

## LAMPIRAN 1

Wawancara dengan informan KLN

Hari dan tanggal : Rabu, 8-04-2009

Waktu : 09.00

Lokasi : Gedung B Perpustakaan UI, meja humas Perpustakaan UI.

**Sebelumnya Saya mau Tanya tugas yang Ibu bawahi apa?**

Humas dan layanan pengguna.

**Lingkupnya apa?**

Ya semua layanan ini

**Di bawah ibu ada berapa penanggung jawab?**

Penanggung jawab sirkulasi, kalo di layanan itu saja.

**Jumlah staf yang ibu bawahi ada berapa orang?**

Jadi kalo yang distruktur yang dibawah saya staf sirkulasi tiga orang, terus tesis satu orang. Nah yang di lantai tiga tadinya di bawah saya, layanan rujukan ee, tapi terus ee perpustakaan bikin divisi baru yang namanya UI ana itu dan orang-orangnya ditempatkan di situ. Jadi apanya, ini jadi kayak lintas ini gitu lho. Jadi divisi di layanan UI ana tapi dia ngelayanin juga di situ.

**Jadi penelusuran informasi awalnya di layanan?**

Iya itu sekarang dikembalikan ke saya tadinya kan Pak Irman.

**Sekarang yang jaga bukan Pak Irman?**

Ya tetep, secara fisik dia di situ tapi kalo ada permohonan email segala macam sekarang saya yang pegangt, tapi gini kalo penelusuran informasi itu walaupun misalnya PICnya siapapun kita bisa ngasih ee misalnya kalo ada permohonan informasi bidang apa lah, bidang sains gitu. Ini lebih ini nih. Saya bisa kasih dia. Lebih mengkoordinir aja. Makanya kerjaan ada di divisi-divisi tapi apa ya all in one. Dis truktur nya ada divixi-divizi, dalam kenyataannya, dalam pekerjaannya semua dikerjain.

**Jadi sering overlapping?**

He eh, kayak sekarang ya. Pembinaan UI ana jadi mau ee apanya data nih masuk segala macam. Ya saya masuk di tim itu juga gitu, karena keterbatasan staf juga sih kayaknya.

**Distribusi tingkat pendidikan staf dibawah ibu apa aja?**

Kalo sekarang sih yang di tesis itu baru lulus S1, kalo yang di sirkulasi dua S1, satu SMA gitu.

**Kalo status kepegawaian di sini?**

Kita mayoritas PNS

**Bukannya sudah beralih ke BHMN?**

Itu yang honorer, kalo yang PNS tetap aja PNS. Di sini mayoritas PNS paling orang TI yang honorer. Pak Ian dan Pak Iman cuma itu yang honorer.

Kalo itu Bu, masalah tahapan inovasi dis ini. Bisa ibu jelaskan?

Ya jadi idenya bisa aja dari atasan, dilempar ke kita lalu kita merasa bisa neh kita kerjain, maksudnya itu atau dari kita, dari bawahan. Bawahan ini termasuk juga ga

hanya coordinator, staf biasa juga bisa ya misalnya temen-temen itu yang sering berinteraksi dengan pengguna. Itukan dia tau betul ya. jadi bisa datang dari atas, bisa dari bawah, tapi kalo kita ngerasa lalu itu pas dan bisa kita jalankan ya dari siapapun kita jalankan.

**Kalo ada ide itu bisanya di mana dimatangkan untuk implementasi?**

Ya itu tadi di rapat coordinator. Misalnya rapat coordinator itu pimpinan semacam kita bicara bergiliran, dari layan teknis dulu, kita ada ini sesuatu yang harus diinikan lalu kita bahas bersama gitu. Jadi kita godok di situ, tapi biasanya ad aide yang sudah kita jalankan dulu.

**Nah kalo itu prosedurnya bagaimana?**

Kalo kayak gini, ini yang banyak menyangkut layanan misalnya perubahan-perubahan. Kita merasa ni ga mungkin menunggu ada rapat segala macam gitu ya. Kalo apa sistemnya saya buat surat gitu bahwa berdasarkan kebutuhan di lapangan seperti ini seperti in. biasanyan kalo Ibu ACC gitu ya. ACCnya ditembusin ke semua coordinator. Kalo sudah OK kita buat surat edaran ke seluruh staf. Jadi dalam rangka ini, peningkatan layanan muali sekian, lantai dasar terbuka untuk semua orang tanpa penitipan tas, nah kayak gitu. Yang kayak gitu itu ga pake ngomong dulu tuh. Jadi kita ajuin ke ibu. Kalo ke ibu kadang sms juga OK. Gitu ya. Paling oiya ayo ok.

**Inovasi yang harus minta persetujuan pimpinan itu yang seperti apa Bu/ Maksudnya melalui mekanisme rapat.**

Jelas inovasi itu kal menyangkut anggaran ya

**Bentuk inovasi di sini seperti apa?**

Maksudnya

**Kan ada yang sifatnya teknis, penerapan teknologi, prosedur, mekanisme kerja, kalo di sini bagaimana?**

Semuanya sebenarnya ya. Penerapan teknologi iya, pengembangan gitu ya dengan lontar itu inovasilah. Kemudian jasa-jasa termauk buka hari minggu, memperpanjang waktu kerja segala macam itu juga termasuk. System kerja juga yang paling banyak saya kira kita system ini. System kerja internal di dalam. Ini memang ga akan terasa orang luar, tapi kita ngerasaain. Kalo dulu orang pengolahan di pengolahan aja. Jadi dia ga akan tau layanan. Sejak bu luki kan ga. Pokoknya semua orang harus bisa di semua tempat. Supaya itu tadi karena staf terbatas kalo ada bagian sirkulasi ga masuk aja satu. Kalo ga ada yang gantiin dari sana, dari layanan teknis gimana?

**Kalo inovasinya cenderung ke arah mana penerapan sesuatu yang benar-benar baru atau pengembangan sesuatu yang sudah ada?**

Lebih ke ini ya. Yang baru juga ya ada tapi lebih mengembangkkan kali ya, karena sebetulnya layan an perpustakaan dari dulu juga ada sebetulnya, cuma ga optimal. Dulu jaman bu Lili layanan on line jurnal sebetulnya juga ada kok, Cuma ga dipromosikan, ga dibikin pelatihan. Ya gitu.

**Pandangan ibu kenapa sih perpustakaan universitas perlu melakukan inovasi?**

Ee apa ya saya piker ga hanya universitas tapi dalam ini pertama ya kebetulan dunia akademis kan misalnya perkembangan program studi. Itukan kaitannya juga dengan layanan perpustakaan, lalu sekarang ya, peril inovasi karena factor pengembangan teknologi juga ya. Itu Ee ya orang bilang sekarang dengan internet apa sih yang ga boleh yang ga bisa diperoleh, dengan cepat sekejap mata gitu ya. Tapi gini lho apa yang

diperoleh di internet tidak sama dengan apa yang diperoleh dengan di perpustakaan. Kalo kita bicara soal informasi perpustakaan pasti itu sudah melewati proses seleksi itulah ciri khas perpustakaan tu itu. Sementara kalo di internet ga kan, ga ada seleksi di situ. Jadi saya pikir perpustakaan harus tetap berinovasi supaya pengguna jangan tetap mengandalkan sumber-sumber internet yang notabenenya ga semua akurat, ga semua bisa dipercaya dan sebenarnya itu tugas pustakawan. Memberi pemahaman kepada pengguna bahwa informasi yang ada di internet tidak semuanya bisa dipertanggungjawabkan yak an kita harus berinovasi untuk menarik orang.

**Kalo selama ini factor yang mendorong inovasi di perpustakaan UI itu apa?**

Kalo saya kira yang pertama dulu itu ya, yang pertama itu organisasi. Organisasi ini memang terbuka untuk perubahan. Ya kan karena saya sering bertemu dengan teman-teman di luar UI lah yang mereka dengan ide-ide apapun ga selalu bisa direalisasikan, padahal bisa direalisasikan. Kalo saya pikir itu memang cukup terbuka terhadap perubahan, terhadap perkembangan, ya kan dan itu direalisasikan para pimpinannya

**Maksudnya organisasi itu lingkup apa?**

UI secara organisasi memang membuka diri terhadap perubahan. Ya itu kan visinya menjadi world class, itu kan terbuka dia, dan itu diaplikasikan para pimpinannya dalam manajemen mereka gitu lho. Ya factor itu memungkinkan kita berinovasi.

**Kalo budaya sharing di sini gimana Bu, antar staf, antar coordinator tau bahkan lintas struktur?**

Kalo ini sih agak ini ya, karena ada pengaruh karakter di sini memang ada orang yang apa ya dalam tanda kutip pelit, ada orang yang kayak gitu saya liat jadi ngerasa kalo dia punya ilmu dia ngerasa kalo saya bagi jadi ada saingan saya, tapi sejauh ini kalo saya liat orang yang begini sebetulnya yang dia pun ya juga di bawah kita yang ga ini gitu lho.hehehe jadi ga masalah bener, jadi kalo ada orang yang begitu misalnya ada yang pelit membagi informasi itu kayaknya tapi dia sebenarnya apa yang dia ketahui masih di bawah kita, jadi ga masalah. Jadi ibarat katak dalam tempurung kali ya.

**Kalo secara umum gimana?**

Secara umum sih ga ada?

**Kontribusi sharing terhadap inovasi gimana?**

Cukup, cukup baik, tapoi kadang-kadang yang keseharian lah tiba-tiba datang staf gitu, mbak kan gini di sini gini gini gini. Gimana ya kalo kita gini gini gini mereka dengan terbuka aja melontarkan sesuatu.

**Masukan seperti itu biasanya muncul dari interaksi seperti apa?**

Rata-rata dari informal yak e luarnya, tapi ya itu tadi kalo saya pribadi itu say tangkep, saya bawa ke rapat gitu, jadi ini ada usulan nih. Temen-temen kayak gini nih, gimana nih. Tapi ada coordinator yang ga terlalu akomodir, mungkin ya ga terlalu ini, tapi stafnya ini juga udah tau kalo ngomong ke dia ga akan di ini. Akhirnya lari ke orang yang dianggap akan dengerin nyampein. Akhirnya ya gitu nyampein meskipun bukan bidang kita.

**Jadi masukan lintas bidang itu ada?**

He eh, makanya yang datang ke saya ga Cuma staf saya, misalnya staf pengolahan, staf ini. Mereka udah mentok aja di sana mungkin. Tolong dong mbak sampein gini gini gini gitu. kadang jarang ketemu pak Ian atau susah ngomongnya.

Kemampuan komunikasi personal akhirnya jadi hambatan ya?

Iya ada memang. Apa agak kerepotan di situ, termasuk koordinatonya saya kira.

**Kalo buat inovasi referensinya dari mana Bu? sampe ide itu muncul?**

Ga harus ada rujukan sih ya. Maksudnya itu muncul ya dari pengalaman di lapangan atau pengamatan kita tapi banyak juga sih ya misalnya kayak yang ini lho, kayak yang kita liat di sini lho, jadi kan dia liat situasi si tempat lain. Kan kita luamayan juga sering pergi studi banding

**itu ke mana biasanya Bu?**

Ke dalam negeri, ya ke luar negeri juga

**Kalo studi banding meliputi semua staf?**

Kalo selama ini hamper semua sudah pernah, jadi berusaha digilir ya. Pernah pergi semua tapi untuk level tertentu terutama yang ke luar negeri itu dipilih. Kita sendiri kalo saya pribadi ga harus pergi. Liat di internet aja inovasi layanan mereka itukan keliatan tuh.

**Inovasi di sini melibatkan pihak lain ga? Di luar perpustakaan UI gitu?**

Ya kalo itu harus melibatkan selama ini ga terlalu sih kecuali ada beberapa. O, waktu kami bikin modul information literacy gitu ya, itu kan melibatkan dosen JIP juga karena kita sebenarnya tanpa modul bisa jalan, tapi alangkah baiknya UI itu punya modul ya jadi apa ya, ada pegangan. OK, beratti kita harus nyusun modul, kalo pustakawan aja nyusun modul, a ini perlu teori-teori perpustakaan juga masuk sedikit. Artinya kita melibatkan bu tami dan bu ati, sebagai narasumber.

**Bukan di dalam tim?**

Masuk he eh, masuk di dalam tim tapi ininya narasumber, tapi mereka masuk tim. Jadi kita sama-sama kerja.

Kalo ke rektorat paling itu tadi kalo menyangkut anggaran.

Duitnya ada jadi kalo UI duitnya ada mbanyak. Ada . tapi prosedur mencairkannya itu gtag gampang. Ini sebetulnya ga salah UI ya karena kalo anda liat, anda pelajari dari peraturan dari departemen keuangan itu memang ribet sekali.

**Pengembangan SDM di sini yang dilakuklan untuk itu apa saja Bu?**

Kalo SDM ya sejak jaman Bu Luki itu bagus sekali kalo menurut saya. sejak jaman bu Luki, kita itu ada sebelas master yang dihasilkan, di fakultas juga, fakultas kan yang nyekolahin juga dari sini. Itu dia curangnya fakultas itu giliran nyekolahin stafnya.hehehe dari dana sini semua itu. Kenudian S1 nya itu banyak deh ada puluhan juga. Sama ya kalo ga salah ada duapuluh lima an yang lulus, graduate sejak jaman bu Luki. Nah untuk pengembangan SDM di UI itu bagus termasuk untuk pustakawan. Untuk sekolah termasuk untuk pelatihan-pelatihan, untuk workshop segala macam itu bagus menurut saya.

**Gaya kepemimpinan kepala perpustakaan di sini menurut ibu gimana?**

Ya kalo boleh menilai ya, ibu itu lebih ke apa ya, ya bukan dictator lah ya. Aku lupa gaya kepemimpinan itu Iya, bottom up dan lebih membebaskan. Jadi pokoknya, tapi kurang control kalo menurut saya. karena gini lho, tidak semua orang bisa dibebaskan total tetep harus ada control. Itu yang menurut saya kurang.

**Kalo misalnya pengembangan perpustakaan kaitannya sama inovasi ee dari pimpinan sendiri ada arahan-arahn tertentu ga?**

O, itu biasanya gini. Itu lebih memberikan konsep besarnya ya, jadi gini, pokoknya UI itu, kita kan mau jadi world class, indikator world class itu kan ini ini ini, gitu lho, tapi kalo rincinya sih enggak. Misalnya trus apa untuk mencapai indikator-indikator ini apa, kita biasanya. Trus UI yang waktu pak anis dengan webometricsnya itu. Itu kan kita ini perpustakaan di dorong terus meningkatkan webometrics. Webometrics kan berarti kita harus upload sebanyak mungkin karya-karya UI supaya disitir orang. Akhirnya kita kebut itu, berarti UI ana harus dinikin, sampai bikin divisi baru. Jadi pimpinan biasanya kasih konsep besarnya aja pokoknya kita arahnya ke mana nih gitu. Kalo saya piker bu luki itu berhasil membuat kita solid yang di bawah. Karena saya gayakin kalo gaya seperti ini diterapkan di tempat yang stafnya belum jadi itu ga akan jalan gitu lho.

**Tadi itu bilang inovasi itu usulannya bisa dari atas bisa dari coordinator, bisa dari bawah, trus digodok di rapat coordinator. Ada kriteria tertentu ga untuk menerima atau menolak atau menerima suatu usulan?**

Yang jelas kalo orientasi pengguna ya, jadi orientasinya ke situ, fokusnya ke situ. ee kalo inovasi itu mengarah ke situ ya selama ini sih diterima tapi ga apa itu ya, paling selama ini inovasi-inovasi yang ga jadi atau apa gitu lebih cenderung factor ketidaksiapan kalo menurut saya

**Biasanya kalo dari pimpinan gimana cara kasih motivasi ke bawahan?**

Kalo motivasi dari itu juga cukup besar ke kita ya, apalagi yang kayak untuk sekolah, tapi ga terlalu banyak omong apa sih, bukan pemotivator yang bagus sebetulnya. Cuma gini itu memakai orang lain gitu. Misalnya bikin pelatihan ya kan. Pelatihan tentang motivasi gitu lho. Nah itu biasanya, pelatih itu, sang instrukturkan banyak ngomong dulu sama Ibu, apa nih yang itu diharapkan, jadi gini staf itu saya mau dikasih begini begini. Kalo beliau sendiri bukan orang yang suka khotbah. Enggak.

**Tadi Ibu sebut mengenai masalah orientasi pengguna, di sini apa aja yang dilakukan untuk mengetahui kebutuhan pengguna?**

Kalo kita by research belkum, tapi ya pengamatan aja. Pengamatan, pengalaman di lapangan.

**Ya udah bu, makasih buat waktunya**

nanti kalo kurang nanya lagi aja. hehehe. siap aja yang sudah diwawancara?

**Pak aris Bang Iang, tinggal bu Eti sam Bu Luki**

## LAMPIRAN 2

Wawancara dengan informan IYN

Hari dan tanggal : Selasa, 31-03-2009

Waktu : 13.45

Lokasi : Gedung B Perpustakaan UI, ruang control di sebelah ruang layanan internet.

**Sebelumnya Saya mau tanya tugas bidang Bang Ian apa?**

TI

**Spesifikasi fungsi dan tugasnya apa?**

Fungsi dan tugasnya ya ee termasuk apa ya, bagian support ya. Bagaian support terutama perpustakaan

**Jumlah staf yang ada di bidang ini ada berapa?**

Kalo SDM TI ada tiga, coordinator satu, staf dua.

**Ada Pembagian lagi di bawah coordinator ga?**

Secara ee struktur ada. Di bawah coordinator ada penanggung jawab software, ada penanggung jawab hardware.

**Kalo boleh tau distribusi tingkat pendidikannya apa aja?**

S1 satu dua, SMA satu. Penanggung jawabnya yang SMA. Jadi strukturalnya penanggung jawab cuma satu, jadi koordinator, penanggung jawab, sama staf. Tapi dari fungsi ada dua, jadi Penganggung jawab software dan penanggung jawab hardware. Kalo secara structural tadi saya salah ya. Kalo secara structural penanggung jawab Cuma satu, jadi di bawah coordinator ada istilahnya penganggung jawab.

**Penganggung jawabnya yang S1?**

Penganggung jawabnya yang SMA

**Yang satunya lagi?**

Anak S. Kom. Hebatnya di sini, S. Kom jadi staf biasa. Hehehe

**Kenapa bias begitu?**

Karena satu dan lain hal.hehehe

**Inovasi yang sudah dilakukan bidang TI itu sejauh ini apa aja?**

Pertama yang jelas inovasi itu layanan ya layanan yang hubungannya ya dengan layanan aplikasi TI dan di sini ada internet. Dulu penelusuran CD ROM masuk ke bagian TI. Kalo ga Salah...CD ROM...Terus juga dibagi layanan pengetikan dengan layanan internet, sekarang manjadi satu, kemudian dikembangkan lagi jadi hotspot. Hotspot sebenarnya tumpangan, tapi mau ga mau jadi bagaian TI perpustakaan, Terus tadi system, pengembangan system, ya inovasi dari modul-modul system perpustakaan.

**Layanan internet ini (sambil menunjuk ke ruangan sebelah) di bawah layanan atau TI?**

Secara structural di bawah TI harusnya kan layanan pengguna.

**Koordinasinya gimana?**

Ee koordinasinya secara teknis ya, pertama layanan kita adalah layanan mandiri jadi pemakai langsung datang, langsung pake, ga perlu, ga perlu dilayani secara khusus. Jadiga kayak buku, ada sirkulasi. Kalo internet mahasiswa pakai sendiri.

**Di TI bentuk inovasi seperti apa?**

Ga ada, kita job description dari pimpinan, dari kepala perpustakaan ada job desc. Standar juklak juknis ga ada.

**Belum dirasa perlu untuk buat itu?**

Belum dirasa perlu hehehe, karena dengan job desc masih cukup.

**Tahapan inovasi dari muncul sebuah ide sampai implementasi di sini gimana?**

Kalo di perpustakaan UI secara khusus kitra ada rapat. Ada rapat coordinator, ada rapat koordinasi dengan fakultas, itu mereka kan system lontar kan sudah digunakan hampir semua fakultas. Mungkin ada masukan-masukan, tambahan-tambahan feature, nah itu diungkapkan melalui rapat itu. Tim pengembang menyesuaikan dengan kebutuhan. Kalo di rapat coordinator internal perpustakaan ada layanan bagaian lain yang membutuhkan. Technical support dari bagian TI ya kita mengajukan misalnya penambahan computer sirkulasi, menambahkan infrastuktur.

**Jadi penambahan infrastruktur bagaian lain itu bidang TI yang handle?**

Ee kan mereka ga ngerti kebutuhan TI-nya, jadi yang membuat inovasi bagian TI-nya.

**Pengembangan Lontar sendiri melibatkan siapa saja?**

Lontar intinya dua. Saya sama Rijal dari Fasilkom. Kemudian ada yang di bawahnya agi ada Eggy dari FT, staf perpustakaan FT, sama Fikri staf FKM. Itu boleh dibilang tim pengembang Lontar, tapi secara defacto Cuma berdua, saya sama rijal.

**Pelibatan perpustakaan fakultas gimana?**

Itu dari segi tim pengembang Lontarnya, tapi dari masukan-masukan modul-modul atau feature-feature itu ya dari tadi, rapat koordinasi kepala perpustakaan maupun rapat coordinator internal.

**Pembagian peran di Timnya gimana?**

Ada, untuk koding program ya dari fasilkom, yang berhubungan dengan kaitannya dengan perpustakaan ya saya.

**Dari sebuah ide inovasi jadi sebuah blueprint rencana inovasi itu biasanya dibicarakan di mana?**

Cenderung kalo rapat kan brainstorming ya. Butuh apa atau evaluasi feature ini apa, nah itu kayak brainstormingnya. Pelaksanaannya ga di rapat itu, kadang tim Lontar biki rapat lagi, rapat teknis. Tadi masukan-masukan dari ee bagaian lain atau dari ee fakultas lain.

**Ide inovasi lontar munculnya dari mana?**

Dari kedua belah pihak, tim teknisnya, dari tim lontar sendiri, maupun dari pengguna, klien, apa costumer itu dari fakultas yang menggunakan lontar ataupun dari bagian-bagaian perpustakaan pusat. Bagian sirkulasi, pengolahan ee misalnya kalo dari feature-feature kepustakawanan yang dari ee staf perpustakaan jadi biasanya kalo ide-ide secara teknis dari tim pengembang, misalnya kita keanggotaan kita bias ngambil misalnya kemaren dari apa, ternyata keanggotaan bias ngambil dari system-nya UI. Kalo pustakawan kan ga memungkinkan memunculkan ide itu, kan ga t5au secara teknis.

**Maskudnya staf itu siapa?**

Eee pelaksana, coordinator juga ada dua kan, staf perpustakaan pusat sendiri dan staf fakultas. Staf perpustakaan fakultas diwakili kepala, kepala perpustakaan fakultasnya ketika rapat gitu.

**Jadi mereka sudah punya rapat sendiri di fakultas?**

Iya, di fakultas kan mereka punya mekanisme sendiri dan kadang juga di perpustakaan pusat kan ada bagian. Strukturnya sudah tau belum?

**Struktur maksudnya?**

Struktur perpustakaan pusat.

**Iya udah tau.**

Ada, ada empat, sekarang lima, lima coordinator. Itu kadang masing-masing misalnya koordinator layanan pengguna, dia membuat rapat sendiri untuk bagian layanan pengguna seluruh UI. Layanan teknis juga begitu, mereka membuat rapat koordinasi tentang layanan teknis. Untuk staf ee layanan teknis dari fakultas lain gitu.

**Kalo rapat lintas bidang itu jadi di level coordinator?**

Ya

**Budaya sharing di sini sendiri gi mana?**

Kalo ada dua, formal dan informal. Kalo formal yang kita rapat-rapat koordinasi atau ketika rapat bagian, misalnya kalo rapat bagian layanan ee itu disyaratkan ada coordinator lain yang ikut rapat khusus bagian itu. Kita juga kalo rapat bagian TI ada koordinator bagian layanan. Biar ada informasi lintas bidang. Kalo informal ya ee masing-masing coordinator mengadakan ee, bukan sidak ya. Eee, apa sih evaluasi keliling lapangan saya juga kadang-kadang negcek infrastruktur langsung secara informal ngobrol masalahnya apa, jadi ga di forum rapat, jadi ya langsung ke staf, masalahnya yang ada, usulan-usulan apa yang ada untuk pengembangan system, itu bisa dibilang informal.

**Koordinator yang lain sering melakukan hal yang sama ga?**

Bisa subjektif, bias objektif neh.hehehehe

**Gapapa, kan penelitiannya pake metodologi kualitatif kok**

Kalo dilayanan pengguna sepertinya dilakukan, kalo dilayanan teknis kurang kayaknya.

**Penyebabnya apa?**

Ya leadership.

**Jadi leadership berperan dalam proses inovasi?**

Sangat berperan bahkan di coordinator juga ada leader di atas coordinator kan. Kalo mau jelasnya ada kaputnya,hehehehe. Leadership di situ juga berperan.

**Biasanya ide inovasi munculnya dari interkasi seperti apa?**

Biasanya lebih banyak dari informal

**Kenapa informal?**



Karena kalo formal kan biasanya ditentukan agendanya A, B,C,D. Kadang juga ya yang formal itu juga agendanya muncul dari adanya pendekatan informal, diagendakan ke forum formal.

### **Interaksi informal itu gimana biasanya?**

Biasanya tatap muka

### **Di sini ada sekat antar bidang ga?**

Ga, kita menerapkan pola lembur layanan. itu lintas bidang, semua staf bisa diletakan di semua posisiketika lembur layanan. Coordinator bisa jadi ee petugas ngerak waktu di lembur layanan. Begitu juga staf biasa bisa misalnya dilayanan penelusuran informasi yang biasanya dilakukan oleh coordinator gitu.

### **Intensitasnya?**

Kalo lembur layanan setiap hari. Perputarannya setiap sebulan sekali. Saya ada jadwal lembur april, saya jaga di internet. Kemudian minggu ke berapa, ngerak buku.

### **Penerapan inovasi di sini seperti apa? Maksudnya penerapannya? Ya**

Biasanya ad hoc. Jadi ee misalnya ada feature yang sangat urgent ya mau ga mau harus langsung dipenuhi kebutuhannya jadi emang secara teknis belum, kita bisa apa, cepet

### **Jadi belum ada tahapan baku?**

Eee ada tapi ada yang secara structural. Apa yang secara sistematis ada yang ad hoc gitu. Untuk dilayanan misalnya ada inovasi layanan PAP, itu harus structural dan sistematis kan.

### **PAP itu apa?**

Pinjam antar perpustakaan. Interlibrary loanitu kan harus berkoordinasi dengan pihak fakultas, berjenjang berarti. Kalo mlayanan di sini ee pelayanan penitipan tas misalnya eee coordinator layanan pengguna punya hak prerogative menerapkan ide inovasinya, misalnya untuk rantai satu boleh membawa tas. Eee tentunya dikomunikasikan di rapat coordinator itu.

### **Itu tanpa ACC dari kepala perpustakaan bisa?**

Harus. Harus eee kalo yang berhubungan dengan semua orang banyak atau pengguna mesti dengan

### **Jadi ad hoc atau enggaknya tergantung apa inovasi itu berhubungan dengan orang lain atau enggak?**

Sejauh ini cenderung top down ya antara perpustakaan pusat dengan perpustakaan fakulotas jadi yan biasanya ee dari pusat ini apanya eee munculnya apa ide. Ide-ide kegiatan dari pusat.

### **Peran perpustakaan fakultas terhadap inovasi sejauh apa?**

Itu eek arena secara regular kita rapat. sebulan sekali eee, secara RKAT tahunan yan cukup berperan tetapi kalo penerapan di perpustakaan pusatnya sendiri ga terlalu berperan karena kan perpustakaan pusat memiliki wewenang sendiri. Otoritas sendiri gitu.

### **Kecuali tadi ya kaitannya sama lontar?**

Ya. Karena ga ada garis komando strukltural dari perpustakaan pusat ke perpustakaan fakultas.

**Dari pengalaman bidang TI penerapan inovasi seperti apa? Misalnya lontar.**

Prosesnya lama, tahapannya tahap pengembangan system, kemudian apa tahap penerapan di perpustakaan pusat kemudian baru implementasi di fakultas. Fakultas juga saat implementasi dipilih, fakultas yang siap, yang siap, yang tidak siap, sama sekali tidak siap, yang belum siap.

**Kalo penerapan di perpustakaan UI?**

Implementasi bertahap dual system. System yang lama sama system yang baru berjalan berbarengan. Setelah build yang lama kita berhentikan.

**Apa ada reaksi yang muncul?**

Ada ee baca yang computingnya pak putu resistensi itu pasti ada dari staf menerima apa sistem yang baru, dari kompetensi stafnya juga, karena kalo dengan system yang otomatis semua bagian menggunakan computer. Kalo dulu mungkin ada bagian tertentu yang tidak menggunakan computer.

**Cara mengatasinya?**

Pelatihan. Kita training.

**Training itu ketika diterapkan?**

Training sebelum implement kita training juga, setelah implement juga ada training penyegaran.

**Ada feedback penerapan inovasi?**

Pas training sih ga terlalu yak arena merka posisinya menerima. Paling feedback itu biasanya ketika tadi diimplementasikan itu tadi lewat mekanisme rapat coordinator fakultas. Melaporkan ke kepala perpustakaan pusatnya. Di rapat coordinator diungkapkan atau usulan-usulan yang ada dari fakultas.

**Kalo di internal mekanisme feedbacknya gimana?**

Tatap muka ga secara formal. Khusus TI biasanya kebutuhan tertentu di rapat coordinator biasanya formal. Tertulis, coordinator minta ini ini ini. Ee seringnya sih informal. Langsung.

**Antar siapa saja? Maksudnya melibatkan siapa saja?**

Ee biasanya dua-duanya. Semua ini terjadi. Ada interaksi itu ada sesama coordinator, yang informal juga ada.

**Kepemimpinan akomodatif untuk ide baru?**

Akomodatif, cuman tidak aplikatif.hehehe

**Maksudnya?**

Di akomodasi tapi pas implement cenderung hak prerogative pimpinan digunakan. Hehehe

**Otonomi itu ada ga?**

Otonomi perbagian, itu tadi. Selama berkaitan dengan pengguna yang banyak itu biasanya mekanismenya formal, formalnya itu kadang-kadang yang cenderung hak prerogative pimpinan meskipun coordinator mengusulkan A gitu kan. Kalo pimpinan setuju dilaksanakan. Kalo ga setuju ya tidak terjadi.hehehe

**Jadi ada hak veto?**

Iya. Itu pasti.

**Pertimbangan menolak ide inovasi biasanya apa?**

Cenderung ke anggaran

**Jadi ditolak pimpinan batal?**

Bisa, ada, tapi tidak selalu seperti itu gitu. Jadi jangan statement satu kasus mengeneralisir. Ada kasus seperti itu. Sebagaimana sih akomodatif.

**Kalo peran fronline dalam inovasi apa?**

Kalo saya liat di layanan ya, sirkulasi di layanan ya cenderung inovasi dari orang lapangan.

**Kalo di TI?**

Karena layanannya Cuma di layanan internet ga terlalu banyak dari staf. Boleh dibilang staf TI tidak terlalu terlibat banyak pengembangan system lontar. Jadi kayak ada pembagian. Tim pengembang ya itu tadi tim pengembang lontar saya dan programernya rijal, staf TI mengerjakan rutinitas, troubleshooting. Inovasinya inovasi sejauh teknis. Jarang muncul inovasi untuk pengembangan system.

**Maksudnya inovasi teknis?**

Misalnya inovasi pengembangan instalasi jaringan. Di lantai empat perlu jaringan baru gitu.

**Menurut bang Ian kenapa perpustakaan universitas butuh inovasi?**

Pake teori kebudayaan nih. Hehehe

**Terserah**

Manusia itu kan berkembang , dia berinteraksi jadi hasil interaksi itu memunculkan inovasi baru untuk memenuhi kebutuhan.

**Di sini juga didorong oleh kebutuhan?**

Lebih besar ke sana.

**Di sini masukan inovasi bisa muncul dari bidang yang berbeda ga? Lintas bidang gitu?**

Bisa. Kayak kemaren ke bagaian layanan teknis saya mengusulkan pembuatan alur kerja pengolahan tesis, itu pertama. Kebetulan latar belakang perpustakaan jadi ngerti. Lain kan kalo orang TI murni. TI murni ya mungkin ga terlalu terlibat.hehehe

**Yang dsahring dalam interaksi informal itu biasanya apa?**

Informal eee itu tergantung eee masalah personalitiy ee komunikasi personal anantara coordinator juga mempengaruhi sebenarnya. Misalnya eee ada coordinator yang tidak baik komunikasinya. Itu akan saya lihat tidak itu mengganggu tadi, kasus inovasi. Mau ga mau kan kita secara informal itu agak personal. Itu tidak berjalan dengan baik itu biasanya secara formal dilakukan gitu. Secara formal itu misalnya lebih personal staf-staf yang mempengaruhi kerja atau kinerja bagian itu. Karena biasanya secara informal biasanya kita omonginnya. Ga mungkin di ee ya kadang juga secara formal gitu ngomongin personal gitu.hehehe, itu budaya indoensia. Kadang ya, tapi biasanya secara informal gitu ngomongin apa masalah personal seseorang yang mengganggu kinerja bagian.

### **Jadi ada pendekatan khusus untuk masing-masing orang?**

Sekian lama apa berinteraksi antara sesama staf kita tahu apa namanya karakter. Karakter masing-masing staf . itu juga kan hasil dari interaksi kita melihat karakter si A, pendekatannya kayak gini.

### **Karakter ada pengaruhnya ke kinerja atau kontribusi?**

Sangat mempengaruhi.hehehemenurut saya.hehehe

### **Pengaruhnya gimana?**

Eee tadi. Kalo kita karakter eee seseorang eee jadi pendekatan untuk memancing atau me..me.. apa memunculkan ide-ide atau permasalahn yang ada itukan bisa mudah.

### **Bisanya referensi inovasi dari mana?**

Referensi ee yang paling dekat ya studi banding . studi banding yang sudah pernah dilakukan oleh perpustakaan UI. Kemudian ee untuk pelayanan biasanya pengalaman. Pengalaman bisa jadi referensi ga ya? Bisa kan? hehehe Secara teori juga dipake, karenanya teori perpustakaan juga harus dipake

### **Ada pelibatan pihak luar untuk inovasi?**

Hm. Ya ada misalnya kita mau berinovasi untuk menggunakan RFID itu harus melibatkan supplier. Supplier dalam hal ini kan orang luar gitu. Kemudian untuk pengembangan koleksi melibatkan dosen-dosen.

### **Kalo lontar?**

Ya itu tadi pengembangan system lontar dua orang itu, dari fasilkom tapi untuk pengembangan system berkaitan dengan infrastruktur, kadang kita libatkan juga orang PPSI. Dia kan puskom UI, dia yang berwenang.

### **Kalo komentar terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di sini?**

Secara umum so far so good. Cuma ada satu coordinator yang secara de facto tidak sesuai dengan coordinator yang lain. Kemudian masalah administrative juga Koordinator TU-nya kurang mengakomodir, jadi kayak ada penyekatan, penyekatan perlakuan. Di perpustakaan UI ka nada yang honorer, ada yang PNS itu mempebgaruhi juga kaitannya dengan inovasi. Saya liat di perpustakaan UI itu ada dikotomi itu, perlakuakn ya.

### **Itu jadi salah satu hambatan?**

Iya

### **Hambatan lain apa?**

Ee budgeting. Hehehe

Kalo untuk bagian TI sangat bermasalah. Hehehe. Karena saat ini UI kan menerapkan tadi satu pintu keuangan. Jika bagaian TI mengajukan pengadaan-pengadaan komponen itu sangat mengganggu. Dengan alur birokrasi.

### **Sampai ga terlaksana atau tertunda?**

Eee lebih banyakan, lebih sering tertunda.

### **Ini masalah mekanismen keuangan direktorat jadinya?**

Ee cenderung gitu. Untuk pengadaan buku juga kendalanya di situ.

**Kalo UI di UInya maslah besarnya anggaran ga ada masalah kan?**

Dari besarnya anggaran ga ada masalah, dari prosesnya itu bermasalah. Misalnya pengadaan buku untuk tahun, bulan inilah maret, itu bisa dating ya bulan berikutnya, karena ada proses tender melalui proyek. Begitu juga kemarin saya mengajukan monitor dengan printer, satu setengah bulan baru ada.hehehe

**Untuk menambah pengetahuan staf atau koordintor yang jadi anggota organisasi di sibi cara apa yang dilakukan?**

ee.. untuk perpustakaan training dan ee sekolah, dikuliahkan. Untuk SDM, untuk training, training leadership juga ada. Trus traing communication skilljuga ada. English course juga ada. Ee apa training penelitian juga ada.

**Tadi kan kebanyakan training softskill, yang hardskillnya ada ga?**

Biasanya cenderung ke penerapan system yang training- training yang hardskill.

**Jadi lebih praktis?**

Iya itu udah lintas karena system sudah mencangkup kegiatan utama perpustakaan

**Rencana inovasi bidang TI ke depan apa?**

Kebetulan ada ini rencana pembuatan gedung baru. Ya inovasi ya infrastrukturnya dilengkapi.hehehe

**Itu masalah gedung baru usulan dari mana?**

Dari rector. Ee kalo dalam bidang TI ya infrastrukturnya terakomodir.

**Inovasi di bidang lain dampak ke staf bidang lain ada ga?**

Ee tadi karena di perpustakaan UI kalo lembur layanan kita link atau semua bisa di posisi apa. Kadang bermaslah sabtu dan minggu ga ada staf TI gitu. Paling masalahnya ditunda sampai hari senin karena ada panggilan khusus.

**Dari pengalaman Bang Ian iklim inovasi di sini seperti apa?**

Iklim maksudnya? Iklim dingin.hehehe. pertama saya lihat hak prerogative pimpinana terlalu tinggi. Di rekam ya?hehehe. jadi kadang lebih ke sebuah inovasi yang beda. Disetujui di tingkat rapat, pada pelaksanaan hak prerogative seorang pimpinan lain.

**Jadi intervensi besar di sini?**

Secara keseluruhan iya

**Ada inovasi yang muncul dari usulan beliau?**

Ya, karena tadi yang saya rasakan cukup tinggi ya. Kadang inovasinya top down. Bottom up juga berlangsung, tapi bukan berarti top down berlangsung, bottom up ga gitukan. Cuma presentasenya banyakan yang mana gitu.

**Pengalaman bang Ian presentasenya banyakan yang mana?**

Banyakan yang top down.hehehe

**Menurut bang Ian staf di sini dinamis ga misalnya terdorong berinovasi dll?**

Ee kurang. Pertama tadi ada dikotomi antara yang PNS dan honorer. Secara umum saya liat ee mentalitas PNS masih terjadi, secara umum ya, tapi di level bawah. Ee apa adanya. Mungkin di level coordinator lebih bagus. Jadi di sini ada dua pelevelan, ada

coordinator, ada penanggung jawab, ada staf. Nah di level baha kurang untuk inovasi, mereka cenderung menunggu.

**Bukannya sekarang statusnya sudah pegawai BHMN?**

Seharusnya tapi pada kenyataannya tidak semua, PNS masih. PNS bukan BHMN, yang honorer ee saya sendiri masih honorer. BHMN ga, belum, bukan enggak. Katanya sih emang bertahap.

**Masalah kepemimpinan lagi nih, kalo dari pimpianan ada motivasi untuk inovasi ga?**

Ada

**Biasanya caranya seperti apa?**

Ee ketika di rapat kita selain ada rapat coordinator kan ada rapat bagian melibatkan staf.

**Rapat keseluruhan maksudnya?**

Rapat keseluruhan jarang, mungkin itu yang kurang rapat keseluruhan sama staf, semua staf, semua level itu jarang. Setahun sekali kali. Ada rapat bagian yang misalnya rapat layanan ya rapat layanan khusus. Tadi apa?

**gimana cara pimpinan di sini kasih motivasi untuk pengembangan?**

O iya, tadi kita udah studi banding ke mana-mana, visi UI kan World Class, ya visi perpustakaan World Class Library gitu. Itu harus mensupport visi itu. Ya mau ga mau kita mensyaratkan criteria yang jadi pustakawan di UI minimal S1. itu memotivasi kuliah lagi.

**Evaluasi karyawan di sini ada?**

Evaluasi formal sebulan sekali, kayak raport.

**Kalo tadi disebut formal, emang ada yang informal?**

Yang informasl mungkin ada. Secara personal si A begini, si B begini, itu penilaian personal.hehehe. penilaian informasl biasanya coordinator ke bawahnya. Misalnya melaporkan si A begini begini begini. Informasl ee ke pimpinan yang formal kan tertulis, ada nilai nominalnya angkanya begitu.

**Jadi interaksi antara staf fan coordinator dan ka perpustakaan ga ada jarak kalo di sini?**

Ee masing-masing beda terhadap coordinator A, B, C nya.

**Kalo di bidang bang Ian?**

Secara pribadi ada jarak, itu tadi gaya kepemimpinan kan berbeda. Ee saya lihat ketika sedang dekat prosesnya berjalan sebagaimana mestinya. Ketika ada permasalahan proses komunikasi juga tentunya terganggu.

**Hambatan inovasi yang lain?**

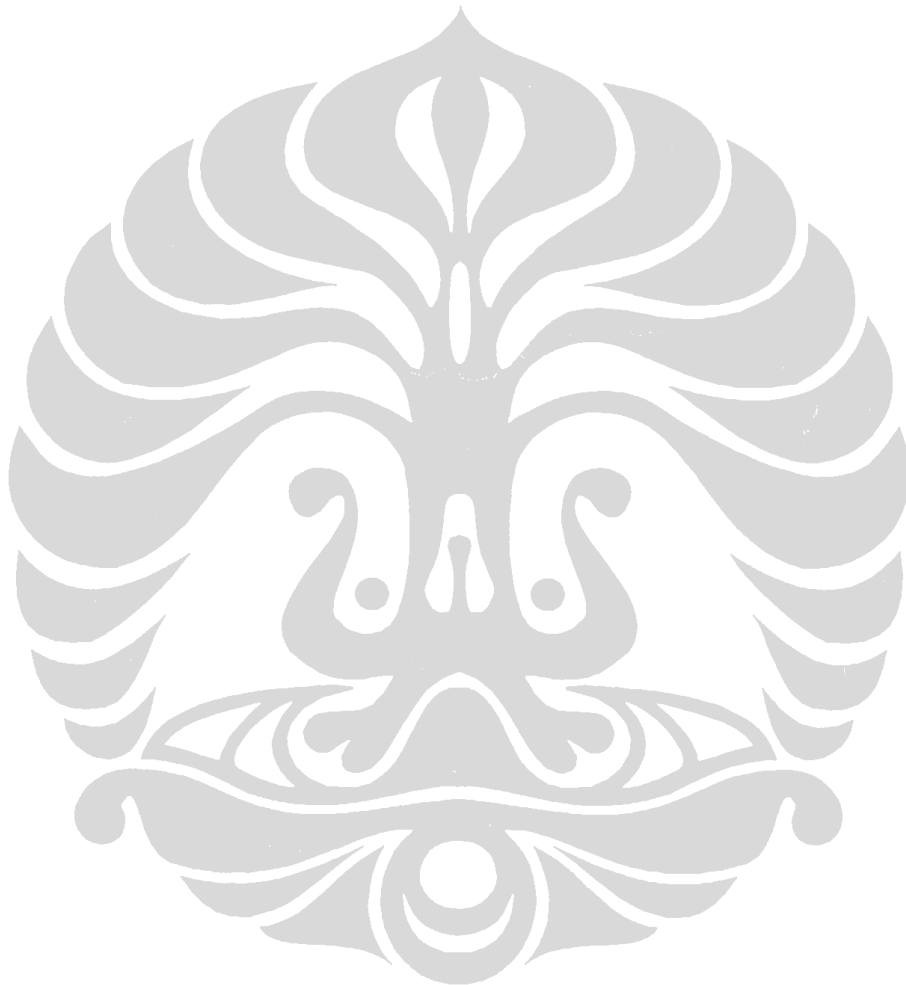
Secara individu saya lihat penghambatnya kan potensi personalnya, wawasannya kurang, kalo wawasan kurang luas inovasi yang muncul juga jarang. Secara personal misalnya dia menerima apa adanya tidak mau memberikan usulan-usulan, tapi biasanya tadi di level staf dengan dikotomi tadi, PNS dan non PNS.

**Apa perbedaan itu jelas kelihatan?**

Secara structural ga terlalu kelihatan. Saya structural coordinator tidak terlalu kelihatan, tapi secara personal ada. Saya rasakan ada perbedaan. Salah satu aja.

**Untuk sementara ini cukup segini aja. Kalo saya butuh lagi saya hubungi ga pa pa kan?**

Boleh.



## LAMPIRAN 3

Wawancara dengan informan MHS

Hari dan tanggal : Rabu, 25-03-2009

Waktu : 13.00

Lokasi : Gedung A Perpustakaan UI, ruang bidang layanan teknis.

### **Tugas bidang bapak apa?**

Hm..di sini kan kita kasih nama bagian layanan teknis. Jadi yang mencakup di bidang layanan teknis itu termasuk pengembangan koleksi, pengadaan sama pengolahan. Pengadaan itu termasuk pengembangan koleksi ya. Jadi gini lho mengembangkan koleksi dengan cara pengadaan.

### **Inovasi apa yang sudah diterapkan?**

Kita di sini merevisi SOP, standard operating procedure, itu yang merupakan produk lama . sesuai perkembangan teknologi karena kita sudah beralih ke system otomasi lontar, jadi kita mencoba menyusun kembali SOPnya itu. Jadi mekanisme kerja, termasuk di dalamnya, job desk, job deskripsi dari staf untuk melakukan pekerjaan sehari-hari.

### **Jadi itu dampak inovasi di bidang lain?**

Itu juga. Ya salah satu dampaknya dari perkembangan system itu tadi.

### **Budaya sharing di sini menurut bapak bagaimana?**

Untuk beberapa hal cukup intens, jadi ee orang bisa mengeluarkan pendapat,itu kita lakukan secara rutin, kita mengadakan ee rapat rutin itu bisa sebulan sekali. Kita ketemu, di sana kita sharing gitu. Sharing dengan beberapa teman di bagian kita sendiri, mencoba menggali permasalahan, kemudian melaporkan kegiatan apa, dan merencanakan kegiatan yang akan datang.

### **Pertemuan itu di level apa?**

Secara keseluruhan, tergantung kebutuhan. Kalo kita anggap perbidang itu perlu, ada sesuatu yang ingin dkita pecahkan ya itu per bidang.

### **Jadi harus ada masalah dulu?**

Ya itu kalo sifatnya accidental ya, tapi secara rutin kita juga ada, pertemuan itu biasanya per bidang tapi juga melibatkan kepala-kepala (koordinator). Yang lain kita undang. Kita harapkan ada sharing dari tiap coordinator dengan tugas yang berhubungan.

### **Bentuk inovasi itu muncul dari mana interaksi seperti apa?**

Interaksinya bias kedua-duanya, bias secara formal dan secara informal, artinya kalo secara formal memang pada saat tugas itu kita bias langsung sharing, bertanya kita ya, tapi secara informasl juga sering kita lakukan, misalnya sedang ada waktu senggang, kita dating ke sama (sambil menunjuk kea rah ruang staff bidang pelayanan teknis di sebelah kiri ruangan beliau) atau beberapa tempat. Nanti itu ada sharing idea yang informal.

### **Yang memungkinkan memunculkan ide inovatif itu di mana?**

Biasanya informal, kadang-kadang itu kok ini ga jalan, kok ini ada masalah, hal itu bias muncul gitu.

### **Ada tahapan inovasi ga?**



Tahapan-tahapan untuk inovasi itu biasanya berawal dari coordinator, coordinator itu dapat masukan dari coordinator yang lain, tentunya coordinator yang lain juga dapat masukan dari staf. Nanti para koordinator ini, kita bertemu, sebsenarnya apa yang harus kita bahas, misalnya o, ini kita butuh SOP untuk pelayanan pengguna, itu kita atur, kita ketemu para koordinator, kita bahas, kita brainstorming di situ setelah itu kita bnetuk tim, misalnya tim pembuat pedoman kerja, input data. Ada timnya nanti setelah terbentuk itu kita biasa melibatkan beberapa staf lain, bahkan staf di perpustakaan fakultas dalam tim itu. Jadi sudah pelaksanaan. Perpustakaan fakultas juga dilibatkan.

### **Kriteria pengadaan itu ada perubahan?**

Biasanya pertama ada masukan dari penerbit atau vendor, misalnya perusahaan kayak ebsco gitu, itu menawarkan. Dia kita undang untuk presentasi demo, kemudian pesertanya yang kita undang adalah kepala perpustakaan fakultas ada juga beberapa dosen dan mahasiswa. Komposisinya lebih banyak pustakawan, dari situ mereka presentasi, kita amati, kita menilai, kita evaluasi.

### **Jadi ada tim khusus?**

Bukan tim, itu semacam presentasi aja dari pihak jurnal on line  
Alasan pelibatan mahasiswa dan dosen  
Ya mereka juga bisa evaluasi manfaat atau kegunaan dari jurnal itu

### **Jadi mereka kasih rekomendasi?**

Iya, kita sebar apa kuesioner gitu ya semacam itulah. Jadi mereka menilai, baru kita liat, kita evaluasi. O, ternyata ini cukup bagus, baru kita ajukan ini pembeliannya

### **Penerapan inovasi bagaimana?**

Sosialisasinya pertama kita adakan training, untuk modul input data, beberapa staf yang bagian itu kiah train. Kemudian kita bikin pedomannya. Pedoman untuk input data pedoman itu SOP iya, bisa SOP, bias juga petunjuk

### **Buat petunjuk siap saja yang dilibatkan?**

Ga kalo itu kan lebih spesifik ya, misalnya bagian sirkulasi itu itu bagian mereka yang membuat pedoman itu dari pengalaman mereka, masalahnya, mereka yang buat

### **Ada bantuan dari pihak lain?**

Kalo secara langsung ga, kita minta masukan dari pengguna.

### **Caranya?**

Kita dulu pernah buat kotak saran, di ada itu kan ada juga. Lewat email gitu.  
Manajemen gaya kepemimpinan Oiya, secara umum setiap pimpinan sangat menerima inovasi yang diajukan staf di sini. Jadi cukup akomodatif dan kooperatif juga ini, mendorong juga untuk diselesaikan.

### **Dorongan bentuknya seperti apa?**

Macam-macam, jadi bisa misalnya dengan memfasilitasi pertemuan, rapat. Kalo rapat gitu kan harus ada konsumsi. Kitakan kadang-kadang kalo ga dikasih makan susah kan. Jadi kita rapat. Di situ kita brainstorming dengan ada suguhan, merupakan ini juga kan, semangat.

### **Kepala perpustakaan memberi kelaluasaan atau intervensi?**

Diberi kebebasan dan dia ikut langsung. Ee partisipasi. Jadi misalnya kita sedang bahas sesuatu, kepala itu datang memberi masukan.

### **Faktor apa yang mendorong perpustakaan melakukan inovasi?**

Ada beberapa faktor sih ya, itu tadi adanya beberapa perubahan-perubahan tadi. Kita akan disediakan gedung baru. Kemudian adanya apa staf status tadi itu juga memacu kita untuk berkreasi. Jadi misalnya dari universitas mengatakan akan ada perampingan staf misalnya, seperti itu. Kita kan termotivasi berkinerja lebih karena dari universitas membuat evaluasi jadi siapa yang bagus itulah yang akan terus.

### **Evaluasi internal ada?**

Ada

### **Tiap kapan?**

Tiap bulan. Tiap bulan kita evaluasi kinerja

### **Inovasi dimulai dari siapa?**

Biasanya dari coordinator. Koordinator yang bias melihat secara luas apa masalah yang ada di dalamnya gitu ya. Terus terang beberapa staf memang terkendala untuk berkreasi ya. Karena hanya fokus pada itu (sambil memperagakan kegiatan mengetik). Koordinator bias melihat itu, bahkan pemimpin sendiri bias melihat itu.

### **Jadi coordinator lebih dinamis?**

Ya. Koordinator kan bias masuk ke kebijakan dan teknis. Bias lebih melihat, tapi yang di bawah kan hanya teknis gitu ya. Tapi dia tidak melihat secara umum kebijakannya bagaimana. Beberapa staf belum bias ke sana.

Biasanya pengetahuan dan pengalaman itu diperoleh dari mana?

Setiap bulan, kadang-kadang tiga bulan sekali kita ada pertemuan koordinasi. Jadi setiap pustakawan, setiap kepala perpustakaan itu berkumpul. Di situlah kepala perpustakaan bias memberikan pendapat.

### **Berarti ada kontribusi perpustakaan fakultas?**

Iya ada, jadi sudah berjalan itu, apa koordinasi sudah berjalan untuk apa, inovasi-inovasi

### **Rencana inovasi ke depan?**

Kita sedang ini bagaimana supaya pengadaan buku lebih cepat karena selama ini dianggap lambat. Misalnya untuk pengadaan buku itu bias memakan waktu sampai 1 tahun karena itu kan terkait dengan anggaran di sana, di universitas itu. Jadi kita ingin itu. Kita ingin langganan online journal itu lancar, cepat gitu. Pengadaan buku juga gitu. Kemudian yang kita peroleh itu terbaik dan terbaru.

### **Apa masalah anggaran jadi salah satu hambatan?**

Ya anggaran sih ga, Cuma mekanisme turunya anggaran yang agak susah karena melibatkan bagian keuangan di sana gitu.

### **Ada hambatan lain?**

Ya hambatan lain staf ya. SDM kita dalam beberapa hal masih belum bias berkembang. Itu yang sekarang penting kita melakukan training. Latihan terus juga mengirim mereka ikut seminar, organisasi, terus kita tingkatkan pendidikan dari SMA ke D3, dari D3 ke S1, dari S1 ke S2, gitu terus.

### **Rolling**

Ya dampak positif staf akan mendapat banyak pengalaman dan pengetahuan. Mungkin ada dampak negatif jadi dia harus menyesuaikan diri lagi dengan job yang baru jadi harus belajar dulu lagi gitu.

**Perkembangan lontar?**

Iya, komunikasi intens trus kita lakukan, jadi ada masalah atau perubahan itu selalu. Kalo ada masalah penting ya itu, kita ada pertemuan. Kita rapat di sana.

**Masukan?**

Iya, itu kita lakukan juga kalo kita lihat lontar berkembang dari versi 1.0, sampai 2.0, sampai 3.0. melalui beberapa proses jadi kita selalu ketemu. Tim pengembang dengan pustakawan. Kita selalu ketemu.

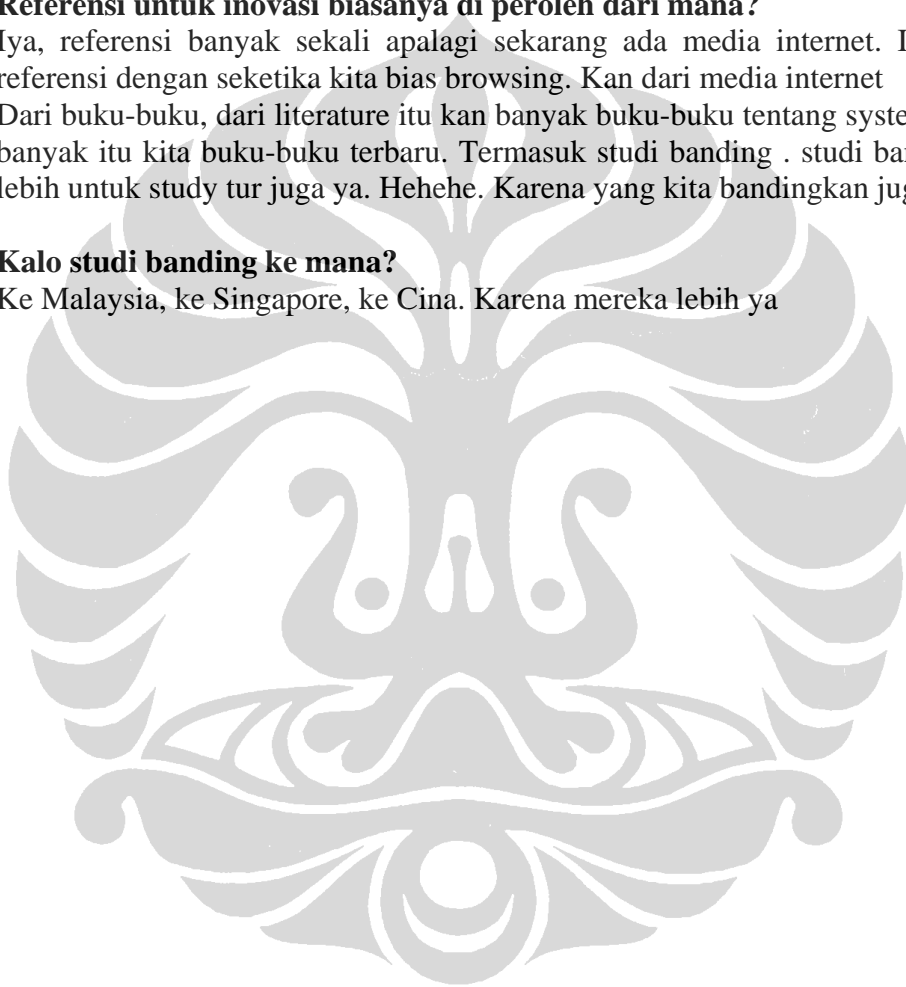
**Referensi untuk inovasi biasanya di peroleh dari mana?**

Iya, referensi banyak sekali apalagi sekarang ada media internet. Itu kalo kita cari referensi dengan seketika kita bias browsing. Kan dari media internet

Dari buku-buku, dari literature itu kan banyak buku-buku tentang system library science banyak itu kita buku-buku terbaru. Termasuk studi banding . studi banding sebenarnya lebih untuk study tur juga ya. Hehehe. Karena yang kita bandingkan juga samalah

**Kalo studi banding ke mana?**

Ke Malaysia, ke Singapore, ke Cina. Karena mereka lebih ya



## LAMPIRAN 4

Wawancara dengan informan ETS

Hari dan tanggal : Jumat, 17-04-2009

Waktu : 16.14

Lokasi : Gedung B Perpustakaan UI lantai 4, ruang layanan peminjaman tesis dan disertasi.

### **Secara spesifik tugas bidang yang ibu bawahi itu apa?**

Saya sih menangani ada administrasi ya, administrasi itu ya administrasi keuangan, administrasi ee administrasi kesekretariatan lah ya. Kalo pengembangan ya itu Bu Luki ya. Kalo SDM di sini kaitannya dengan apa ya ee kedisiplinan. Kemudian manajerial lah ya, khususnya untuk kami harus melakukan penempatan di bagian ini siapa, bagian ini siapa gitu. Kaitanya ke sana

### **Kalo pengembangan SDM jadi langsung di bawah Bu Luki?**

Iya, karena pengembangan itu bisa aja, kalo dari SDM ya, bisa melalui pendidikan ya an, kemudian pendidikan formal, non formal. Formalnya ee diberi kesempatan untuk pendidikan, yang SMA ke diploma, yang diploma ke S1, atau yang apa namanya dari SMA masuk S1 pun silahkan dan yang sudah S1 ke S2. itu yang formal, kalo yang informal itu namanya seminar, lokakarya.

### **Di bawah Ibu ada pembagaian divisi lagi ga?**

He eh, jadi di tempat kami ada yang umum juga, keuangan ya ada. Sebenarnya fungsinya sebagai kasir. Kemudian ada kesekretariatan, kemudian umum.

### **Bagian umum itu?**

Bagian umum itu bagian fasilitas.

### **O, fasilitas di bawah Ibu.**

Iya, Fasilitas dan sarana. Jadi ada tiga item itu.

### **SDM dibawah ibu ada berapa orang?**

Sampai saat ini lima.

### **Kalo boleh tau distribusi tingkat pendidikannya gimana?**

O, pendidikan ya. SMA semua.

### **Diwawancara saya sebelumnya ada keluhan mengenai hambatan inovasi khususnya masalah anggaran, bisa Ibu jelaskan, sebenarnya ada masalah apa di anggaran?**

anggaran sih ga masalah, mekanisme turunya anggaran mungkin.

### **Maksudnya?**

Kalo anggaran dialokasikan anggaran besar ya, UI itu sampai ya kalo untuk operasional bisa sampai lima miliar ya

### **Hanya untuk perpustakaan UI aja?**

UI. Semua.

### **O,seluruh UI**

Karena kan pengadaan buku terpusat di sini ya. Fakultas-fakultas ya mereka mengirimkan data. Daftar ke perpustakaan, pusat ya. Itu decompile kan, itu pengadaanya dijadikan satu dengan pengadaan di perpustakaan pusat. Setelah buku datang didistribusikan.

### **Duduk permasalahan pencairan tadi gimana Bu?**

Gini pencairan, mekanisme kali ya. Mekanisme, jadi keuangan. Jadi ada aturan Negara, yang kalo ini dana DIPA, apakah ini dana masyarakat. Kita ga usah teralau perdalam di situ kali ya, karena ini masalah anggaran. Bukan maksud apa-apa, mungkin ini terlalu administrative, jadi pencairan DIPA itu beda dengan dana masyarakat.

### **Kalo DIPA itu apa Bu?**

Dana dari kas Negara. Kalo dana masyarakat kan otonomi UI sebagai BHMN.

### **Tadi Ibu sebut evaluasi posisis karyawan, itu intervalnya berapa kali?**

Begitu, ga bisa ditentukan ya, ada bagaiannya layanan kan memerlukan orang yang ramah ya. Minimal ramah deh yang standard deh, tetapi orang itu ternyata, kalo anak-anak bilang jutek. Itu kan keluhan masyarakat, keluhan pengguna. Akhirnya kami terpaksa menarik. Masalahnya muncul ketika kami tidak bisa menggantikan orang, karena beberapa orang dalam waktu yang bersamaan kuliah. Kami terakhirkan baru saja menyelesaikan pendidikan teman-teman itu S1-nya 3 orang parallel.

### **Itu tanggung jawab bidang Ibu untuk menyekolahkan karyawan?**

Pendidikan untuk pengembangan memang Bu Luki ya. Tapi ini kosong dan sebagainya memang kami bersinergi dengan teman-teman bagaiannya layanan pengguna karena yang langsung di front line kan layanan pengguna ya, ada Bu Klara di sana kan.

### **Jadi masing-masing bidang itu berbeda yang dievaluasi apanya ya?**

O, enggak kami saling komunikasi toh. Saling komunikasi antara coordinator. Kan secara rutin kami ada rapat koordinasi ee dipimpin oleh Bu Luki. Itu rapat koordinasi yang minimal sebulan sekali.

### **Di bidang yang Ibu tangani beberpa tahun belakangan ada hal-hal baru yang diterapkan?**

Yang jelas prinsipnya ada aturan kedisiplinan yang sudah diterapkan, di perpustakaan beda dengan pusat administrasi ya. Kami kan mengindukny ke pusat administrasi UI ya. Jadi begini ada tauran-aturan, tapi ini untuk mulai maret, bulan yang lalu yang atau sebelumnya, lalu juga april ini kami juga harus mengikuti aturan di PAU ya, jadi kehadiran jam 8 pagi samapai dengan jam 16. itu untuk rutin, absent rutin ya. Nah dulu itu ini sudah lima tahun yang lalu terakhir ya kan, sudah lima tahun terakhir perpustakaan sudah tidak ada karyawan yang mangkir dari pekerjaannya.

### **Jadi sebelum-sebelumnya ada bu?**

Ada, untuk keperluan-keperluan pribadi, itu untuk lima tahun lalu ya. Dia datang pagi, baru kerja sebentar nanti siang ada keperluan pribadi. Nah, sejak saat itu diterapkan, ini kaitannya dengan inovasi ya, diterapkan aturan di perpustakaan akan memberikan insentif, transport yang itu dari jam 8 pagi samapai jam 15. Apabila yang bersangkutan datang ya antara jam, pagi toleransi 8.15 sampai pulang jam 15, dia masih diperkenankan mendapat kompensasi 100 persen transport harian. Jadi bukti amino itu ya, kartui absen itu. Jam 8.15 dia sudah mendapat 50 persen, tapi dia tetep pulang jam 3. kemudian apabila jam 8.31, yang tadi kan jam 8.15, toleransinya samapai jam 8.15. dia akan mendapat separuh, 50 persen apabila jam 8.15-8.30 ya. 31 itu sudah nol.

**Memang muncul ide seperti itu kenapa Bu?**

Perpus buka jam 8.30. harus layana dibuka, tidak ada cerita layanan dating telat dari jam itu.

**Sebelumnya ada kasus?**

Yang rajin OK rajin, yang malas akan malas. Jadi kena semua.

**Maksud saya apa dampak yang malas itu begitu terasa?**

Iya, mereka terasa dong. Soalnya akhirnya transport yang dia peroleh hariannya itu adalah transport yang diberikan oleh UI di dana masyarakat gitu, sebagai PNS kan tetep harus donk.

**O iya, masalah status karyawan di sini apa aja?**

Ada dua macem, hanya PNS dan honorer.

**Perbedaannya?**

Pegawai negeri sipil yang jadi secara administrative sama Negara ya. Punya nomnor induk pegawai dan lain sebagainya. Kalo honorer UI yang bayar.

**Kalo secara structural ada perbedaan ga masalah status?**

o. enggak. Sama. Jadi kompetensinya

**kalo yang ibu liat selama ini mau menerapkan sesuatu yang baru itu prosesnya gimana?**

Ada resistensi. Itu selalu ada. Resistensi dari karyawan itu ada, tapi kalo konsistensi dari pihak manajemen ya toh. Tetep berlaku dan dari...saya merasakan bahwa kalo kita menerapkan sesuatu, coordinatnya juga konsisten, bisa dijadikan panutan dang a bisa bicara, bicara dengan fakta, harus dengan data. Kalo hanya dengan aturan onong kosong itu enggak, ga bisa.

**Kalo ide inovasi biasanya muncul dari mana ya Bu?**

Ee, terus terang kami memang dituntut berinisiatif ya. Ini kalo pengalamansaya pribadi memang kita dituntut untuk inisiatif. Terus bagaimana keadaan membutuhkan apa, gitukan. Gitu, jadi ga apa, mungkin juga hasil diskusi. Biasanya apa yang kita lakukan, itu kok gini ya. Kita komunikasi dengan temen-temen coordinator.

**Komunikasi yang Ibu maksud?**

Informal, informal dulu, lalu kita legalkan, lalu kita laporkan ke Bu Luki. Mekanismenya gitu. Jadi inisiatif. Kadang-kadang inisiatif dari diri sendiri atau inisiatif dari temen-temen coordinator ya begini, begini, begini. Itu biasanya diskusi Diskusi informal, terus akhirnya kita bawa ke forum.

**Peran staf yang front line itu gimana Bu?**

Kadang-kadang mereka kasih masukan juga. Di lapangan itu begini-begini Bu, gitu. Akhirnya kita mengkristal yan inisiatif-inisiatif itu. Keluhan-keluhan atau apa makin lama kita mengkristal jadi bagaimana mengatasi. Tapi kami juga diperkaya ya dengan kesempatan-kesempatan untuk yang pengembangan staf itu ada yang informal ya. Kami juga ada studi banding.

**Jadi referensi inovasi bisa dari situ juga?**

Bisa. Jadi kita, kalo di sana begini lho, kalo di sana begini lho.

### **Kalo ide itu dari informal, terus dimatangkannya di mana?**

Di forum resmi, ka nada rapat koordinasi setiap bulan.

### **Menurut ibu factor apa yang membuat inovasi di sini bisa terus berlanjut?**

Karena sudah ada diskusi informal dulu. Jadi sudah ada kesepemahaman yak an. Udah ada kesepahaman ini kok bisa, begitu diformalkan ketika diformalkan itu juga ada masukan juga dari bu Luki ya. Itu tinggal mematangkan, itu yang terjadi.

### **Kalo dari bu Luki sendiri sering ada masukan?**

Bu luki lebih banyak apa namanya kebijakan ke luar ya, atau misalnya di UI ini ada isu-isu bagaimana, terus berkaitan ke perpustakaan bagaimana, berdampak apa terhadap perpustakaan. Isu-isu luar ya. Nanti kita akan ada apa bagaimana gitu, jadi isu luar, ke dalam itu bu luki lebih memberikan tanggung jawab itu kepada coordinator gitu.

### **Kalo di rapat koordinasi ada usulan, ada criteria tertentu ga yang menentukan suatu usulan ditolak atau diterima?**

Ga sih.

### **Berarti selalu diterima?**

Begini, ada koreksi-koreksi ya, mungkin koreksi dari segi ini menyangkut biaya. Ini ga masuk akal, pada waktu itu kan tentang kedisiplinan yang ga sama dengan pihak rektorat ya. Di sini ga ad istirahat. Di sini ga ad istirahat, gimana cara mengatasinya. Terus satu-satunya jalan makan di tempatkan, ga boleh ke luar kan. Terus hari jumat ga ada tutup. Dulu kan hari jumat ga ada, tutup istirahat. Itu juga kalo jumat kita harus survey dulu.

### **Maksudnya?**

Survey berapa banyak mahasiswa yang tinggal di ketika hari jumat, waktu jumat.

### **Survey dengan cara apa?**

Survey juga ngeliat layanan ya. Jumlahnya diperkirakan gitu. Terus kira-kira kunjungan kan bisa, dari situ kemudian kita buka sore, samapi jam berapa. Misalnya itu juga berdasarkan survey juga. Terus layanan hari minggu. Layanan hari minggu juga hasil survey juga. Tapi sebenarnya yang mendorong layanan hari minggu itu lebih ke bahwa kita mau world class ya . ada indicator untuk layanan itu antara lain harus membuka layanan dalam tempo sebulan harus sekian jam. Perpustakaan ini belum memenuhi. Minggu juga buka itu juga salah satu dukungan untuk poinnya webometrics UI naik kan. Naiknya melalui layanan perpustakaan.

### **Ibu melihat iklim sharing di sini gimana?**

Maksudnya?

### **Diskusi segala macam di sini bagus atau enggak?**

Kami merasakan untuk para coordinator OK. Ga ada masalah. Kami mulai mengajak sub bagian, penanggung jawab itu dilibatkan, tapi yang ikut serta dalam rapat hanya coordinator ya. Tapi cross, apa itu. Jadi kami bicara, jadi kami cair sekali. Jadi misalnya contoh ya jadikan di lantai 2 itu buku-buku baru diolah diterima oleh perugas langsung dimasukkan ke rak ya. Terus terang memang saya usulkan, kenapa ga di display dulu daripada kita memberikan pengumuman ada buku baru, yang lebih praktis didisplay. Bagaimana display dengan sarana yang ada, akhirnya rak yang ada dipindahkan ke Lt 2, dengan hang rak. Terus dari situ kita juga bisa lihat juga, bahwa

buku yang sudah kita adakan itu memang dimanfaatkan oleh pengguna atau enggak. Kalo itu kosong Karena dibaca, berarti memang laku kan.

**Jadi boleh kasih masukan lintas bidang?**

Boleh dong, dan yang terbaru shelving tanpa terkecual. jam 8-8.30, adalah shelving, jadi karyawan hadir jam 8 diberio kesempatan 30 menit untuk shelving per rak, dan itu mobile setiap bulan diganti. Kalo mau liat itu kan di situ ada nama orangnya. Karena bagian dari perpustakaan, pekerjaannya adalah layanan jadi harus. Karena prinsipnya layanan.

**Menurut Ibu gaya kepemimpinan kepala perpustakaan di sini gimana?**

Demokratis, tapi terlalu demokratis juga salah ya. Jadi harus ada ketegasan juga gitu lho. Ada saat iya demokratis diperlukan, tapi ada saatnya hak prerogative itu harus digunakan. Kadang-kadang justru yang terjadi terlalu demokratis. Akhirnya kami akan melaksanakan tergantung pimpinan gitu. Jadi agak ngambang, karena itu kami terbiasa insiatif diberikan pada coordinator, ya ga pa pa nanati kami tinggal melaporkan, bu, kami melakukan begini begini.

**Jadi otonominya sangat besar di sini ya?**

Kebetulan memang secara structural kepala perpustakaan tidak membawahi siapa-siapa ya, hanya grup tok, sama kepala perpustakaan, tapi saya pribadi sebagai kepala pengurus bagian, ka. Sub bag. Jadi struktur ini ya, di UI, tapi itu semuanya kalo di perpustakaan saya harus memahami.

**Kalo ibu amati cara kepala perpustakaan memberikan arahan pengemabangan perpuistakaan itu gimana?**

Bu Luki itu banyak dapet dari luar juga ya, jadi bu Luki terinspirasi juga bagaimana di sana, gimana gitu. Isu-isu terkini dan yang jelas kami semua diberi kesempatan untuk hadir di forum-forum ya, kami kan pernah di UI ini 20 orang pergi berkunjung ke Universitas di Malaysia, di singapur, gitu kan. Terus diberi kesempatan temen-temen ngikutin international event.

**Tapi Ibu intervensi ga ke bidang-bidang?**

Biasanya justru kalo ada masukan dari luar, nah baru.

**Masukan dari luar maksudnya?**

Ada yang , halo, gitulah. Mungkin sesame dosen, atau pada saat rapat tingkat pimpinan di UI, terus UI itu layanan bagaimana dari pihak luar gitu ya. Akses internet susah dan sebagainya gitu.

**Cara Bu Luki memotivasi bawahannya gimana?**

Kesempatan pendidikan itu yang sangat menunjang, pendidikan secara formal ya. Itu memberikan kesempatan mengikuti acara di luar itu di buka seluas-luasnya dan bergantian . pengertian bergantian di sini bukan di sini aja tetapi juga ke fakultas-fakultas.

**Menurut Ibu sendiri kenapa perpustakaan perlu inovasi?**

Lontar, itukan apa namanya, kemudahan ya untuk akses ya. System lontar di sinbi kan web based. Jadi perlu dong. Untuk memudahkan.

**Untuk inovasi lain?**



Untuk inovasi lain kita kan layanan. Pengembangan koleksi bagian layanan ya. Kayaknya perpustakaan UI lah pioneer untuk langganan on line journal ya, paling besar di Indonesia.

#### **Inovasi di sini diarahkan ke mana Bu?**

UI ini kan trend setter dan punya tanggung jawab social ya. Social responsibility dengan lingkungan, terbukti kan. Mahasiswa yang hadir di perpustakaan ga Cuma anak UI. Lontar web based kan kami sudah melayani orang dari lampung, dari Australi.

#### **Ini mungkin pertanyaan terakhir BU. Menurut Ibu hambatan inovasi di sini apa?**

Hm.. sebenarnya ini, apa ya, konsep inovasi. Sebenarnya ga ada masalah, justru ini, kesenjangan konsep ya antara orang ke orang di antaranya ada. Anatar coordinator dan penanggung jawab agak jauh gitu. Justru di unsur manusianya, hambatan ada di situ. Ketika seseorang sudah nyaman dengan kegiatan rutin, sudah rutin terus diajak yang beda dari biasanya. Itu agak enggan, itu susah.

#### **Tapi masalah itu disadari?**

Itu ga bisa maksa, itu ada cara-cara.

#### **Caranya apa Bu?**

Salah satunya pendidikan. Ketika pendidikan formal dia dapet itu agak cepat, pendidikan formalalh yang membantu , di bidang perpustakaan ya. Kalo kemarin bahasa gaulnya ga matching, kita ngomong apa, dia ngomong apa, sekarang sudah bisa kan. Padahal kalo mau semua tergantung SDM kan, inisiatif kan?

#### **Jadi yang lebih dinamis coordinator?**

Kebetulan coordinator itu berangkat dari sarjana dulunya. Sebagian S1. nah, begitu S2 langsung SMA kan terlalu jauh ya. Sekarang yang SMA sudah naik ke level sarjana, itupun nyerehnya susah.

#### **Maksudnya untuk kuliah?**

Ga, supaya match ide kita dan mereka, tapi ketika mereka sudah sarjana luamayan, agak nyambung. Hukum alam juga sih memang, siap yang mau maju bisa diajak ngomong. Kalo ga mau maju nyaman dengan keadaan.

#### **Mentalitas seperti itu masih ada di sini?**

Jangan salah kita PNS lho. PNS dan swasta beda lho dan satu lagi di perpustakaan itu yang membuat mereka lebih aktif ada fungsional pustakawan dan structural pustakawan, jadi status PNS itu dibagi dua. PNS structural dan fungsional. Fungsional adalah penghargaan yang diberikan Negara karena dia punya profesi

#### **Kalo yang structural?**

Struktural itu ya pegawai negeri aja tiap empat tahun naik pangkat, mau rajin, mau malas naik pangkat. Fungsional kerjanya berdasarkan kinerja.

#### **Dan coordinator fungsional semua?**

Fungsional, kami berempat fungsional. Kami, satu orang pegawai UI, jadi bukan fungsional.

#### **Jadi itu berpengaruh?**

Kan disuruh buat laporan.