

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

Oleh :

Kethy Hariyadi Putri, M.A

(Pustakawan Universitas Brawijaya Malang)

Nurshifa Fauziah, M.A

(Pustakawan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan mendeskripsikan kepemimpinan transformasional pada Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara semi terstruktur dan dokumentasi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh B.M Bass mengenai kepemimpinan transformasional. Pisau analisisnya menggunakan dimensi kepemimpinan transformasional yang terdiri dari empat, yaitu pengaruh ideal, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, dan motivasi inspirasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah sesuai dengan teori milik B.M Bass mengenai kepemimpinan transformasional sehingga berdampak pada pengembangan potensi sumber daya manusia.

Kata kunci : kepemimpinan, kepemimpinan transformasional, perpustakaan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen paling strategis dalam suatu lembaga/organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusianya memiliki kompetensi yang mumpuni serta menjalankan tugasnya secara proporsional dan profesional. Maka keberadaan sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai visi misi organisasi. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan cara dan pola seorang pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai visi misi organisasi. Secara tidak langsung, gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh terhadap pola kerja, perilaku serta motivasi bawahannya.

Organisasi membutuhkan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) organisasi. Kepemimpinan transformasional mencakup pengembangan hubungan lebih dekat antara pemimpin dengan bawahannya. Pada prinsipnya kepemimpinan transformasional mengarah pada memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan memberikan perubahan bagi organisasinya untuk lebih mendekati daripada tujuan organisasi.

Perpustakaan merupakan salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa informasi. Masing-masing perpustakaan tentu memiliki visi misi yang ingin dicapai oleh lembaganya. Sama halnya dengan organisasi pada umumnya, untuk mencapai visi misi perpustakaan dibutuhkan

peran kepala perpustakaan yang transformatif. Karena dengan demikian, perpustakaan akan mampu *survive* dalam perkembangan teknologi informasi saat ini dan akan terus berkembang seiring perkembangan zaman.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas, penulis bermaksud menyusun artikel yang berkenaan dengan kepemimpinan transformasional di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan kepemimpinan transformasional di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Metode pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan wawancara semi terstruktur kepada Kepala Perpustakaan dan Staf Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh B.M Bass mengenai kepemimpinan transformasional. Pisau analisisnya menggunakan dimensi kepemimpinan transformasional yang terdiri dari empat, yaitu pengaruh ideal, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, dan motivasi inspirasional.

D. PEMBAHASAN DAN ANALISIS

a. Gambaran Umum

Perpustakaan UMY didirikan pada 1 Agustus 1982 dan berlokasi di Jl. K.H Ahmad Dahlan No. 4 Yogyakarta. Sempat beberapa kali mengalami perpindahan tempat, akhirnya saat ini menempati Gedung Perpustakaan Pusat Lantai 3, Jl. Brawijaya, Kasihan, Bantul, Yogyakarta.

Visi Perpustakaan UMY adalah menjadi

perpustakaan PT yang unggul dalam layanan informasi Kemuhammadiyah, Keislaman, dan Ilmu pengetahuan berbasis teknologi informasi melalui kerjasama. Adapun misi perpustakaan, yaitu (1) menjadi sumber informasi Kemuhammadiyah, Keislaman, Ilmu pengetahuan, (2) mengumpulkan, mengolah, dan memberdayakan karya ilmiah, karya akademik sivitas akademika UMY, (3) menyediakan dan menyelenggarakan *sharing knowledge*, dan (4) membina perpustakaan PTM/PTA se Indonesia dan perpustakaan amal usaha Muhammadiyah DIY.

Perpustakaan UMY dipimpin oleh seorang kepala perpustakaan yang saat ini dijabat oleh Drs. Lasa HS, M.Si. Beliau tercatat menjadi Kepala Perpustakaan UMY sejak tahun 2012-2017 (periode pertama) dan saat ini sedang menjabat untuk yang kedua kalinya pada tahun 2017-2022. Perpustakaan UMY memiliki 15 pustakawan dengan kualifikasi pendidikan, yaitu S2 sebanyak 3 orang, S1 sebanyak 9 orang, dan D3 sebanyak 3 orang.

b. Analisis Kepemimpinan di Perpustakaan UMY

a. Pengaruh ideal

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa kepala perpustakaan memiliki pengaruh bagi para staf yang mampu membangkitkan emosi. Emosi disini berkaitan dengan kemauan staf untuk mengikuti tindakan kepala perpustakaan yang dianggap patut dijadikan sebagai teladan. Hal ini sesuai dengan pengakuan yang diutarakan oleh beberapa staf yang telah diwawancarai. Mereka beranggapan bahwa kepala perpustakaan memiliki karisma yang mampu mempengaruhi para staf untuk bisa berperilaku sama dengan teladannya (kepala perpustakaan). Keteladanan ini tidak serta merta

dilakukan oleh para staf, mulanya mereka mengamati terlebih dahulu mengenai karakteristik pemimpinnya, setelah itu mereka mengakui bahwa pemimpinnya memiliki karisma. Pada akhirnya, mereka mulai menjadikan kepala perpustakaan sebagai teladan dalam hal ketegasan dan keberanian dalam mengambil keputusan. Selain itu, para staf juga mulai mengikuti keteladanan kepala perpustakaan dalam hal kedisiplinan kerja dan religiusitas.

b. Stimulasi intelektual

Kepala perpustakaan senantiasa berusaha memberikan stimulan atau rangsangan kepada para staf untuk terus kreatif dan berinovasi. Salah satu contohnya adalah kepala perpustakaan senantiasa mengajak para staf untuk giat menulis artikel dan mengikuti *call for paper* mulai dari tingkat lokal sampai tingkat internasional. Untuk memberikan stimulan dalam hal menulis, kepala perpustakaan juga dengan aktif menulis buku-buku seputar perpustakaan. Melihat keaktifan kepala perpustakaan dalam hal kepenulisan, secara tidak langsung memberikan stimulan intelektual bagi staf untuk ikut aktif dan kreatif dalam hal menulis.

Dalam contoh lain, kepala perpustakaan juga memberikan stimulan intelektual dengan membuat kebijakan baru yaitu *rolling* staf ke perpustakaan fakultas. Kebijakan ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada para staf agar terus belajar dan mengasah kompetensi dirinya.

c. Pertimbangan individual

Kepala perpustakaan memberikan kesempatan kepada para staf untuk

dapat bertemu dan berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi, baik secara pribadi maupun dalam forum diskusi atau rapat rutin yang diselenggarakan. Perpustakaan UMY melaksanakan pengajian rutin yang diperuntukkan bagi para staf. Dalam pengajian tersebut, staf yang memiliki kendala, dapat menyampaikan keluh kesahnya secara langsung kepada kepala perpustakaan. Sebagai pemimpin, beliau memberikan bimbingan dan arahan kepada staf berkenaan dengan permasalahan tersebut. Berikut pernyataan yang diberikan oleh kepala perpustakaan mengenai hal ini: *“Di UMY ini kami mempunyai kultur yang cukup unik. Kami memandang jabatan, bisa rektor, kepala perpustakaan, dan lain-lain, itu merupakan sebuah amanah. Jadi, komunikasi yang tanpa sekat itu merupakan hal yang biasa di sini. Di perpustakaan pun juga diterapkan demikian. Bagi siapa saja yang ingin berdiskusi dengan saya, monggo kami persilakan. Di Perpustakaan UMY ini ada pengajian rutin di pagi hari. Nah, setelah selesai pengajian, kalau ada yang ingin disampaikan atau ada permasalahan dalam pekerjaan, maka boleh untuk didiskusikan bersama saya”*.

Cara berkomunikasi secara informal ini merupakan hal yang lumrah dan telah menjadi kultur di lingkungan Universitas Muhammadiyah dan unit-unit lain, termasuk perpustakaan, sehingga kepala perpustakaan tidak merasa keberatan dan bahkan sangat terbuka dengan cara seperti ini.

d. Motivasi inspirasional

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kepala perpustakaan

dapat memberikan motivasi kepada staf perpustakaan. Sebagai contoh adalah kepala perpustakaan memberikan semangat dan motivasi untuk menulis supaya potensi diri terus berkembang. Selain itu, kepala perpustakaan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri para staf. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh informan: *“Beliau selalu memotivasi kita untuk aktif menulis, bahkan tidak hanya sekedar menyuruh, tetapi beliau juga mencontohkan, beliau sendiri juga seorang penulis. Pak Lasa juga berhasil meyakinkan kita dan membuat kita PD bahwa kita pasti bisa membuat karya tulis dan itu benar-bener terjadi”*.

Awalnya, kepala perpustakaan mendorong para staf untuk menulis artikel dan mengikuti *call for paper* di tingkat propinsi. Dengan keberhasilan ini, maka kepala perpustakaan meyakinkan para staf untuk mengembangkan kemampuan menulis pada tingkat nasional dan internasional. Hal ini pun terbukti dengan lolosnya staf dalam *call for paper* di tingkat nasional dan Asia. Selain itu, beliau juga mendorong kepada staf untuk mengembangkan keilmuan di bidang perpustakaan dengan memberikan kesempatan studi lanjut, baik studi lanjut jenjang S1 maupun S2.

E. SIMPULAN

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang ada di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sesuai dengan teori milik B.M Bass mengenai kepemimpinan transformasional yang terdiri dari empat dimensi, yaitu pengaruh ideal, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, dan motivasi

inspirasi. Kesesuaian ini berdampak pada pengembangan potensi sumber daya manusia.

Perkembangan sumber daya manusia tersebut secara langsung memberikan perubahan terhadap Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ke arah yang lebih baik. Baik dari segi pengelolaan maupun manajemen perpustakaan.

F. DAFTAR PUSTAKA

Afsar, Bilal, Yuosre F. Badir, Bilal Bin Saeed, 2014. "Transformational Leadership And Innovative Work Behavior". *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 114 Issue: 8, pp.1270-1300.

Akeel, Abu Baker Almintisir Abu Baker and Indra Devi Subramaniam. 2013. "The Role of Transformation Leadership Style in Motivating Public Sector Employees in Libya". *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 7(2): 99-108.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Iensuffie, Tikno. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.

Northouse, Peter G. 2016. *Kepemimpinan: Teori dan Praktek*. Edisi Keenam. Terj. Ati Cahayani. Jakarta: Indeks.

Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal, et al. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Solechah, Quinnati, dkk. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu dan Motivasi Karyawan, Pengaruhnya Terhadap Kinerja

Karyawan. Dalam *Jurnal Profit* Volume 7 No.1.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Terj. Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.