

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PERPUSTAKAAN
DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI
DI PERPUSTAKAAN FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS GADJAH MADA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Ilmu Budaya
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Perpustakaan



Disusun oleh:
Dadi Saeful Anwar
12140075

**PROGRAM STUDI ILMU PERPUSTAKAAN
FAKULTAS ADAB DAN ILMU BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2016

Dr. Nurdin Laugu, S. Ag., S.S, M.A
Dosen Progam Studi Ilmu Perpustakaan S1
Fakultas Adab dan Ilmu Budaya
UIN Sunan kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi Sdr. Dadi Saeful Anwar

Kepada Yth:

**Dekan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, mengoreksi dan menyarankan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Dadi Saeful Anwar
NIM : 12140075
Prodi : Ilmu Perpustakaan S1
Fakultas : Adab dan Ilmu Budaya
Judul :Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

Dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pada progam studi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Berdasarkan hal tersebut, saya berharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera disetujui dan disidangkan dalam *munaqosyah*.

Demikian atas perhatiannya, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 28 Juni 2016

Pembimbing



Dr. Nurdin, S. Ag., S.S, M.A

NIP. 19710601200003 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ADAB DAN ILMU BUDAYA

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281 Telp./Fak. (0274) 513949

Web : <http://adab.uin-suka.ac.id> E-mail : fadib@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : B-1969/Un.02/DA/TU.00/08/2016

Skripsi / Tugas Akhir dengan judul:

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PERPUSTAKAAN DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI
DI PERPUSTAKAAN FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS GADJAH MADA YOGYAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Dadi Saeful Anwar

NIM : 12140075

Telah dimunaqosyahkan pada : 29 Juli 2016

Nilai Munaqosyah : A-

Dan telah dinyatakan diterima oleh Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQOSYAH
Ketua Sidang

Dr. Nurdin Laugu, S.Ag., SS., MA.
NIP. 19710601 200003 1 002

Penguji I

Dr. Hj. Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., SIP., M.Si.
NIP. 19680701 199803 2 001

Penguji II

Dra. Labibah Zain, M.LIS.
NIP. 19681103 199403 2 005

Yogyakarta, 23 Agustus 2016

Dekan
Fakultas Adab dan Ilmu Budaya

Prof. Dr. Alwan Khoiri, MA
NIP. 19600224 198803 1 001

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikumWr. Wb

Yang bertandatangan dibawahini, saya :

Nama : Dadi Saeful Anwar
NIM : 12140075
Program Studi : Ilmu Perpustakaan (S1)
Fakultas : Adab dan Ilmu Budaya

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada Yogyakarta” adalah hasil karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah menjadi rujukan dan tercantum dalam daftar pustaka. Apabila di lain waktu terdapat penyimpangan dalam penyusunan karya ini, maka segala tanggungjawab ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikumWr. Wb

Yogyakarta, 28 Juni 2016



Peneliti,

Dadi Saeful Anwar
NIM. 121400075

MOTO

Bengkung ngariung bongok ngaroyok.

Kerjasama dalam menghadapi setiap masalah

- Pepatah Sunda Buhun -

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ ...
الحدِيث (رواه البخاري)

Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan diminta pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin yang akan diminta pertanggungjawaban atas rakyatnya

(H.R Bukhory)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua Orang Tua tercinta Bapak Ade Saefullah dan Ibu Badriyah serta kakak-kakak terkasih Asep Furqon, Teh Sofi, Neneng Nurul Hikmah, Subhan Abd. Malik selalu mendukung, memberikan do'anya serta memotivasi saya saat mengerjakan hingga terselesaikannya skripsi ini.

Ponakan-ponakanku yang lucu-lucu M. Rajwa El-Fath, Salma Khaeru Lubna, Adiba Nurinnaja yang selalu menjadi penyemangat dalam setiap saat.

Kepada Dosen Pembimbing Bapak Nurdin Laugu, terimakasih atas waktu, masukan dan motivasi yang diberikan dalam pengerjaan skripsi ini.

Untuk sahabat-sahabat ku M. Hafid, Cepi Cahyadi, Fahman Z. Muttaqin, Auliya Hanifah, Ang Tajul Arifin, Ratri Ramadhita terimakasih sudah menjadi penyemangat dan penghibur, terimakasih untuk waktunya menemani dalam sedih dan senang.

Teman kos Al-Maun Lantai 2, terimakasih sudah berbagi pengalaman, dan diskusi bersama selama ini.

Untuk teman-teman KKN angkatan 86 Ang Tajul Arifin, Ratri Ramadhita, Mba Khoiriyah, Mak Azmi, Agan Ulul Asfihan, Rizbay, Safar, Gus Najib, Bani, terimakasih untuk pengalaman KKN yang luar biasa, semoga persahabatan kita terus terjalin.

Kepada teman-teman Organisasi Mahasiswa Ilmu Perpustakaan (OMIP) Liberty yang menyemangati dalam pengerjaan skripsi.

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PERPUSTAKAAN DALAM
PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI DI
PERPUSTAKAAN FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS
GADJAH MADA**

Dadi Saeful Anwar

(12140075)

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala perpustakaan, nilai-nilai yang dikembangkan dalam budaya organisasi, dan usaha-usaha yang dilakukan kepala perpustakaan dalam pengembangan budaya organisasi di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data menggunakan observasi partisipatif pasif, wawancara semiterstruktur dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Dalam penelitian ini, proses uji keabsahan data menggunakan metode triangulasi, perpanjangan pengamatan, dan membercek. Dari hasil analisis yang dilakukan, dapat diketahui gaya kepemimpinan kepala perpustakaan dalam pengembangan budaya organisasi di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada adalah: (1) Gaya Kepemimpinan yang digunakan adalah campuran antara gaya kepemimpinan demokratik dan partisipatif dengan ciri-ciri menyusun rencana dalam setiap kegiatan, dapat bekerjasama, mendelegasikan wewenang, menghargai pendapat bawahan, dan memberikan motivasi. (2) Nilai-nilai Budaya Organisasi meliputi kedisiplinan, kreativitas, dan profesionalitas kerja. (3) Usaha-usaha Pengembangan Budaya Organisasi meliputi *briefing* rutin, keteladanan, pengembangan sumber daya manusia. (4) Hambatan yang dihadapi dalam pengembangan budaya organisasi meliputi factor internal yaitu faktor psikologi, dan faktor eksternal adalah *skills* pustakawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan, Budaya Organisasi

**STYLE OF LEADERSHIP BY HEAD LIBRARIAN IN
DEVELOPMENT OF ORGANIZATION CULTURE IN THE
ENGINEERING FACULTY OF GADJAH MADA
YOGYAKARTA UNIVERSITY**

Dadi Saeful Anwar

(12140075)

ABSTRAK

This study aims to determine the leadership style of head librarian, values developed in the organizational culture, and efforts that are made by chief librarian in the development of organizational culture at the Library of the Faculty of Engineering, University of Gadjah Mada. This research is qualitative. Methods of data collection using passive participant observation, semistructured interviews and documentation. Analysis of the data in this study uses a model of Miles and Huberman of data reduction, data presentation and verification. In this study, the validity of test data uses a triangulation method, the extension of observation, and memberchek. From the analysis conducted, it can be known that the style of leadership of the libraries in the development of organizational culture at the Library of the Faculty of Engineering, Universitas Gadjah Mada is: (1) Leadership style that is used is a mixture between leadership style democratic and participative with the characteristics of a plan in every activity, can cooperate in delegating authority, respect the opinion of subordinates, and provide motivation. (2) Values Organizational Culture include discipline, creativity, and professionalism. (3) Efforts Development Organizational Culture include regular briefings, modelings, and development of human resources. (4) Obstacles encountered in the development of organizational culture includes internal factors, that is psychological factors and external factors which are the skills of librarians.

Keywords: Leadership, Leadership Style of the Librarian Headmaster, Organizational Culture

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah yang selalu melimpahkan rahmat dan kasih-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada” ini membahas tentang gaya kepemimpinan kepala perpustakaan dalam pengembangan budaya organisasi di perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka penulis mengharapkan sumbang saran dari pembaca guna perbaikan di masa yang akan datang.

Dalam perjalanan yang penulis lalui selama pengerjaan skripsi ini, penulis tidak lupa menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu baik moril, materil ataupun tenaga, terkhusus kepada :

1. Prof. Dr. Alwan Khoiri M.A. Selaku Dekan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Ibu Marwiyah, S.Ag., S.S., M.Lis. selaku Ketua Program Studi Ilmu Perpustakaan (S1) Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

3. Ibu Syifaun Nafisah, S.T., MT selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah memberikan arahan akademik selama diperkuliahan.
4. Bapak Dr. Nurdin Laugu, S. Ag., S.S, M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag.,SS., M.Si selaku Dosen Penguji I Skripsi yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan waktu untuk skripsi ini
6. Ibu Dra. Labibah, M.Lis. selaku Dosen Penguji II Skripsi yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan waktu untuk skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Ilmu Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan.
8. Perpustakaan dan pustakawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah menyediakan informasi dengan baik, sehingga dapat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Purwoko, S.IP., MA selaku penanggungjawab Perpustakaan Fakultas Teknik UGM yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Perpustakaan Fakultas Teknik UGM.
10. Mas Bagus, Bapak Sugeng, dan Ibu Isnaini selaku pustakawan di Perpustakaan Teknik UGM yang telah banyak membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.
11. Bapak dan Ibu terkasih serta keluarga yang selalu memberikan do'a, semangat dan dorongan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

12. Sahabat dan teman-teman seperjuangan di Ilmu Perpustakaan
13. Seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

Yogyakarta, 28 Juni 2016

Penyusun,

Dadi Saeful Anwar

NIM. 12140075



DAFTAR ISI

	halaman
JUDUL	i
NOTA DINAS	ii
PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Fokus Penelitian	7
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Tujuan Penelitian	7
1.4.2 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	10
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.2 Landasan Teori	12
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	12
2.2.1.1 Fungsi-Fungsi Kepemimpinan	13
2.2.1.2 Hambatan Kepemimpinan	17

2.2.2	Pengertian Gaya Kepemimpinan	18
2.2.2.1	Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	19
2.2.3	Pengertian Budaya Organisasi	23
2.2.3.1	Fungsi Budaya Organisasi	24
2.2.3.2	Model-Model Budaya Organisasi	26
2.2.3.3	Proses Internalisasi Budaya Organisasi	26
2.2.3.4	Tipologi Budaya Organisasi	28
2.2.3.5	Peran Budaya Organisasi	29
BAB III METODE PENELITIAN		32
3.1	Jenis Penelitian	32
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.3	Subjek dan Objek Penelitian	33
3.3.1	Subjek Penelitian	33
3.3.2	Objek Penelitian	33
3.4	Instrumen Penelitian	33
3.5	Sumber Data	34
3.6	Teknik Pengumpulan Data	36
3.6.1	Observasi	37
3.6.2	Wawancara	37
3.6.3	Dokumentasi	38
3.7	Teknik Analisis Data	39
3.7.1	Data Reduction (Reduksi Data)	39
3.7.2	Data Display (Penyajian Data)	39
3.7.3	Conclusion Drawing/ Verification	40
3.8	Uji Keabsahan Data	40
BAB IV GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN.....		43
4.1	Gambaran Umum	43
4.1.1	Sejarah Perpustakaan Fakultas Teknik UGM	43
4.1.2	Gambaran Umum Perpustakaan Fakultas Teknik UGM	44

4.1.3	Visi, Misi dan Tujuan Perpustakaan	45
4.1.4	Ketentuan dan Peraturan Perpustakaan	47
4.1.5	Sumber Daya Manusia Perpustakaan Fakultas Teknik UGM.....	48
4.1.6	Koleksi Perpustakaan dan Kegiatan Rutin Perpustakaan Fakultas Teknik UGM	49
4.1.7	Struktur Organisasi Perpustakaan Fakultas Teknik UGM.....	50
4.2	Hasil Penelitian dan Pembahasan	52
4.2.1	Analisis dan Keabsahan Data	54
4.3	Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan dalam Pengembangan Budaya Organisasi di Perpustakaan Fakultas Teknik UGM.....	57
4.3.1	Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Fakultas Teknik UGM.....	57
4.3.1.1	Menyusun Rencana Kegiatan.....	58
4.3.1.2	Kerjasama.....	60
4.3.1.3	Mendelegasikan Wewenang.....	63
4.3.1.4	Menghargai Pendapat.....	64
4.3.1.5	Motivasi	66
4.3.2	Nilai-nilai Budaya Organisasi di Perpustakaan Fakultas Teknik UGM ...	69
4.3.2.1	Kedisiplinan	70
4.3.2.2	Kreativitas	72
4.3.2.3	Profesionalitas	73
4.3.3	Usaha-usaha Pengembangan Budaya Organisasi	76
4.3.3.1	Briefing	77
4.3.3.2	Keteladanan	80
4.3.3.3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	83
4.3.4	Hambatan dan Solusi dalam Pengembangan Budaya Organisasi	86
4.3.4.1	Psikologi	86
4.3.4.2	Skills Pustakawan	87
4.3.4.3	Solusi	89
BAB V PENUTUP		93
5.1	Simpulan	93

5.2 Saran.....95

DAFTAR PUSTAKA96



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Penetapan Pembimbing	99
Lampiran 2. Surat Ijin Penelitian	100
Lampiran 3. Lembar Pernyataan Informan	102
Lampiran 4. Pedoman Wawancara	106
Lampiran 5. Transkrip Wawancara	108
Lampiran 6. Catatan Lapangan	138
Lampiran 7. Dokumentasi	140

DAFTAR TABEL

Key Informan	35
Informan	35
Tugas dan Wewenang Staf Perpustakaan Fakultas Teknik UGM	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbagai perubahan masyarakat dan krisis multidimensi yang telah lama melanda Indonesia menyebabkan sulitnya menemukan sosok pemimpin ideal yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Dalam berbagai bidang kehidupan banyak ditemui pemimpin-pemimpin yang sebenarnya kurang layak mengemban amanah kepemimpinannya (Sudaryono, 2014:1). Danim (2010:1) menyatakan bahwa baik sebagai ilmu maupun seni, kepemimpinan telah menempuh perjalanan panjang. Sekarang ini diyakini bahwa kepemimpinan adalah sebuah lembaga modernis. Teori-teori dan temuan-temuan baru yang menunjang konsepsi pemimpin dan kepemimpinan makin memperkaya khasanah

Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas suatu organisasi. Sudaryno, (2014:2) menyatakan kepemimpinan merupakan kegiatan sentral di dalam sebuah kelompok (organisasi), dengan seorang pimpinan puncak sebagai figur sentral yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemimpin sebagai figur sentral menyanggah peran mempersatukan anggota organisasi yang terdiri dari individu-individu, agar menjadi satu kesatuan

kekuatan yang bergerak kearah yang sama dalam melaksanakan volume dan beban kerja organisasi.

Organisasi untuk mewujudkan tujuannya memerlukan pemimpin yang mempunyai tanggung jawab penuh, mempunyai tujuan untuk mendongkrak kinerja organisasi dan bekerjasama dengan orang lain khususnya anggota organisasi di lingkungannya. Menurut Sudaryono (2014:i) untuk pencapaian organisasi itu sangat bergantung pada kualitas pemimpin baik kecerdasan emosi maupun kompetensi yang lain. Obsesi menghadirkan pimpinan yang benar-benar hebat untuk mendongkrak kinerja organisasi sudah menjadi fenomena universal.

Proses komunikasi yang kemudian menghasilkan budaya terjadi dalam sebuah kelompok masyarakat atau organisasi maka akan terbentuk pula budaya yang mengatur dan mengikat mereka di dalam organisasi tersebut. Budaya hasil bentukan itulah yang disebut budaya organisasi. Sutrisno (2010:2) menyatakan Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasi. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima dilingkungan tempat kerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah; dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat kerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasikan pada para anggota organisasi.

Masalah budaya organisasi (*organizational culture*) dalam sebuah satu organisasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada pada organisasi tersebut. Budaya organisasi pada umumnya juga dipengaruhi oleh internal organisasi (Uha, 2013:4). Peran seorang pemimpin dalam mengatasi masalah internal di dalam sebuah organisasi sangat besar perannya untuk mendorong organisasi dan memberikan motivasi kepada anggota organisasi. Menurut Uha (2013:175) Pemimpin dapat membangun budaya organisasi yang mendorong pemikiran berdasar sistem, terhadap fragmentasi, dan kerja sama atas kompetisi, dan inovasi dan pro-aksi atas reaktivitas.

Pengorganisasian dalam perpustakaan adalah pengaturan orang atau personalia untuk tercapainya tujuan organisasi, yaitu perpustakaan. Di dalam mencakup pengelompokan aktivitas kepada setiap pegawai dalam perpustakaan. Pengelompokan aktivitas ini biasanya didasarkan kepada fungsi-fungsi yang dibentuk. Organisasi itu sendiri sebenarnya bukanlah sebagai tujuan akhir yang ingin dicapai, namun justru sebagai alat untuk mencapai tujuan perpustakaan dengan efisien dan efektif dari aspek manajemen (Saleh, 2010: 7.2).

Perubahan lingkungan eksternal yang cepat harus direspon dengan baik oleh lembaga penyedia sumber pengetahuan dan informasi seperti perpustakaan universitas. Sutarno (2006:36) mengatakan tugas dan fungsi perpustakaan perguruan tinggi yang utama adalah menunjang proses pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tri Dharma Perguruan Tinggi). Saleh (2010:8.18)

menyatakan di perpustakaan peran pemimpin ini sangat menentukan, sebab dialah yang mempengaruhi orang atau bawahannya untuk bergerak atau bekerja

Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada Yogyakarta merupakan Unit Pelaksana Teknis yang ada di lingkungan Universitas Gadjah Mada. Hasil wawancara dengan ibu Isnaini pada tanggal 5 April 2016, beliau adalah salah satu pustakawan pada bagian sirkulasi, menyampaikan bahwa dalam segi koleksi perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada hanya sedikit karena sudah diperkuat di perpustakaan jurusan. Tetapi hal tersebut tidak menjadi halangan keinginan perpustakaan Fakultas Teknik untuk menarik perhatian para mahasiswa agar berkunjung ke perpustakaan. Banyak terobosan yang dilakukan untuk menarik perhatian pengunjung diantaranya adalah adanya pembagian zona pada setiap lantai di perpustakaan Fakultas Teknik yaitu ada zona hijau dan zona merah, pada daerah zona hijau mahasiswa bisa belajar dan berdiskusi. Zona merah yang terletak dilantai tiga merupakan fasilitas untuk layanan sirkulasi dan belajar mandiri.

Usaha yang dilakukan Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada dalam mengolah informasi dan sebagai daya tarik bagi pemustaka, perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada banyak mengadakan kegiatan workshop dan pelatihan yang terkait pengembangan karier dibidang teknik, penulisan tugas akhir, pelatihan manajemen dokumen, dan kegiatan yang berkaitan dengan plagiasi. Kegiatan tersebut tidak hanya diperuntukan bagi mahasiswa Fakultas Teknik tetapi banyak mahasiswa dan dosen dari fakultas lain, diharapkan dengan pelatihan ini dapat membantu mahasiswa dalam

memanajemen dokumen yang nantinya memudahkan mahasiswa dalam menyusun tugas akhir. Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada mencoba merealisasikan fungsi perpustakaan sebagai sarana rekreasi dan edukatif.

Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dengan berbagai terobosan yang dilakukan oleh kepala perpustakaan dan pustakawan untuk mengembangkan perpustakaan dalam mengolah informasi sebagai daya tarik para mahasiswa untuk berkunjung ke perpustakaan. Dalam hal ini peran seorang kepala perpustakaan sebagai seorang pemimpin sangat besar memberikan arahan kepada para bawahannya dan budaya organisasi yang menjadi nilai-nilai, norma-norma yang menjadi acuan dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada.

Hasil pengamatan peneliti, perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada mempunyai fasilitas yang baik, terlihat dari ruang baca yang nyaman, akses informasi yang mudah, publikasi dalam setiap kegiatan, dan pengolahan website yang baik. Perpustakaan Fakultas Teknik mempunyai layanan unggulan seperti *workshop academic tools*, *workshop softskills*, berdiskusi bersama pakar, koleksi pengembangan diri, *workshop* sumber-sumber informasi. Layanan unggulan tersebut merupakan layanan yang ditawarkan oleh kepala perpustakaan.

Kepala Perpustakaan Fakultas Teknik mulai memimpin perpustakaan pada bulan Mei tahun 2012, selama kepemimpinan beliau banyak perubahan dibandingkan dengan kepala perpustakaan sebelumnya. Hasil wawancara dengan

Mas Bagus pada tanggal 20 Februari 2016, yang merupakan pustakawan dibagian tugas akhir digital, beliau menyampaikan bahwa banyak perubahan dirasakan selama kepemimpinan Bapak Purwoko dalam kegiatan perpustakaan, infrastruktur, dan bagusnya menjalin kerjasama dengan dosen-dosen dan pustakawan yang lain, hal tersebut yang membawa kemajuan bagi Perpustakaan Fakultas Teknik.

Berdasarkan pra penelitian tersebut, peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala perpustakaan dan bagaimana pengembangan budaya organisasi yang ada di perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada. Peneliti berharap hasil penelitian ini, bermanfaat untuk memberi contoh dan pembelajaran bagi kepala perpustakaan dalam mengembangkan perpustakaan dan budaya organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas , diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Gaya kepemimpinan kepala Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada Yogyakarta?
2. Apa saja Nilai-nilai yang dikembangkan dalam budaya organisasi di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada?
3. Bagaimana Usaha-usaha kepemimpinan kepala perpustakaan dalam pengembangan budaya organisasi di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada Yogyakarta?

4. Apa Hambatan dan Solusi dalam pengembangan budaya organisasi di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada?

1.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang digunakan kepala perpustakaan dalam memimpin perpustakaan, dan usaha-saha yang dilakukan dalam pengembangan budaya organisasi di perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui gaya kepemimpinan kepala perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui nilai-nilai yang dikembangkan dalam budaya organisasi di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada.
3. Mengetahui usaha-usaha kepala perpustakaan dalam pengembangan budaya organisasi di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
4. Mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pengembangan budaya organisasi dan solusi yang digunakan di perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat antara lain:

1. Bagi Penulis dapat menambah wawasan khasanah ilmu perpustakaan khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan pengembangan budaya organisasi di perpustakaan.
2. Bagi perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada yaitu hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan atau pertimbangan dalam pengembangan budaya organisasi di perpustakaan oleh kepala perpustakaan.
3. Bagi Pembaca, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan ataupun referensi maupun data sekunder untuk melakukan penelitian pada topik yang sama.

1.5 Sistematika Pembahasan

Laporan penelitian dalam bentuk proposal skripsi ini disusun berdasarkan sistematika penulisan yakni:

Bab I Pendahuluan, membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan pustaka dan landasan teori. Tinjauan pustaka merupakan referensi pembanding dan pembeda antara penulisan ini dengan sebelumnya. Sedangkan landasan teori berisi tentang konsep teoritis dasar yang dipakai untuk memperkuat argumen peneliti dalam menganalisis.

Bab III Metode Penelitian, berisi penjelasan tentang metode yang digunakan untuk penelitian yang meliputi jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, fokus penelitian, subjek dan objek penelitian, instrumen penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, uji keabsahan data.

Bab IV pada bab ini akan dikemukakan tentang gambaran umum tempat penelitian dan pembahasan. Bagian pembahasan merupakan jawaban dari rumuan masalah yang sudah dikemukakan.

Bab V, pada bab ini akan dikemukakan tentang kesimpulan dan saran

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya dan sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, nilai-nilai budaya organisasi dan usaha-usaha dalam pengembangannya adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala perpustakaan Fakultas Teknik UGM adalah campuran antara gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif. Ciri-ciri dari gaya kepemimpinan tersebut adalah menyusun rencana dalam setiap kegiatan, dapat bekerjasama, mendelegasikan wewenang, menghargai pendapat bawahan, dan memberikan motivasi.
2. Nilai-nilai yang dikembangkan dalam budaya organisasi di Perpustakaan Fakultas Teknik UGM untuk mengembangkan perpustakaan dan budaya organisasi adalah kedisiplinan, kreativitas, dan profesionalisme.
3. Usaha-usaha yang dilakukan penanggung jawab perpustakaan dalam mengembangkan budaya organisasi adalah dengan cara melakukan *briefing* setiap minggu sekali atau menjaga komunikasi, memberikan keteladanan, dan pengembangan sumber daya manusia.
4. Hambatan-hambatan yang dihadapi penanggung jawab perpustakaan dalam pengembangan budaya organisasi dan pengembangan perpustakaan

adalah hambatan dari internal yaitu segi psikologis terkait dengan usia yang masih muda menghadapi staf yang lebih senior, dan terkait dengan *skills* pustakawan.

5. solusi yang dilakukan penanggung jawab dalam menghadapi hambatan-hambatan adalah dengan cara mendahulukan komunikasi untuk menyamakan visi dan misi, menganalisis keadaan yang di Perpustakaan Fakultas Teknik, dan terkait dengan *skills* pustakawan penanggung jawab memberikan banyak pelatihan, seminar, dan berdiskusi dengan dosen dan mahasiswa.

5.2 Saran

Setelah peneliti menganalisis gaya kepemimpinan yang digunakan penanggung jawab Perpustakaan Fakultas Teknik UGM dalam pengembangan budaya organisasi, maka peneliti perlu mengemukakan saran-saran bagi penanggung jawab dan pustakawan untuk kemajuan perpustakaan adalah sebagai berikut:

1. Hasil wawancara dengan para pustakawan tentang pemimpin perpustakaan, masih terlihat dalam menjalankan salah satu tugas penanggungjawab masih merasa kurang percaya diri dalam melaksanakan suatu kegiatan. Penanggungjawab perpustakaan sebagai orang yang mempunyai jabatan tertinggi harus memberikan semangat kepada para pustakawan agar lebih bersemangat dan kreatif dalam mengembangkan perpustakaan.
2. Terkait dengan *skills* yang harus dimiliki oleh pustakawan, terutama terkait dengan teknologi informasi, dengan semakin berkembangnya teknologi informasi pustakawan dituntut untuk terus mengup *date skills* yang dimiliki untuk kemajuan perpustakaan dan individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Ibrahim Indrawijaya. 2010. *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Amin, Riawan. 2010. *Menggagas Manajemen Syariah (Teori dan Praktik The Celestial Management)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Astuti, Dwi. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pada Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Yogyakarta: UIN Sunana Kalijaga
- Azwar, Saifuddin. 2005. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Baehaqi. 2015. Pentingnya Peran Pemimpin Efektif. Di unduh dari <http://goo.gl/gPjcrH> pada tanggal 25 Mei 2016 pukul 11.25.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, H.M. Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan : Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasi, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta.
- Elytasari, Suvidian. 2014. Model Kepemimpinan Perempuan Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi DI SMP Negeri 1 Kalasan. *Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kaswan. 2013. *Leadership And Teamworking: Membangun Tim Yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Lasa Hs. 2009. *Kamus Kepustakawanan Indonesia*. Yogyakarta : Pustaka Book Publisher.
- Moleong. Lexxy J. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, Hadari. 2012. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Priyanto, Ida. Kepemimpinan, Inovasi dan Kreativitas Pustakawan Indonesia. Di unduh dalam. <https://goo.gl/gkaLzU>. Pada tgl 29 Mei 2016 pkl 12.07

- Purwanto, Agus Joko. 2014. *Teori Organisasi*. Banten: Universitas Terbuka.
- Purwono. 2013. *Profesi Pustakawan Menghadapi Tantangan Perubahan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rahmat, Jalaluddin. 2001. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal; Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Rumah Suluh. 2015. Kepemimpinan dan Keteladanan. Dalam <http://goo.gl/063q6z> Di unduh pada tanggal 02 Jun. 16 pkl 11.04
- Saleh, Abdul Rahman; Rita Komalasari. 2010. *Manajemen Perpustakaan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sarosa, Samiaji. 2012. *Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar*. Jakarta: Indeks.
- Seputra, Yulis Eka Agung. 2014. *Manajeen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Siti, Mahmudah. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompesasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Sri, Rohyanti.2012. Perpustakaan: Pustakawan Harus Melek Teknologi <http://goo.gl/eialzv> Pada tgl 31 Mei 16 pkl 11.10
- Sudaryono. 2014. *Leadership: Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. 2014. *Psikologi Umum: Untuk Mahasiswa, Dosen, dan Masyarakat Umum*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Sutarno, NS. 2006. *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakkarta: Sagung Seto.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Uha, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kerja: Proses terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



LAMPIRAN 1

SURAT PENETAPAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ADAB DAN ILMU BUDAYA

Jl. Marada Adi sucipto Yogyakarta 55281 Telp./Fak. (0274)513949
Web : <http://adab.uin-suka.ac.id> E-mail: adab@uin-suka.ac.id

Nomor : UIN.2/IP-S1/ PP.01.1/256 /2016
Lampiran : -
Perihal : Penetapan Pembimbing

Yogyakarta, 14 Maret 2016

Kepada Yth. :

Dr. Nurdin Laugu, S.Ag., SS, MA
Dosen Fakultas Adab dan Ilmu Budaya
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan judul skripsi yang diajukan oleh Saudara :

Nama : Dadi Saeful Anwar
NIM : 12140075
Semester : VIII
Judul Skripsi :

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PERPUSTAKAAN DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA ORGANISASI
DI PERPUSTAKAAN FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS GADJAH MADA YOGYAKARTA

Ketua Program Studi Ilmu Perpustakaan menetapkan Saudara menjadi Pembimbing untuk penulisan skripsi yang dimaksud. Apabila Saudara berkeberatan, harap memberitahukan kepada jurusan dalam waktu 3 hari terhitung sejak tanggal surat ini.

Demikian agar menjadi maklum.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

a.n Dekan,
Kaprosdi Ilmu Perpustakaan

Marwiyah, S.Ag.,SS.,M.LIS
NIP. 19690905 200003 2 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Adab dan Ilmu budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (*arsip*)
2. Pembimbing Skripsi;
3. Penasehat Akademik;
4. Mahasiswa ybs.

**) Coret yang tidak perlu*

LAMPIRAN 2

SURAT IJIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ADAB DAN ILMU BUDAYA

Jl. Marsda Adi sucipto Yogyakarta 55281 Telp./Fak. (0274)513949
Web : <http://adab.uin-suka.ac.id> E-mail : adab@uin-suka.ac.id

Yogyakarta, 02 April 2016

Nomor : UIN.02/DA.1/PP.00.9/ *File* /2016
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada:
Yth, GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
C.q. Kepala Biro Administrasi Pembangunan
Sekertariat Daerah Provinsi DIY
Komplek Kepatihan- Danurejan
Yogyakarta 55213

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menerangkan bahwa :

Nama : Dadi Saeful Anwar
NIM : 12140075
Program Studi : Ilmu Perpustakaan

bertujuan untuk melakukan penelitian di Perpustakaan Fakultas Teknik UGM Yogyakarta dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul :

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PERPUSTAKAAN DALAM
PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI DI PERPUSTAKAAN FAKULTAS
TEKNIK UNIVERSITAS GADJAH MADA YOGYAKARTA

di bawah Bimbingan : Dr. Nurdin Laugu, S.Ag., SS., MA

Sehubungan dengan itu, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin kepada mahasiswa tersebut dalam rangka melakukan penelitian.

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik.

Dr. Hasyam Zaini, MA. *
NIP. 19631109 199103 1 009

Tembusan :
Dekan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya;



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH
 Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
 YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN
 070/REG/VI/2044/2016

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK** Nomor : **UIN.02/DA.1/PP.00.9/0716/2016**
FAK. ADAB DAN ILMU BUDAYA
 Tanggal : **2 APRIL 2016** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Penzinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kemendagri Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Peltzinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta

DIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **DADI SAEFUL ANWAR** NIP/NIM : **12140075**
 Alamat : **FAKULTAS ADAB DAN ILMU BUDAYA, ILMU PERPUSTAKAAN , UIN SUNAN KALIJAGA**
YOGYAKARTA
 Judul : **GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PERPUSTAKAAN DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA**
ORGANISASI DI PERPUSTAKAAN FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS GADJAH MADA
YOGYAKARTA
 Lokasi : **UNIVERSITAS GADJAH MADA**
 Waktu : **7 APRIL 2016 s.d 7 JULI 2016**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian(studi lapangan *) dan Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui instansi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjapro.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah ditandatangani dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib menaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjapro.go.id;
5. Ijin yang dibekukan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
 Pada tanggal **7 APRIL 2016**
 A.n Sekretaris Daerah
 Asisten Perekonomian dan Pembangunan
 Ut



Terselenggara

1. **GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)**
2. **UNIVERSITAS GADJAH MADA**
3. **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAK. ADAB DAN ILMU BUDAYA, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
4. **YANG BERSANGKUTAN**

LAMPIRAN 3

LEMBAR PERNYATAAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Purwoko, S.IP., MA

Jabatan : Penanggung Jawab Perpustakaan Fakultas Teknik UGM

Menyatakan bersedia menjadi informan untuk diwawancarai sebagai narasumber dan menyetujui nama informan dicantumkan dalam skripsi oleh saudara Dadi Saeful Anwar sebagai penyusun skripsi yang berjudul "Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada"

Demikian lembar pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 April 2016

Informan,



Purwoko, S.IP., MA

LEMBAR PERNYATAAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bagus Wijaya, S.IP., S.T.

Jabatan : Ruang Akses TA digital

Menyatakan bersedia menjadi informan untuk diwawancarai sebagai narasumber dan menyetujui nama informan dicantumkan dalam skripsi oleh saudara Dadi Saeful Anwar sebagai penyusun skripsi yang berjudul "Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada"

Demikian lembar pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 14 April 2016

Informan



Bagus Wijaya, S.IP., S.T.

LEMBAR PERNYATAAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Isnaini Syamsiati, S.Sos.


Jabatan : Bagian Layanan Sirkulasi

Menyatakan bersedia menjadi informan untuk diwawancarai sebagai narasumber dan menyetujui nama informan dicantumkan dalam skripsi oleh saudara Dadi Saeful Anwar sebagai penyusun skripsi yang berjudul "Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada"

Demikian lembar pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 April 2016

Informan


Isnaini Syamsiati, S.Sos.

LEMBAR PERNYATAAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sugeng, A.Md.

Jabatan : *Front Officedan* Pengolahan

Menyatakan bersedia menjadi informan untuk diwawancarai sebagai narasumber dan menyetujui nama informan dicantumkan dalam skripsi oleh saudara Dadi Saeful Anwar sebagai penyusun skripsi yang berjudul "Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada"

Demikian lembar pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 April 2016

Informan



Sugeng, A.Md.

LAMPIRAN 4

PEDOMAN WAWANCARA

NO	Teori	Konsep	
1.	Gaya kepemimpinan	Otokratik	a. kekuasaan, kreativitas dan inovasi para bawahan tidak didengar oleh atasan. b. pemberian sanksi yang tegas untuk setiap kesalahan.
		Paternalistik	a. pimpinan menggunakan kekuasaan tinggi, kreativitas, dan inovasi bawahan. b. bawahan melaksanakan keputusan berdasarkan petunjuk atasan.
		Partisipatif	a. Pimpinan dan bawahan ikut berpartisipasi dalam semua kegiatan yang dilakukan organisasi. b. pemimpin mendelegasikan sebagian tugas kepada pengikutnya (kreatif)
		Demokratik	a. proses pembuatan keputusan dilakukan melalui musyawarah dan voting. b. Bawahan bebas mengeluarkan kreativitas, dan inovasi
		Pemimpin terima beres	Memberikan sedikit petunjuk atau arahan kepada bawahan
2.	Budaya Organisasi	Karakteristik budaya organisasi	a. Inovasi dan pengambilan resiko b. Perhatian kerincian c. Orientasi hasil d. Orientasi orang e. Orientasi tim

			<ul style="list-style-type: none"> f. Keagresifan g. Kemantapan
		Fungsi budaya organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Sebagai penada atau pemberi batas organisasi b. Menyampaikan sebuah identitas organisasi c. Memfasilitasi tumbuhnya komitmen d. Memperkuat stabilitas sistem sosial e. Pembentukan sikap atau perilaku pegawai
		Proses internalisasi budaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Memandingkan dan menilai budaya organisasi b. Memerima atau menolak c. Mempelajari budaya organisasi d. Menyesuaikan perilaku
		Peran budaya organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Identitas organisasi b. Menyatukan organisasi c. Reduksi konflik d. Komitmen kepada organisasi e. Reduksi ketidakpastian f. Menciptakan konsistensi g. Motivasi h. Kinerja organisasi i. Keselamatan kerja j. Sumber keunggulan kompetitif
3	Hambatan	Hambatan internal	<ul style="list-style-type: none"> a. Normatif b. Fisik c. Spikis
		Habatan eksternal	<ul style="list-style-type: none"> a. Pendidikan b. Profesionalitas

LAMPIRAN 5

Transkrip Wawancara

Wawancara dengan penanggungjawab

Perpustakaan Fakultas Teknik UGM

Informan : Purwoko S.IP, MA

Jabatan : Penanggungjawab Perpustakaan

D: Dadi saeful

P: Pak Purwoko

D : Bapak dari tahun berapa menjadi kepala perpustakaan di perpustakaan Fakultas Teknik?

P : Mulai bulan Mei 2012

D : Sebelum menjadi kepala perpustakaan di perpustakaan ini, apakah bapak jadi staf terlebih dahulu di sini apakah langsung diangkat menjadi kepala perpustakaan?

P : Saya dulunya di jurusan sekarang sebutannya departemen, kemudian ini direnovasi saya diberi sk untuk menjadi pendamping kepala perpustakaan selama sebulan, setelah itu kepala perpustakaan yang dahulu pensiun dan saya yang menggantikan, tetapi disini istilahnyabukan kepala perpustakaan, namun penanggungjawab atau kordinator perpustakaan.

D : Bapak menjadi kordinator perpustakaan sudah tiga tahun, bapak memaknai kepemimpinan sebagai kordinator di perpustakaan disini seperti apa?

P : Yang pasti menantang, karena saya dihadapkan pada sesuatu wilayah yang menurut saya baru sebelumnya belum pernah menjadi penanggungjawab perpustakaan, kemudian saya dihadapkan dengan kondisi perpustakaan seperti ini ada beberapa hal yang menjadi tantangan buat saya ada yang terkait koleksi ada yang terkait sdm, terkait psikologis, dan seterusnya sehingga ya... saya yang pertama harus menyesuaikan diri, dan yang kedua saya harus punya sesuatu yang bisa menjadikan perpustakaan ini berbeda.

D : Kemudian tantangan yang paling besar setelah menjadi kordintor perpustakaan dan hal ini menjadi tantangan paling besar buat bapak dalam hal apa?

P : Penyesuaian ya, penyesuaian dengan kondisi kerja kemudian secara sikologis juga, karena ketika saya masuk, 100% orang yang ada disini itu lebih tua dari saya itu secara sikologis ya... saya kan lebih muda, harus ada hal yang saya dalam tanda kutip taklukan agar saya tidak terbebani dalam itu yang pertama, dan yang kedua saya harus melihat gambaran umum dari perpustakaan fakultas ini supaya saya bisa memetakan nah itu hal awal yang pertama saya rasakan.

D : Apakah pemetaanya di mulai dari nol lagi pak?

P : ya... macam-macam, analisis SWOT yang pasti, apa kekuatan dari perpustakaan ini kelemahannya begitu juga dan saya bisa masuk di wilayah yangmana agar perpustakaan ini bisa maju.

D : Apakah ada yang menjadi ciri khas dari perpustakaan Fakultas Teknik dari perpustakaan fakultas lain yang ada di UGM ini pak ?

P : di awal saya masuk itu saya punya jargon di perpustakaan ini tuh *Bring You To The Learning Community* karena koleksi itu terbatas, koleksi sudah kuat di jurusan maka perpustakaan Fakultas Teknik itu harus mempunyai sesuatu yang beda, yaitu komunitas belajar ini yang dibangun adalah kegiatan-kegiatan yang sifatnya belajar, baik itu yang diampu pustakawan atau kita kerjasama dengan mahasiswa, kemudian mulai awal tahun 2015 itu saya rubah menjadi *Space Community And Knowledge* istilah komunitas tiga hal itu yang saya tawarkan ke mahasiswa ruang belajar kemudian komunitas dan pengetahuan ruang kemudian *community knowledge*, kemudian komunitas itu kita bikin komunitas di perpustakaan, perpustakaan ini bisa jadi titik temu mahasiswa dari berbagai jurusan dan poin penting yang menurut saya luar biasa, bukan hanya jurusan-jurusan di teknik tapi juga di luar teknik juga ada, kemudian dari sini mengadakan kegiatan ada tiga kategori yang satu diampu oleh pustakawan, yang kedua diampu oleh dosen, yang ketiga oleh mahasiswa atau yang satu oleh mahasiswa dan yang satu di luar mahasiswa jadi ada empat, nah itu kegiatan yang dikembangkan disini. Nah ketika pustakawan mengadakan kegiatan ini pustakawan ini bukan sebagai eo tetapi saya tidak tau persepsi teman-teman ketika oh... perpustakaan mengadakan seminar ini, kok pustakawan mengadakan hal seperti itu kan itu sama seperti eo tetapi kami memposisikan berusaha sebagai bukan eo, artinya begini ketika kami mengadakan diskusi dengan mahasiswa sebisa mungkin kita ikut juga di dalamnya, karena kita bukan penyelenggara tetapi kita ikut diskusi kalau ada mahasiswa yang pinjam

ruangan di sini kemudian mereka berdiskusi di ruang diskusi di lantai dua, saya berusaha tidak “oke silahkan berdiskusi” kemudian saya tinggal, tetapi saya ikut disitu diskusinya tentang apa sih, sehingga selain menyediakan ruang kita juga menceburkan diri ke ilmu yang mereka geluti nah itu akan sangat berguna ketika proses pendidikan itu berjalan, ketika mereka bertanya A bisa nyambung oh... itu beginikemarin saya diskusi begini dan begini atau kita dokumentasikan kemudian membuat suatu sistem sehingga orang yang tidak ikut bisa liat video atau rekamannya. Nah titik temu berbagai mahasiswa dari jurusan di teknik dan di luar teknik kemudian berbagai kegiatan, dokumentasi, kemudian kegiatan yang diampu dosen maupun mahasiswa, nah itu yang saya rasa sebagai pembeda antara perpustakaan teknik dengan perpustakaan selain fakultas teknik, kalo toh misalnya ada beberapa yang melakukan hal serupa saya bisa mengatakan sangat mungkin mereka terpengaruh oleh kegiatan di fakultas teknik, tetapi sebelumnya ada juga yang melakukan seperti di perpustakaan filsafat, perpustakaan filsafat itu mereka mengadakan tetapi baru satu yaitu diskusi tentang mengupas filsuf-filsuf yang ada tetapi pembicaranya dosen, kami tidak hanya dosen tetapi pustakawan dan mahasiswa jadi pembicara nah mungkin itu pembeda dengan perpustakaan lain. Perbedaan dengan perpustakaan jurusan yang ada di Fakultas Teknik, kita memosisikan sebagai pelengkap tetapi kita juga kadang lebih lengkap, misalnya begini kalau di perpustakaan jurusan sejauh ini secara umum hanya menyediakan buku atau koleksi apapun kemudian pustakawan melayani peminjaman dan pengembalian nah... kami disini selain ada buku teknik kita juga menyediakan buku non teknik ada bibliografi, novel, sejarah itu bedanya dan kita tidak hanya

sekedar layanan meminjamkan dan mengembalikan buku sebagaimana di jurusan. Satu hal lagi yang baru kami ingin kembangkan itu *communication librarian* atau riset librarianship jadi kita kalau di perguruan tinggi itu punya gagasan bahwa sivitasnya itu kan harus menulis paper dan seterusnya. Kita mencoba memfasilitasi itu dengan berbagai cara misalnya kalau mahasiswa kesulitan terkait dengan penulisan jurnal mereka bisa juga datang ke perpustakaan mereka bisa tanya mereka juga bisa berdiskusi, terus mereka mau mempublik jurnal dimana, dan perkembangan-perkembangan apa yang bisa digunakan menulis jurnal itu untuk dikirim nah kita mencoba memfasilitasi.

D : Bagaimana pertama kali bapa menyatukan visi misi di perpustakaan ini, sedangkan banyak staf di perpustakaan yang lebih senior dari bapak?

P : Yang pasti komunikasi dan saya menawarkan sesuatu yang tidak dalam arti saya tidak mau merumuskan oh... visi saya tuh di sini begini, saya ingin perpustakaan ini begini berdasar keadaan atau berdasarkan latar belakang mahasiswa, dosen, maka perpustakaan harus seperti ini, nah ketika sudah bisa menentukan hal seperti ini, maka orang lainpun akan melihat oh... berarti saya itu serius. Kedua kadang kala kalau diorganisasi ketika ada orang baru kemudian dia punya ide orang-orang itu akan oh... orang itu punya ide dan bisa. Tantangan berikutnya adalah yang memulai itu ya... harus saya dulu bukan orang lain, saya mulai dulu oh... untuk mencapai itu harus begini maka ya saya harus melakukan begininya itu duluan sampai itu terlihat betul, nah dari situ nanti akan ada *Screening out* siapa yang ikut siapa yang engga, maka orang lain dari situ saya melihat atau beranggapan oh... si pemimpin itu serius, yang kedua dia punya

konsep, yang ketiga ya kalau saya tidak mengikuti ya kemungkinan saya tidak akan disini lagi disini begitu, maka hukum alam akan berjalan seperti itu. Dari situ ya bagi saya si staf itu akan menempatkan pemimpin itu di tempat yang bener bukan kemudian dia menjadi takut atau engga, kemudian si pemimpin punya *bargaining position* dimata staf.

D : Dalam menjelankan strategi-strategi baru atau keputusan yang baru apakah selalu melibatkan setiap staf ?

P : Ada yang iya ada yang tidak, tetapi untuk konsep kepastakawanan disini kan kami ada briefing seminggu sekali, itu kadang kita bicara tentang pustakawan yang baru tuh seperti ini dan perkembangannya tuh begini. Dari briefing itu mereka akan tahu oh... arah apa yang saya sampaikan itu gimana sih, kemungkinan pak purwoko pengen perpustakaan ini seperti itu dan pak purwoko pengen pustakawan itu punya kompetensi, tanpa saya harus megatakan kamu harus begini dan begini. Tetapi ada kalanya saya mengambil keputusan sendiri keika saya berpikir bahwa ini tidak saya sampaikan dulu saya coba personal dulu ketika hal itu saya rasa tidak berhasil maka saya bicarakan dengan yang lain.

D : Selama bapak memimpin sebagai kordinator perpustakaan disini, bagaimana menurut bapak tentang jobdes yang dikerjakan oleh setiap staf, apakah sudah sesuai atau belum?

P : Jobdes item itu ya kadang ada kadang harus ditambahi kadang harus dikurangi itu wajar.

D : Kemudian dalam hal budaya kerja, nilai-nilai atau norma-norma apa saja yang ditekankan di sini pak?

P : Kalau budaya kerja itu kedisiplinan dan seterusnya itu sudah ada ditentukan UGM seperti masuk jam sekian, kemudian kita juga ada SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) itu harus dipenuhi sekian persen. Tentang norma yang ada, tetapi saya ini bukan tipe orang yang bisa memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu, sehingga ketika saya meminta seseorang melakukan sesuatu itu minimal saya tahu dahulu, seperti saya minta orang untuk disiplin ya saya harus disiplin terlebih dahulu, atau semisal saya minta orang untuk bertanggung jawab maka saya harus bertanggung jawab dulu, dan saya meminta kamu harus kreatif dan hal ini yang saya tekankan maka saya ya harus kreatif dulu, kalau saya meminta kamu harus punya sesuatu yang baru ya! Maka saya harus mendapatkan atau memunculkan sesuatu yang baru dulu supaya mereka mau mempelajari sesuatu yang baru.

D : adakah suatu cara atau fasilitas yang hal tersebut dapat menanamkan rasa budaya kerja di perustakaan ini?

P : Misalnya seperti disiplin? Seperti presensinya harus dengan elektronik, nah seperti kontrol disiplinnya pakai fingerprint dan itu sudah terkoneksi dengan sistem dan itu sudah terlock yang mana kamu selama setahun ini tanggal sekian jam sekian bulan sekian datang jam berapa itu sudah terlock dalam sistem tersebut, tetapi kalau yang lain tanggung jawab itu terhadap pekerjaan itu kontrolnya di SKP secara *online* juga harus mengisi selama setahun dengan cara begitu kontrolnya. Terkait dengan kreativitas itu macam-macam misalnya terkait

dengan kinerja misalnya, ide baru atau kreativitas karena misalnya dia tidak punya ide baru atau kreativitas dia monoton maka dia akan dihargai lebih rendah dari yang lain kalau dia datangnya telat maka dia akan diberi input yang sedikit. Secara sistem itu tidak hanya disini tetapi di seluruh UGM juga sama.

D : Selain mengontrol dengan sistem yang telah ada, ada tidak cara mengontrol dengan cara bapak sendiri?

P : Paling cara mengontrolnya ya di briefing yang diadakan tiap minggu itu.

D : kemudian pak terkait dengan kreativitas, bagaimana cara mendorong staf agar kreatif dan berkembang?

P : Diskusi tentang hal-hal baru yang terkait dengan perpustakaan, misalnya ketika ada perpustakaan lain yang bagus kemudian saya cerita ini perpustakaan yang lain bagus atau yang umum dilakukan dengan cara mengirim mereka ke training atau mengirim mereka ke seminar mereka mendapat informasi baru atau jaringan yang baru.

D : Sejauh ini selama bapak memimpin di perpustakaan ini, apakah para staf menerima dengan budaya kerja yang ada di perpustakaan ini?

P : Kalau saya lihat mereka menerima, tapi nanti *crosscheck* saja kepada mereka.

D : Bagaimana pak misalnya ada pegawai yang tidak beres dalam mengerjakan tugasnya atau tidak sesuai apakah ada *punishment* tidak dari bapak selaku kordinator di perpustakaan ini?

P : *Punishment* ada, ya di perpustakaan ini saya sebagai kordinator tetapi secara struktur saya tidak boleh menghukum orang yang melakukan kesalahan, misalnya oh... dia kurang rajin berarti oh... orang ini yang tidak rajin selama setahun dia paling banyak ijin hanya sebatas begitu lebih komunikasi, sedangkan hukuman secara struktural itu ada sendiri soalnya hanya hanya kordinator saya tidak punya kewenangan untuk menghukum orang.

D : Selama tiga tahun bapak menjadi kordinator di perpustakaan ini, bapak melihat apakah ada hasil yang mengesankan baik itu buat staf atau bapak sendiri?

P : Kalau efek yang saya rasakan paling bernilai itu ya efek ke mahasiswa ketika kami melakukan kegiatan yang ada maka mahasiswa ikut terlibat dan merasakan, saya tidak tahu itu efek langsung atau tidak langsung. Kami kan punya grup untuk berdiskusi di social media, seperti kemarin kan ada mahasiswa disampingnya itu pergi sambil meninggalkan laptop selama dua jam terus di grup tersebut orang yang tertitipi cerita tentang temannya tersebut, ketika sudah balik maka dia ditanya “darimana saja?” Terus dia menjawab “tadi saya habis shalat, terus dia bertanya lagi “kenapa ninggalin laptop begitu aja?”, dan komentarnya sangat simpel “saya yakin ko di perpustakaan itu aman” nah itu bagi saya sesuatu yang sangat luar biasa meskipun itu tidak tahu bahwa itu efek langsung atau tidak langsung, kami kalau terkait mahasiswa dan staf itu saya ingin mahasiswa itu nyaman dipergustakaan, dan yang kedua saya juga pernah menegur mahasiswa dengan keras tetapi saya juga mempersilahkan mahasiswa untuk menegur kami sampaikan itu dipengeras suara biala ada diantara kami dirasa kurang bagus

kurang nyaman silahkan tegur kami, kami ingin mahasiswa di perpustakaan itu nyaman.

D : Selama tiga tahun bapak jadi kordinator di perpustakaan ini, problematika apa saja yang dihadapi?

P : Diawal tadi ya... tentang beban psikologis kemudian saya harus menentukan arah kemana perpustakaan ini kemudian problematika tentang skill pustakwan karena pustakawan yang ada disinikan saya bisa sampaikan pustakwan yang sebelumnya mengurus secara fisik, setelah buku di perpustakaan ini disusut sekitar 80% dan jumlah pustakawannya banyak itu kan menjadi permasalahan juga, terkait skill terkait pengetahuan terkait dengan SDM itu kemudia terkait dengan jejaring atau tantangan berjejaring juga karena saya tidak bisa kalau saya duduk di perpustakaan saja, tetapi harus ada jaringan yang saya buat baik itu dengan pustakawan, dengan dosen yang ada di sini dan yang kami tembak itu adalah dosen-dosen muda, ada juga dosen sepuh untuk beberapa kasus tertentu tetapi lebih konsen kepada dosen-dosen muda untuk perkembangan perpustakaan apalagi dosen yang lulusan luar negeri. Tantangan berkomunikasi dengan dosen yang mempunyai wilayah beda tetapi Alhamdulillah ketika secara usia tidak jauh berbeda bisa lebih cair, kemudian tantangan lain yang tidak saya dapatkan di perpustakaan jurusan adalah bagaimana pengelolaan anggota bagaimana menentukan prioritas anggaran bagaimana berhubungan dengan pimpinan yang lebih tinggi karena hampir setiap bulan pasti bertemu, apakah yang harus saya sampaikan tidak hanya duduk saja apasih yang bisa dikomunikasikan tentang

perpustakaan secara informal dan itu merupakan hal baru yang merupakan tantangan baru yang saya dapatkan.

Yogyakarta, 31 Mei 2016

Informan Utama



Purwoko, S.IP., MA.



Wawancara dengan pustakawan

Informan : Bagus Wijaya, S.IP., S.T.

Jabatan : Pustakawan bagian ruang akses TA digital

D: Dadi Saeful

B: Mas Bagus

D: Bapak menjadi pustakawan di sini sudah berapa tahun?

B: Kalau di perpustakaan, saya kan dulunya di jurusan dan pindah kesini sudah satu tahun, tapi kalau di jurusan saya mulai 2004 setelah dari jurusan saya ke perpustakaan fakultas.

D: Selama setahun bekerja di perpustakaan fakultas, bagaimana bapak melihat kepemimpinan dari kepala perpustakaan?

B: Menurut saya kalau kepemimpinan pak pur itu banyak perubahan yang dilakukan oleh beliau yang kita rasakan, kita alami dan melakukan apa program yang di keluarkan untuk perpustakaan pak purwoko disini arahnya lebih ke teknologi informasi kemudian pengembangan inprastuktur dalam artian inprastruktur yang dikembangkan memfasilitasi kebutuhan mahasiswa akan ruang-ruang seperti ada ruang belajar yang tertutup dimana mahasiswa s2 dan s3 membutuhkan ruangan seperti itu, nah hal atau usulan ditampung oleh pak pur kemudian diusulkan ke pejabat bagian pengadaan dan Alhamdulillah direalisasikan banyak yang direalisasikan oleh fakultas dan pak pur ingin

menunjukkan bahwa perpustakaan itu mampu memberikan pelayanan yang baik untuk mahasiswa juga dengan berbagai kebutuhan informasi yang berhubungan dengan akademik yang dibutuhkan oleh mahasiswa baik itu mahasiswa s1, s2 atau s3.

D: Apakah ada usaha dari penanggungjawab perpustakaan mengarahkan stafnya kepada visi dan misi?

B: Arahan-arahan dari pak pur selalu positif ya terus belajar dan belajar terutama kita melayani kebutuhan mahasiswa karena kan mahasiswa banyak karakter dalam artian kita bisa meliterasi informasi, kebutuhan dan keperluan apa yang harus dilakukan, pendidikan apa yang diperlukan kemudian skilnya dan masukan kegiatan apa yang bisa kita lakukan bersama untuk mahasiswa dan pak pur juga selalu mengkomunikasikan kepada mahasiswa kebutuhan-kebutuhan informasi atau kegiatan yang menunjang kebutuhan bersama contohnya bagaimana menulis dengan baik persentasi dengan baik nah itu biasanya diselenggarakan bekerjasama dengan ECC (*Engenderic Carier Center*) mereka merupakan organisasi yang dahulunya berada dilingkungan teknik dan sekarang ada di jalan Krasak, dan perpustakaan bekerjasama dengan mahasiswa untuk kegiatan misalnya workshop bagaimana kita menulis paper dengan baik, artikel dan sebagainya itu kerjasama dengan mahasiswa kemudian dengan ECC, karena mereka bergerak dibidang konsulting dan sdm dari ECC sendiri ber*background* psikolog otomatis kerjasama yang dilakukan perpustakaan dengan ECC itu berbentuk kegiatan *soft skill* mengenai bagaimana kita membangun situasi yang baik kemudian bagaimana kita bersikap ketika di*interview* oleh perusahaan dan membangun

awareness, mengetahui diri kita apakah kita seorang eksekutor atau managerial apakah seorang marketing nah itu kegiatan dengan ECC. Kegiatan dengan dosen, kegiatan seperti bagaimana cara menulis jurnal yang baik dengan skala global dan bagaimana cara menulis jurnal agar cepat di *publish*.

D: Dalam pembuatan rencana kegiatan atau strategi untuk perpustakaan, apakah kepala perpustakaan sering berkordinasi tidak dengan stafnya?

B: Dalam kebijakan yang diambil oleh pak purwoko itu memang di sini setiap seminggu sekali kita melakukan kordinasi khusus staf saja, jadi disaat briefing itu keinginan apa yang kita butuhkan untuk bisa dirubah kembali kemudian dalam masalah sdm dalam *briefing* kita *sharing* mulai ide-ide kegiatan yang akan dilaksanakan atau juga memberitahukan kegiatan kedepan untuk apa terus yang haru dilakukan itu apa, manfaat untuk kita apa, efek buat kita apa darisana selalu ada diskusi-diskusi dan hasil akhirnya apa sih yang dibutuhkan buat pemustaka dan perpustakaan ini.

D: Berarti beliau selalu melibatkan stafnya dalam hal apapun?

B: iya, seperti kegiatan apa yang sudah terlaksanakan terus kebutuhan apa saja yang dibutuhkan oleh staf berupa skil, jadi beliau itu selalu menampung usulan apabila itu membangun *why not* dan dipertimbangkan dahulu oleh beliau, jadi tidak semata-mata langsung menolak usulan dari yang lain tetap ada pertimbangan terlebih dulu.

D: Setiap organisasi dalam menjalankan kegiatannya pasti selalu ada hambatannya, bagaimana cara mengatasi dari kordinator perpustakaan di sini?

B: Masalah pasti ada saja ya, perpustakaan ingin maju pasti ada proses dan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan program atau kegiatan, nah disitu sering terjadi konflik yang sering bergesekan mungkin karena intinya pak pur itu ingin kita maju dan lebih baik lagi dan lebih mempuni dalam masalah soft skilnya kemudian tentang bahasa dalam pelaksanaan itu semua mungkin ada suatu ketakutan dari berbagai pihak baik itu dari pak pur juga, dan ketakutan itu memang berawal dari dia merasa kurang mampu tapi bukan berarti dia tidak mampu namun dia cenderung lebih rendah diri dalam artian kalau kita bisa mempelajari itu kenapa harus kita lepas? Begitu. Kalau dalam kegiatan yang dilaksanakan ada masalah beliau menghadapinya selalu dengan tenang dan dengan sikap tenang itu menjadikan kita enak dalam mencari solusi, tidak dihadapi dengan emosi tetapi memang emosi itu tidak bisa dipungkiri selalu hadir namun kalau kita menghadapi masalah selalu dengan emosi kurang baik, pertama selaku pelaku emosinya pasti kita lelah dan yang kedua orang yang dimarahi dia akan down tidak ada semangat, itu kan yang tidak diharapkan, tapi beliau itu lebih tenang dan selalu didiskusikan untuk menyelesaikan masalah dan selalu ada proses sharing dan selalu menjaga komunikasi dengan baik.

D: Nilai-nilai atau norma apa saja yang ditekankan terkait dengan budaya organisasi di perpustakaan Fakultas Teknik?

B: Nilai atau norma dalam sebuah organisasi pasti itu ada, apalagi semenjak presiden yang sekarang itu berdampak juga pada dunia pendidikan seperti absensi dimana absensi itu mengindikasikan pada kedisiplinan dan yolalitas kemudian sikap keterbukaan apapun yang di keluhkan masalah apapun harus selalu terbuka

semisal ada ide atau ada masukan jangan disampaikan di belakang tapi sampaikan di depan kalau semisal masukan itu baik pasti akan diusahakan kalau semisal ada yang belum, mungkin kita butuh proses dan waktu untuk melakukan itu.

D: Apa saja bentuk keteladanan yang dicontohkan oleh penanggung jawab dipergustakaan kepada stafnya?

B: Beliau itu orangnya terus ingin belajar dari siapapun, memang kalau di perpustakaan kita harus tau segala hal dan harus kreatif dan kreatifitas itu muncul karena ada suatu masalah dan dari masalah tersebut kita pasti mencari solusi maka muncullah ide atau gagasan baru setelah dieksekusi muncul terobosan baru, jadi ya dengan adanya masalah kita bisa berpikir lebih keras lagi, berpikir dan berpikir bagaimana perpustakaan lebih baik lagi, memang perpustakaan lebih ke bagaimana melayani dengan baik, bagaimana menyediakan informasi buat mahasiswa baik itu secara akademis maupun non akademis misalnya ya ada organisasi, workshop, soft skill.

D: Bagaimana cara penanggungjawab perpustakaan dalam mengontrol stafnya agar tidak keluar dari nilai-nilai yang ada di perpustakaan ini?

B: Saya rasa ada, mungkin salah satunya kordinasi yang dilaksanakan setiap minggu, dari situkan menjadi cepat dari pada kordinasi yang dilaksanakan sebulan sekali, pak pur juga sering melakukan diskusi apabila ada masalah selain itu beliau suka mengontrol keadaan perpustakaan, mungkin dari segi tataletak ruangan kerja yang dirancang untuk memudahkan pekerjaan kemudian jarak dengan ruangan beliau lebih dekat mungkin itu suatu cara untuk mengontrol.

D: Apakah pak pur suka memberikan motivasi pada stafnya?

B: Memberikan motivasi pasti iya, tetapi kita kembalikan kepada diri kita masing-masing apakah kita mau jalan ditempat atau mau lebih maju, ya kalau mau lebih maju kita harus merubahnya semisal mengikuti workshop bahasa inggris tadinya saya tidak diminta untuk ikut tetapi menurut saya itu menjadi syarat dan kita mau tidak mau harus belajar.

D: Apakah ada fasilitas untuk mengembangkan kemampuan pustakawan di perpustakaan teknik?

B: Untuk fasilitas kerja, meningkatkan kemampuan sdm itu ada, seperti mengirim ke beberapa workshop kemudian meningkatkan skill kemampuannya memberikan pelatihan, belajar beberapa aplikasi untuk meningkatkan kemampuan sdm.

D: Apakah ada *punishment* dari pemimpin kepada stafnya yang tidak sesuai dengan aturan?

B: Masalah *punishment* yang diberikan pak pur sendiri menurut saya tidak ada, karena beliau sudah mepercayakan pada kita dan itu menjadi tanggung jawab kita untuk bekerja dan secara moral kita dituntut untuk mengerjakan SOP kita sebagai pustakawan ataupun staf ahli disini, dan masalah *punishment* menurut saya tidak ada, lebih dikembalikan kepada diri masing-masing kalau dia melakukan kesalahan pastinya dia akan memperbaiki kalau tidak ada pihak yang lebih berwenang dan beliau pak pur itu selalu menjaga komunikasi jadi lebih baik didiskusikan karena kalau langsung ditindak itu akan mempengaruhi mental juga dan jika diluar dan banyak orang tau itu juga tidak baik, pak pur lebih

menyelesaikannya dengan bareng-bareng apabila ada masalah hal apa saja yang jadi penyebabnya dan bagaimana pencarian solusinya dari staf.

D: Bapak kan dahulu pustakawan di jurusan setelah pindah ke fakultas bagaimana proses adaptasinya susah atau tidak?

B: Awal-awal ada kecemasan karena kita pindah ini bukan atas dasar kemauan kita, namun disini lain untuk adaptasi saya rasa kalau adaptasi dengan sesama profesi lebih enak, beda dengan beda profesi disitu kurang lebih cepat menyesuaikan adaptasi, beda dengan satu profesi itu lebih enak dan kita selanjutnya lebih mengikuti saja bagai mana kultur disini yang biasa dilakukan.

D: Kultur yang membedakan dari perpustakaan Fakultas Teknik seperti apa?

B: Kalau di sini dituntut lebih kreatif dan lebih terbuka dan dituntut bertanggung jawab namun kalau prosedur kerjanya lebih ketat di jurusan karena memang di jurusan langsung dibawah pengurus dosen kalau di sini langsung ke fakultas jadi lebih enak diajak sharing jadi kita lebih tau sharingnya itu intinya apa yang ingin disampaikan karena satu profesi, kalau dengan beda profesi dia kan tidak tau secara keilmuan dan juga berdasarkan pengalaman dari dunia perpustakaan, karena kalau pak purkan sudah lama berkecimpung di dunia perpustakaan baik itu tingkat daerah atau nasional, kalau semisal dengan orang awam kan dia tidak tahu tentang dunia kepustakwanan bagaimana mereka hanya menjust kerjanya hanya duduk, dan untuk mengantisipasi paradigma seperti itu maka salah satu caranya dengan memberikan kegiatan yang seperti tadi dan kita mensosialisakan sehingga masyarakat tau, nah itu juga dituntut softskill untuk pustakawan menguasai

minimal ya menjadi mc atau menjadi moderator karena kalau tidak dicoba itu sangat disayangkan dan nantinya biasanya ada masukan dari mahasiswa dari dosen juga.

D: Jadi selama kerja di sini nyaman dengan budaya kerja yang ada di perpustakaan ini?

B: Iya nyaman, jadi kita diberikan kebebasan untuk berkreasi dan ide apa yang kita punya. Menjadi catatan juga mungkin perpustakaan yang lain belum seperti itu karena perpustakaan itu jangan dipimpin dengan orang yang bukan dari perpustakaan nantinya dia akan mengangap bahwa dia menjadi buangan menjadi penanggungjawab perpustakaan dan ahimya dia berbuat seenaknya dan tidak akan membangun perpustakaan itu untuk lebih baik, kalau kepala perpustakaan dari orang perpustakaan dia akan lebih tau untuk kemajuan perpustakaan.

Yogyakarta, 31 Mei 2016

Informan



Bagus Wijaya, S.IP., S.T

Hasil wawancara dengan pustakawan

Informan : Isnaini Syamsiati, S.Sos

Jabatan : Pustakawan bagian sirkulasi

D: Dadi Saeful

I: Ibu Isnaini

D: Ibu mulai bekerja di perpustakaan Fakultas Teknik dari tahun berapa?

I: Saya bekerja di sini mulai Juli tahun 2004.

D: Ibu kan sudah lama kerja di sini, nah selama ibu bekerja di sini sudah terjadi pergantian kordinator perpustakaan, menurut ibu bagaimana kordinator yang sekarang sama yang dahulu?

I: Pas dulu awal saya kesini perpustakaan itu tidak begitu kelihatan karena gedung perpustakaan itu sendiri berdampingan dengan fasnet, jadi orang datang kesini itu ada dua tujuan apakah mau ke fasnet apakah mau ke perpustakaan, dan karena fasnetnya itu milik dosen jadi kita mau apa-apa juga kurang enak bahkan ruang perpustakaan semakin sempit-sempit dan fasnetnya malah semakin lebar, nah perpustakaan sendiri tidak ditonjolkan malah lebih menonjol yang fasnet jadi itu masa tahun 2004 sampai 2012, kegiatan di perpustakaan teknik itu ya hanya pelayanan biasa hanya peminjaman buku dan pengembalian, layanan bebas pinjam pustaka kepada mahasiswa yang mau wisuda, tidak ada lainnya dan budaya kerja pada waktu itu ya kita jauh dari bimbingan kadang teman-teman

yang ada disini seenaknya sendiri meskipun kepala yang dahulu itu sudah membebaskan kita, kita mau berjalan seperti apa bebas, asalkan pekerjaan bisa terselesaikan tapi sudah diberi kepercayaan seperti itu tetapi dia tidak bisa.

D: Berarti ada perubahan yang signifikan dari yang dulu sama yang sekarang

I: Iya ada perbedaanya mas, dan setelah gedung perpustakaan ini direnovasi fasnet tidak ada di sini jadi gedung ini full untuk perpustakaan jadi ya bisa dilihat bisa seperti sekarang ini.

D: Menurut ibu apa saja kemajuan-kemajuan yang terlihat dari kordinator perpustakaan yang sekarang?

I: Kemajuan itu dari dulu perpustakaan yang hanya meminjamkan koleksi bahan pustaka tetapi sekarang banyak fasilitas yang dapat diperoleh kegiatan yang dilakukan dipergustakaan banyak seperti bedah buku dan kenyamanan perpustakaan terutama untuk mahasiswa, bahkan ada pelatihan menulis dan pesertanya itu ada mahasiswa s2 dan s3 itu bagi saya sangat luar biasa sekali dimana seorang pustakawan bisa membimbing mahasiswa s2 dan s3 saya yakin selain di fakultas ini belum ada waktu itu hanya perpustakaan teknik sendiri yang memulainya.

D: Kemudian bu bagaimana kepala perpustakaan atau kordinator mengarahkan stafnya sesuai dengan visi dan misi perpustakaan?

I: Kalau beliau itu kan orangnya sudah punya prinsip, dia kan dahulu pernah menjadi pustakawan berprestasi tingkat nasional jadinya beliau kalau mengatakan apa dan dia melakukan otomatis anak buah akan mengikuti, karena seorang

pimpinan bisa memberi teladan baik kepada karyawannya, karena kadang banyak kan... ada pimpinan yang hanya suruh-suruh saja.

D: Di perpustakaan Teknik ini banyak mengadakan kegiatan, apakah dalam setiap kegiatan kepala perpustakaan selalu melibatkan stafnya baik itu dalam perencanaan atau pas kegiatan?

I: Selalu melibatkan, karena setiap minggu itu selalu ada briefing pagi, dahulu itu seminggu sekali setiap hari rabu pasti briefing pagi dahulu sebelum kita melakukan kegiatan. Briefing itu membahas masalah apa, permasalahan apa yang menjadi kendala atau nanti ada rancangan planing apa untuk kedepannya yang bulan ini mau dilakukan itu apa saja terus nanti target apa saja yang belum bisa tercapai pada bulai itu, terus solusinya bagaimana.

D: Apakah bisa dari staf mengajukan usulan untuk kegiatan di perpustakaan teknik ini?

I: Bisa, malah usulan dari mahasiswaupun kita menerima kita kan ada saran dan kritik yang ditempel, nah itu akan kita tanggapi kalau semisal itu bisa direalisasikan dengan segera maka akan direalisasikan.

D: Apabila dalam suatu kegiatan yang diadakan oleh perpustakaan tetapi kegiatan itu tidak terlaksana secara maksimal, bagaimana sikap kepala perpustakaan dalam menanggapi hal tersebut?

I: Mungkin yang sering terjadi itu dalam masalah birokrasi, karena masalah birokrasi tidak semudah yang kita bayangkan misalkan kita mau ini dan tagetnya bulan ini tetapi dalam kenyataannya tidak sesuai dengan target yang diraih karena

pengajuan proposal atau anggarannya. Beliau menanggapinya selalu berkomunikasi dengan stafnya apabila terjadi sesuatu.

D: Nilai-nilai atau norma apa saja yang selalu ditekankan dalam budaya kerja di perpustakaan ini?

I: Kalau yang saya rasakan, kita kalau bekerja itu jangan menuntut imbalan pokoknya ya kita bekerja itu apa adanya kita mendapatkan hak ini ya haknya itu saja, kan banyak kalau di unit lain ada yang saling bergesekan, kalau di sini pokoknya apapun itu kita belanja apa atau dapat apa-apa itu kita tidak mau menerima ya kita sesuai dengan birokrasi dan prinsipnya adalah jujur, terpercaya, amanah. Waktu dulu pegawai di sini banyak tetapi penguasanya pak pur itu beliau punya keinginan untuk staf perpustakaan ya dia yang backgroundnya itu perpustakaan bukan diisi dengan orang selain itu, makanya teman-teman yang backgroundnya yang bukan perpustakaan bulan-bulan kemarin itu di pindahkan sesuai dengan bidangnya makanya sekarang di sini di bagian sirkulasi satu di bagian tugas akhir satu dan di depan satu tujuannya itu biar bisa lebih fokus.

D: Bentuk keteladanan yang dicontohkan oleh seorang kepala perpustakaan kepada stafnya seperti apa bu?

I: Kalau aku menilainya, apa yang diucapkan selalu dijalankan jadi antara hati ucapan dan tindakan itu berjalan seirama.

D: kemudian bagaimana cara menanamkan budaya kerja sehingga para staf di perpustakaan ini semangat dalam bekerja?

I: Kalau beliau misalkan dalam pertemuan briefing pagi itu ada usul apa, pokoknya kita anggap aja kalau kita datang ke kantor itu *dolan*, santai karena apa ketika sudah merasa santai, dolan kan kita tidak ada beban pekerjaan jadi apapun pelayanan ya dilayani wong kita dolan ko santai jadi bekerjanya itu tidak terbebani tidak dibawah tekanan.

D: Terus apakah yang beliau perintahkan beliau suka memberi contoh kepada stafnya?

I: iya beliau selalu memberi contoh.

D: Bagaimana cara beliau dalam memotivasi stafnya utuk lebih berkembang?

I: biasanya belia bertanya, “Mbak pengennya itu pengen bisa apa?” semisal saya pengen belajar menulis ilmiah atau saya pengen belajar menilai pak, terus dibimbing utuk menilai itu caranya bagaimana, terkadang ada juga kalau di bawah sore itu ada kegiatan dengan mahasiswa english club dia suka mengajak “Ayo mbak ikut english club!”.

D: Berarti di sini peran pustakawan buakan hanya sebagai fasilitator tapi juga ikut bergabung dengan mereka?

I: Iya pustakwan ikut terlibat, jadi pesrta dalam acara yang diselenggarakan oleh mahasiswa dan itu sudah biasa disini.

D: Komunikasi dengan mahasiswa juga baik bererti ya bu?

I: iya baik, semisal mau mengadakan acara workshop, atau pelatihan komputer sebelum hari h nanti saya sms satu-satu mengingatkan peserta yang sudah daftar, caranya menjaga komunikasi dan informasinya dengan begitu.

D: Bagaimana cara kepala perpustakaan mengontrol stafnya dalam bekerja?

I: Ya kadang dia berada di atas atau dibagian sirkulasi ada kebutuhan apa ada bantuan apa, beliau keliling biasanya, dan beliau selalu menggantikan, semisal “Pak maaf saya mau ada keperluan dulu ke Bank” dia menggantikan saya dulu di sini saya dipersilahkan keluar dulu.

D: Apakah ada pelatihan-pelatihan yang dilakukan pustakawan di sini bu?

I: Ada pelatihan yang dilakukan pustakawan disini, selain itu kita juga berkordinasi dengan perpustakaan jurusan dan perpustakaan universitas .

D: Apakah ibu dengan adanya kepala perpustakaan baru ini, bisa menerima dengan budaya kerja seperti ini?

I: Bisa mas, memang kalau pas awal-awal itu pas pak pur di sini itu kelihatan terlalu saklek, terus lambat-laun dapat memasukan diri kita oh keinginannya pak pur tuh begini dan begini dan lambat laun dia juga merasakan oh iya juga ko enak dengan cara seperti ini dari pada aku mentargetkan ini harus selesai bulai ini, harus tercapai seperti ini.

D: Ada hukuman tidak bagi staf yang tidak pas atau seuai dengan budaya kerja atau target?

I: Ada sih... biasanya itu kan berhubungan dengan kedisiplinan kerja kadang kan dulu kita kerjanya jam tujuh dan toleransinya itu sampai jam setengah delapan, nah itu kan kadang-kadang teman-teman rumahnya juga jauh nah kadang suka ada rasa malas-malasan kadang datang jam setengah delapan kadang lebih. Terus hasil rekapan absennya dilihat oleh beliau ko kaya gini coba lah ditingkatkan untuk lebih awal lagi dan beliau pun juga rumahnya di kalasan berangkatnya sekarang untuk lebih awal apalagi sekarang jam kerjanya jam 07.00 dan toleransi keterlambatan jam 07.15.

D: Ibu kan bekerja di perpustakaan ini sejak tahu 2004 sampai sekarang dan sudah mengalami pergantian kordinator perpustakaan, sulit tidak dalam beradaptasi dengan pimpinan yang baru?

I: Untuk awal-awal mas sebelum teman-teman yang lain pada di mutasi begitu mendapatkan pemimpin beliau pada shock karena dengan gaya kepemimpinan yang jauh berbeda kalau dulu yang generasi sepuh itukan itu santai dan beliau juga sibuk dengan organisasi pustakwannya dan dia juga sebagai dosen di ilmu perpustakaan dan banyak keluarinya dari pada standby di kantor sini, ya jadi karyawan dengan bebas, tetapi begitu ada pergantian mereka sangat kaget.

D: Berarti sangat beda dengan yang dulu bu?

I: Beda mas, dan itu pak pur sendiri kaya mengalami singgungan-singgungan ada yang protes seperti ini lah ada yang protes seperti itu lah tetapi dia tetap berjalan.

D: Bagaimana kepemimpinan pak pur menurut ibu?

I: Kalau beliau mungkin karena masih muda dan pemikirannya itu masih cemerlang dan dia itu bisa dibidang sebagai pembelajar sejati dia berusaha mengembangkan jaringannya baik itu dengan mahasiswa dengan alumni dengan sesama pustakwan di luar UGM terus dengan dosen Teknik di sini dan dia pintar untuk membuka link, dan di organisasi di luar juga dia berkembang.

D: Kata-kata dari ibu buat kepemimpinan pak purwoko

I: Terus pertahankan, kembangkan untuk perpustakaan ini menjadi lebih baik lagi yang sudah baik menjadi lebih baik lagi.

Yogyakarta, 31 Mei 2016

Informan



Isnaini Syamsiati, S.Sos.

Wawancara dengan pustakawan

Informan : Sugeng A.Md.

Jabatan : Pustakawan bagian pengolahan

D: Dadi Saeful

S: Pak Sugeng

D: Bapak mulai kerja di perpustakaan teknik mulai tahun berapa?

S: Saya mulai kerja di sini sejak tahun 2003

D: Bapak kan di sini dari 2003 berarti mengalami pemimpin yang dulu sama pak pur yang sekarang, menurut bapak ada ga perbedaan antara pemimpin yang dulu sama yang sekarang?

S: Iya, sangat berbeda sekali

D: Menurut bapak pemimpin yang sekarang bagaimana?

S: Menurut saya beliau lebih enak dan lebih dekat ke karyawannya dan pak pur bisa diajak bicar langsung

D: Adakah kemajuan dari pemimpin yang dahulu dengan yang sekarang?

S: Dalam hal kegiatannya?

D: Ya baik itu dalam hal kegiatan, koleksi, dan keadaan perpustakaan.

S: Ada kalau alam segi koleksi mungkin dipengaruhi oleh ruang dan membuat terobosan sekarang terdapat koleksi yang non teknik yang membuat pengunjung lebih banyak dan banyak diminati oleh pengunjung, kalau dalam kegiatan sekarang itu kegiatannya lebih banyak kalau dahulu hanya ruang belajar, peminjaman buku, dan administrasi biasa sekarang ada kegiatan-kegiatan baru seperti pelatihan-pelatihan, workshop diskusi.

D: Bagaimana pak pur dalam mengarahkan stafnya agar bekerja sesuai dengan prosedur yang ada?

S: Selalu mengajak bicara kalau pak itu dan selalu diingatkan kalau semisal ada yang kurang nanti malah diajari sama pak pur.

D: Kalau setiap ada acara apakah stafnya selalu diikuti sertakan pak?

S: Tidak selalu si mas, tapi semisal kalo ada kegiatan nanti diberi tahu terlebih dahulu dan disini tempat pendaftarannya.

D: Norma-norma atau nilai apa saja yang di tekankan di perpustakaan di sini pak?

S: Kalau disiplin pasti, dan kalau bekerja harus sesuai dengan tugas kita.

D: Keteladan apa saja yang dicontohkan pemimpin kepada stafnya?

S: Mungkin beliau selalu terus belajar, dan selalu mengamati, kalau kita mau mencontoh apa yang beliau lakukan itu bagus.

D: Ada tidak upaya mengontrol stafnya untuk bekerja lebih baik?

S: Mungkin ada tapi tidak ketara mas, jadi kita itu tidak tahu dikontrol atau engga.

D: Kalau briefing suka ada pak?

S: Breafing ada, paling membahas apa yang terjadi disini.

D: Ada pelatihan tidak pak buat stafnya?

S: Suka ada kalau ditawarkan ya saya mau, ya seperti pelatihan dan seminar

D: Selama kerja di sini bapaak menerima dengan budaya kerja di sini? Atau nyaman dalam bekerjanya?

S: Iya menerima mas nyaman sekali.

D: Dalam penyesuaian kerja dari pemimpin yang dahulu sam pak pur yang sekarang susah tidak pak?


S: Justru malah mudah, mungkin yang sekarang dari segi umur masi muda.

D: Tapi komunikasi pemimpin sama stafnya baik, kalau ada masalah stafnya diberitahu?

S: Kalau selalu si tidak mas, tapi sering dikomunikasikan.

Yogyakarta, 31 Mei 2016

Informan



Sugeng, A. Md.

LAMPIRAN 6

Catatan Lapangan

TANGGAL	KETERANGAN	KEGIATAN
20 Februari 2016	Observasi pertama	Mendapat gambaran secara umum tentang perpustakaan Fakultas Teknik UGM
18 Maret 2016	Seminar proposal skripsi	Proposal diterima dengan revisi
31 Maret 2016	Acc penelitian	Mengurus surat ijin penelitian di fakultas
5 April 2016	Mendapat surat penelitian dari fakultas	Mendapat rekomendasi untuk ijin penelitian ke kantor Gubernur DIY
7 April 2016	Mengurus surat ijin di Gubernur DIY	Mendapat surat ijin penelitian dari gubernur DIY
10 April 2016	Observasi ke-2	- Bertemu dengan kepala perpustakaan dan memberikan surat ijin penelitian - Mengamati kegiatan yang ada di perpustakaan
13 April 2016	Wawancara dengan kepala perpustakaan, Bapak Purwoko	Mendapatkan informasi mendalam tentang kegiatan, gambaran gaya kepemimpinan kepala perpustakaan, budaya kerja yang ada di perpustakaan fakultas teknik
14 April 2016	Wawancara pustakawan, Mas Bagus	- Mendapatkan informasi tentang kepala perpustakaan fakultas teknik, dan budaya kerja yang ada di perpustakaan - Memaparkan kegiatan yang ada di perpustakaan fakultas teknik
18 April	Wawancara dengan pustakawan, ibu Isnaini dan bapak Sugeng	Mendapatkan informasi tambahan tentang kepemimpinan kepala perpustakaan, kegiatan yang

2016		dilakukan dan budaya organisasi yang ada di perpustakaan
19 April 2016	Dokumentasi ke perpustakaan Fakultas Teknik UGM	Mendapatkan data-data dari perpustakaan dan dokumentasi kegiatan yang ada di perpustakaan
31 Mei 2016	Crosscek transkrip hasil wawancara	Memberikan hasil wawancara kepada para informan
6 juni 2016	Observasi	Melakukan pengamatan di lantai 1 bagian ruang baca dan ruang TA digital. Pengamata lantai 2 baguan ruangan sirkulasi.



LAMPIRAN 8
DOKUMENTASI



Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada



Wawancara dengan penanggung jawab perpustakaan Bapak Purwoko



Wawancara dengan pustakawan pada bagian tugas akhir digital Mas Bagus



Wawancara dengan pustakawan bagian sirkulasi, Ibu Isnaini



Kegiatan English Club yang di ikuti oleh mahasiswa, dosen dan pustakawan



Kegiatan diskusi dengan mahasiswa



Memberikan pelatihan aplikasi mendeley oleh pustakawan teknik yaitu mas Bagus



Kegiatan seminar yang dilaksanakan di perpustakaan Teknik



CURRICULUM VITAE



PERSONAL DETAIL

Name : Dadi Saeful Anwar
Place and Date of Birth : Tasikmalaya, 16 Oktober 1992
Gender : Male
Religion : Islam
Nationality : Indonesia
Healty : Height : 166 cm
Weight : 58 Kg
Address : Kp. Cikadongdong RT/RW. 02/ 02, Desa
Cikadongdong, Kec. Singaparna, Jawa Barat
Handphone : 081220237631
Marital Sytatus : Unmarried
E-mail : dsaefulanwar@gmail.com

EDUCATION

SDN CIKADONGDONG
Cikadongdong, Singaparna,
Tasikmalaya
1999 – 2005

Madrasah Tsanawiyah Negeri
Sukamanah, Sukarame
Tasikmalaya, Jawa Barat
2005 - 2008

Madrasah Aliyah Negeri Sukamanah
Sukarame,
Tasikmalaya, Jawa BARat,
2008-2011

Universitas Islam Negeeri Sunan
Kalijaga, Yogyakarta
Yogyakarta, IDN
2012-2016