

# TINDAKAN RASIONAL PADA GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Idzhari Rahman<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Potensi Utama

\*Korespondensi : idzhari\_rahman@potensi-utama.ac.id

## ABSTRACT

Rational action style of the director of Library is able to give a positive impact on library director's autocratic leadership style in managing the Library optimally in order to reach the success of the goals of Indonesian Islamic university Library. Leadership is the ability in effecting and giving motivation to certain community to the way of reaching the better common goals. This research uses qualitative research method and uses field research that has the nature of qualitative research. The result shows that the rational instrumental action of the director of Library can give a positive impact on library director's autocratic leadership style, the director is able to give motivations through strict rules to work better, which makes the workers be carefully in working to reach the target expected by the director. This attitude of workers toward their director of Library is due to a good library organization. The work orientation and target of director of library focuses on the output of the organizational performance of the Indonesian Islamic University Library organization.

## ABSTRAK

Tindakan rasional kepemimpinan direktur perpustakaan mampu memberikan dampak yang baik pada gaya kepemimpinan otokratis direktur perpustakaan dalam pengelolaan manajemen perpustakaan secara optimal dalam mencapai keberhasilan dari tujuan Perpustakaan Universitas Islam Indonesia. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi dan memberikan motivasi suatu kelompok pada arah pencapaian tujuan bersama yang lebih baik. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, penelitian ini menggunakan penelitian lapangan yaitu *field research* yang memiliki sifat penelitian kualitatif. Dari hasil penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan positif Direktur Perpustakaan Universitas Islam Indonesia memberikan dampak gaya yang baik pada kepemimpinan otokratis direktur perpustakaan, direktur perpustakaan mampu memberikan motivasi lewat peraturan yang ketat untuk bekerja lebih baik, hal ini membuat karyawan perpustakaan lebih berhati-hati dalam bekerja untuk mencapai target yang diharapkan oleh pihak pimpinan perpustakaan. Sikap taat dan patuh karyawan terhadap direktur perpustakaan merupakan tidak lain untuk kelancaran organisasi perpustakaan yang baik. Orientasi dan target kerja direktur perpustakaan berfokus pada output dari produktivitas kinerja organisasi Perpustakaan Universitas Islam Indonesia.

**Keywords:** Positive leadership style, autocratic leadership style.

## 1. PENDAHULUAN

Perpustakaan di era modern seperti sekarang ini, bukan lagi seperti penilaian mayoritas orang-orang masa lalu. Perpustakaan sebagai pusat sumber daya informasi menjadi tulang punggung gerak majunya suatu institusi pendidikan. Hal ini dikarenakan pemustaka dominan dikalangan akademisi yang kebutuhannya akan informasi begitu kuat sehingga mau tidak mau pihak

perpustakaan harus berfikir untuk berupaya mengembangkan potensi tenaga perpustakaan, guna memenuhi kebutuhan pemustaka.

Akan tetapi, perannya tidak terlihat oleh sebagian besar pemustaka. masalahnya, ketika orang melihat perpustakaan, seolah-olah pustakawan terhalang deretan koleksi yang semakin hari semakin menua dan semakin menjauhi unsur kekinianya. Konon, ketika

menyebut kata perpustakaan atau *library* pemikiran orang merujuk pada suatu medium peradaban manusia, yaitu buku. Hal ini terjadi karena posisi perpustakaan dianggap hanya sebagai tempat penyimpanan koleksi buku saja (Wiji Suwarno, 2014).

Kepemimpinan meliputi tentang cara mempengaruhi, memotivasi, mobilitas, memberikan peluang kepada seluruh stafnya, dan mampu menginspirasi positif kepada seluruh anggota organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut secara efektif seorang pemimpin harusnya selalu mengevaluasi kinerjanya dan mempersiapkan dirinya terkait mengenai gaya kepemimpinan yang diambilnya, serta mampu terampil dari berbagai situasi yang dipimpinya (Muhammad Irsyad Alfatih dan Luki Wijayanti, 2017).

Pemimpin harus memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan individu dan kemampuan teknis. Kemampuan individu mempunyai kaitan erat mengenai fitrah manusia yang diciptakan untuk menjadi pemimpin. Setiap lembaga sangat membutuhkan seorang pemimpin dengan kemampuan teknis yang baik atau yang khas, di ruang lingkup perpustakaan seorang kepala perpustakaan dituntut mempunyai kemampuan teknis untuk mengelola suatu lembaga perpustakaan dan mampu memahami tugas organisasi perpustakaan tersebut.

Disebuah organisasi kepemimpinan adalah suatu yang melekat kepada pemimpin sehingga dapat dikatakan kepemimpinan merupakan hal-hal menunjukkan seorang dalam memimpin suatu organisasi. Sebagai suatu organisasi, perpustakaan harus mempunyai kepala perpustakaan, keberhasilan suatu perpustakaan sebagai sebuah organisasi baik secara keseluruhan ataupun kelompok dalam sebuah organisasi tersebut, sangat ditentukan pada kepemimpinan yang terdapat di dalam

organisasi perpustakaan yang bersangkutan, dapat dikatakan kepemimpinan yang terdapat dalam suatu perpustakaan memainkan peranan dominan pada keberhasilan organisasi perpustakaan tersebut dalam menyelenggarakan keberhasilan kegiatannya.

Tindakan positif yang ditujukan pada pencapaian tujuan yang secara rasional yang dapat diperhitungkan dan diupayakan oleh pemimpin perpustakaan yang bersangkutan. Tindakan rasionalitas oleh direktur perpustakaan mampu memberikan dampak yang positif pada gaya kepemimpinan otokratis direktur perpustakaan dalam pengelolaan manajemen perpustakaan secara optimal dalam mencapai keberhasilan Organisasi Perpustakaan Universitas Islam Indonesia (Wirawan, 2015).

Salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang mampu diterapkan oleh para pemimpin yaitu gaya kepemimpinan otokratis. Otokratik diartikan sebagai tindakan terhadap kemauan sendiri. Pemimpin yang otoriter bukanlah seorang pemimpin yang buruk. Bahkan seorang pemimpin yang demokratis sekalipun adakalanya harus bertindak otoriter, yaitu bila: a) organisasi berhadapan dengan keadaan yang darurat, b) organisasi menghadapi ancaman terhadap eksistensinya, c) para karyawan menunjukkan karakter yang cenderung negatif dalam kinerjanya dan d) merosotnya disiplin kerja para karyawan (Johan Gunady Ony & Micheline Rinamurti, 2018).

Untuk itu penelitian ini mengkaji bagaimana gaya positif kepemimpinan Direktur Perpustakaan Universitas Islam Indonesia yang diharapkan akan memberikan kesuksesan dalam pengelolaan manajemen Perpustakaan Universitas Islam Indonesia.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Terdapat beberapa penelitian yang mempunyai kaitan dengan Gaya Kepemimpinan Direktur Perpustakaan Universitas Islam Indonesia. Muhammad Irsyad Alfatih dalam judul skripsinya membahas tentang Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Perpustakaan Universitas X, pada Tahun 2009. Tujuan dari penelitian ini adalah perpustakaan sebagai lembaga pendidikan dan lembaga penyedia informasi akan memiliki kinerja yang baik apabila didukung dengan manajemen yang memadai, sehingga seluruh seluruh aktivitas lembaga akan mengarah para upaya pencapaian tujuan yang direncanakan. Kepemimpinan dalam suatu lembaga akan menentukan bagaimana struktur, sistem dan budaya dipelihara dan dikembangkan sehingga terjadi “gerak” bersama untuk mencapai misi lembaga tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Hasil penelitian adalah dengan metode studi kasus akan didapat data yang bersifat proses kerja dan deskripsi yang luas dan mendalam. Penelitain ini menyarankan untuk meningkatkan komunikasi intensif pada komunikasi vertikal.

Penelitian selanjutnya Luki Wijayanti dan Muhammad Irsyad Alfatih dalam judul artikelnya membahas tentang Kepemimpinan di Perpustakaan Umum: Studi Kasus di Perpustakaan Umum Tenteram, pada Tahun 2017. Tujuan dari penelitian adalah seorang pemimpin di perpustakaan memerlukan sinergi antara keterampilan dalam pengelolaan perpustakaan dan kepemimpinan pada umumnya untuk menciptakan suasana kerja yang baik dan mendorong staf perpustakaan pada umumnya untuk menciptakan suasana kerja yang baik dan mendorong staf perpustakaan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pengguna. Perpustakaan Umum Kota Tenteram sejak tahun 2018 tidak pernah

mengalami perubahan pemimpinnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif bertujuan untuk mengidentifikasi kepemimpinan pemimpin perpustakaan umum Kota Tenteram dalam pengembangan sumber daya manusia dan layanan perpustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala perpustakaan berfungsi sebagai panutan dalam meniru disiplin kerja, ia tidak pernah melibatkan staf dalam pengambilan keputusan, ketakutan membuat kesalahan adalah suasana kerja yang tercipta di perpustakaan. Penelitian menemukan bahwa kepala perpustakaan umum Kota Tenteram mengadopsi kepemimpinan otokratis.

Penelitian ketiga Miftahunnisa Igiriza dalam judul artikelnya membahas tentang Kepemimpinan di Perpustakaan Berdasarkan Emotional Intelligence dalam Menghadapai Globalisasi Informasi, pada Tahun 2017. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui bahwa kepemimpinan berdasarkan emotional intelligence dibutuhkan dalam gaya memimpin suatu organisasi seperti di perpustakaan yang menjadi pusat informasi. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan, dapat diketahui terjadinya globalisasi informasi, pola kepemimpinan yang baik di perpustakaan sangat dibutuhkan. Pola kepemimpinan berdasarkan emotional intelligence yang di dalamnya terdiri dari visioner, pembimbing, afiliatif, demokratis, penentu kecepatan, dan memerintah bisa menjadi pilihan pola kepemimpinan yang diterapkan di perpustakaan.

### 1. Teori Tindakan

#### a. Teori Tindakan Sosial

Menurut Max Weber Tindakan sosial merupakan tindakan seseorang yang mempunyai makna subjektif bagi pribadi seseorang dan kepada orang lain

(Max Weber, 1964). Suatu tindakan seseorang yang mampu dikatakan sebagai tindakan sosial yaitu apabila tindakan seseorang tersebut betul diarahkan kepada orang lain (Muhammad Supraja, Alfred Shuttz, 2012).

b. Tindakan Rasional

Tindakan rasional adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan kaitannya dengan nilai-nilai yang diyakini seseorang secara pribadi tanpa mampu memperhitungkan tujuan-tujuan yang mempunyai kaitannya dengan keberhasilan atau gagalnya tindakan tersebut.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan seni untuk memperoleh hasil pada tahapan kegiatan dalam mempengaruhi orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki peranan penting yang menentukan pencapaian keberhasilan tujuan dari suatu organisasi.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi, beberapa pendapat tokoh mengenai definisi kepemimpinan, sebagai berikut:

- a. Menurut Rauch dan Behling kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang telah terorganisir dalam mencapai tujuan atau sasaran.
- b. Menurut Hempil dan Coons kepemimpinan merupakan perilaku individu untuk mengarahkan pada aktivitas kelompok dalam mencapai tujuan dan sasaran bersama.
- c. Menurut Dart dan Pauls kepemimpinan merupakan

proses membuat orang mampu memahami manfaat berkeja sama baik dengan orang lain, sehingga orang lain paham dan mau melakukannya.

- d. Menurut Jacobs dan Jaques kepemimpinan merupakan proses untuk memberikan tujuan arahan yang berarti ke dalam usaha kolektif, yang memberikan dampak pada usaha untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi dan memberikan motivasi suatu kelompok pada arah pencapaian tujuan bersama yang lebih baik. Kepemimpinan juga meliputi proses dalam mempengaruhi pada pencapaian tujuan organisasi tersebut, mampu mempengaruhi dalam memperbaiki kelompok dan budayanya dan mampu memberikan motivasi kepada perilaku pengikut dalam mencapai tujuan organisasi (Miftahunnisa Igriza, 2017).

Secara konseptual menyatakan mengenai adanya tiga penekanan gaya kepemimpinan dalam pengelolaan suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan yang efektif yaitu kepemimpinan yang mempunyai situasional dalam penerapan berbagai macam mengenai gaya kepemimpinan, seperti gaya otokratik, paternalistik, laissez faire, demokratik dan kharismatik.
- b. Gaya kepemimpinan yang tepat, sangat ditentukan pada tingkat kedewasaan dan kematangan para anggota organisasi.

- d. Fungsi Kepemimpinan
- a. Pemimpinan sebagai seorang eksekutif  
Pemimpin sebagai administrator atau manajemer, fungsinya dapat menerjemahkan kebijaksanaan menjadi suatu kegiatan, dia seorang yang memimpin dan mampu mengawasi tindakan orang yang menjadi bawahannya dan membuat keputusan yang kemudian memberikan arahan untuk dilaksanakan.
  - b. Pemimpin sebagai menjadi seorang penengah pada masyarakat modern, tanggungjawab keadilan terletak di tangan seorang pemimpin dengan berbagai keahliannya dan ditunjuk secara khusus oleh instansi.
  - c. Pemimpin dalam diskusi  
Kepemimpinan yang demokratis mampu memegang peranan yang sangat penting pada instansi tersebut. Kriteria kepemimpinan demokratis yaitu seseorang yang mampu menerima peranannya sebagai pemimpin diskusi.
- e. Tipe-Tipe Kepemimpinan
- a. Tipe Otokratik  
Tipe pemimpin otokratik merupakan pemimpin yang memberikan perlakuan organisasi yang dipimpingnya menjadi milik pribadi. Sehingga mengikuti kemauan sendiri dalam memimpin suatu organisasi dan kurang mau mendengarkan kritik dari bawahannya (Sondang P, Siagian, 2009).
  - b. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah tipe kepemimpinan yang mana seorang pemimpin menganggap bawahannya tidak mampu memberikan solusi kepada organisasi, karenanya jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasinya dan semua tugas organisasi di beban kepadanya.

- c. Tipe Kharismatik  
Kepemimpinan kharismatik adalah kemampuan seseorang dalam mengerakkan orang lain dan mampu mendayagunakan kelebihan orang lain, keistimewaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang mempunyai kepemimpinan kharismatik.
- d. Tipe Demokratis  
Kepemimpinan demokrasi adalah sebuah model kepemimpinan yang dimana pemimpinnya tersebut berusaha untuk menyinkronkan antara tujuan organisasi dan tujuan yang dipimpingnya. Pemimpin model ini biasanya lebih mengutamakan kerjasama team dalam organisasi ( Kartini Kartono, 2009).

### 3. METODE

#### a. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, penelitian ini menggunakan penelitian lapangan yaitu *field research* yang memiliki sifat penelitian kualitatif. Peneliti mengumpulkan informasi dilapangan mengenai Gaya Positif Kepemimpinan

Direktur Perpustakaan Universitas Islam Indonesia (Sugiyono, 2009).

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah penting pada penelitian ini, untuk mencapai tujuan dan mendapatkan data yang sebanyak mungkin, adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut;

1. Dokumentasi adalah cara untuk mendapatkan gambaran peristiwa di lapangan, baik itu melalui pengambilan gambar ataupun melalui tulisan.
2. Observasi penelitian kualitatif yaitu penelitian langsung ke lapangan untuk mengamati aktifitas yang terjadi di lokasi penelitian yang diteliti.
3. Wawancara merupakan percakapan antara seorang pewawancara dengan terwawancara yang akan memberikan jawaban atas pertanyaan dari seorang peneliti (Jhon W. Creswell, 2010).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan otokratik merupakan gaya pemimpin yang memfokuskan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara keseluruhan. Dapat diartikan sebagai pemimpin yang bekerja teliti dan tertib, bersungguh-sungguh, dan berkerja keras. Pemimpin tersebut bekerja menurut peraturan yang berlaku secara ketat dan semua intruksinya harus ditaati.

Direktur Perpustakaan Universitas Islam Indonesia mempunyai tanggung jawab penuh terhadap perpustakaan yang di embangnya, seperti a) beban kerja organisasi ditanggung oleh pemimpin, b) berkerja dengan disiplin kerja tinggi dan tidak pernah menyerah dalam pekerjaan, c) mampu menentukan kebijakan demi kesuksesan visi dan misi perpustakaan.

Tindakan positif direktur perpustakaan memberikan cerminan apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi para karyawan dalam merealisasikan visi, misi, dan tujuan organisasi perpustakaan. Tindakan rasionalitas oleh Direktur Perpustakaan Universitas Islam Indonesia mampu menaruh perhatian besar terhadap kinerja para karyawan untuk mencapai tujuan perpustakaan dalam mewujudkan kesuksesan tujuan perpustakaan.

Gaya kepemimpinan Direktur Perpustakaan Universitas Islam Indonesia dalam memberikan motivasi kepada karyawan guna memberikan dorongan kepada bawahan dalam meningkatkan kinerjanya di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia, adapun gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur Perpustakaan Universitas Islam Indonesia, sebagai berikut:

a. Motivation Styles

Dari hasil penelitian mengungkapkan bahwa tindakan rasionalitas Direktur Perpustakaan Universitas Islam Indonesia memberikan dampak positif pada gaya kepemimpinan otokratik direktur perpustakaan, direktur perpustakaan mampu memberikan motivasi lewat peraturan yang ketat untuk bekerja lebih baik, hal ini membuat karyawan perpustakaan lebih berhati-hati dalam bekerja untuk mencapai target yang diharapkan oleh pihak pimpinan perpustakaan, sehingga mampu berdampak positif pada kinerja para karyawan di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia.

Gaya kepemimpinan otokratik direktur perpustakaan mampu menciptakan motivasi tinggi pada etos kerja bagi para karyawan di perpustakaan, dengan gaya kepemimpinan otokratis direktur perpustakaan mampu memberikan

pengawasan yang ketat untuk para karyawan di perpustakaan, sehingga membuat para karyawan selalu merasa terawasi dan menciptakan hasil kerja yang memuaskan untuk mencapai kesuksesan tujuan perpustakaan.

Adakalah gaya kepemimpinan otoritatif membuat jenuh para karyawan di perpustakaan, dikarenakan gaya kepemimpinan otoritatif direktur perpustakaan selalu menekankan pada etos kerja yang ketat, sehingga tidak semua karyawan mampu menerima dengan gaya kepemimpinan otoritatif tersebut. Hal tersebut bisa saja menimbulkan peningkatan moral dan loyalitas pada kinerja karyawan, namun disisi lain hal tersebut bisa berdampak pada timbulnya frustrasi pada kinerja karyawan di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia.

#### b. Power Styles

Tindakan Positif Gaya Kepemimpinan Direktur Perpustakaan Universitas Islam Indonesia Yogyakarta ditinjau pada *power styles* mempunyai kecenderungan pada gaya kepemimpinan otoriter. Dikarenakan sebagian besar kebijakan dan keputusan yang diambil oleh direktur perpustakaan adalah benar, sehingga kadang kala direktur perpustakaan tidak melibatkan pihak struktural maupun fungsional Perpustakaan Universitas Islam Indonesia.

Gaya kepemimpinan direktur perpustakaan yang otoriter membuat sikap dan cara karyawan tersebut memiliki ketaatan dan kepatuhan kepada pemimpin. Sikap taat dan patuh karyawan terhadap direktur perpustakaan merupakan tidak lain untuk kelancaran organisasi perpustakaan yang baik.

Gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan oleh direktur perpustakaan sesuai dengan keadaan perpustakaan,

karena memiliki sumber daya manusia dengan tingkat produktifitas kerja yang rendah dan mempunyai latar belakang yang beragam pendidikan, sehingga perlu adanya kepemimpinan otoriter di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia dalam mencapai kesuksesan tujuan dari visi dan misi perpustakaan.

#### c. Oriented Styles

Tindakan positif pada gaya kepemimpinan direktur perpustakaan ditinjau pada orientasi kepemimpinannya "*oriented styles*", orientasi dan target kerja direktur perpustakaan berfokus pada output dari produktivitas kinerja organisasi Perpustakaan Universitas Islam Indonesia. Untuk mencapai tujuan dari proses bekerja para karyawan di perpustakaan, direktur perpustakaan sangat memperhatikan karya ilmiah dari karyawan perpustakaan untuk dipublikasikan di lingkungan civitas akademika Universitas Islam Indonesia, sehingga dengan karya ilmiah yang telah di publikasi, mampu memperkaya wawasan pengetahuan civitas akademika dan memberikan peningkatan profesionalitas kerja karyawan Perpustakaan Universitas Islam Indonesia.

Gaya orientasi kepemimpinan otoritatif direktur perpustakaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan Perpustakaan Universitas Islam Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan secara ketat dari Direktur Perpustakaan Universitas Islam Indonesia yang mempunyai gaya kepemimpinan otoriter akan berdampak terhadap peningkatan kinerja para karyawan dan tentunya akan mendukung pada pencapaian tujuan Perpustakaan Universitas Islam Indonesia.

## 5. KESIMPULAN

Tindakan rasional Kepemimpinan Direktur Perpustakaan Universitas Islam Indonesia mampu menaruh perhatian besar terhadap kinerja para karyawan untuk mencapai tujuan perpustakaan yang optimal dalam mewujudkan kesuksesan organisasi perpustakaan.

Gaya kepemimpinan otokratik direktur perpustakaan mampu menciptakan motivasi tinggi pada etos kerja bagi para karyawan di perpustakaan, dengan gaya kepemimpinan otokratis direktur perpustakaan mampu memberikan pengawasan yang ketat untuk para karyawan, sehingga membuat para karyawan selalu merasa terawasi dan menciptakan hasil kerja yang memuaskan untuk mencapai kesuksesan tujuan dari perpustakaan.

Adakalah gaya kepemimpinan otokratik membuat jenuh para karyawan perpustakaan, dikarenakan kepemimpinan otokratik direktur perpustakaan selalu menekan pada etos kerja yang ketat, hal tersebut bisa saja menimbulkan peningkatan moral dan loyalitas pada kerja karyawan, namun disisi lain hal tersebut bisa dapat berdampak pada timbulnya frustrasi pada kinerja karyawan di perpustakaan.

Gaya kepemimpinan direktur perpustakaan yang otoriter membuat sikap dan cara karyawan tersebut memiliki ketaatan dan kepatuhan kepada pemimpin. Direktur Perpustakaan Universitas Islam Indonesia berfokus pada output dari produktivitas kinerja organisasi perpustakaan.

## 6. SARAN

Pemimpin perpustakaan sudah seharusnya menyadari untuk mengembangkan potensi karyawan untuk

bersaing di era milenial dalam menciptakan tenaga perpustakaan yang profesional di bidangnya masing-masing, pemimpin tidak lagi berdiri dipuncak hirarki organisasi, namun pemimpin harus menjadikan anggota perpustakaan sebagai mitra kerja untuk mencapai kesuksesan tujuan organisasi perpustakaan.

Pemimpin harus dilengkapi dengan pemahaman ketarampilan khusus yaitu tentang kepekaan terhadap kebutuhan akan lingkungan perpustakaan yang baru dan setiap selalu *up-date* perkembangan teknologi informasi. Pemimpin perpustakaan sudah seharusnya selalu belajar untuk menjadi sebagai fasilitator maupun aktor dalam organisasi perpustakaan. Pemimpin perpustakaan harus mampu memilih staf atau anggota perpustakaan yang mempunyai kompetensi di bidang perpustakaan untuk ditempatkan di masing-masing posisi di perpustakaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

## DAFTAR PUSTAKA

Alfatih, Muhammad Irsyad dan Wijayanti, Luki. "Kepemimpinan di Perpustakaan Umum Studi Kasus di Perpustakaan Umum Tentram." Jakarta: *Record and Library Journal*, 2017. [lib.ui.ac.id](http://lib.ui.ac.id) diakses pada tanggal 11-12-2019 Pukul 05.55.

Creswell, Jhon W. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Igiriza, Miftahunnisa. "Kepemimpinan di Perpustakaan Berdasarkan Emotional Intelligence dalam Menghadapi Globalisasi Informasi." *Jurnal Khizanah Al-Hikmah* Vol. 5 No. 1, 2017. [Journal.uin-alauddin.ac.id](http://journal.uin-alauddin.ac.id) diakses pada tanggal 11-12-2019 Pukul 05.51.



- Jones, Pip. *Pengantar Teori-Teori Social: Dari Teori Fungsionalisme Hingga Post-Modernisme*, Jakarta: Pustaka Obor, 2003.
- Ony, Johan Gunady & Rinamurti, Micheline. "Kepemimpinan Otokratis dan Kompetensi Wirausaha Pada Perusahaan Berbasis Keluarga (Studi Pada Bisnis Kuliner Khas Palembang)." Seminar Nasional Malang, 2018, [conferences.uin.malang.ac.id](http://conferences.uin.malang.ac.id) diakses pada 16-12-2019 Pukul 11.13.
- Ritzer, George. *Sosiologi Ilmu Berparadigma Ganda*, Jakarta: PT Rajawali Press, 2001.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Supraja, Muhammad. Alfred Schutz: "Rekonstruksi Teori Tindakan Max Weber." Yogyakarta: *Jurnal Pemikiran Sosiologi*. Vol. 1. No. 2, 2012.
- <http://journal.ugm.ac.id> diakses pada 26-11-2019 Pukul 12.29.
- Suwarno, Wiji. *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan: Sebuah Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Siangian, Sondang P, *Tipe-Tipe Kepemimpinan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009.
- Tunner, B. S. *Teori Sosial Dari Klasik Sampai Postmodern*. Terjemahan oleh Setiyawati A, E dan Shufiyati, R. Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2012.
- Weber, Max. *The Theory of Social and Economic Organization*, edited by Talcot Parsons and Translated by A.M. Handerson and Talcott Parsons. New York: Free Press, 1964.
- Wirawan. *Teori-Teori Sosial dalam Tiga Paradigma: Fakta Sosial, Defenisi Sosial, dan Perilaku Sosial*, Jakarta: Kencana, 2015.