang tinggi, gaji yang seimbang, dan memiliki harapan/*expectation* masa depan yang lebih baik (Suyadi Prawirosentono, 1997:1).

Dengan faktor-faktor tersebut mereka diharapkan mampu melakukan aktivitas dengan efektif

dan efisien. Kemudian dengan kemampuan yang tinggi dan kesediaan bekerja keras diharapkan dapat dicapai kinerja yang baik. Kinerja seperti yang diharapkan itupun harus didukung oleh faktor eksternal seperti pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan-rekan sekerja dan pimpinan yang baik. Sebaliknya apabila para karyawan juga memiliki kemampuan yang rendah apalagi tidak mau bekerja keras, maka sulit diharapkan tercapainya kinerja yang baik. Apalagi apabila kondisi lingkungan tidak mendukung misalnya pimpinan jelek, rekan-rekan sekerja tidak mendukung, nasib buruk, maupun pekerjaan sulit (Thomas S. Batman, 1999: 31).

Efektivitas kinerja perpustakaan tidak hanya ditentukan oleh penampilan fisik, tetapi juga perlu diperhatikan esensi perpustakaan itu sendiri. Di samping itu efektivitas suatu perpustakaan dapat diukur dari berbagai unsur antara lain; peningkatan sumberdaya manusia, peningkatan sistem pelayanan, peningkatan fasilitas, dan suasana perpustakaan.

a. Peningkatan Sumberdaya Manusia

Secara umum sumberdaya yang dimiliki oleh suatu

perpustakaan terdiri dari sumberdaya manusia (*human resources*) dan sumberdaya nonmanusia (*non human resources*) sumberdaya manusia dapat dilihat dan perspektif politik, ekonomi, cultural, maupun administrasi. Sumberdaya manusia ini merupakan faktor yang paling dominan bila dibanding dengan sumberdaya-sumberdaya yang lain dalam suatu perpustakaan. Sebab sumberdaya manusia merupakan unsure utama dalam pencapaian keberhasilan perpustakaan. Apalagi keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan mereka dapat terpenuhi secara wajar, maka mereka akan memberikan kontribusi demi keberhasilan organisasi.

Oleh karena itu sumberdaya manusia ini perlu ditingkatkan terus menerus antara lain dengan pendidikan formal maupun nonformal. Peningkatan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan kinerja mereka, mengatasi kekurangan, dan meningkatkan kualitas kerja (Jo Btyson, 1990: 94).

Sumberdaya manusia merupakan unsur penting dalam suatu lembaga yang masih dapat

dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya. Dengan adanya sumberdaya manusia yang berkualitas diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja perpustakaan.

Namun demikian di satu sisi dengan adanya tenaga terdidik belum tentu mampu memberikan kontribusi yang diharapkan kepada suatu lembaga. Suatu perpustakaan yang memiliki tenaga terdidik belum tentu mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi. Kepemilikan ilmu perpustakaan kini baru sebatas untuk menduduki jabatan struktural maupun untuk memperoleh fasilitas lain.

Penyediaan sumberdaya manusia terutama pustakawan bagi perpustakaan PT belum seperti yang diharapkan dan hal ini terjadi di seluruh Indonesia. Ida Fajar (1996) menyatakan bahwa memang terjadi peningkatan pustakawan yang berpendidikan kepustakawan namun pustakawan yang menguasai manajemen, dan memiliki sifat kepemimpinan yang memadai masih belum banyak. Kondisi ini lebih parah lagi bila penerimaan dan penempatan staf dan pimpinan

Perpustakaan Perguruan Tinggi tidak berlatar belakang pendidikan perpustakaan dokumentasi dan informasi atau manajemen apalagi tidak *concerns* terhadap perpustakaan.

Tuntutan kebutuhan pustakawan yang berkualitas merupakan keniscayaan untuk memperlancar penyajian maupun akses informasi. Oleh karena itu sumberdaya manusia yang diperlukan oleh perpustakaan PT meliputi; pustakawan, tenaga fungsional lain (dosen, arsiparis, pranata komputer dll.) maupun tenaga administrasi. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga ini diperlukan rasio 3: 1 (pustakawan : tenaga administrasi) (Pedoman Perpustakaan Perguruan Tinggi, 1994: 10). Sebagai gambaran sejauh mana keadaan rasio pustakawan dibanding dengan tenaga administrasi, Lasa Hs (2001) dalam penelitiannya mengemukakan data perbandingan pustakawan dan tenaga administrasi di perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai berikut:

Tabel Perbandingan Pustakawan dan Non Pustakawan Perpustakaan PTN DIY

No. UPT Perpustakaan	Pustakawan	NonPustakawan	Jumlah
1. IAIN Sunan Kalijaga	14	33	47
2. ISI Yogyakarta	5	21	
3. UGM	60	58	118
4. UNY	11	31	42

Sumber : Personalia UPT Perpustakaan IAIN Sunan Kalijaga, ISI Yogyakarta, UGM, dan UNY – Juli 2001

Sumberdaya manusia yang diperlukan perpustakaan PT meliputi: pustakawan, tenaga administrative, maupun tenaga fungsional lain. Tenaga fungsional lain adalah mereka yang memiliki pendidikan kejuruan, pendidikan diploma, maupun pendidikan tingkat kesarjanaan untuk melaksanakan tugas-tugas maupun pekerjaan-pekerjaan keahlian dalam berbagai bidang seperti pranata komputer, kearsipan, maupun tenaga khusus untuk pandang dengar. Adapun tenaga administrasi diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas ketatausahaan, kerumahtanggaan, keuangan, personalia, dan lainnya.

b. Peningkatan Sistem Pelayanan

Perpustakaan sebagai sistem informasi kini menghadapi persoalan

ekstern dan intern. Dalam skala ekstern, perpustakaan menghadapi persaingan dalam pelayanan informasi, globalisasi, maupun perubahan kebijaksanaan. Dalam skala intern perpustakaan menghadapi masalah-masalah; sikap pustakawan, manajerial, maupun orientasi perpustakaan (Lasa Hs., 2001).

Dalam hal pelayanan pemakai, sebagian besar pengguna jasa perpustakaan PT memanfaatkan jasa sirkulasi, pelayanan referensi, maupun baca di tempat. Hal ini dapat dimaklumi bahwa sebagian besar pemakai memang memanfaatkan pelayanan tersebut sesuai kebutuhan mereka pada umumnya untuk menunjang perkuliahan sedangkan pemanfaatan jasa lain seperti pelayanan fotokopi, pelayanan

skripsi, internet, maupun audio visual memang jumlah peminatnya sedikit atau memang perpustakaan PT yang bersangkutan tidak menyediakan fasilitas itu.

Di samping itu dalam pemberian pelayanan sebagian perpustakaan PT kita masih berorientasi pada kepentingan lembaga dan kurang berorientasi pada kepentingan pemakai (*customer orientation*). Seharusnya perpustakaan PT sebagai lembaga informasi lebih menitikberatkan pelayanannya kepada pemakai. Sebab apabila perpustakaan ingin eksis di era yang kompetitif ini, maka harus berani meningkatkan daya saing antara lain dengan peningkatan pelayanan. Sedangkan kualitas pelayanan di tentukan oleh pelanggan/pemakai. Orientasi pada pemakai memiliki beberapa keuntungan antara lain:

1. Lembaga/perpustakaan akan bertanggung jawab pada pemakai
2. Merangsang tumbuhnya inovasi-inovasi baru
3. Keputusan di tangan pemakai dalam penentuan kualitas informasi dan fasilitas
4. Memberi kesempatan kepada pemakai untuk memilih sendiri informasi yang dikehendaki.

5. Mendorong pemakai untuk memiliki komitmen terhadap pelayanan perpustakaan (Osborn, 1992).

Sebagai institusi yang bergerak dalam kegiatan intelektual dan keilmuan, selayaknya apabila perpustakaan itu menyesuaikan diri dengan lingkungan/pemakai. Untuk itu perlu langkah-langkah:

1. Perubahan sikap dan peningkatan profesionalisme pustakawan
Mereka yang akan memberikan kualitas pelayanan. Sebab kualitas pelayanan ditentukan oleh determinan-determinan: Kecakapan (*Capability*) petugas; sikap responsive (*responsiveness*), Kepastian (*assurance*), ketegasan dan dapat dirasakan (*tangible*).
2. Penerapan pengawasan mutu pelayanan terpadu
3. Mengikutsertakan pemakai dalam pembuatan keputusan.
4. Penataan manajemen
5. Peningkatan promosi
6. Pemanfaatan teknologi informasi (Lasa Hs., 2001)

Sesuai dengan tuntutan masyarakat PT, maka selayaknya apabila perpustakaan PT merubah paradigma dari orientasi program ke orientasi pemakai. Untuk itu terdapat

beberapa kesulitan antara lain; sikap pustakawan, manajerial, pendanaan, dan persaingan pelayanan informasi. Perubahan paradigma ini akan tercapai antara lain dengan perubahan sikap pustakawan, penataan manajemen, pengikutsertaan pemakai dalam pengambilan keputusan, peningkatan promosi, dan pemanfaatan teknologi informasi.

c. Peningkatan kualitas

Pelayanan perpustakaan akan terselenggara dengan baik apabila ditunjang dengan penyediaan fasilitas yang memadai. Namun demikian sebagian besar PT kita masih belum mampu memenuhi fasilitas ini karena keterbatasan anggaran. Sementara itu pihak perpustakaan tidak/belum diperkenankan untuk menggali dana sendiri secara proporsional misalnya penyediaan jasa fotokopi, penyediaan ruang temu ilmiah, usaha penjilidan, maupun kerjasama dengan penerbit/toko buku.

Sebenarnya terdapat banyak peluang untuk diwirausahakan dan tergantung kemauan dan arahan manajer kepada staf untuk mencapai tujuan. Untuk itu diperlukan koordinasi dan integrasi usaha-usaha maupun kegiatan yang ada. Oleh

karena itu diperlukan manajer perpustakaan yang memiliki sense of business yang tinggi bukan sekedar kepala perpustakaan PT yang tidak memahami perpustakaan dan bingung dalam mengarahkan perjalanan perpustakaan yang dipimpinnya.

d. Peningkatan Suasana yang Kondusif

Perpustakaan sebagai tempat belajar memerlukan suasana yang kondusif untuk membaca, memahami, dan diskusi. Untuk itu di satu pihak memerlukan ruang yang tenang, sejuk dan dengan mebel yang ergonomis. Di satu pihak memerlukan ruang tersendiri untuk diskusi, ruang internet, ruang audio visual dan lainnya.

Suasana perpustakaan PT kita pada umumnya belum seperti yang diharapkan sebagai tempat belajar maupun akses informasi yang representatif. Adapun indikator-indikatornya antara lain; wajah perpustakaan yang kurang menarik, lokasi perpustakaan kurang strategis, penataan interiornya cenderung semrawut, dan kurang memperhatikan kenyamanan suara, warna, cahaya, dan udara.

e. Kepemimpinan yang Efektif

Pimpinan suatu lembaga/organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap maju mundurnya lembaga/organisasi yang dipimpin dengan efektif dan efisien. Tingkat efektivitas ini merupakan hasil bersama antara usaha pemimpin dan yang dipimpin. Pimpinan tidak dapat berbuat banyak tanpa adanya partisipasi aktif dari yang dipimpin. Sebaliknya mereka itu (yang dipimpin) tidak akan efektif dalam melaksanakan tugas mereka tanpa adanya pengarahan, pengendalian, maupun kerjasama yang baik dengan pimpinan.

Pemimpin yang efektif akan selalu berusaha untuk mengembangkan situasi sosial yang bersifat kebersamaan dan mampu memberikan dukungan positif terhadap keputusan yang telah ditetapkan. Untuk itu seorang pemimpin perlu memperhatikan dua dimensi interaksi sosial yakni dimensi pengarahan (*direction*) dan dimensi dukungan (*support*) anggota yang dipimpin. Oleh karena itu, maka hubungan atasan bawahan sangat mempengaruhi kinerja perpustakaan. Keberhasilan pencapaian tujuan perpustakaan tergantung kemampuan pimpinan perpustakaan PT dalam memotivasi bawahan. Di samping itu efektivitas kepemimpinan juga dapat diketahui dari segi kepedulian sosial,

dorongan peningkatan kinerja, maupun rotasi dan kepuasan kerja.

Penutup

Sebagian besar perpustakaan perguruan tinggi kita belum mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan kurangnya peningkatan sumberdaya manusia, pelayanan yang rendah, kurang peningkatan sarana prasarana, suasana yang kurang kondusif, dan kepemimpinan yang kurang efektif.

Sumberdaya manusia sebenarnya merupakan sumberdaya yang sangat menentukan kualitas kinerja suatu perpustakaan perguruan tinggi. Sebab sumberdaya ini dan sumber-sumber lain dapat dikelola dengan baik untuk diberdayakan dalam pencapaian tujuan. Apabila ada usaha peningkatan sarana & prasarana dan kondisi yang memadai kiranya akan mempengaruhi efektivitas kinerja perpustakaan PT. Masalah kepemimpinan perpustakaan PT akhir-akhir ini menjadi sorotan dan perhatian tersendiri. Apalagi bagi perpustakaan perguruan tinggi negeri yang kepala perpustakaanannya dapat menjadi anggota Majelis Wali Amanah Universitas yang merupakan kedudukan yang strategis bagi pengembangan perpustakaan PT yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Batman, Thomas S. 1999. "Mengapa di Balik Individu: dalam " Kinerja" oleh Dale Timpe. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Bryson, jo. 1994. *Effective Library and Information Centre Management*. Hants England: Gower Publ. Co.
- Depdikbud. 1994, *Pedoman Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Depdikbud
- Lasa Hs. 1998. *Kamus Istilah Perpustakaan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- -----, 2001. *Pengaruh Kepemimpinan dan Manajerial Pustakawan dan Nonpustakawan Terhadap Kinerja Perpustakaan PTN DIY*. Tesis S2 Pascasarjana UGM tahun 2001
- -----, 2001. *Leksikon Kepustakaan Indonesia* (Unpublished)
- Line, Maurice. 1989. *Academic Management*. London: library Association
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia. 1994. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Wahjosumardjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia

* Pustakawan UPT Perpustakaan UGM
Penanggung Jawab Perpustakaan Fak. Teknologi Pertanian
Staf Pengajar DIII Perpust. FISIPOL UGM
Staf Pengajar DIII Perpust. IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

