



Kepemimpinan Situasional Lasa H.S. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Ifonilla Yenianti, Nurjannah Saputri, Yolana Fernando

pustakawan IAIN Salatiga; mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

*korespondensi: ifonilla@gmail.com

Abstract

The University of Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) library is led by Lasa H.S. He has served as the Head of Library of UMY Yogyakarta since 2012 until now. So much various achievements on his leadership in the library and UMY librarians. Lasa H.S. became the Head of Library of UMY during these three periods became the focus of this study. This study uses a qualitative descriptive method using data from interviews, literature studies and documentation. The informants of this study were the head of the UMY library and librarian. The results of this study indicate that the leadership of Lasa H.S. included in the situational leadership style, which fulfills 4 (four) indicators, namely telling, selling, participating, and delegating. Lasa H.S. is a leader who has the characteristics of firm, ambitious, tireless in work but still considers the abilities of his subordinates. Lasa H.S. always provides motivation and support to his subordinates and is ready to help if there are things that are not understood by his subordinates.

Keywords: *Lasa H.S.; Leadership Style; Situational Leadership*

Abstrak

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) dipimpin oleh Lasa H.S. Beliau mengemban amanah jabatan sebagai Kepala Perpustakaan UMY sejak tahun 2012 sampai sekarang. Pada masa kepemimpinannya, Lasa H.S. mendapatkan prestasi diraih oleh Perpustakaan dan para pustakawan UMY. Gaya kepemimpinan Lasa H.S. sebagai Kepala Perpustakaan UMY selama tiga periode ini, menjadi fokus dalam kajian ini. Penulisan ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan data dari hasil wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Informan dari kajian ini adalah kepala perpustakaan dan pustakawan UMY. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Lasa H.S. termasuk dalam gaya kepemimpinan situasional, yaitu memenuhi 4 (empat) indikator yaitu telling, selling, participating, dan delegating. Lasa H.S. dalam memimpin memerlukan adalah pemimpin yang memiliki karakteristik tegas, ambisius, tidak mengenal lelah dalam bekerja namun tetap mempertimbangkan kemampuan bawahannya. Lasa H.S. selalu memberikan motivasi dan dukungan pada bawahannya dan siap membantu apabila ada hal pekerjaan yang tidak dipahami oleh bawahannya.

Keywords: *Lasa H.S.; Gaya Kepemimpinan; Kepemimpinan Situasional*

PENDAHULUAN

Suatu institusi pada umumnya selalu memiliki seorang leader yang mengorganisir staf bawahannya, sehingga perkembangannya ditentukan oleh kesigapannya dalam memimpin. Selain kompetensi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap majunya sebuah lembaga itu sendiri. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) adalah lembaga yang menghimpun, mengorganisir, mengelola, serta mendiseminasikan informasi untuk masyarakat

yang lebih luas termasuk pemustaka dan sivitas akademika lainnya di UMY pada khususnya. Perpustakaan UMY sejauh ini telah memiliki tujuh kali periode kepemimpinan Kepala Perpustakaan. (*Profil Perpustakaan UMY*, n.d.)

Perpustakaan UMY yang dikomandani oleh Lasa Hs. dimulai pada periode pertama yaitu tahun 2012-2016, periode kedua pada tahun 2016-2019, dan periode ketiga yaitu pada tahun 2019-2022. Selama menjadi pemimpin telah beberapa prestasi diraih oleh perpustakaan. Demikian juga dengan perolehan prestasi para pustakawannya. Pengaruh kepemimpinan Lasa HS, cukup terlihat

dengan indikator diraihnya prestasi kepemimpinan yang dijalankannya selama menjabat sebagai kepala perpustakaan. *Leadership style* menjadi kekuatan pokok dalam perilakunya sebagai seorang pemimpin untuk memimpin dan memberikan teladan bagi yang dipimpinnya dalam upaya mengoptimalkan pekerjaan dan mewujudkan tujuan suatu organisasi (A. Rasal, 2016).

Capaian yang diraih selama kepemimpinan beliau yaitu : (1) Akreditasi Perpustakaan UMY mendapatkan nilai A pada tahun 2014, (2) Juara 1 Supporting Unit UMY tahun 2015, (3) Juara 1 Supporting Unit tahun 2017, (4) Akreditasi Perpustakaan UMY mendapatkan nilai A pada tahun 2020, dan (5) Juara II supporting unit tahun 2020. (Kurniawan, 2021)

Disamping prestasi institusional yang dicapai oleh perpustakaan, Pustakawan UMY tidak ketinggalan turut memperoleh prestasi diberbagai level, dari mulai level lokal, regional hingga level nasional, yaitu :

- (1) Juara 3 pustakawan berprestasi Kopertis V tahun 2015,
- (2) Juara 2 pustakawan berprestasi Kopertis V tahun 2016,
- (3) Juara 1 Pustakawan Berprestasi Kepertis Wilayah V DIY 2017,
- (4) Finalis pustakawan beprestasi nasional versi Dikti tahun 2016 Iqra': Jurnal Perpustakaan Dan Informasi Volume 15 No.2 Oktober 2021 101,
- (5) Juara Harapan I Pustakawan Berprestasi BPAD DIY 2018,
- (6) Juara I Pustakawan Berprestasi LL DIKTI DIY 2018,
- (7) Juara 1 pustakawan berprestasi dalam kegiatan Indonesian Academic Librarian Award (IALA) FPPTI DIY tahun 2018,
- (8) Juara 1 pustakawan berprestasi dalam kegiatan Indonesian Academic Librarian Award (IALA) FPPTI PUSAT tahun 2018,
- (9) Juara 1 pustakawan berprestasi dalam kegiatan Indonesian Academic Librarian Award (IALA) FPPTI DIY tahun 2019,
- (10) Juara 2 pustakawan berprestasi dalam kegiatan Indonesian Academic Librarian Award (IALA) FPPTI PUSAT tahun 2019,
- (11) Juara 1 pustakawan berprestasi yang diadakan oleh DPAD DIY tahun 2019,
- (12) Juara 1 pustakawan berprestasi yang diadakan oleh PERPUSNAS tahun 2019, dan
- (13) Juara 2 pustakawan berprestasi yang diadakan oleh DPAD DIY tahun 2020.

(Kurniawan, 2021, pp. 100–101)

Dari deretan prestasi yang diraih perpustakaan dan pustakawan UMY diatas, penulis tertarik untuk menganalisis gaya kepemimpinan Lasa H.S. di Perpustakaan UMY pada 3 periode kepemimpinan Lasa H.S. sebagai catatan seorang pemimpin dengan segudang prestasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Adapun beberapa penelitian tentang kepemimpinan di perpustakaan sebagai kajian pustaka pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian pertama yang dilakukan oleh (Sari & Sari, n.d.) yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Situasional Di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi Dan Informasi Hukum Kabupaten Sleman”. Penelitian ini dilaksanakan pada Perpustakaan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini yaitu agar mengetahui penerapan gaya kepemimpinan situasional pada Perpustakaan JDIH. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan *case study*. Hasil pembahasannya adalah bahwa Perpustakaan JDIH Kabupaten Sleman, Yogyakarta *leadership style* termasuk ke dalam gaya kepemimpinan situasional karena pemimpin harus memiliki karakteristik yang kuat, dan yang paling penting tidak boleh mudah mengeluh dalam bekerja, tetapi sebaliknya harus pula mempertimbangkan kemampuan bawahannya. Pemimpin harus membawa informasi positif kepada bawahan dengan meneladani semangat, siap memberikan pendampingan apabila terdapat pekerjaan yang tidak dimengerti oleh staff bawahannya.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh (Latiar & Husna, 2020) yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Tujuan penelitian adalah menganalisis gaya kepemimpinan dengan menggunakan teori analisis gaya kepemimpinan situasional. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Metode pengumpulan datanya dengan wawancara dan observasi. Teknis analisis data dengan reduksi data, penyajian dan generalisasi dan atau verifikasi. Hasil penelitian menginformasikan bahwa aspek gaya kepemimpinan memenuhi kriteria jenis gaya kepemimpinan situasional yaitu sikap tegas, totalitas, semangat dan selalu dapat beradaptasi dengan berbagai kondisi.

Penelitian ketiga yaitu dilakukan oleh (Kurniawan, 2021) yang berjudul “Gaya

Kepemimpinan Lasa Hs. Dalam Meningkatkan Prestasi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Umy)”. Penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, dokumentasi dan interview. Hasil dari penelitian adalah gaya kepemimpinan Lasa Hs., adalah dengan memadukan berbagai gaya kepemimpinan yang bersifat *authoritative*, *affiliative*, *democratic*, dan *coaching*.

Penelitian yang keempat yaitu dilakukan oleh (Munir & Rizkyantha, 2018) yang berjudul “Studi terhadap Pemikiran Lasa Hs mengenai Kepemimpinan Perpustakaan”. Penelitian ini membahas tentang pemikiran Lasa Hs tentang kepemimpinan perpustakaan dan implementasinya. Jenis penelitian ini adalah studi tokoh yang bersifat kualitatif deskriptif mengenai pemikiran Lasa Hs. Data penelitian ini diambil melalui literatur terkait, dan didukung dengan metode observasi dan wawancara. Dianalisis dengan menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dengan menghasilkan (1) Kepemimpinan dalam Manajemen Perpustakaan, (2) Regenerasi Kepemimpinan, (3) Kemampuan Pemimpin Perpustakaan

Dari berbagai kajian pustaka diatas dapat disimpulkan bahwa perbedaan dari penelitian penulis yaitu pada subjek bahasan yaitu kepemimpinan situasional dan metode yang digunakan dalam pengambilan data yaitu melalui wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Persamaannya yaitu sama-sama jenis penelitian deskriptif kualitatif.

METODE

Metode penelitian diperlukan sebagai suatu strategi untuk mendapatkan data yang diperlukan guna memperoleh hasil yang diharapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Peneliti melakukan wawancara pada kepala UPT Perpustakaan dan satu pustakawan senior UMY yang mengetahui dari awal periode Lasa H.S. sampai saat ini. Adapun teori kepemimpinan yang digunakan adalah kepemimpinan situasional yang terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu *telling*, *selling*, *participating* dan *delegating*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Situasional Perpustakaan UMY

Teori kepemimpinan situasional pertama kali diperkenalkan oleh Robert House dengan teori pengharapannya. Dalam teori motivasi ia mengatakan bahwa seseorang dapat termotivasi oleh dua hal, yaitu harapan untuk mengerjakan suatu tugas dan harapan bahwa dia dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik (Sinollah, 2010). Pemimpin yang bijaksana, dan adaptif terhadap situasi, akan dapat memahami dinamika kondisi dan mengadaptasikan kemampuannya dengan kondisi yang sedang berjalan..(Sari & Sari, n.d.)

Terdapat empat bentuk gaya kepemimpinan situasional, (Safaria, 2004), Pertama, **Telling** atau gaya kepemimpinan memerintah, memberi instruksi, yaitu memberikan tugas kepada bawahan dari dari pimpinan untuk dilaksanakan sesuai dengan instruksinya .(Moekijat, 1990) Pada gaya ini, pemimpin memberikan arahan dan penjelasan se jelas-jelasnya agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik sesuai perintah. (Hersey, 1998)

Kedua, **Selling** atau gaya kepemimpinan berpola konsultasi. Pada gaya kepemimpinan ini pimpinan memberi ruang diskusi dan dialog dengan dirinya dan memberi kesempatan kepada bawahan untuk menanyakan hal-hal yang belum jelas. (Hersey, 1998) Gaya kepemimpinan ini bercirikan adanya komunikasi antar pimpinan bawahan agar terjadi kesepahaman terhadap tugas yang dibebankan kepada bawahnya untuk dilaksanakan sebaik baiknya. (Safaria, 2004)

Ketiga, **Participating** atau gaya kepemimpinan keterlibatan. Dengan kata lain bahwa pimpinan terlibat langsung dalam hal pekerjaan, sehingga pimpinan dapat merasakan kesulitan dan keadaan yang dialami oleh bawahan. (Moekijat, 1990) pada gaya kepemimpinan ini pimpinan sedikit memberikan instruksi, tetapi lebih memberikan arahan dan contoh kepada bawahan. (Hersey, 1998) Gaya kepemimpinan juga ditandai terdapat Kerjasama yang baik antara bawahan dan pimpinan dalam mengambil keputusan atau mensikapi berbagai keadaan yang ada dilapangan.(Safaria, 2004)

Keempat, **Delegating** atau gaya kepemimpinan delegasi. Pada gaya kepemimpinan ini pimpinan memberi kepercayaan kepada bawahan untuk melaksanakan tugasnya (Moekijat, 1990) pada gaya ini pimpinan cukup mengawasi dan berpedoman pada setandar mutu yang sudah

dimiliki, sehingga tugas dan pekerjaan yang dilakukan bawahan bisa lebih efektif. Pimpinan bertugas mengarahkan sesuai dengan pedoman yang berlaku. (Moekijat, 1990)

Adapun gaya kepemimpinan situasional pada perpustakaan UMY dapat dijelaskan sebagaimana hasil wawancara dengan kepala perpustakaan UMY Bapak Lasa. H.S. dikuatkan dengan pemaparan wawancara dengan pustakawan senior UMY yaitu Ibu Laela berikut ini:

Telling

Gaya instruktif ini adalah gaya pimpinan yang memberikan instruksi terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh bawahan. (Latiar & Husna, 2020) berikut hasil interview dengan informan mengenai hal yang dilakukan kepala perpustakaan UMY:

“..pertama kita susun visi dulu, pertama visi kami adalah berkeunggulan. Lalu kita batasi waktu capaian sampai 2030. Jadi kita targetkan pencapaian kita 20 tahun kedepan terhitung 2012. Nah dari visi itu kita buat road map capaian setiap 5 tahun. 5 tahun pertama 2012-2017 kita unggul dalam infraksi muhammadiyah, agar tercapai indikator memiliki muhammadiyah corner, punya jaringan 172 PTMA dengan segala keunggulan perpustakaan muhammadiyah itu intinya, 5 tahun ke 2 unggul dalam SDM, dengan catatann teman-teman itu kita paksa untuk ikut kompetisi tau kualitas atau tidak jago atau tidaknya setelah di adu. Kalau hanya di kandang sajakan tidak tahu, maka dari itu jangan jago kandang. Ayo kalau kamu emas ya silahkan, alhamdulillah 19 kopetisi rata-rata minimal juara harapan entah itu DIY, sekala nasional, DIKTI, pusnas, atau FPPTI. Kemudian 5 tahun ke 3 kita harus unggul dalam TI, baik itu memperbaiki jaringan ataupun media sosial. Dalam kompetisi ini kita harus jadi partner semua itu kita sosialisasikan kita rembukan. Misalnya seperti ikut lomba FPPTI kemarin kami hanya memberikan arahan, temanya kita diskusikan sisanya mereka yang jalankan sisanya saya hanya memberikan motivasi. Sebenarnya bukan lebih ke instruksi tapi lebih kepengarahan. Jadi sebelum memberikan arahan konsep kita juga harus jelas.” (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

Hal serupa juga disampaikan oleh pustakawan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.:

“ untuk masalah instruksi bapak selalu memberikan instruksi yang jelas, sbenarnya jika ada yang kurang jelas bisa ditanyanya seama teman kerja. Atau jika memang ada yang kurang jlas bisa bertanya ke bapak. Tapi untuk sejauh ini instruksi dari bapak selalu jelas jarang sekali ada miss.” (Laela, wawancara, 3 Desember, 2021)

Tidak hanya memberikan instruksi yang jelas tentu saja sebagai pimpinan harus memiliki komunikasi dua arah agar apa yang disampaikan bisa diterima dengan baik oleh bawahan. Hal ini juga disampaikan oleh kepala perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, bagaimana jika ada bawahan yang tidak paham dengan arahan dan dengan media apa pimpinan dalam memberikan instruksi :

“bawahan dipaksa ikut jika memang mereka tidak paham dengan instruksi, nantikan kalau dia ikut teman-temannya nanti pasti akan paham sendiri dengan instruksi yang diberikan. Saya biasanya kalau memberikan instruksi secara langsung. Kamikan biasanya setiap pagi itu ada ngaji bareng terus setelahnya baru kami diskusi dan saya memberikan arahan mau gimana.” (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

Pendapat serupa disetujui dan senada dengan jawaban pustakawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta:

“untuk instruksi atau arahan dari bapak itu biasanya jelas dan harus jelas sekali, dan sudah ada SOP atau ada tulisannya. Misalnya seperti ucapan selamat datang ke perpustakaan nah itu biasanya sudah ada tulisan jadi bunyinya akan selalu sama siapapun yang bacanya, seadanya yang bertugas biasanya berhalangan. Jika memang ada yang kurang jelas kamikan ada rapat manajemen dalam 2 minggu sekali. Jikan memang ada masalah kamikan ada tadarus rutin setiap pagi jadi bisa langsung disampaikan jika memang ada yang kurang jelas lagi. Jadi bpaka kalau mau kasih arahan lebih memilih langsung diskusi bersama duduk bareng pendekatannya, kecuali misalnya ada arahan dadakan bisa melalui grup atau chat personal. Bapak juga seandainya jika memang ada yang kurang mengerti banget dengan arahan beliau biasanya di panggil keruangan atau beliau yang keruangan bawahan.” (Laela, wawancara, 3 Desember, 2021)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan Telling juga dianut di perpustakaan UMY saat ini. Setiap tugas yang akan diberikan akan diinstruksikan dengan jelas melalui visi misi, job deskripsi dan Standar Operaor Prosedur (SOP). Selain mengintruksikan dalam gaya ini pemimpin perpustakaan UMY juga mengawasi pekerjaan yang dilakukan bawahan.

Selling

Gaya penjual ini merupakan gaya seorang pemimpin Pada gaya kepemimpinan ini pimpinan memberi ruang diskusi dan dialog dengan dirinya dan memberi kesempatan kepada bawahan untuk menanyakan hal-hal yang belum jelas. Dalam pemberian tugas pemimpin mengkomunikasikannya dengan baik dengan bawahan, sehingga akan tercipta situasi yang nyaman dan bawahan akan merasa lebih dihargai jika penyampaian dalam pemberian tugas disampaikan dengan komunikasi yang baik. (Latiar & Husna, 2020) Hal ini juga sama dengan pernyataan bapak Lasa HS selaku kepala perpustakaan :

“Untuk hal ini saya selalu memberi motivasi, misalnya ada lomba-lomba seperti lomba dari perpustakaan nasional atau lomba menulis itu selalu kami dukung. Untuk hal itu saya selalu mendukung. Untuk masalah penyelesaian tugas sebenarnya masing-masing sudah ada jobdesnya, sudah ada SOPnya, dan sudah aada instruksi kerja. Kamikan setiap dua minggu sekali ada rapat management, sebulan sekali kita rapat seluruh termasuk yang fakultas rapat pleno namannya. Disitu kita kita pecahkan bersama masalahnya apa dan solusinya bagaimana. Saya pancing teman-teman untuk bicara supaya selesai. Setiap pagikan kita ngaji rutin, misalnya ada yang laporan oh pak ac di kamar mandi rusak, itu 20 menit 14 menit langsung di tindak lanjuti saat itu juga.” (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

Pernyataan di atas di setujui oleh ibu Laela selaku pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta :

“oh iya untuk ini bapak selaku pimpinan orangnya kalau sudah punya keinginan tidak bisa di rem. Jadi ya itu motivasi beliau untuk membuat perpuustakaan dan SDM itu lebih maju beliau selalu memotivasi kami. Dalam penyelesaian tuga bapak selalu memberi supoort dan memotivasi kami agar terus semangat dan berkarya. Kamikan ada rapat mingguan dan rapat pleno bulanan ya nanti

situ bapak akan membantu mengecek pekerjaan dari setiap bawahannya termasuk yang ada di fakultas. Bahkan bapak itu orangnta gesit sekali, kami itukan ada pengajian rutin setiap pagi, maka jika ada keluhan yang bisa di atasi langsung maka akan langsung di selesaikan.” (Laela, wawancara, 3 Desember, 2021)

Tidak hanya sampai disitu, motivasi yang diberikan oleh kepala perpustakaan Universitas Muhammadiyah Palembang membuat bawahan untuk lebih percaya diri lagi untuk lebih berkembang dan lebih baik lagi, hal ini senada dengan yang disampaikan kepala peprustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta:

“jadi begini teman-teman bawahan itu jugakan manusia, jadia sebisa mungkin kalau menegur itu harus yang halus. Dipuji dulu baru di tegur jadi tidak boleh mematahkan semangat bawahan. Bawahan itu ibaratkan anak kecil disuru keluar lewat depan tapi malah keluar lewat belakang, kita menegurnya harus baik. misalnya dalam menulis, walaupun tulisannya tidak karuan-karuan tapi saya bilang tulisan kamu bagus tapi masih ada kurang ini kurang ini dan langsung dibimbing. Nah itu mereka senang, misalnya saya kasih rekomendasi nanti kirimnya di UII atau kirim kesini- kesini itu teman saya, itu anak didik saya. Nah itu mereka senang, nanti tulisan mereka dimuat. Jadi jangan sampai mematahkan semanagat anak buah, sebisa mungkin ya. Sebisa mungkin pendapat mereka di pakek.” (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

Pendapat di atas senada juga yang disampaikan oleh pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta :

“Bapak itu merupakan roll model bagi bawahannya, beliau tipikal pimpinan yang memotivasi untuk bawhaannya lebih maju lagi dan untuk tidak takut mencoba. Contohnya dalam menulis ya, walaupun tulisan kami belum baik belum bagus tapi beliau tidak pernah mematahkan semangat bahkan beliau yang langsung membimbing tulisan kami agar bisa terbit dan mendapat reward langsung dari beliau. Misalnya beliau dapat uang dari menjadi pendamping akreditasi atau ngisi seminar nan nati uangnya di titipkan ke salah satu staf kayak bendahara gitu untuk pegang uangnya. Jadi nanti kalau ada yang tulisannya berhasil masuk jurnal yang tersinta atau skala nasional bahkan internasional di kasih reward dari uang pribadi beliau itu.

Misalny yang terbit di sinta 3 dapat 200 yang sinta 2 dapat 300 ribu dan itu uang pribadi beliau bukan dari perguruan. Seperti itu salah satu cara beliau memotivasi kami untuk terus bekerja biar semangat” (Laela, wawancara, 3 Desember, 2021)

Tidak hanya memotivasi sebagai pimpinan yang baik harus bisa mendengarkan gagasan dan memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberi masukan. Hal serupa juga dilakukan oleh kepala perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta selaku pimpinan, yang di sampaikan oleh bapak Lasa HS selaku kepala perpustakaan :

“saya sangat terbuka jika ada yang memberi pendapat ataupun masukan, kayak ada yang mau pinjam meja untuk kegiatan ini itu saya bolehin, atau mereka memberi saran pak gimana kalau layanan kita sampai jam 5 karena ini itu misalnya. Itu saya sepakati selama saran dan masukan yang mereka sampaikan untuk membangun perpustakaan dan untuk kebaikan bersama. Karena tidak ada salahnya juga untuk mendengarkan masukan dari bawahan.” (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

Pernyataan di atas juga disepakati oleh ibu Laela pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta:

“ya iya bapak itu tipikal pimpinan yang, mau mendengarkan gagasan dan masukan dari bawahan banget. Beliau juga bukan tipikal pimpinan yang kaku dan otoriter yang tidak mau mendengarkan pendapat bawahan karena dia kepala perpustakaan misalnya. Bahkan beliau senang jika ada bawahan yang aktif dan suka memberi gagasan yang membangun. Walaupun sudah sepuh tapi jiwa beliau muda dan masih semangat banget untuk membuat perpustakaan lebih maju.” (Laela, wawancara, 3 Desember, 2021)

Sebagai perpustakaan pusat yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tentu saja ada-ada saja konflik yang terjadi tempat kerja. Untuk mengatasi permasalahan ini sebagai kepala atau pimpinan kita harus bisa dalam menyelesaikannya. Sama halnya juga dengan pernyataan bapak Lasa HS selaku kepala perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta:

“jika ada masalah atau ada selisih paham pendapat entah itu bawhan dan saya ataupun antar sesama bawahan, solusinya diajak diskusi di lapangan. Misalnya saya ingin lemari kaca di bawah tapi bawahan

menjawab oh nggak pak saya pinginnya di atas, tapikan saya berfikirnya gini lemari kaca itukan berat terus ayo dilapangan coba kita angkat sama-sama. Terus dia bilang oh iya pak berat. Nah jadikan tinggal cari solusinya, kalau sudah di lapangan bagaimana caranya biar lemari kaca ini bisa dibawa ke atas misalnya harus berapa orang. ya mungkin keangkat tapi mungkin akan pecah terus gimana kita diskusi sama-sama dengan yang ada di lapangan gimana baiknya. Nah akhirnya panggil tukang akhirnya lemari bisa di bawa ke alantai atas tapi harus dipipili dulu. Nah itukan solusi. Jadi kalau ada masalah diselesaikan di lapangan jangan di meja karena kadangan di meja tidak selesai. Selanjutnya jika ada salah paham atau konflik itu dpengaruhi oleh tingkat pendidikan, perbedaan kultural, dan seterusnya. Lalu bagaiana solusinya? Kamikan setiap pagikan ketemu ngaji bareng nah setelah itu saya tanya kamu ada masalah apa ? ada kendala apa? Jadi kita bisa bantu carikan solusi gimana baikny dan jalan tengahnya. Atau kita temukan yang konflik kita carikan titik temu gimana baiknya rembukya di lapangan itu biar selesai. Sebisa mungkin kita cari cara agar selesai masalahnya“ (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

Dalam hal ini juga di sampaikan juga oleh ibu Laela selaku kepala Perpustakaan UMY, ibu Laela menyatakan :

“Bapak itu kalau ada yang konflik atau ada masalah sebisa mungkin selesai biar nanti kita kerja juga enak. Jadi kalau ada yang punya masalah dalam kerjanya atatau konflik sesama bawahan itu langsung ditanya oleh beliau, langsung di temui keruangan bawahan atau di pinggil keruanganya. Ya namanya juga manusiawi juga jika ada yang tidak sesuai biasanya bapak juga marah, tapi jika dijelaskan dengan baik ke bapak juga menerima. Bapak tipikal pimpinan yang tegas juga. Karena memang bapak inginnya kita majunya sama-sama, dan ingin memajukan perpustakaan UMY lebih berkembang lagi. Dulu juga ada yang punya masalah kayak nggak mau kalau ada temen yang lebih maju, kayak kalau ada temen-temen yang ikut organisasi dia bilanganya kenapa harus ikut organisasi kerjaan kitakan banyak gitu. Terus kami cerita ke bapak, diomongin sama bapak kalian itu harus ikut organisasi, biar pinter biar banyak

pengalamannya. ” (Laela, wawancara, 3 Desember, 2021)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan selling juga dianut di perpustakaan UMY saat ini. Kepemimpinan terbuka dilakukan di perpustakaan UMY dengan selalu memberikan motivasi kepada bawahan dan terbuka pada gagasan, ide-ide, dan kreativitas bawahan serta terus mendukung prestasi bawasanya.

Participating

Gaya kepemimpinan partisipatif ini lebih kepada pemimpin mendorong untuk saling berbagi gagasan, memfasilitasi pekerjaan bawahan serta melakukan komunikasi terbuka dengan bawahan. Menurut Dessler, mengatakan bahwa menjadi pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. Hal ini terutama penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada anggota tim. (Gary, 2005) Realitanya di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sistem kepemimpinan pemimpin saat periode saat ini menggunakan gaya partisipatif. Hal ini sesuai dengan pernyataan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Lasa HS selaku kepala perpustakaan menatakan bahwa :

“ saya ingin ada generasi-generasi yang harus selalu maju dan harus selalu lebih baik, Bagaimana bibit unggul Ini bisa tumbuh bagus jadi unggul ya itu tidak akan tumbuh bagus kalau ditanam di tanah tandus atau oleh petani yang tidak paham tentang dunia pertanian artinya bibit unggul akan tumbuh subur apa bilangan di sistem di lingkungan yang bagus dan dikelola oleh manajemen yang profesional itu kami berusaha. Sumber daya manusia merupakan hal yang harus dikembangkan terus-menerus seperti melakukan hal yang pertama harus menempuh pendidikan, kedua mengikuti pelatihan-pelatihan, ketiga harus ikut aktif di organisasi profesi maupun organisasi Muhammadiyah, orang lain melarang anak buahnya untuk ikut organisasi, Kalau kami harus karena apa dari pengalaman organisasi itulah yang mendewasakan seseorang yang dipaksa cuma ada yang lain. Yang berikutnya saya paksa mereka untuk terus aktif, saya selalu memotivasi mereka untuk terus percaya diri dan dipaksa untuk harus ikut kompetisi agar mereka berani

menunjukkan keunggulan mereka ” (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

Selain pernyataan dari bapak Lasa HS selaku kepala perpustakaan, hal yang serupa di Ungkapkan oleh ibu Laela selaku pustakawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, beliau mengungkapkan bahwa :

“Sebenarnya bapak merupakan pimpinan yang selalu menerima gagasan cerita si ataupun melakukan komunikasi terbuka dengan para staf untuk mempersiapkan pustakawan yang ada di perpustakaan ini sebenarnya dan sangar terbuka sekali untuk menerima pendapat serta gagasan dari bawahan.” (Laela, wawancara, 3 Desember, 2021)

Kepemimpinan kepala perpustakaan saat ini juga dipengaruhi oleh kepribadian pimpinan yang sangat profesional dalam memimpin dan menyesuaikan dengan keadaan perpustakaan saat ini. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari bapak Lasa Hs:

“Saya ibaratnya akan membuat Pondasi yang kedua bagaimana kita motivasi dalam bahasa Tamansiswa begini ada pertama itu kan Ing Ngarso Sung tulodo di depan memberi contoh itu adalah ing Madyo Mangun Karso internet kita memelihara sistem yang sudah kita bangun kita kembangkan ibarat rumah mana yang bocor di tambal dan seterusnya memotivasi mahasiswa-mahasiawa, dosen dan seterusnya. Bagaimana masuk semua penting memotivasi pimpinan begini teman-teman kami dorong untuk menulis jangan mengharapkan tapi tunjukkan berapa dapat.” (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh salah satu pustakwan ibu laela, yang menyatakan tentang kepemimpinan saat ini :

“kepemimpinan kepala saat ini menyesuaikan keadaan saat ini, merasa kebakapan yang kepemimpinannya jadi mengayomi melindungi kalau misalnya selagi bisa di handle anak buahnya ada yang kerepotan itu biasanya juga di bantu, jadi orangnya yang otoriter itu nggak, jadi memang beliau lebih ngemong mungkin karena usia yang sudah sepuh. Beliau itu sangat menyadari dan sangat memahami kesibukan ini itu, beliau itu tidak pernah memaksakan harus apa-apa kita, jika kita tidak bisa diganti yang lain. Misalnya ada bawahan yang meminta izin datag terlambat atau tidak masuk karena kuliah, itu beliau

selalu mensupport dan mengizinkan. Tidak pernah mempersulit.” (Laela, wawancara, 3 Desember, 2021)

Untuk mengulik lebih dalam tentang kepemimpinan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta peneliti ingintahu tentang apakah kepala perpustakaan selalu turun langsung, mengontrol, dan selalu mengikuti kegiatan yang di adakan oleh bawahan di perpustakaan, pertanyaan ini pun dijawab oleh bapak Lasa Hs selaku kepala perpustakaan langsung :

“Setiap kegiatan yang ada saya selalu mengikut dan melakukan pengecekan, tetapi dalam melakukan pengecekan biasanya saya tidak bilang-bilang, tiba-tiba saya datang ke kegiatan atau ke ruangan kerja. Jadi kita bisa melihat yang sesungguhnya tidak ada yang disetting-setting jadi jika kita temui masalah maka bisa langsung kita tinjau dan kita cari solusinya” (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

Hal serupa di perkuat oleh ibu laela selaku pustakawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, ibu Laela ini merupakan pustakawan yang mengikuti perkembangan kepemimpinan yang ada di perpustakaan :

“Bapak tipikal pimpinan yang aktif dan selalu mensupport kegiatan dan selalu ikut turun tangan langsung tanpa segan-segan. Misalnya kami akan mengikuti pustakawan berprestasi, nah itu bapak turun tangan langsung untuk mensupport kami memberi semangat. Misalnya untuk mengikuti itu kami butuh artikel yang harus terbit di jurnal, itu bapak langsung yang membimbing dan memberi arahan. Beliau selalu selalu menekankan untuk bertanggung jawab terhadap tugas masing-masing.” (Laela, wawancara, 3 Desember, 2021)

Selain itu dalam bekerja ataupun melakukan kegiatan staff dan pustakawan mendapatkan reward dari pimpinan selaku kepala perpustakaan untuk mensupport bawahan untuk terus berkarya yang nantinya akan bermanfaat bagi perpustakaan juga kedepannya. Hal ini di jelas oleh bapak Lasa Hs selaku kepala perpustakaan, beliau menyatakan :

“ untuk hal ini kami usahakan untuk setiap pustakawan yang berprestasi, yang menulis dan berhasil menerbitkan artikel di jurnal yang tersinta ataupun berhasil terbit scopus akan mendapatkan reward misalnya yang terbit di sinta 3 akan mendapatkan uang bernilai Rp 300.000,- terus seperti

pustakawan yang teladan mendapatkan jam. Bahkan ada yang mendapatkan umrah karena berprestasi.” (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

Hal serupa di yakinkan kembali oleh ibu Laela selaku pustakawan, beliau menyatakan :

“iya betul, bapak selalu menyisihkan uang beliau untuk memberi reward untuk bawahan-bawahan yang berprestasi seperti menerbitkan artikel di jurnal, menjadi pembicara di seminar, ataupun menjadi pustakawan yang berprestasi. Jadi hal ini akan menjadi pemicu semangat para bawahan untuk terus berprestasi dan membawa dampak positif bagi kami” (Laela, wawancara, 3 Desember, 2021)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan participating juga dianut di perpustakaan UMY saat ini. Kepala perpustakaan UMY adalah tipikal pimpinan yang aktif dan selalu mensupport kegiatan dan selalu ikut turun tangan langsung tanpa segan-segan baik dalam bentuk tenaga maupun materi.

Delegating

Gaya pendelegasi adalah gaya pemimpin yang cenderung berfokus pada pendelegasian inisiatif kepada anggota tim yang memiliki kompeten dibidang tersebut. Realitanya pada Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berdasarkan wawancara dengan informan yang juga selaku kepala perpustakaan ditemukan bahwa gaya pendelegasian juga dianut oleh beliau. Seperti yang beliau ungkapkan dalam wawancara bahwa:

“Jika ada kegiatan seperti seminar atau workshop terkait perpustakaan pustakawan akan diikutsertakan, masing-masing pustakawan akan ikut sebanyak dua kali dalam satu tahun sesuai dengan kompetensi dari pustakawan tersebut.” (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

Hal serupa juga diungkap oleh seorang staff pustakawan berinisial P1.

“Jika kepala perpustakaan tidak dapat mengikuti kegiatan maka beliau akan meminta tolong kepada staff pustakawan yang berkopentent untuk mengerjakannya. Semisal beliau tidak dapat mengikuti kegiatan akreditasi maka beliau akan mendelegasikan tugas tersebut. Disamping itu data terkait akreditasi sudah disiapkan. Siapapun pustakawan yang didelegasikan juga sudah mengetahui data tersebut.” (Laela, wawancara, 3 Desember, 2021)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan pendelegasi juga dianut oleh kepala perpustakaan UMY saat ini. Beliau akan mendelegasikan tugas kepada staff pustakawan yang bekompeten dibidang tersebut disamping semua data terkait kegiatan itu sudah disiapkan. Hal ini beliau lakukan dengan maksud untuk memperbaharui pengetahuan dari semua staff pustakawan yang beliau pimpin. Kemudian dari kegiatan yang didelegasikan itu akan dibahas pada rapat pleno secara terbuka.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Lasa H.S. termasuk dalam gaya kepemimpinan situasional, yaitu memenuhi 4 (empat) indikator yaitu telling, selling, participating, dan delegating. Lasa H.S. adalah pemimpin yang memiliki karakteristik tegas, ambisius, tidak mengenal lelah dalam bekerja namun tetap mempertimbangkan kemampuan bawahannya. Lasa. H.S. selalu memberikan motivasi dan dukungan pada bawahannya dan siap membantu apabila ada hal pekerjaan yang tidak dipahami oleh bawahannya.

Gaya kepemimpinan Telling telah diaplikasikan dalam kepemimpinan Lasa H.S. di perpustakaan UMY saat ini. Setiap tugas yang akan diberikan akan diinstruksikan dengan jelas melalui visi misi, job deskripsi dan Standar Operaor Prosedur (SOP). Selain itu, Lasa H.S. juga memantau pekerjaan yang dilakukan bawahan untuk mengetahui kendala yang dihadapi agar dapat terselesaikan dengan baik.

Begitu juga gaya kepemimpinan selling juga terapkan dalam kepemimpinan Lasa H.S. di perpustakaan UMY saat ini. Kepemimpinan terbuka dilakukan di perpustakaan UMY dengan selalu memberikan motivasi kepada bawahan dan terbuka pada gagasan, ide-ide, dan kreativitas bawahan serta terus mendukung prestasi bawahannya.

Kemudian gaya kepemimpinan participating juga diaplikasikan dalam kepemimpinan Lasa H.S. di perpustakaan UMY saat ini. Lasa H.S. adalah tipikal pimpinan yang aktif dan selalu mensupport kegiatan dan selalu ikut turun tangan langsung tanpa segan-segan baik dalam bentuk tenaga maupun materi.

Dan yang terakhir, gaya kepemimpinan pendelegasi juga telah lakukan dalam kepemimpinan Lasa. H.S. saat ini. Beliau akan mendelegasikan tugas kepada staff pustakawan yang berkompeten dibidangnya, disamping

semua data terkait kegiatan itu sudah disiapkan. Hal ini beliau lakukan dengan maksud untuk memperbaharui pengetahuan dari semua staff pustakawan yang beliau pimpin. Kemudian dari kegiatan yang didelegasikan itu akan dibahas pada rapat pleno secara terbuka.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Rasal, A. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Kota Batam. *Jurnal Dimensi, Volume 4, No. 2.*
- Gary, D. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. *PT. Macana Jaya Cemerlang.*
- Hadari Nawawi, H. (2003). Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. *Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.*
- Hersey, P., & Blanchard. (1998). *Management of Organizational Behaviour* (5th ed). Prentice Hall.
- Igiriza, M. (2007). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta. *Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 21.*
- Krisnawulan, A. (2005). Analisis Gaya Kepemimpinan Situsalional Manager pada Divisi Logistik. *Depok: PT. Dunkindo Lestari.*
- Kumaran, M. (2012). *Leadership in libraries: A focus on ethnic-minority librarians.* Elsevier.
- Kurniawan, E. (2021). Gaya Kepemimpinan Lasa Hs. Dalam Meningkatkan Prestasi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). *IQRA: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi (e-Journal), 15(2), 99–113.*
- Latiar, H., & Husna, N. (2020). Analisis gaya kepemimpinan kepala Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Jurnal Pustaka Budaya, 7(1), 47–55.*
- Lensufiie, T. (2010). Leadership untuk profesional dan mahasiswa. *Jakarta: Erlangga, 103.*
- Moekijat, M. (1990). *Kamus Manajemen.* Mandar Maju.
- Molantong, C., Boham, A., & Golung, A. M. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Perpustakaan Arsip dan

- Dokumentasi Kota Kotamobagu. *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 4(3).
- Munir, M., & Rizkyantha, O. (2018). Studi terhadap Pemikiran Lasa Hs mengenai Kepemimpinan Perpustakaan. *Media Pustakawan*, 25(2), 39–46.
- Profil Perpustakaan UMY*. (n.d.). Retrieved November 5, 2020, from <https://library.umy.ac.id/profil>
- Safaria, T. (2004). *Kepemimpinan*. Graha Ilmu.
- Said, M. (2007). *Kepemimpinan: Pengembangan organisasi, team building dan perilaku inovatif*. UIN-Maliki Press.
- Sari, S. N., & Sari, F. K. (n.d.). Gaya Kepemimpinan Situasional Di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi Dan Informasi Hukum Kabupaten Sleman. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 987–993.
- Sinollah, S. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Duta Bangsa Pasuruan. *Jurnal OTONOMI*, Vol. 10, No.2.