

Analisis tipe kepemimpinan profetik Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Ifonilla Yenianti

Institut Agama Islam Negeri Salatiga

e-mail: ifonilla@gmail.com

Abstract

Head of the Library of Muhammadiyah University (UMY), as well as the author of books about library management, namely Lasa H.S. is a teacher, father, and role model for future librarians. His peak career as the main librarian became his extraordinary dedication at the Library of Gadjah Mada University (UGM) Yogyakarta. Lasa H.S.'s motivational quotes namely "If you want to know the world then read and if you want to be known by the world then write". After his retirement at UGM, he was asked by UMY to become a Captain at the UGM Library. Armed with his experience while serving at the UGM Library, he got the mandate to be the Head of the UMY Library for three periods. The focus of this research is on the type of leadership of the Head of the UMY Library. The types of prophetic leadership include authoritarian leadership, Laissez Faire leadership, and democratic leadership. 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 result of this research is that Lasa H.S. in carrying out his leadership duties at the UGM library, he is a type of prophetic leadership based on Islam and guided by the Koran and Hadith. This prophetic leadership is included in situational leadership theory, which combines several leadership models, namely: authoritarian, laissez faire, and democratic.

Keywords: Head of library, leadership styles, Prophetic Leadership.

Abstrak

Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah (UMY), sekaligus penulis buku seputar manajemen perpustakaan yaitu Lasa H.S. merupakan sosok guru, bapak, dan teladan bagi para pustakawan masa depan. Karir puncak sebagai pustakawan utama menjadi dedikasi luar biasa beliau di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta. Kata-kata motivasi khas Lasa H.S. yaitu "Jika kau ingin tahu dunia maka membacalah dan jika kau ingin dikenal dunia maka menulislah". Setelah purna tugas di UGM beliau dipinang oleh UMY untuk menjadi Kapten di Perpustakaan UGM. Berbekal pengalaman beliau selama mengabdikan diri di Perpustakaan UGM, menghantar beliau mendapatkan amanah menjadi Kepala Perpustakaan UMY selama tiga periode. Adapun focus dari penelitian ini adalah pada tipe kepemimpinan Profetik Kepala Perpustakaan UMY. Tipe kepemimpinan profetik diantaranya kepemimpinan otoriter, kepemimpinan Laissez Faire, dan kepemimpinan demokratik. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan data dari hasil wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Informan dari kajian ini adalah kepala perpustakaan dan pustakawan UMY. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Lasa H.S. dalam menjalankan tugas kepemimpinannya di perpustakaan UGM termasuk tipe kepemimpinan profetik dengan berasaskan Islam dan berpedoman pada alquran dan hadis. Kepemimpinan profetik ini termasuk dalam teori kepemimpinan situasional, dimana menggabungkan beberapa model kepemimpinan yaitu : otoriter, laissez faire, dan demokratis.

Kata Kunci: Kepala Perpustakaan, Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Profetik.

Pendahuluan

Konsep kepemimpinan sudah ada sejak manusia pertama diturunkan ke muka bumi ini. Sebagaimana dalam Al-Baqarah ayat 30 “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Islam sebagai agama rahmatan lil’âlamîn memiliki sudut pandang tersendiri dalam memaknai dan memahami idealisme kepemimpinan dalam sebuah kelompok, institusi, negara, dan bangsa. Dalam memimpin hendaknya seorang pemimpin mengedepankan jiwa amanah yang oleh Rasulullah Shalallahu ‘Alaihi wa Sallam. Berbicara tentang kepemimpinan maka seharusnya semua pemimpin menjadikan Rasulullah sebagai role model dalam menjalankan kepemimpinannya. Seperti yang kita tahu pada saat Rasulullah menjadi pemimpin kaum muslimin beliau bisa membawa Islam menuju kemajuan yang luar biasa dalam waktu yang singkat. (Kusuma Dewi, 2019, p. 25)

Menurut Adz-Dzakyay dalam (Munardji, 2016a, p. 75) kepemimpinan Rasulullah di sebut dengan istilah kepemimpinan profetik. Kepemimpinan profetik adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan sebagaimana yang dilakukan oleh para nabi dan rosul.. Apabila mencermati kehidupan Rasulullah, akan menemukan banyak sekali keistimewaan dan pelajaran yang seakan-akan tidak pernah habis. Kepemimpinan yang dilakukan Rasulullah dapat membangun kepercayaan dan kehormatan dari kaumnya.

Dalam konteks sebuah lembaga seperti perpustakaan, tentunya seorang pemimpin perpustakaan bertugas untuk mengorganisir bawahannya, sehingga maju tidaknya suatu perpustakaan dapat dipengaruhi oleh kompetensi atau kemampuan memimpin yang baik dan visioner. Selain kompetensi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap majunya sebuah lembaga itu sendiri. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) merupakan salah satu lembaga dibawah naungan Muhammadiyah yang berasaskan Islam dan berpedoman pada alquran dan hadis. Muhammadiyah adalah Gerakan amar ma’ruf nahi mungkar, yaitu gerakan Islam yang menyeru kepada kebaikan dan mencegah kepada kemunkaran. Sudah barang tentu kepemimpinan di perpustakaan UMY selaras dengan visi misi badan induknya.

Dalam teori kepemimpinan, maka tipe kepemimpinan yang berasaskan Islam dengan berpedoman pada alquran dan hadis Nabi Muhammad SAW merupakan kepemimpinan profetik. Kepemimpinan yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad digolongkan pada model kepemimpinan situasional. Nabi Muhammad SAW mampu menerapkan beberapa tipe kepemimpinan berdasarkan situasi yang dihadapi. Terdapat tiga kepemimpinan yang dijalankan oleh beliau, yaitu kepemimpinan otoriter, laissez faire, dan demokratis. Ketiga tipe kepemimpinan tersebut diterapkan berdasarkan situasi dan kondisi yang dihadapi Nabi.

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan institusi dibawah naungan organisasi masyarakat (Ormas) Islam yaitu Muhammadiyah yang berasaskan Islam dan berpedoman pada alquran dan hadis Nabi. Muhammadiyah adalah organisasi gerakan amar ma’ruf nahi mungkar. Gerakan mengajak pada kebaikan dan mencegah dari kemunkaran dengan berpedoman pada alquran dan hadist Nabi.

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis bagaimana penerapan kepemimpinan profetik di perpustakaan Univeristas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Pisau analisis yang gunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan situasional yaitu gaya kepemimpinan profetik yang dicontohkan Nabi Muhammad SAW yaitu otoriter, laissez faire dan demokratis.

Metodologi penelitian

Metode penelitian diperlukan sebagai suatu strategi untuk mendapatkan data yang diperlukan guna memperoleh hasil yang diharapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Peneliti melakukan wawancara pada kepala UPT Perpustakaan dan satu pustakawan senior UMY dengan berpedoman pada 3 (tiga) tipe kepemimpinan yaitu yaitu tipe otoriter, tipe *laissez faire*, dan tipe demokratis.

Tinjauan pustaka

Penulis mengkaji beberapa hasil penelitian tentang kepemimpinan tipe profetik di perpustakaan sebagai kajian pustaka pada penelitian ini. Penelitian pertama yang dilakukan oleh (Rifaudin, 2017) yang berjudul “Konsep Kepemimpinan Profetik Dalam Membangun Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Di Perpustakaan”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana konsep kepemimpinan profetik dalam manajemen sumberdaya manusia di perpustakaan dengan menggunakan metode studi literatur. Kepemimpinan profetik dirasa cocok dan dapat diterapkan di perpustakaan karena seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan profetik mempunyai integritas yang tinggi (As Sidq), dapat dipercaya (Al Amanah) berarti pemimpin perpustakaan harus membuktikan bentuk kerja yang nyata, At-Tabligh berarti pemimpin perpustakaan harus mau menerima masukan konstruktif, dan Al Fatanah, pemimpin perpustakaan harus membuat dirinya mampu bekerja dengan cerdas dan tegas dengan memadukan kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ). Pemimpin perpustakaan yang berkualitas akan melahirkan sumberdaya manusia yang berkualitas pula, oleh sebab itu peran pemimpin perpustakaan dalam pengelolaan sumberdaya manusia sangat penting untuk mewujudkan sumberdaya manusia yang profesional dan berkompeten di perpustakaan.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh (Anwar, 2016) yang berjudul “Tipe Kepemimpinan Profetik Konsep Dan Implementasinya Dalam Kepemimpinan Di Perpustakaan”. Kajian ini penulis memaparkan kepemimpinan situasional yang Nabi Muhammad SAW yang diimplementasikan dalam organisasi skala mikro yaitu perpustakaan. Dalam kajian ini dipaparkan bahwa kepemimpinan otoriter yang diterapkan oleh Nabi sangat sesuai dalam penentuan visi perpustakaan, adapun kepemimpinan *laissez faire* dapat digunakan sebagai pengembangan tanggung jawab serta kompetensi bawahan, dan kepemimpinan demokratis berguna untuk komunikasi terbuka pimpinan dan bawahan.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2020) yang berjudul “Konsep Kepemimpinan Profetik”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, yakni dengan memberikan gambaran yang jelas mengenai konsep kepemimpinan profetik yang meliputi, definisi, prinsip, sifat dan tipe kepemimpinan profetik. Adapun hasil kajian ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan profetik sangat ideal untuk diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, sifat-sifat pada diri Nabi juga menjadi inspirasi dalam memimpin.

Penelitian keempat, yang dilakukan oleh (Latier & Husna, 2020) yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan kepala perpustakaan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dengan menggunakan analisis teori gaya kepemimpinan situasional. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara dan observasi. Analisis data dengan mereduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan atau verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua aspek gaya kepemimpinan yang menjadi indikator memenuhi kriteria jenis gaya kepemimpinan situasional. Hal yang dapat dilihat adalah dari sikap tegas, totalitas, semangat dan selalu dapat mampu menyesuaikan diri dengan kondisi kapan dia akan menjadi tegas dan bersikap lunak terhadap kinerjanya dan kinerja bawahannya.

Persamaan penulis dengan penelitian (Rifaudin, 2017), (Anwar, 2016) dan (Dewi et al., 2020) yaitu pada tipe kepemimpinan profetik di perpustakaan. Adapun perbedaannya yaitu pada objek, lokus dan metode penelitian yang digunakan yaitu metode studi literatur. Sedangkan penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif, data diambil dari hasil wawancara, studi pustaka dan dokumentasi.

Persamaan penulis dengan (Latiar & Husna, 2020) yaitu pada gaya kepemimpinan situasional di perpustakaan. Adapun perbedaannya yaitu pada fokus pembahasan yaitu kepemimpinan situasional dengan tipe profetik, begitu juga objek dan lokus yang dikaji berbeda. Adapun metode sama dengan penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif, data diambil dari hasil wawancara dan dokumentasi.

Kerangka teori

Teori diperlukan sebagai acuan memberikan penjelasan dan analisa terhadap data yang diperoleh dari hasil penelitian. Teori yang diangkat dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional disebut sebagai gaya kepemimpinan yang ideal karena karakteristik gaya kepemimpinan ini memiliki sifat yang tegas dan disiplin akan tetapi masih mempertimbangkan dan memahami kemampuan bawahannya atau orang-orang yang dipimpinnya dalam suatu kegiatan atau organisasi (Igiriza, 2007). Kepemimpinan situasional ini harus memiliki tindakan yang terbaik berdasarkan situasi yang sedang dihadapi, dan gaya kepemimpinan ini tergantung pada situasi yang berlainan (Hersey, 1998).

Teori kepemimpinan situasional ini dikembangkan oleh Robert House yang mengemukakan pada teori pengharapan dalam motivasi yang mengatakan bahwa seseorang akan termotivasi oleh dua harapan berupa kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dan rasa percayanya bahwa dia dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik (Sinollah, 2010). Seorang pemimpin yang efektif dalam kepemimpinan situasional sebisa mungkin dapat memahami dinamika situasi dan menyesuaikan kemampuannya dengan dinamika situasi yang ada. Penyesuaian gaya kepemimpinan ini adalah kemampuan menentukan ciri kepemimpinan dan perilaku karena tuntutan situasi tertentu. (Sari & Sari, n.d.)

Bedasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan situasional dalam sebuah perpustakaan adalah gaya kepemimpinan yang tegas dan masih mempertimbangkan situasi tertentu, dan adaptif menyesuaikan kemampuan bawahannya atau orang-orang yang dipimpinnya dalam aktivitas perpustakaan.

Kepemimpinan profetik

Profetik berasal dari kata prophet yang berarti Nabi (Sani, 2011, p. 40). Sehingga kepemimpinan profetik dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan sebagaimana yang dilakukan oleh para Nabi dan Rosul. (Munardji, 2016b, p. 71). Istilah profetik di Indonesia pertama kali diperkenalkan oleh Kuntowijoyo (1991) melalui gagasannya mengenai pentingnya ilmu sosial transformatif yang selanjutnya disebut ilmu sosial profetik. Ilmu sosial profetik tidak hanya menjelaskan dan mengubah fenomena sosial, tapi juga memberi petunjuk ke arah mana transformasi dilakukan, untuk apa, dan oleh siapa. Ilmu sosial profetik mencoba untuk melakukan reorientasi terhadap epistemologi, yaitu reorientasi terhadap mode of thought dan mode of inquiry bahwa sumber ilmu pengetahuan tidak hanya dari rasio dan empiri, tetapi juga dari wahyu. (Budiharto & Himam, 2006, p. 136).

Bedasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan profetik yang diterapkan dalam sebuah perpustakaan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan sebagaimana yang dilakukan oleh para Nabi dan Rosul.

Tipe Kepemimpinan Profetik

Berdasarkan teori kepemimpinan, maka tipe kepemimpinan profetik yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad digolongkan pada model kepemimpinan situasional. Dalam model ini Nabi Muhammad mampu menerapkan beberapa tipe kepemimpinan berdasarkan situasi yang dihadapi. Terdapat tiga tipe kepemimpinan yang dijalankan oleh beliau, yaitu kepemimpinan otoriter, laissez faire, dan demokratis. Ketiga tipe kepemimpinan tersebut diterapkan berdasarkan situasi dan kondisi yang dihadapi Nabi. Adapun penjelasan dari ketiga tipe kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

Kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan otoriter menggambarkan pemimpin yang mendikte, membuat keputusan sepihak dan membatasi partisipasi bawahan. (P. Robbins & Coulter, 2014, p. 149) Perwujudan kepemimpinan otoriter Nabi Muhammad terlihat dalam sikap tegas beliau saat menghadapi orang kafir dan dalam memberikan hukuman serta pelaksanaan petunjuk dan tuntunan Allah. Dalam melaksanakan aturan yang telah diperintahkan dan diwahyukan ada beberapa ibadah yang tidak dapat ditawar-tawar seperti shalat, puasa, zakat, dan haji. (Zulaikhah, 2005, p. 56)

Kepemimpinan Laissez Faire

Tipe kepemimpinan laissez faire menggambarkan pemimpin yang memberikan kesempatan pada kelompok untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan atau masalah dengan cara apa pun yang menurut mereka pantas. (P. Robbins & Coulter, 2014, p. 149) Dalam menyeru umat manusia terlihat kepemimpinan Nabi Muhammad yang bersifat laissez faire. Beliau tidak memaksa seseorang dengan kekerasan. Dalam dakwahnya setiap manusia diberi kebebasan dalam memilih agama yang dipeluknya. Beliau hanya diperintahkan Allah untuk memberikan seruan dan peringatan kerugian bagi yang sombong dan angkuh menolak, serta seruan keberuntungan bagi yang mendengar seruannya. Apabila ada yang menolak beriman kepadanya, beliau tidak memaksanya namun tetap memberi peringatan kepada mereka. (Zulaikhah, 2005, p. 57) Melalui tipe kepemimpinan laissez faire yang diterapkan, Nabi Muhammad berusaha untuk menumbuhkan tanggung jawab dari pribadi masing-masing.

Kepemimpinan demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang melibatkan bawahan dalam membuat suatu keputusan, mendelegasikan wewenang, dan menggunakan umpan balik untuk melatih bawahan. Kepemimpinan Rasulullah yang bersifat demokratis terlihat pada kecenderungan beliau menyelenggarakan musyawarah, terutama jika menghadapi masalah yang belum ada wahyunya dari Allah SWT. Kesediaan beliau sebagai pemimpin untuk mendengarkan pendapat, bukan saja dinyatakan dalam sabdanya, tetapi terlihat dalam praktik kepemimpinannya. Musyawarah dijadikan sebagai sarana tukar menukar pikiran dan di dalamnya masing-masing orang dapat mengemukakan pendapatnya serta menyimak pendapat orang lain. (Zulaikhah, 2005, p. 60)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa 3 (tiga) tipe kepemimpinan profetik adalah tipe otoriter, laissez Faire dan demokratis. Gaya kepemimpinan profetik-otoriter adalah perwujudan kepemimpinan otoriter Nabi Muhammad terlihat dalam sikap tegas beliau saat menghadapi orang kafir dan dalam memberikan hukuman serta pelaksanaan petunjuk dan tuntunan Allah. Dalam melaksanakan aturan yang telah diperintahkan dan diwahyukan ada beberapa ibadah yang tidak dapat ditawar-tawar seperti shalat, puasa, zakat, dan haji. Dalam konteks kepemimpinan di perpustakaan dapat dijelaskan bahwa visi dan misi serta rencana strategis (renstra) perpustakaan menjadi salah satu indikator dari gaya kepemimpinan otoriter dalam kepemimpinan di perpustakaan.

Kepala Perpustakaan Perguruan Tinggi

Perpustakaan dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab kepada pimpinan perguruan tinggi. Adapun kualifikasi kepala perpustakaan adalah tenaga berpendidikan sekurang-

kurangnya magister di bidang ilmu perpustakaan dan informasi atau sarjana di bidang lain ditambah dengan pendidikan kesarjana ilmu perpustakaan dan informasi. Kepala Perpustakaan Perguruan Tinggi harus memiliki sertifikat kompetensi perpustakaan yang dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi. (Perpustakaan Nasional, 2017, p. 10)

Kepala perpustakaan merupakan seseorang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola sebuah perpustakaan. (Darmono, 2001, p. 39) Dalam Pasal 39 ayat 1 pp no. 24 tahun 2014 menjelaskan bahwa perpustakaan dipimpin oleh seorang kepala yang berasal dari pustakawan. Syarat untuk menjadi seorang kepala perpustakaan harus memiliki kompetensi profesional, kompetensi personal, kompetensi manajerial, dan kompetensi kewirausahaan sesuai dengan jenis perpustakaan. (Indonesia, 2014, p. Pasal 39)

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Kepala perpustakaan perguruan tinggi adalah seseorang yang diberikan tanggungjawab untuk mengelola perpustakaan perguruan tinggi dan mendukung visi misi dari institusi badan induknya. Adapun kualifikasi dan kompetensi kepala perpustakaan perguruan tinggi telah diatur dalam Pasal 39 ayat 1 pp no. 24 tahun 2014 dan Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Nomor 13 Tahun 2017 Tentang Standar Nasional Perpustakaan Perguruan Tinggi.

Hasil dan pembahasan

Kepemimpinan profetik di Perpustakaan UMY

Berdasarkan teori kepemimpinan, maka tipe kepemimpinan profetik yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad digolongkan pada model kepemimpinan situasional. Dalam model ini Nabi Muhammad mampu menerapkan beberapa tipe kepemimpinan berdasarkan situasi yang dihadapi. Terdapat tiga tipe kepemimpinan yang dijalankan oleh beliau, yaitu kepemimpinan otoriter, laissez faire, dan demokratis. Ketiga tipe kepemimpinan tersebut diterapkan berdasarkan situasi dan kondisi yang dihadapi Nabi.

Istilah profetik di Indonesia pertama kali diperkenalkan oleh Kuntowijoyo (1991) melalui gagasannya mengenai pentingnya ilmu sosial transformatif yang selanjutnya disebut ilmu sosial profetik. Ilmu sosial profetik tidak hanya menjelaskan dan mengubah fenomena sosial, tapi juga memberi petunjuk ke arah mana transformasi dilakukan, untuk apa, dan oleh siapa. Ilmu sosial profetik mencoba untuk melakukan reorientasi terhadap epistemologi, yaitu reorientasi terhadap mode of thought dan mode of inquiry bahwa sumber ilmu pengetahuan tidak hanya dari rasio dan empiri, tetapi juga dari wahyu. (Budiharto & Himam, 2006, p. 136) Berdasarkan pengertian tersebut, kepemimpinan profetik dalam kajian ini merupakan konsep kepemimpinan yang disusun berdasarkan sudut pandang Agama Islam, yang diimplementasikan dalam kepemimpinan di Perpustakaan.

Kepemimpinan profetik dapat dilihat dari badan induk yang menaungi perpustakaan UMY yaitu organisasi masyarakat (Ormas) Islam Muhammadiyah. Menengok Kembali pada sejarah, Muhammadiyah didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan di Yogyakarta pada tanggal 8 Dzulhijjah 1330 H atau 18 Nopember 1912 M. Tujuan dari Muhammadiyah adalah menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya. K.H. Ahmad Dahlan mendirikan Muhammadiyah dilandasi surat Ali-Imran ayat 104 "Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, mereka itulah orang-orang yang beruntung". Dapat disimpulkan bahwa Muhammadiyah adalah organisasi gerakan amar ma'ruf nahi munkar, Gerakan mengajak pada kebaikan dan mencegah dari kemunkaran dengan berpedoman pada alquran dan hadis Nabi Muhammad SAW.

Kepemimpinan profetik juga terlihat dalam Visi Perpustakaan UMY yaitu menjadi Perpustakaan Perguruan Tinggi yang unggul dalam layanan informasi Kemuhammadiyahan, Al Islam, dan Ilmu Pengetahuan berbasis teknologi informasi komunikasi melalui kerjasama pada Tahun 2032. Adapun

salah satu Misi-nya yaitu mengumpulkan, mendokumentasikan, melestarikan, dan mensosialisasikan karya-karya Kemuhammadiyah dan menunjang kegiatan pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat, dan kegiatan AI Islam dan Kemuhammadiyah/AIK serta melakukan pembinaan perpustakaan PTMA se Indonesia dan perpustakaan Amal Usaha Muhammadiyah/AUM DIY.(Perpustakaan UMY, 2021)

Dalam kepemimpinan di perpustakaan UMY kepala perpustakaan UMY menerapkan kepemimpinan profetik dengan 3 (tiga) tipe kepemimpinan situasional yaitu tipe otoriter, laissez faire dan demokratis. Dalam situasi tertentu kepala perpustakaan harus tegas, maka kepemimpinan otoriter menjadi pilihan tipe kepemimpinan yang harus dijalankan. Begitu juga tipe kepemimpinan laissez faire dilakukan kepala perpustakaan untuk dapat memberikan rasa percaya diri bawahannya dengan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas senyaman mungkin dengan penuh rasa tanggungjawab. Dan tipe demokratis tidak kalah penting juga banyak dilakukan kepala perpustakaan UMY yaitu dengan selalu terbuka dengan masukan dan gagasan, ide, dan kreativitas bawahannya.

Berdasarkan paparan sejarah Muhammadiyah dan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan perpustakaan UMY merupakan jenis kepemimpinan profetik yaitu dengan berasaskan Islam dan berpedoman pada alquran dan hadis Nabi Muhammad SAW. Dalam kepemimpinan perpustakaan UMY menyesuaikan dengan situasi dan kondisi perpustakaan dan pustakawannya saat itu dengan berpedoman pada visi misi perpustakaan.

Kepemimpinan otoriter di Perpustakaan UMY

Perwujudan kepemimpinan otoriter Nabi Muhammad terlihat dalam sikap tegas beliau saat menghadapi orang kafir dan dalam memberikan hukuman serta pelaksanaan petunjuk dan tuntunan Allah. Dalam melaksanakan aturan yang telah diperintahkan dan diwahyukan ada beberapa ibadah yang tidak dapat ditawar-tawar seperti shalat, puasa, zakat, dan haji.(Zulaikhah, 2005, p. 56)

Kepemimpinan otoriter pada perpustakaan UMY dapat digambarkan dalam road maps pada kepemimpinan perpustakaan UMY pada kurun waktu 20 tahun. Pada tahun 2012 – 2017 yaitu unggul dalam layanan informasi kemuhammadiyah, selanjutnya pada tahun 2017 – 2022 yaitu unggul dalam SDM se PTN/PTS DIY dan pada tahun 2022 – 2027 yaitu unggul dalam Jaringan Informasi Perpustakaan PTN/PTS se-Jawa Madura dan pada tahun 2027 – 2032 yaitu unggul dalam layanan informasi AIK, ilmu pengetahuan, se-Indonesia Menuju ASEAN.(Perpustakaan UMY, 2021). Dari road map yang telah disusun diatas, maka semua orang yang diamanahi untuk menjadi pimpinan/ kepala perpustakaan UMY harus mematuhi dan menjalankan road map tersebut.

Tipe otoriter ini diterapkan oleh kepala perpustakaan UMY untuk dapat menentukan arah kebijakan terkait visi dan misi dan target pencapaian road maps diatas, dengan tujuan pencapaian hasilnya dapat berjalan sesuai yang rencanakan, sebagaimana hasil wawancara berikut ini :

“..pertama kita susun visi dulu, pertama visi kami adalah berkeunggulan. Lalu kita batasi waktu capaian sampai 2030. Jadi kita targetkan capaian kita 20 tahun kedepan terhitung 2012. Nah dari visi itu kita buat road map capaian setiap 5 tahun.” (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

“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.” (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

“5 tahun kedua, unggul dalam SDM, dengan catatan 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 kompetisi rata-rata minimal juara harapan entah itu DIY, skala nasional, DIKTI, pusnas, atau FPPTI.” (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

"Kemudian 5 tahun ketiga, kita harus unggul dalam TI, baik itu memperbaiki jaringan ataupun media sosial." (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

Kepala perpustakaan juga menerapkan kepemimpinan otoriter, yaitu dengan 'memaksa' para bawahannya untuk bisa memahami instruksi dari kepala perpustakaan, sebagaimana hasil wawancara berikut ini :

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

Kepemimpinan tipe otoriter juga diterapkan kepala perpustakaan UMY, hal ini dapat dilihat dari tugas yang jelas para bawahannya dalam bentuk job description maupun Standar Operasional Prosedur (SOP) sesuai dengan hasil wawancara berikut ini :

"Untuk masalah penyelesaian tugas sebenarnya kan masing-masing sudah ada jobdes nya, sudah ada SOP nya, dan sudah aada instruksi kerja." (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

Kepemimpinan tipe otoriter kepala perpustakaan juga diperkuat oleh pendapat pustakawan UMY berikut ini:

"oh iya untuk ini bapak selaku pimpinan orangnya kalau sudah punya keinginan tidak bisa di rem." (Laela, wawancara, 3 Desember, 2021)

"Bapak tipikal pimpinan yang tegas juga. Karena memang bapak inginnya kita majunya sama-sama, dan ingin memajukan perpustakaan UMY lebih berkembang lagi." (Laela, wawancara, 3 Desember, 2021)

"untuk instruksi ataupun 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, seadaanya yang bertugas biasanya berhalangan." (Laela, wawancara, 3 Desember, 2021)

"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)

Seluruh bawahan harus mentaati visi misi dan road maps yang telah disusun dan juga SOP yang telah dibuat dan jika ada instruksi yang tidak jelas maka kepala perpustakaan akan memanggil bawahannya untuk menghadap beliau. Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Perpustakaan UMY termasuk gaya kepemimpinan profetik yaitu meneladani kepemimpinan Nabi dalam pelaksanaan aturan yang telah diperintahkan Allah SWT untuk menjalankan rukum Islam dengan kaffah/semurna. Dalam konteks menjalankan ajaran Islam ini, maka gaya kepemimpinan Nabi digolongkan pada gaya kepemimpinan situasional yaitu tipe otoriter. Kepala perpustakaan UMY menjalankan kepemimpinan sesuai dengan visi misi lembaga induknya Muhammadiyah, dengan semangat *amar ma'ruf nahi munkar*.

Kepemimpinan Laissez Faire di Perpustakaan UMY

Menurut Robbins, tipe kepemimpinan laissez faire menggambarkan pemimpin yang memberikan kesempatan pada kelompok untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan atau masalah dengan cara apa pun yang menurut mereka pantas. (P. Robbins & Coulter, 2014, p. 149)

Dalam menyeru umat manusia terlihat kepemimpinan Nabi Muhammad yang bersifat *laissez faire*. Beliau tidak memaksa seseorang dengan kekerasan. Dalam dakwahnya setiap manusia diberi kebebasan dalam memilih agama yang dipeluknya. Beliau hanya diperintahkan Allah untuk memberikan seruan dan peringatan kerugian bagi yang sombong dan angkuh menolak, serta seruan keberuntungan bagi yang mendengar seruannya. Apabila ada yang menolak beriman kepadanya, beliau tidak memaksanya namun tetap memberi peringatan kepada mereka. (Zulaikhah, 2005, p. 57)

Kepemimpinan kepala perpustakaan tipe *laissez faire* di juga terapkan oleh kepala perpustakaan UMY, yaitu dengan menegur bawahannya dengan halus agar tidak patah semangat dalam bekerja. Begitu juga kepala perpustakaan juga memberikan kesempatan bawahannya untuk banyak berkarya untuk menumbuhkan rasa percaya diri bawahannya. Sebagaimana hasil wawancara berikut ini :

“jadi begini teman-teman bawahan itu jugakan manusia, jadi ya 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 Ull atau kirim kesini- kesini itu teman saya, itu anak didik saya. Nah itu mereka senang, nanti tulisan mereka dimuat. Jadi jangan sampai mematahkan semangat anak buah, sebisa mungkin ya. Sebisa mungkin pendapat mereka di pakek. ” (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

“ 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)

“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. (Lasa, wawancara, 3 Desember, 2021)

Selain itu bawahan juga mendapatkan reward atas prestasi yang diraih. Kepala perpustakaan mensupport bawahan untuk terus berkarya yang nantinya akan bermanfaat bagi perpustakaan juga kedepannya. Hal ini dijelaskan oleh kepala perpustakaan, dalam wawancara 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 pun 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)

"Dalam penyelesaian tugas, Bapak selalu memberi support dan memotivasi kami agar terus semangat dan berkarya. (Laela, wawancara, 3 Desember, 2021)

"Bapak itu merupakan roll model bagi bawahannya, beliau tipikal pimpinan yang memotivasi untuk bawahannya 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 nanti 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. Misal 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 berkarya biar semangat" (Laela, wawancara, 3 Desember, 2021)

Tipe kepemimpinan Laissez Faire juga terlihat pada kepemimpinan kepala perpustakaan UMY, yaitu dengan mendengarkan gagasan dan memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberi masukan. Sebagaimana hasil wawancara berikut ini:

"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." (Laela, 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)

"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)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Perpustakaan UMY juga menerapkan gaya kepemimpinan profetik situasional yaitu tipe laissez faire. Dimana kepala perpustakaan UMY tidak memaksakan kehendaknya sendiri, melainkan memberikan kepercayaan bawahannya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggungjawab.

Kepemimpinan Demokratis di Perpustakaan UMY

Tipe kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang melibatkan bawahan dalam membuat suatu keputusan, mendelegasikan wewenang, dan menggunakan umpan balik untuk melatih bawahan. Kepemimpinan Rasulullah. yang bersifat demokratis terlihat pada kecenderungan beliau menyelenggarakan musyawarah, terutama jika menghadapi masalah yang belum ada wahyunya dari Allah SWT. Kesediaan beliau sebagai pemimpin untuk mendengarkan pendapat, bukan saja dinyatakan dalam sabdanya, tetapi terlihat dalam praktik kepemimpinannya. Musyawarah dijadikan sebagai sarana tukar menukar pikiran dan di dalamnya masing-masing orang dapat mengemukakan pendapatnya serta menyimak pendapat orang lain. (Zulaikhah, 2005, p. 60)

Kepemimpinan kepala perpustakaan tipe demokratis di juga dilakukan oleh kepala perpustakaan UMY, yaitu dengan melibatkan bawahan dalam membuat suatu keputusan, mendelegasikan wewenang, dan menggunakan umpan balik untuk melatih bawahan. Sebagaimana hasil wawancara berikut ini:

“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 ini didukung dengan pernyataan pustakawan UMY yang memberikan penjelasan berikut ini:

“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 profetik tipe demokratis juga dianut oleh kepala perpustakaan UMY. Beliau mendelegasikan tugas kepada staff pustakawan yang berkompeten dibidang tersebut. 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.

Begini juga kepala perpustakaan UMY menerapkan tipe demokratis dengan memberikan wadah musyawarah dalam bentuk rapat management dan rapat pleno untuk dapat memecahkan berbagai masalah dalam aktivitas layanan perpustakaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara berikut ini :

“Kamikan setiap dua minggu sekali ada rapat management, sebulan sekali kita rapat seluruh termasuk yang fakultas rapat pleno namanya. 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)

“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 ini didukung dengan pernyataan pustakawan UMY yang memberikan penjelasan berikut ini:

“Jika memang ada yang kurang jelas kamikan ada rapat manajemen dalam 2 minggu sekali. Jika memang ada masalah kamikan ada tadarus rutin setiap pagi jadi bisa langsung disampaikan jika memang ada yang kurang jelas lagi. Jadi bapak kalau mau kasih arahan lebih memilih langsung diskusi bersama duduk bareng pendekatannya, kecuali misalnya ada arahan dadakan bisa melalui grub atau chat personal.” (Laela, wawancara, 3 Desember, 2021)

“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 orangnya 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)

Dalam paparan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala perpustakaan UMY menerapkan gaya kepemimpinan profetik situasional yitu tipe demokratis. Tipe

demokratis yang diaplikasikan di perpustakaan UMY yaitu dengan membudayakan musyawarah dalam pemecahan masalah dan melibatkan bawahan dalam membuat suatu keputusan serta memberikan kepercayaan kepada bawahan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan profetik telah diterapkan oleh kepala perpustakaan UMY yaitu dengan berasaskan Islam dan berpedoman pada alquran dan hadis Nabi Muhammad SAW. Begitu juga dalam kepemimpinan perpustakaan UMY telah menyesuaikan dengan situasi dan kondisi perpustakaan dan pustakawannya saat itu dengan berpedoman pada visi misi perpustakaan dan road maps jangka Panjang yaitu pencapaian target 20 tahun dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2032. Ada 3 tipe kepemimpinan yang telah diterapkan oleh Kepala Perpustakaan UMY yaitu tipe otoriter, laissez faire dan demokratis.

Kepemimpinan Kepala Perpustakaan UMY termasuk gaya kepemimpinan profetik yaitu meneladani kepemimpinan Nabi dalam pelaksanaan aturan yang telah diperintahkan Allah SWT pada umatnya, contohnya menjalankan rukun Islam (syahadat, shalat, puasa, pembayar zakat, dan haji bagi yang mampu. Dalam konteks menjalankan ajaran Islam ini, maka gaya kepemimpinan Nabi digolongkan pada gaya kepemimpinan situasional yaitu tipe otoriter. Adapun kepemimpinan Kepala perpustakaan UMY, telah menerapkan kepemimpinan profetik tipe otoriter yaitu menjalankan kepemimpinan sesuai dengan visi misi lembaga induknya Muhammadiyah, dengan semangat amar ma'ruf nahi munkar dengan berpedoman pada alquran dan hadis Nabi. Begitu juga Kepala perpustakaan UMY telah menjalankan kepemimpinan sesuai target road map yang disusun dalam kurun waktu 20 tahun dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2032.

Kepemimpinan kepala perpustakaan tipe laissez faire di juga terapkan oleh kepala perpustakaan UMY, yaitu dengan menegur bawahannya dengan halus agar tidak patah semangat dalam bekerja. Begitu juga kepala perpustakaan juga memberikan kesempatan bawahannya untuk banyak berkarya untuk menumbuhkan rasa percaya diri bawahannya

Kepemimpinan demokratis juga terapkan Kepala Perpustakaan UMY dengan memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam bentuk pendelegasian tugas kepada staff pustakawan yang berkompeten dibidangnya. Begitu juga kepala perpustakaan UMY memberikan wadah musyawarah dalam bentuk rapat management dan rapat pleno untuk dapat memecahkan berbagai masalah dalam aktivitas layanan perpustakaan.

Daftar pustaka

- Anwar, A. (2016). Pemanfaatan media sosial dalam pelayanan referensi 2.0 di Indonesia. *UIN Sunan Kali Jaga: Yogyakarta*.
- Budiharto, S., & Himam, F. (2006). Konstruksi teoritis dan pengukuran kepemimpinan profetik. *Jurnal Psikologi*, 33(2), 133–145.
- Darmono, A. (2001). Manajemen dan tata kerja perpustakaan sekolah: Konsep dasar dan aplikasinya. *Jakarta: Kencana*.
- Dewi, E. R., Hidayatullah, C., Oktaviantari, D., & Raini, M. Y. (2020). Konsep Kepemimpinan Profetik. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*, 5(1), 147–159.
- 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.
- Indonesia, P. N. R. (2014). *Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan*.

- 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.
- Kusuma Dewi, I. (2019). *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. Gre Publishing.
- Latihar, H., & Husna, N. (2020). Analisis gaya kepemimpinan kepala Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Jurnal Pustaka Budaya*, 7(1), 47–55.
- Munardji, M. (2016a). KONSEP DAN APLIKASI KEPEMIMPINAN PROFETIK. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam (e-Journal)*, 4(1), 68–86.
- Munardji, M. (2016b). KONSEP DAN APLIKASI KEPEMIMPINAN PROFETIK. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam (e-Journal)*, 4(1), 68–86.
- P. Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Manajemen*. Erlangga.
- Perpustakaan Nasional, R. I. (2017). *Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Nomor 13 Tahun 2017 Tentang Standar Nasional Perpustakaan Perguruan Tinggi*.
- Perpustakaan UMY, W. (2021). *Profil Perpustakaan UMY*. <https://library.umy.ac.id/profil>
- Profil Perpustakaan UMY*. (n.d.). Retrieved November 5, 2020, from <https://library.umy.ac.id/profil>
- Rifaudin, M. (2017). Konsep Kepemimpinan Profetik Dalam Membangun Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Di Perpustakaan. *JIPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi)*, 2(1), 46–62.
- Sani, M. A. H. (2011). *Manifesto gerakan intelektual profetik*. Samudra Biru.
- 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.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi revisi. Kencana Predana Media Group. Jakarta*.
- Zulaikhah, S. (2005). Prototipe Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. Dalam Pendidikan (Sebuah Telaah Atas Sifat Wajib Rasul). *Skripsi, IAIN Walisongo Semarang*.