

Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan (Studi Kasus Perpustakaan Grahatama Pustaka Yogyakarta)

Nurfadlliah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
nfadlliah92@gmail.com

Abstrak

Pemimpin merupakan orang yang sangat berpengaruh di lembaga organisasi. Perpustakaan juga termasuk organisasi yang membutuhkan pemimpin yang mengatur alur kerja perpustakaan. Perpustakaan Grahatama Pustaka Yogyakarta merupakan salah satu perpustakaan umum kota yang dipimpin oleh seorang kepala perpustakaan. Tulisan ini menganalisis gaya kepemimpinan Perpustakaan Grahatama Pustaka dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan grahatama termasuk kedalam pemimpin yang suprotif, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi.

Kata kunci:

gaya kepemimpinan
perpustakaan Grahatama Pustaka.

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi membutuhkan pemimpin dalam menjalankan tugas organisasinya agar terstruktur dan bisa mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Kepemimpinan menurut umam (2010), merupakan kekuasaan yang bisa mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu. Sehingga pemimpin harus bisa bergerak aktif mempengaruhi bawahannya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan organisasi. Termasuk di dalam perpustakaan juga membutuhkan kepemimpinan untuk mencapai tujuan perpustakaan seperti apa yang diharapkan.

Perpustakaan merupakan salah satu organisasi yang dibentuk untuk melayani masyarakat luas. Untuk mencapai tujuannya maka perpustakaan membutuhkan pemimpin yang berkompeten yang bisa membawa seluruh bawahannya agar mampu bekerjasama dengan baik. Perilaku setiap orang tentunya berbeda-beda, termasuk juga seorang pemimpin juga memiliki perilaku tertentu dan gaya tertentu dalam memimpin perpustakaan. Gaya kepemimpinan ini masing-masing ada kelebihan dan kekurangan. Menurut Wijiya (2011), dalam

melaksanakan kepemimpinan akan menunjukkan kegiatan seorang pemimpin dalam membimbing, mempengaruhi, mengendalikan pikiran, dan tingkah laku orang lain yang dipimpinnya. Secara praktis fungsi kepemimpinan ini berbeda-beda tergantung situasi dan kondisi yang dialami seseorang, fungsi seorang pemimpin ini bisa dilihat dari orang yang dipimpinnya.

Perpustakaan Grahatama Pustaka merupakan salah satu perpustakaan umum terbesar di Yogyakarta. Penulis tertarik untuk melihat gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan dalam perpustakaan ini. Dari hasil wawancara dengan salah satu *staff* Perpustakaan Grahatama Pustaka Mbak Sri, penulis mendapatkan informasi bahwa pimpinannya merupakan orang yang ramah dengan para bawahannya, pimpinan juga memperlakukan semua stafnya sama satu dan lainnya. Dengan pernyataan ini penulis ingin menganalisis gaya kepemimpinan yang ada di perpustakaan Grahatama Perpustakaan Yogyakarta menggunakan teori *path goal*, yang salah satunya juga membahas tentang keramahan (perilaku suportif) kepada bawahannya. Selain itu dengan menggunakan teori *path goal* penulis juga akan menganalisis gaya kepemimpinan lainnya yang

diterapkana di Perpustakaan Grahatama Pustaka Yogyakarta.

2. Landasan teori

Adapun yang menjadi landasan teori dalam tulisan ini adalah pengertian perpustakaan umum, kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan.

2.1. Perpustakaan Umum

Menurut Sutarno (2006), pengertian perpustakaan secara umum merupakan ruangan yang menyediakan koleksi yang disusun secara rapi sehingga pemustaka mudah dalam melakukan temu kembali informasi. Teori ini menyatakan bahwa perpustakaan merupakan suatu ruangan atau gedung yang berisikan informasi baik cetak dan *noncetak* yang disusun secara rapi sehingga temu kembali informasi oleh pemustaka semakin mudah. Perpustakaan umum menurut Sutarno (2006), merupakan lembaga umum bagi masyarakat luas yang menyediakan informasi, ilmu pengetahuan, perkembangan teknologi dan kebudayaan yang digunakan oleh masyarakat umum sebagai sumber belajar.

Perpustakaan Grahatama Pustaka Yogyakarta merupakan salah satu perpustakaan yang menyediakan informasi untuk semua lapisan masyarakat Yogyakarta. Di dalam perpustakaan ini terdapat banyak ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan informasi masyarakat. Untuk mencapai tujuan perpustakaan Grhatama yang ideal tentunya harus ada kerjasama yang baik antara pimpinan dan *staff* agar tercipta lingkungan kerja perpustakaan yang disenangi oleh masyarakat umum yang berkunjung ke perpustakaan Grahatama.

2.2. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Mullins & Linehan (2005), kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting dari faktor yang lainnya dalam keberhasilan sebuah organisasi. Organisasi yang bagus tentunya dipimpin oleh seorang yang bagus pula dalam memimpin organisasinya. Termasuk dalam

sebuah perpustakaan juga membutuhkan sosok pemimpin yang bisa mengatur jalannya organisasi perpustakaan ini untuk mencapai tujuannya. Pemimpin inilah yang nantinya akan mengatur kerja *staff* perpustakaan, untuk mengambil keputusan terbaik dalam menjalankan tugasnya.

Pemimpin merupakan orang yang cerdas mental dan intelektualnya serta pandai menentukan sikap yang harus diambil dalam mengatur sebuah organisasi untuk melakukan perubahan sosial yang mendasar guna mencapai tujuan yang didambakan rakyat (Rasim, 2014). Jika dikaitkan dengan perpustakaan maka seorang pemimpin perpustakaan adalah orang yang kuat mental dan intelektualnya, untuk membuat perubahan sosial dalam lingkungan perpustakaan yang berguna untuk mecapai tujuan perpustakaan.

Seorang pemimpinlah yang nantinya akan menentukan kemajuan suatu perpustakaan. Pemimpin dituntut menjadi orang yang mempelopori terjadinya perubahan sosial didalam masyarakat. Perubahan sosial inilah yang nantinya bisa dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi perpustakaan.

2.3. Gaya kepemimpinan

Setiap orang yang memimpin tentunya tidak selalu mempunyai gaya yang sama, karena seseorang mempunyai sifat yang berbeda satu dengan lainnya. Termasuk didalam memimpin perpustakaan tentunya setiap pemimpin mempunyai gaya tersendiri untuk diterapkan sesuai dengan *background* organisasi yang dipimpinnya. Adapun gaya kepemimpinan menurut Kreitner & Kinicki (2000), adalah pimpinan yang selalu memberikan nasihat, bimbingan, inspirasi, dan motivasi, menyelesaikan konflik, dalam membangun kelompok organisasi. Yang tujuana untuk membuat perubahan yang transformatif dikalangan organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan, dan situasi yang sedang terjadi

disekitar tempat yang dipimpinya. Menurut Yulk (2006), bahwa kepemimpinan yang efektif dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor:

2. Karakteristik pemimpin

Karakteristik pemimpin meliputi motivasi, keperibadian yang baik, nilai, keyakinan, optimisme, keterampilan, keahlian, integritas dalam etika, taktik, dan sifat dari pengikutnya.

3. Karakteristik pengikut

Adapun yang menjadi ciri karakteristik pengikut adalah kebutuhan, nilai, konsep diri, keyakinan, optimisme, keahlian, keterampilan, sifat dari pimpinnya, kepercayaan kepada pemimpin, komitmen, kepuasan terhadap pemimpin dan pekerjaan yang dilakukannya.

4. Karakteristik organisasi

Termasuk di dalamnya jenis organisasi, besar atau tidaknya organisasi, wewenang, kerumitan tugas dan struktur, ketergantungan eksternal, dan keadaan lingkungan yang sering berubah.

Tiga hal inilah yang nantinya mempengaruhi keefektifitasan dalam sebuah kepemimpinan. Jika dari ketiga hal diatas saling besinergi tentunya akan terciptalah kepemimpinan yang bagus. Sedangkan menurut Haouse dalam Robbin (2009), menjelaskan ada empat perilaku pemimpin yang dikenal dengan teori *path goal*, penjelasannya sebagai berikut;

1. Perilaku derektif (pengarah)

Merupakan perilaku yang menunjukkan dominasi pemimpin kepada bawahan mulai dari mengarahkan, mengawasi, dan mengatur bawahan. Pemimpin model ini akan menekankan bawahan untuk mengikuti aturan organisasi yang telah berlaku.

2. Perilaku suportif

Merupakan perilaku pimpinan yang membuat bawahan sebagai rekan kerja yang asik. Pemimpin suportif selalu memberikan perhatian besar terhadap kesejahteraan

bawahannya. Tipikel pemimpin ini sangat bersahabat dengan bawahan dan dapat didekati dengan mudah. Karena pemimpin yang berperilaku suportif selalu ramah dengan bawahannya.

3. Perilaku partisipatif

Merupakan perilaku pemimpin yang selalu berdiskusi kepada bawahan sebelum membuat sebuah keputusan organisasi.

4. Perilaku yang berorientasi pada prestasi

Merupakan perilaku pemimpin yang mempunyai tujuan yang jelas dalam melakukan kerja organisasi, serta mempunyai tantangan yang besar bagi bawahannya untuk berprestasi.

Setiap pemimpin tentunya memiliki perilaku tertentu dalam memimpin bawahannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa menempatkan perilakunya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi yang dipimpinya.

3. Metode Penelitian

Dalam tulisan ini metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Metode kualitatif merupakan metode yang berusaha memahami dan menafsirkan makna baik itu peristiwa, interaksi manusia, dalam situasi dan kondisi tertentu. Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk memahami objek yang diteliti secara mendalam. Menurut Strust dan Corbin dalam Cresswell J (1998), penelitian kualitatif ini adalah penelitian yang tidak bisa dicapai dengan menggunakan cara pengukuran (kuantitatif). Adapun hal yang diteliti dalam penelitian kualitatif mengenai kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsional organisasi, dan aktivitas manusia lainnya.

Dalam penelitian gaya kepemimpinannya perpustakaan Grahatama Pustaka ini penulis menggunakan metode kualitatif untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang ada di perpustakaan tersebut. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara kepada dua orang informan yang merupakan *staaff* Perpustakaan

Grahatama Pustaka. Wawancara ini tujuannya untuk mendapatkan gaya kepemimpinan Grahatama termasuk kedalam gaya perilaku apa dengan menggunakan teori *path goal* saat memimpin bawahannya.

4. Pembahasan

Untuk melihat gaya kepemimpinan Perpustakaan Grahatama Pustaka Yogyakarta, penulis menggunakan teori *path goal* yang menjelaskan empat perilaku pemimpin, (1) pemimpin yang berperilaku direktif atau pengarah, (2) pemimpin yang berperilaku suportif, (3) pemimpin yang berperilaku partisipatif, (4) pemimpin yang berorientasi pada prestasi.

4.1. Pemimpin yang berperilaku direktif atau pengarah

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari beberapa informan menyatakan bahwa pemimpin Grahatama Pustaka bukanlah termasuk pada pemimpin yang selalu mengarahkan bawahannya secara mendetail. Pemimpin hanya menjelaskan kepada bawahannya, bagaimana caranya untuk melayani pemustaka yang datang dengan baik. Pernyataan ini berdasar dari pernyataan informan pertama sebagai berikut:

"pimpinan kami sih tidak mengarahkan tugas kami di perpustakaan secara mendetail mbak, beliau hanya menjelaskan beberapa poin saja, beliau hanya mengarahkan bawahannya bagaimana caranya melayani pemustaka yang datang ke perpustakaan dengan baik".

Informan kedua juga menambahkan informasi bahwa pimpinan Grahatama memang tidak menjelaskan secara detail tentang tugas yang harus dilaksanakan di perpustakaan. Adapun pernyataan informan kedua sebagai berikut:

"kami tidak pernah mendapatkan arahan yang sangat detail dari pimpinan mbak, tapi saya juga tau bagian yang lain diarahkan sangat detail atau sama saja dengan kami tidak diarahkan langsung. Akan tetapi kepala bagian kami

yang mengarahkan, kalo dari pimpinan tidak ada pengarah langsung, mungkin pimpinan mengarahkan kepala kami kemudian kepala kami yang melakukan pengarah dengan kami".

Dari pernyataan dua informan di atas dapat disimpulkan bahwa pimpinan Perpustakaan Grahatama Pustaka merupakan pemimpin yang tidak terlalu mengarahkan tugas bawahannya secara detail. Pimpinan Grahatama hanya menjelaskan mengenai pelayanan kepada pemustaka saja. Pimpinan Grahatama lebih banyak mengarahkan kepala bagian masing-masing bidang. Kemudian bawahannya akan mendapatkan detail pekerjaan dari kepala masing-masing bidang ini.

4.2. Pimpinan yang berperilaku suportif

Dari hasil wawancara dengan informan pertama menyatakan bahwa pimpinan Perpustakaan Grahatama merupakan pemimpin yang selalu berperilaku mensupor bawahannya, berperilaku ramah, dan mengevaluasi kinerja bawahannya. Adapun pernyataan informan pertama sebagai berikut:

"beliau orangnya selalu memberikan motivasi kepada kami agar bekerja lebih baik mb, agar saat mengikuti kegiatan didalam maupun diluar perpustakaan menunjukkan kualitas kerja yang baik. Selian itu beliau juga selalu menyapa kami saat berpapasan, dan setiap dua bulan sekali juga mengevaluasi kerja kami"

Hal senada juga disampaikan oleh informan kedua bahwa pimpinan Grahatama Pustakawa merupakan orang memberikan dukungan kepada bawahannya, memberikan motivasi saat evaluasi berlangsung, dan selalu bersikap ramah. Pernyataan informan kedua sebagai berikut:

"Pimpinan kami termasuk orang yang sangat ramah sama kami mbak, beliau juga sering memberikan motivasi kerja kepada kami saat rapat evaluasi bulanan tujuan dari evaluasi ini agar kami bisa memperbaiki kualitas kerja kami

mbak, dan pemustaka yang datangpun puas dengan layanan yang kami berikan”.

Dari penjelasan kedua informan diatas, dapat disimpulkan bahwa pimpinan Grahatama Pustaka merupakan orang yang selalu mendukung bawahannya dari berbagai hal. Mulai dari sikapnya yang ramah kepada bawahan, dan memberikan motivasi kerja ke bawahan setiap evaluasi rapat kerja dua bulan sekali.

4.3. Pimpinan yang berperilaku partisipatif

Berdasarkan informasi dari informan pertama, menyatakan bahwa pimpinan Grahatama Pustaka termasuk orang yang partisipatif dalam mengambil keputusan. Hal ini sesuai dengan pernyataan informan pertama sebagai berikut:

“Kalo pimpinan kami mbak, dalam mengambil keputusan selalu melibatkan kami. Selain itu beliau juga memberikan respon yang baik terhadap ide dan saran dari kami”.

Informan kedua menyatakan hal yang sama bahwa pimpinan Grahatama merupakan orang yang selalu melibatkan bawahannya dalam mengambil keputusan. Pernyataan informan kedua sebagai berikut:

“Beliau itu orangnya enak mbak selalu melibatkan kami selaku bawahannya dalam berbagai hal, gg pandang bulu gitu.”

Dari pernyataan kedua informan di atas dapat disimpulkan bahwa pimpinan Grahatama Pustaka termasuk orang yang partisipatif dengan bawahannya. Bawahannya selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

4.4. Pimpinan yang berorientasi pada prestasi

Pimpinan Grahatama termasuk orang yang berorientasi kepada prestasi hal ini sesuai dengan pernyataan informan pertama yang menyatakan bahwa pimpinan sering menyuruh kami untuk ikut *event* yang ada di daerah maupun tingkat nasional, mulai dari menulis maupun kegiatan seminar. Adapun pernyataan informan pertama sebagai berikut:

“Pimpinan kami selalu memberikan motivasi samakamimbak,nyuruhikut lombapenulisanlah, terus disuruh ikut kegiatan perpustakaan seperti seminar gitu, kadang – kadang kegiatannya ada didalam kota kadang juga sampai nasional, kata beliau agar pengalaman kami bertambah”.

Hal senada juga disampaikan oleh informan kedua yang menyatakan bahwa pimpinan Grahatama berorientasi kepada prestasi. Bahkan saat ulang tahun Grahatama dibuat kegiatan lomba untuk pustakawan, agar termotivasi nantinya dari ikut lomba di dalam perpustakaan kemudian akan ikut lomba di daerah maupun tingkat nasional. Pernyataan informan kedua sebagai berikut;

“Beliau selalu memotivasi kami mbak mulai dari disuruh ikut lomba didalam perpustakaan saat perayaan ulang tahun, yang nantinya akan menumbuhkan keterampilan kami untuk bersaing mengikuti event perpustakaan baik didaerah maupun tingkat nasional”

Dari pernyataan kedua informan tersebut sudah jelaslah bahwa pimpinan perpustakaan Grahatama merupakan tipikal pemimpin yang berorientasi kepada prestasi dengan cara memotivasi bawahannya untuk ikut berbagai kegiatan perpustakaan, baik lomba maupun kegiatan seminar.

5. Simpulan

Berdasarkan analisis yang didapatkan dari informan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di Perpustakaan Grahatama Pustaka merupakan gaya kepemimpinan yang pengarah, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi. Hal ini terlihat dari motivasi yang sering pimpinan berikan kepada *staff*nya. Bawahannya selalu dilibatkan dalam mengambil keputusan, intinya melakukan musyawarah terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan. Selain itu pimpinan Grahatama selalu mengajak bawahannya untuk mengikuti lomba baik di tingkat daerah maupun nasional. Untuk perilaku yang mengarahkan,

pimpinan Grahatama tidak mengarahkan secara detail mengenai arahan kerja kepada semua bawahannya. Akan tetapi pimpinan mengarahkan kepala bidang, kemudian dari kepala bidang ini yang akan mengarahkan secara detail mengenai arahan kerja ke *staff* masing – masing.

Daftar Pustaka

- Cressweel, J. *Resecrch Design : Qualitative & Quantitative Approaches*. Thousand oaks, CA, Sage Publication. 1998.
- Kreitner, Robert and A. Kinicki. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2000 & 2008.
- Mullins, J., & Linehan, M. *The central role of leaders in public libraries*. *Library Management*. 2005.
- Rasim, Ahmad. "Tipologi dan Karakter Ideal Kepemimpinan Dunia". *Jurnal Lingkar Widiaswara*, Edisi 1, No 1, 2014. Dalam "setting" http://juliwi.com/published/E0101/Paper0101_46-52.pdf, 5 Januari 2018.
- Robbins S. P. & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, New York: Upper Saddle River. 2009.
- Sutarno Ns, *Perpsustakaan dan Masyarakat*. Jakarta: Sagung Seto. 2006.
- Umam, khaerul . *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. 2010.
- Wijaya, Muksin. "Kepemimpinan Transformasional di Sekolah Dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik". *Jurnal Pendidikan Vol 2*, 2011.
- Yukl, G. *Leadership in organizations* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. 2006.