

Evaluasi Kinerja Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Melalui Standar PAK dan ISO 11620-1998

Yusrawati

UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

A. Pendahuluan

Perpustakaan perguruan tinggi sebagai perpustakaan akademik memainkan peran yang sangat penting dalam pelaksanaan tri dharma suatu perguruan tinggi. Perpustakaan perguruan tinggi sangat diperlukan untuk penelitian, pengajaran dan pembelajaran, serta pengabdian kepada masyarakat. Fungsi perpustakaan menurut *The Reference and Adult Services Division of the American Library Association*, "Information Services for Information Consumers: Guidelines for Provider", dan terdiri dari enam poin:¹ *Pertama, pelayanan.* Dalam hal ini perpustakaan harus menyediakan produk akhir berupa informasi yang dicari oleh pemustaka, dan memberi jawaban secara lengkap dan akurat dan kompleksitas kepada pemustaka. *Kedua, sumber.* Perpustakaan harus menyediakan akses ke sumber-sumber referensi apapun yang tersedia untuk kepentingan akurasi informasi. *Ketiga, Akses.* Perpustakaan harus mengatur pelayanan informasi menurut rencana yang koheren, mudah diakses, mendisain layanan yang mengakomodasi kebutuhan pemustaka. *Keempat, personel.* Diantaranya yaitu cara kerja pustakawan yang berkompeten, familiar dan bertanggung jawab dalam penggunaan dan penyimpanan sumber-sumber informasi, metode telekomunikasi, dan kemampuan komunikasi interpersonal. *Kelima, evaluasi.* Peduli dengan evaluasi pelayanan dan sumber. *Keenam, etika.* Ada jaminan pelayanan yang setara dan sama terhadap semua pengguna.

¹ William A. Katz, *Introduction to Reference Work volume I: Basic Information Sources*. Sixth Edition, (Singapore: Mc.Graw-Hill, 1992), hlm.8.

Dari keenam poin di atas, maka dalam pembahasan ini, penulis lebih menitik beratkan pada poin keempat yaitu mengenai kinerja pustakawan. Pustakawan selaku penggerak roda aktivitas perpustakaan tentunya memiliki peran yang sangat penting dalam kemajuan perpustakaan. Sehingga hukum kelima S. R Ranganathan yang menyatakan bahwa "*A Library is Growing Organism*" dapat terimplementasikan.

Pustakawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya memperoleh angka kredit yaitu angka yang diberikan berdasarkan penilaian yang telah dicapai oleh seorang pustakawan dalam mengerjakan butir-butir kegiatan yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dan kenaikan pangkat/jabatan (Pasal 1 Ayat 7)². Prestasi kerja pustakawan tersebut dapat diukur dan dievaluasi. Evaluasi merupakan cara terbaik untuk mawas diri, untuk mengetahui kekurangan dan kelemahan yang ada dalam diri pustakawan, kemajuan dan kelebihan yang dapat dicapai oleh perpustakaan³. Prestasi kerja yang telah dicapai pustakawan dapat diukur dan dievaluasi melalui Penetapan Angka Kredit (PAK) dan standar pengukuran yang dikeluarkan oleh ISO 11620-1998 yang memuat 29 indikator kinerja perpustakaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahas artikel ini dengan judul "Evaluasi Kinerja Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Melalui Standar PAK dan ISO 11620-1998".

B. Kajian Teori

1. Konsep Standar Evaluasi Kinerja Pustakawan

a. Standar

Standar berasal dari bahasa Inggris "*standardization*" yaitu proses penilaian yang mengacu pada kriteria atau standar

²Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 132/KEP/M.PAN/12/2002 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*, (Jakarta: Kemenpan RI, 2002), hlm. 8.

³Syihabuddin Qalyubi, *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2007), hlm. 356.

minimal yang harus dipenuhi dalam penyelenggaraan kegiatan yang meliputi aspek-aspek tertentu”.⁴ Sedangkan pengukuran kinerja (*benchmarking*) adalah penentuan standar mutu dengan cara membandingkannya dengan kinerja yang diperoleh sekarang. Dengan demikian, kita akan mengetahui standar apa yang akan kita gunakan dalam melakukan evaluasi perpustakaan.

b. Evaluasi

Kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation* yang berarti penilaian atau penaksiran. Evaluasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses untuk mengukur apakah suatu kegiatan, proses kegiatan, keluaran suatu program telah sesuai dengan tujuan dan kriteria yang telah ditentukan.⁵ Pengertian evaluasi menurut Poerwadarminta adalah penilaian.⁶ Menurut Umar evaluasi adalah suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai.⁷ Evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang hasil evaluasi tersebut digunakan sebagai alternatif dalam pengambilan keputusan.⁸

Dalam bidang ilmu perpustakaan, evaluasi merupakan komponen penting dari proses perencanaan, penilaian efektivitas dan efisiensi program perpustakaan dan layanan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa evaluasi di perpustakaan adalah sebuah proses yang harus dilakukan untuk melihat sejauh mana keberhasilan

⁴Lasa HS, *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher), 2009, hlm. 319.

⁵J. Crawford, *Evaluation of library and information services*. London: Aslib, 2000), hlm. 13.

⁶ WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm. 326.

⁷ Husein Umar, *Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm. 36.

⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 138.

sebuah program layanan perpustakaan. Dalam hal ini yang dievaluasi adalah kinerja pustakawannya.

c. Kinerja

Kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang berasal dari kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do carry out, execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill, as vow*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*), dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is excepted machine*).⁹

Kinerja (*performance*) berarti prestasi yang diperlihatkan yaitu suatu hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam satu organisasi maupun lembaga sesuai wewenang dan tanggung jawab organisasi sesuai dengan etika dan moral.¹⁰ Kinerja merupakan suatu konstruk (*construct*) yang bersifat multidimensional. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi.¹¹ Kinerja pustakawan adalah tingkat keberhasilan pustakawan dalam melaksanakan tugas kepustakawanan sesuai tanggung jawab dan tujuan badan induk yang diemban serta tidak melanggar hukum dalam periode tertentu. Kinerja pustakawan adalah kesuksesan di dalam melakukan pekerjaan di bidang perpustakaan atau hasil yang dicapai

⁹Sri Rumani, "Manajemen Kinerja Pustakawan", *Dalam Media Informasi, Volume XVII Nomor 1 Tahun 2008*, (Yogyakarta: UGM, 2008), hlm. 28.

¹⁰Prawirosemtono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), hlm. 503.

¹¹Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: UPP YKPN, 2005), hlm. 6.

oleh seseorang individu pegawai dalam pekerjaan menurut ukuran yang berlaku.¹²

Bila dianalisis dari pengertian di atas, kinerja adalah keahlian dan kompetensi pegawai atau pustakawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang berhubungan dengan jabatan yang diemban dan biasanya dinilai pada waktu tertentu dalam proses evaluasi resmi. Dalam perpustakaan biasanya evaluasi yang digunakan untuk penilaian kinerja pustakawan yaitu menurut standar PAK oleh tim penilai pustakawan.

d. Pustakawan

Kata pustakawan berasal dari kata “pustaka” sehingga penambahan kata “wan” diartikan sebagai orang yang pekerjaannya atau profesinya terkait erat dengan dunia pustaka atau bahan pustaka. Dalam bahasa Inggris pustakawan disebut “*librarian*”. Kemudian istilah pustakawan berkembang lagi yaitu sama-sama mengelola informasi diantaranya pakar informasi, pakar dokumentasi, pialang informasi, manager pengetahuan, dan sebagainya¹³. Pustakawan adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang dimilikinya¹⁴. Oleh karenanya, pustakawan sering disebut sebagai pakar informasi karena pustakawan tidak terlepas dari penyedia informasi dan penyampai informasi.

Bila dicermati dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pustakawan adalah hasil kerja

¹²Susan Aida Nurahmawati, “Pengaruh Pimpinan terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Sekolah Tinggi Pertanian Nasional Yogyakarta” *Laporan Kerja Lapangan*, (Yogyakarta: Fakultas Sosial dan Humaniora UGM, 2000), hlm. 23.

¹³Hermawan S Rachman, *Etika Pustakawan dan Kode Etik Pustakawan Indonesia*, (Jakarta: Sagung Seto, 2010), hlm. 45.

¹⁴Lasa HS, *Kamus Kepustakawanan ...* hlm. 295-296.

atau kegiatan yang dilakukan oleh pejabat fungsional pustakawan yang dicapai dalam kurun waktu tertentu dan didasarkan atas surat tugas atau surat pernyataan, surat keterangan lainnya, dengan melalui proses pengusulan oleh pejabat fungsional tersebut, pemeriksaan dan penilaian oleh Tim Penilai.

2. Pengukuran Kinerja Pustakawan

Pengukuran kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Penilaian tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah masukan menjadi penilaian dalam proses penyusunan kebijakan atau kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.¹⁵

Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini perlu menentukan apakah tujuan pengukuran adalah untuk menilai hasil kinerja (*performance outcome*) ataukah perilaku (*personality*). Pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga variabel, yaitu perilaku (proses), output (produk langsung suatu aktivitas program), dan *outcome* (*value added* atau dampak aktivitas atau program). Menurut Mahmudi tujuan pengukuran kinerja adalah (1) mengetahui tingkat

¹⁵ Mahmudi, *Manajemen Kinerja*...., hlm. 14.

ketercapaian tujuan organisasi, (2) menyediakan sarana pembelajaran bagi pegawai, (3) memperbaiki kinerja periode berikutnya, (4) memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*, (5) memotivasi pegawai, (6) menciptakan akuntabilitas publik. Untuk mengetahui pengukuran kinerja tersebut maka digunakanlah standar pengukuran PAK dan ISO 11620-1998, sehingga bisa dinilai hasil prestasi kerja pustakawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan butir kegiatan yang dilakukan dalam bidang kepustakawannya.

3. Penilaian Angka Kredit Pustakawan

Angka kredit adalah angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang pustakawan dalam mengerjakan butir rincian kegiatan yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dan kenaikan pangkat/jabatan. Butir kegiatan (pustakawan) adalah penjabaran dari sub unsur kegiatan dalam rincian kegiatan pustakawan yang tercantum pada lampiran KEPMENPAN No. 132/KEP/M.PAN/12/2002.

Selanjutnya Angka Kredit Kumulatif untuk Kenaikan Jabatan atau Pangkat yang harus dipenuhi pustakawan yaitu minimal 80% AK berasal dari unsur utama dan maksimum 20% AK berasal dari unsur penunjang yang dituangkan dalam bentuk Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK). DUPAK merupakan daftar yang memuat prestasi kerja yang dicapai oleh pustakawan dan telah diperhitungkan angka kreditnya dalam kurun waktu tertentu. DUPAK kemudian diserahkan ke sekretariat tim penilai, yang akan memeriksa kelengkapan administrasi dan kebenaran DUPAK. Setelah penilaian oleh anggota tim penilai selesai, rapat pleno diadakan untuk membahas hasil penilaian tersebut. Jika rapat tidak dapat mencapai kesepakatan dalam

menentukan angka kredit untuk DUPAK, maka keputusan harus diambil dengan pemungutan suara, dengan ketentuan jumlah anggota tim penilai yang hadir harus paling sedikit setengah jumlah anggota ditambah satu.

4. Evaluasi Kinerja Pustakawan melalui ISO

International Organization for Standardization disingkat ISO adalah badan penetap standar internasional yang terdiri dari wakil-wakil dari badan standardisasi nasional setiap negara. Dalam menuju *world class university*, maka perpustakaan sebagai salah satu unsur pendukung Perguruan Tinggi perlu menjadi *world class library* pula. Salah satu elemen yang terpenting adalah apakah perpustakaan sudah mempunyai sertifikasi **ISO 9001:2008** atau belum. Perpustakaan sebagai lembaga pengolah, penyedia, dan pendistribusi informasi, saat ini dituntut untuk memberikan layanan prima kepada pemustaka dengan memanfaatkan teknologi informasi yang ada. Perpustakaan harus bisa memberikan pelayanan prima bagi pemustaka, karena kepuasan pemustaka merupakan sasaran untuk menghadapi kompetensi di masa yang akan datang dan merupakan promosi terbaik. Dalam penilaiannya ISO 9001:2008 tidak menilai bahwa suatu perpustakaan itu megah, eksklusif tetapi yang dinilai adalah manajemen sistemnya. Era teknologi informasi dan komunikasi memunculkan perubahan paradigma tentang perpustakaan dari *provider needs ke costumer needs* yaitu pemberian jasa layanan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Salah satunya dapat dicapai melalui implementasi *the total quality management* seperti penyusunan standard operasional layanan (SOP), penataan koleksi, ruangan, sarana, dan SDM. Beberapa kinerja perpustakaan yang dapat diukur (1) Sirkulasi per kapita, (2) Koleksi yang dipakai di ruang per kapita, (3) Kunjungan ke perpustakaan per kapita, (4) Kunjungan ke program perpustakaan per kapita, (5) Transaksi referens per kapita,

(6) *Referens fill rate*, (7) *Title fill rate*, (8) *Subject and author fill rate*, (9) *Registration as a percentage of population*, (10) *Turnover rate*¹⁶. Selanjutnya, dalam penilaian tidak harus melakukan penilaian pada semua item-item yang telah disebutkan di atas tetapi bisa mengambil sebagian dari standar tersebut sesuai dengan apa yang hendak diukur atau dievaluasi.

C. Pembahasan

1. Evaluasi Standar Kinerja Pustakawan Melalui PAK

Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007, menyebutkan bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Bentuk penghargaan atas kinerja yang dicapai pustakawan adalah kenaikan jabatan atau pangkat. Untuk kenaikan pangkat tersebut memerlukan kinerja yang bagus atau sering dikenal dengan prestasi kerja. Prestasi kerja pustakawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pustakawan yang dicapai dalam kurun waktu tertentu dan didasarkan atas Surat Tugas, melalui proses pengusulan, pemeriksaan dan penilaian oleh Tim Penilai dengan menggunakan aturan yang berlaku dan penetapan PAK oleh pejabat yang berwenang. Prestasi kerja pustakawan ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan untuk pembinaan, kenaikan pangkat/jabatan dan pengembangan karier pustakawan yang bersangkutan. Pustakawan harus memiliki profesionalisme untuk mendapatkan kinerja yang akhirnya dituangkan dalam bentuk PAK yaitu dapat bekerja mandiri artinya dengan kemampuan yang telah dimiliki mencari pekerjaannya sendiri dan mengembangkan kreativitas dalam pekerjaannya, mampu membuahkan karya sebagai karya individu dan mampu mengembangkan diri

¹⁶Abdul Rahman Saleh dan Rita Komalasari, *Manajemen Perpustakaan*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2010), hlm. 9.31.

dengan kompetensi yang telah dimiliki. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, pustakawan perlu mendapat apresiasi yang bertujuan sebagai pemberi semangat dan motivasi agar pustakawan selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi pemustaka. Guna memberikan apresiasi terhadap kinerja dan profesionalisme pustakawan, khususnya pustakawan dengan status Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 71 Tahun 2013 tanggal 12 Nopember 2013 Tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan.

2. Evaluasi Standar Kinerja Pustakawan Melalui ISO

Selain standar pengukuran kinerja pustakawan melalui Penetapan Angka Kredit (PAK), ada pengukuran lain seperti standar pengukuran yang dikembangkan oleh ISO 11620-1998. Adapun ISO di perpustakaan dapat diimplementasikan pada perpustakaan dalam taraf pengembangan awal, misalnya penyusunan standard operasional layanan (SOP), penataan koleksi, ruangan, sarana, dan sumber daya manusia dalam hal ini pustakawan. Dalam penilaian ini pustakawan diwajibkan melakukan butir-butir kegiatan kepustakawanan sesuai dengan penyusunan rencana operasional pustakawan. Standar kinerja pustakawan memiliki 11 kategori yaitu (1) *Free access to information*, (2) *Information as a commodity*, (3) *Joint-use libraries*, (4) *Library and information sector: core knowledge, skills and attributes*, (5) *Library and information services appointments*, (6) *Libraries and privacy guidelines*, (7) *Non-standard employment*, (8) *Professional conduct*, (9) *Public library services*, (10) *Employer roles and responsibilities in education and professional development*, (11) *Senior library staff and information services appointment*.¹⁷ Jadi, bila ingin mengadakan pengukuran kinerja pustakawan dengan

¹⁷Australian Library and Information Association (ALIA), *Standards, guidelines and benchmarks for public library services in Australia and overseas: a guide to resources*, dalam <http://www.alia.org.au/governance/committees/public-libraries/standards.html>. Diakses 5/12/2014.

standar ISO 11620-1998, maka dapat menggunakan standar kategori pengukuran di atas sesuai dengan kebutuhan dan keinginan dari pengukurnya. Dengan demikian, dapat diperoleh hasil kinerja pustakawan suatu perpustakaan. Hasil tersebut dapat menjadi patokan untuk evaluasi ke tahun berikutnya sehingga menjadi ukuran keberhasilan dan kualitas dari suatu perpustakaan.

D. Penutup

Perpustakaan perguruan tinggi sebagai perpustakaan yang menunjang fungsi tri dharma perguruan tinggi memiliki peranan yang besar dalam mendukung visi yaitu "*University for Industry*". Sebagai pusat pendidikan bertujuan menghasilkan lulusan yang berkualitas, mampu bersaing secara global dan mampu mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja terutama kesiapan dari pustakawannya selaku roda penggerak perpustakaan.

Evaluasi kinerja pustakawan dalam organisasi perpustakaan ditentukan oleh keberhasilan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam menghasilkan kerja. Kenyataan terlihat bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pustakawan, saat ini perlu ada peningkatan kompetensi sumber daya pustakawan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, agar tingkat kesenjangan dalam menjalankan tugas dapat diatasi dengan mempertimbangkan aspek kompetensi yang dimiliki pustakawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam upaya meningkatkan kecerdasan bangsa, pustakawan dituntut untuk selalu dapat meningkatkan kompetensi agar mampu menjadi profesional. Namun dalam kenyataannya, sering kali pustakawan dalam bekerja tidak mampu memenuhi apa yang sudah dijadikan standar ukuran evaluasi profesionalitas pustakawan. Hal ini dibuktikan permasalahan yang berkaitan dengan prestasi kerja pustakawan dengan contoh adanya beberapa pustakawan telah lebih dari 5 (lima) tahun tidak/belum mengajukan DUPAK untuk kenaikan pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi.

Seharusnya pustakawan dapat meningkatkan profesionalitas melalui pemenuhan akan prestasi kerja sebagai pustakawan. Prestasi kerja pustakawan dapat diukur melalui angka kredit yang dicapai. Di sisi lain, standar yang digunakan dalam evaluasi kinerja pustakawan juga dapat menggunakan indikator kinerja perpustakaan secara umum dan telah dilakukan uji coba dan diterapkan untuk semua jenis perpustakaan di berbagai negara. Dalam ISO 11620-1998 terdapat 5 aspek kegiatan yang dapat diukur dengan menggunakan 23 indikator.

Pustakawan selaku pelaku dalam bidang kepastakawanan hendaknya selalu proaktif dengan menggali, mempelajari, dan mendalami KEPMENPAN bidang kepastakawanan, agar karier kepastakawanannya dapat berjalan dengan baik tanpa hambatan yang berarti.

D. Daftar Pustaka

- Abdul Rahman Saleh dan Rita Komalasari, *Manajemen Perpustakaan*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2010.
- Australian Library and Information Association (ALIA), *Standards, guidelines and benchmarks for public library services in Australia and overseas: a guide to resources*, Dalam <http://www.alia.org.au/governance/committees/public.libraries/standards.html>. Diakses 5/12/2014.
- Hermawan S Rachman, *Etika Pustakawan dan Kode Etik Pustakawan Indonesia*, Jakarta: Sagung Seto, 2010.
- Husein Umar, *Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- J. Crawford, *Evaluation of library and information services*, London: Aslib, 2000.
- Jo Bryson, *Effective Library and Information Centre Management*, USA: Gower Publishing, 1990.
- Lasa HS, *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009.
- , *Manajemen Perpustakaan*, Yogyakarta: Gama Media, 2005.

- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP YKPN, 2005.
- Prawirosemtono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1994.
- Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 132/KEP/M.PAN/12/2002 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*, Jakarta: Kemenpan RI, 2002.
- Sri Rumani, "Manajemen Kinerja Pustakawan", *Dalam Media Informasi, Volume XVII Nomor 1 Tahun 2008*, Yogyakarta: UGM, 2008.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Susan Aida Nurahmawati, "Pengaruh Pimpinan terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional Yogyakarta" *Laporan Kerja Lapangan*, Yogyakarta: Fakultas Sosial dan Humaniora UGM, 2000.
- Syihabuddin Qalyubi dkk, *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2007.
- William A. Katz, *Introduction to Reference Work Volume I: Basic Information Sources*. Sixth Edition, Singapore: Mc.Graw-Hill, 1992.
- WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007.