



Perpustakaan berkualitas berbasis Standard

Posisi dan peran Standard Pengukuran Kinerja Perpustakaan SNI ISO 11620:2023

Disampaikan pada Seminar Daring (Webinar), 12 Juni 2024

Abdul Rahman Saleh (Pustakawan Ahli Utama, Perpustakaan IPB dan anggota Komite Teknis 01-01 – Perpustakaan dan Kepustakaan)

Agenda

01

Pengukuran Kinerja

Akan dijelaskan apa itu kinerja, pengukuran kinerja dan hubungannya dengan Standar

02

Pengenalan SNI ISO 11620:2023

Akan dijelaskan penggunaan rumus-rumus mengukur kinerja menurut SNI ISO 11620:2023

03

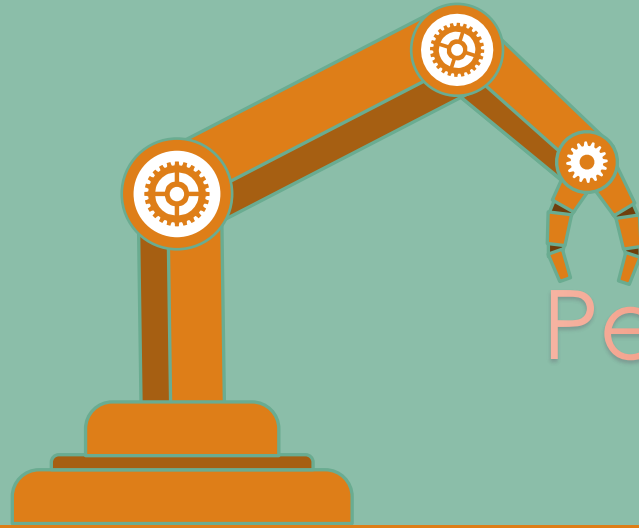
Diskusi

Tanya jawab jika ada peserta yang memiliki pertanyaan dapat disampaikan untuk didiskusikan

04

Penutup



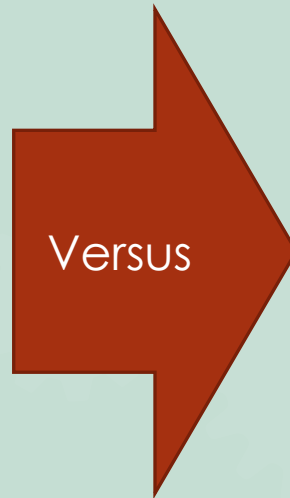


Pengukuran Kinerja

Materi bagian 1

Pengukuran Kinerja dan SNI ISO 11620:2023

Perhatikan situasi ini



Jumlah perpustakaan di Indonesia 178.723 perpustakaan*)

JPNN.com > Pendidikan > Pendidikan > Perpustakaan Indonesia Terbanyak Kedua di Dunia, Tetapi Sayang..

Perpustakaan Indonesia Terbanyak Kedua di Dunia, Tetapi Sayang..

Senin, 22 Maret 2021 - 19:26 WIB

Suka 1,5 jt



-
-
-
-

TERPOPULER

PERIODE: **6 JAM** 12 JAM 1 HARI 1 MINGGU



Apakah Penderita Diabetes Boleh Mengonsumsi Gula Merah dan Madu? **1**



7 Manfaat Rutin Minum Air Rebusan Jeruk Nipis Campur Serai, Penyakit Kronis Ini Langsung Tumbang **2**



Sejumlah Gaya dari Kamasutra untuk Aktivitas Penuh Gairah di Ranjang, Silakan Dicoba Sayang **3**



Imbauan Dokter Tirta untuk Rakyat Indonesia, Tolong Jangan Disepelekan **4**

Perbandingan Kinerja Antar Perpustakaan

Misi, Sasaran, dan Tujuan	Perbandingan kinerja harus mempertimbangkan perbedaan misi, sasaran, dan tujuan masing-masing perpustakaan.
Serangkaian Indikator	Perbandingan harus dilakukan pada serangkaian indikator kinerja, bukan hanya satu indikator saja.
Sumber Daya	Perbedaan sumber daya yang dimiliki setiap perpustakaan harus dipertimbangkan dalam perbandingan.
Kelompok Pemustaka	Karakteristik pemustaka yang dilayani setiap perpustakaan dapat memengaruhi perbandingan kinerja.



Bagaimana caranya kita bisa membandingkan antara perpustakaan yang satu dengan perpustakaan yang lain?



Bagaimana cara kita mengetahui perkembangan kinerja perpustakaan kita sendiri dari waktu ke waktu?



**Indikator
Kinerja**

KINERJA

Menurut

Wikipedia



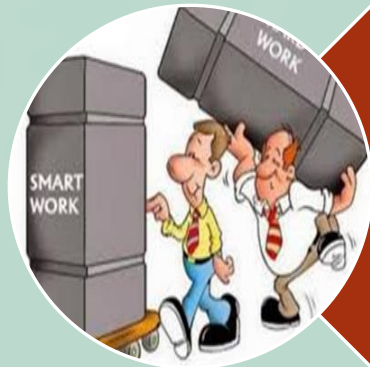
adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.



Pengertian kinerja menurut Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB



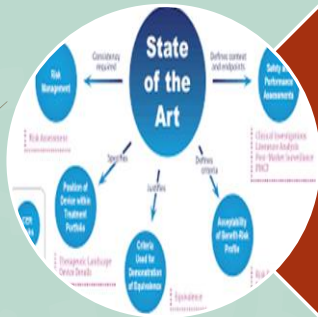
Kinerja adalah unjuk kerja dan prestasi kerja atau hasil kerja yang diwujudkan dalam melakukan suatu kegiatan atau program atau mencapai tujuan dan sasaran tertentu.



Kinerja adalah upaya dalam mencapai hasil dan capaiannya (accomplishment).



Kinerja adalah unjuk kerja, prestasi kerja, tampilan hasil kerja, capaian dalam memperoleh hasil kerja, tingkat kecepatan/ efesiensi/ produktivitas/ efektivitas dalam mencapai tujuan.



Jadi kinerja merupakan **state of condition** dari suatu pelaksanaan kerja dalam mencapai sesuatu yang diinginkan (tujuan, sasaran, hasil yang diinginkan, kondisi yang diinginkan, perubahan yang diinginkan).



Kinerja adalah keluaran hasil dari kegiatan/ program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.

Pengukuran Kinerja



adalah proses di mana organisasi menetapkan parameter hasil untuk dicapai oleh program, investasi, dan akusisi yang dilakukan.

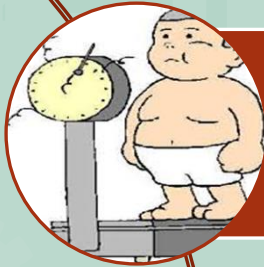


Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya.



Tujuan mendasar dibalik dilakukannya pengukuran adalah untuk **meningkatkan kinerja** secara umum suatu organisasi.

Tujuan pengukuran kinerja



Mengetahui bagian mana saja yang perlu dikembangkan.



Mengetahui bagian mana saja yang perlu mendapat alokasi dana.



Mengetahui prestasi kerja organisasi kita dan posisinya terhadap prestasi kerja organisasi lain yang sejenis.



Mengetahui posisi kinerja kita dari waktu ke waktu, apakah ada peningkatan ataukah justru terjadi penurunan.



Mengetahui program, metode, atau personel yang benar-benar menghasilkan dan hemat menggunakan anggaran serta tepat mencapai tujuan.

Manfaat pengukuran kinerja

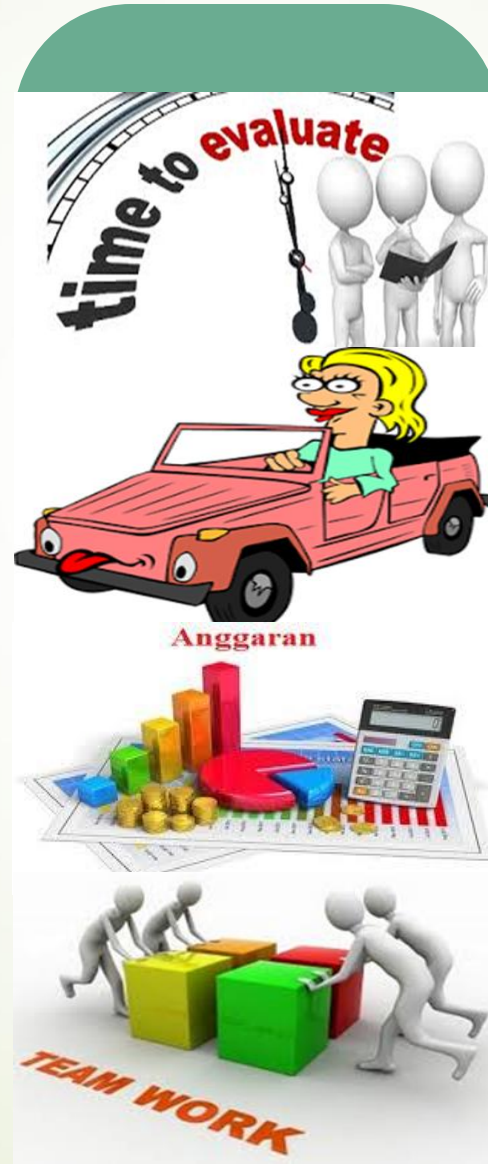
Untuk mengevaluasi
menilai seberapa baik sebuah perpustakaan memiliki kinerja. Untuk itu perpustakaan harus memiliki data kinerja dan standar yang menciptakan suatu kerangka untuk menganalisis data kinerja tersebut



Untuk Mengendalikan
Pimpinan perpustakaan memiliki kebutuhan untuk memastikan bahwa bawahan mereka melakukan pekerjaan dengan benar



Untuk menganggarkan
Anggaran adalah salah satu unsur manajemen untuk meningkatkan kinerja. Adanya anggaran yang cukup biasanya akan meningkatkan kinerja perpustakaan



Untuk memotivasi

Target keluaran atau output yang diberikan kepada staf akan mendorong staf tersebut meningkatkan aktifitasnya untuk mencapai target tersebut



Untuk Merayakan

Perpustakaan perlu merayakan prestasi yang diraih oleh karyawannya karena dengan perayaan ini staf perpustakaan dapat merasa terikat kepada institusinya (esprit de corp)



Untuk Belajar

Mengevaluasi kinerja yang dicapai oleh perpustakaan akan memberi pembelajaran bagi perpustakaan tersebut agar pengalaman buruk tidak diulang. Dengan belajar maka perpustakaan bisa melakukan *continuous improvement*



Prinsip Pengukuran Kinerja



Seluruh aktivitas kerja harus diukur



Pekerjaan yang tidak diukur tidak dapat dikelola dengan baik karena tidak ada informasi obyektif untuk menentukan nilainya



Aktivitas yang tidak diukur sebaiknya dikurangi



Mendefinisikan kinerja yang diinginkan adalah cara pimpinan untuk membuat penugasan kerja



Pelaporan kinerja dan analisisnya harus dilakukan secara berkala



Output kinerja harus ditetapkan untuk seluruh aktifitas yang diukur



Pelaporan yang dilakukan seawal mungkin, memungkinkan adanya tindakan korektif dengan segera



Tindakan korektif yang tepat waktu diperlukan untuk pengendalian yang efektif



Output kinerja menyediakan data untuk menetapkan akuntabilitas



Pengukuran Kinerja Perpustakaan

Pengukuran kinerja adalah metode penting dalam manajemen mutu perpustakaan. Melalui pengukuran kinerja, perpustakaan dapat mengevaluasi kinerjanya berdasarkan misi, sasaran, dan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini membantu perpustakaan dalam perencanaan, alokasi sumber daya, dan peningkatan kualitas layanan secara berkelanjutan.

Manajemen Mutu Perpustakaan

1

Penetapan Misi & Tujuan

Langkah pertama dalam manajemen mutu adalah menetapkan misi dan tujuan perpustakaan berdasarkan konsensus dengan pemangku kepentingan.

2

Perencanaan & Alokasi Sumber Daya

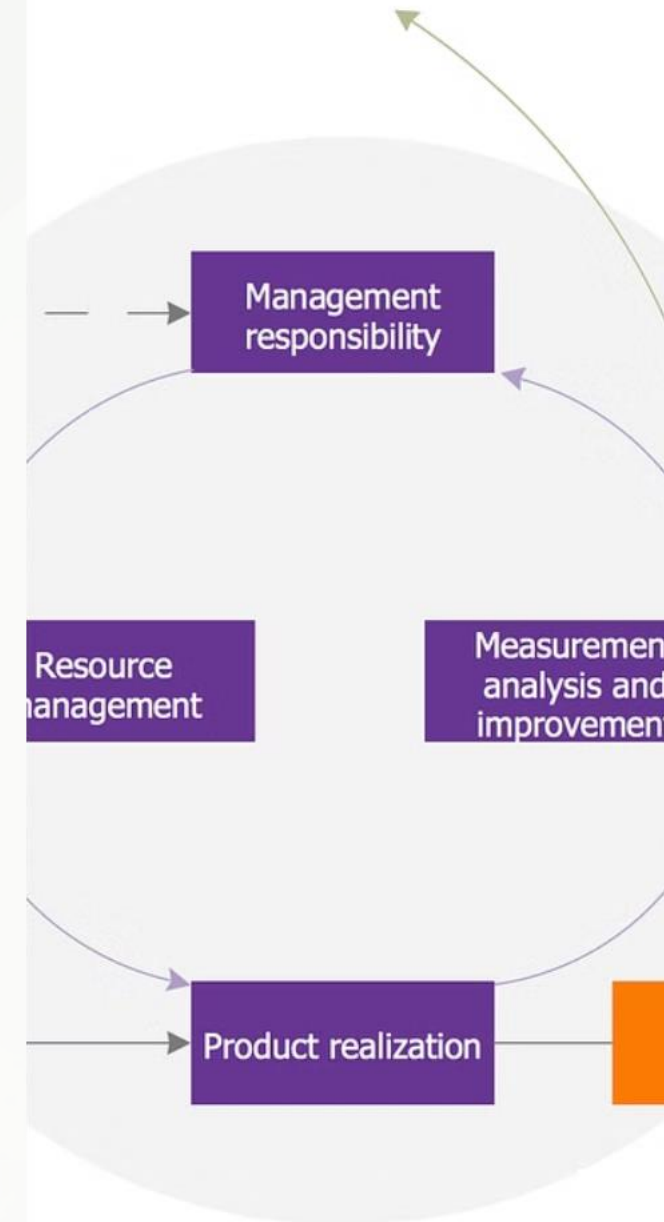
Setelah misi dan tujuan ditetapkan, tujuan jangka panjang dan pendek dapat ditentukan, dan sumber daya dapat dialokasikan untuk mencapainya.

3

Pengendalian & Evaluasi

Perlu dilakukan pengendalian berkala untuk mengetahui apakah tujuan dan kualitas yang diinginkan telah tercapai. Hal ini dapat mengarah pada perencanaan ulang dan penetapan tujuan baru.

Improvement of the quality management



Indikator Kinerja Perpustakaan

Tujuan Indikator Kinerja

Indikator kinerja memiliki dua tujuan utama: 1) memudahkan pengendalian dalam pengelolaan, dan 2) menjadi dasar advokasi dan dialog dengan pemangku kepentingan.

Pemilihan Indikator Kinerja

Perpustakaan perlu memutuskan indikator yang paling sesuai dengan mempertimbangkan misi, tujuan, sumber daya, dan kebutuhan pemangku kepentingan.

Keterbatasan Pengukuran Kinerja

Perlu diperhatikan bahwa tidak mungkin mencapai skor optimal pada semua indikator secara bersamaan, dan hasil pengukuran harus ditafsirkan dengan hati-hati.

Pengukuran Kinerja vs Penilaian Dampak

1

Tujuan Pengukuran Kinerja

Mengidentifikasi seberapa baik perpustakaan melaksanakan tugasnya, termasuk efisiensi biaya.

2

Tujuan Penilaian Dampak

Mengidentifikasi pengaruh layanan dan sumber daya perpustakaan terhadap pemustaka, komunitas, atau masyarakat.

3

Metode Pengukuran Kinerja

Sangat bergantung pada data kuantitatif, seperti jumlah pinjaman, jam buka, dan persentase pertanyaan referensi yang dijawab.

4

Metode Penilaian Dampak

Menggunakan metode seperti observasi, wawancara, dan survei untuk mengumpulkan data kualitatif tentang perubahan pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pendapat pemustaka.

Kepuasan dan Kesadaran Pemustaka

Kepuasan Pemustaka

Survei kepuasan pemustaka menanyakan pengalaman pemustaka terhadap layanan perpustakaan. Kepuasan yang tinggi dapat mengidentifikasi layanan yang berdampak pada pemustaka.

Kesadaran akan Perpustakaan

Indikator kinerja juga dapat mengevaluasi apakah pemustaka dan non-pemustaka mengetahui perpustakaan dan layanannya. Kesadaran ini menjadi faktor yang berpengaruh bagi pemustaka.

Dampak yang Dirasakan

Salah satu indikator dampak yang sederhana adalah "Dampak yang Dirasakan", yang mengukur persepsi pemustaka tentang manfaat layanan perpustakaan.

Penilaian Dampak Lainnya

Metode lain untuk menilai dampak seperti observasi, wawancara, dan tes dapat memberikan bukti langsung tentang perubahan pada pemustaka.

SNI ISO 11620:2023

SNI ISO 11620:2014

Adalah standar yang disusun oleh ISO (the International Organization for Standardization) yang memuat cara-cara mengukur indikator kinerja perpustakaan dimana cara-cara tersebut sudah terstandar secara internasional

Lahirnya standar indikator kinerja

ISO pertama kali mengeluarkan indikator kinerja perpustakaan pada tahun 1998 yaitu dengan ISO 11620:1998

Perkembangan ISO 11620

perkembangan di dunia perpustakaan, khususnya perkembangan yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi informasi, maka ISO 11620:1998 direvisi menjadi ISO 11620:2008 dan kemudian direvisi kembali menjadi ISO 11620:2014, revisi terakhir menghasilkan ISO 11620:2023



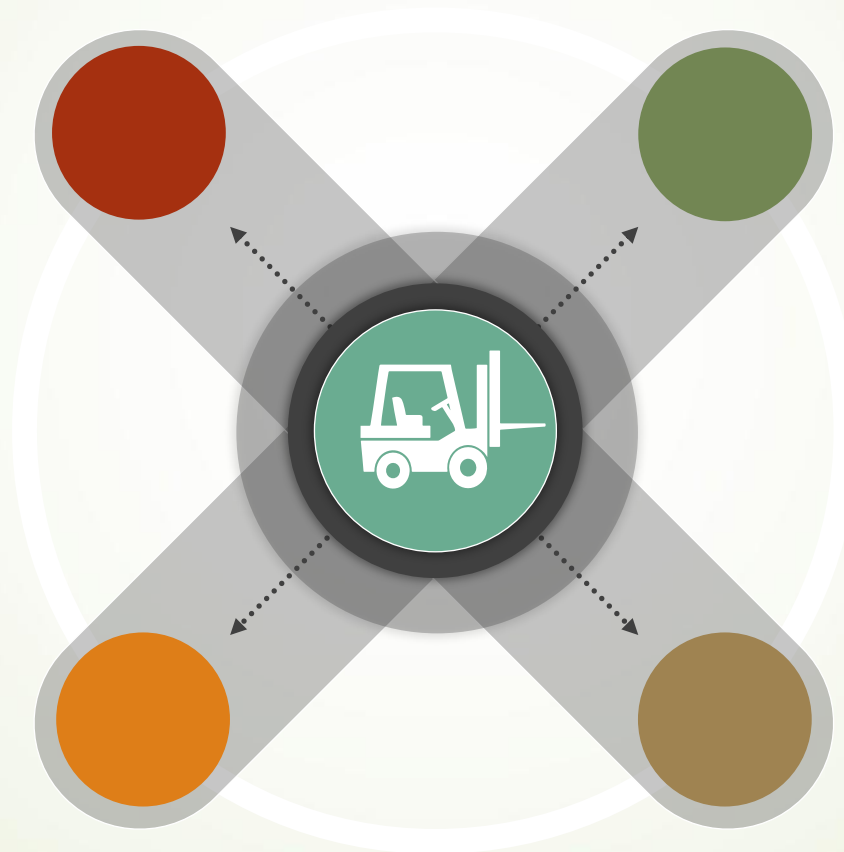
Komponen yang diukur

Sumberdaya perpustakaan, akses dan Infrastruktur

mengukur kecukupan dan ketersediaan sumber daya perpustakaan dan layanan (misalnya staf, jumlah judul koleksi, jumlah OPAC dan lain-lain)

Penggunaan

mengukur penggunaan sumberdaya dan jasa perpustakaan (bahan perpustakaan seperti pinjaman bahan perpustakaan, mengunduh bahan perpustakaan elektronik, dan penggunaan fasilitas perpustakaan)

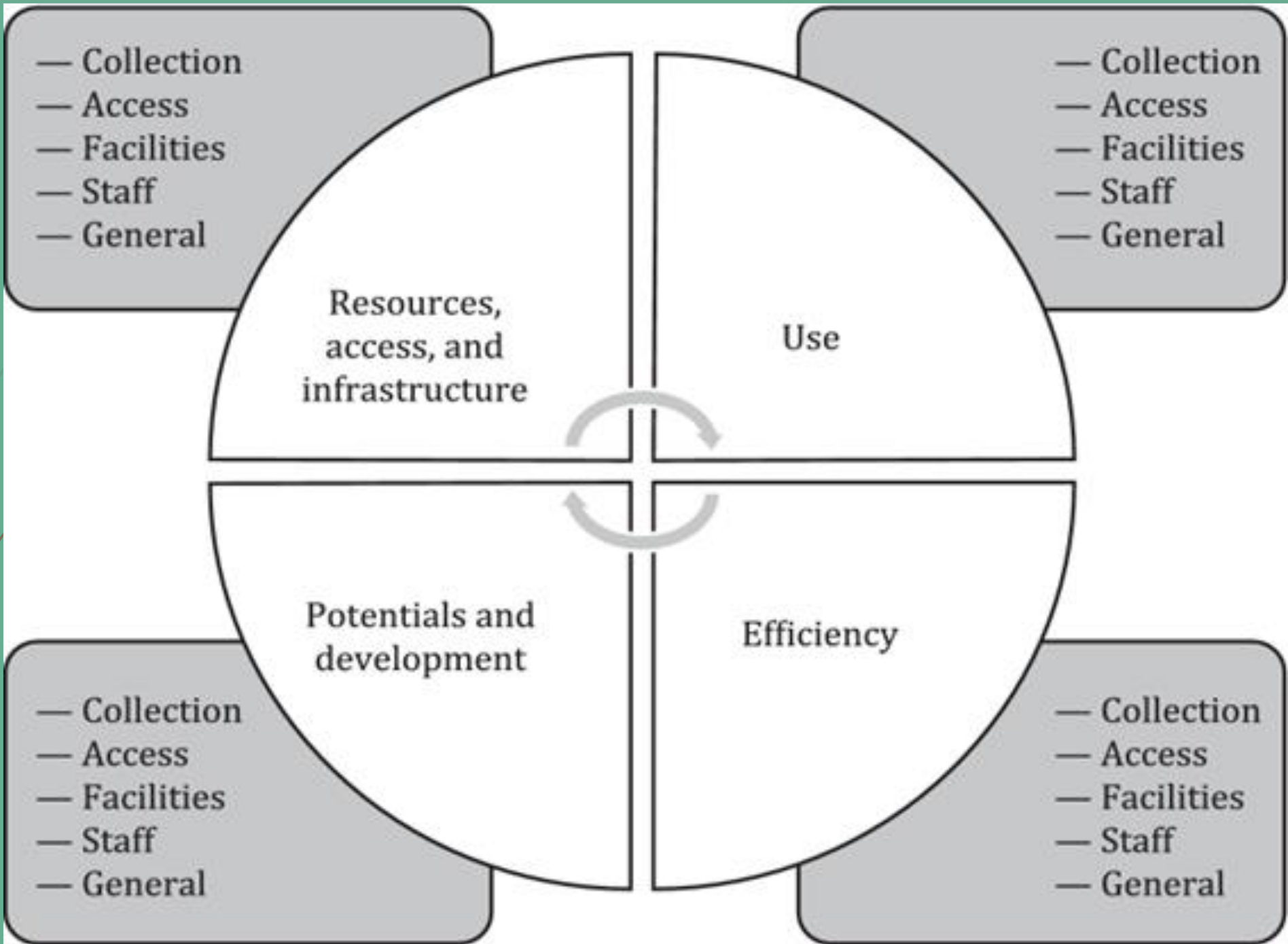


Efisiensi

mengukur efisiensi sumber daya dan layanan (a.l. biaya layanan, waktu yang diperlukan untuk pengunduhan bahan perpustakaan elektronik, waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh atau memproses dokumen, dll)

Potensi dan Pengembangan

mengukur masukan perpustakaan ke dalam layanan baru dan wilayah sumber daya serta kemampuannya untuk mendapatkan dana yang cukup untuk pembangunan



Penutup Materi 1

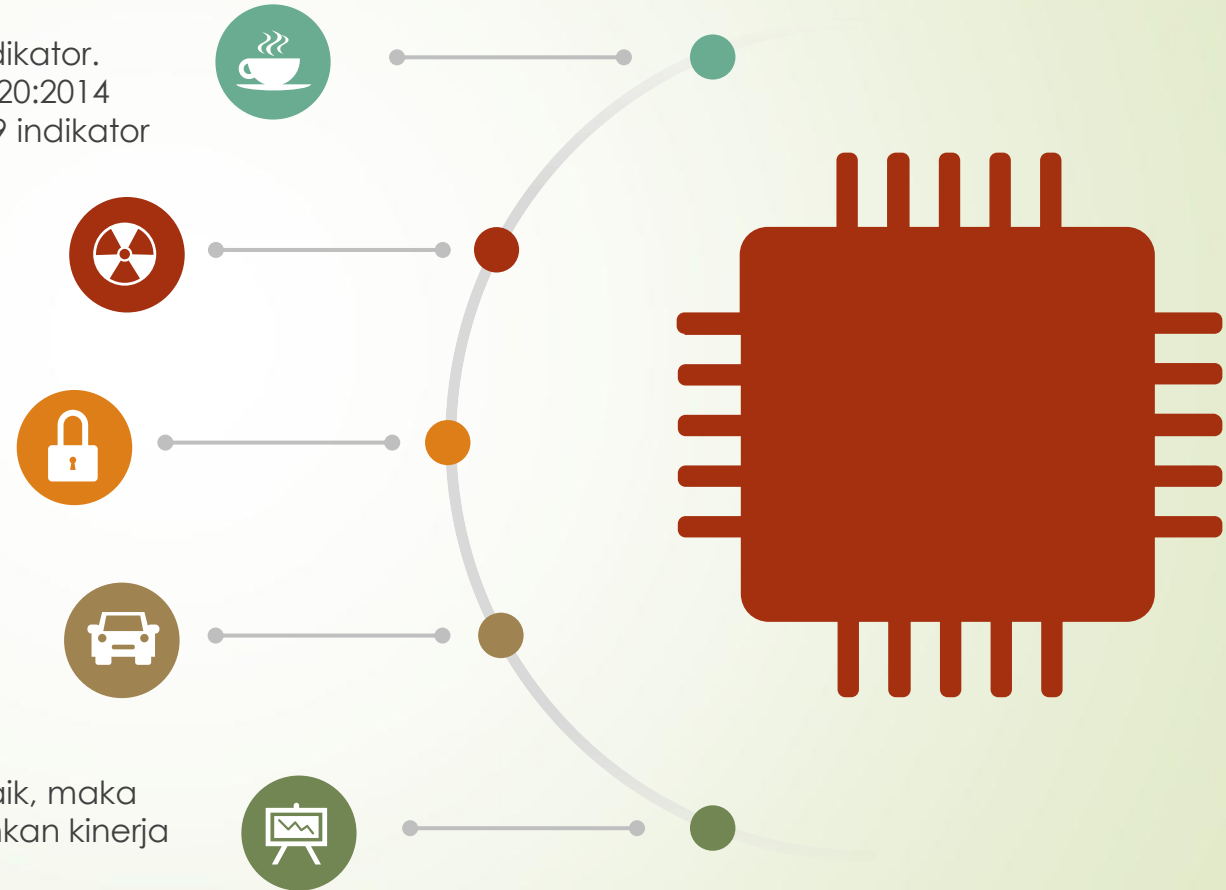
Jumlah indikator pada ISO 11620: 2023 ada 62 indikator. Bandingkan dengan generasi sebelumnya ISI 11620:2014 (52 item), sedangkan ISO 11620:1998 berjumlah 29 indikator dan versi 2008 yang berjumlah 45 indikator

kita tidak perlu menggunakan semuanya sebab tidak semua indikator sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perpustakaan kita

Dalam implementasinya pengukuran indikator kinerja ini tidaklah mudah

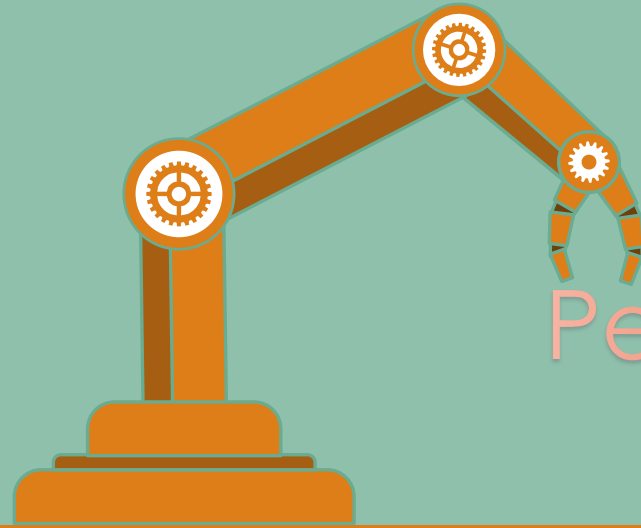
Perlu pencatatan data yang konsisten dan teliti untuk menghasilkan pengukuran yang baik

Bila pengukuran kinerja ini dilakukan dengan baik, maka akan memberikan hasil yang dapat mencerminkan kinerja perpustakaan yang sebenarnya





Selesai bagian I
Sekian dan Terima kasih



Pengukuran Kinerja

Materi bagian 2

Rumus-rumus untuk menghitung indikator kinerja perpustakaan menurut ISO 11620:2014

Penyajian indikator kinerja dalam dokumen ini mengikuti pendekatan *Balanced Scorecard*. *Balanced Scorecard (BSC)* adalah strategi manajemen yang dikembangkan untuk sektor komersial, dengan empat perspektif: pelanggan, keuangan, proses, pembelajaran dan pertumbuhan. Pendekatan *BSC* diadaptasi ke perpustakaan di beberapa proyek. Gambar 2 menunjukkan kerangka indikator dengan empat bidang pengukuran utama.

- 1) Sumber daya, akses dan infrastruktur: Perspektif ini menyajikan indikator yang mengukur ketercukupan dan ketersediaan sumber daya dan layanan perpustakaan (misalnya staf, koleksi, tempat pemustaka).
- 2) Penggunaan: Perspektif ini menyajikan indikator yang mengukur penggunaan sumber daya dan layanan perpustakaan (misalnya peminjaman, pengunduhan, dan penggunaan fasilitas).

- 3) Efisiensi: Perspektif ini menyajikan indikator yang mengukur efisiensi sumber daya dan layanan (misalnya biaya per pinjaman, waktu yang diperlukan untuk memperoleh atau memproses dokumen, dan produktivitas pegawai dalam pemrosesan media).
- 4) Potensi dan pengembangan: Perspektif ini memberikan indikator yang mengukur masukan perpustakaan terhadap bidang layanan dan sumber daya yang sedang berkembang dan kemampuannya untuk mendapatkan pendanaan yang cukup untuk pengembangan (misalnya persentase waktu staf yang digunakan untuk layanan pendidikan dan kehadiran staf pada pelajaran pelatihan formal).

Organisasi ini memberikan pengguna dokumen ini kemampuan untuk mengidentifikasi area utama pengukuran kinerja berdasarkan konten dan jenis indikator.

Indikator-indikator tersebut selanjutnya dikategorikan ke dalam lima bidang layanan/sumber daya yaitu koleksi, akses, fasilitas, staf dan bidang umum.

Ke tabel Rincian Standar SNI ISO 11620:2003



Q/A

