

PENGUKURAN KINERJA PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI

Ismanto

Dosen STAIN Kudus

E-mail :

***Abstrak** : Kinerja perpustakaan yaitu efektifitas jasa yang disediakan oleh perpustakaan dan efisiensi sumber daya yang dialokasikan serta digunakan untuk menyiapkan jasa tersebut. Sehingga untuk penyelenggaraan kinerja membutuhkan sinergi antar berbagai unit atau pihak yang mendukung kelangsungan kinerja perpustakaan suatu perguruan tinggi. Adapun indicator yang dapat digunakan sebagai pengukuran kinerja suatu perguruan tinggi adalah kunjungan ke perpustakaan per kapita, peminjaman per kapita, ketersediaan sistem otomasi, dan median waktu pengillahan dokumen.*

***Kata Kunci:** Kinerja Perpustakaan, indicator pengukuran kinerja.*

A. Pendahuluan

Perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang berada di perguruan tinggi, baik berbentuk universitas, akademi, sekolah tinggi, ataupun institusi (Sutarno NS., 2006:18). Keberadaan, tugas dan fungsi perpustakaan tersebut adalah dalam rangka melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, meliputi pendidikan, penelitian atau riset dan pengabdian kepada masyarakat. Hal senada seperti pada Undang-undang No.43 Tahun 2007 tentang perpustakaan dalam pasal 1, disebutkan bahwa erpustakaan perguruan Tinggi merupakan unit pelaksana (UPT) yang bersama-sama dengan unit lain melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui menghimpun, memilih, mengolah, merawat serta melayankan sumber informasi kepada lembaga induknya khususnya dan masyarakat akademis pada umumnya. Oleh karena itu perpustakaan perguruan tinggi merupakan suatu unsur penunjang yang merupakan perangkat kelengkapan di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Setiap perguruan tinggi harus memiliki perpustakaan yang bertugas menunjang penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang memberikan manfaat bagi pengguna khususnya civitas akademika perguruan tinggi tersebut.

B. Kinerja dan Indikator Pengukuran Kinerja Perpustakaan Perguruan Tinggi

Perpustakaan perguruan tinggi sebagai bagian dari organisasi sektor public, maka perlu memberikan pemahaman terhadap sektor publik sebagai segala sesuatu yang berhubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara lain yang diatur dengan hukum (Mahsun 2006:7). Contoh sektor publik meliputi beberapa bidang seperti bidang kesehatan, pendidikan, keamanan, dan transportasi. Luasnya ruang lingkup sector publik menyebabkan dalam penyelenggaraannya sering diserahkan ke pasar, dengan regulasi dan pengawasan tetap dipegang oleh pemerintah.

Kinerja perpustakaan yaitu efektifitas jasa yang disediakan oleh perpustakaan dan efisiensi sumber daya yang dialokasikan serta digunakan untuk menyiapkan jasa tersebut (Sutarno NS., 2006:116). Ketercapaian kinerja Perpustakaan Perguruan Tinggi dapat dilakukan melalui pengukuran sebagaimana oleh Government Accounting Standard Board (GASB, 1994), yaitu membagi pengukuran kinerja dalam tiga kategori indikator, yaitu (1) indikator pengukuran *service efforts*, (2) indikator pengukuran *service accomplishment*, dan (3) indikator yang menghubungkan antara *efforts* dengan *accomplishment* (Sadjiarto, 2000: 144 – 146). *Service efforts* berarti bagaimana sumber daya digunakan untuk melaksanakan berbagai program atau pelayanan jasa yang beragam. *Service accomplishment* diartikan sebagai prestasi dari program tertentu. Di samping itu perlu disampaikan juga tertentu berkaitan dengan pelaporan kinerja ini (*explanatory information*). Pengukuran-pengukuran ini melaporkan jasa apa saja yang disediakan oleh perpustakaan perguruan tinggi, apakah jasa tersebut sudah memenuhi tujuan yang ditentukan dan apakah efek yang ditimbulkan terhadap penerima layanan/jasa tersebut. Perpustakaan perguruan tinggi yang dimaksud dalam hal ini dapat juga berupa lembaga aparaturnya perpustakaan perguruan tinggi, satuan kerja termasuk unit-unit kerja di dalamnya seperti perpustakaan stu di antaranya.

1. *Measure of Efforts*. *Efforts* atau usaha adalah jumlah sumber daya keuangan dan non keuangan, dinyatakan dalam uang atau satuan lainnya, yang dipakai dalam pelaksanaan suatu program atau jasa pelayanan. Pengukuran *service efforts* meliputi pemakaian rasio yang membandingkan sumber daya keuangan dan non keuangan dengan ukuran lain yang menunjukkan permintaan potensial atas jasa yang diberikan seperti populasi jasa. Contoh sumber daya keuangan adalah biaya gaji, fasilitas pegawai, peralatan, perlengkapan, kontrak-

kontrak pelayanan, dan denda keterlambatan. Pengukuran *efforts* yang berkaitan dengan sumber daya keuangan antara lain adalah dana yang digunakan untuk pendidikan pengembangan pustakawan dan dana pendidikan pemakai, dana untuk transportasi pengembangan jaringan kelembagaan. Ukuran yang paling sering dipakai pada sumber daya nonkeuangan adalah jumlah pegawai (ekuivalen dengan pegawai dengan jam kerja penuh) atau jumlah jam kerja perjasa yang diberikan. Selain personalia, contoh sumber daya non keuangan adalah fasilitas umum lainnya seperti kendaraan, gedung, dan koleksi perpustakaan.

2. *Measures of Accomplishment*. Ada dua jenis ukuran *accomplishment* atau prestasi yaitu *outputs* dan *outcomes*. *Outputs* mengukur kuantitas jasa yang disediakan, dan *outcomes* mengukur hasil dari penyediaan *outputs* tersebut. *Outputs* dapat mengukur hanya sebatas kuantitas jasa yang disediakan, atau lebih dari itu, mengukur kuantitas jasa yang disediakan yang memenuhi standar kualitas tertentu. Misalnya, *outputs* mengukur jumlah koleksi, jumlah pengunjung, dan jumlah pemakai yang meminjam koleksi. *Outputs* juga bisa mengukur jumlah koleksi yang dipinjam dan pemakai setiap periode tertentu seperti harian, mingguan, bulanan, dan tahunan, jumlah fasilitas yang dimanfaatkan pemakai, jumlah koleksi yang rusak dan diperbaiki. *Outcomes* mengukur hasil yang muncul dari output yang ada, misalnya persentase pemakai dan lulusan yang tulisannya menjadi bagian koleksi perpustakaan, jumlah koleksi dalam kondisi baik yang masih layak dipinjam, rasio setiap fasilitas dengan sejumlah pustakawan ataupun sejumlah pemakai yang masih dalam kondidi baik. *Outcomes* ini akan sangat berguna jika dalam penggunaannya dibandingkan dengan *outcomes* tahun-tahun sebelumnya atau dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Misalnya, pada tahun tertentu ada 20% civitas akademika yang tulisannya menjadi bagian koleksi perpustakaan yang berarti naik 5% dibandingkan dengan tahun lalu, meskipun ini masih belum memenuhi target yang ditetapkan sebesar 30%.
3. *Measures that relates efforts to accomplishment*. Perbandingan yang pertama adalah perbandingan antara *efforts* dengan *outputs* untuk mengukur efisiensi. Informasi yang ingin diberikan adalah sejauh mana hasil yang diberikan sehubungan dengan jumlah tertentu sumber daya yang dipakai. Contoh pengukuran efisiensi ini misalnya biaya yang dikeluarkan untuk pendidikan pemakai. Perbandingan

yang kedua adalah perbandingan antara *efforts* dengan *outcomes*. Perbandingan ini juga untuk mengukur efisiensi namun dalam target tertentu, misalnya biaya yang dikeluarkan untuk perawatan koleksi dan fasilitas (seperti *hardware* dan *software*). Informasi ini juga akan lebih berguna jika dibandingkan dengan tingkat efisiensi tahun sebelumnya dan dibandingkan dengan target pencapaian tingkat efisiensi tertentu. Hal ini dikenal juga dengan istilah indeks produktivitas atau indeks efisiensi. Indeks ini dihitung dengan mengaitkan rasio produktivitas atau efisiensi tahun sekarang dengan satu tahun dasar tertentu.

4. *Explanatory information*. Dalam hal ini kepada para pengguna laporan diberitahukan juga *explanatory information* atau berbagai macam informasi yang relevan dengan layanan yang diberikan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, yang dikelompokkan dalam dua elemen sebagai berikut. 1. Elemen di luar control organisasi, seperti kondisi demografi dan lingkungan. Sebagai contoh adalah strategis tidaknya letak perpustakaan, jumlah pemakai berdasarkan kelompok tertentu, dan tingkat kepadatan layanan pemakai di bagian tertentu sebagai tempat pelayanan dilaksanakan. 2. Elemen yang dapat dikontrol oleh organisasi secara signifikan seperti pola dan komposisi personalia perpustakaan, sebagai contoh adalah rasio jumlah pustakawan dan pemakai, jumlah fasilitas, jenis layanan perpustakaan, jumlah pengunjung per kapita.

Pengukuran kinerja di perpustakaan umumnya dilakukan karena alasan: 1. diminta oleh lembaga pemerintah sebagai bentuk pertanggungjawaban finansial. 2. Staf perpustakaan sendiri ingin mengetahui seberapa baik hasil pekerjaan yang telah dilakukan, jenis layanan mana yang perlu ditingkatkan, atau seberapa besar dukungan finansial yang dibutuhkan (Purnomowati, 2000 : 62). Dengan melakukan pengukuran kinerja, elemen yang berhubungan dengan pemecahan masalah akan dapat diketahui, meskipun tidak menyediakan solusinya. Mengingat maksud utama menggunakan indikator kinerja perpustakaan adalah untuk *self diagnosis*, yaitu membandingkan kinerja suatu perpustakaan dari waktu ke waktu, maka sasaran yang baik dan jelas adalah suatu prasyarat. Selain sebagai *self diagnosis*, pengukuran indikator dapat juga digunakan untuk membandingkan kinerja perpustakaan yang satu dengan yang lain, tetapi tetap harus hati-hati dalam menginterpretasikan data.

Berbeda menurut Dwiyanto, terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja organisasi (Dwiyanto, 2006: 50), yaitu:

1. Produktivitas: dengan mengukur tingkat efisiensi, efektivitas pelayanan, dan tingkat pelayanan publik dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan.
2. Kualitas layanan: dengan mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Kepuasan masyarakat dapat menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi.
3. Responsivitas: dengan mengukur kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas digunakan sebagai indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi public dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
4. Responsibilitas: menjelaskan/mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.
5. Akuntabilitas: seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat atau ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki para *stakeholders*.

Lima indikator di atas untuk mengukur kinerja sektor publik, yaitu produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Produktivitas adalah ukuran seberapa besar pelayanan publik itu menghasilkan yang diharapkan, dari segi efisien dan efektivitas. Kualitas pelayanan adalah ukuran citra yang diakui masyarakat mengenai pelayanan yang diberikan, yaitu masyarakat merasa puas atau tidak puas. Responsivitas adalah ukuran kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsibilitas adalah ukuran apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar. Akuntabilitas adalah ukuran seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik dapat dipertanggungjawabkan kepada rakyat

atau konsisten dengan kehendak rakyat.

Lebih lanjut dikemukakan Mardiasmo (2004: 121) bahwa pengukuran kinerja organisasi sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. Pertama, untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah, ukuran kinerja dimaksudkan untuk membantu agar pemerintah fokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini diharapkan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan kepada publik. Kedua, untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Winarsih (2005) dalam Dwiyanto (2006: 156) menjelaskan bahwa indikator-indikator kinerja sangat bervariasi sesuai dengan fokus dan konteks penelitian yang dilakukan dalam proses penemuan dan penggunaan indikator tersebut. Dari sekian banyak indikator yang ada, kesemuanya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu: 1) Indikator kinerja yang berorientasi pada hasil yang meliputi: a. Efektivitas, yaitu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan yang mengacu pada visi organisasi. b. Produktivitas, yaitu ukuran yang menunjukkan kemampuan pemerintah untuk menghasilkan keluaran yang dibutuhkan oleh masyarakat. c. Efisiensi, yaitu perbandingan terbaik antara keluaran dan masukan. Pemerintah harus dapat menyelenggarakan suatu pelayanan tertentu dengan masukan (biaya dan waktu) yang minim untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja pemerintah memiliki efisiensi semakin tinggi apabila tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dalam waktu yang sesingkat-singkatnya dan dengan biaya yang tidak benar. d. Kepuasan, yaitu seberapa jauh pemerintah dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan masyarakat. e. Keadilan, yaitu pendistribusian yang merata dalam kegiatan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. 2) Indikator kinerja yang berorientasi pada proses, meliputi: a. Responsivitas, yaitu kemampuan provider untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. b. Responsibilitas, yaitu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan pemerintahan terhadap hukum atau peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan. c. Akuntabilitas, yaitu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan pemerintahan terhadap hukum atau peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan. d. Keadaptasian, yaitu ukuran yang

menunjukkan daya tanggap organisasi terhadap tuntutan perubahan yang terjadi di lingkungannya. e. Kelangsungan hidup, yaitu seberapa jauh pemerintah atau program pelayanan dapat menunjukkan kemampuan untuk terus berkembang dan bertahan hidup dalam berkompetisi dengan daerah atau program lainnya. f. Transparansi atau keterbukaan, yaitu bahwa prosedur atau tata cara penyelenggaraan pemerintahan dan hal-hal lain yang berkaitan dengan proses pelayanan umum wajib diinformasikan secara terbuka dan mudah diketahui dan dipahami oleh masyarakat, baik diminta maupun tidak diminta oleh masyarakat. g. Empati, yaitu perlakuan atau perhatian pemerintah terhadap isu-isu aktual yang sedang berkembang dalam masyarakat.

Sedangkan indikator kinerja perpustakaan berdasarkan ISO 11620-1998, yaitu i). kepuasan pemakai (*user satisfaction*), 2). persentase target pemakai yang dicapai (*percentage of target population reached*), 3). biaya per pemakai (*cost per user*), 4). kunjungan ke perpustakaan per kapita (*library visits per capita*), 5). biaya per kunjungan ke perpustakaan (*cost per library visit*), 6). ketersediaan judul dokumen (*titles availability*), 7). ketersediaan judul dokumen yang dibutuhkan (*required titles availability*), 8). prosentase judul dokumen yang dibutuhkan dalam koleksi (*percentage of required titles in the collection*), 9). ketersediaan dan dapat disediakannya judul dokumen yang dibutuhkan (*required titles extended availability*), 10). pengguna perpustakaan per kapita (*in library user per capita*), ii). tingkat penggunaan dokumen (*document use rate*), 12). median waktu temu kembali dokumen dari koleksi tertutup (*median time of document retrieval from closed stacks*), 13). median waktu temu kembali dokumen dari koleksi terbuka (*median time of document retrieval from open access areas*), 14). pergantian koleksi (*collection turnover*), 15). peminjaman per kapita (*loans per capita*), 16). dokumen yang sedang dipinjam per kapita (*documents on loan per capita*), 17). biaya per peminjaman (*cost per loan*), 18). peminjaman per petugas (*loans per employee*), 19). kecepatan ill (*speed of interlibrary lending*), 20). tingkat ketepatan jawaban yang diberikan (*correct answer fill rate*), 21). tingkat keberhasilan penelusuran melalui katalog judul (*title catalogue search success rate*), 22). tingkat keberhasilan penelusuran melalui katalog subjek (*subject catalogue search success rate*), 23). ketersediaan fasilitas (*facilities availability*), 24). tingkat penggunaan fasilitas (*facilities use rate*), 25). tingkat keterisian kursi (*seat occupancy rate*), 26). ketersediaan sistem otomasi (*automated system availability*), 27). median waktu pengadaan dokumen (*median time of document acquisition*), 28). median waktu pengolahan dokumen

(*median time of document processing*), dan 29). biaya per judul katalog (*cost per title catalogued*). Kemudian direvisi menjadi ISO 11620:2008 yang mengukur kinerja perpustakaan terbagi menjadi empat kelompok besar, yaitu sumberdaya perpustakaan, penggunaan sumber daya dan jasa, efisiensi, serta potensi dan pengembangan. dan terdapat sebanyak 45 indikator kinerja perpustakaan yang bisa diukur (Poll, 2008: 165). Namun ada hasil uji coba pengukuran delapan indikator kinerja yang dilakukan Sri Purnomowati tahun 2001 menunjukkan bahwa tingkat kesulitan pengukuran masing-masing indikator tidak sama, kemudian dilanjutkan uji coba terhadap empat indikator kinerja yang dilakukan oleh peneliti yang sama pada tahun 2002, yaitu kunjungan ke perpustakaan per kapita, peminjaman per kapita, ketersediaan sistem otomasi, dan median waktu pengillahan dokumen (Purnomowati, 2003: 42), menunjukkan bahwa instrumen dalam ISO 11620 dapat diimplementasikan.

Dalam pemilihan indikator, banyak faktor yang harus dipertimbangkan, dengan memperhatikan beberapa kendala (Purnomowati, 2000: 61, 66) yang dapat ditemui dalam pengukuran kinerja perpustakaan adalah: kemampuan SDM, kesulitan dalam: pengumpulan data, mendefinisikan populasi yang dilayani bagi perpustakaan tertentu, dan memilih indikator yang tepat untuk perpustakaan di Indonesia, sehingga lebih baik jika ada instansi/perpustakaan yang mau merintis pelaksanaan pengukuran kinerja untuk saling berbagi pengalaman dengan perpustakaan lain.

C. Manfaat Pengukuran Kinerja Perpustakaan Perguruan Tinggi

Parker (1993) menyebutkan lima manfaat adanya pengukuran kinerja perpustakaan perguruan tinggi, yaitu:

1. Pengukuran kinerja meningkatkan mutu pengambilan keputusan. Seringkali keputusan yang diambil organisasi dilakukan dalam keterbatasan data dan berbagai pertimbangan politik serta tekanan dari pihak-pihak yang berkepentingan. Hall (2004) dan Rahman, Nasir, & Handayani (2007) menyatakan bahwa pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial yang melibatkan rangkaian pengambilan keputusan.
2. Pengukuran kinerja meningkatkan akuntabilitas internal. Dengan adanya pengukuran kinerja ini, secara otomatis akan tercipta akuntabilitas di seluruh lini organisasi, dari lini terbawah sampai teratas. Lini teratas pun kemudian akan bertanggungjawab kepada

pihak auditor. Dalam hal ini disarankan pemakaian system pengukuran standar seperti halnya *management by objectives* untuk mengukur *outputs* dan *outcomes*.

3. Pengukuran kinerja meningkatkan akuntabilitas publik (Mardiasmo, 2004: 123). Meskipun bagi sebagian pihak, pelaporan evaluasi kinerja organisasi kepada masyarakat (civitas akademika) dirasakan cukup menakutkan, namun publikasi laporan ini sangat penting dalam keberhasilan sistem pengukuran kinerja yang baik. Keterlibatan civitas akademika terhadap pengambilan kebijakan organisasi menjadi semakin besar dan kualitas hasil suatu program juga semakin diperhatikan.
4. Pengukuran kinerja mendukung perencanaan strategi dan penetapan tujuan. Proses perencanaan strategi dan tujuan akan kurang berarti tanpa adanya kemampuan untuk mengukur kinerja dan kemajuan suatu program. Tanpa ukuran-ukuran ini, kesuksesan suatu program juga tidak pernah akan dinilai dengan obyektif.
5. Pengukuran kinerja memungkinkan suatu entitas untuk menentukan penggunaan sumber daya secara efektif. Masyarakat semakin kritis untuk menilai program-program pokok organisasi sehubungan dengan meningkatnya pajak yang dikenakan kepada mereka. Evaluasi yang dilakukan cenderung mengarah kepada penilaian apakah organisasi tersebut memang dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada civitas akademika. Dalam hal ini perpustakaan perguruan tinggi juga mempunyai kesempatan untuk menyerahkan sebagian pelayanan publik kepada sektor swasta dengan tetap bertujuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

Dengan adanya pengukuran, analisis dan evaluasi terhadap data yang berkaitan dengan kinerja, perpustakaan perguruan tinggi dapat segera menentukan berbagai cara untuk mempertahankan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan dan sekaligus memberikan informasi obyektif kepada publik mengenai pencapaian hasil (*results*) yang diperoleh.

D. Kesimpulan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada keragaman indicator pengukuran kinerja perpustakaan perguruan tinggi, namun yang paling sederhana dengan mengingat konteks keindonesiaan dapat digunakan indikator berupa yaitu kunjungan ke perpustakaan

per kapita, peminjaman per kapita, ketersediaan sistem otomasi, dan median waktu pengillahan dokumen. Namun demikian dapat pula mengalami perkembangan dan menyesuaikan sesuai dinamika yang ada di perpustakaan perguruan tinggi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arja Sadjiarto. Akuntabilitas Dan Pengukuran Kinerja Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Akuntansi & Keuangan* Vol. 2, No. 2, Nopember 2000: 138 – 150.
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik Indonesia* : Yogyakarta : Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gajah Mada.
- Hall, M. 2004. “The effect of Comprehensive Performance Measurement Systems on Role Clarity, Psychological, Empowerment and Managerial Performance”. *Global Management Accounting Research Symposium*. Available on www.ssrn.com
- International Organization for Standardization. 1998. *Information and documentation Library performance indi. colors: ISO 11620-1998 (E)*.
- Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. : Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Parker, Wayne C. 1993. *Performance Measurement in the Public Sector*. State of Utah. www.rutgers.edu/Accounting/raw/seagov/pmg/perfmeasure, diakses 20 Oktober 2014.
- Poll, Roswitha. 2008. *Comparing the Incomparable? Performance Measures for National Libraries*. *Alexandria*, 20(3), 2008, p. 163-170.
- Sri Purnomowati. *Mengukur Kinerja Perpustakaan*. *Baca*. Vol. 25 No. 3-4, September-Desember 2000: 61-67.
- Sri Purnomowati. *Mengukur Kinerja Perpustakaan*. *Baca*. Vol. 27, No.2, Agustus 2003: 35-44
- Sutarno NS. 2006. *Perpustakaan dan Masyarakat* : Jakarta : CV. Sagung Seto.
- Syaiful Rahman, Muhammad Nasir, dan Rr Sri Handayani. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis Dan Kinerja Manajerial (Pendekatan Partial Least Square) Penelitian Terhadap Manajer Perusahaan Manufaktur Di Jawa Tengah*. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Universitas Hasanuddin Makassar 26-28 Juli 2007.
- Undang-undang No.43 Tahun 2007 tentang perpustakaan