



Oleh: NURROHMAH HIDAYAH<sup>1</sup>,  
FITRIANA TJIPTASARI<sup>2</sup>, JAMZANAH WAHYU<sup>3</sup>  
Email: [nurrohmahhidayah1@gmail.com](mailto:nurrohmahhidayah1@gmail.com),  
[rahmaku@gmail.com](mailto:rahmaku@gmail.com), [jamzanah@gmail.com](mailto:jamzanah@gmail.com)

# Analisis Gaya Kepemimpinan menggunakan *Theory Behavioral Leadership* di Perpustakaan ICBC Yogyakarta

## Abstrak

Di sebuah organisasi pasti akan ditemukan seseorang yang dianggap lebih berperan daripada yang lain, yang kemudian ditunjuk sebagai pemimpin. Pemimpin sebuah organisasi diharapkan memiliki kemampuan kepemimpinan, yang menunjukkan keahliannya dalam memimpin organisasi. Seorang pemimpin di perpustakaan membutuhkan keterampilan dalam pengelolaan perpustakaan dan kepemimpinan pada umumnya untuk menciptakan suasana kerja yang baik dan mendorong staf perpustakaan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pengguna. Demikian pula dengan Perpustakaan ICBC. Perpustakaan ini mempunyai seorang kepala Perpustakaan. Sejak tahun 2007 sampai sekarang, telah berganti dari Laila N ke Edward Theodorus. Kajian ini berupaya untuk mengetahui kepemimpinan kepala perpustakaan di ICBC yang berhubungan dengan jalannya organisasi perpustakaan, dari layanan sampai pada pengembangan sumber daya manusia yang ada di perpustakaan. Dalam kajian ini, penulis melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian lapangan, wawancara dan analisis dokumen. Ditemukan bahwa kepala perpustakaan memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, pemimpin yang melibatkan staf dalam pengambilan keputusan. Dari hasil analisis menggunakan teori *behavioral leadership* dapat disimpulkan bahwa perpustakaan LCBC Analisis gaya kepemimpinan dalam Teori *Behavioral Leadership* ini menggunakan lima dimensi. Kelima dimensi tersebut merupakan karakteristik dari gaya kepemimpinan dalam teori perilaku, yaitu pemenuhan kebutuhan pustakawan, keterlibatan dengan karyawan, komunikasi dengan karyawan, *power* dalam *reward* dan pengambilan keputusan.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Theory Behavioral Leadership, Perpustakaan Khusus*

## Pendahuluan

Dalam setiap organisasi, formal maupun non-formal, pasti ada seseorang yang dianggap lebih oleh orang lain, yang kemudian dijadikan pemimpin. Dari kata pemimpin berkembang istilah kepemimpinan (Rivai,

2006). Terdapat empat alasan perpustakaan memerlukan pemimpin (Rivai, 2006) yakni banyak orang memerlukan figur pemimpin, pemimpin akan hadir dan mewakili kelompoknya; pemimpin menjadi orang yang akan mengambilalih resiko yang timbul karena adanya tekanan

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

<sup>2</sup> Mahasiswa Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

<sup>3</sup> Mahasiswa Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

pada organisasinya; dan sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.

Dalam berjalannya proses kepemimpinan, kadang kala seorang pemimpin akan bertindak sebagai seorang manajer. Namun tak sedikit pula seorang manajer yang menunjukkan kapasitasnya sebagai seorang pemimpin. Kepala perpustakaan yang dinisbahkan menjadi seorang pemimpin perpustakaan, akan bertindak dengan segala kemampuan dalam memimpin, kemampuan tersebut dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas pekerjaan dan prestasi kerja yang ditunjukkan organisasinya. Dengan kekuasaan yang diperolehnya, seorang kepala Perpustakaan akan mengatur orang dan visi misi lembaganya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa terwujudnya tujuan organisasi tergantung dengan perilaku pemimpin.

Kepemimpinan adalah tentang membangun tim dan mengembangkan kemampuan mereka untuk terampil membuat keputusan (Levine Crom, 1993). Seorang pemimpin adalah individu yang mengambil peran sentral dalam interaksi dan yang mempengaruhi perilaku anggota lain dari kelompok. Dia adalah seorang yang memiliki kewenangan atas orang lain dan bertanggung jawab untuk membimbing tindakan mereka. Sedangkan kepemimpinan, menurut Kartono adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal (Kartono, K., 2016). Kepemimpinan bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan tertentu.

*Behavioral leadership theory* atau teori perilaku kepemimpinan mengulas perilaku khusus yang membedakan seseorang pemimpin dengan bukan pemimpin. Perilaku kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu kepribadian seseorang pemimpin yang diwujudkan dan diterapkan sebagai suatu bentuk aktivitas kepemimpinan dalam kaitannya mengelola tugas dan hubungan dengan komponen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Yulk, 2001). Teori tentang perilaku pemimpin manusia pemimpin harus mengetahui tingkat kematangan para pegawainya agar bisa memimpin secara efektif. Gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin

dapat dilihat dari cara memerintah, cara memberi tugas, cara berkomunikasi, cara membuat keputusan, cara menegur bawahan dan lain sebagainya. Usaha untuk mempelajari kepemimpinan dilakukan pada tahun 1930 oleh Ronald Lippit dan Ralph K. White di bawah pengarahannya Kurt Lewin di Universitas Iowa. Usaha mempelajari kepemimpinan ini menghasilkan tiga gaya kepemimpinan, yaitu Otokrasi, Demokrasi dan Kebebasan (*Laissez Faire*) (Sutarto, 1991). Berikut jenis perilaku kepemimpinan menurut pendekatan Iowa (Baharuddin dan Umiarso, 2016) : Gaya Kepemimpinan Otokrasi, Gaya Kepemimpinan Liberal, Gaya Kepemimpinan Demokrasi.

Ciri-ciri yang dipakai untuk menganalisis gaya kepemimpinan menurut Teori Perilaku berdasarkan karakteristik pengikut menurut (Yulk, 2001), terdiri dari: a) ciri (kebutuhan, nilai, konsep pribadi); b) keterlibatan karyawan; c) komunikasi terhadap karyawan, d) *power* dalam *reward* dan *punishment* dalam *reward*; dan pengambilan keputusan. Perpustakaan nasional, perpustakaan umum, perpustakaan perguruan tinggi, perpustakaan sekolah, dan perpustakaan khusus memiliki seseorang pemimpin. Perpustakaan khusus merupakan perpustakaan yang dibentuk oleh lembaga swasta maupun pemerintah dan melakukan layanan kepada penggunaannya dalam ruang lingkup yang khusus. Menurut Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional No 14 Tahun 2017 tentang Standar Nasional Perpustakaan Khusus disebutkan bahwa Perpustakaan Khusus merupakan perpustakaan yang diperuntukkan secara terbatas bagi pemustaka di lingkungan lembaga pemerintah, lembaga masyarakat, lembaga pendidikan keagamaan, rumah ibadah, dan organisasi lain. Dalam penyelenggaraannya, Perpustakaan khusus dipimpin oleh seorang kepala. Penyelenggaraan Perpustakaan dalam pengembangan dan pengelolaannya sesuai dengan tugas dan fungsi perpustakaan.

Sebagai sebuah organisasi, perpustakaan khusus juga memiliki seorang pemimpin yang biasanya disebut sebagai Kepala Perpustakaan. Keberhasilan layanan perpustakaan khusus, tergantung pada peran pemimpin perpustakaan. Kepala Perpustakaan memainkan peran penting untuk kelangsungan perpustakaan khusus. Perpustakaan Psikologi ICBC hadir sejak tahun 2002, meski secara resmi didirikan pada tanggal 26 April 2007 di Jalan Ki Mangunsarkoro No. 27 Pakualaman Yogyakarta. Perpustakaan tersebut sebagai perpustakaan independen dengan koleksi utama buku dan jurnal psikologi. Misi

dari perpustakaan ini adalah menjadi media penyebaran ilmu psikologi (ilmu perilaku) yang mudah diakses dan membumi, bagi masyarakat ilmiah maupun masyarakat umum.

Perpustakaan ICBC merupakan bagian dari *Institute for Community Behavioral Change*, sebuah lembaga kajian perilaku di bidang kesehatan psikososial, dan merupakan salah satu Perpustakaan khusus yang menyediakan bahan bacaan dengan subjek psikologi. Perpustakaan ini awalnya merupakan Perpustakaan pribadi seorang dosen psikologi UGM, Prof. Johana E. Prawitasari, Ph.D, namun kemudian berkembang menjadi sebuah Perpustakaan khusus yang melakukan layanan kepada masyarakat umum.

Demikian pula dengan Perpustakaan ICBC, perpustakaan ini dipimpin oleh kepala Perpustakaan. Sejak tahun 2007 sampai sekarang, telah berganti dari Laila N ke Edward Theodorus. Pergantian pimpinan sebuah organisasi, biasanya diikuti dengan perubahan jalannya organisasi tersebut, sesuai dengan gaya kepemimpinan masing-masing kepala. Kajian ini berupaya untuk mengetahui kepemimpinan kepala perpustakaan di ICBC berdasarkan teori *behavioral leadership* atau yang disebut teori perilaku kepemimpinan dengan menggunakan pendekatan teori Iowa dan menggunakan analisis gaya kepemimpinan berdasarkan karakteristik pengikut.

### Metode Penelitian

Dalam kajian ini, penulis melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif. Penulis berupaya untuk menggambarkan dan menginterpretasikan gaya kepemimpinan kepala perpustakaan khusus ICBC dengan menggunakan teori *behavioral leadership* dengan pendekatan teori Iowa. Yakni dengan menggunakan dimensi karakteristik pemimpin. Artinya peneliti ingin meneliti gaya perilaku pemimpin dilihat dari karakteristik pengikutnya. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian ini berlangsung pada bulan Januari sampai Maret 2018. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada 3 orang, yakni 1 orang pustakawan yang menjabat sekarang dan 2 orang pustakawan yang terdahulu. Analisis data yaitu dengan cara pengumpulan data, reduksi data kemudian penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Kepemimpinan dalam Perpustakaan ICBC Yogyakarta

Dalam perkembangannya, ICBC hanya memfokuskan dalam pengembangan perpustakaan sebagai pusat kegiatannya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang mendukung pengelolaan ICBC secara keseluruhan keluar dari ICBC karena mendapatkan pekerjaan di tempat yang lain. Sementara itu, tenaga kerja yang menggerakkan Perpustakaan ICBC terdiri dari dua orang. Selain itu perpustakaan ICBC juga memiliki mantan pustakawan. Sehingga kepala perpustakaan yang kebetulan berprofesi sebagai dosen mengandalkan seorang pustakawan yang bekerja penuh waktu di perpustakaan ICBC.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber didapatkan hasil bahwa kepala perpustakaan memperhatikan kebutuhan pustakawan untuk mencapai tujuan perpustakaan. Kebutuhan karyawan dipenuhi melalui fasilitas dan tunjangan yang diberikan kepada Pustakawan. Contohnya ketika pustakawan mengajukan permintaan penambahan koleksi, atau pengembangan keterampilan *softskill* pustakawan. Di sisi lain, kepala perpustakaan juga mendorong setiap pustakawan yang bekerja di perpustakaan ICBC untuk lebih mengembangkan dirinya sendiri, yaitu dengan menempuh pendidikan tingkat lanjut. Tidak hanya mengikuti seminar maupun pelatihan yang berguna bagi peningkatan *softskill* pustakawan. Kepala perpustakaan bersedia membimbing setiap pustakawan untuk memperoleh beasiswa, memperbaiki kemampuan berbahasa asing dan juga jika pustakawan melakukan kegiatan penulisan karya ilmiah.

Komunikasi yang digunakan adalah komunikasi dua arah. Hal ini dilakukan agar semua masalah yang ada dapat diselesaikan bersama-sama, ada *reward* bagi pustakawan apabila berperilaku baik. *Reward* yang diberikan bisa berupa material dalam bentuk barang atau benda. Kepala Perpustakaan memberikan pujian kepada karyawan berupa pemberian *reward* bagi karyawan yang bekerja dengan baik dan disiplin.

Karyawan diberikan kebebasan untuk mengembangkan dan meningkatkan kreativitasnya dalam bekerja. Kepala Perpustakaan akan menerima semua kritik, saran dan ide dari karyawan yang akan menjadi masukan bagi perkembangan perpustakaan. Karyawan juga diberikan fasilitas berupa *training* dan pelatihan-pelatihan khusus

bagi pustakawan. Pustakawan sudah mengetahui aturan perpustakaan dan menggunakan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam bekerja. Karyawan diberikan kebebasan untuk menyampaikan saran dan kritik bagi perkembangan perusahaan. Kritik dan saran bisa disampaikan melalui diskusi bersama.

## 2. Analisis Kepemimpinan menggunakan *Behavioral Leadership*

Analisis gaya kepemimpinan dalam Teori *Behavioral Leadership* ini menggunakan lima dimensi. Kelima dimensi tersebut merupakan karakteristik dari gaya kepemimpinan dalam teori perilaku. Karakteristik yang pertama adalah pemenuhan kebutuhan pustakawan. Kepala perpustakaan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan memberikan fasilitas berupa *training* dan pelatihan khusus bagi pustakawan untuk meningkatkan pengetahuan dalam bekerja. Tidak hanya memberikan *training*, Kepala Perpustakaan juga memberikan fasilitas berupa mesin, peralatan dan tunjangan pustakawan.

Karakteristik yang kedua dengan melihat keterlibatan dengan karyawan. Kepala perpustakaan lebih condong menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini dibuktikan dengan perilaku partisipasi dari kepala perpustakaan dalam kegiatan yang dilakukan dan penyelesaian permasalahan yang terjadi di perusahaan. Kepala perpustakaan akan melihat permasalahannya dan akan dicari solusi yang terbaik untuk menyelesaikan permasalahan itu. Permasalahan yang dialami perusahaan akan didiskusikan bersama-sama melalui diskusi. Permasalahan akan digali apa penyebabnya dan akan dicari solusi yang terbaik untuk menyelesaikan permasalahannya.

Dimensi yang ketiga yaitu komunikasi dengan karyawan. Dalam menjalin komunikasi dengan pustakawan, Kepala Perpustakaan menggunakan komunikasi dua arah dan lebih condong menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Komunikasi pustakawan dan pemimpin terjalin dengan baik, sehingga jika ada permasalahan selalu akan didiskusikan dan dikoordinasikan bersama-sama. Sebagai contoh kepala perpustakaan secara berkala membaca laporan terkait statistik pengunjung dan peminjaman buku, kemudian jika ada masukan dari pustakawan terkait tingkat kunjungan rendah maupun bahan bacaan yang banyak dicari pengguna, maka kepala perpustakaan tak jarang mengambil keputusan untuk menambah koleksi,

maupun untuk menambah jenis layanan perpustakaan. Sekitar 2 tahun yang lalu, perpustakaan LCBC juga mulai mempunyai *fotocopy*, hal tersebut merupakan hasil dari diskusi bersama antara pustakawan dan pimpinan pada waktu itu, karena hal itu dirasa penting dalam menunjang perpustakaan.

Dimensi yang keempat yaitu *power* dalam *reward*. Dalam hal ini Kepala perpustakaan lebih condong menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Dalam hal kedisiplinan, perusahaan memberikan *reward* bagi karyawan yang disiplin. *Reward* dapat berupa barang atau benda. Selain itu, pustakawan yang terdahulu pernah diberikan beasiswa oleh perpustakaan karena dedikasinya terhadap perpustakaan.

Dimensi yang kelima pengambilan keputusan. Kepala perpustakaan lebih condong menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, karena semua keputusan yang diambil berdasarkan keputusan bersama. Kepala perpustakaan cukup berhasil mempengaruhi pustakawan untuk saling bekerja sama agar tujuan dalam proses pengambilan keputusan pelaksanaan perpustakaan ICBC dapat tercapai. Ide-ide dari pustakawan dapat disampaikan dengan bebas, dan jika hal tersebut sesuai dengan tujuan perpustakaan ICBC maka akan disetujui. Dengan demikian kreativitas, dan produktivitas dalam menjalankan perpustakaan tercipta.

## Kesimpulan

Kepemimpinan pada Perpustakaan khusus ICBC telah menjadikan perpustakaan ini berkembang secara fisik maupun organisasi dalam melayani masyarakat. Hal tersebut dilakukan oleh kepala perpustakaan. Dalam kepemimpinannya kepala perpustakaan ICBC menerapkan cara kepemimpinan yang demokrasi. Kepemimpinan demokrasi dapat dilihat pada cara kepala perpustakaan ICBC dalam mengambil keputusan, di mana dalam prosesnya kepala perpustakaan memberikan kesempatan kepada pustakawan untuk turut serta. Dari hasil analisis menggunakan teori *behavioral leadership* dapat disimpulkan bahwa perpustakaan LCBC gaya kepemimpinannya menggunakan lima dimensi. Kelima dimensi tersebut merupakan karakteristik dari gaya kepemimpinan dalam teori perilaku, yaitu pemenuhan kebutuhan pustakawan, keterlibatan dengan karyawan, komunikasi dengan karyawan, *power* dalam *reward* dan pengambilan keputusan.

---

**Daftar Pustaka**

---

- Baharuddin dan Umiarso. (2016). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Sulistyo-Basuki. (2014). *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: Rajawali Press.
- Levine & Crom. (1993). *The Leadership in Yow*. New York: Pocket Books.
- Nurrohimi, H. (2009). Efektivitas Komunikasi dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, Vol. 7 No. 4, Mei 2009, p. 1-9., diakses melalui <http://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/188>, pada 5 Desember 2017.