

**ANALISIS KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN PEREMPUAN
DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



Oleh:

Aswi Malik Sholikhah

NIM: 1520011045

TESIS

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Magister Ilmu Perpustakaan

YOGYAKARTA

2017

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Aswi Malik Sholikhah. SIP**
NIM : 1520011045
Jenjang : Magister
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies (IIS)
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 14 April 2017

Saya yang menyatakan,



Aswi Malik Sholikhah. SIP
NIM: 1520011045

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Aswi Malik Sholikhah, SIP**
NIM : 1520011045
Jenjang : Magister
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies (IIS)
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 14 April 2017

Saya yang menyatakan,



Aswi Malik Sholikhah, SIP
NIM: 1520011045

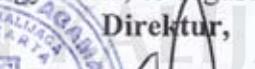


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

PENGESAHAN

Tesis Berjudul	:	ANALISIS KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
Nama	:	Aswi Malik Sholikhah
NIM	:	1520011045
Jenjang	:	Magister (S2)
Program Studi	:	<i>Interdisciplinary Islamic Studies</i>
Konsentrasi	:	Ilmu Perpustakaan dan Informasi
Tanggal Ujian	:	09 Agustus 2017

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Ilmu Perpustakaan (M.IP.)

Yogyakarta, 09 Agustus 2017
Direktur,

Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D.
NIP 19711207 199503 1 002

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : ANALISIS KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Nama : Aswi Malik Sholikhah

NIM : 1520011045

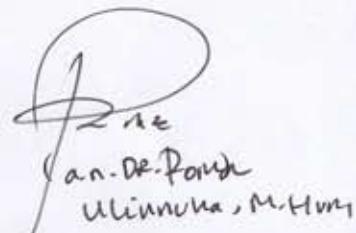
Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*

Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosyah

Ketua/Penguji : Dr. Roma Ulinnuha, M.Hum



Dr.
Pan-De-Ponda
Ulinnuha, M.Hum.

Pembimbing/Penguji : Dr. Nurdin Laugu, SS., MA.



Penguji : Alimatul Qibtiyah, M.Si., MA., Ph.D



diuji di Yogyakarta pada tanggal 09 Agustus 2017

Waktu : 08.00 – 09.00 WIB

Hasil/Nilai : 93,1 / A-

Predikat Kelulusan : Memuaskan / Sangat Memuaskan / Cum Laude*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

* Coret yang tidak perlu

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Yang ditulis oleh:

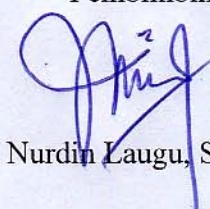
Nama : **Aswi Malik Sholikhah. SIP**
NIM : 1520011045
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies (IIS)
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Ilmu Perpustakaan dan Informasi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 15 April 2017

Pembimbing



Dr. Nurdin Laugu, S.I.P., M.A.

MOTTO

Bila kamu tidak tahan lelahnya belajar, maka kamu akan menanggung perihnya kebodohan. -Imam Asy Syafi'i-

Terkadang pilihan yang terbaik adalah menerima.-Dee

*Jangan terlena dengan zona nyamanmu sekarang, carilah banyak pengalaman dan ilmu, sebelum kamu berada pada titik dimana kamu harus berhenti.
-Aswi MS-*

*Jangan bermimpi yang kecil, karena ada Allah swt. Maha Kaya.
Sebatas rencana dan percaya pada mimpi mu saja tidak cukup! Perlu keberanian dan tindakan untuk mulai membangun mimpi mu.-Aswi MS-*

*Carilah orang yang mau memberimu segalanya, tanpa kamu harus memintanya.
-Dee-*

Berani dan siapkan dirimu dalam segala keadaan.-Aswi M.S-

*Ismu pengetahuan tanpa agama lumpuh,
agama tanpa ismu pengetahuan buta. -Albert Einstein-*

Warisan terbaik adalah ilmu

PERSEMBAHAN

- Tesis ini saya persembahkan spesial -

*Untuk Ayahku, Agus Sajarwa,
Untuk Ibuku, Sri Tariah,
yang tanpa pernah lelah selalu mendoakan demi kebaikanku
di masa kini dan masa depan. Bapak-Ibu yang selalu
mengkhawatirkan dan mencemaskanku mesti tanpa perlu
kata-kata, cukup dengan dirasa dan dimengerti. Terima
kasih untuk segala peluh perjuangan dan pengertian kalian.
Terima kasih atas kasih sayang dan jutaan doa yang terucap
di setiap sujud kalian untukku. Semoga saya tak menjadi
penghalang syurga kalian.*

*Untuk kedua adikku Fajar Malik dan Farhan Abu
Malik, yang rajin bawel. Karena kalian, saya belajar
menjadi kakak yang harus lebih dewasa, gigih, mandiri,
dan terima kasih kalian sudah memberi harmoni rasa dan
warna di kehidupanku...*

*Untuk Almamater Universitas Islam Negeri
Sunan Kalijaga Yogyakarta dan
Teman-teman Magister Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi
Khususnya Non Reguler B angkatan 2015...*

INTISARI

Aswi Malik Sholikhah. 1520011045. Analisis Karakteristik Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Tesis Magister*, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik kepemimpinan perempuan di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data penelitian menggunakan tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Uji keabsahan data menggunakan peningkatan ketekunan, triangulasi, dan *membercheck*.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa kepemimpinan perempuan di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga cenderung menggunakan perspektif teori perbedaan dan maximiser. Berikut karakteristik kepemimpinan perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga periode tahun 2016-2020 yaitu: (1) Kecerdasan, pemimpin memiliki kemampuan beradaptasi dengan mengikuti adat yang sudah berlaku, mempunyai daya kreativitas yang baik dalam mengusulkan ide-ide baru, mengedepankan tujuan bersama, cenderung menampung masukan semua bawahan, mencatat hal secara detail, mempertimbangkan banyak hal dengan seksama, dan mendukung bawahan untuk berkembang. (2) Motivasi, motivasi diri pemimpin dipengaruhi oleh unsur dari luar, pemimpin perempuan cenderung memperhatikan bawahan secara menyeluruh, memberi kesempatan yang luas kepada bawahan untuk berkembang, dan menyampaikan ucapan positif (memotivasi bawahan) dilakukan secara langsung. (3) Pengambilan keputusan, pemimpin perempuan cenderung melibatkan kesepakatan bersama dan sangat mengedepankan hubungan relasi dalam setiap pengambilan keputusan. (4) Komunikasi, pemimpin menjalin komunikasi intern cenderung lebih intens, membangun komunikasi ekstern dengan menjalin kedekatan/keakraban kepada pengguna perpustakaan, cenderung senang mendengar dan didengarkan, merupakan pendengar yang baik, dan cenderung mengungkapkan secara langsung apa adanya apabila menghadapi masalah. (5) Percaya Diri, pemimpin membangun relasi kepada bawahan secara lebih dekat dan akrab, pemimpin perempuan menghilangkan kecemasan dengan meminta masukan secara langsung pada bawahan, dan pemimpin membangun kepercayaan diri bawahan dengan mengungkapkan atau mengatakan langsung kepada bawahan dengan ucapan positif yang bersifat membangun dan menguatkan.

Kata kunci: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, Kepemimpinan Perempuan, Karakteristik Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan.

ABSTRACT

Aswi Malik sholikhah. 1520011045. Analysis of women leadership characteristics in UIN sunan kalijaga library Yogyakarta. thesis master, graduate uin sunan kalijaga Yogyakarta, 2017.

This study aims to determine women leadership characteristics in the library of UIN sunan kalijaga Yogyakarta. this study uses the method of descriptive qualitative. Data collection method uses observation, interviews, and documentation. Research data analysis uses three stages, i.e. the data reduction, data presentation, and withdrawal conclusions and verification. Data validity test uses improvement in perseverance, triangulation, and membercheck.

The results of this study note that female leadership in UIN Sunan Kalijaga library tends to use the perspective of difference theory and maximiser. The following women leadership characteristics in the library of UIN sunan kalijaga Yogyakarta period 2016-2020 i.e.: (1) Intelligence, leaders have the ability to adapt by following the customs already applicable, have good creativity power in delivering new ideas, put forward a common goal, tend to accommodate the inputs from all subordinates, make a detailed records, consider many things carefully, and support the subordinates to grow. (2) Motivation, leader's self motivation is influenced by external factors, women leaders tend to pay attention to the subordinates thoroughly, provide ample opportunity to the subordinates to grow and expresse positive greetings (motivate subordinate) done directly. (3) The decision-making, the women leaders tend to involve agreement and put forward the relationship in any decision making. 4) Communication, a leader establishes internal communication tends to be more intense, establishes external communication by establishing the proximity / familiarity to the library users, tends to be glad to listen and to be listened to, is a good listener, and tends to reveal directly if one face problems. (5) Confidence, a leader builds more closed/intimate relationship with the subordinate, women leaders eliminate anxiety by asking input directly to the subordinate, and a leader builds subordinate's confidence by stating or saying directly to the subordinate a positive greeting that is constructive and strengthening.

Keyword: *Library of UIN Sunan Kalijaga, Women's leadership, Leadership characteristics of women in library.*

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT. Yang Maha Sempurna dan senantiasa melimpahkan nikmat sehat, rizki, dan segala kemudahan pada hamba-Nya yang bersungguh-sungguh dalam segala kebaikan. Penyusunan tesis ini tentu banyak peran dan partisipasi dari banyak pihak. Penulis ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Agus dan Ibu Tari yang tak pernah lelah mendoakan demi kebaikan saya, serta selalu memberi perhatian pada saya tanpa jemuhan.
2. Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: Prof. Noorhaidi, MA., M.Phil., Ph.D.
3. Ketua Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: Ibu Ro'fah, BSW., MA., Ph.D.
4. Dosen pembimbing Bapak Dr. Nurdin Laugu, S.IP., M.A., yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk memberi pengarahan dan bimbingan demi penyusunan tesis ini.
5. Kepala Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: Ibu Dra. Labibah Zain, M.LIS, yang sudah memberi ijin saya penelitian, sekaligus bersedia menyempatkan waktu untuk menjadi narasumber utama dalam penelitian ini.
6. Kedua adik saya, Fajar Malik dan Farhan Malik yang selalu memberi warna dan membuat saya semangat untuk terus menjadi lebih baik dan mandiri. Dan Kak Heni Setiyaningsih, yang bersedia direpoti untuk membantu penyusunan tesis ini.

7. Seluruh pustakawan dan staff di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian dan yang bersedia menjadi narasumber tambahan, sekaligus mendukung akses informasi di perpustakaan.
8. Keluarga Besar Pascasarjana IPI Non Reguler B angkatan 2015, yang telah banyak memberi pelajaran dan berbagi pengalaman dengan ramah, hangat, dan pengertian, terimakasih telah menemani saya dalam menempuh perkuliahan yang tidak mudah selama dua tahun ini, untuk Pak Sapo (kepala suku), Bu Twista, Bu April, Bu Ayu, Mb Nuri, Mb Umi, Mas Oci, Mb Choy, Mb Nurul, Pak Ian, Pak Ulul, dan Pak Suryanto.

Akhir kata, untuk semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini, baik langsung maupun tidak langsung, penulis ucapkan terima kasih. Menyadari tesis ini masih kurang sempurna, untuk itu diharapkan kritik dan saran semua pihak yang dapat membangun tesis ini menjadi lebih baik dan menjadi bahan evaluasi. Semoga tesis ini bermanfaat dan berkontribusi keilmuan kepada konsentrasi prodi Ilmu Perpustakaan dan Informasi, para pembaca, dan lintas ilmu yang lain.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 14 Juni 2017

Penyusun,



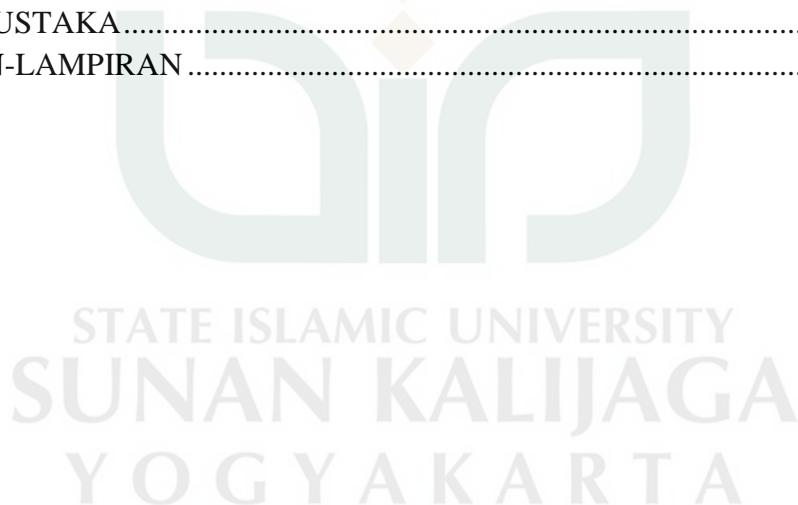
Aswi Malik Sholikhah

NIM.1520011045

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
PENGESAHAN.....	iv
PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI.....	v
NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
INTISARI	ix
ABSTRAK.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Fokus Penelitian	5
D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	5
E. Kajian Pustaka	8
F. Kajian Teoritis	11
1. Kepemimpinan.....	11
2. Gender dan Kepemimpinan Perempuan	12
3. Teori Feminist.....	16
4. Unsur dan Faktor Kepemimpinan.....	19
5. Karakteristik Kepemimpinan.....	20
6. Konsep Penelitian	24
7. Lima Karakteristik Kepemimpinan	30
G. Metode Penelitian	37
1. Jenis Penelitian	37
2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3. Situasi Sosial.....	38
4. Teknik Penentuan Informasi.....	39
5. Instrumen Penelitian	41
6. Teknik Pengumpulan Data	41
7. Analisis Data Penelitian.....	44
8. Uji Keabsahan Data	45

H. Sistematika Pembahasan.....	48
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	50
1. Sejarah Singkat Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga	50
2. Visi dan Misi	51
3. Riwayat Periode Kepemimpinan Perpustakaan.....	52
4. Struktur Organisasi	52
5. Personalia Perpustakaan	54
6. Jam Layanan Perpustakaan.....	56
7. Jenis-Jenis Layanan Perpustakaan.....	56
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	59
A. Kepemimpinan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	59
B. Karakteristik Kepemimpinan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	63
1. Kecerdasan Pemimpin	63
2. Motivasi Pemimpin.....	71
3. Pengambilan Keputusan Pemimpin.....	81
4. Komunikasi Pemimpin	88
5. Kepercayaan Diri Pemimpin	94
BAB IV PENUTUP.....	101
A. Simpulan.....	101
B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	106



DAFTAR TABEL

- Tabel 1.** Stereotipe Perempuan dan Laki-Laki dalam Posisi Kepemimpinan, 2.
- Tabel 2.** Fenomena Kepempimpinan Perempuan di Perpustakaan, 4.
- Tabel 3.** Kegiatan dan Prestasi dalam Masa Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, 6.
- Tabel 4.** Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu, 10.
- Tabel 5.** Perbedaan Gender dan Jenis kelamin, 13.
- Tabel 6.** Kecenderungan Perbedaan Perempuan dan Laki-Laki, 15.
- Tabel 7.** Karakteristik Diri dan Kepemimpinan, 21.
- Tabel 8.** Karakteristik Kepemimpinan yang Efektif Menurut Tokoh, 25.
- Tabel 9.** Pengelompokan Karakteristik Kepemimpinan Efektif Menurut Tokoh, 27.
- Tabel 10.** Indikator Karakteristik Kepemimpinan, 28
- Tabel 11.** Personalia di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 55.



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1.** Karakteristik Kepemimpinan, 30.
- Gambar 2.** Komponen Utama Motivasi, 33.
- Gambar 3.** Situasi Sosial, 38.
- Gambar 4.** Struktur Organisasi, 48.
- Gambar 5.** Motivasi pemimpin perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, 80.
- Gambar 6.** Mekanisme Proses Pengambilan Keputusan, 86.
- Gambar 7.** Komunikasi Pemimpin Perempuan di Perpustakaan UIN SUKA, 93.
- Gambar 8.** Karakteristik Kepemimpinan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, 100.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian, 106.

Lampiran 2. Pedoman Wawancara, 107.

Lampiran 3. Surat Kesediaan Menjadi Informan, 109.

Lampiran 4. Hasil Wawancara, 115.

Lampiran 5. Surat Ijin Penelitian UIN Sunan Kalijaga, 137.

Lampiran 6. Curriculum Vitae Penulis, 138.



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Seorang pemimpin memegang peranan penting dalam sebuah struktur kepemimpinan. Pemimpin adalah perekat dalam organisasi dan pemegang kendali organisasi.¹ Seorang pemimpin harus memenuhi persyaratan visi, semangat, karakter, integritas, kapabilitas, energi, relasi, respon, otoritas, dan respek yang baik.² Tidak mengherankan jika persyaratan atau ciri untuk menjadi seorang pemimpin akhirnya mendominasi pandangan bahwa sosok yang lebih tepat untuk menjadi pemimpin adalah laki-laki, bukan perempuan.

Penghambat mendasar bagi perempuan tampil di berbagai bidang:³

1. Hambatan fisik. Perempuan oleh sebagian orang dianggap mempunyai beban “kodrat” yaitu mengandung, melahirkan dan menyusui. Keharusan ini mengurangi keleluasaan perempuan untuk aktif dalam berbagai bidang.
2. Hambatan teologis. Perempuan dipandang oleh sebagian orang sebagai makhluk yang diciptakan untuk lelaki, seperti mendampingi, menghibur, dan mengurus keperluan mereka.
3. Hambatan sosial budaya, terutama dalam bentuk stereotipikal. Perempuan sering dipahami sebagai makhluk yang pasif, lemah, perasa, tergantung, dan menerima

¹ Tikno Lensufie, *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. (Jakarta: Erlangga, 2013), 4.

² *Ibid.*, 5-12.

³ Mely G Tan, *Perempuan Indonesia: Pemimpin Masa Depan?* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1991), 16.

keadaan. Sementara, laki-laki dinilai sebagai makhluk aktif, kuat, mandiri, dan cekatan.

4. Hambatan sikap pandang. Tugas perempuan dinilai sebagai makhluk rumah, sedangkan laki-laki dilihat sebagai makhluk luar rumah.
5. Hambatan historis. Kurangnya nama perempuan dalam sejarah di masa lalu yang dipakai membenarkan ketidakmampuan perempuan berkiprah seperti laki-laki.

Kelima aspek pandangan abad ke 19 sebagai penghambat perempuan berkariir menjadi pemimpin di atas, secara langsung merugikan kaum perempuan untuk mendapatkan peluang kebebasan dan turut andil di berbagai bidang. Menciptakan pertanyaan “Apakah perempuan tidak mampu menjadi pemimpin?” “Bagaimana kepemimpinan perempuan?” Dalam hal kepemimpinan, baik perempuan maupun laki-laki mempunyai citra negatif dan positif masing-masing.

Tabel 1. Stereotipe perempuan dan laki-laki dalam posisi kepemimpinan⁴

Citra Negatif	
Perempuan	Laki-Laki
Terfokus pada orang	Terfokus pada prosedur
Demonstratif secara emosional	Jaga jarak dan susah ditemui
Otoritarian dan agresif	Otoritarian dan agresif
Tidak asertif	Seksis
Citra Positif	
Lebih manusiawi	Rileks dan suka humor
Terbuka dan semarak	Memisahkan pekerjaan dan peran sosial
Egalitarian	Berpikir kategori
Efisien dan terorganisir	Bekerja secara independen

⁴ Martha Tilaar, *Leadership Quotient: Perempuan Pemimpin Indonesia*. (Jakarta: Grasindo, 2002), 36.

Kepemimpinan perempuan dalam segala bidang kehidupan politik, ekonomi, sosial-budaya, pada semua tingkat internasional, regional, nasional, masyarakat dan keluarga di Indonesia masih belum dapat dikatakan mantap.⁵ Namun, pelan-pelan konsep kepemimpinan telah mengalami transisi besar.⁶

Memasuki abad ke 21 banyak pakar berpendapat mengenai pemimpin masa depan, yaitu dibutuhkan pemimpin berkualitas dengan paradigma baru. Masyarakat yang dihadapi berbeda dengan masyarakat masa lalu. Masyarakat masa depan adalah masyarakat demokratis, didasari penghormatan dan pengakuan hak asasi manusia.⁷ Pemimpin masa depan bukan lagi pemimpin diangkat atas dasar kekuasaan, manipulasi, pemaksaan kedudukan, asal-usul maupun gender.⁸ Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan bukan dilihat dari gender, namun dari kualitas seseorang.

Keraguan akan sosok perempuan dalam memimpin sebuah organisasi maupun instansi tetap ada, kini bermunculan fenomena kepemimpinan perempuan di berbagai bidang, contohnya di lembaga perpustakaan. Perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi pemustaka.⁹

⁵ Mely G Tan, *Perempuan Indonesia: Pemimpin Masa Depan?*, 29.

⁶ Joe Reynolds, *Kepemimpinan Garis Terdepan*. (Yogyakarta: Aditya Media, 2014), 17.

⁷ Martha Tilaar, *Leadership Quotient: Perempuan Pemimpin Indonesia*. (Jakarta: Grasindo, 2002), 15.

⁸ *Ibid.*, 16.

⁹ Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, Pasal 1 ayat 1.

Tabel 2. Fenomena Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan

No.	Perpustakaan	Periode Kepemimpinan	Nama Pemimpin Perempuan di Perpustakaan
1.	Perpustakaan Nasional RI	2010-2016	Sri Sularsih, M.Si
2.	Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	2001-2007	Dra. Hj. Nuryatie Achmad
		2015-2016	Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., SIP., M.Si
		2016-2020	Labibah Zain, MLIS. ¹⁰
3.	Perpustakaan UGM Yogyakarta ¹¹	1975-1985	Dra. Sawitri., M.A
		1986-1997	Dra. Murianti Pranowo, M.L.S
		2012-2013	Dra. Budi Ngestiningsih
		2013-sekarang	Dra. Nawang Purwanti, M.Lib.
4.	Perpustakaan ATMA JAYA ¹²	2011-sekarang	Anastasia Tri Susiati, S. Kom., MA.
5.	Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo ¹³	2010-sekarang	Ayu Wulansari, A.Md. S.Kom.
6.	Perpustakaan IAIN Raden Fatah Palembang ¹⁴	1975-1979	Dra. Maisaroh Nawawi
		2010-sekarang	Herlina. S.Ag., SS., M.Hum
7.	Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta ¹⁵	1987-1994	Dra. Sumardilah
		2002-2010	Sri Hartati, SH
8.	Perpustakaan dan Arsip Daerah Kab. Kepulauan Seribu ¹⁶	2015-sekarang	Saptasari Ediningtyas

¹⁰ Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dalam <http://lib.uin-suka.ac.id/profil/struktur-organisasi.html>, diakses pada 17 Januari 2017. Pukul 12.00. WIB.

¹¹ Perpustakaan Atma Jaya. "Struktur Pengurus", dalam <http://lib.ugm.ac.id/ind>, diakses pada 31 Januari 2017. Pukul 08.50. WIB.

¹² Dalam <http://lib.uajy.ac.id/>, diakses pada 17 Januari 2017. Pukul 12.10. WIB.

¹³ FPPTI, "Keanggotaan", dalam http://fppti-jatim.or.id/profil_anggota, diakses pada 17 Januari 2017. Pukul 11.50. WIB.

¹⁴ Nurmalina. Kepemimpinan Wanita di Perpustakaan IAIN Raden Fatah Palembang. *Makalah*. 2016, 7.

¹⁵ Perpustakaan UNY, "Sejarah Singkat", http://perpustakaan.uny.ac.id/sejarah_singkat, diakses pada 28 Januari 2017. Pukul 3.10 WIB

¹⁶ Berita Jakarta, "Saptasari Ediningtyas Dilantik Jadi Kepala Perpustakaan", dalam <http://beritajakarta.com/read/13362>, diakses pada 28 Januari 2017. Pukul 3.11 WIB

Dari tabel di atas, memunculkan fenomena yang menarik untuk dikaji, bagaimana kepemimpinan perempuan di perpustakaan? Bagaimana kepemimpinan dari segi pendekatan feminist theories: sameness-difference (persamaan dan perbedaan) apakah kepemimpinan perempuan sama atau berbeda dari kepemimpinan laki-laki.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang analisis karakteristik kepemimpinan perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta merupakan salah satu Perpustakaan Universitas Perguruan Tinggi Islam yang beberapa kali mengalami masa kepemimpinan perempuan. Hal menarik adalah di periode masa kepemimpinan perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, layanan yang menjadi hal utama dan kegiatan-kegiatan pendukung keberlangsungan perpustakaan tetap terlihat berlangsung baik dan aktif.

Berikut ini hasil penelusuran akan kegiatan, layanan, dan prestasi di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga pada masa kepemimpinan perempuan periode tahun 2016-2017:

Tabel 3. Kegiatan dan Prestasi dalam masa Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Tahun 2016-2017:¹⁷

Kegiatan/Prestasi di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga	Tanggal
Repositori Digital Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Peringkat 5 Webometric Indonesia	3 Februari 2016
Pelatihan Penelusuran Database: <i>How To Submit A Paper To Internasional Journals</i>	17 Februari 2016
Pustakawan UIN Sunan Kalijaga Mengikuti <i>Embedded Librarianship Tour</i> 2016	22 Maret 2016
Pustakawan UIN Sunan Kalijaga Mengikuti <i>Call for Paper</i> dalam Simposium Nasional	17 Mei 2016
Pameran Literasi dan Budaya 2016 di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga	20 Mei 2016
Workshop Strategi Menyusun KTI dan menghindari Plagiarisme	13 Juni 2016
Workshop <i>Building A World-Class Research: From Idea to Innovation</i>	7 September 2016
Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga memperingati bulan gemar membaca dan hari kunjung Perpustakaan	16 September 2016
Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga memperingati Hari Batik Nasional	4 Oktober 2016
Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga memperingati Hari Santri Nasional	31 Oktober 2016
Pustakawan UIN Sunan Kalijaga mengikuti <i>Library Training and Internship</i> di Perth West Australia	3 November 2016

Anggapan bahwa perempuan kurang mampu dalam kepemimpinan, menjadi pupus jika dilihat berdasarkan layanan, kegiatan, dan prestasi di Perpusatakaan UIN Sunan Kalijaga selama kepemimpinan perempuan tetap berlangsung secara aktif. Dari latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji “Karakteristik

¹⁷ Dalam <http://lib.uin-suka.ac.id/berita.html>. Diakses 2 Februari 2017. Pukul 08.00 WIB.

Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” untuk diteliti lebih lanjut.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana karakteristik kepemimpinan perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?”

C. FOKUS PENELITIAN

Fokus penelitian merupakan batasan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini memfokuskan pada karakteristik kepemimpinan perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga.

D. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

Tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan jawaban dari rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang dilakukan peneliti adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan karakteristik kepemimpinan perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Adapun kegunaan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu dan informasi yang dapat dikembangkan oleh para peneliti, pustakawan, perpustakaan secara umum, dan tempat penelitian, khususnya yang berhubungan dengan analisis kepemimpinan perempuan di sebuah perpustakaan.

E. KAJIAN PUSTAKA

Berdasarkan hasil penelusuran penulis terhadap beberapa penelitian sebelumnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama, berikut penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh peneliti lain:

1. Penelitian tesis yang dilakukan oleh Yuanyuan Yang, (2013), dengan judul *Competencies Required by Female Leaders in University Libraries*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja kompetensi yang dibutuhkan oleh pemimpin perempuan di Perpustakaan Universitas di Swedish. Metode penulisan dalam penelitian ini menggunakan dua metode sekaligus yaitu kualitatif dan kuantitatif. Data kuantitatif dikumpulkan dari *Gävle Universitas Library* melalui kuesioner yang dikirim email kepada 25 pustakawan di Perpustakaan Gävle, sedangkan data kualitatif diperoleh dengan cara datang langsung ke Perpustakaan Gävle untuk wawancara ke staf perpustakaan dan tatap muka dengan kepala pustakawan serta tiga pustakawan. Lalu peneliti mendeskripsikan secara detail hasil temuanya. Hasil dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa laki-laki dan perempuan harus memiliki kompetensi yang sama. Perempuan dianggap memiliki keuntungan dalam efektivitas interpersonal.
2. Penelitian disertasi yang dilakukan oleh Tracy Lovejoy Collum, (2014), dengan judul *Conceptualization of Effective Leadership Indicators Among University Female Leaders*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai konsep kepemimpinan yang efektif dalam kepemimpinan perempuan di Universitas,

bertempat North Carolina dan Maryland. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel dengan purposive sampling stratified, dengan mempertimbangkan jenis kelamin, status tingkat pendidikan, dan jenis lembaga (negeri atau swasta). Angket pertanyaan sebanyak 50 pertanyaan dengan mempertimbangkan indikator sesuai teori.

3. Penelitian tesis yang dilakukan oleh Umi Sugiyanti, (2012), dengan judul *Gaya Kepemimpinan Penanggungjawab Perpustakaan dalam Mendukung Pengembangan Kualitas Pelayanan Perpustakaan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan penanggungjawab perpustakaan dalam mendukung pengembangan kualitas pelayanan perpustakaan Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM dan perpustakaan Fakultas Kedokteran UGM. Metode menggunakan pendekatan rasional-empiris. Jenis penelitian adalah kualitatif, dan bersifat deskriptif analitis. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Jumlah informan sebanyak 11 orang dari FEB UGM dan 12 orang dari FK UGM. Hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di FEB UGM mengarah gaya kepemimpinan konsultatif, dapat memperkuat perilaku kepatuhan terhadap aturan dan prosedur. Sedangkan gaya kepemimpinan di FK UGM adalah gaya kepemimpinan partisipatif, penanggungjawab perpustakaan dapat membantu mendorong perpustakaan dan karyawan untuk menciptakan kreativitas kerja yang menantang dan mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Tabel 4. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

Kriteria	Penelitian pertama Yuanyuan Yang, (2013)	Penelitian kedua Tracy Lovejoy, (2014)	Penelitian ketiga Umi Sugiyanti, (2012)	Penelitian Penulis Aswi Malik, (2017)
Ket.	Tesis	Disertasi	Tesis	Tesis
Jenis Penelitian	Kualitatif dan Kuantitatif	Kuantitatif.	Kualitatif	Kualitatif
Metode Pengumpulan Data	Kuesioner, wawancara, observasi	Kuesioner dan dokumentasi	Observasi, Wawancara, dan dokumentasi	Observasi, Wawancara, dokumentasi
Tempat Penelitian	Perpustakaan Universitas di Swedish.	Perpustakaan Universitas, North Carolina dan Maryland	Perpustakaan Fakultas EB dan Kedokteran UGM	Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Subyek Penelitian	Kompetensi kepemimpinan perempuan	Konsep kepemimpinan yang efektif	Gaya kepemimpinan pengembangan kualitas pelayanan	Karakteristik Kepemimpinan Perempuan
Tujuan Penelitian	mengetahui kompetensi apa saja yang dibutuhkan oleh pemimpin perempuan di Perpustakaan Universitas di Swedish.	mengetahui konsep kepemimpinan yang efektif dalam kepemimpinan perempuan di Universitas	mengetahui gaya kepemimpinan penanggung jawab perpustakaan pengembangan kualitas pelayanan	mengetahui karakteristik kepemimpinan perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga

Berdasarkan tabel di atas, dapat lihat perbedaan dan persamaan dengan penelitian sejenis yang terdahulu. Maka penelitian tentang “karakteristik

kepemimpinan perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” berbeda dan belum pernah sama sekali dilakukan.

F. KAJIAN TEORITIS

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias dalam mencapai tujuan. Peran utama seorang pemimpin adalah mempengaruhi atau menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan antusias.¹⁸ Dari sudut pandang pria dan wanita memiliki potensi sama untuk menjadi seorang pemimpin. Dari sudut pandang kepemimpinan pria dan wanita memiliki perbedaan.¹⁹ Natur perbedaan-perbedaan mempengaruhi pola-pola kepemimpinan. Wanita memimpin dengan cara yang berbeda dengan pria, meskipun demikian kepemimpinan wanita tidak berbeda dengan kaum pria.²⁰

Kepemimpinan Wanita atau *Feminist Leadership* memiliki ciri-ciri berikut²¹:

- (1) Menggunakan konsesus dalam pengambilan keputusan
- (2) Menunjukkan kekuatan relasional
- (3) Mendahulukan pendekatan-pendekatan yang produktif terhadap konflik
- (4) Membangun suasana kerja yang saling mendukung

¹⁸ Mas'ud Said, *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatif*. (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 283-284.

¹⁹ Tikno Lensufie, *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. (Jakarta: Esensi, 2013), 96.

²⁰ *Ibid*, 97.

²¹ Northouse Peter G, *Leadership Theory and Practice*. (London: Sage Publications Ltd, 1997), 209.

Salah satu persyaratan kepemimpinan yang baik adalah adanya kemampuan untuk turut mengambil keputusan. Tanpa adanya keberanian dan penggunaan kesempatan yang didukung kemampuan serta kemauan perempuan itu sendiri, kepemimpinan perempuan dalam semua bidang kehidupan tak banyak berarti.

Lahirnya gerakan mencari kesetaraan gender merupakan suatu gerakan yang telah dimulai sejak permulaan abad 20. Gerakan yang khusus dilakukan perempuan sebagai aksi menuntut kesamaan hak dengan laki-laki dikenal gerakan feminism.²²

2. Gender dan Kepemimpinan Perempuan

Gender berasal dari bahasa latin “genus”, berarti tipe atau jenis. *Gender* merupakan ciri-ciri peran dan tanggung jawab yang dibebankan pada perempuan dan laki-laki, yang ditentukan secara sosial dan bukan berasal dari pemberian Tuhan atau kodrat. Konsep gender adalah hasil konstruksi sosial yang diciptakan oleh manusia, yang sifatnya tidak tetap, berubah-ubah serta dapat dialihkan dan dipertukarkan menurut waktu, tempat dan budaya setempat dari satu jenis kelamin kepada jenis kelamin lainnya. Konsep gender juga termasuk karakteristik atau ciri-ciri laki-laki dan perempuan yang diciptakan oleh keluarga dan atau masyarakat, yang dipengaruhi oleh budaya dan interpretasi agama.

Untuk memahami konsep gender harus dibedakan dengan kata *seks* (jenis kelamin). Pengertian jenis kelamin merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yaitu ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin

²² Martha Tilaar, *Leadership Quotient: Perempuan Pemimpin Indonesia...* 36.

tertentu. Misal bahwa manusia jenis laki-laki adalah memiliki penis, memiliki jakala dan memproduksi sperma. Sedangkan perempuan memiliki alat reproduksi rahim dan saluran untuk melahirkan, memiliki vagina dan alat menyusui. Sedangkan konsep lainnya adalah konsep gender, yakni suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang konstruksi secara sosial maupun kultural. Misal bahwa perempuan dikenal lamah lembut, emosional. Sementara laki-laki dianggap rasional, jantan, dan perkasa.²³

Tabel 5. Perbedaan Gender dan Jenis kelamin

Gender	Jenis Kelamin
Menyangkut pembedaan peran, fungsi, dan tanggungjawab laki-laki dan perempuan sebagai hasil kesepakatan atau hasil bentukan masyarakat	Menyangkut perbedaan organ biologis laki-laki dan perempuan, khususnya pada bagian-bagian alat reproduksi.
Peran sosial dapat berubah: Peran istri sebagai ibu rumah tangga dapat berubah menjadi pencari nafkah.	Peran reproduksi tidak dapat berubah: Sekali menjadi perempuan dan mempunyai rahim, maka selamanya akan menjadi perempuan dan sebaliknya.
Peran sosial dapat dipertukarkan: Untuk saat-saat tertentu, bisa saja suami tidak memiliki pekerjaan sehingga tinggal di rumah mengurus rumah tangga.	Peran reproduksi tidak dapat dipertukarkan: tidak mungkin laki-laki melahirkan dan perempuan membuati.
Peran sosial bergantung pada masa dan keadaan	Peran reproduksi kesehatan berlaku sepanjang masa
Peran sosial bergantung pada budaya masyarakat tertentu.	Peran reproduksi kesehatan berlaku di mana saja.
Peran sosial berbeda antara satu kelas/strata sosial dengan strata lainnya.	Peran reproduksi kesehatan berlaku bagi semua kelas/strata sosial.
Peran sosial bukan kodrat Tuhan tetapi buatan manusia	Peran reproduksi berasal dari Tuhan atau kodrat.

²³ Fakih, Mansour. *Analisis gender dan transformasi sosial*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), 7-9.

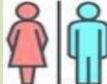
Kepemimpinan wanita atau feminist leadership adalah tipe kepemimpinan gender approach, yang berasal dari gaya kepemimpinan wanita.²⁴ Berbicara tentang kepemimpinan perempuan, kita harus menyentuh level analisis, rentang waktu, dan ruang pengaruhnya. Di masa lalu pun perempuan Indonesia sudah menunjukkan kemampuan sebagai pemimpin. Paling tidak memimpin dirinya sendiri. Memimpin diri sendiri berarti bahwa perempuan mengetahui dan berbahagia dengan jalan hidup yang dipilihnya, serta menyadari tujuan penciptaanya. Perempuan mempunyai ketegaran, kemandirian dan kemampuan untuk menjalaninya dengan optimisme yang terbangun dari sikap percaya diri. Perempuan mampu memimpin dirinya, mereka pun mampu setidaknya memiliki potensi untuk mengembangkan tugas-tugas kepemimpinan pada skala yang lebih luas. Pemimpin tidak sepantasnya dipersempit maknanya dengan hanya sebatas pada pemimpin politik, organisasi massa, organisasi sosial, dunia industri dan atau birokasi.²⁵

Dari sudut pandang ilmu, laki-laki dan perempuan memiliki potensi yang sama untuk menjadi pemimpin, namun dari sudut pandang seni, memiliki perbedaan. Perbedaan laki-laki dan perempuan dalam memimpin dipengaruhi oleh *trait*.

²⁴ Martha Tilaar, *Leadership Quotient: Perempuan Pemimpin Indonesia...* 99

²⁵ Mely G Tan, *Perempuan Indonesia: Pemimpin Masa Depan?...* 14.

Tabel 6. Kecenderungan Perbedaan Perempuan dan Laki-Laki²⁶

	Perempuan	Laki-Laki
Emosi dan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> - Ekspresif dalam menyatakan emosi - Berelasi dengan komunikasi - Mengisi waktu dengan memelihara - Fokus pada proses 	<ul style="list-style-type: none"> - Sulit menyatakan emosi - Berelasi dengan aktivitas - Mengisi waktu dengan berkarya - Fokus pada tujuan akhir
Cara Berpikir	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Multitasking</i> - Fokus pada satu area - Konsentrasi serempak untuk sekarang, masa lalu, masa depan - Memperhatikan detail - Mengandalkan intuisi 	<ul style="list-style-type: none"> - Sistematis, analitis, runtut - Fokus pada satu titik - Konsentrasi pada saat ini - Memperhatikan inti persoalan dan hasil akhir - Mengandalkan fakta dan analisis
Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> - Emotif, implisif, membangun relasi - Jika ada masalah cenderung berbicara dan lega didengar 	<ul style="list-style-type: none"> - Harfiah, informatif, fakta - Jika ada masalah berkomunikasi dengan diri sendiri
Orientasi	<ul style="list-style-type: none"> - Berorientasi pada hubungan relasional - Suka pada ikatan perasaan dan relasional - Merasa berarti bila terikat dengan keluarga 	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan dan pencapaian - Suka prestasi dan penghargaan - Merasa berarti bisa mengerjakan sesuatu
Fisik	<ul style="list-style-type: none"> - Berstamina tinggi - Ada pengaruh hormonal 	<ul style="list-style-type: none"> - Lebih kuat secara fisik - Hasrat muncul setiap saat

Kepemimpinan perempuan memiliki ciri-ciri sebagai berikut ini:

- 1) Menggunakan konsesus dalam pengambilan keputusan.

²⁶ Lensufie, Tikno. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa...* 96

Pemimpin perempuan menggunakan pandangan atau pendapat umum yang berlaku di masyarakat. Menggunakan ukuran kewajaran yang sudah berkembang dan berlaku di masyarakat.

2) Menunjukkan kekuatan relasional

Pemimpin perempuan tidak terlepas dari kodratnya sebagai perempuan. Pengalaman membina relasi yang positif di dalam kehidupan merupakan stimulus yang digunakan.

3) Mendahulukan pendekatan-pendekatan produktif pada konflik yang muncul.

Kepemimpinan perempuan kecenderungan merangkul dan tidak frontal.

4) Membangun suasana kerja yang saling mendukung.

Kekuatan dari kepemimpinan perempuan adalah adanya unsur kehangatan, saling pengertian, saling menguatkan, saling mendukung, mengajak tumbuh bersama, mendengarkan, empati, dan saling percaya.

3. Teori Feminist

Pembahasan mengenai perdebatan teori feminist ini dikutip dari disertasi dari Alimatul Qibtiyah (2012) yang berjudul *Feminist Identity And The Conceptualisation Of Gender Issues In Islam: Muslim Gender Studies Elites In Yogyakarta, Indonesia*. Membahas tentang feminism akan mengundang berbagai pendekatan.²⁷ Pendakatan

²⁷ Alimatul Qibtiyah, *Feminist Identity And The Conceptualisation Of Gender Issues In Islam: Muslim Gender Studies Elites In Yogyakarta, Indonesia*. Disertasi. (Degree of Doctor of Philosophy: University of Western Sydney, 2012), 31.

dapat dipahami sesuai bagaimana memandang bahwa perempuan itu sama atau berbeda dengan laki-laki. Perdebatan mengenai hal ini dikenal dengan *sameness* atau *difference debate*.

Dari pendukung posisi kesamaan mereka akan menekankan pada kesamaan antara laki-laki dan perempuan itu sama, sementara dari posisi perbedaan mereka akan berpendapat bahwa laki-laki dan perempuan itu berbeda. Catherine Stimpson mengusulkan penyempurnaan terhadap debat perbedaan dan kesamaan terhadap laki-laki dan perempuan menggunakan teori posisi *maximisers-minimisers theory*.²⁸ "Maximisers" adalah feminis yang memaksimalkan signifikansi perbedaan jenis kelamin, sementara "minimiser" itu feminis yang meminimalkan signifikansinya perbedaan dan lebih memihak pada persamaan.

Maximisers dapat dilihat dari pandangan bahwa sifat perempuan lebih tenang daripada laki-laki. Kaum konservatif, termasuk banyak pemimpin agama, mungkin tidak setuju bahwa laki-laki lebih baik, tapi mereka menerima bahwa ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Maximisers mengarah bahwa laki-laki diperlengkapi dengan lebih baik oleh Tuhan untuk memimpin. Pada akhirnya dasar empiris teori maximiser lemah dan selanjutnya berkontribusi pada gender ketidaksamaan.

Feminis liberal membahas ketidaksetaraan gender pada sikap wanita. Perbedaan perilaku laki-laki dan perempuan terbentuk melalui stereotip gender dan

²⁸ Snitow, A, 'A gender diary,' in A. Harris & Y. King (eds.), *Rocking the ship of state*. (Boulder: Westview: 1989), 41, dikutip dalam Alimatul Qibtiyah, *Feminist Identity And The Conceptualisation Of Gender Issues In Islam: Muslim Gender Studies Elites In Yogyakarta, Indonesia. Disertasi*. (Degree of Doctor of Philosophy: University of Western Sydney, 2012), 31.

devaluasi perempuan. Bila perempuan dipandang lebih rendah daripada laki-laki, berarti peremuan mengalami diskriminasi. Diskriminasi itulah yang menghalangi perempuan berkarir dan menembus batas budaya dan struktural.

Sedangkan feminis radikal mengkritik pada teori minimiser feminism liberal. Feminis radikal yang sekarang dikenal sebagai feminis budaya itu memandang feminis dari etis dan moral yang lebih tinggi. Feminis radikal atau budaya melihat perempuan secara fundamental berbeda dari laki-laki dan semua wanita mengalami penindasan.²⁹ Mereka melihat wanita mengalami eksplorasi budaya patriarki, seperti menikmati tubuh wanita melalui pernikahan, perbudakan seksual, pornografi, reproduksi, dan pemerkosaan. Ilmuwan feminis radikal berpendapat bahwa perempuan harus melawan budaya patriarki dengan menciptakan alternatif budaya yang memungkinkan mereka membentuk kembali kehidupan perempuan di luar budaya patriarki.

Pendekatan feminis sosial Marxis lebih berpendapat minimizer, bahwa laki-laki dan perempuan memiliki nilai yang sama. Terjadinya penindasan perempuan berasal dari kelas materi dan struktur ekonomi. Perempuan dari kelas kapitalis mendapat keuntungan dari eksplorasi wanita kelas pekerja. Perempuan mengaku di tempat kerja upah tidak mencukupi, sementara jumlah laki-laki cukup banyak. Dengan

²⁹ Bulbeck, C. *Re-orienting western feminism: Women's diversity in a postcolonial world.* (Cambridge, NY: Cambridge University Press. 1998), dikutip dalam Alimatul Qibtiyah, *Feminist Identity And The Conceptualisation Of Gender Issues In Islam: Muslim Gender Studies Elites In Yogyakarta, Indonesia. Disertasi.* (Degree of Doctor of Philosophy: University of Western Sydney, 2012), 34.

kata lain, perempuan dibutuhkan hanya sebagai sumber pengganti tenaga kerja murahan. Feminis sosial Marxis mengusulkan perubahan structural untuk memecahkan masalah eksplorasi perempuan dan penghapusan kapitalis. Pemerintah harus membayar perempuan untuk pekerjaan rumah tangga, perawatan anak, dan perempuan harus mendapatkan pekerjaan tetap untuk meminimalkan ketergantungan pada laki-laki. Perempuan harus dibayar sama dengan laki-laki sesuai dengan program layak sebanding.³⁰

Sudut pandang feminism pada dasarnya adalah perpaduan antara radikal, lesbian dan teori feminis psikoanalitik. Jenis feminism psikoanalitik cenderung mengadopsi posisi maximiser, dengan alasan bahwa penyebab dasar penindasan wanita adalah produksi pengetahuan patriarkal. Kaum feminis standart mengkritik arus utama bentuk pengetahuan yang mengabaikan perspektif perempuan seolah-olah wanita tidak ada. Kaum feminis berpendapat bahwa perempuan peka terhadap masalah mereka sendiri. Dengan demikian, solusi untuk ketidaksetaraan gender bukanlah promosi pengetahuan ilmiah yang dihasilkan oleh wanita. berpendapat bahwa perspektif feminis harus dimasukkan ke dalam kegiatan akademik.

Berdasarkan pembahasan di atas, menjadi jelas Feminis Liberal dan Marxis-Sosialis sangat mirip dengan teori minimiser, sedangkan feminism Radikal atau Budaya dan Stand Point cenderung menggunakan perbedaan atau teori maximiser.

³⁰ Lorber, J, *Gender inequality: Feminist theories and politics*. (California: Roxbury: 2001), dikutip dalam Alimatul Qibtiyah, *Feminist Identity And The Conceptualisation Of Gender Issues In Islam: Muslim Gender Studies Elites In Yogyakarta, Indonesia. Disertasi*. (Degree of Doctor of Philosophy: University of Western Sydney, 2012), 31.

4. Unsur dan Faktor Kepemimpinan

Unsur-unsur / komponen utama sebagai esensi kepemimpinan adalah:³¹

- (1) Unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi.
- (2) Unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi.
- (3) Unsur interaksi atau kegiatan atau usaha dan proses mempengaruhi.
- (4) Unsur tujuan yang kehendak dicapai dalam proses mempengaruhi.
- (5) Unsur perilaku atau kegiatan yang diakukan sebagai hasil mempengaruhi.

Faktor-Faktor dalam Kepemimpinan:³²

- (1) Pemimpin. Sebagai seorang pemimpin harus meyakinkan pengikutnya dan harus mampu menampilkan sosok yang memang layak untuk diikuti.
- (2) Pengikut. Beda pengikut, beda pula karakternya. Pengikut yang berbeda memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda. Seorang pemimpin harus mengenali orang-orang yang dipimpin atau pengikutnya.
- (3) Situasi. Pemimpin harus menggunakan pertimbangan memutusakan tindakan terbaik seperti apa dan gaya kepemimpinan macam apa yang diperlukan.
- (4) Komunikasi. Pemimpin yang baik adalah komunikator yang handal. Aktivitas pemimpin dilakukan melalui komunikasi dua arah bisa verbal dan nonverbal.

5. Karakteristik Kepemimpinan

Karakteristik kepemimpinan menurut David C Kozak dalam David I Bartocci dapat dilihat dalam tabel 5 sebagai berikut ini:

³¹ Sudaryono, *Leadership: Teori dan Praktek Kepemimpinan*. (Jakarta: Lentera Ilmu: 2014), 9.

³² *Ibid.*, 33.

Tabel 7. Karakteristik Diri dari Kepemimpinan³³

<i>Intelligence</i>	<i>Personality</i>	<i>Abilities</i>
Pertimbangan	Adaptasi	Menawarkan diri kerja sama
Ketegasan	Kewaspadaan	Kerja sama
Pengetahuan	Kreativitas	Populer dan Wibawa
Kelancaran Komunikasi	Kepercayaan Diri	Ramah
	Kontrol Emosi	Sifat Sosial
	Kebebasan	Bijaksana

Kepemimpinan menurut William E. Rosenbach and Robert L. Taylor perlu memiliki karakteristik sebagai berikut ini:³⁴

1. Kecerdasan untuk fokus dalam mencapai tujuan dan hasil
2. Mudah beradaptasi
3. Bergerak sesuai prioritas
4. Motivasi: menularkan motivasi pengikut tentang kompetensi dan kepercayaan
5. Stamina, energi, gigih, berani
6. Karakter, jujur, moral yang bijaksana
7. Berani mengambil risiko
8. Memahami kemampuan diri

³³ Data dari David C. Kozak, “Leadership,” (Gannon University Magazine, Winter, 1998), 4

³⁴ Adapted from William E. Rosenbach and Robert L. Taylor. *Contemporary Issues in Leadership*, 3rd ed. (Boulder, CO: Westview Press, 1993), cited by David C. Kozak, “Leadership,” *Gannon University Magazine*, Winter 1998), 5.

Sedangkan dalam Kumaran, beberapa ciri-ciri umum yang diidentifikasi dalam kepemimpinan adalah: kepercayaan diri, kejujuran, kerendahan hati, cerdas, dominasi, energi, dan pengetahuan tentang pekerjaan.³⁵

Menurut Bowers dan Seashore mengukur kepemimpinan efektif dengan mengukur profil kepemimpinan (*The Leadership Profile/ TLP*). Ukuran utama mengenai kepemimpinan adalah tentang perilaku kepemimpinan.

Berikut ini sepuluh dimensi TLP oleh Bowers dan Seashore:³⁶

1. Manajemen yang cakap (*Capable Management*)

Mengukur seberapa baik pemimpin menyelesaikan tugas dasar administrasi atau manajerial sehari-hari yang diperlukan kelompok maupun organisasi. Pemimpin memastikan orang-orang berpengetahuan dan berketerampilan dengan baik.

2. Kesetaraan Imbalan (*Reward Equity*)

Pemimpin yang baik mengetahui yang diinginkan bawahn. Menjanjikan imbalan sebagai balasan untuk kinerja yang baik. Pemimpin mengakui kinerja yang.

3. Kepemimpinan Komunikasi (*Communication Leadership*)

Mengukur kemampuan mengelola dan mengarahkan perhatian orang lain melalui komunikasi antarpribadi yang jelas dan terfokus. Para pemimpin mendengarkan dan memusatkan perhatian kepada siapa mereka berkomunikasi. Pemimpin menangkap perhatian orang lain,berfokus pada isu penting dalam sebuah diskusi.

³⁵ Maha, Kumaran, *Leadership in Libraries A focus on ethnic-minority librarians*. (Oxford Cambridge New Delhi: Chandos Publishing, 2012), 92

³⁶ Marshall, Sashkin, dan Molly G. Sashkin. *Prinsip-prinsip kepemimpinan*. (Jakarta: Erlangga, 2016), 197-201.

4. Kepemimpinan yang Kredibel (*Credible Leadership*)

Skala ini berhubungan dengan integritas yang didambakan seorang pemimpin. Apakah pemimpin bisa dipercaya, memegang komitmen, dan janji? Apakah ucapan pemimpin konsisten dengan tindakan? Para pemimpin yang efektif melaksanakan apa yang diucapkan.

5. Kepemimpinan yang Peduli (*Caring Leadership*)

Sejauh mana seorang pemimpin menunjukkan rasa hormat dan kepeduliannya terhadap orang lain. Menghormati perasaan orang lain, yang memperkuat rasa harga diri positif dari orang lain. Pemimpin menghargai perbedaan.

6. Kepemimpinan Kreatif (*Creative Leadership*)

Menciptakan peluang-peluang, meskipun tindakan terlihat berisiko. Pemimpin berhati-hati menilai kemampuan bawahan berkinerja. Pemimpin memberdayakan bawahan, mendorong dan membiarkan menerima berbagai tantangan. Pemimpin tidak meninggalkan, pemimpin tetap memastikan agar bawahan sukses.

7. Kepemimpinan yang Percaya Diri (*Confident Leadership*)

Para pemimpin memiliki rasa percaya diri untuk diri sendiri dan menularkan rasa percaya diri yang sama kepada para pengikutnya.

8. Kepemimpinan yang berfokus pada Pengikut (*Follower-Centered Leadership*)

Pemimpin tidak mencari kekuasaan dan pengaruh karena mereka puas melatih kekuasaan pada orang lain. Pemimpin menyadari bahwa melalui kekuasaan dan pengaruh secara positif, mereka bisa mencapai tujuan kelompok dan organisasi.

9. Kepemimpinan Visioner (*Visionanary Leadership*)

Mengukur kemampuan pemimpin untuk mendefinisikan dan mengekspresikan gagasan masa depan kelompok atau organisasi secara jelas, konsep dan tindakan. Tujuan jangka panjang didasarkan nilai dan keyakinan bersama. Pemimpin mengetahui tindakan yang diperlukan rencana jauh masa depan panjang.

10. Kepemimpinan Berprinsip (*Principled Leadership*)

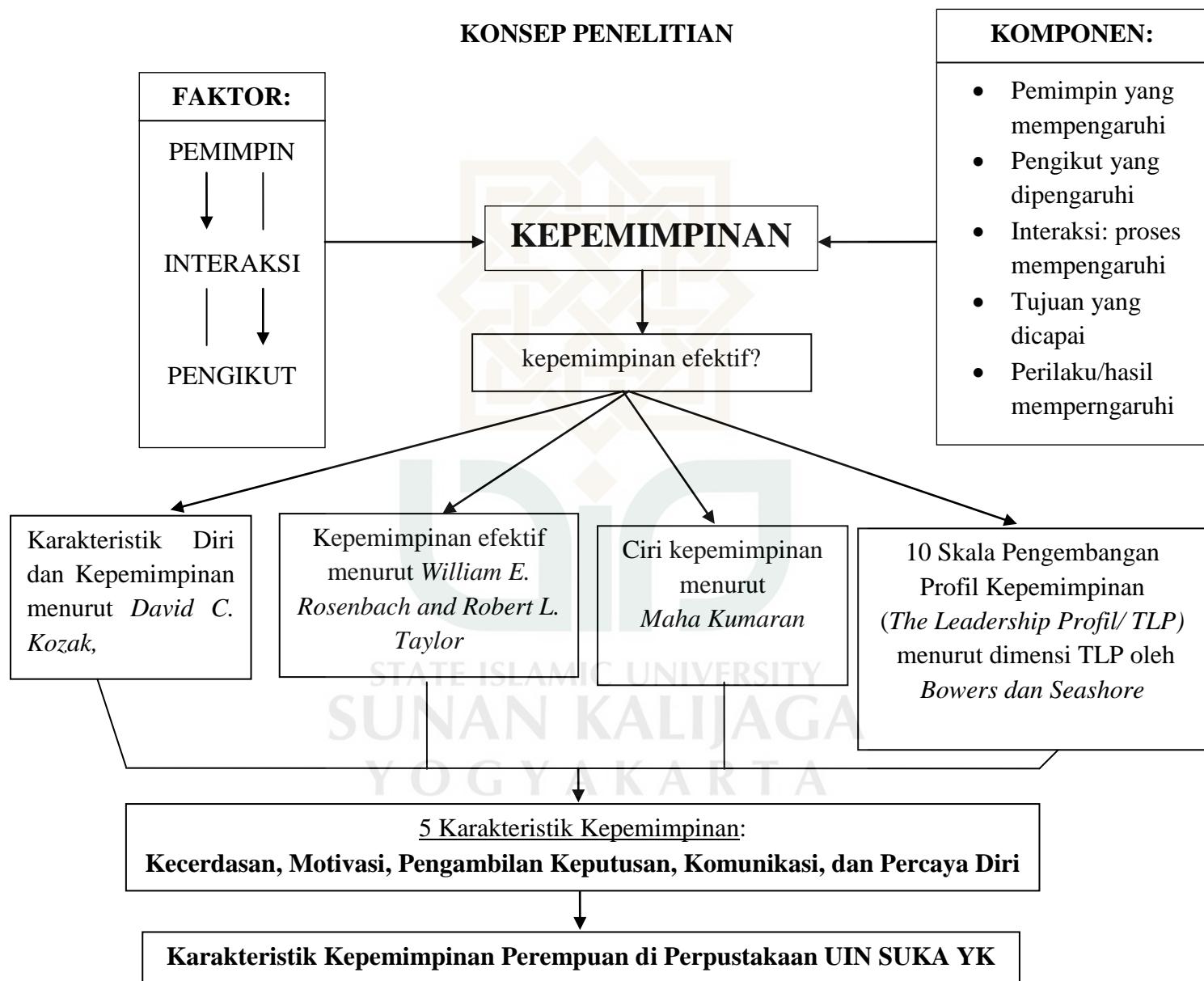
Pemimpin yang efektif membantu mengembangkan dan mendukung nilai dan keyakinan bersama tertentu di antara para anggota kelompok. Pemimpin memberi semangat pada orang lain untuk bertindak berdasarkan nilai dan keyakinan, tentang isu-isu penting dan mendasar yang dihadapi orang dalam organisasi.

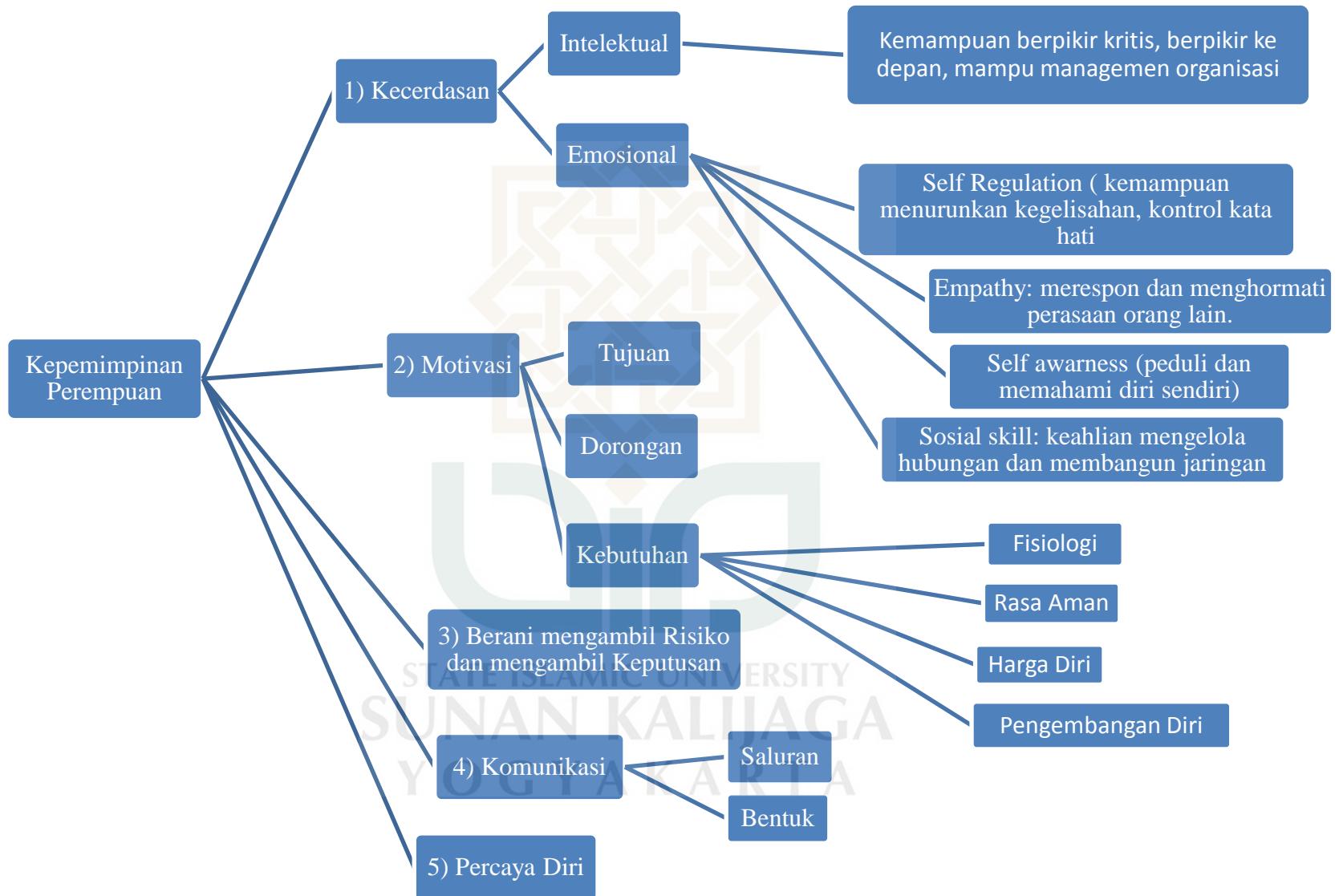
6. Konsep Penelitian

Berdasarkan pada Tabel 6, peneliti mengkaji kepemimpinan berdasarkan karakteristik kepemimpinan dengan jumlah kekuatan kesamaan karakteristik teori terbanyak, yaitu 3. Karakteristik kepemimpinan tokoh yang berjumlah 1 atau 2 bukan berarti tidak dikaji, namun berdasarkan telaah yang peneliti lakukan, beberapa karakteristik dengan jumlah kekuatan karakteristik kepemimpinan rendah adalah bagian dalam kelima karakteristik kepemimpinan yang di miliki oleh karakteristik yang jumlah 3 kekuatan teori.

Tabel 8. Karakteristik Kepemimpinan yang Efektif Menurut Tokoh

No	Karakteristik Kepemimpinan	William E. Rosenbach dan Robert L. Taylor (WR)	David C. Kozak (DK)	Bowers dan Seashore (BS)	Maha Kumaran (MK)	Ket. Jumlah/ Kekuatan Teori
1	Kecerdasan	√		√	√	3
2	Mudah adaptasi	√	√			2
3	Bergerak sesuai prioritas	√		√		2
4	Motivasi	√		√	√	3
5	Berani mengambil risiko dan keputusan	√	√	√		3
6	Jujur, moral bijaksana				√	1
7	Memahami kemampuan diri	√				1
8	Komunikasi		√	√	√	3
9	Pengetahuan		√		√	2
10	Percaya Diri		√	√	√	3
11	Kreativitas			√		1
12	Kontrol Emosi		√			1
13	Kerja sama		√	√		2
14	Peduli pada bawahan			√		1
15	Menghormati perasaan			√	√	2
16	Menghormati perbedaan			√		1
17	Memberdayakan pengikut			√		1
18	Visioner			√		1





Karakteristik kepemimpinan yang akan menjadi pedoman peneliti dalam melakukan penelitian terbagi menjadi lima berdasarkan jumlah karakteristik paling banyak digunakan oleh keempat tokoh, namun tidak berarti bahwa karakteristik yang lain tidak digunakan, karena karakteristik yang lain sudah masuk ke dalam karakteristik utama. Pengelompokan karakteristik kepemimpinan yang efektif yang akan menjadi pedoman melakukan penelitian adalah sebagai berikut ini:

Tabel 9. Pengelompokan Karakteristik Kepemimpinan Efektif menurut Tokoh

No	Karakteristik	No	Implementasi	WR	DK	BS	MK
1.	Kecerdasan			√		√	√
		1.	Mudah beradaptasi	√	√		
		2.	Bergerak sesuai prioritas	√		√	
		3.	Memahami kemampuan diri	√			
		4.	Menghormati perasaan			√	√
		5.	Menghormati perbedaan			√	
		6.	Memberdayakan pengikut			√	
		7.	Visioner (gagasan ke depan)				
2.	Motivasi			√		√	√
3.	Berani mengambil risiko dan Keputusan			√	√	√	
4.	Komunikasi				√	√	√
5.	Percaya Diri				√	√	√

Tabel 10. Indikator Karakteristik Kepemimpinan

No.	Karakteristik	No.	Indikator
1.	Kecerdasan	1.	Pengalaman
		2.	Pendidikan
		3.	Prestasi
		4.	Kemampuan beradaptasi
		5.	Kemampuan bergerak sesuai prioritas
		6.	Berpikir ide baru dan terbuka dengan perubahan dan Kreativitas positif
		7.	Kemampuan disiplin
		8.	Memahami dan mengembangkan kemampuan diri
		9.	Menghormati perasaan
		10.	Menghormati perbedaan
		11.	Memberdayakan pengikut
2.	Motivasi	INTERN	
		1.	Kemampuan motivasi diri dalam mengelola emosi agar (sesuai prioritas, tujuan, dan nilai yang dianut)
		2.	Mengurangi tekanan, emosi (stress)
		3.	Kemampuan yakin dengan prioritas
		EKSTERN	
		1.	Kemampuan memotivasi staff dalam mencapai tujuan organisasi
		2.	Kemampuan memilih orang yang tepat untuk kelompok
		3.	Kemampuan mengembangkan keahlian bawahan
		4.	Memberikan imbalan (pujian, ucapan terima kasih) bagi kinerja yang baik

		5.	Perantara memberikan motivasi
3.	Pengambilan Keputusan	1.	Menetapkan tujuan, dan mengukur hasil
		2.	Identitas masalah
		3.	Mengembangkan alternatif
		4.	Evaluasi alternatif
		5.	Memilih alternatif
		6.	Implementasi keputusan
		7.	Kontrol dan evaluasi
4.	Komunikasi	1.	Media perantara komunikasi
		2.	Cara mempertahankan hubungan agar tetap harmonis
		3.	Cara menyelesaikan masalah
		4.	Waktu dalam berkomunikasi
		5.	Bentuk komunikasi
5.	Kepercayaan Diri	INTERN	
		1.	Membangun rasa percaya diri dalam diskusi
		2.	Menghilangkan rasa takut atau cemas
		3.	Menyampaikan ide baru kepada staf
		4.	Cara menyelesaikan jika ada miskomunikasi
		5.	Mengasah diri (membaca dan menulis)
		EKSTERN	
		5.	Cara membangun rasa percaya diri staf
		6.	Cara mengurangi kecemasan staf
		7.	Pelatihan staf

7. Lima Karakteristik Kepemimpinan

Peneliti mengkaji kepemimpinan perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga berdasarkan kelima karakteristik kepemimpinan pada kepemimpinan perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga:

Gambar 1. Karakteristik Kepemimpinan



Lima karakteristik kepemimpinan utama yang dikaji terdiri dari kecerdasan, motivasi, pengambilan keputusan, komunikasi, pengetahuan, dan percaya diri. Sedangkan karakteristik-karakteristik yang lain sudah masuk ke dalam sub karakteristik utama. Berikut ini pengertian lima karakter pemimpin yang dikaji:

1) Kecerdasan

Kecerdasan merupakan kemampuan kognitif untuk berpikir secara kritis dan menyelesaikan masalah. Kecerdasan yang paling banyak dibicarakan adalah

kecerdasan emosional.³⁷ Selain itu, pemimpin diharapkan dapat memanfaatkan *interest* terhadap ilmu pengetahuan untuk membekali diri, sehingga memperluas wawasan, pemahaman wacana menjadi lebih komprehensif. Jika pemimpin mempunyai pengetahuan yang cukup, maka dalam memberikan pengarahan konsultasi, nasihat, teguran, dan pengawasan kepada bawahan akan tepat. Pengetahuan akan memperkaya wacana, mempertajam analisis masalah, memperjelas dan memperkuat dalam memberikan argumentasi serta memberikan pertimbangan rasional baik dalam pemecahan masalah maupun pengambilan keputusan.³⁸

Kepemimpinan efektif mempunyai tingkat kecerdasan emosi tinggi. Mereka merasakan dan menyatakan emosi, menerima emosi dalam pemikiran, memahami dan bermusyawarah dengan emosi, dan mengatur emosi dalam diri mereka sendiri dan orang lain.³⁹

Kecerdasan kepemimpinan perempuan di perpustakaan mencakup mengetahui bagaimana kemampuan pemimpin perempuan dalam beradaptasi dengan pustakawan, staf, maupun lingkungan kerja yaitu perpustakaan, pemimpin perempuan juga dituntut untuk berpikir kritis dan mampu menyelesaikan masalah yang terjadi di perpustakaan, kecerdasan dalam memprioritaskan kebutuhan perpustakaan, pemustaka dan pustakawan, sekaligus kecerdasan dalam memikirkan gagasan terbaik untuk perpustakaan di masa depan.

³⁷ Wibowo. *Kepemimpinan Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.), 60.

³⁸ Teguh S Ambar, *Kepemimpinan Profesional: Pendekatan Leadership Games*. (Jogjakarta: Gava Media, 2008), 63-64.

³⁹ McShane, Steven L and Mary Ann Von Glinow. *Organization Behavior*. (New York: McGraw-Hill Companies, 2010), 363.

Dalam segi kecerdasan erat hubungan dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki pemimpin. Pengetahuan akan mendukung dalam pemimpin melakukan fungsi managemen, layanan, pengawasan administrasi perpustakaan, menghormati perasaan dan menghormati perbedaan pendapat merupakan keahlian yang diperlukan pemimpin dalam mengelola hubungan intern maupun ekstern pemimpin di perpustakaan, serta mengkaji cara peimpin memberdayakan pengikut.

2) Motivasi.

Motivasi berfungsi sebagai pemicu tindakan, di mana tindakan itu memiliki dampak jangka pendek maupun jangka panjang. Motivasi juga menjadi penyebab bertambahnya kemampuan seseorang untuk memimpin.⁴⁰ Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia. Motivasi memiliki tiga komponen utama, yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan⁴¹:

a. Kebutuhan:

- (1) Kebutuhan akan harga diri: bagaimana pemimpin perempuan dalam memperlakukan pustakawan, memberi penghargaan atau pujian, dan memberi kepedulian kepada pustakawan.
- (2) Kebutuhan dalam pengembangan diri: bagaimana pemimpin perempuan di perpustakaan dalam memberi kesempatan bawahan untuk mengembangkan diri, meningkatkan keahlian seperti kesempatan pengurus maupun staff untuk ikut pelatihan, seminar, dan lain-lain.

⁴⁰ Tikno Lensufie, *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa...* 198.

⁴¹ *Ibid.*,201.

- b. Dorongan: bagaimana pemimpin perempuan dalam menggerakkan bawahan untuk selalu terdorong dan bersemangat dalam bekerja.
- c. Tujuan: bagaimana pemimpin memotivasi pustakawan dalam menjelaskan tujuan organisasi, dan seperti apa cara pemimpin memotivasi bawahan.

Gambar 2. Komponen Utama Motivasi⁴²



3) Pengambilan Keputusan

Kemampuan berpikir kritis dalam mengambil keputusan dapat timbul karena pengaruh sifat dan kepribadian serta pengalaman untuk selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan lingkungan di sekitarnya. Keputusan dan tindakan mengimplementasikan pikiran kritis bukan tidak mengandung risiko. Tetapi keberanian mengambil risiko merupakan tantangan yang harus dihadapi setiap pemimpin untuk sukses. Tanpa keberanian menghadapi risiko, pemimpin tidak akan pernah mencapai keunggulan.⁴³

Keputusan adalah sarana bukan hasil yakni sarana untuk mencapai tujuan atau memecahkan suatu masalah. Keputusan merupakan hasil dari suatu proses yang

⁴² Ibid., 208.

⁴³ Wibowo. *Kepemimpinan Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer...* 72.

dipengaruhi oleh berbagai kekuatan. Keputusan adalah mekanisme organisasional dengan bentuk usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁴⁴

Bagaimana pemimpin perempuan dalam mengambil risiko dan keputusan, apa saja pertimbangan yang pemimpin pikirkan, dan bagaimana proses pengambilan keputusan pemimpin perempuan di perpustakaan demi keberlangsungan perpustakaan sekaligus memberi kesempatan pustakawan dalam memberi pertimbangan.

4) Komunikasi

Organisasi berhasil karena manusia di dalamnya berhasil. Keberhasilan manusia dinilai dari tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Mengkomunikasikan tujuan dan kriteria serta cara mencapai tujuan tersebut harus dilakukan sebelum melakukan kegiatan.⁴⁵ Unsur-unsur dalam komunikasi yaitu: pengirim pesan, penerima pesan, pesan, tujuan, media, gangguan, dan umpan balik.

Komunikasi melibatkan pemberi pesan dan penerima pesan. Ada sebuah proses mengirimkan pesan dengan menggunakan sarana tertentu. Penerima pesan juga memerlukan waktu untuk memahami pesan yang disampaikan, bukan sekedar melihat atau mendengarkan apa pesannya. Faktor gangguan komunikasi bisa terjadi pada level mana saja. Pengirim pesan bisa salah memilih kata-kata, atau penerima pesan salah mengartikan pesan karena kata-kata terlalu ambigu (makna ganda)⁴⁶ Dalam komunikasi verbal ada empat unsur yang harus diperhatikan, yaitu kata-kata yang diucapkan, intonasi suara, gerakan tubuh, dan arti yang ditangkap.

⁴⁴ Setyowati. *Organisasi dan Kepemimpinan Modern*. (Yogyakarta: Graha ilmu, 2013), 121.

⁴⁵ Lensufie, Tikno. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*... 182.

⁴⁶ *Ibid.*, 189.

Fungsi komunikasi dalam organisasi dapat digolongkan menjadi fungsi umum dan fungsi khusus, fungsi umum diantaranya:

1. Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan atau memberikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan sesuai kompetensi, misal deskripsi pekerjaan.
2. Komunikasi berfungsi meningkatkan kemampuan staf agar bisa belajar dari orang lain, belajar apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dikerjakan orang lain.
3. Komunikasi berfungsi untuk menentukan apa dan bagaimana organisasi membagi pekerjaan atau siapa yang menjadi atasan dan siapa bawahan, dan besaran kekuasaan dan kewenangan, serta bagaimana menangani sejumlah orang, bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia, mengalokasikan manusia, mesin, metode, dan teknik dalam organisasi.

Saluran komunikasi organisasi terdiri dari saluran interpersonal dan saluran massa. Saluran interpersonal bersifat langsung seperti komunikasi tatap muka dan saluran tidak langsung menggunakan perantara seperti telepon, SMS, WhatsApp, BBM, email, dan sebagainya. Saluran media yaitu saluran media, berupa media cetak dan elektronik. Sedangkan media komunikasi yang digunakan berbentuk tulisan, lisan, atau kombinasi tulisan dan lisan yang sifatnya timbal balik.⁴⁷

Komunikasi yang terjalin melalui saluran apa saja, seberapa sering pemimpin perempuan menjalin komunikasi dengan pustakawan, bentuk komunikasi yang terjalin, apa saja hambatan dan gangguan dalam menjalin komunikasi antara

⁴⁷ *Ibid.*, 32-33.

pemimpin ke pustakawan maupun sebaliknya, serta media apa saja yang digunakan dalam berkomunikasi.

5) Percaya Diri

Percaya diri dalam kepemimpinan ketika mengambil pertimbangan keputusan, gagasan, dan kapabilitas. Pemimpin menunjukkan kepercayaan diri tentang kemampuan dan memperkuat kepercayaan di antara para pengikut. Apabila pemimpin mendapatkan penghormatan dari pengikut mereka, mereka juga akan mempengaruhi mereka. Kepercayaan diri mempengaruhi tujuan, usaha, dan ketekunan bertugas individu. Pemimpin menolak menyerah pada keraguan diri. Kepemimpinan yang memiliki kepercayaan diri yang secara realistik tidak dipandang arogan, mengetahui semua hal, dan menyelaraskan orang secara emosional stabil.

Pemimpin percaya dan mengetahui secara pribadi mereka mempunyai perbedaan dalam peristiwa, kegiatan, pencapaian, dan sudut pandang. Sejauh mana pemimpin memiliki dan memperagakan rasa percaya diri mereka. Bagaimana cara pemimpin perempuan menularkan rasa percaya diri yang sama kepada para pengikutnya.

Aspek-Aspek Kepercayaan Diri⁴⁸

Seseorang yang mempunyai kepercayaan diri yang positif mempunyai aspek-aspek sebagai berikut ini:

- a) Keyakinan terhadap kemampuan diri

⁴⁸ Lauster. *Tes Kepribadian (Personality Test)*. Penerjemah: Gulo, D. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 29

b) Oprimis

Optimis merupakan suatu sikap positif yang dimiliki individu yang selalu berprasangka baik dalam memnghadapi semua hal tentang dirinya.

c) Objektif

Seseorang yang memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi.

d) Bertanggung jawab

Bertanggung jawab merupakan suatu hal kesediaan individu untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.

e) Rasional dan realistik

Rasional dan realistik adalah analisis terhadap suatu masalah, sesuatu hal, dan suatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataaan.

G. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*).⁴⁹ Dalam penelitian ini,

⁴⁹ Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.* (Bandung: Penerbit Alfabeta), 7-9.

peneliti mendeskripsikan dan mencatat data dan informasi yang berhubungan dengan dalam kepemimpinan perempuan di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

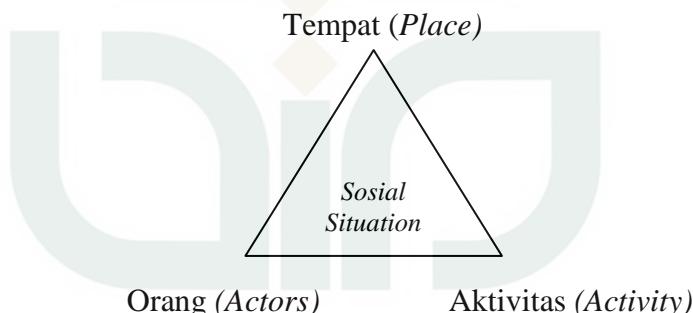
2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Waktu penelitian dilakukan mulai Februari 2017 sampai akhir Mei 2017.

3. Situasi Sosial

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi dinamakan “*social situation*” atau situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen yaitu: tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis⁵⁰.

Gambar 3. Situasi Sosial



Situasi sosial dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Tempat (*place*) : Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Pelaku (*actors*) : Pemimpin perpustakaan, tiga Kobid, dan dua staf.

Alasan peneliti memilih kepala perpustakaan, karena fokus penelitian terletak pada kepemimpinan yaitu kepala perpustakaan, sehingga peneliti akan melakukan wawancara langsung kepada informan utama (pemimpin perpustakaan). Kemudian

⁵⁰ *Ibid.*, 216

peneliti menambah informan tambahan adalah tiga orang Koordinasi Bidang (Kobid) pelayanan di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, yaitu Kobid Pelayanan Umum, Kobid Pelayanan Teknis, dan Kobid Teknologi Informasi. Alasan peneliti memilih tiga Kobid tersebut karena ketiga Kobid merupakan pengurus yang terlibat secara langsung semua kegiatan dan sering menjalin komunikasi dengan kepala perpustakaan dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai kepala perpustakaan.

Setelah terjun di lapangan, peneliti menambah dua informan tambahan yaitu Mas Yazid, dari staf Sistem Informasi dan Jaringan dan Bapak Triono, dari staf sirkulasi, alasan peneliti menambah informan karena dalam berlangsungnya wawancara kedua staf tersebut selalu disebut-sebut pernah mendapatkan penghargaan khusus dari kepala perpustakaan, dalam hal ini peneliti ingin melakukan konfirmasi langsung kepada kedua staf tersebut sebagai pendukung data pada indikator motivasi.

3. Aktivitas (*activity*): Aktivitas yang diteliti adalah aktivitas yang berhubungan dengan kepemimpinan perempuan, sesuai dengan indikator.

4. Teknik Penentuan Informan

Pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive*. Teknik penentuan *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu⁵¹.

Penentuan informan dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa kriteria yang dijadikan landasan dalam penentuan informan adalah sebagai berikut⁵²:

⁵¹ *Ibid.*, 85.

1. Mereka yang menguasai atau memahami sesuatu melalui proses enkulturası, sehingga sesuatu itu bukan sekedar diketahui, tetapi juga dihayatinya.
2. Mereka yang tergolong masih sedang berkecimpung atau terlibat pada kegiatan yang tengah diteliti.
3. Mereka yang memiliki waktu yang memadai untuk dimintai informasi.
4. Mereka yang tidak menyampaikan informasi hasil “kemasannya” sendiri.
5. Mereka yang pada mulanya tergolong cukup asing dengan peneliti, sehingga lebih menggairahkan untuk dijadikan semacam guru atau narasumber.

Peneliti memilih informan utama dan informan tambahan berdasarkan yang dipandang lebih sesuai objek penelitian. Penambahan informan dihentikan jika datanya sudah jenuh, baik dari data yang lama maupun data yang baru, tidak memberikan data baru lagi.

Informan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepala Perpustakaan : Dra. Labibah, MLIS
2. Kobid Layanan Umum : Sri Astuti, SIP.M.IP
3. Kobid Teknis : Dra. Ida Nur'aini Hadna, M.Pd
4. Kobid Layanan Teknologi Informasi : Drs. Bambang Heru Nurwoto
5. Staf Sistem Informasi dan Jaringan : Miftakhul Yazid Fuadi, SIP
6. Staf Sirkulasi : Triono

⁵² *Ibid.*, 221.

5. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti sebagai instrumen juga harus “divalidasi”, seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan.⁵³ Validasi peneliti sebagai instrumen meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, dan kesiapan peneliti memasuki obyek penelitian.

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang merupakan saran yang dapat diwujudkan dalam benda, misalnya angket, *checklist*, pedoman wawancara, skala, dan lain-lain⁵⁴. Instrumen penelitian dalam penelitian ini berupa pedoman wawancara untuk digunakan peneliti mewawancarai informan utama dan informan tambahan.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi alamiah)⁵⁵. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga metode:

a. Metode Observasi

Metode observasi dalam penelitian ini menggunakan observasi nonpartisipan. Observasi nonpartisipan adalah peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat

⁵³ *Ibid.*, 222.

⁵⁴ Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 101.

⁵⁵ Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*... 224.

independen.⁵⁶ Dalam metode observasi ini, peneliti mengamati, mencatat, menganalisis, dan selanjutnya peneliti membuat kesimpulan tentang kepemimpinan perempuan di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

b. Metode Wawancara

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara semiterstruktur. Jenis wawancara semiterstruktur adalah kategori *in-dept interview*, dimana peneliti lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur.⁵⁷ Peneliti menggunakan wawancara semiterstruktur dengan tujuan dapat menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diwawancara diminta pendapat dan ide tanpa terbatas. Pada proses wawancara, peneliti menggunakan pedoman wawancara. Pedoman wawancara digunakan agar wawancara dapat fokus pada objek yang diteliti.

Pelaksanaan waktu wawancara, dilakukan peneliti dengan membuat perjanjian terlebih dahulu kepada informan agar tidak mengganggu aktivitas informan. Alat bantu peneliti ketika proses wawancara dengan informan adalah:

- 1) Buku catatan dan bolpen: berfungsi untuk mencatat semua hasil percakapan dengan sumber data.
- 2) *Tape recorder*: berfungsi untuk merekam semua percakapan ketika proses wawancara berlangsung. Peneliti merekam proses wawancara menggunakan aplikasi *tape recorder* pada Tablet Yoga.

⁵⁶ *Ibid.*, 145.

⁵⁷ *Ibid.*, 233.

Dalam proses wawancara, peneliti meminta ijin terlebih dahulu untuk dibolehkan merekam, hal ini dilakukan peneliti untuk membantu dalam proses mengingat data-data dan informasi penting pada saat wawancara berlangsung. Selain itu, hasil rekaman wawancara dapat digunakan sebagai bukti penelitian, pada data-data yang disajikan oleh peneliti.

Waktu yang dilakukan wawancara oleh peneliti adalah pada:

- 1) Dra. Labibah, MLIS: pada 17 April 2017 di ruangan kepala perpustakaan UIN Sunan Kalijaga lantai 1.
- 2) Sri Astuti, SIP.M.IP: pada 29 Maret 2017 di ruangan kantor kobid layanan umum, perpustakaan UIN Sunan Kalijaga lantai 2.
- 3) Dra. Ida Nur'aini Hadna, M.Pd: pada 30 Maret 2017 di ruangan kantor kobid teknis, perpustakaan UIN Sunan Kalijaga lantai 1.
- 4) Drs. Bambang Heru Nurwoto: pada 29 Maret 2017 di ruangan kantor kobid teknologi informasi, perpustakaan UIN Sunan Kalijaga lantai 1.
- 5) Miftakhul Yazid Fuadi, SIP: pada 31 Maret 2017 di ruangan kantor kobid teknologi informasi, perpustakaan UIN Sunan Kalijaga lantai 1.
- 6) Triono : pada 31 Maret 2017 di lantai 4 perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dekat gudang sirkulasi buku.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang⁵⁸. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode dokumentasi berupa catatan-catatan hasil observasi, peneliti akan menyalin data-data yang diperoleh. Metode dokumentasi dilakukan peneliti untuk meningkatkan keabsahan hasil penelitian dan bukti bahwa peneliti benar-benar melakukan pengumpulan data.

7. Analisis Data Penelitian

Peneliti melakukan analisis data agar data-data yang disajikan sesuai dengan fokus penelitian. Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Mattew B. Miles dan A Michael Huberman yaitu dengan tahapan⁵⁹:

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, maka perlu dicatat secara teliti dan rinci, sehingga perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, sesuai fokus, yaitu kepemimpinan perempuan di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga. Data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti mengumpulkan data selanjutnya.

⁵⁸ *Ibid.*, 240.

⁵⁹ *Ibid.*, 246-252.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.⁶⁰

Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan *flowchart* agar pembaca mudah memahami konsep atau indikator penelitian yang digunakan. Peneliti melakukan reduksi data dengan menyajikan data secara mendeskripsikan akan hasil penelitian yang diperoleh dari kegiatan pengamatan dan wawancara.

c. Kesimpulan atau Verifikasi (*Conclusion Drawing atau Verification*)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap, sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif atau teori.⁶¹

Peneliti menyusun kesimpulan dan merefleksikan data yang sudah ada agar menjawab rumusan masalah. Ketiga komponen analisis data dilakukan secara interaktif, yaitu saling berhubungan selama dan sesudah pengumpulan data.

8. Uji Keabsahan Data

Penelitian ini menggunakan uji keabsahan data dengan uji kredibilitas. Uji kredibilitas data terhadap data hasil penelitian kualitatif, antara lain perpanjangan

⁶⁰ *Ibid.*, 249.

⁶¹ *Ibid.*, 252.

pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi teman sejawat, dan *membercheck*⁶². Uji keabsahan data penelitian ini menggunakan tahapan berikut ini:

a. Peningkatan Ketekunan

Dalam penelitian ini, uji kredibilitas dilakukan peneliti dengan cara peningkatan ketekunan. Meningkatkan ketekunan berarti pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara ini, kepastian data dan urutan peristiwa dapat direkam secara pasti dan sistematis.⁶³ Peneliti melakukan pengecekan kembali data yang ditemukan dengan tekun, sehingga peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis sesuai yang diamati.

b. Triangulasi

Uji kredibilitas yang dilakukan peneliti menggunakan triangulasi. Triangulasi dalam uji kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.⁶⁴ Triangulasi yang digunakan peneliti:

1. Triangulasi Sumber.

Dalam penelitian ini setelah peneliti mendapatkan sumber data dari informan utama, yaitu kepala perpustakaan, kemudian peneliti akan melakukan pengecekan atau menggunakan sumber lain, yaitu kepada informan tambahan yaitu tiga orang Kobid, kemudian dilanjutkan kepada dua orang staf. Informasi dari sumber data selanjutnya dianalisis dan disimpulkan oleh peneliti.

⁶² *Ibid.*, 70.

⁶³ *Ibid.*, 272.

⁶⁴ *Ibid.*, 273.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik oleh peneliti ditunjukkan dalam pengambilan data yang dilakukan peneliti, yaitu dengan teknik wawancara semiterstruktur, observasi nonpartisipan, dan dokumentasi data penelitian. Apabila dari ketiga tersebut terdapat perbedaan maka peneliti akan melakukan *crosscheck* data yang berbeda.

3. Triangulasi Waktu

Waktu sering mempengaruhi kredibilitas data. Triangulasi waktu dilakukan dengan cara melakukan pengecekan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dalam waktu yang berbeda-beda.

c. Membercheck

Teknik *membercheck* adalah proses pengecekan data yang diperoleh oleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan *membercheck* untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.⁶⁵

Membercheck dilakukan setelah pengumpulan data selesai. Mengkonfirmasi pada pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh pemberi data berarti data tersebut valid, sehingga semakin kredibel, tetapi apabila data yang ditemukan peneliti menimbulkan beberapa penafsiran, maka peneliti merubah hasil temuannya, dan menyesuaikan ulang dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.

⁶⁵ *Ibid.*, 276.

H. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk mempermudah pembaca dan memperoleh pembahasan yang sistematis, maka peneliti menjelaskan mengenai sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan. Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teoritis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Latar belakang berisi tentang identifikasi masalah dan penggambaran masalah yang akan di teliti. Rumusan masalah adalah acuan dalam penyusunan penelitian. Tujuan penelitian berisi pemaparan akan tujuan yang dilakukannya penelitian ini. Kegunaan penelitian merupakan hasil akhir yang dicapai dari peneltian ini. Kajian pusata berisi kajian penelitian sejenis yang menguraikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan. Kajian teori memaparkan teori yang mendukung sumber penelitian yang dapat menjadi dasar penelitian oleh peneliti. Metode penelitian membahas mengenai jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti. Tempat dan waktu penelitian. Situasi sosial, mencakup tempat penelitian, pelaku, dan aktivitas yang berhubungan dengan objek penelitian. Teknik penentuan infroman, yang akan menjadi sumber data dalam penelitian. Instrumen penelitian. Teknik pengumpulan data, yang mencakup metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data penelitian, yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan dan verifikasi. Uji keabsahan data memaparkan teknik yang digunakan dalam pengujian validasi data, yaitu menggunakan teknik peningkatan ketekunan, triangulasi, dan

membercheck. Sistematika pembahasan untuk mempermudah pembaca dalam memahami secara sistematis proposal tesis ini.

BAB II Gambaran Umum Lokasi Penelitian. Pada bab ini mendeskripsikan tentang gambaran umum perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, antara lain: sejarah singkat perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, visi dan misi, riwayat dan periode kepemimpinan, struktur organisasi, personalia di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, jam layanan, dan jenis-jenis layanan yang ada di Perpustakaan.

BAB III Hasil dan Pembahasan. Pada bab ini memaparkan dan mendeskripsikan tentang analisis data dan sajian data-data yang dilakukan oleh penelitian, hingga sampai pada tahap menguraikan hasil penelitian yang didapatkan dari penelitian.

Bab IV Penutup. Bab ini berisi kesimpulan peneliti yang telah melalui analisis data dan uji keabsahan data penelitian, serta berisi saran dari peneliti kepada tempat penelitian, yaitu Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

BAB IV

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa karakteristik kepemimpinan perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2016-2020, yaitu: (1) Kecerdasan, pemimpin perempuan memiliki kemampuan beradaptasi dengan mengikuti adat yang sudah berlaku, mempunyai daya kreativitas yang baik dalam mengusulkan ide-ide baru, mengedepankan tujuan bersama, cenderung menampung masukan semua bawahan, mencatat hal secara detail, mempertimbangkan banyak hal dengan seksama, dan mendukung bawahan untuk berkembang. (2) Motivasi, motivasi diri pemimpin perempuan dipengaruhi oleh unsur dari luar, pemimpin perempuan cenderung memperhatikan bawahan secara menyeluruh, memberi kesempatan yang luas kepada bawahan untuk berkembang, dan menyampaikan ucapan positif (memotivasi bawahan) dilakukan secara langsung. (3) Pengambilan Keputusan, pemimpin perempuan cenderung melibatkan kesepakatan bersama dan sangat mengedepankan hubungan relasi dalam setiap pengambilan keputusan. (4) Komunikasi, pemimpin perempuan menjalin komunikasi intern cenderung lebih intens, membangun komunikasi ekstern dengan menjalin kedekatan/keakraban kepada pengguna perpustakaan, cenderung senang mendengar dan didengarkan, merupakan pendengar yang baik, dan cenderung mengungkapkan secara langsung apa adanya apabila

menghadapi masalah. (5) Percaya Diri, pemimpin perempuan membangun relasi kepada bawahan secara lebih dekat dan akrab, pemimpin perempuan menghilangkan kecemasan dengan meminta masukan secara langsung pada bawahan, dan pemimpin membangun kepercayaan diri bawahan dengan mengungkapkan atau mengatakan langsung kepada bawahan dengan ucapan positif yang bersifat membangun dan menguatkan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian kepemimpinan perempuan di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga ini lebih cenderung menggunakan perspektif *different theory* atau cenderung maximiser. Perbedaan itu mempunyai kekuatan masing-masing. Hal ini dapat dilihat dari cara pemimpin perempuan yang lebih sering menampung dan mempertimbangkan semua ide/masukan bawahan secara menyeluruh dan detail daripada pemimpin laki-laki. Dalam memotivasi bawahan, kepemimpinan perempuan memberi kata-kata motivasi dan *reward* kepada pengikut secara langsung dan cenderung lebih akrab, berbeda dengan pemimpin laki-laki yang lebih canggung. Dalam hal komunikasi kepemimpinan perempuan di perpustakaan cenderung menjadi pendengar yang baik dan lebih senang bertanya untuk meminta pendapat pengikut daripada pemimpin laki-laki yang cenderung tidak banyak bicara/meminta pendapat pengikut secara lebih dekat. Perbedaan juga terlihat dari cara pengambilan keputusan, pemimpin perempuan cenderung mengedepankan hubungan relasi daripada laki-laki yang mengedepankan hasil.

B. SARAN

Kepemimpinan perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dapat terus mempertahankan komunikasi yang efektif dan dekat kepada semua bawahan. Kepemimpinan perempuan diharapkan dapat terus memotivasi bawahan dan melestarikan kegiatan pemberian *reward* khusus kepada pengikut yang berprestasi di setiap tahunnya. Meskipun pemimpin perempuan cenderung mengedepankan pengambilan keputusan dilakukan secara bersama-sama, namun pemimpin dapat belajar lebih berani, apabila keputusan yang dibutuhkan perlu waktu yang lebih cepat, pemimpin tidak perlu menunggu dari keputusan tim, hal ini dapat berlaku apabila keputusan tidak terlalu menanggung risiko yang besar. Pemimpin perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga perlu sekali-kali mengadakan kegiatan pelatihan kepemimpinan secara formal kepada pengurus, mengingat kegiatan tersebut belum pernah dilakukan dan dapat menambah pengetahuan kepada pengikut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Bulbeck, C. *Re-orienting western feminism: Women's diversity in a postcolonial world*. Cambridge, NY: Cambridge University Press, 1998.
- Bacchi, C. L. . *Same difference: Feminism and sexual difference*. Sydney: Allen & Unwin. 1990.
- Hughes, Richard, Robert Ginnett, dan Gordon Curphy. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Jakarta: Salemba Humanika, 2012.
- Khairuddin. *Kepemimpinan Wanita Menurut Islam Dalam Konteks Kekinian*. Banda Aceh: Ar-Raniry Press, 2014.
- Kozak, David C. "Leadership," Gannon University Magazine, Winter, 1998.
- Laugu, Nurdin. *Representasi Kuasa Dalam Pengelolaan Perpustakaan*. Gapernus Press: Yogyakarta, 2015.
- Lauster. *Tes Kepribadian (Personality Test)*. Penerjemah: Gulo, D. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Le, Binh P. "Choosing to lead: Success characteristics of Asian American academic library leaders". *Jurnal Emerald Insight* Vol. 37 Issue: 1/2. 2016
- Lensufiie, Tikno. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Esensi, 2013.
- Lestari. Sri, dkk. *Buku Panduan Perpustakaan: Library Guide Book UIN Sunan Kalijaga*. Yogyakarta: Digibooks, 2015.
- Lorber, *Gender inequality: Feminist theories and politics*. California: Roxbury. 2001.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Kumaran, Maha. *Leadership in Libraries A focus on ethnic-minority librarians*. Oxford Cambridge New Delhi: Chandos Publishing, 2012.
- Nuroto, Bambang Heru. *Library Guide Book UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, 2015.
- Nurmalina. *Kepemimpinan Wanita di Perpustakaan IAIN Raden Fatah Palembang. Makalah*. 2016.
- Peter G. *Leadership Theory and Practice*. London: Sage Publications Ltd, 1997.
- Pors, Niels Ole. "Citizen services and public libraries: an analysis of a new service in Danish public libraries". *Jurnal Emerald Insight*. Vol. 111, Iss 7/8. 2010.
- Qibtiyah, Alimatul. "Feminist Identity And The Conceptualisation Of Gender Issues In Islam: Muslim Gender Studies Elites In Yogyakarta, Indonesia." *Disertasi*. Degree of Doctor of Philosophy: University of Western Sydney. 2012.
- Reynolds, Joe. *Kepemimpinan Garis Terdepan*. Yogyakarta: Aditya Media, 2014.

- Ruliana, Poppy. *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Said, Mas'ud. *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatif*. Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Sashkin, Marshall, dan Molly G. Sashkin. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga, 2016.
- Snitow, A, 'A gender diary,' in A. Harris & Y. King (eds.), *Rocking the ship of state*. Boulder: Westview, 1989.
- Sudaryono. *Leadership: Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia: 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2012.
- Tan, Mely G. *Perempuan Indonesia: Pemimpin Masa Depan?*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1991.
- Teguh S, Ambar. *Kepemimpinan Profesional: Pendekatan Leadership Games*. Jogjakarta: Gava Media, 2008.
- Tilaar, Martha. *Leadership Quotient: Perempuan Pemimpin Indonesia*. Jakarta: Grasindo, 2002.
- Tracy Lovejoy Collum. "Conceptualization of Effective Leadership Indicators Among University Female Leaders." *Disertasi*. Degree of Doctor of Education: Faculty of North Carolina State University. 2014.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, Pasal 1 ayat 1.
- Wirawan. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press, 2013.
- Yang, Yuanyuan. "Competencies Required by Female Leaders In University Libraries." *Tesis*. Department of Business and Economic Studies: Faculty of Education and Economic Studies. 2013.

WEBSITE

- Berita Jakarta, "Saptasari Ediningtiyas Dilantik Jadi Kepala Perpustakaan", dalam <http://beritajakarta.com/read/13362>, diakses pada 28 Januari 2017. Pukul 3.11 WIB
- FPPTI, "Keanggotaan", dalam http://fppti-jatim.or.id/profil_anggota, diakses pada 17 Januari 2017. Pukul 11.50. WIB.
- Perpustakaan Atma Jaya, "Struktur Pengurus", dalam <http://lib.uajy.ac.id/>, diakses pada 17 Januari 2017. Pukul 12.10. WIB.
- Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, "Struktur Organisasi Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta", dalam <http://lib.uin-suka.ac.id/profil/struktur-organisasi.html>, diakses 17 Januari 2016. Pukul 12.00. WIB.
- Perpustakaan Universitas Gajah Mada, Profil Kepala Perpustakaan", dalam <http://lib.ugm.ac.id/ind>, diakses pada 17 Januari 2017. Pukul 08.50. WIB.

Lampiran 1**JADWAL PENELITIAN**

No.	Kegiatan	Tanggal
1.	Penyusunan proposal penelitian	19 November 2016
2.	Seminar proposal penelitian	26 November 2016
3.	Perbaikan proposal penelitian	09 Desember 2016
4.	ACC Penelitian	16 Desember 2017
5.	Mengurus Surat-Surat Ijin Penelitian	25 Januari 2017
6.	Perbaikan Kajian Pustaka	1-23 Maret 2017
7.	Mulai memasuki lokasi penelitian	24 Maret 2017
8.	Pengumpulan data	29 Maret-15 April 2017
9.	Penyajian data dan uji keabsahan data	1-30 April 2017
10.	Penyempurnaan penelitian tahap pertama	1-5 Mei 2017
11.	Penyempurnaan penelitian tahap kedua	6-12 Mei 2017
12.	Penyempurnaan penelitian tahap ketiga	15-19 Mei 2017
13.	Penyempurnaan penelitian tahap keempat	22-29 Mei 2017
13.	ACC Munaqosah	14 Juni 2017

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 2**PEDOMAN WAWANCARA**

No.	Karakteristik	No.	Indikator
1.	Kecerdasan	1.	Pengalaman
		2.	Pendidikan
		3.	Prestasi
		4.	Kemampuan beradaptasi
		5.	Kemampuan bergerak sesuai prioritas
		6.	Berpikir ide baru dan terbuka dengan perubahan dan Kreativitas positif
		7.	Kemampuan disiplin
		8.	Memahami dan mengembangkan kemampuan diri
		9.	Menghormati perasaan
		10.	Menghormati perbedaan
		11.	Memberdayakan pengikut
2.	Motivasi		INTERN
		1.	Kemampuan motivasi diri dalam mengelola emosi agar (sesuai prioritas, tujuan, dan nilai yang dianut)
		2.	Mengurangi tekanan, emosi (stress)
		3.	Kemampuan yakin dengan prioritas
			EKSTERN
		1.	Kemampuan memotivasi staff dalam mencapai tujuan organisasi
		2.	Kemampuan memilih orang yang tepat untuk kelompok
		3.	Kemampuan mengembangkan keahlian bawahan

		4.	Memberikan imbalan (pujian, ucapan terima kasih) bagi kinerja yang baik
		5.	Perantara memberikan motivasi
3.	Keberanian Mengambil Keputusan	1.	Menetapkan tujuan, dan mengukur hasil
		2.	Identitas masalah
		3.	Mengembangkan alternatif
		4.	Evaluasi alternatif
		5.	Memilih alternatif
		6.	Implementasi keputusan
		7.	Kontrol dan Evaluasi
4.	Komunikasi	1.	Media perantara komunikasi
		2.	Cara mempertahankan hubungan agar tetap harmonis
		3.	Cara menyelesaikan masalah
		4.	Waktu dalam berkomunikasi
		5.	Bentuk komunikasi
5.	Kepercayaan Diri	INTERN	
		1.	Membangun rasa percaya diri dalam diskusi
		2.	Menghilangkan rasa takut atau cemas
		3.	Menyampaikan ide baru kepada staf
		4.	Cara menyelesaikan jika ada miskomunikasi
		5.	Mengasah diri (membaca dan menulis)
		EKSTERN	
		5.	Cara membangun rasa percaya diri staf
		6.	Cara mengurangi kecemasan staf
		7.	Pelatihan staf

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN INFORMAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dra. Labibah Zain, M.LIS

Jabatan : Kepala Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan bersedia menjadi informan untuk diwawancara sebagai narasumber dan menyetujui nama informan dicantumkan dalam penulisan tesis oleh:

Nama : Aswi Malik Sholikhah

NIM : 1520011045

Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies (IIS)

Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

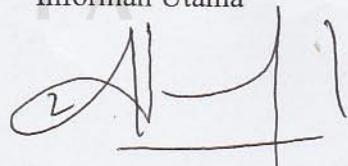
Judul Tesis : Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana perlunya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 17 April 2017

Informan Utama



Dra. Labibah Zain, M.LIS

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN INFORMAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sri Astuti, SIP.M.IP

Jabatan : Kobid Layanan Umum di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga

Menyatakan bersedia menjadi informan untuk diwawancara sebagai narasumber dan menyetujui nama informan dicantumkan dalam penulisan tesis oleh:

Nama : Aswi Malik Sholikhah

NIM : 1520011045

Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies (IIS)

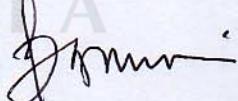
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Judul Tesis : Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, 29 Maret 2017

Informan Tambahan



Sri Astuti, SIP.M.IP

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN INFORMAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dra. Ida Nur'aini Hadna, M.Pd

Jabatan : Kbid Teknis di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan bersedia menjadi informan untuk diwawancara sebagai narasumber dan menyetujui nama informan dicantumkan dalam penulisan tesis oleh:

Nama : Aswi Malik Sholikhah

NIM : 1520011045

Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies (IIS)

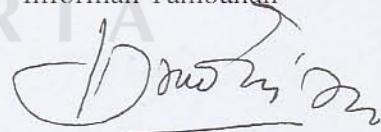
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Judul Tesis : Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, 30 Maret 2017

Informan Tambahan



Dra. Ida Nur'aini Hadna, M.Pd

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN INFORMAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Drs. Bambang Heru Nurwoto

Jabatan : Kabid Layanan Teknologi Informasi di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan bersedia menjadi informan untuk diwawancara sebagai narasumber dan menyetujui nama informan dicantumkan dalam penulisan tesis oleh:

Nama : Aswi Malik Sholikhah

NIM : 1520011045

Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies (IIS)

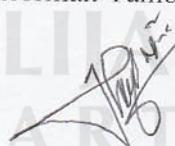
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Judul Tesis : Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, 29 Maret 2017

Informan Tambahan



Drs. Bambang Heru Nurwoto

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN INFORMAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Miftakhul Yazid Fuadi, SIP

Jabatan : Staf Sistem Informasi dan Jaringan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga

Menyatakan bersedia menjadi informan untuk diwawancara sebagai narasumber dan menyetujui
nama informan dicantumkan dalam penulisan tesis oleh:

Nama : Aswi Malik Sholikhah

NIM : 1520011045

Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies (IIS)

Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Judul Tesis : Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, 31 Maret 2017

Informan Tambahan

Miftakhul Yazid Fuadi, SIP

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN INFORMAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Triono

Jabatan : Staf Sirkulasi di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan bersedia menjadi informan untuk diwawancara sebagai narasumber dan menyetujui nama informan dicantumkan dalam penulisan tesis oleh:

Nama : Aswi Malik Sholikhah

NIM : 1520011045

Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies (IIS)

Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Judul Tesis : Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, 31 Maret 2017

Informan Tambahan



Triono

Lampiran 4

HASIL WAWANCARA

Wawancara dengan informan 1 : pada 17 April 2017, pukul 09.33 WIB

1. Apakah Ibu pernah mengikuti pelatihan kepemimpinan perpustakaan?

“Pelatihan kepemimpinan pernah di McGill, pelatihan *Management for teaching and Learning in Higher Education* program untuk manager-manager yang akan memimpin di perguruan tinggi. Untuk menghadapi persoalan-persoalan dengan kepemimpinan juga saya dapatkan dari belajar ketika seminar-seminar, conference, baik nasional dan internasional untuk mengikuti apa yang terjadi, untuk meng-upgrade pengetahuan-pengetahuan. Belajar leadership ini tidak hanya konfensional tapi juga bisa melalui sosial media, di SLA membaca hasil web minarnya, membaca isu-isu terbaru yang berkaitan dengan leadership itu yang saya lakukan untuk mengupgrade kemampuan memimpin”

2. Bagaimana cara Ibu beradaptasi saat diawal-awal memimpin?

“adaptasi: tidak terlalu susah, karena saya sudah dari 1999 terjun di perpustakaan, sebagai tim pengembang. sudah tahu orang-orang ini begini, orang ini begitu, semua selalu didiskusikan dengan tim pengembang”

3. Apa yang menjadi konsentrasi Ibu selama kepemimpinan sekarang?

“Kita pada saat ini konsentrasi pada aksesibilitas, bagaimana informasi di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga bisa diketahui orang banyak dan mudah mengaksesnya. Karena awal-awal saya menjadi kepala perpustakaan, banyak yang belum tau alamat url atau website dari perpustakaan UIN Sunan Kalijaga itu apa? cara mengaksesnya juga. Bahkan dari beberapa tataran dosen ada yang belum tahu bahwa OPAC bisa diakses di mana saja. maka dari itu yang kami tempuh adalah sosialisasi sumber-sumber informasi melalui media apa saja dan di mana saja. Misalnya saya meminta Staf bagian Referensi untuk masuk ke grup para dosen, nah dari situ bisa selalu menginformasikan apa saja informasi yang baru di perpustakaan kepada dosen-dosen.

Melalui media WhatsApp saya menyapa, “Hallo Bapak dan Ibu dosen apakah pagi ini sudah mengakses lib.uin-suka.ac.id/ dan opac.uin-suka.ac.id/ ?”. Jadi sosialisasi dari berbagai sosial media, bisa dilihat yang paling gencar Facebook lebih aktif. Saya bilang bahwa, “Apapun yang kita lakukan harus disosialisasikan dan update sehingga setiap orang tahu. Kemudian juga upaya yang kita lakukan agar dosen dan mahasiswa tidak gagap *information resources* dengan mengadakan Sinau bareng setiap selasa jam 10 pagi. Kita sosialisasikan kegiatan itu, bahwa siapapun yang mau bergabung akan kita layani, misal membuat *profile scholar* akan kita layani, apapun bantuan yang dosen inginkan kita akan siap fasilitasi. Juga melalui website juga banyak yang kita benahi. misal dulu masih

menggunakan bahasa perpustakaan, contohnya menggunakan kata OPAC bagi orang umum kan banyak yang gak ngerti OPAC itu apa, maka kita ganti dengan tempat mencari koleksi perpustakaan, klik di sini. Kemudian untuk mengusulkan buku klik di sini, untuk mengakses elektronik jurnal klik di sini, koleksi e journal di sini, sehingga orang umum itu lebih paham dan tahu fungsi dan isinya apa. Jadi mereka tertarik untuk meng klik url perpustakaan itu. Saya juga sering memberi tahu dosen-dosen untuk menulis di jurnal ilmiah itu perlu modal, nah untuk modal itu, perpustakaan sudah langganan elektronik jurnal banyak sekali, nah kita kenalkan Scopus, emerald itu ada disini (alamat link website)”.

4. Apa motivasi Ibu dalam memimpin?

“Menurut saya, apa yang saya lakukan sekarang adalah investasi masa depan. Saya inginnya bukan hanya berhenti di kepala perpustakaan sebelumnya atau di saya. Ingin saya bisa menjadi investasi secara lembaga, akan berkelanjutan manfaat bagi kepentingan seluruh civitas akademik UIN Sunan Kalijaga. Ketika *image* institusi menjadi naik dari perpustakaannya, tentu akan membawa dampak bagi staf maupun semua yang ada di UIN. Kita sering lihat perpustakaan dipandang sebelah mata. Ketika kita menunjukkan bahwa kita itu bagus, tentu kita akan dihargai. Finansial bagus. Harus menunjukkan bagus dulu untuk mendapatkan *image* bagus baik institusi maupun personal”.

5. Apa saja yang dilakukan Ibu untuk memotivasi staf?

“Kemarin saya habis mengadakan *staf of the year*. Ini hak prerogatif kepala perpustakaan untuk memilih staf terbaik. Saya tidak memandang dari Kobid atau Kour untuk menjadi terbaik. *Staf of the year* ini akan hak saya untuk memilih siapa di antara mereka yang bagus baik dari kacamata saya pribadi dan kacamata pemustaka. Tahun ini jatuh kepada Pak Triono. Kalau Yazid itu dari sisi penulisan untuk memancing mereka untuk gemar menulis. Yazid kasih penghargaan karena penulisan”.

6. Kapan saja Ibu berkomunikasi dengan staf?

“Komunikasi lebih banyak tidak tatap muka. banyak melalui WhatsApp bisa 24 jam. Misal saya baru inget sesuatu jam 1 pagi ya saya bilang langung jam segitu. Mumpung inget, mau ditanggapi atau tidak kan tidak harus langsung jam segitu. Setidaknya besuk pas ngantor baru dibahas. Misalnya ketika pagi saya belum datang, tetapi melalui WhatsApp saya sudah woro-woro, untuk mengingatkan staf untuk siap-siap, misal pagi ini ada kunjungan atau dosen-dosen mau ikut sinar bareng. Komunikasi bisa formal pertemuan tadarusan, rapat umum, dan informal saya datang langsung di tempat kerja, bisa juga dari kebijakan, ya seperti penghargaan gelar staf of the year, atau saat di rapat orangnya sering saya sebut-sebut terus sebagai bentuk pujian dan prestasi. inginnya sih mereka ikut bangga dan terdorong berprestasi”.

7. Bagaimana cara Ibu dalam mengambil keputusan?

“Biasanya saya akan ngomong ke Waka dulu. Kemudian Waka biasanya akan bertanya, konsepnya seperti apa. Dari Waka kemudian diteruskan ke Kobid dan Kour. Kemudian akan kita rapatkan bareng untuk membahas, di setujui atau tidak. Beberapa ide saya ada yang disetujui dan beberapa juga ada ide saya yang tidak disetujui, ya mungkin karena susah untuk dieksekusi. Atau mungkin bagi mereka belum masuk akal. Misalnya saya ingin semuanya itu menulis, dan akan saya kumpulkan dalam bunga rampai, tapi mungkin karena banyak kerjaan jadi belum terlaksana. Untuk konteks kepemimpinan, saya lebih senang para Kour itu datang sudah punya konsep dan mereka akan memikirkan solusinya. Tetapi memang di awal-awal mereka pada kaget juga. Saya bilang, “Kalian sebagai Kour harus bagaimana? Solusinya apa?” “Sebagai Kour ketika ada keluhan, kalian harus memberikan alternatif solusi 1, 2, 3, nanti di rapat kita akan merapatkan, merapatkan solusi tersebut untuk dieksekusi. Jadi rapat itu bukan untuk meng-*list* persoalan, tapi untuk rapat Kour dan Kobid kita rapat untuk mencari solusi. Kalian harus menawarkan solusi A, B, C.” Jadi masukan dan solusi di tampung. Apabila ada kendala perbedaan pendapat, kita bicarakan baik-baik, kita *list* positif dan negatifnya apa. Kalau banyak positifnya ya nanti itu yang akan kita ambil. Jadi di *list* dulu.

8. Bagaimana cara Ibu membangun kepercayaan diri staf?

“Membangun kepercayaan diri pengurus ya dengan memberi motivasi, kata-kata. Saya selalu eksplisit mengatakannya, “Kamu itu sebenarnya bisa” “Nah itu kalian bisa”. Misalnya kepada staf informasi, ketika mereka mengelu “saya belum bisa”, saya katakan “kamu itu bisa” dan saya minta menunjukkan. Dan ternyata memang bisa. Misal saya melihat dari Kour informasi memoderatori tamu dari Kanada, saya liat dia lancar bahasa Inggrisnya, makanya saya selalu bilang, “Kamu itu bisa”. Jadi ketika ada tamu luar dan dengan berbahasa Inggris itu tidak perlu menunggu saya. Saya bilang, “Isro itu sudah bisa mengatasi hal tersebut”. Atau dalam konteks pengambilan keputusan, saya selalu bilang, “Ini tidak harus menunggu saya, ini si A sudah paham dalam menangangi itu”

Yogyakarta, 19 Mei 2017

Informan Utama

Dra. Labibah Zain, M.LIS

HASIL WAWANCARA

Wawancara dengan informan 2 : pada 30 Maret 2017, pukul 08.20 WIB

- 1. Bagaimana menurut Anda dengan kepala perpustakaan yang di pimpin oleh pemimpin perempuan?**

“Kebetulan saya mengalami tiga periode kepala perpus: Pak Ari, bu Sri, bu Labibah. Kalau saya tidak bisa membedakan itu laki-laki atau perempuannya. Tetapi lebih kepada konsentrasi pendidikannya pemimpin ada di mana gitu. Perbedaan dalam kepemimpinan menurut saya tidak karena ia laki-laki atau perempuan, tetapi lebih pada konsen masing-masing bidang oleh pemimpin itu sendiri. Misalnya pak Ari (kepala perpustakaan tahun 2008-2014) konsen pada TI, bu Sri (kepala perpustakaan 2015-2016) lebih konsen ke kontrol kegiatan, kalau bu Labibah (kepala perpustakaan 2016-2020) konsen pada manajemen. itu juga bisa dilihat pada Renstra. Renstra di era pak Ari menyiapkan teknologi, fasilitas, dan sebagainya. Nah sekarang bu Labibah, kemudian lebih pada aksesibilitas, menyebarkan informasi”.

- 2. Bagaimana menurut Anda dengan kemampuan adaptasi pemimpin?**

“Beliau sering berkunjung ke tempat-tempat kita kerja. Beliau mengikuti adat disini seperti apa dan bagaimana. Misalnya pas ada rapat, beliau sering bertanya “Biasanya bagaimana?” lalu beliau mengikuti. Konsep dan Realita digabungkan

di rapat pengurus, disitu bu Labibah memberi masukan dan kami pun juga memberi masukan. Karena bu Labibah tidak tahu teknisnya dan kami tidak tahu konsepnya. Konsep yang mau dibawa beliau kemana. Kami sama-sama saling memberi masukan, berdiskusi untuk mencapai suatu tujuan. Kita bikin target ya bareng-bareng.

Kadang beliau kasih ide, terus bilang tapi saya tidak tahu nih harus bagaimana, nah lalu kita bahas bareng-bareng. Misalnya: seperti beliau membahas *part time*, saya bilang dananya cuma segini. Beliau juga tidak mungkin menekan. Kita utarakan realita dana hanya sekian lho. Terus beliau tanya “lalu bagaimana? apa yang ini dikurangi atau ini di rubah” jadi ya memang kita pikirkan bareng-bareng dan saling terbuka, saling mendukung.”

3. Bagaimana menurut Anda dengan motivasi diri pemimpin?

“Bu Labibah semangatnya bagus dan semangat itulah yang sering ditularkan ke kita. Saya pun kadang-kadang secara pribadi pernah ragu kalau tidak mampu, tapi beliau bilang “Ngapain kamu tidak bisa? dan sering dimarahi untuk menyemangati. Lalu saya bilang, “Oke aku terima tantanganmu”. Bu Labibah lalu menjawab, “Nah... gitu dong” dan beliau senang banget”.

4. Bagaimana menurut Anda dengan kemampuan pemimpin memotivasi staf dan mengembangkan keahlian staf? Melalui apa?

“Beliau itu memang sering diundang menjadi pembicara dan sebagainya. Ketika beliau di undang bukan hanya dilihat sebagai bu Labibah tapi juga dilihat sebagai ketua perpustakaan. Lalu beliau bilang “Kalau ini *based practice* saya harus mengajak salah satu orang teman untuk berbicara masalah ini, karena bisa jadi saya kurang paham untuk itu. Jadi selama diundang menyangkut *based practice* sebenarnya kalian lah yang lebih tahu. Pernah juga membicarakan kebijakan repository, ketika itu Bu Labibah tidak mau dan langsung menunjuk saya. Saat saya ragu, beliau bilang, “Kamu bisa”. Akhirnya saya dan tim TI yang berangkat.

5. Apakah pemimpin pernah memberikan pujián ataupun *reward* kepada staf?

“Dalam memberi motivasi, penyemangat ya kadang secara personal ya iya, kadang di forum juga iya. Secara personal ya bisa japri lewat WA. Kemarin terakhir di awal bulan memberi penghargaan ke pegawai yang rajin ke Pak Triono dan Yazid karena selama 2016 banyak menulis di surat kabar. Ya memang tidak seberapa tapi itu sebagai ucapan terima kasih dan penghargaan lah”.

6. Bagaimana menurut Anda dengan cara pengambilan keputusan pemimpin?

“Setiap kegiatan, kami sudah punya jadwal, misal *user education*, bedah buku, TOT, semua kami bikin bareng. Semua penanggung jawab berkumpul untuk

membahas ini akan dikerjakan penanggung jawab nya siapa dan waktunya kapan. Ketika saya jadi penanggung jawab itu kan artinya saya juga dilatih untuk memimpin. dan itu sebenarnya juga sudah dilakukan sejak dahulu, bukan berlangsung sekarang saja. Target dibuat bareng-bareng. Target: misal dibuat maret, berarti kami harus memikirkan minggu pertama harus ngapain, minggu kedua harus ngapain. Di rapat pengurus. Saling diskusi, bicara bareng, saat beliau kurang paham teknis kami paham teknis, saat beliau paham konsep, kami kurang paham konsep, di situlah kami saling memberi masukan”.

7. Apakah Anda sering berkomunikasi dengan pemimpin? Melalui apa saja berkomunikasi dengan pemimpin?

“Komunikasi bisa di grup WhatsApp. bisa juga japri. Komunikasi bebas, tidak sebatas jam kerja. Jadi kalau tiba-tiba ada yang *urgent* langsung kami bahas bareng, mau di jam kerja maupun diluar jam kerja sering. Kalau pas inget apa gitu ya langsung aja *sharing* di grup WhatsApp. Bahkan kadang-kadang di hari libur dan tengah malam pun juga komunikasi di WhatsApp. Grup WhatsApp hanya pengurus ada sendiri, tetapi ada grup untuk semua pengurus dan staf. Rapat minimal satu bulan sekali, itu yang terjadwal. Tetapi sering juga ada pertemuan mendadak untuk membicarakan hal yang mendesak yang *urgent* harus diselesaikan kita langsung membuat agenda pertemuan rapat”.

8. Bagaimana menurut Anda dengan rasa kepercayaan diri pemimpin?

“Kepercayaan diri bu Labibah itu begitu. percaya diri. Terlihat yakin. Kayak teman sendiri tidak menjaga jarak. Apalagi kalau dengan pengurus. Saat mengutarakan ide-ide kan ke pengurus dulu”.

9. Bagaimana cara pemimpin membangun rasa percaya diri staf? Apakah pemimpin pernah melatih kepercayaan diri staf?

“Saya pikir pelatihan kepemimpinan dan kepercayaan diri dari pemimpin tidak langsung berbentuk latihan seperti seminar. Tetapi saya yakin bahwa beliau secara tidak langsung melatih kami untuk itu. Misalnya saat rapat, beliau secara tidak langung ya melatih kami, “Ya kamu jadi pemimpin, terus kamu harus bagaimana?”

Informan Tambahan

Sri Astuti, SIP.M.IP

Wawancara dengan Informan 3 : pada 30 Maret 2017, pukul 10.33 WIB**1. Bagaimana menurut Anda dengan kepala perpustakaan yang di pimpin oleh pemimpin perempuan?**

“Kalau saya sama aja ya, baik ketika dipimpin oleh pak Ari ataupun bu Labibah. Kita enggak begitu memandang pemimpinnya laki-laki atau perempuan. Disini sendiri pengurus juga banyak perempuan. Kita sih tidak melihat gender. Bahkan ketika harus *shelving*, angkut-angkut ya perempuan atau laki-laki sama saja. Kita tidak melihat itu pekerjaan kasar atau tidak ya kita (perempuan) kerjakan saja. Kita tidak membedakan itu laki-laki atau perempuan”.

2. Bagaimana menurut Anda dengan kemampuan adaptasi pemimpin?

“Keliatan ada usaha dari bu Labibah untuk merangkul semua orang, dari staf, dari pejabat atas, bawah, samping. Semuanya dirangkul. Bu Labibah juga terlihat banyak mempelajari di lapangan seperti apa. Misal soal administrasi yang harusnya begini tapi di lapangan tidak bisa, ya beliau banyak belajar, secara langsung dari situ untuk memahami dan menyesuaikan keadaan di lapangan. Saat mengusulkan kegiatan ya beliau akan melihat dulu kemampuan SDM bagaimana, insfrastuktur bagaimana, administrasi dan birokrasi bagaimana, harus dilihat semua, harus seimbang semuanya.”

3. Bagaimana menurut Anda dengan cara pemimpin menghormati perasaan dan perbedaan?

“Baik ya. Beliau terbuka, jelas mau menerima masukan dan bisa dilihat saat rapat rutin”.

4. Menurut Anda adakah prestasi yang telah pemimpin capai selama memimpin?

“Bagi kita bisa melibatkan masyarakat meski tanpa dana itu juga prestasi. 2016 itu kan pengurangan *budget* besar-besaran di instansi dari pemerintah, berimbang ke bawah, ke perpustakaan UIN juga. Ya tadinya setiap satu tahun ada 20 kegiatan yang dibiayai yang masuk di RKKL, seperti workshop, seminar, bedah buku, dan lain-lain yang kami ajukan. Tahun 2016 dari 19 kegiatan hanya 3 yang dibiayai. Nah oleh bu Labibah itu dialihkan dengan membuat kegiatan yang tanpa memerlukan biaya yang besar. Seperti mengadakan pameran buku, pameran lukisan, pameran batik, pas hari kunjung itu selain ada pameran itu kami juga pakai baju tradisional. Sehingga menarik perhatian pengunjung. Di hari santri juga ngadain membaca kitab. Nah itu semua mengadakan kegiatan yang *no budgeting*, ya perlu dana tapi itu semua dananya dari masyarakat. Hari kunjung perpust mengadakan lomba-lomba: misal cari pengunjung yang paling sering berkunjung, dosen yang paling sering datang ke perpustakaan. Ada lomba *selfie*. Itu semua ada hadiahnya, ya kimi dapatkan dari masyarakat, dari rektor, dari dekan, dan lainnya”

5. Bagaimana menurut Anda cara pemimpin memberdayakan staf?

“Kemarin saya dikirim ke KPDI di Makassar itu juga sebagai apresiasi juga, memberi kesempatan mengikuti seminar-seminar yang jauh. Biasanya kan di acara-acara itu kan yang datang kepala, tapi di UIN tidak, Bu Labibah malah memberi peluang untuk kita. Juga saat mengisi materi, Bu Labibah akan melihat dulu ini temanya kebijakan atau teknis. Kalau kebijakan beliau akan datang sendiri, tetapi kalau materinya teknis, beliau akan minta ke kita yang datang ya disesuaikan bidangnya. Misalnya bidang akreditasi ke Bu Khusnul (wakil kepala) atau bidang repository akan menunjuk ke TI.”

6. Bagaimana menurut Anda dengan kemampuan pemimpin memotivasi staf dan mengembangkan keahlian staf? Melalui apa?

“Memberi penyemangat sih ya selalu, bisa melalui kepercayaan-kepercayaan yang diberikan, untuk memimpin kegiatan-kegiatan. Misalnya besuk kita ada seminar internasional, seminar nasional semuanya dilibatkan dan diberi peran tanggung jawab sendiri-sendiri. Kayak gitu kan sebenarnya juga upaya untuk mendidik secara langsung ya. Kita belajar untuk meng-handel organisasi, kegiatan, itu juga sebagai cara mendidik kami”

7. Apakah pemimpin pernah memberikan pujian ataupun *reward* kepada staf?

“Bahkan Beliau itu rela mengeluarkan dari uang sendiri. seperti kemarin di awal tahun ada Pak Triono dianggap rajin dan peduli menjahit sendiri tas yang rusak, memperbaiki gantungan kunci yang rusak tanpa diminta. Beliau memberi

apresiasi dan tentu itu bisa menjadi inspirasi bagi karyawan yang lain. Dapat award. Kemudian Yazir banyak menulis di media, di beri penghargaan untuk mengapresiasi”

8. Bagaimana menurut Anda dengan cara pengambilan keputusan pemimpin?

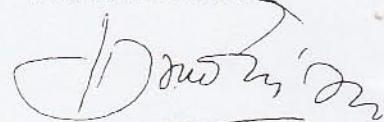
“Beliau selalu melibatkan pengurus. Kita bahas bareng saat raker 2017. Di diskusikan bareng-bareng akan apa saja kegiatan yang akan kita lakukan, waktunya kapan, anggarannya butuh berapa, penanggung jawabnya siapa, semua di bahas bersama, disampaikan di Raker. Raker ada dua: Raker Perencanaan dan Raker Evaluasi”.

9. Apakah Anda sering berkomunikasi dengan pemimpin? Melalui apa saja berkomunikasi dengan pemimpin?

“Untuk memudahkan berkomunikasi, kami ada Grup WhatsApp pengurus. Komunikasinya bebas, berlangsung 24 jam. Pas hari sabtu, hari libur pun ya komunikasi tetap bisa jalan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Informan Tambahan



Dra. Ida Nuraini Hadna, M.Pd

Wawancara dengan Informan 4 : pada 29 Maret 2017, pukul 09.10 WIB**1. Bagaimana menurut Anda dengan kepala perpustakaan yang di pimpin oleh pemimpin perempuan?**

“Saya lihat setiap pemimpin itu mempunyai karakter sendiri-sendiri. Ada kekurangan dan kelebihan masing-masing. Kalau saya lihat secara umum dipimpin laki-laki maupun perempuan itu sama saja. Saya lihat pemimpin sudah mempunyai kualifikasi sebagai pemimpin, dalam arti sudah sesuai standar SNI Perpustakaan, misalnya kepala harus S2 perpustakaan itu sudah memenuhi semua. Dalam perjalanannya perbedaan itu hanya perbedaan kepribadian saja. Karena kan setiap pemimpin mempunyai *style* masing-masing”.

2. Bagaimana menurut Anda dengan kemampuan adaptasi pemimpin?

“Ya melalui rapat-rapat pengurus dan staf kepala mulai mengenal, beradaptasi menyesuaikan, dan menyampaikan tugas-tugas”

3. Menurut Anda adakah prestasi yang telah pemimpin capai selama memimpin?

“Setiap pemimpin punya kekurangan dan kelebihan masing-masing. Kalau kepemimpinan bu Labibah ini fokusnya aksesibilitas agar memberi kemudahan akses kepada pemustaka secara luas. Memberi kemudahan pada pemustaka dalam akses informasi kapan saja, di mana saja tanpa terbatas waktu. Kalau sekarang paradigmanya memang sudah berbeda, tidak dilihat banyaknya koleksi tapi dilihat dari proses kemudahan mengakses koleksi. Makanya jumlah pembelian koleksi

tercetak sekarang kan jauh berbeda dari tahun sebelumnya. Tetapi pembelian e-book dan e-jurnal itu banyak sekali. Alokasi dana dari pemerintah di era pemimpin Bu Labibah ini memang jauh berbeda dari tahun-tahun sebelumnya. Pemotongan anggaran berimbas pada pendanaan kegiatan. Kepemimpin Bu Labibah ini tetap ada bisa mengadakan kegiatan yang tidak harus di danai, seperti kemarin ada pameran batik dan sebagainya, yang tidak harus mengeluarkan biaya anggaran perpustakaan”

4. Bagaimana menurut Anda cara pemimpin memberdayakan staf?

“Kalau pelatihan kepemimpin secara formal belum pernah ada. Tetapi kalau secara informal sering dilakukan bahkan terus dilakukan, misalnya setiap koordinator urusan, koordinator bidang diserahi tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan. Melalui kegiatan itukan sebenarnya secara langsung menjadi suatu metode kepala untuk melatih staf menjadi pemimpin”.

5. Bagaimana menurut Anda dengan kemampuan pemimpin memotivasi staf dan mengembangkan keahlian staf? Melalui apa?

“Kalau menurut saya Bu Labibah itu motivator. Jarang langsung menyalahkan ketika stafnya kurang berhasil tetapi malah banyak memberikan masukan, sering bilang, “Sudah nggak papa, besok dicoba lagi”, tidak menyalahkan kenapa kok begini. Justru memberi dorongan biar semangat bekerja biar lebih baik lagi. Memberi motivasi sering dilakukan, kadang secara pribadi, kadang ya melalui grup di WhatsApp, tapi yang grup hanya sebatas untuk pengurus. Pemberian

apresiasi tidak sebatas hanya ucapan pujian, tetapi juga *reward*. Misalnya staf terajin kemarin di panggil dalam rapat umum, kemudian dikasih *reward* nya ya bentuknya bisa barang ataupun uang.”

6. Bagaimana menurut Anda dengan cara pengambilan keputusan pemimpin?

“Bu Labibah ini banyak koordinasi, tidak memutuskan sendiri. Banyak musyawarah dan diskusi ‘baiknya gimana’, lewat grup WhatsApp malah banyak meminta masukan. Semua keputusan pemimpin, tidak boleh melanggar Rencana Induk Pengembangan. Jadi siapapun pengganti pemimpin, mau gonta-ganti pemimpin ya dia tinggal melanjutkan saja. Rencana Induk Pengembangan itu tidak dibuat oleh kepala perpustakaan yang baru, tetapi dibuat oleh Universitas untuk sepuluh tahun ke depan. Rencana Induk Pengembangan untuk menentukan perpustakaan akan dibawa kemana. Setingkat pengurus ya sudah tahu Rencana Induk Pengembangan, jadi sudah tahu rencana sepuluh tahun ke depan perpustakaan akan dibawa ke mananya.

Dan kebetulan pas bu Labibah ini Rencana Induk Pengembangan sudah berakhir. Bu Labibah ini baru akan membuat lagi dan memulai untuk sepuluh tahun ke depan. Jadi untuk perpustakaan di UIN Sunan Kalijaga ini begitu, berbeda dengan perpustakaan universitas yang lain. Ganti pemimpin tidak akan gonta-ganti kebijakan, jadi tidak akan terlalu berpengaruh pada pekerjaan. Jadi menurut saya ganti pemimpin ya hanya ganti *style* si pemimpin saja. Tetapi secara tugas dan kewajiban ya sama”

8. Bagaimana menurut Anda dengan rasa kepercayaan diri pemimpin?

“Beliau sudah memenuhi kualifikasi semua, sudah sesuai latar belakang pendidikan, pengalaman. Tapi memang menurut saya kalau perempuan lebih mengedepankan perasaannya, lebih banyak mendengarkan, dan enggak enakan. Beda ketika Pak Ari yang memimpin, lebih banyak mengedepankan pikiran. Ketika pak Ari, lebih banyak rasional, misal: ini harus ini.. harus gini.. tapi kalau misal pemimpin perempuan ini ada main perasaan kadang enggak enakan, enggak nyaman, beda dengan laki-laki.

Pak Ari enggak melihat itu lebih tua atau muda, tetapi selama itu sesuai dengan tupoksi dan tugasnya, ya Pak Ari akan jalan terus, enggak ada rasa enggak enakan. Tetapi secara umum sih ya sama saja.”

Yogyakarta, 31 Mei 2017

Informan Tambahan



Drs. Bambang Heru Nurwoto

Wawancara dengan Informan 5**(pada Jumat, 31 Maret 2017, pukul 08.45 WIB)****1. Apresiasi yang pernah diberi Kepala Perpustakaan kepada Anda?**

Jawab: Dalam bentuk amplop yang berisi rupiah, hahaha

2. Kapan apresiasi itu dilakukan?

Jawab: Januari 2017, bertepatan ketika rapat umum.

3. Bagaimana perasaan Anda mendapat penghargaan khusus dari pemimpin??

Jawab: Ya tentunya senang. Bukan masalah nominal, tetapi senang karena ada perhatian langsung dari pimpinan kepada staf-stafnya. Senang secara simbolis ada penyerahan atau pengakuan apresiasi.

4. Apa yang sebenarnya Anda lakukan hingga mendapat suatu penghargaan khusus dari pemimpin/Kepala Perpustakaan?

Jawab: Saya menuliskan di media massa tentang kenaikan repository perpustakaan UIN Sunan Kalijaga yang mengalami kenaikan.

5. Sudah berapa kali Anda menulis artikel dan diterbitkan di Koran?

Jawab: Sembilan kali

6. Setelah mendapat sebuah puji dan ucapan terima kasih dari pemimpin, apa motivasi Anda ke depan?

Jawab: ya nulis lagi.

7. Mas Yazid sering tidak melakukan komunikasi dengan Pemimpin?

Jawab: Komunikasi dengan kepala jarang sih. Paling ketemu ya kalau pas Kepala Perpus main ke ruangan sini. Kalau yang sering komunikasi kan para pengurus (kobid dan kour), nanti baru para pengurus yang meneruskan tugas pada kami (staf).

8. Pernahkan kepala perpustakaan menegur saat Anda mungkin tidak sesuai tugas? Di tegur melalui apa?

Jawab: Ya pernah sih. Paling kepala perpus datang secara langsung terus bilang, “ayo.. ayo.. segera diselesaikan”.

9. Kalau menurut pandangan Anda kepercayaan diri kepala perpustakaan sekarang itu bagaimana?

Jawab: Bu Labibah itu percaya dirinya tinggi, tapi tetap mau menampung masukan.

Wawancara dengan Informan 6**(pada Jumat, 31 Maret 2017, pukul 10.10 WIB)**

- 1. Apresiasi yang pernah diberi Kepala Perpustakaan kepada Bapak?**

Jawab: di dalam amplop

- 2. Kapan apresiasi itu dilakukan?**

Jawab: pas rapat umum awal tahun 2017

- 3. Bagaimana perasaan Bapak mendapat penghargaan khusus dari pemimpin?**

Jawab: Ya lumayan senang.

- 6. Apa yang sebenarnya Bapak lakukan hingga mendapat suatu penghargaan khusus dari pemimpin/Kepala Perpustakaan?**

Jawab: Saya itu ya enggak ingin apa-apa. Saya hanya mengerjakan sesuai tugas saja, shelving banyak buku amburadol, datang kantor tepat waktu.

- 7. Kalau saya dengar, Bapak juga pernah menjahit fasilitas tas milik perpustakaan, apa itu benar? Apa motivasi Bapak mengerjakan itu?**

Jawab: yaaa... iya pernah, pas saya jaga di peminjaman kunci loker. Saya gak ada alasan apa-apa mbak. Ya lihat tas sobek, ya dijahit aja.

- 8. Setelah mendapat sebuah pujian dan ucapan terima kasih dari pemimpin, apa motivasi Bapak ke depan?**

Jawab: kerja aja seperti biasa.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709, Faks. (0274) 557978
email: pps@uin-suka.ac.id, website: <http://pps.uin-suka.ac.id>.

Nomor : B- 198 /Un.02/DPPs/TU.00/ 01 /2017
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di
tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas kuliah Program Magister (S2) bagi mahasiswa Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, bersama ini kami mengharap bantuan Bapak/Ibu/ Saudara untuk memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa berikut :

Nama	:	Aswi Malik Sholikhah
NIM	:	1520011045
Program	:	Magister (S2)
Prodi / Konsentrasi	:	IIS/ Ilmu Perpustakaan dan Informasi
Semester	:	IV (Empat)
Tahun Akademik	:	2016/2017

untuk melakukan penelitian tesis yang berjudul :

**KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN
KALIJAGA YOGYAKARTA : PERSPEKTIF GENDER**

Di bawah bimbingan dosen : Ro'fah, BSW., M.A., Ph.D.

Demikian atas bantuan dan kerjasama yang diberikan, disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 23 Januari 2017



CURRICULUM VITAE

A. Profile Author

Name : Aswi Malik Sholikhah
Place/Date of Birth : Klaten, August 14, 1992
Home Address : Ganjuran Permai RT 07 Sumbermulyo Bambanglipuro,
Bantul, Yogyakarta, 55764
Father : Agus Sajarwo
Mother : Sri Tariah

B. History of Education

1. Formal
 - a. 1999 – 2005 : SD Negeri 1 Bantul , Yogyakarta
 - b. 2005 – 2008 : MTs Madrasah Mu'allimat Muhammadiyah Yogyakarta
 - c. 2008 – 2011 : SMA Negeri 1 Jetis Bantul, Yogyakarta
 - d. 2011 – 2015 : S1 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Program Library and Information Science

C. Achievement/Award

- 1) 2009 : Nominator Festival Novel Pro-U Media
- 2) 2013 : Champion II , Scientific Paper, in UII University Library
- 3) 2014 : Champion II , Essay in Balai Bahasa Yogyakarta

D. Experience the organization

1. 2011-2014 : Organization LIBERTY (Librarian and Information)
2. 2011-2012 : ARENA (Journalism)
3. 2013-2015 : Editorial Bulletin SEMAR

E. Interest in scientific : field of authorship and literacy.

F. The Scientific work

- 1) Book
 - a) (2014) Bahasa dan Sastra dalam Kesunyian, Antologi Esai dan Cerpen, oleh Balai Bahasa Yogyakarta.
 - b) (2014) Kontribusi Keilmuan Mahasiswa untuk Indonesia dalam Perspektif Agama, Ilmu Pengetahuan, dan Seni, oleh Bagian Kemahasiswaan UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- 2) Artikel
 - (a) (2015) Jurnal Fihris, Ancaman Gejala Technostress pada Pustakawan.
 - (b) (2016) Peran Teknologi Informasi Dalam Literasi Informasi di Perpustakaan Perguruan Tinggi
- 3) Research
 - a) (2013) Scientific Paper. Peranan Pelayanan Perpustakaan dalam Membantu Keberhasilan Belajar Mahasiswa Tunanetra (Studi Kasus di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)
 - b) (2015) Skripsi. Strategi Pemberdayaan Perpustakaan dalam Mendorong Siswa Memanfaatkan Perpustakaan di SD Tumbuh 1 Yogyakarta

