



PRAKTIK KUASA DAN KEPEMIMPINAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Yusniah

Dosen Ilmu Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
yusniah93@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu tugas pustakawan adalah menyampaikan informasi. Dalam menjalankan tugasnya ini pustakawan atau staf di perpustakaan membutuhkan seorang pemimpin untuk mengarahkan. Keberadaan seorang pemimpin adalah hal yang sangat urgent dalam sebuah organisasi, bahkan terdapat asumsi bahwa jika tidak terdapat seorang pemimpin maka sebuah organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Dalam makalah ini penulis mencoba mengidentifikasi kualifikasi kepemimpinan yang efektif di perpustakaan. Penulisan makalah ini menggunakan studi literatur. Berdasarkan analisa yang dilakukan, penulis menemukan bahwa kualifikasi pemimpin yang efektif di perpustakaan tergabung kedalam 3 hal, yaitu: visioner dan motivasional; memiliki kemampuan untuk menunjang pekerjaannya; dan memiliki kepribadian pemimpin.

Kata kunci:

Kepemimpinan; Perpustakaan; Kepemimpinan Perpustakaan;

ABSTRACT

One of the librarians duties is to convey information. In carrying out this task librarian or library staff need a leader to steer. The existence of a leader is very urgent in an organization, there is an assumption that even if there is no a leader organization that will not run properly. In this paper the authors try to identify effective leadership qualifications in the library. Writing this paper uses literature study. Based on the analysis, the authors found that the qualification of an effective leader in library incorporated into the 3 things: visionary and motivational; has the ability to support their work; and has the personality of a leader.

Keywords:

Leadership; Library; Library Leadership;

A. Pendahuluan

Keberadaan perpustakaan baik tingkat sekolah maupun perguruan tinggi mutlak diperlukan kehadirannya untuk memenuhi kebutuhan akan informasi. Perpustakaan memiliki tugas untuk mengorganisir informasi dan menyajikannya kepada pemustaka. Perpustakaan mutlak untuk melakukan manajemen terhadap koleksinya.

Perpustakaan memiliki kewajiban untuk menyajikan informasi yang seimbang kepada pemustaka. Namun di lain sisi, perpustakaan dalam mengelola koleksi membutuhkan persetujuan institusi induknya. Pengembangan koleksi perpustakaan tentu saja harus sejalan dengan visi dan misi institusi induknya. Pengaruh kuasa institusi induk ini mempengaruhi

wajah perpustakaan. Tidak hanya koleksi, namun juga kebijakan lain berkaitan dengan pengelolaan perpustakaan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Laugu (2015) bahwa dalam mewujudkan idealitas visi perpustakaan tidak bisa terlepas dari praktik wacana kekuasaan. Lebih lanjut Mary Beard dalam Harris (1995) mengatakan bahwa perpustakaan tidak hanya tempat kita bisa menemukan buku. Perpustakaan berarti mengelola pengetahuan serta akses informasi. Perpustakaan adalah simbol kekuasaan intelektual dan politik.

Praktik kuasa adalah proses yang terjadi secara natural dalam kehidupan organisasi. Kuasa tidak selalu bermakna negatif, karena para aktor yang berperan membutuhkannya untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Aktor yang berperan di perpustakaan diantaranya rektor, kepala perpustakaan, pustakawan, staf, agen buku, dsb.

Konsep kuasa dan kepemimpinan berhubungan erat, karena pemimpin menggunakan kekuasaan untuk bisa mencapai tujuan. Pemimpin yang memahami bagaimana menggunakan kekuasaan dalam organisasi secara tepat akan dapat memimpin secara efektif (Nelson, and Quick, 2012). Kekuasaan disini berarti kekuatan yang dimiliki pemimpin itu sendiri. Kekuatan yang dimanfaatkan dengan semestinya akan mengarahkan kepemimpinan lebih dengan tujuan yang ingin dicapainya.

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan perpustakaan yang berada dalam naungan intitusi induknya yaitu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Secara langsung Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah universitas di bawah payung organisasi keagamaan Muhammadiyah. Dengan kata lain, baik pengelolaan universitas, bahkan perpustakaan harus mengikuti alur dan sesuai dengan visi dan misi Muhammadiyah.

Kuasa dan kepemimpinan di perpustakaan UMY sebelumnya sudah diteliti pada tahun 2012 oleh Nurdin Laugu dengan judul "Representasi Kuasa dalam Pengelolaan Perpustakaan. Penelitian yang dilakukan pada 2012 tersebut mengambil tiga perpustakaan Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berbeda dengan makalah ini, pengambilan data dilakukan pada akhir 2016 yang hanya terfokus pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang dinilai memiliki kekhasan mengikuti paham ideologi yang sama. Pengambilan data pada akhir 2016 ini bermaksud untuk mengetahui persamaan dan perbedaan praktik kuasa yang terjadi di lokasi pilihan. Selain itu, pengambilan data ini juga mengetahui kepemimpinan di Perpustakaan UMY sebagai bentuk praktik kuasa. Makalah ini diharapkan menjadi satu bentuk sumbangsih pemikiran tentang relasi kuasa dan kepemimpinan dalam pengelolaan perpustakaan kedepannya.

B. Tinjauan Pustaka

1. Perpustakaan Perguruan Tinggi

Perpustakaan perguruan tinggi merupakan perpustakaan yang berada dalam suatu perguruan tinggi dan merupakan unit yang menunjang perguruan tinggi yang bersangkutan dalam mencapai tujuannya. Perpustakaan perguruan tinggi didirikan, dikelola dan dibiayai oleh pemerintah untuk menunjang kegiatan perguruan tinggi dibidang pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dalam Buku Pedoman Perpustakaan Perguruan Tinggi dinyatakan bahwa: Perpustakaan Perguruan Tinggi merupakan unit pelayanan teknis (UPT) perguruan tinggi, yang bersama-sama dengan unit lain turut melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan cara memilih, menghimpun, mengolah, merawat serta melayani sumber informasi kepada lembaga induknya pada khususnya dan masyarakat akademis pada umumnya.

Sejalan dengan pernyataan di atas, Sulistyó–Basuki menyatakan pendapatnya bahwa: Perpustakaan Perguruan Tinggi adalah perpustakaan yang terdapat pada perguruan tinggi, badan bawahannya maupun lembaga yang berafiliasi dengan perguruan tinggi, dengan tujuan utama membantu perguruan tinggi mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa perpustakaan perguruan tinggi merupakan suatu unit yang sangat penting dalam memenuhi kepentingan sivitas akademika dalam menunjang pencapaian Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dalam penelitian ini perpustakaan perguruan tinggi yang dimaksud adalah perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Perpustakaan sebagai Organisasi

Organisasi adalah susunan dari kesatuan dari berbagai-bagai bagian (orang dsb) sehingga merupakan kesatuan yang teratur (Sugono, 2008). Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan sebagai alat, sifat statis yang menghimpun orang-orang yang mengadakan kerjasama itu perlu digerakkan oleh suatu fungsi atau proses yang disebut manajemen. Jadi tugasnya sebuah organisasi itu adalah untuk menyatukan pendapat dalam mencapai sebuah tujuan yang perfect dan terarah sesuai dengan *Job Description* nya masing-masing (Nawawi, 2006).

Oleh sebab itu, keberhasilan dari sebuah organisasi tergantung kepada perangkat struktur yang berkerja sesuai dengan bidang dan keahliannya dalam bidangnya masing-masing. Dari pemaparan sebelumnya, jika dikaitkan dengan perpustakaan, organisasi dapat dipahami sebagai organisasi yang memiliki tujuan tertentu yang disesuaikan dengan visi dan

misi perpustakaan perguruan tinggi, lebih tepatnya organisasi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Kepemimpinan Perpustakaan

Kepemimpinan adalah masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik itu dengan cara mempengaruhi atau membujuk (Nawawi, dan Wijayanto, 2001). Kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling mempengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi (Wirawan, 2013). Kepemimpinan (*leadership*) mempunyai fokus dalam hal pergerakan yang mencoba membawa sekelompok orang menuju perubahan kearah seorang leader adalah membawa organisasi untuk bergerak.

Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa, kepemimpinan merupakan sebuah kegiatan interaksi yang dilakukan antara pemimpin (atasan) dengan pengikutnya (bawahan) dalam melaksanakan ataupun merealisasikan visi yang telah disepakati. Namun dilihat dari kepemimpinan yang ada di perpustakaan merupakan sebuah kegiatan atau proses interaksi yang terjadi antara kepala perpustakaan dengan karyawan (pustakawan) yang berkerja dalam sebuah instansi perpustakaan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang di sesuaikan dengan visi perpustakaan induk tersebut.

4. Kekuasaan

Mitzberg dalam Yukl (2010) menjelaskan bahwa konsep kekuasaan sangat penting untuk memahami bagaimana orang mampu saling mempengaruhi dalam organisasi. Menurut Kottler dalam Goncalves (2013) kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mendapatkan sesuatu. Berdasarkan pengertian tersebut maka kekuasaan dan kepemimpinan erat kaitannya. Apabila kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, maka kepemimpinan seperti yang dijelaskan sebelumnya adalah proses memberikan pengaruh.

5. Ideologi

Ideologi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kumpulan konsep bersistem yang dijadikan asas pendapat (kejadian) yang memberikan arah dan tujuan untuk keberlangsungan hidup (Alwi, 2005). Ideologi merupakan sebuah konsep yang fundamental dan aktual dalam sebuah negara. Syafiie (dalam Jannah, 2016), menambahkan bahwa

ideologi adalah sistem pedoman hidup yang menjadi cita-cita untuk dicapai oleh sebagian besar individu dalam masyarakat yang bersifat khusus, disusun secara sadar oleh tokoh pemikir negara serta kemudian menyebarkan dengan resmi.

Dengan kata lain, ideologi merupakan suatu sistem arahan yang menjadi kepentingan individu untuk mencapai tujuan tertentu yang kemudian menyebarkan kepada masyarakat umum. Dalam penulisan ini yang dimaksud dengan ideologi adalah khittah organisasi yaitu muhammadiyah.

6. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perilaku seorang pemimpin memiliki dampak yang besar, terkait dengan sikap bawahan, perilaku bawahan yang akhirnya yang dampaknya pada kinerja sehingga berpengaruh terhadap dalam pencapaian tujuan suatu organisasi (Roscahyo, 2013). Gaya kepemimpinan memiliki ragam yang berbeda, diantaranya militeristik, paternalistik, otokritik, karismatik, demokratis, afiliatif dan lain sebagainya.

Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang baik kepada kelompoknya. Pemimpin yang demokratis menyadari tugas sebagai pemimpin, yaitu mengkoordinasikan pekerjaan dan tugas kepada semua anggota dengan menekan rasa tanggung jawab dan kerja sama yang baik kepada setiap anggota (Kartono, 1990). Pemimpin demokratis adalah pemimpin yang berpartisipasi. Pemimpin yang demokratis cenderung lebih komunikatif yang cenderung menanyakan pendapat bawahan (contohnya: *what do you think?*) sebelum memutuskan suatu kebijakan (Kumaran, 2012). Pemimpin yang demokratis cenderung memiliki kemampuan yang bagus dalam berkolaborasi dan menerima pendapat ataupun masukan dari bawahan (Kumaran, 2012).

C. METODE PENELITIAN

Metode adalah cara atau teknis yang digunakan dalam penelitian, dimana penelitian dapat dipahami sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati dan sistematis (Mardalis, 1995). Sedangkan Sugiyono (2008) menambahkan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dengan kata lain, metode penelitian adalah cara atau teknis yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan tujuan tertentu. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Dengan teknik pengambilan data melalui

interview dengan informan, observasi langsung ke lapangan dan dokumentasi data-data yang dianggap penting dengan bahasan.

D. GAMBARAN UMUM PERPUSTAKAAN UMY

Perpustakaan UMY adalah sarana unggulan yang dimiliki universitas. Fasilitas unggulan ini tercermin dari bentuk fisik perpustakaan yang mewah dan strategis. Perpustakaan UMY dapat dikenal dengan beberapa aspek penting seperti visi, misi, tujuan, dan beberapa hal yang dianggap penting sebagaimana yang akan dipaparkan:

1. Visi dan Misi Perpustakaan UMY

Perpustakaan UMY memiliki visi “Menjadi perpustakaan Perguruan Tinggi yang unggul dalam layanan informasi Kemuhammadiyah, Keislaman, dan Ilmu Pengetahuan berbasis teknologi informasi melalui kerjasama. Dalam mencapai visi, perpustakaan UMY memiliki misi:

- a. Sumber informasi Kemuhammadiyah, Keislaman, Ilmu Pengetahuan
- b. Mengumpulkan, mengolah, dan memberdayakan karya ilmiah, karya akademik sivitas akademika UMY
- c. Menyediakan dan menyelenggarakan *sharing knowledge*
- d. Membina perpustakaan PTM/PTA se-Indonesia dan perpustakaan amal usaha Muhammadiyah DIY.

2. Layanan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dalam memberikan layanan, perpustakaan UMY membuka layanan dari Senin-Sabtu dengan estimasi waktu dari jam 08.00-17.30 (Sabtu sampai pukul 11.30). Adapun layanan yang diberikan adalah:

- a. Layanan sirkulasi
- b. Layanan penelusuran literatur/informasi
- c. Layanan repository
- d. Layanan jurnal (*Cambridge Journals, Clinical Key, EBSCO, Gale, JSTOR, ProQuest, Willey Online Library*)
- e. Layanan rujukan
- f. Layanan literasi informasi
- g. Layanan Muhammadiyah *Corner*
- h. Layanan *American Corner*
- i. Layanan Warung Perancis

- j. Layanan *Sharing Knowledge*
- k. Layanan Pendidikan & Pelatihan Kepustakawanan

E. Praktik Kuasa Dan Kepemimpinan Di Perpustakaan Umy

Sebagaimana yang dijelaskan, bahwa penelitian ini membandingkan penelitian yang terdahulu. Penelitian terdahulu yang dimaksud adalah penelitian yang dilakukan pada 2012 dengan judul “Representasi Kuasa dalam Pengelolaan Perpustakaan”. Hanya saja penelitian ini terfokus kepada tiga perguruan tinggi Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta. Namun, dalam penelitian ini terfokus pada satu perguruan tinggi Islam yaitu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

1. Praktik Kuasa di Perpustakaan UMY

Antar aktor di lingkungan perpustakaan ternyata menjadikan lahan kontestasi dalam meraih dominasi dengan strategi masing-masing aktor. Persaingan ideologi ini kemudian memperlengkap kondisi dinamis yang terjadi di ranah perpustakaan (Laugu, 2015). Pada ketiga perpustakaan, masing-masing aktor menyadari bahwa untuk mencapai visi dan misi perpustakaan harus bersifat pluralis (Laugu, 2015). paham keagamaan sebenarnya terlihat jelas pada lembaga induk masing-masing lembaga induk. Pertarungan ideologis yang sangat jelas terlihat jelas pada UIN, sedangkan untuk UMY sendiri didominasi dengan ideologi yang sama.

Pluralis dipahami sebagai situasi seseorang memiliki kebebasan dan keterbukaan untuk memilih apa yang diinginkannya selama tidak mengganggu lingkungannya. Pluralis ini cenderung tidak menekan orang lain agar diikuti atau mengikuti kelompok atau pendapat tertentu. Pluralis cenderung untuk untuk selalu melakukan permbelaan kelompok tertindak dan minoritas diamna persoalan agama dipandang sebagai permasalahan yang privat, bukan permasalahan publik.

UMY berada pada 72,25% berdasarkan analissi angka kajian kuantitatif pluralisme. Angka tersebut tidak menunjukkan adanya pertarungan ideologis yang signifikan berdasarkan margin persepsi penerimaan terhadap satu ideologi yang diajukan dalam peneltian. Korelasi yang signifikan terhadap pemustaka yang menjadi sasaran setiap koleksi (UMY 76,6%). Jika dibandingkan dengan UIN, perpustakaan UMY memiliki tingkat pluralisme koleksi (bersubjek plural) yang sedikit lebih rendah (UIN 83%) (Laugu, 2015).

Sebagaimana yang diketahui bahwa UMY dipayungi oleh satu pemegang kebijakan yaitu organisasi keagamaan Muhammadiyah. Keputusan demi keputusan penting yang berkenaan dengan kebijakan organisasi selalu berada pada kontrol khitah organisasi dengan

tanpa dapat diusik dengan pertimbangan dari organisasi luar (pemahaman keagamaan yang berbeda). Bahkan Perpustakaan UMY dalam pemilihan kepala perpustakaan, didasari pada khitah organisasi Muhammadiyah. Hal ini kemudian berimplikasi kepada rekrutmen SDM. Kompetensi profesionalitas calon pustakawan bisa saja diabaikan ketika ideologinya diragukan (Laugu, 2015).

Pemilihan kepala perpustakaan berdasarkan *khitah* dapat dibenarkan. Hanya saja, untuk pemilihan kepala perpustakaan ini tidak mendapatkan data lebih lanjut karena semenjak 2012 hingga penelitian ini dilakukan, pemilihan kepala perpustakaan tidak dilakukan. Pengangkatan Lasa Hs menjadi kepala perpustakaan diasumsikan mengikuti khithah. Namun, pengangkatan ini juga didasari dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki beliau.

Khitah yang kemudian menjadi salah satu pertimbangan pengembangan SDM di organisasi ini juga berimplikasi dengan pengangkatan karyawan baru. Sebagaimana yang dipaparkan salah seorang pustakawan bahwa pada proses rekrutmen terdapat ujian tulis, wawancara dengan kepala perpustakaan yang kemudian dilanjutkan dengan *tes ngaji*, tes membaca kitab gundul dan praktek presentasi. Pertanyaan mengenai lingkungan tempat tinggal di Yogyakarta, bagaimana melaksanakan ibadah dan paham keagamaan adalah bagian dari tes wawancara yang dilalui. Rekrutmen ini akan dilaksanakan oleh perpustakaan yang kemudian disahkan oleh biro SDM.

Sebagaimana *khitah* dan ideologi mempengaruhi kebijakan sebagaimana yang dipaparkan oleh Lasa Hs bahwa Muhammadiyah memiliki ciri khas budaya organisasi. Pertama, kegiatan yang bersifat religius dengan mengawali aktifitas dengan mengaji yang meliputi pembelajaran tajwid dan menjelaskan singkat ayat-ayat tertentu. Selain dengan agenda rutin mengaji pada pagi hari, shalat dzuhur berjamaah mulai dari kepala perpustakaan hingga staf. Untuk perpustakaan UMY tercatat mulai 1 Desember 2016 sudah berjalan kegiatan pemustaka mengaji. Setiap pemustaka yang masuk ke perpustakaan dipersilahkan mengaji dengan mencatat nama, prodi, dan ayat yang dibaca. Kedua, setiap perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah harus memiliki Muhammadiyah Corner.

Adapun mengenai hubungan antara pustakawan dan pemimpin, pustakawan dengan staf yang lainnya, hubungan senioritas, senioritas, bahkan gender tidak ditemukan permasalahan yang signifikan terkait relasi kuasa. Dalam pengembangan SDM di perpustakaan, pegawai kontrak pihak ketiga kerap sekali diutus untuk mengikuti seminar dan pelatihan. Sedangkan untuk pegawai tetap, perpustakaan mengizinkan bahkan membiayai untuk studi lanjutan. Dalam proses pelaksanaan studi lanjutan dijelaskan bahwa pembagian kesempatan masing-masing periode sudah diatur sedemikian rupa.

Hal ini dibenarkan oleh pustakawan bahwa berkaitan dengan jadwal studi sejauh ini tidak terjadi masalah. Begitupun dengan kebijakan kepala perpustakaan mengenai rotasi tugas ke perpustakaan fakultas. Rotasi yang dilaksanakan per tiga bulan sekali tidak terjadi masalah. Tidak adanya respon ini, awalnya diduga sebagai bentuk strategi mempertahankan hubungan baik dengan pimpinan. Namun, ternyata respon penerimaan yang biasa-biasa saja berawal dari komunikasi pemimpin sebelum memutuskan kebijakan si A di fakultas B. Pemutusan kebijakan ini didasari pada kesediaan masing-masing pustakawan. Sebagai contoh, penolakan pustakawan senior dalam penempatan pada perpustakaan pascasarjana yang dinilai berat bagi pustakawan senior karena lebih dituntut untuk mampu membimbing pemustaka dalam penelusuran jurnal.

2. Kepemimpinan di Perpustakaan UMY

Kepemimpinan di perpustakaan UMY mengikuti khittah organisasi. Sesuai dengan pembahasan sebelumnya bahwa rekrutmen pemimpin di perpustakaan UMY mengikuti khittah organisasi. Ketika pemimpin perpustakaan dipilih berdasarkan khittah organisasi maka pemimpin ini juga menjalankan kepemimpinan sesuai dengan ideologi organisasi yaitu muhammadiyah. Kepala Perpustakaan UMY periode 2011 hingga saat ini 2016 adalah Lasa HS. Sebagai pemimpin perpustakaan UMY, Lasa HS dalam menjalankan kepemimpinannya terlihat mengikuti khittah organisasi Muhammadiyah. Terbukti dari kebijakan Lasa HS yang menjadi budaya organisasi. Budaya organisasi yang dilakukan diantaranya pegawai tilawah sebelum memulai bekerja dan ketika jam istirahat semua pegawai berhenti bekerja untuk shalat berjamaah. Tidak hanya itu, terhitung pada tanggal 1 Desember 2016, pemustaka disediakan layanan pemustaka mengaji dengan menuliskan nama, prodi, ayat yang dibaca.

Selama kepemimpinan Lasa HS Perpustakaan UMY berbenah. Sebelumnya perpustakaan UMY mendapatkan akreditasi C, setelah kepemimpinan Lasa HS perpustakaan UMY mendapatkan akreditasi A. Selain itu banyak inovasi yang dilakukan Lasa HS diantaranya menyediakan akses repositori secara terbuka menjalin hubungan dengan 5 perpustakaan di Malaysia. Komunikasi yang dilakukan Lasa HS kepada bawahannya termasuk komunikasi dua arah. Lasa memberikan arahan kepada bawahannya, namun juga menerima saran dan kritik dari bawahannya. Komunikasi yang dilakukan dengan bawahannya tidak hanya pada saat rapat, namun juga dalam keseharian.

Hal ini menunjukkan sebagai pimpinan Lasa HS tidak membatasi komunikasi dengan bawahannya. Lasa HS selalu memberikan motivasi dan inspirasi kepada bawahannya untuk maju dan mengembangkan kemampuannya. Lasa mendorong pegawai tetap untuk

melanjutkan studi dengan memberikan beasiswa, terutama di bidang perpustakaan. Sedangkan pegawai yang masih dalam status kontrak diijinkan untuk melanjutkan studi. Selain itu Lasa juga memotivasi seluruh pegawainya untuk meningkatkan skill terutama untuk menulis dan presentasi. Hal ini terlihat dari kebijakan yang diambil untuk mewajibkan pegawainya menghasilkan tulisan setiap mengikuti 5 pelatihan.

Hal ini kemudian dibenarkan oleh pustakawan yang menjelaskan bahwa pegawai kontrak biasanya diutus dalam mengikuti diklat dan seminar guna mengembangkan kemampuannya, sedangkan pegawai tetap diizinkan bahkan dibiayai oleh perpustakaan untuk melanjutkan studi sesuai dengan bagian kerja yang ditetapkan pada SK kepegawaian.

Berdasarkan fakta yang ditemui penulis di lapangan, sosok Lasa Hs merupakan pimpinan perpustakaan yang sesuai dengan gaya demokrasi. Sosoknya yang selalu menerima pendapat maupun masukan dari bawahannya dan pimpinan yang komunikatif, inovatif dan selalu memberikan motivasi bagi seluruh staffnya menjadikannya pemimpin perpustakaan dengan gaya kepemimpinan yang Demokratif.

F. Kesimpulan

Berdasarkan analisa praktik kuasa dan kepemimpinan di perpustakaan UMY, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Perbandingan praktik kuasa di perpustakaan UMY pada tahun 2012 yang dilakukan oleh Nurdin Laugu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada tahun 2016 disajikan pada tabel berikut.

ASPEK	Penelitian 2012	Penelitian 2016
Pemilihan Kepala Perpustakaan	Berdasarkan Khitah organisasi Muhammadiyah	Berdasarkan Khitah organisasi Muhammadiyah dan Kompetensi yang dimiliki calon Kep. Perpustakaan
Kebijakan Organisasi	selalu berada pada kontrol khitah organisasi yang sama yaitu Muhammadiyah	selalu berada pada kontrol khitah organisasi yang sama yaitu Muhammadiyah
Rekrutmen SDM	Berdasarkan Khitah organisasi Muhammadiyah	Berdasarkan beberapa Tes masuk namun tetap mengutamakan ideologi SDM
Hubungan pustakawan dengan pemimpin perpustakaan, senioritas, gender	Tidak ditemukan permasalahan yang signifikan terkait relasi kuasa	Tidak ditemukan permasalahan yang signifikan terkait relasi kuasa

Berdasarkan perbandingan penelitian 2012 dengan kondisi terkini 2016 tidak terjadi perubahan yang berarti dalam praktik kuasa di perpustakaan UMY.

2. Kepemimpinan di Perpustakaan UMY adalah kepemimpinan berbasis ideologi, dalam hal ini yaitu muhammadiyah. Sedangkan gaya kepemimpinan kepala perpustakaan UMY yaitu demokratik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Dendy. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Ed 3. Jakarta: Balai Pustaka.
- D.L. Nelson dan J.C. Quick . (2012). *Understanding organizational behaviour*. Mason, OH : South-Western/ cengage learning.
- Fakih, Aunur Rohim dan IIP Wijayanto. (2001). *Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta: UII Press.
- Goncalves, Marcus. "Leadership Styles : the Power to Influence Others". *International Journal Of Business and Social Science*, Vol 44 No 4, April 2013. http://ijbssnet.com/journals/Vol_4_No_4_April_2013/1.pdf pada tanggal 20 Desember 2016
- Harris, Michael H. (1995). *History of Libraries in the western World*, 4th ed. Metuchen, NJ: Scarecrow Press.
- Kartono, Kartini. (1990). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kumaran, Maha. (2012). *Leadership in Libraries: A Focus on Ethnic-Minority Librarians*. UK: Chandos Publishing.
- Laugu, Nurdin. (2015). *Representasi Kuasa dalam Pengelolaan Pengetahuan*. Yogyakarta, Gapernur pres.
- Mardalis. (1995). *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- McClelland, D.C., & Burnham, D.H. *Power is the Great Motivator*. Harvard: Business review.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Roscahyo, Agung. "Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sini Khodijah Sidoarjo". *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 2 No. 12 2013. <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/viewFile/410/401>. Diakses 6 Januari 2017.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Administrasi* Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugono, Dendy. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa.
- Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pres.