

**KEPEMIMPINAN PROFETIK DAN KINERJA  
PUSTAKAWAN PADA PERPUSTAKAAN PERGURUAN  
TINGGI DI KOTA MALANG**



**Disusun Oleh:  
Setiawan  
NIM: 20300011037**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**DISERTASI**  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Diajukan Kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga  
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Doktor Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam (IPII)

**YOGYAKARTA  
2023**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## **PERNYATAAN KEASLIANDAN BEBAS DARI PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Setiawan, S.Sos., M.I.P  
N I M : 20300011037  
Program/Prodi : Doktor(S3) / Studi Islam  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

menyatakan bahwa naskah disertasi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bebas plagiarisme. Jika di kemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiasi, makasaya siap ditindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, September 2023

Saya yang menyatakan,



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KIJAGA  
YOGYAKARTA

Setiawan, S.Sos., M.I.P  
NIM: 20300011037



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
**PASCASARJANA**

Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709 Fax (0274) 557978  
e-mail: pps@uin-suka.ac.id. website: http://pps.uin-suka.ac.id

## PENGESAHAN

Judul Disertasi : KEPEMIMPINAN PROFETIK DAN KINERJA  
PUSTAKAWAN PADA PERPUSTAKAAN PERGURUAN  
TINGGI DI KOTA MALANG  
Ditulis oleh : Setiawan  
NIM : 20300011037  
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

**Telah dapat diterima**  
**Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Doktor (Dr.)**  
**Dalam Bidang Studi Islam**

Yogyakarta, 21 September 2023

An. Rektor/  
Ketua Sidang,



**Prof. Dr. H. Kamsi, M.A.**  
NIP. 195702071987031003



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
**PASCASARJANA**

Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709 Fax (0274) 557978  
e-mail: pps@uin-suka.ac.id. website: http://pps.uin-suka.ac.id

**YUDISIUM**

**BISMILLĀHIRRAHMĀNIRRAHĪM**

DENGAN MEMPERTIMBANGKAN JAWABAN PROMOVENDUS ATAS PERTANYAAN DAN KEBERATAN PARA PENILAI DALAM UJIAN TERTUTUP (PADA TANGGAL 29 JULI 2023), DAN SETELAH MENDENGAR JAWABAN PROMOVENDUS ATAS PERTANYAAN DAN SANGGAHAN PARA PENGUJI DALAM SIDANG UJIAN TERBUKA, MAKA KAMI MENYATAKAN, PROMOVENDUS, **SETIAWAN** NOMOR INDUK: **20300011037** LAHIR DI **PAMEKASAN**, TANGGAL **4 NOPEMBER 1978**,

**LULUS DENGAN PREDIKAT :**

**PUJIAN (CUM LAUDE)/~~SANGAT MEMUASKAN/MEMUASKAN~~\*\***

KEPADA SAUDARA DIBERIKAN GELAR DOKTOR **STUDI ISLAM** KONSENTRASI **ILMU PERPUSTAKAAN DAN INFORMASI ISLAM** DENGAN SEGALA HAK DAN KEWAJIBAN YANG MELEKAT ATAS GELAR TERSEBUT.

**\*SAUDARA MERUPAKAN DOKTOR KE-933.**

YOGYAKARTA, 21 SEPTEMBER 2023

An. REKTOR /  
KETUA SIDANG,



**Prof. Dr. H. Kamsi, M.A.**

NIP. : 19570207 198703 1 003

**\*\* CORET YANG TIDAK DIPERLUKAN**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
**PASCASARJANA**

Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709 Fax (0274) 557978  
e-mail: pps@uin-suka.ac.id. website: http://pps.uin-suka.ac.id

**DAFTAR HADIR DEWAN PENGUJI  
UJIAN TERBUKA PROMOSI DOKTOR**

Nama Promovendus : Setiawan  
NIM : **20300011037**  
Judul Disertasi : **KEPEMIMPINAN PROFETIK DAN KINERJA PUSTAKAWAN PADA  
PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI DI KOTA MALANG**

Ketua Sidang : Prof. Dr. H. Kamsi, M.A.

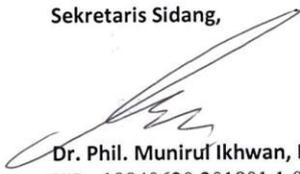
Sekretaris Sidang : Dr. Phil. Munirul Ikhwan, L.c., M.A.

Anggota : 1. Prof. Dr. H. Syihabuddin Qalyubi, Lc., M.Ag.  
(Promotor/Penguji)  
2. Prof. Dr. Nurdin Laugu. S.Ag., S.S., M.A.  
(Promotor/Penguji)  
3. Dr. Labibah, M.LIS.  
(Penguji)  
4. Drs. Ida Fajar Priyanto, M.A., Ph.D.  
(Penguji)  
5. Dr. Tafrikhuddin, S.Ag., M.Pd.  
(Penguji)  
6. Dr. Hj. Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., SS., M.Si.  
(Penguji)

Di Ujikan di Yogyakarta pada hari Kamis, tanggal 21 September 2023

Tempat : Aula Lt. 1 Gd. Pascasajana UIN Sunan Kalijaga  
Waktu : Pukul 13.30 WIB. S.d Selesai  
Hasil / Nilai (IPK) : 3.80  
Predikat Kelulusan : Pujian (*Cumlaude*) / Sangat Memuaskan / Memuaskan

Sekretaris Sidang,

  
Dr. Phil. Munirul Ikhwan, L.c., M.A.  
NIP.: 19840620 201801 1 001

## PENGESAHAN PROMOTOR

**PROMOTOR 1 :**

**Prof. Dr. H. Syihabuddin Qalyubi, Lc., M.Ag** (



**PROMOTOR 2 :**

**Prof. Dr. Nurdin Laugu, M.A** (



## NOTA DINAS

Kepada Yth.,  
Direktur Pascasarjana  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**KEPEMIMPINAN PROFETIK DAN KINERJA PUSTAKAWAN  
PADA PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI DI KOTA  
MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Setiawan, S.Sos., M.IP  
NIM : 20300011037/S3  
Program : Doktor  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

sebagaimana disarankan dalam ujian tertutup pada tanggal 20 Juli 2023, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Yogyakarta, Agustus 2023  
Promotor,



Prof. Dr. H. Syihabuddin Qalyubi, Lc., M.Ag.

## NOTA DINAS

Kepada Yth.,  
Direktur Pascasarjana  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

### **KEPEMIMPINAN PROFETIK DAN KINERJA PUSTAKAWAN PADA PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI DI KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Setiawan, S.Sos., M.IP  
NIM : 20300011037/S3  
Program : Doktor  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

sebagaimana disarankan dalam ujian tertutup pada tanggal 20 Juli 2023, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Yogyakarta, Agustus 2023  
Promotor,



Prof. Dr. Nurdin Laugu, M.A

## NOTA DINAS

Kepada Yth.,  
Direktur Pascasarjana  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

### **KEPEMIMPINAN PROFETIK DAN KINERJA PUSTAKAWAN PADA PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI DI KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Setiawan, S.Sos., M.IP  
NIM : 20300011037/S3  
Program : Doktor  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

sebagaimana disarankan dalam ujian tertutup pada tanggal 20 Juli 2023, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Yogyakarta, Agustus 2023  
Penguji,



Dr. Tafrikhuddin, S.Ag, M.Pd

## NOTA DINAS

Kepada Yth.,  
Direktur Pascasarjana  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

### **KEPEMIMPINAN PROFETIK DAN KINERJA PUSTAKAWAN PADA PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI DI KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Setiawan, S.Sos., M.IP  
NIM : 20300011037/S3  
Program : Doktor  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

sebagaimana disarankan dalam ujian tertutup pada tanggal 20 Juli 2023, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Yogyakarta, Agustus 2023  
Penguji,



Ida Fajar Priyanto, M.A, Ph.D

## NOTA DINAS

Kepada Yth.,  
Direktur Pascasarjana  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

### **KEPEMIMPINAN PROFETIK DAN KINERJA PUSTAKAWAN PADA PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI DI KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Setiawan, S.Sos., M.IP  
NIM : 20300011037/S3  
Program : Doktor  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

sebagaimana disarankan dalam ujian tertutup pada tanggal 20 Juli 2023, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Yogyakarta, Agustus 2023  
Penguji,



Dr. Labibah, M.LIS

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi paradigma perubahan gaya kepemimpinan yang muncul dan mengalami perubahan dikarenakan tidak sesuai dengan perkembangan dan kondisi yang ada. Gaya kepemimpinan profetik menawarkan suatu konsep yang menekankan pada aspek moral, etika dan visi jangka panjang dalam mengelola perpustakaan. Gaya kepemimpinan profetik berusaha mendorong perubahan positif dan menginspirasi para pustakawan dengan nilai-nilai yang tinggi dan tujuan yang jelas, berdasarkan sifat nabi (siddiq, amanah, tabligh, fathonah dan demokratik). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pentingnya kepemimpinan profetik dalam kinerja pustakawan, (2) implementasi kepemimpinan profetik dan kinerja pustakawan (3) dampak kepemimpinan profetik terhadap kinerja pustakawan di Perguruan Tinggi di Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Objek penelitian di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN Maliki Malang), Perpustakaan Universitas Negeri Malang (UM) dan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Malang (UMM), dengan jumlah informan sebanyak 12 yang terdiri 9 pustakawan dan 3 kepala perpustakaan. Aspek utama kepemimpinan profetik yang terdiri dari sifat siddiq, amanah, tabligh, fathonah dan demokratik merupakan elaborasi teori Irwan Nugroho, Banjari, Adapun kinerja pustakawan menggunakan konsepsi dari Hery dan Robbin dalam menganalisis aspek kinerja. Selain itu teori Robert E. Kelley, Murjani untuk menganalisa urgensi kepemimpinan dan kinerja, JK Fellog Foundation dan Benyamin Bloom digunakan untuk menganalisa dampak kepemimpinan profetik terhadap kinerja pustakawan.

Hasil penelitian. (1) Urgensi kepemimpinan profetik dalam kinerja pustakawan. Kepemimpinan profetik dengan sifat fathonah (kemampuan intelektual) sebagai kendali dalam kemajuan dan perkembangan IPTEK. Pengendalian itu dapat meningkatkan efisiensi kinerja pustakawan (siddiq). Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dapat meningkatkan kinerja pustakawan(amanah dan siddiq).

Kepemimpinan profetik dapat menyempurnakan manajemen kinerja pustakawan melalui penguatan organisasi perpustakaan dan manajemen (siddiq), dan pencapaian target yang ditetapkan serta kepemimpinan profetik dapat meningkatkan produktifitas kerja (amanah dan tabligh) sehingga dapat meningkatkan mutu layanan di perpustakaan. (2) implementasi kepemimpinan profetik dalam kinerja pustakawan. Kepemimpinan profetik berkontribusi pada peningkatan kinerja pustakawan dan menciptakan budaya organisasi yang kuat dan solid, dengan dukungan dan komitmen dari kepala perpustakaan. Pustakawan menjadi lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perpustakaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi, dengan memegang teguh nilai-nilai kepemimpinan profetik (siddiq, amanah, tabligh, fathonah dan demokratik) yang terkait dengan kejujuran, tanggung jawab, peningkatan religiusitas pustakawan melalui kegiatan keagamaan dan budaya kerja yang profesional. (3) dampak kepemimpinan profetik terhadap kinerja pustakawan, yaitu meningkatkan komitmen organisasi, motivasi kinerja, dan kepuasan kinerja. Dukungan, penghargaan, dan kedisiplinan yang ditunjukkan oleh pemimpin memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja kolektif pustakawan.

Kontribusi penelitian, secara teoritis, memperkaya teori kepemimpinan profetik yang dapat diintegrasikan dalam peningkatan kinerja pustakawan pada perpustakaan perguruan tinggi di Kota Malang. Menjadi acuan bagi pengembangan teori kepemimpinan profetik dalam meningkatkan kinerja pustakawan khususnya di perpustakaan perguruan tinggi di Kota Malang dan pada umumnya perpustakaan perguruan tinggi di Indonesia. Pengembangan ilmu manajemen perpustakaan dan sumber daya manusia (SDM) perpustakaan perguruan tinggi di Kota Malang

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan profetik, Kinerja Pustakawan*

## ABSTRACT

This research is motivated by the changing leadership style paradigm that emerged and underwent changes because of its inappropriateness for current developments and conditions. Prophetic leadership style offers a concept emphasizing aspects of moral, ethic and long-term vision of library management. The style encourages positive changes and inspires librarians with high values and clear goals based on the prophet's characteristics (i.e. siddiq, amanah, tabligh, fathonah and democratic). This research aims to analyze (1) the importance of prophetic leadership in librarians' performance, (2) the implementation of prophetic leadership and the librarians' performance, (3) the impact of prophetic leadership on the performance of librarians in universities in Malang City.

This qualitative research employed a case study approach. Carried out at the library of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang (UIN Maliki Malang), Malang State University Library (UM) and Muhammadiyah Malang University Library (UMM), the study took 12 informants comprising 9 librarians and 3 library heads. The main aspects of prophetic leadership consisting of siddiq, amanah, tabligh, fathonah and democratic traits are an elaboration of the theory of Irwan Nugroho, Banjari. To analyze the librarians' performance aspect, a concept from Hery and Robbin was used. In addition, Robert E. Kelley, Murjani's theory was applied to analyze leadership urgency and performance, while JK Fellog Foundation and Benyamin Bloom were used to analyze the impact of prophetic leadership on librarian performance.

Results. (1) The prophetic leadership urgency in librarians' performance. Fathonah (intellectual ability) in this type of leadership controlled the science and technology progress and development. Controls can improve the performance efficiency (siddiq). Main tasks and functions can improve the performance of librarians (amanah and siddiq). Prophetic leadership can improve librarian performance management through strengthening library organization and management (siddiq). The set-target achievement and prophetic leadership can increase work productivity (trust and tabligh) so as to improve the quality of library services. (2) Implementation of prophetic leadership in librarian performance. Prophetic leadership improves the librarians' performance and creates a strong and solid

organizational culture, with support and commitment from the head of the library. Librarians are more motivated to do the best for the library vision, mission and objective achievements, by upholding prophetic leadership values (siddiq, amanah, tabligh, fathonah and democratic) which are related to honesty, responsibility, religiosity increase through religious activities and professional work culture. (3) The leadership increased organizational commitment, performance motivation, and performance satisfaction. The leader's support, acknowledgement, and discipline have a crucial role in creating a productive work environment and improving the collective performance of librarians.

The study, theoretically, enriches the theory of prophetic leadership which can be integrated to improve the librarians' performance. It can be a reference for prophetic leadership theory development to improve the performance of college libraries in Malang and in Indonesia. Also, it can upgrade Library Management Studies and university library human resources (HR) in Malang.

**Keywords:** *Prophetic leadership, librarians' performance*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ملخص الملخص

الدافع لكتابة هذه الرسالة تغيير أنماط القيادة الناشئ من عدم توافقه مع التطورات والظروف القائمة. يقدم أسلوب القيادة النبوية مفهوما يؤكد على الجوانب الأخلاقية والرؤية طويلة المدى في إدارة المكتبة. يسعى أسلوب القيادة النبوية إلى تشجيع التغيير الإيجابي وإلهام أمين المكتبة بالقيم العالية والأهداف الواضحة، مبنيا على خصائص النبي (الصديق والأمانة والتبليغ والفتنة والديمقراطية). تهدف هذه الرسالة إلى تحليل ما يلي: (١) أهمية القيادة النبوية في أداء أمين المكتبة، (٢) تنفيذ القيادة النبوية وأداء أمين المكتبة (٣) تأثير القيادة النبوية على أداء أمناء المكتبات في الجامعات الموجودة في مدينة مالانج.

أختار الباحث في هذه الرسالة بحثا نوعيا واعتمد على منهج دراسة الحالة. وكان موضوع الدراسة يتكون من مكتبة جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج (UIN Malang) ومكتبة جامعة مالانج الحكومية (UM) مكتبة جامعة مالانج المحمدية (UMM)، وبلغ عدد المخبرين ١٢ مخبرا، وتسعة منهم أمناء مكتبات و ثلاثة رؤساء مكتبات. وتعتبر الجوانب الرئيسية للقيادة النبوية والتي تتكون من الصديق والأمانة والتبليغ والفتنة والديمقراطية هي صياغة نظرية إروان نوجروهو Irwan Nugroho وبنجري Banjari. أما بالنسبة لأداء أمين المكتبة فتم أخذ مفاهيمه من هيري Hery وروبين Robbin في تحليل جوانب الأداء. وبصرف النظر عن ذلك، تم استخدام نظرية روبرت إي كيللي Robert E. Kelley ، ومرجاني Murjani لتحليل أهمية القيادة والأداء، وبالإضافة إلى ذلك، تم تطبيق نظرية JK Fellog Foundation، وبنيامين بلوم Benyamin Bloom لتحليل تأثير القيادة النبوية على أداء أمين المكتبة.

وتوصلت هذه الرسالة إلى ما يلي: (١) أهمية القيادة النبوية في أداء أمين المكتبة. القيادة النبوية القائمة على الفطنة عبارة عن متحكم في التقدم والتطور في العلوم والتكنولوجيا. يمكن أن يؤدي هذا التحكم إلى زيادة كفاءة أداء أمين المكتبة (الصدوق). كما يمكن أن يؤدي تنفيذ المهام والوظائف الرئيسية إلى تحسين أداء أمين المكتبة (الأمانة والصدوق). بينما القيادة النبوية تسهم في تحسين إدارة أداء أمين المكتبة من خلال تعزيز تنظيم المكتبة وإدارتها (الصدوق) وتحقيق الأهداف المحددة. كما يمكن للقيادة النبوية أن تزيد من إنتاجية العمل (الأمانة والتبليغ) وذلك لتحسين جودة الخدمات في المكتبة. (٢) تنفيذ القيادة النبوية في أداء أمين المكتبة. تساهم القيادة النبوية في تحسين أداء أمين المكتبة وخلق ثقافة تنظيمية قوية ومتينة، بدعم والتزام من رئيس المكتبة. يصبح أمين المكتبة أكثر تحفيزاً لتقديم أفضل مساهمة للمكتبة في تحقيق رؤية ورسالة وأهداف المنظمة، وذلك من خلال التمسك بقيم القيادة النبوية (الصدوق، والأمانة، والتبليغ، والفطنة، والديمقراطية) المرتبطة بالصدق والمسؤولية وتعزيز الوعي الديني لأمين المكتبة من خلال الأنشطة الدينية وثقافة العمل المهنية. (٣) أثر القيادة النبوية على أداء أمين المكتبة، وهي زيادة الالتزام التنظيمي، ودافعية الأداء، والرضا عن الأداء. يلعب الدعم والاحترام والانضباط الذي يظهره القادة دوراً حاسماً في خلق البيئة المنتجة وتحسين الأداء الجماعي لأمين المكتبة.

ونظرياً، تساهم هذه الرسالة في إثراء نظرية القيادة النبوية والتي يمكن دمجها في تحسين أداء أمين المكتبة في المكتبات الجامعية في مدينة مالانج. وتصبح هذه الرسالة مرجعاً لتطوير نظرية القيادة النبوية في تحسين أداء أمين المكتبة وخاصة في المكتبات الجامعية في مدينة مالانج وبشكل عام في المكتبات الجامعية في إندونيسيا. وتنمية المعرفة بإدارة المكتبات والموارد البشرية المنضمة للمكتبات الجامعية في مدينة مالانج.

**الكلمات المفتاحية: القيادة النبوية، أداء أمين المكتبة**

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Dan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor:158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Žāl	ž	zet (dengan titik atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zā'	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Šād	š	es (dengan titik bawah)
ض	Dād	d	de (dengan titik bawah)
ط	Tā'	ṭ	te (dengan titik bawah)
ظ	Zā'	z	zet (dengan titik bawah)
ع	'Ain	'	Apostrof terbalik
غ	Ghain	gh	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāw	w	we
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	y	ye

## B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

Kata Arab	Ditulis
مُدَّة مُتَعَدِّدَة	<i>muddah muta'ddidah</i>
رَجُلٌ مُتَفَانِنٌ مُتَا'أَيِّنٌ	<i>rajul mutafannin muta'ayyin</i>

## C. Vokal Pendek

<i>Ḥarakah</i>	Ditulis	Kata Arab	Ditulis
<i>Fathah</i>	a	مَنْ نَصَرَ وَقَاتَلَ	<i>man naṣar wa qatal</i>
<i>Kasrah</i>	i	كَمْ مِنْ فِئَةٍ	<i>kamm min fi'ah</i>
<i>Ḍammah</i>	u	سُدُسٌ وَخُمُسٌ وَثُلَاثٌ	<i>sudus wa khumus wa sulus</i>

## D. Vokal Panjang

<i>Ḥarakah</i>	Ditulis	Kata Arab	Ditulis
<i>Fathah</i>	ā	فَتَّاحٌ رَزَّاقٌ مَنَّانٌ	<i>fattāḥ razzāq mannān</i>
<i>Kasrah</i>	ī	مَسْكِينٌ وَفَاقِرٌ	<i>miskīn wa faqīr</i>
<i>Ḍammah</i>	ū	دُخُولٌ وَخُرُوجٌ	<i>dukhūl wa khurūj</i>

## E. Huruf Diftong

Kasus	Ditulis	Kata Arab	Ditulis
<i>Fathah</i> bertemu <i>wāw</i> mati	aw	مَوْلُودٌ	<i>maulūd</i>
<i>Fathah</i> bertemu <i>yā'</i> mati	ai	مُهَيِّمٌ	<i>muhaimin</i>

## F. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata

Kata Arab	Ditulis
أَنْتُمْ	<i>a'antum</i>
أَعَدْتُ لِلْكَافِرِينَ	<i>u'iddat li al-kāfirīn</i>
لَئِنْ شَكَرْتُمْ	<i>la'in syakartum</i>
إِعَانَةَ الطَّالِبِينَ	<i>i'ānah at-ṭālibīn</i>

## G. Huruf Tā' Marbūṭah

1. Bila dimatikan, ditulis dengan huruf "h".

Kata Arab	Ditulis
زَوْجَةٌ جَزِيلَةٌ	<i>zaujah jazīlah</i>
جَزِيَةٌ مُحَدَّدَةٌ	<i>jizyah muḥaddadah</i>

Keterangan:

Ketentuan ini tidak berlaku terhadap kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya, kecuali jika dikehendaki lafal aslinya.

Bila diikuti oleh kata sandang "al-" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan "h".

Kata Arab	Ditulis
تَكْمِلَةُ الْمَجْمُوعِ	<i>takmilah al-majmū'</i>
حَلَاوَةُ الْمَحَبَّةِ	<i>ḥalāwah al-maḥabbah</i>

2. Bila *tā' marbūṭah* hidup atau dengan *ḥarakah* (*fathah*, *kasrah*, atau *ḍammah*), maka ditulis dengan “t” berikut huruf vokal yang relevan.

Kata Arab	Ditulis
زكاة الفطر	<i>zakātu al-fiṭri</i>
إلى حضرة المصطفى	<i>ilā ḥaḍrati al-muṣṭafā</i>
جلالة العلماء	<i>jalālata al-'ulamā'</i>

#### H. Kata Sandang *alif* dan *lām* atau “al-”

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah*:

Kata Arab	Ditulis
بحث المسائل	<i>baḥs al-masā'il</i>
المحصول للغزالي	<i>al-maḥṣūl li al-Ghazālī</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah*, ditulis dengan menggandakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya serta menghilangkan huruf “l” (el)-nya.

Kata Arab	Ditulis
إعانة الطالبين	<i>i'ānah at-tālibīn</i>
الرسالة للشافعي	<i>ar-risālah li asy-Syāfi'ī</i>
شذرات الذهب	<i>syaza'arāt az-ḍahab</i>

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, kasih sayang dan hidayat-Nya kepada penulis sehingga penulis memperoleh daya dan kekuatan untuk menyelesaikan disertasi ini dengan baik dan tepat waktu, sesungguhnya segala sesuatu yang terjadi atas kehendak Allah SWT. Penyusunan disertasi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam pada Program Studi Islam Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Judul yang dipilih adalah Kepemimpinan Profetik dan Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi di Kota Malang.

Proses penyusunan disertasi ini tidak sedikit kesulitan dan hambatan yang ditemui oleh penulis, namun penulis memperoleh bimbingan, arahan, petunjuk dan saran dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

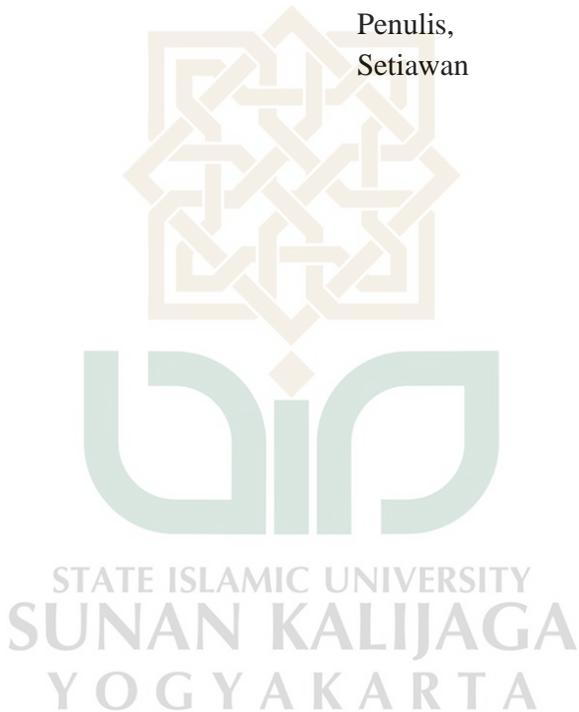
1. Prof. Dr. H. Syihabuddin Qalyubi, Lc., M.Ag. sebagai Promotor I yang telah banyak membantu, memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan petunjuk yang sangat bernilai dalam penyelesaian penelitian disertasi ini
2. Prof. Dr. Nurdin Laugu, M.A sebagai Promotor II yang begitu banyak meluangkan waktu dalam bimbingan, perhatian, motivasi, kesabaran kepada penulis sehingga penelitian disertasi ini bisa terselesaikan
3. Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. Selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh S3 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Prof. Dr. H. Abdul Mustaqim, S.Ag., M.Ag Selaku Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ahmad Rafiq, S.Ag., M.Ag., MA., Ph.D.Selaku Ketua Program Doktor Studi Islam Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang tidak bosan-bosannya memberikan motivasi kepada penulis untuk tetap semangat dalam perkuliahan.

6. Dr. Labibah, M.LIS, selaku penguji, yang senantiasa memberikan masukan dan motivasi kepada penulis.
7. Ida Fajar Priyanto, M.A.,Ph.D. Selaku penguji, terimakasih atas masukan dan bimbingannya.
8. Dr. Tafrihuddin, M.Pd, Selaku penguji, terimakasih atas saran dan masukannya selama ini.
9. Mufid, M.Hum, Selaku Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN Maliki Malang) atas bantuan memberikan ijin penelitian sehingga bisa terselesainya disertasi ini
10. Prof. Dr. Djoko Saryono, M.Pd, Selaku Kepala Perpustakaan Universitas Negeri Malang, atas dukungan, ijin penelitian dan motivasinya
11. Dr. Asep Nurjaman, M.Si, Selaku Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Malang (UMM), atas bantuan memberikan ijin penelitian kepada penulis sehingga bisa terselesainya disertasi ini.
12. Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, yang telah banyak menyediakan bahan rujukan (*e-jurnal, e-book*) dan *repository* institusinya yang sangat bermanfaat bagi penulis
13. Ayahanda (alm) Moh. Djufri dan Ibunda Dewi Farida (almh), dan semua keluargaku atas doa dan dukungannya dengan ikhlas
14. Istri dan Anak-anakku terimakasih atas doa dan dukungan dan motivasinya
15. Teman-teman S3 Program doktor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
16. Teman-teman dosen dan pustakawan di Universitas Negeri Malang, terimakasih atas motivasi dan dukungannya selama ini.
17. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebut satu persatu, yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian disertasi ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam disertasi ini, oleh karena itu kritik dan saran dari para pembaca sangat diharapkan dan berguna bagi penulis untuk perbaikan penelitian ini di masa mendatang.

Yogyakarta, Agustus 2023

Penulis,  
Setiawan



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN REKTOR .....</b>	<b>iv</b>
<b>YUDISIUM .....</b>	<b>v</b>
<b>DEWAN PENGUJI .....</b>	<b>vi</b>
<b>PENGESAHAN PROMOTOR .....</b>	<b>vii</b>
<b>NOTA DINAS .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>xix</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>xxiii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xxvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xxix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xxx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Dan Manfaat penelitian.....	9
D. Kajian Pustaka .....	10
E. Kerangka Teori.....	16
F. Metode Penelitian .....	48
G. Sistematika Pembahasan.....	65
<b>BAB II PERPUSTAKAAN DAN KINERJA</b>	
<b>PUSTAKAWAN .....</b>	<b>67</b>
A. Perpustakaan Perguruan Tinggi .....	67
B. Kinerja Pustakawan .....	81
C. Lokasi Penelitian .....	89

<b>BAB III URGENSI KEPEMIMPINAN PROFETIK DALAM KINERJA PUSTAKAWAN .....</b>	<b>93</b>
A. Transformasi Ilmu Pengetahuan dan Teknologi .....	93
B. Manajemen Kinerja sebagai Proses Pengembangan Pustakawan .....	110
C. Produktivitas Kinerja dalam Peningkatan Kualitas Aktor Perpustakaan .....	128
<b>BAB IV IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN PROFETIK DAN KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI DI KOTA MALANG .....</b>	<b>137</b>
A. Rekonstruksi nilai Kepemimpinan .....	137
B. Reformulasi Kebijakan berbasis Keagamaan .....	175
C. Integrasi Kepemimpinan Profetik dengan Budaya Kerja Pustakawan .....	195
<b>BAB V DAMPAK KEPEMIMPINAN PROFETIK TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN .....</b>	<b>199</b>
A. Komitmen Organisasi dalam Prilaku Transendental ....	199
B. Motivasi Kinerja sebagai Proses Fisiologis dan Psikologis Pustakawan .....	208
C. Kepuasan Kinerja Pustakawan sebagai Bentuk Profesionalitas .....	216
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>229</b>
A. Kesimpulan .....	229
B. Saran .....	234
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>237</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>251</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Nilai kepemimpinan profetik, 36
Tabel I.2	Kinerja, 42
Tabel I.3	Kajian/Penelitian kepemimpinan profetik, 53
Tabel I.4	Informan penelitian, 57
Tabel II.1	Rencana Jangka Panjang UMM, 72
Tabel II.2	Karakteristik perpustakaan perguruan tinggi, 73
Tabel II.3	Jam buka layanan perpustakaan UIN Maliki, 79
Tabel II.4	Jam buka layanan perpustakaan UM, 80
Tabel II.5	Jam buka layanan UPT Perpustakaan UMM, 81
Tabel II.6	Aktor perpustakaan UIN Maliki, 82
Tabel II.7	Aktor perpustakaan perpustakaan UM, 83
Tabel II.8	Aktor perpustakaan perpustakaan UMM, 83
Tabel II.9	Formulir sasaran kinerja UIN Maliki Malang, 84
Tabel II.10	Formulir Kinerja UM, 85
Tabel II.11	Penilaian perilaku kerja pustakawan UM, 86
Tabel II.12	Penilaian kinerja PNS UM, 87
Tabel III.1	Perencanaan perpustakaan UIN Maliki Malang, 115
Tabel III.2	Produktifitas kinerja perpustakaan UM, 133

## DAFTAR GAMBAR

- Gambar I.1 Struktur kepustakawan profetik, 15
- Gambar I.2 Sejarah profetik, 23
- Gambar I.3 Konsep Kepemimpinan Profetik dan Kinerja Pustakawan, 27
- Gambar I.4 Komponen nilai kepemimpinan profetik, 44
- Gambar I.5 Skema logic model, 45
- Gambar I.6 Taksonomi Bloom, 47
- Gambar I.7 Kerangka konsep Penelitian, 48
- Gambar I.8 Komponen analisis data (*interactive model*), 60
- Gambar II.1 Rencana Strategis Perpustakaan UIN Malang 2008-2027, 69
- Gambar II.2 Rencana Strategis Perpustakaan UM 2016-2030, 71
- Gambar II.3 Formulir Kinerja Pustakawan UMM, 88
- Gambar II.4 Formulir Kinerja Pustakawan UMM, 88
- Gambar II.5 Denah Perpustakaan UIN Maliki Malang, 89
- Gambar II.6 Denah Perpustakaan UM, 90
- Gambar II.7 Denah Perpustakaan UMM, 91
- Gambar III.1 Sistem penilaian kinerja pustakawan, 115
- Gambar V.1 *Logic model* komitmen organisasi, 208
- Gambar V.2. *Logic model* motivasi kinerja, 216
- Gambar V.3 *Logic model* dalam kepuasan kinerja, 226

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat izin penelitian.
- Lampiran 2 Foto Wawancara
- Lampiran 3 Kegiatan Keagamaan
- Lampiran 4 Hasil Wawancara
- Lampiran 5 Pedoman Observasi
- Lampiran 6 Karakteristik urgensi kepemimpinan profetik dalam kinerja pustakawan
- Lampiran 7 Karakteristik Penerapan Kepemimpinan profetik dan kinerja pustakawan
- Lampiran 8 Karakteristik dampak kepemimpinan profetik terhadap kinerja pustakawan
- Lampiran 9 Analisis Kepemimpinan Profetik Menurut Para Ahli
- Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat menjadi tantangan bagi setiap pemimpin lembaga, untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang menjunjung dan mendorong kinerja para pegawai secara optimal. Tantangan dalam kepemimpinan adalah bagaimana menyatukan keberagaman persepsi antara atasan dan bawahan dalam upaya mencapai cita-cita yang telah ditargetkan oleh lembaga. Laugu<sup>1</sup> mengungkapkan bahwa kepemimpinan membutuhkan komitmen, kecerdasan, motivasi, kekuatan dan integritas dalam menghadapi beberapa tantangan yang sangat kompleks. Kepemimpinan menurut Kartono<sup>2</sup> adalah proses memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan orang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan arahan, memotivasi, dan memfasilitasi orang-orang di bawah pengaruhnya agar dapat bekerja bersama-sama secara efektif dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Konteks kepemimpinan menurut Kartono<sup>3</sup> terbagi menjadi “pemimpin” dan “manajer”, pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi, menginspirasi, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Manajer adalah individu yang memiliki tanggung jawab operasional dalam organisasi, mereka bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya, mengatur tugas dan pekerjaan, serta memastikan pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan. Manajer umumnya berada pada posisi formal dalam

---

<sup>1</sup> Nurdin Laugu, “Power Representation in the Leadership of Academic Libraries in Indonesia,” *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi* 17, no. 1 (2021): 85–97.

<sup>2</sup> Kartini Kartono, *Kepemimpinan Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* (Jakarta: Rajawali Press, 2011). 68

<sup>3</sup> *Ibid.*, 73

hierarki organisasi, seperti manajer departemen atau proyek, peran utama mereka adalah memastikan kegiatan harian berjalan lancar dan efisien, menggunakan sumber daya dengan bijaksana, dan mengkoordinasi tim untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Perbedaan dari keduanya adalah pemimpin memiliki peran utama memengaruhi, menginspirasi, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin menetapkan visi, nilai-nilai, dan arah strategis, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kinerja tim. Seorang pemimpin tidak selalu memiliki posisi formal atau kekuatan hierarkis tertinggi dalam organisasi, tetapi memiliki kualitas kepemimpinan yang membuat orang lain mau mengikuti arah dan visi yang mereka tunjukkan. Pemimpin sering kali berfokus pada mengartikulasikan visi, membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kinerja, sedangkan manajer berperan mengelola sumber daya dan mengatur pekerjaan agar organisasi mencapai tujuan dengan efisien. Mereka bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan harian dalam kerangka kerja yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan salah satu kajian menarik bila dikaitkan dengan konteks saat ini. Morgan<sup>4</sup> menjelaskan kepemimpinan dianggap salah satu entitas yang menggunakan ketajaman bisnis, menentukan visi untuk mencapai tujuan lembaga. Kepemimpinan juga menentukan dan berupaya memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang berkenaan dengan empati, motivasi, kerendahan hati, keragaman, inovasi dan kecerdasan, hal tersebut dapat tercapai jika para pegawai memiliki persepsi positif terhadap pemimpin. Demikian sebaliknya, masalah kepemimpinan tersebut sulit tercapai jika pegawai memiliki persepsi negatif terhadap pemimpin. Masalah kepemimpinan tersebut perlu dikaji lebih mendalam dan komprehensif.

---

<sup>4</sup> Jakob Morgan, "What Is Leadership, and Who Is a Leader?," *Chief Learning Officer*, 2020, <https://www.chieflearningofficer.com/2020/01/06/what-is-leadership-and-who-is-a-leader/>.

Kepemimpinan merupakan objek dan subjek yang menarik untuk dipelajari, diteliti, ditulis, didiskusikan dan direfleksikan baik oleh orang awam, akademisi, maupun praktisi karena aspek dinamis yang terkandung di dalamnya, meskipun sudah banyak definisi kepemimpinan, tetapi tidak satupun yang dapat memuaskan. Diawali dengan *the trait theory* yang membahas sifat-sifat pemimpin yang berkembang menjadi *behaviorist theories*, pada akhirnya teori ini dianggap tidak sesuai dengan perkembangan jaman dikarenakan perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis dan teknologi memerlukan pemimpin yang memiliki keterampilan adaptasi yang tinggi. Sifat-sifat seperti ketahanan mental, kemampuan belajar cepat, dan fleksibilitas menjadi lebih penting dalam menghadapi perubahan ini daripada hanya mengandalkan sifat-sifat kepemimpinan konvensional<sup>5</sup>. Tahun 1950-an muncullah teori model kepemimpinan situasional yang menjadi *trend* dan banyak penulis yang menggunakan model ini, namun teori ini juga tergantikan oleh teori pendekatan baru yaitu teori kepemimpinan transaksional (kreatifitas pegawai yang dibatasi karena tujuan, sasaran, dan cara mencapainya sudah ditetapkan oleh pimpinan)<sup>6</sup>. Kepemimpinan transformasional, menempatkan sosok pemimpin lebih kepada sifat pribadinya dan tidak ada upaya untuk ditiru oleh bawahannya, hal ini memberikan kesan yang sangat kuat, pemimpin berperan secara independen dari pengikut, ataupun menempatkan dirinya di atas kebutuhan para pengikut<sup>7</sup>.

Pandangan lain dari para ahli tentang model kepemimpinan, yaitu Kepemimpinan kultural adalah kepemimpinan yang mempunyai korelasi yang sangat kuat dengan aspek budaya ataupun tradisi

---

<sup>5</sup> Ilfi Nur Diana, "Konsep Dan Implementasi Kepemimpinan Islami Di Uin Maliki Malang" (n.d.): 148–162.

<sup>6</sup> Taruk Todingallo Delvi Awan, "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan," *e-journal Administrasi Bisnis* 2, no. 3 (2014): 386–400.

<sup>7</sup> Ahn Ho J, *The Effect of CIO's Transformational Leadership on Empowerment and Leadership Performance: An Analysis Using Structural Equation Modeling* (BK21 University Educational Reform Fund os SNU, 2005).

organisasi, dan memiliki kesatuan yang kokoh dalam mencapai target kinerja, perilaku pemimpin yang memiliki nilai positif dapat menjadikan suatu kelompok termotivasi untuk selalu bekejasama sebagai upaya mencapai target yang diinginkan. Sebaliknya jika perilaku pemimpin menunjukkan hal negatif, justru tidak mendorong motivasi pegawai, sehingga kinerja menjadi rendah dan kurang efektif<sup>8</sup>.

Kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang memiliki karakteristik dalam perilaku kepimpinannya, terutama dalam pengambilan keputusan dalam organisasi. Kepemimpinan ini, memiliki gaya yang lebih menekankan pada kerja kelompok, pemimpin memberikan kepercayaan yang tinggi pada bawahan, sehingga dalam pengambilan keputusan melibatkan pegawai. Namun gaya kepemimpinan ini sulit penerapannya jika diterapkan di lembaga/organisasi yang menekankan pada aktivitas individu, dan juga sulit mengukur capaian kinerjanya.<sup>9</sup> Sejalan dengan berkembangnya jaman, saat ini telah berkembang gaya kepemimpinan profetik. Gaya kepemimpinan profetik ini lebih menekankan pada nilai-nilai kepemimpinan keagamaan dalam hal ini kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. Kepemimpinan profetik adalah kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yang bertujuan menyelamatkan manusia dari perilaku yang menyimpang (kebodohan, kefakiran, oligopoli, kekerasan dan adanya penodaan agama), menuju jalan kebenaran dan ilmu pengetahuan.<sup>10</sup>

Kepemimpinan profetik Nabi Muhammad SAW mengedepankan nilai-nilai keadilan, saling menghormati, menghargai, antar umat beragama, sehingga umat non muslim-pun

---

<sup>8</sup> Sri Rahmi, *Kepemimpinan Trasformational Dan Budaya Organisasi* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014).37

<sup>9</sup> Andriani Lestari, "Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Implementasi Rencana Stratejik Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat," *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI* 23, no. 1 (2016): 114–129, <http://repository.upi.edu/11380/>.

<sup>10</sup> Robingun Suyud El syam, "Prophetic Leadership: The Leadership Model of Prophet Muhammad in Political Relation of Social-Ummah," *Jurnal Pendidikan Islam* 6 (2017): 371–396.

mengakui bagaimana Nabi Muhammad SAW memimpin dan menjadikan agama Islam sebagai agama yang memberikan rahmat kepada seluruh makhluk dunia. Kepemimpinan profetik Nabi Muhammad SAW, dapat dicontoh dan diterapkan oleh para pemimpin di lembaga pemerintahan, agar menghasilkan lembaga pemerintahan yang bersih, profesional dan dapat meningkatkan kemajuan lembaga/organisasi, tidak terkecuali lembaga yang bernama perpustakaan, perpustakaan menurut undang-undang Republik Indonesia nomor 43 tahun 2007, 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 para pemustaka. Ada makna bahwa perpustakaan sebagai institusi pengelola, yang di dalamnya terdapat SDM yang mengelola seluruh kegiatan di perpustakaan, SDM tersebut disebut juga dengan pustakawan, sesuai UU No 43 tahun 2007 seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

Pustakawan memiliki peran yang sangat vital dalam membantu penyediaan informasi yang diinginkan pemustaka, pustakawan tidak hanya bekerja berdasarkan tupoksi pekerjaannya, namun pustakawan harus mampu mengembangkan kreativitas inovasi dan kinerja sebagai upaya peningkatan mutu diri dan kemajuan perpustakaan. Namun, kreativitas, inovasi dan kinerja pustakawan akan terhenti apabila tidak didukung oleh sosok seorang pemimpin, yang benar-benar mempunyai kepedulian dalam pengembangan karier dan potensi pustakawan. Maju tidaknya pustakawan, salah satu faktor yang memengaruhi adalah kepemimpinan di perpustakaan tersebut<sup>11</sup>.

Lokasi penelitian yang ditetapkan sebagai kajian penelitian terdiri dari tiga lokasi yaitu Perpustakaan Universitas Islam Negeri

---

<sup>11</sup> Ida Fajar Priyanto, “Kepemimpinan, Inovasi Dan Kreatifitas Pustakawan,” *academia* (2015), [https://www.academia.edu/5935336/Kepemimpinan\\_Inovasi\\_dan\\_Kreatifitas\\_Pustakawan\\_Indonesia](https://www.academia.edu/5935336/Kepemimpinan_Inovasi_dan_Kreatifitas_Pustakawan_Indonesia).

Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN Maliki Malang), Perpustakaan Universitas Negeri Malang (UM) dan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) periode kepemimpinan tahun 2014-2023. Alasan pengambilan objek penelitian ini; Pertama, ketiga perpustakaan berada di bawah kementerian yang berbeda, Perpustakaan UIN Maliki Malang berada di bawah Kementerian Agama. Perpustakaan UM di bawah kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berbasis non keagamaan dan Perpustakaan UMM di bawah kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan sebagai organisasi sosial keagamaan Muhammadiyah, sehingga penulis ingin menemukan variasi dan gaya kepemimpinan profetik dilihat dari organisasi dan kultur yang beragam. Kedua, Perpustakaan UIN, UM dan UMM dalam implementasi tata kelola SDM dalam meningkatkan religiusitas pegawai sudah terhubung dan bekerjasama dengan masjid kampus sebagai laboratorium keagamaan. Ketiga, Aksesibilitas peneliti dengan objek penelitian menjadi pertimbangan penting, dengan jarak yang dekat dengan domisili penulis maka akan mendapatkan informasi yang cepat dan aktual.

Teori yang digunakan dalam menentukan kejelasan penelitian adalah kepemimpinan profetik dan kinerja. Teori kepemimpinan profetik yang ditulis oleh Nugroho (2016) Banjari (2008), menyatakan kepemimpinan profetik terbagi menjadi 4 sifat Nabi Siddiq, amanah, tabligh, fathonah, dan juga teori Robert E. Kelley, Murjani untuk menganalisa urgensi kepemimpinan dan kinerja, Sedangkan teori kinerja pustakawan menggunakan teori yang disampaikan oleh Robbin (2015), Hery (2019) yang menyatakan bahwa kinerja memiliki dimensi *productivity indicator*, *time target*, *personality target*, serta teori JK Fellog Fundation dan Benyamin Bloom digunakan untuk menganalisa dampak kepemimpinan profetik terhadap kinerja pustakawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Kusuma Dewi.<sup>12</sup> Pertama dalam implementasi kepemimpinan profetik dengan

---

<sup>12</sup> Indah Kusuma Dewi, "Implementasi Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja Di Perguruan Tinggi Islam

sifat *siddiq*, amanah, *tabligh* dan *fathonah* di Universitas Muhammadiyah Metro, IAI Ma'arif Nadhlatul Ulama dan IAI Agus Salim terhadap manajemen kinerja, dilaksanakan dengan baik. Kedua, terpenuhi kebutuhan jasmani dan rohani *stake holder*, yaitu tercapainya tujuan kinerja, tata nilai sesuai syariat Islam, pencapaian prestasi dengan cara sehat dan benar, pemenuhan SDM berkualitas, dan berakhlak karimah, pemimpin selalu berusaha untuk selalu mengajak pegawai untuk bekerja dengan baik, komitmen dan konsekuen terhadap pemimpin dan Allah, transparan dan akuntabel dalam memimpin. Hasil penelitian terdahulu tidak semua sesuai dengan hasil pengamatan atau observasi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis.

Hasil observasi pada ketiga lembaga perpustakaan perguruan tinggi negeri di kota Malang terhadap beberapa aktor perpustakaan di antaranya disampaikan informan (AM dan GL) dari perpustakaan UM dan Perpustakaan UMM yang menyatakan. *Pertama*, pemimpin belum sepenuhnya memberikan contoh tauladan sesuai dengan sifat nabi (disiplin kerja, etos kerja, motivasi dalam beribadah). *Kedua*, pemimpin tidak melibatkan semua pustakawan dan tenaga administrasi dalam merancang, mendiskusikan, dan merumuskan program kerja organisasi baik jangka panjang dan jangka pendek. *Ketiga*, belum adanya pengertian dan pemahaman yang memadai dari pegawai terhadap visi, misi dan tujuan organisasi/lembaga. *Keempat*, tidak semua pustakawan dan tenaga administrasi diberi kesempatan oleh pimpinan untuk menyampaikan pendapat, saran, usul berkaitan dengan pekerjaannya maupun pengembangan perpustakaan.

Hasil temuan memberikan gambaran sementara, bahwa penerapan gaya kepemimpinan pada ketiga perpustakaan perguruan tinggi tersebut belum maksimal dan belum efektif sebagaimana yang diharapkan. Permasalahan-permasalahan inilah yang ingin penulis bahas, dikaji secara ilmiah, apakah di perpustakaan itu memiliki problematika yang sangat kompleks terkait dengan faktor kepemimpinan dan kinerja pustakawan. Permasalahan yang

diidentifikasi itu merupakan masalah yang menurut penulis adalah masalah yang *urgen* untuk dikaji/diteliti dan dicarikan upaya pemecahannya. Secara akademis penelitian ini sangat penting untuk dilakukan. *Pertama*, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, sehingga dengan adanya kepemimpinan profetik itu dapat mengontrol seluruh kegiatan yang dilakukan oleh pustakawan dengan baik dan sesuai dengan tauladan Nabi Muhammad SAW, dengan mengacu kepada sifat nabi, *siddiq*, amanah, *tabligh*, *fathonah*. *Kedua*, pemimpin perpustakaan di ketiga perpustakaan perguruan tinggi tersebut beragama Islam, masyarakat pemakainya juga rata-rata beragama Islam, tentu idealnya pengelolaan perpustakaan dipimpin oleh orang yang memahami dan mampu mengaplikasikan tauladan yang dicontohkan Nabi Muhammad SAW.

Secara teknis penelitian ini memberikan sumbangsih memperkaya konsep kepemimpinan dalam Islam, memperkaya khazanah literatur dalam Islam yang berkaitan dengan kinerja pustakawan. Terlebih lagi untuk menjadikan pengembangan pengetahuan mengenai kinerja pustakawan dari perspektif kepemimpinan profetik.. Untuk itulah penulis mengambil tema Kepemimpinan Profetik dan Kinerja Pustakawan pada Perguruan Tinggi di Kota Malang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Mengapa kepemimpinan profetik menjadi urgensi dalam kinerja pustakawan di Perpustakaan perguruan tinggi di Kota Malang.?
2. Bagaimanakah implementasi kepemimpinan profetik dan kinerja pustakawan di perpustakaan Perguruan Tinggi di Kota Malang?
3. Apa dampak kepemimpinan profetik terhadap kinerja pustakawan di Perguruan Tinggi di Kota Malang?

### C. Tujuan Dan Manfaat penelitian

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut: Pertama, mendeskripsikan kepemimpinan profetik menjadi urgensif dalam kinerja pustakawan. Dengan penelitian ini, diharapkan akan lebih dipahami tentang pentingnya kepemimpinan profetik dalam konteks pekerjaan pustakawan dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja individu dan organisasi. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan panduan dan masukan bagi manajemen perpustakaan untuk mengimplementasikan praktik kepemimpinan profetik yang berorientasi pada menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi pustakawan dalam mencapai tujuan bersama. Kedua, mengetahui implementasi kepemimpinan profetik dan kinerja pustakawan di ketiga perpustakaan perguruan tinggi di Kota Malang. Ketiga, untuk mengetahui dampak kepemimpinan profetik terhadap kinerja pustakawan di perguruan tinggi di Kota Malang

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah: *Pertama*, secara teoritis 1) hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dan memperkaya teori kepemimpinan profetik yang dapat diintegrasikan dalam peningkatan kinerja pustakawan di perpustakaan perguruan tinggi di Kota Malang. 2) hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengembangan teori kepemimpinan profetik dalam meningkatkan kinerja pustakawan khususnya di perpustakaan Perguruan Tinggi di Kota Malang dan pada umumnya perguruan tinggi di Indonesia. 3) hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan/kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen perpustakaan dan sumber daya manusia (SDM) Perpustakaan Perguruan Tinggi di Kota Malang. 4) hasil penelitian ini memberikan kontribusi kepada keilmuan keislaman, terutama fungsi dan manfaat kepemimpinan profetik (siddiq, amanah, tabligh, fatonah dan demokratik) terhadap peningkatan mutu dan kualitas lembaga/perpustakaan.

Kedua, manfaat praktis yang ingin dicapai adalah 1) bagi pemimpin di perpustakaan, hasil penelitian dapat menjadi masukan terutama dalam menjalankan proses kepemimpinannya dengan

menggali nilai positif yang mengacu kepada tauladan yang dicontohkan Nabi Muhammad lewat kepemimpinan profetik, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pustakawan. 2) bagi pustakawan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan refleksi untuk selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya. 3) bagi penulis selanjutnya hasil penelitian ini menjadi pertimbangan dan referensi awal dalam mengembangkan penelitian tentang kepemimpinan profetik dan kinerja pustakawan.

#### **D. Kajian Pustaka**

Dalam kajian pustaka ini, penulis menyajikan berbagai karya ilmiah (penelitian) dan buku yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, yang dijelaskan sebagai berikut: Kajian pertama, Sungadi,<sup>13</sup> Penelitian ini memiliki tujuan untuk menemukan dampak kepemimpinan pendidikan, religiusitas, kompetensi, budaya organisasi, terhadap kematangan karier pustakawan di perguruan tinggi Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta. Kajian dari Sungadi ini lebih kepada kepemimpinan pendidikan terhadap kematangan karir pustakawan, namun penelitian ini menitikberatkan pada nilai-nilai religiusitas yang diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap pustakawan. Titik religiusitasnya lebih kepada sifat-sifat yang dicontohkan nabi Muhammad SAW. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah kepemimpinan pendidikan memiliki pengaruh terhadap kematangan karier pustakawan melalui hasil uji  $r^2_{x_1y}$  dengan nilai 9,5%. Hasil analisis regresi kepemimpinan kependidikan, budaya organisasi, religiusitas dan kompetensi, memiliki pengaruh terhadap kematangan karier pustakawan dengan hasil dengan hasil uji  $r^2_{x_{1234}y} = 62,6\%$ ; nilai = 37,4%. Terdapat peningkatan pengaruh dari kepemimpinan kependidikan terhadap kematangan karier melalui kompetensi dari 9,5% menjadi 26%.. Hal yang menarik dari penelitian ini adalah bagaimana proses kepemimpinan pendidikan terhadap kinerja yang dilakukan para pustakawan, sehingga menemukan sebuah temuan-

---

<sup>13</sup> Sungadi, "Membangun Kematangan Karier Pustakawan Melalui Kepemimpinan Pendidikan, Budaya Organisasi, Religiusitas Dan Kompetensi" (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019).

temuan penting terkait dunia kepastakawanan. Berbeda dengan penelitian yang diteliti oleh Syamsudin di bawah ini.

Kajian kedua, Syamsudin<sup>14</sup> mencoba menerjemahkan Kepemimpinan pendidikan Islam yang selama ini mendapat stigma negatif terutama pada aspek kepemimpinannya yang terkesan “ademokratis dan diktator” seperti: krisis keteladanan, krisis efektivitas, krisis kesadaran dan krisis kinerja para pemimpinnya. Semua krisis ini disebabkan oleh tidak adanya tujuan yang menjadi orientasi kepemimpinan pendidikan Islam. Atas dasar tersebut peneliti menawarkan konsep kepemimpinan pendidikan Islam yang digali dari literatur klasik dan modern. Salah satunya adalah kepemimpinan profetik dengan paradigma bahwa kepemimpinan profetik telah berhasil dan mampu memunculkan harapan para pengikutnya pada cita-cita dan nilai-nilai Islam yang tinggi, seperti kepemimpinan Umar bin Khattab dan Umar bin Abdul Aziz.

Kunci keberhasilan peradaban Islam di masa Umar bin Khattab dan Umar bin Abdul Aziz menjadi kunci *public figure* yang sangat erat dengan keberhasilan umat Islam secara konsisten, dinamis dan kreatif. Penelitian ini memiliki tujuan 1) untuk mengetahui kepemimpinan profetik Umar bin Khattab dan Umar bin Abdul Aziz, 2) membandingkan kepemimpinan profetik Umar bin Khattab dan Umar bin Abdul Aziz berkaitan dengan konteks pendidikan Islam. Hasil penelitian 1) Menemukan bahwa kepemimpinan Umar bin Khattab dan Umar bin Abdul Aziz kepemimpinannya tegas, jujur, amanah dan bijaksana. 2) Persamaannya kedua-duanya pengangkatannya melalui sistem demokratis, perbedaannya bahwa Umar bin Khattab sebagai peletak kepemimpinan Islam yang pertama, sedangkan Umar bin Abdul Aziz sebagai penerus kepemimpinan Islam pada masa bani Umayyah. Objek kajian yang dibahas pada penelitian ini adalah memberikan penjelasan terkait pelaksanaan sifat profetik (siddiq, amanah, tabligh dan fathonah) yang dimiliki nabi, ke dalam diri para sahabat (Umar bin Khattab dan Umar bin Abdul Aziz)

---

<sup>14</sup> Syamsudin, “*Kepemimpinan Profetik : Telaah Kepemimpinan Umar Bin Khattab Dan Umar Bin Abdul Aziz*” (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2015).

Kajian ketiga, Agam Hyansantang Maulana<sup>15</sup> kajian ini memberikan pandangan terkait gaya kepemimpinan profetik yang diterapkan kepala madrasah terhadap respon dan reaksi warga madrasah dalam hal kepemimpinan yang diterapkan dalam lingkungan madrasah. Upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan gambaran ciri-ciri kepemimpinan profetik yang dapat diterapkan oleh kepala madrasah dan faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan profetik pemimpin madrasah. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memberikan gambaran yaitu 1) kepala madrasah telah menerapkan tipe kepemimpinan profetik, dan seluruh elemen madrasah (guru dan staf administrasi). 2) mendapatkan karakteristik kepemimpinan profetik yang diterapkan kepala madrasah dengan mengacu kepada sifat kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yaitu siddiq, amanah, dan tabligh. 3) terdapat lingkungan yang kondusif yang tercermin adanya rasa kebersamaan, semakin tingginya komitmen para sivitas akademika di sekolah sehingga kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Madrasah selalu didukung. Keempat, faktor penghambat karena faktor dari manusia itu sendiri, bahwa manusia tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Kajian memberikan gambaran bahwa alat ukur dalam kepemimpinan profetik adalah sifat nabi Muhammad, dan ini berbanding lurus dengan hasil penelitian yang dilakukan di bawah ini.

Kajian keempat, Lutfi Faishol<sup>16</sup> melakukan kajian penelitian dengan melakukan telaah-telaah terhadap sumber-sumber yang berkaitan dengan tema pada penelitian. Dalam Islam, kepemimpinan diyakini mempunyai nilai yang khas dari sekedar kepengikutan bawahan dan pencapaian tujuan organisasi. Ada nilai-nilai transendental yang diperjuangkan dalam kepemimpinan profetik dalam organisasi apapun. Konsep kepemimpinan dalam Islam tidak

---

<sup>15</sup> Agam Hyansantang Maulana, “Kepemimpinan Profetik Islam Oleh Kepala Madrasah (Studi Kasus Di MI Muhammadiyah 03 Jogoroto Kabupaten Jombang (Studi Kasus Di MI Muhammadiyah 03 Jogoroto Kabupaten Jombang)” (Universitas Negeri Malang, 2019).

<sup>16</sup> Lutfi Faishol, “*Kepemimpinan Profetik Dalam Pendidikan Islam,*” *Eduprof: Islamic Education Journal* 2, no. 1 (2020): 39–53.

hanya bersifat *horizontal-formal* terhadap sesama manusia, akan tetapi bersifat *vertical-moral* yakni adanya sebuah tanggungjawab di hadapan Allah SWT di hari akhir kelak. Nilai-nilai tersebut menjadi pijakan dalam melakukan aktivitas kepemimpinan. Kepemimpinan profetik merupakan kepemimpinan yang melandaskan kepribadian dari Rasulullah saw dalam menjalankan kepemimpinannya. Karena kepemimpinan profetik dalam al Qur'an telah disinggung serta sudah dicontohkan oleh Rasulullah SAW. Sebagai seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan profetik, mereka perlu mengetahui dan meneladani sifat-sifat Rasulullah saw yakni dapat memimpin diri sendiri, memberikan teladan, dapat berkomunikasi dengan baik, dekat dengan orang-orang yang dipimpinya, selalu bermusyawarah, serta memberikan motivasi dan pujian. Kepemimpinan profetik diwujudkan sebagai posisi/jabatan leader yang memikul tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan harapan dari instansi/organisasi melalui aktivitas-aktivitas kepemimpinannya. Hasil penelitian menyatakan, dalam kepemimpinan Islam dibutuhkan sosok pemimpin yang meneladani perilaku dan sifat Nabi Muhammad SAW dengan melakukan musyawarah mufakat untuk memutuskan dan menyelesaikan persoalan-persoalan dengan baik dan adil. Penelitian ini menggunakan sifat nabi (siddiq, amanah, tabligh dan fathonah) sebagai dimensi untuk memecahkan rumusan yang diambil.

Kajian kelima, Ade Abdul Hak<sup>17</sup>, yang melakukan pembedahan terhadap profetik yang dikaji dengan paradigma ilmu perpustakaan di era digital dalam perspektif al-Qur'an. Kajian ini mengungkap bagaimana pentingnya berpikir kenabian dan kedudukan kepustakawanan profetik yang dimulai dengan penggambaran pengetahuan sebagai aset intelektual dalam menghadapi era digital. Ade memberikan solusi dalam surat Yasin ayat 12 sebagai postulat dalam pengembangan kepustakawanan profetik. Sub bagian lainnya adalah penggambaran sarana dan prasarana dan sumber-sumber pengetahuan yang menjadi dasar pengembangan kepustakawanan.

---

<sup>17</sup> Ade Abdul Hak, *Kepustakawanan Profetik: Paradigma Ilmu Perpustakaan Era Digital Dalam Perspektif Al Qur'an* (Jakarta: Adabia Press, 2023).

Hasil kajian ini dan menemukan temuan bahwa kepustakawanan adalah sebuah paradigma pengilmuan yang mengintegrasikan pendekatan tasawuf (mistik), filsafat dan sains untuk mengkaji pengetahuan kolektif ilahi yang berisi “program dan indeks” dalam kontek memanusaiakan dan membebaskan manusia (humanisasi dan liberasi) untuk menambah keimanan kepada tuhannya (transendensi). Kajian ini menjadikan al-Qur’an surat Yasin ayat 12 sebagai dasar dari perubahan paradigma kepustakawanan,

Ade menjelaskan yaitu: 1) *Fii imaamim mubin* sebagai bentuk adanya keimanan terhadap pengetahuan berkaitan dengan data yang sangat besar, 2) *wakulla syain ahshainaahu*, bentuk keimanan kepada sifat Allah yang menghitung berkuasa terhadap pengumpulan dan penentuan segala sesuatu sebagai bentuk perintah, 3) *wanaktubu maaqaddamu wa atsaarahum* bentuk keimanan kepada sifat Allah baik yang eksplisit maupun implisit, 4) *inna nahnu muhyiil mauta* sebagai bentuk keimanan dalam memutuskan perkara mahluknya pada hari akhir. Struktur tersebut menjelaskan bahwa untuk menjadi seorang pustakawan yang beriman menuju makrifatullah harus melalui proses penguasaan rekaman pengetahuan kolektif secara sistematis, dengan asumsi 1) setiap manusia akan menerima “pustaka” (rekaman dan catatan amal) 2) setiap manusia akan membuat pustaka. 3) setiap manusia dengan ijinNya mengumpulkan dan memperhitungkan segala sesuatu yang berhubungan dengan hasil pencatatan.

Gambar I. 1  
Struktur Kepustakawan Profetik



Sumber <sup>18</sup>

Dari kajian di atas memberikan gambaran dan nilai kesamaan dengan penelitian yang dikaji oleh penulis, diawali dengan kajian yang disampaikan Sungadi yang lebih menitik beratkan kepada gaya kepemimpinan pendidikan terhadap kinerja pustakawan. Konteks yang didapat oleh penulis dalam penelitian ini, ada keterikatan atau pengaruh dari gaya kepemimpinan pendidikan terhadap kinerja pustakawan, keterikatanannya adalah ada nilai-nilai religius yang menjadi aspek penting dalam memecahkan masalah.

Kajian kedua memberikan perbedaan dengan kajian pertama, letaknya adalah tentang kepemimpinan pendidikan itu belum mempunyai prinsip-prinsip tauladan, sehingga penulis mencoba menawarkan solusi dengan memunculkan kepemimpinan profetik, kepemimpinan profetik pada penelitian ini juga berpedoman kepada empat sifat nabi. Kajian ini memiliki persamaan dengan kajian ketiga dan keempat, yaitu menawarkan solusi kepemimpinan profetik dalam memecahkan di berbagai objek penelitian. Kajian kelima lebih kepada kajian profetik ke dalam kepustakawan, sedangkan penelitian yang

<sup>18</sup> *Ibid.*, 147

dilakukan penulis lebih kepada kepemimpinan profetik dan kinerja pustakawan.

## E. Kerangka Teori

### 1. Pengertian Kepemimpinan

Kamus Ilmiah Populer<sup>19</sup> menjelaskan pengertian kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin.” Kemudian kata tersebut dipadukan dengan imbuhan awalan “ke” dan diakhiri imbuhan “an” sehingga memunculkan makna “kepemimpinan.” Kepemimpinan jika diterjemahkan ke dalam bahasa asing (inggris) disebut “leadership” yang terdiri dari dua suku kata “leader” (pemimpin) “Leader” yang berasal dari suku kata “to lead” yang apabila diartikan secara umum adalah mengarahkan, memberi contoh, menuntun, mengambil, pendapat dan memengaruhi.

Rivai<sup>20</sup> menyatakan kepemimpinan berasal dari kata “to lead” yang diambil dari kata gaul, dengan ekspresi viking yaitu kecerdasan dalam memengaruhi orang lain untuk melakukan kerjasama yang diwujudkan dalam bentuk kelompok/tim sebagai upaya untuk pencapaian sebuah tujuan. John R. Schermer Horn dalam Rivai<sup>21</sup> menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sifat seseorang yang memiliki kemampuan dalam bertindak secara efektif dan komprehensif, yang dilakukan dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian. Kepemimpinan menurut Laugu<sup>22</sup> yaitu “kepemimpinan yang kuat mengacu pada cara berkomunikasi, memberikan motivasi, secara cepat dan tepat dalam mengambil keputusan.

Kepemimpinan yang memiliki kata dasar pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan, dipilih, dan memiliki sejumlah

---

<sup>19</sup> Dermawan Hendro, *Kamus Ilmiah Populer Lengkap* (Yogyakarta: Bintang Cemerlang, 2013). 204

<sup>20</sup> Veithzal Rivai and Arviyan Arifin, *Islamic Leadership : Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 78

<sup>21</sup> *Ibid.*, 78

<sup>22</sup> Laugu, “Power Representation in the Leadership of Academic Libraries in Indonesia.” 86

bawahan, walaupun pemimpin tersebut memiliki watak, perilaku, yang menyestakan bawahannya, dan ketika berkomunikasi dengan bawahan atau kebanyakan orang, pemimpin tersebut hanya menyanjung tentang kepemimpinannya.<sup>23</sup> Definisi kepemimpinan lainnya adalah sosok pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain tetapi secara mendasar kepemimpinan berarti memengaruhi orang untuk mengikuti apa yang diperintahkannya.<sup>24</sup> Kepemimpinan memiliki acuan untuk sebuah proses dalam menggerakkan massa/pengikut menuju tujuan yang ingin dicapainya dengan cara memberikan motivasi, mendorong tanpa melakukan unsur paksaan<sup>25</sup>.

Kepemimpinan mengacu pada suatu proses untuk menggerakkan kelompok orang menuju ke suatu tujuan yang telah ditetapkan/disepakati bersama dengan mendorong atau memotivasi mereka untuk bertindak dengan cara yang tidak memaksa, dengan demikian, kepemimpinan dapat dikatakan sebagai peranan dan juga suatu proses untuk memengaruhi orang lain. Pemimpin adalah anggota dari suatu perkumpulan yang diberi kedudukan tertentu dan diharapkan dapat bertindak sesuai dengan kedudukannya.<sup>26</sup> Pemimpin memiliki fungsi, bahwa semua pekerjaan, tugas dan kewajiban harus dilakukan di dalam lembaga tersebut, pemimpin merupakan seseorang memiliki keunikan, dan tidak dapat ditiru oleh orang lain ataupun tidak dapat diwariskan kepada siapa pun, namun seorang pemimpin harus memiliki karakteristik yang apabila dibutuhkan dapat muncul dan memberikan manfaat dalam kondisi yang berbeda.<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> Ema Bilda Fortuna, "Pentingnya Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan," *Edupsycouns Journal* 2, no. 1 (2020): 14–18.

<sup>24</sup> Rulitawati, "Tanggung Jawab Dan Otoritas Kepemimpinan Pendidikan Dalam Islam," *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)* 2, no. 1 (2018): 62–79.

<sup>25</sup> Diana, "Konsep Dan Implementasi Kepemimpinan Islami Di UIN Maliki Malang." 7

<sup>26</sup> Rivai and Arifin, *Islamic Leadership : Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual...*, 120

<sup>27</sup> Bachtiar Firdaus, *Seni Kepemimpinan Para Nabi* (Jakarta: Gramedia, 2016).

Islam memaknai kepemimpinan itu sebagai khalifah dan imam, menurut Sakdiah,<sup>28</sup> yang sering ditemukan dalam Al-Qur'an, yang diambil dari kata *amma-yaummu* yang berarti mencapai, meneladani dan menuju. Kata khalifah memiliki makna dari "khalafa", yang berarti "di belakang" dan sering diterjemahkan sebagai "pengganti," kata pengganti pasti memiliki makna orang yang berada di belakang atau cadangan, atau datang untuk menggantikan. Menurut Firdaus<sup>29</sup> menyatakan bahwa khalifa itu memiliki padanan kata imam, imam wujud dalam keseharian dimaknai untuk hal-hal terkait keteladanan, apabila seorang mendengar kata imam, maka pastilah sosok yang memiliki akhlak, kepribadian dan kewibawaan sedangkan khalifa diibaratkan sebagai pengganti yang diambil dari kata "belakang"

## 2. Profetik

Bahasa Inggris profetik disebut juga dengan "*prophet*" yang diartikan nabi, dalam kamus Oxford profetik dibagi menjadi dua arti (1) "suatu hal yang berkaitan dengan nabi atau perbuatan yang berdasar karakter dan sifat nabi (2) *karakter yang mengandung, sifat Nabi*" makna profetik memiliki makna "sifat kenabian".<sup>30</sup> Iswandi<sup>31</sup> menyatakan dalam perspektif etimologis, profetik merupakan suatu ciri yang berasal dari nabi, ciri seperti nabi, atau memiliki sifat kenabian, sehingga profetik dapat diartikan sifat yang dimiliki nabi. Iswandi<sup>32</sup> dengan mengacu kepada Ibnu Munzir menjelaskan bahwa kata nabi berasal dari kata *an-nabawat*, *an-nubuawah*, *an-nabawat* dan *an-nabi*, yang apabila diartikan secara umum adalah dataran, tanah yang menjulang tinggi, *al-Anbiya* merupakan kata lain dari *an-nabi*

---

<sup>28</sup> Mukaila Ayanda Aremu and Hammed Taiwo Saka, "The Impact of Information Technology on Library Management: A Marketing Perspective," *Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* 4, no. 4 (2014): 1–10.

<sup>29</sup> Firdaus, *Seni Kepemimpinan Para Nabi...*, 244

<sup>30</sup> Heddy Sri Ahimsa-Putra, *Paradigma Profetik Islam: Epistmologi, Etos, Dan Model* (Yogyakarta: UGM Press, 2016), 43

<sup>31</sup> Iswandi Syahputra, *Paradigma Komunikasi Profetik* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2019).17

<sup>32</sup> *Ibid.*,17

yang apabila diterjemahkan petunjuk atau jalan yang mendapat kemuliaan karena faktor kemampuan yang dimilikinya.

Sejarah berkembangnya profetik berawal dari sebuah pemikiran yang memiliki nilai historisasi. Pemikiran ini (profetik) menjadi pembahasan yang sangat menarik dan sudah dibahas oleh Ibnu Arabi tahun 1165-1241 dan Surahwadi sekitar tahun 1155-1191. Bahasan tersebut memberikan kritik pengetahuan beserta pemikiran dari orang-orang Yunani dengan cara menawarkan profetik yang lebih kepada dialektika manusia, alam dan Tuhan yang telah dikembangkan untuk menemukan sebuah produk pemikiran yang baru. Sisi yang lain ada dua kubu keilmuan di barat yang pertama digagas oleh Aristoteles dengan empirisme, dan kubu rasionalisme yang digagas oleh Plato. Empirisme memberikan penjelasan ilmu pengetahuan itu dapat didapat dari pengalaman, dari pengalaman yang didapat akan mendapatkan inspirasi bagi lahir dan berkembangnya pengetahuan. Kubu rasionalisme menyatakan bahwa ilmu pengetahuan berasal dari hasil pemikiran, dengan pemikiran itulah yang dapat memberi inspirasi dari ilmu pengetahuan.<sup>33</sup>

Perbedaan kedua kubu keilmuan tersebut memunculkan konstruktivisme-konstruktivisme yang meyakini bahwa manusia dalam mengembangkan ilmu pengetahuan itu dapat mengalir secara pragmatis di dunia. Paham ini menyebut ilmu pengetahuan dihasilkan oleh ilmuwan yang menyertakan produk hasil dari interaksi simbolis kelompok sosial. Tokoh barat bernama Roger Garaudy juga mengalami kegelisahan serupa, Garaudy dalam *Ahimsa-Putra*<sup>34</sup> menyatakan bahwa dunia barat tidak akan pernah memuaskan karena posisi berada dalam dua kubu yaitu kubu idealis dan materialistis, lebih lanjut Garaudy menyatakan bahwa keberadaan filsafat barat sudah tidak menganggap keberadaan adanya tuhan dan manusia, untuk itu dia menyarankan untuk menggunakan filsafat kenabian dari Islam.

Pemikiran dari Garaudy ternyata menarik perhatian dari Kuntowijoyo, Kuntowijoyo sebagai budayawan memberikan

---

<sup>33</sup> *Ibid.*, 74

<sup>34</sup> Ahimsa-Putra, *Paradigma Profetik Islam: Epistemologi, Etos, Dan Model...*, 6

pemahaman yang berbeda dengan menghadirkan konsep wahyu. Kuntowijoyo menyatakan apakah wahyu dapat dijadikan sumber ilmu pengetahuan, dengan alasan bahwa wahyu banyak menjelaskan dan mengandung unsur ilmu pengetahuan seperti yang ada dalam al-Qur'an surat al-Israa ayat 36, yang menyatakan agar manusia tidak mengikuti sesuatu yang tidak memiliki ilmu pengetahuan.<sup>35</sup> Wahyu sangat diperlukan karena unsur wahyu memiliki perbedaan antara epistemologi Islam dengan cabang-cabang epistemologi barat (*rasionalisme dan empirisme*).

Islam menganggap bahwa wahyu dianggap sempurna karena berasal dari Allah SWT. Kuntowijoyo<sup>36</sup> memperjelas bahwa kita akan melakukan re-orientasi terhadap epistemologi, yaitu re-orientasi terhadap *mode of thought dan mode of inquiry*, bahwa sumber ilmu pengetahuan tidak hanya rasio dan empiris, tetapi juga dari wahyu. Pertanyaan yang muncul adalah “apakah wahyu dapat dijadikan sebagai sumber ilmu pengetahuan?, menurut Kuntowijoyo wahyu dapat dijadikan sumber ilmu pengetahuan,<sup>37</sup> dan ilmu sosial profetik itu memiliki pendirian bahwa ilmu pengetahuan berasal dari rasio, empiris dan wahyu<sup>38</sup>.

Pengetahuan tersebut merupakan cikal bakal munculnya ilmu sosial profetik yang digagas oleh Kuntowijoyo, sebagai jawaban terhadap pertanyaan dasar ilmu pengetahuan dan juga perdebatan dari dua kubu. Pada dasarnya wahyu merupakan sumber ilmu pengetahuan dan inilah yang menjadi cikal bakal munculnya ilmu sosial profetik,<sup>39</sup> dari sinilah juga memunculkan kegelisahan kedua dari tokoh cendekiawan muslim yang memperdebatkan posisi teologi dalam perkembangan pengetahuan, kubu pertama menyatakan bahwa teologi

---

<sup>35</sup> Syahputra, *Paradigma Komunikasi Profetik...*, 78

<sup>36</sup> Kuntowijoyo, *Paradigma Islam Interpretasi Untuk Aksi* (Sleman: Tiara Wacana, 2017). 317

<sup>37</sup> Syahputra, *Paradigma Komunikasi Profetik...*, 75

<sup>38</sup> Azmy Basyarahil, “Prof. Kuntowijoyo Dan Ilmu Sosial Profetik,” *Sagasitas*, last modified 2012, <http://sagasitas.org/prof-kuntowijoyo-ilmu-sosial-profetik/>.

<sup>39</sup> Syahputra, *Paradigma Komunikasi Profetik...*, 75

sebagai ilmu tauhid atau ilmu kalam, kubu kedua menyatakan teologi sebagai keilmuan transformatif yang menjabarkan teologi sebagai refleksi tafsir atas realitas. Kemudian Kuntowijoyo menawarkan teologi menjadi ilmu sosial transformatif, yang dari ilmu sosial transformatif ini menjadi Ilmu Sosial Profetik.<sup>40</sup> Ilmu sosial profetik memiliki pijakan kepada QS. Ali Imran ayat 110 yang berbunyi,

*“Kamu (umat Islam) adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, (karena kamu) menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah”*

Al-Qur’an surat al-Imran mengandung pilar ilmu sosial profetik yang dijabarkan dalam bentuk, humanisasi yang terlihat dalam amar ma’rūf, liberasi ada dalam nahi munkar, dan transendensi ada dalam *tu’minūna billāh*. Liberasime lebih mengutamakan untuk kepentingan yang pertama, Marxisme mengutamakan kepentingan yang kedua dan kebanyakan agama. Ketiga, penggabungan antara ketiganya disebut ilmu sosial profetik yang mencoba menggabungkan ketiganya, sehingga antara satu dengan yang lain tetap menyatu.<sup>41</sup>

Humanisasi (amar makruf), dalam pengertian yang lebih umum memiliki makna kebaikan<sup>42</sup>, kegiatan individu yang dilakukan adalah seperti salat, puasa, zikir, dan juga kegiatan sosial seperti zakat, sedekah, memberikan santunan kepada anak yatim, memberi amal kepada fakir miskin. Inilah yang dimaknai oleh Kuntowijoyo yang dijabarkan secara kreatif sebagai humanisasi, artinya memanusiakan manusia; dengan menghilangkan suatu sifat “kebendaan” kekerasan, membenci kepada sesama manusia, dan ketergantungan.<sup>43</sup>

Liberasi (nahi mungkar), pengertian liberasi dilihat dari aspek etimologis yang diartikan sebagai pembebasan, yang memiliki

<sup>40</sup> *Ibid.*, 77

<sup>41</sup> Kuntowijoyo, *Muslim Tanpa Masjid* (Bandung: Mizan, 2001), 95

<sup>42</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Yogyakarta: Lentera Hati, 2017),

<sup>43</sup> Kuntowijoyo, *Islam Sebagai Ilmu* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2007),

konotasi signifikansi sosial<sup>44</sup>. Kalimat ini digunakan oleh Kuntowijoyo sebagai terjemahan kreatif atas istilah nahi mungkar yang diartikan “mencegah/melarang kemungkar.<sup>45</sup> Kuntowijoyo menjelaskan nahi mungkar mempunyai makna membebaskan manusia dari semua bentuk kegelapan seperti kebodohan, keterbelakangan, kemiskinan, dan ketertindasan. Liberasi apabila dilakukan dalam rancangan tauhid, dengan menjadikan iman sebagai pondasi dasar dan nilai-nilai transendental sebagai alat transformasi sosial, yang memiliki maksud membebaskan manusia dari segala hal yang berkaitan dengan kehidupan seperti kebodohan, kemiskinan, kesenjangan, inilah yang menjadikan manusia sebagai makhluk mulia dan merdeka<sup>46</sup>.

Transendensi (iman kepada Allah), secara etimologis berarti kegaiban-ketuhanan. Kuntowijoyo memberikan pengertian *tu'minūna billāh* yang artinya beriman kepada Allah.<sup>47</sup> Sehingga transendensi ini menjwai seluruh proses humanisasi dan liberasi, artinya keduanya merupakan satu rangkaian tugas dalam kerangka iman. Di dalam ilmu sosial profetik, keberadaan transendensi dapat menjadi kekuatan yang sangat besar terhadap gerakan humanisasi dan liberasi. Sedangkan transendensi merupakan kunci utama, bahwa dalam ajaran Islam Allah SWT merupakan faktor utama terjadinya segala sesuatu. Allah SWT merupakan zat yang maha benar, dan mengajarkan hal-hal kebenaran yang oleh umat manusia dijadikan rujukan dalam mengambil tindakan termasuk tindakan dalam sosial transformatifnya, seperti humanisasi. Allah SWT memiliki kedudukan sebagai sumber segala kegiatan yang dikenal dengan konsep tauhid sebagai inti dari ajaran Islam<sup>48</sup>.

Dari ketiga pilar ini Syahputra<sup>49</sup> memberikan penjelasan bahwa humanisasi, liberasi transendensi merupakan basis pengembangan jenis keilmuan dari bidang apapun. Ilmu pengetahuan itu harus

---

<sup>44</sup> *Ibid.*,137

<sup>45</sup> Shihab, *Tafsir Al-Misbah...*, 104

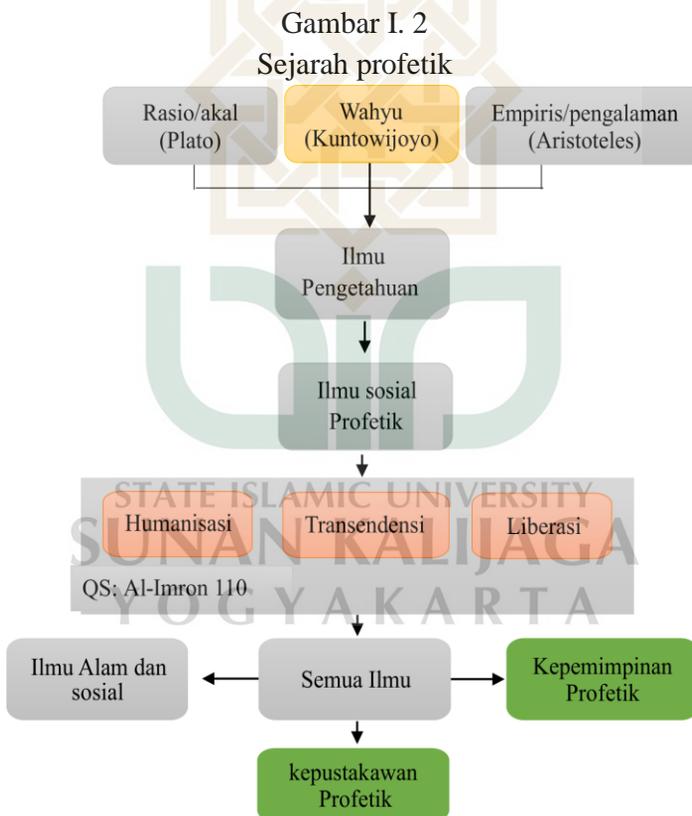
<sup>46</sup> Kuntowijoyo, *Islam Sebagai Ilmu...*, 139

<sup>47</sup> *Ibid.*, 301

<sup>48</sup> *Ibid.*, 301

<sup>49</sup> Syahputra, *Paradigma Komunikasi Profetik...*, 81

berdasar humanis, memanusiakan manusia sebagai bagian dari realitas, sedangkan liberasi merupakan ilmu pengetahuan yang mempunyai dasar membebaskan (tidak melakukan penindasan terhadap manusia dan kehidupannya). Humanisasi dan liberasi ini memiliki arah keimanan kepada Allah SWT dan akhirnya berkembang menjadi ilmu pengetahuan yang transendensi (mendekatkan manusia kepada Allah SWT). Perkembangan ketiga pilar tersebut diyakini sebagai cikal bakal berkembangnya berbagai bidang keilmuan, (antropologi, sosiologi, hukum, politik, ekonomi, kepemimpinan, dsb), sehingga profetik dapat dikaji dengan bidang tersebut<sup>50</sup>



Sumber : Data diolah penulis

<sup>50</sup> Ahimsa-Putra, *Paradigma Profetik Islam: Epistmoloogi, Etos, Dan Model...*, 136

### 3. Konsep Kepemimpinan Profetik

Kepemimpinan profetik menurut Anwar<sup>51</sup> adalah sebuah kemampuan seseorang dalam upaya menyebarkan pengaruh kepada orang lain, agar tujuan yang diinginkannya dapat tercapai dengan berdasarkan tuntunan dan contoh yang diberikan Nabi. Konsep kepemimpinan profetik ini merupakan kajian/penelitian ini, sehingga penulis dapat menentukan arah dan kejelasan penelitian ini. Konsep Kepemimpinan profetik mengajarkan bagaimana kepemimpinan dapat mencapai tujuan yang diinginkan, maka sebuah lembaga/organisasi menurut al-Banjari<sup>52</sup> melakukan upaya yaitu, melakukan rekonstruksi nilai kepemimpinan. Rekonstruksi menurut Murjani adalah penggambaran/pengambilan seperti asalnya, atau juga melakukan penyusunan kembali.<sup>53</sup> Murjani menjelaskan bahwa rekonstruksi memiliki tiga poin utama, 1) menjaga inti bangunan untuk tetap memiliki watak dan karakteristiknya, 2) membangun kembali hal yang rusak dan menguatkan kembali hal yang lemah. 3) menambah pembaharuan tanpa melakukan perubahan pada watak dan karakteristiknya.<sup>54</sup>

Rekonstruksi berdasar teori memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan profetik yaitu. *Pertama*, menjaga inti bangunan untuk tetap memiliki watak dan karakteristiknya. Seorang pemimpin profetik berusaha mempertahankan nilai-nilai inti dan identitas organisasi. Dalam konteks pustakawan, ini berarti mempertahankan misi perpustakaan untuk menyediakan akses informasi dan pendidikan, serta menjunjung tinggi prinsip kebebasan intelektual dan kesetaraan akses bagi semua pengguna. Meskipun mungkin ada perubahan dan tantangan di lingkungan kerja, pemimpin profetik akan selalu berupaya menjaga konsistensi dengan nilai-nilai dan karakteristik yang mendasari institusi tersebut. *Kedua*, Membangun

---

<sup>51</sup> Ahmad Anwar, “Tipe Kepemimpinan Profetik Konsep Dan Implementasinya Dalam Kepemimpinan Di Perpustakaan,” *Pustakaloka* 9, no. 1 (2017): 69.- 73

<sup>52</sup> Al-Banjari, *Prophetic Leadership* (Yogyakarta: Diva Press, 2008), 15

<sup>53</sup> Murjani, “Rekonstruksi Pembentukan Akhlak Remaja Bermasalah,” *Educatioanl Journal: General and Specific Research* 1, no. 1 (2021): 6.

<sup>54</sup> *Ibid.*, 79

kembali hal yang rusak dan menguatkan kembali hal yang lemah. Seorang pemimpin profetik tidak hanya berbicara tentang visi dan nilai-nilai, tetapi juga bertindak untuk memperbaiki masalah dan mengatasi kelemahan dalam organisasi. Mereka akan berusaha memperbaiki proses-proses yang tidak efisien, memperkuat tim kerja, dan menghadapi tantangan dengan keberanian dan ketegasan. Pemimpin profetik membangun kembali fondasi yang kuat dan memperkuat organisasi untuk menghadapi masa depan yang lebih baik.

*Ketiga*, menambah pembaharuan tanpa melakukan perubahan pada watak dan karakteristiknya. Salah satu aspek penting dari kepemimpinan profetik adalah inovasi dan pembaharuan yang relevan, namun pembaharuan tersebut harus selalu sejalan dengan nilai-nilai dan karakteristik inti organisasi. Pemimpin profetik mencari cara-cara baru untuk mencapai tujuan, menggunakan teknologi mutakhir, dan menghadirkan solusi kreatif tanpa mengorbankan integritas dan identitas institusi. Dalam inti kepemimpinan profetik terdapat penghormatan terhadap nilai-nilai dan karakteristik yang telah mendasari organisasi, tetapi juga kesediaan untuk beradaptasi dan membawa pembaharuan sesuai dengan tuntutan zaman. Dengan demikian, pemimpin profetik diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang berkualitas, relevan, dan berdaya saing bagi organisasi serta mampu menghadapi perubahan dengan bijaksana tanpa mengorbankan identitas dan integritasnya.

Teori lainnya yang menjelaskan tentang kepemimpinan profetik untuk membangun kerangka konseptual teoritis yang dijadikan pijakan secara ilmiah. Teori ini dijabarkan mulai dari pemaparan tentang kepemimpinan profetik menjadi hal penting dalam kinerja pustakawan. Teori yang digunakan adalah teori efek pengikut (*follower theory*) yang dikembangkan oleh Robert E. Kelley<sup>55</sup> yang menyatakan Kerangka teori ini berfokus pada teori efek pengikut (*follower theory*), untuk menggali peran dan pengaruh para pengikut

---

<sup>55</sup> Robert E Kelley, *The Power of Followership* (New York: Doubleday Business, 1992), 206

dalam kepemimpinan profetik. Teori efek pengikut menekankan pentingnya partisipasi aktif, keterlibatan, dan motivasi dari para pengikut dalam menciptakan kepemimpinan profetik yang inspiratif dan berdampak. Dalam konteks kepemimpinan profetik, pengikut memiliki peran kunci dalam merespons visi dan pesan transformasional dari pemimpin profetik, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang dijiwai oleh nilai-nilai etis dan spiritual. Penelitian ini akan menyelidiki bagaimana karakteristik dan perilaku pengikut yang berhubungan dengan teori efek pengikut dapat menciptakan iklim kepemimpinan yang memfasilitasi transformasi dan kinerja pustakawan secara optimal di lingkungan perpustakaan, Robert E. Kelley<sup>56</sup> menjelaskan bahwa:

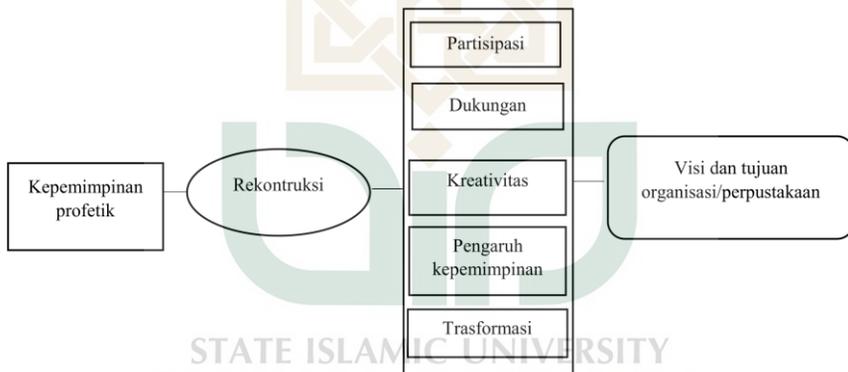
*Pertama*, partisipasi aktif pengikut dalam transformasi, teori efek pengikut menekankan pentingnya partisipasi aktif dari para pengikut dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks kepemimpinan profetik di perpustakaan, analisis dapat mengeksplorasi sejauh mana pengikut (pustakawan) berpartisipasi aktif dalam menerima dan mewujudkan visi dan nilai-nilai etis dari pemimpin profetik untuk mencapai transformasi positif dalam layanan dan operasi perpustakaan. *Kedua*, Dukungan dan keterlibatan pemimpin profetik, teori efek pengikut menyoroti pentingnya dukungan dan keterlibatan pemimpin terhadap para pengikut. Analisis tentang kepemimpinan profetik dapat membahas bagaimana pemimpin profetik dapat memotivasi dan mengilhami pustakawan untuk berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berinovasi, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. *Ketiga*, kreativitas dan inisiatif pengikut, teori efek pengikut juga menyoroti pengikut proaktif yang berkontribusi dalam inovasi dan perbaikan. Analisis dapat meneliti bagaimana kepemimpinan profetik mendorong kreativitas dan inisiatif pustakawan dalam menciptakan layanan dan program yang lebih baik sesuai dengan visi transformasional pemimpin. *Keempat*, pengaruh kepemimpinan pada produktivitas pustakawan, analisis tentang teori efek pengikut dapat

---

<sup>56</sup> *Ibid.*, 211

memeriksa pengaruh kepemimpinan profetik pada produktivitas kerja pustakawan. Pemimpin yang memperlihatkan kepemimpinan yang transformatif dapat membawa dampak positif pada motivasi, kinerja, dan kontribusi pustakawan terhadap tujuan organisasi. *Kelima*, resiliensi pengikut dalam transformasi, teori efek pengikut memperhatikan sifat resiliensi pengikut dalam menghadapi perubahan. Kepemimpinan profetik dapat memeriksa sejauh mana pustakawan memiliki resiliensi untuk beradaptasi dengan perubahan dan tetap berkomitmen terhadap visi dan tujuan organisasi yang diusung oleh pemimpin profetik.

Gambar I. 3  
Konsep kepemimpinan profetik  
(Murjani dan Robert E. Kelley)



Sumber: Disusun oleh penulis 2023

#### 4. Nilai-nilai kepemimpinan profetik dan kinerja pustakawan

##### a. Nilai kepemimpinan profetik

Nilai-nilai yang ada di dalam kepemimpinan profetik merupakan nilai yang terkait sifat-sifat nabi, adapun sifat-sifat nabi siddiq, amanah, dan tabligh fathonah merupakan karakteristik penting yang terkait dengan kepemimpinan profetik, terutama dalam konteks agama Islam. Sifat-sifat Siddiq, amanah, dan tabligh fathonah adalah bagian integral dari

kepemimpinan profetik dalam Islam. Sifat ini menunjukkan bagaimana seorang pemimpin profetik harus menjadi contoh yang baik dalam moralitas, integritas, dan cara berinteraksi dengan orang lain.

Kepemimpinan profetik menurut Nugroho,<sup>57</sup> *Pertama*, siddiq mempunyai arti benar dalam bertindak berdasar hukum dan peraturan, pemimpin itu memiliki asas kekonsistenan antara pikiran, sikap dan tingkah lakunya, pemimpin ini tidak hanya perkataannya yang benar, tetapi juga perbuatannya. Pemimpin memiliki dampak luas yaitu: Berilmu, ilmu dapat berupa penguasaan etika, moral, agama, atau pengetahuan dan keterampilan tertentu, dengan ilmu dapat memandu dalam hal pengambilan keputusan dengan benar, tidak melanggar norma, efektif, dan bermanfaat bagi ummat. Pemimpin dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, memiliki kemampuan *softskill*. Pemimpin harus dapat mengendalikan diri agar senantiasa berperilaku benar, mampu menahan nafsu dunia.

*Kedua*, Amanah adalah dapat dipercaya, kepemimpinan profetik mengutamakan amanah yang diembannya. Orientasinya adalah mencapai tujuan program- program yang pernah dijanjikan kepada masyarakat atau bawahannya. *Ketiga*, Tabligh memiliki arti menyampaikan, implementasi sifat tabligh yang mendukung dari fungsi-fungsi kepemimpinan yaitu, Mempunyai substansi komunikasi, pemimpin harus gemar melakukan *upgrade* pengetahuan. Pemimpin harus mengenali anak buah dan dekat dengan mereka, tidak memiliki sifat diskriminatif (hanya berkumpul dengan sesama pemimpin). Pemimpin menguasai metode dan teknologi komunikasi, pemimpin ikut menjadi anggota grup media sosial, sering berkomunikasi via telepon dengan bawahan. *Keempat* fathonah pemimpin memiliki kecerdasan, pemimpin bermanfaat untuk mendayagunakan sumber daya mencapai tujuan yang

---

<sup>57</sup> Iwan Nugroho, *Kepemimpinan Perpaduan Iman, Ilmu & Akhlak* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016). 13-21

disesuaikan dengan kemampuan organisasi, dan mampu membangun SDM yang berkualitas dengan penguasaan ilmu pengetahuan. Ketauhidan, pemimpin mampu bertanggung jawab atas pemeliharaan ketauhidan dalam organisasi, mampu menjadi inspirasi bagi anak buah untuk selalu meningkatkan kualitas ibadah, meningkatkan iman kepada Allah, dengan hanya mempercayai-Nya. Pemimpin merupakan seseorang yang membawa perubahan yang sangat penting untuk itulah pemimpin harus mampu mengembangkan potensi kepemimpinannya dengan menerapkan kepemimpinan profetik.

Kepemimpinan profetik memiliki sifat-sifat utama yang sangat penting dalam membawa perubahan positif bagi umat dan organisasi yang dipimpin. Berdasarkan pandangan teori diatas, sifat-sifat kepemimpinan profetik yang meliputi *siddiq*, amanah, *tabligh*, dan *fathonah* menunjukkan karakteristik seorang pemimpin yang diharapkan dalam Islam. pentingnya kepemimpinan profetik sebagai landasan dalam menciptakan perubahan yang bermanfaat bagi umat dan masyarakat. Seorang pemimpin profetik harus senantiasa mengembangkan potensi kepemimpinannya dengan menerapkan sifat-sifat tersebut agar dapat mengemban tanggung jawab kepemimpinannya dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, kepemimpinan profetik menjadi pedoman yang kuat dalam menginspirasi dan membawa perubahan positif dalam masyarakat dan organisasi.

Pendapat lainnya sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Banjari,<sup>58</sup> nabi dalam kepemimpinannya memiliki: Pertama, sifat *siddiq* yang di dalam terdapat kekuatan yang dapat melepaskan diri dari sikap dusta, ketidakjujuran terhadap Tuhannya, dirinya dan kepada orang lain. Kejujuran dan kebenaran yang ada dalam sifat *siddiq* akan membawa kepada kebaikan, surga, kemenangan dan memiliki martabat layaknya syuhada. Kedua, amanah adalah segala sesuatu yang

---

<sup>58</sup> Al-Banjari, *Prophetic Leadership*. 154-163

dipercayakan kepada seseorang yang menyangkut hak Allah SWT, hak orang lain dan hak dirinya. Amanah dapat diartikan suatu kemampuan seseorang dalam mengemban tanggung jawab yang diberikan kepadanya, tidak berkeluh kesah apabila tertimpa kesusahan dan tidak berkhianat kepada Allah dan Rasul-nya, bekerja sungguh-sungguh (etos kerja) karena kepercayaan yang diberikan kepadanya. Ketiga, tabligh adalah menyampaikan kebenaran-kebenaran ketuhanan dan kenabian, tabligh memiliki makna kepandaian, kecerdasan, namun kecerdasan disini bukan untuk orang lain, tetapi kecerdasan hanya untuk dirinya sendiri. Keempat, fathonah adalah sifat yang dapat memahami hakikat segala sesuatu yang bersumber pada nurani, tanpa adanya sifat fathonah ini seseorang akan sulit memahami hakikat, esensi ilmu pengetahuan yang berasal dari al-Qur'an dan sunnah. Pendapat yang disampaikan oleh Banjari menekankan empat sifat utama dalam kepemimpinan profetik, yang sejalan dengan sifat-sifat yang telah dijelaskan sebelumnya.

Pendapat terkait teori di atas juga mendapatkan tanggapan positif dari Gill<sup>59</sup> terkait kepemimpinan profetik dalam konteks Kristen adalah bahwa sifat-sifat seperti Siddiq, Amanah, dan Tabligh memiliki makna yang mirip dengan pandangan dalam Islam. Secara keseluruhan, kepemimpinan profetik dalam perspektif Kristen menekankan kebenaran, kepercayaan, dan pelayanan umat sebagai prinsip utama dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Kepemimpinan profetik dalam konteks Kristen mengedepankan prinsip-prinsip moral dan etika yang tinggi, seperti kebenaran, kepercayaan, dan pelayanan umat. Pemimpin profetik Kristen diharapkan menjadi teladan yang baik bagi pengikutnya dan menjalankan kepemimpinannya dengan integritas dan penuh kasih sayang. Kepemimpinan profetik Kristen berfokus pada pelayanan yang mencakup

---

<sup>59</sup> Jill K Gill, "The Political Price of Prophetic Leadership : The National Council of Churches and the Vietnam War" 27, no. 2 (2002): 271–300.

kebutuhan dan kesejahteraan umat, dan bertujuan untuk membawa perubahan positif bagi masyarakat dan umat manusia secara keseluruhan.

Kepemimpinan profetik memiliki beberapa sifat inti yang serupa dalam berbagai pandangan agama dan perspektif. Sifat-sifat tersebut meliputi kejujuran, kepercayaan, pelayanan umat, dan kesetiaan dalam memegang amanah. Di bawah ini adalah ringkasan persamaan dan perbedaan dari beberapa pandangan tersebut. Persamaannya adalah, 1) Kebenaran (Siddiq). Berbagai pandangan, kepemimpinan profetik menekankan pentingnya kejujuran, kebenaran, dan konsistensi dalam tindakan dan perkataan seorang pemimpin. Siddiq menggambarkan pemimpin yang memegang teguh nilai-nilai etika dan moralitas. Kedua, kepercayaan dan tanggung jawab (amanah): Sifat Amanah mencerminkan kepercayaan dan keandalan seorang pemimpin dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kepemimpinan profetik menuntut pemimpin untuk dapat dipercaya dan bertanggung jawab atas amanah yang diemban. Ketiga, pelayanan umat (tabligh), sifat tabligh atau pelayanan umat menunjukkan bahwa pemimpin profetik harus berorientasi pada pelayanan masyarakat atau umat, dan bukan hanya mementingkan diri sendiri atau kelompoknya. Keempat, kemampuan mengembangkan potensi kepemimpinan (Fathonah), fathonah menekankan pentingnya pemimpin untuk memiliki kecerdasan dan pemahaman yang mendalam dalam mengelola organisasi dan sumber daya.

Analisis beberapa teori di atas, (lihat lampiran 9) penulis menemukan penambahan dimensi di luar keempat sifat nabi, yang terdiri dari, menghormati, tidak berpihak, menghargai, menerima masukan dan kritik, memecahkan masalah, memberikan balikan, pendelegasian, partisipatif, kaderisasi, regenerasi, persaudaraan, persamaan, kebebasan, musyawarah, *human right* (hak asasi manusia). Dimensi-dimensi itu sesuai dengan sifat demokratis, yang secara ilmiah maupun istilah demokratis menurut Kartono, adalah suatu sifat seorang

pemimpin yang di dalamnya memiliki unsur, membantu, menerima masukan, bekerjasama, saling menghormati antara atasan dan bawahan.<sup>60</sup> Neilsen menyatakan bahwa demokrasi adalah suatu kehidupan dalam masyarakat yang di dalamnya terdapat keinginan kompromi, saling menghargai, toleransi antara satu dengan lainnya, mendengarkan dan menghargai pendapat orang lain.<sup>61</sup> Anwar menjelaskan sifat demokratis adalah kepemimpinan yang berlandaskan musyawarah, pemimpin melakukan musyawarah dengan bawahannya dan dilakukan sebagai upaya untuk memecahkan masalah, di samping itu pula demokratis mencerminkan sosok pemimpin yang selalu mendengarkan inspirasi, saran dan masukan dari bawahannya<sup>62</sup>.

Sifat demokratis lainnya yang terlihat adalah beliau tidak mewariskan kepemimpinannya kepada keluarga, sahabat untuk menjadi penggantinya, Nabi Muhammad SAW menyerahkan kepada kehendak umatnya sendiri.<sup>63</sup> Habibi<sup>64</sup> menyebutkan bahwa dalam Islam, demokratis dibagi menjadi empat bagian. Pertama, persaudaraan, konsep persaudaraan sangat dijunjung tinggi dalam Islam, tidak ada batasan suku, bangsa, maupun agama tetap dianggap sebagai saudara. Kedua, persamaan, Islam menjunjung tinggi nilai-nilai persamaan, Islam memandang ummatnya adalah sama, tidak ada perbedaan antara si kaya dan si miskin, yang lemah dan yang kuat semuanya sama di mata Allah SWT, yang membedakan adalah takwanya.

---

<sup>60</sup> Kartini Kartono. *Kepemimpinan Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* (Jakarta: Rajawali Press, 2011), 188

<sup>61</sup> Fuad Fachruddin, *Agama Dan Pendidikan Demokrasi*, 1st ed. (Jakarta: Pustaka Alvabet, 2006), 26-27

<sup>62</sup> Anwar, "Tipe Kepemimpinan Profetik Konsep Dan Implementasinya Dalam Kepemimpinan Di Perpustakaan."<sup>79</sup>

<sup>63</sup> Sakdiah, "Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam ( Kajian Historis Filosofis ) Sifat-Sifat Rasulullah," *Jurnal Al-Bayan* 22, no. 33 (2016): 29-49.

<sup>64</sup> Ogi Habibi, "Sistem Demokrasi Dan Kekhilafahan Dalam Syariat Islam," *SANGAJI: Jurnal Pemikiran Syariah dan Hukum* 3, no. 1 (2019): 44-81.

Ketiga, kebebasan adalah perilaku yang sesuai dengan syariat Islam, umat Islam diperbolehkan mengambil sikap, bebas memilih sesuai dengan hati nuraninya tetapi tetap berdasarkan nilai-nilai agama. Keempat, musyawarah, Nabi Muhammad SAW adalah nabi mulia, namun tetap meminta pandangan dan pendapat sahabat dalam hal menghadapi, menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan urusan dunia, sosial budaya, apabila argumentasi para sahabat benar maka Nabi Muhammad SAW tidak sungkan mengikuti pendapat para sahabat. Pendapat di atas sejalan dengan pemikiran Afifah<sup>65</sup> yang menambahkan bahwa sifat demokratik cenderung juga kepada *human rights* (hak asasi manusia), karena pada dasarnya demokratik itu mempunyai visi menyamakan hak, derajat manusia itu sama di mata undang-undang dengan tidak memandang suku, etnis, kabilah, agama.

Sifat demokratik juga dilihat dan dibuktikan oleh perilaku Nabi Muhammad SAW, dikarenakan sosok Nabi Muhammad SAW bukan hanya berperan dalam empat sifat saja. Nabi Muhammad SAW merupakan pemimpin dari berbagai sendi kehidupan, meliputi, sosial, politik, militer, budaya dan juga dakwah yang tentunya memiliki berbagai permasalahan yang kompleks.<sup>66</sup> Contoh, terjadinya pertikaian di kota Yasrib antara dua kabilah besar, yaitu Kabilah Khazraj dengan sekutu Yahudi bani Nadhir dengan Kabilah Aus dengan sekutu Yahudi bani Quraizhah, tercatat 120 tahun mereka bertikai dan menimbulkan empat perang besar. Nabi Muhammad SAW sering dihubungi oleh kedua kabilah tersebut untuk mendamaikan keduanya, walaupun dimusuhi, mereka percaya dengan akhlak, kejujuran, dan kemampuan Nabi Muhammad SAW. Pada akhirnya nabi mendamaikan kedua kabilah itu dengan asas musyawarah, tidak berpihak, dan akhirnya keluarlah piagam perjanjian yang

---

<sup>65</sup> Farida Nur Afifah. “Demokrasi Dalam Al-Qur’an: Implementasi Demokrasi Di Indonesia” 10, no. Februari (2020): 6–32.

<sup>66</sup> M. Dahlan. “Nabi Muhammad SAW. (Pemimpin Agama Dan Kepala Pemerintahan),” *Rihlah Jurnal Sejarah dan Kebudayaan* 6, no. 2 (2018): 184.

disebut piagam madinah, yang berisi kesepakatan antar agama, antar warganegara, antar kabilah untuk hidup rukun, saling menghormati dan bersama-sama membangun kota Madinah. Sifat demokratik nabi terhadap permasalahan yang dihadapi adalah dengan cara memberikan solusi yang sebaik-baiknya tanpa ada satupun kabilah yang merasa dirugikan.

Syukur<sup>67</sup> menjelaskan sifat demokratik lainnya yang pernah dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW yang dikisahkan dari sebuah kitab dengan judul *Tarikh al-Umam wa al-Muluk* karya al-Thobary. Kitab ini menjelaskan tentang sikap Nabi Muhammad yang melakukan musyawarah terlebih dahulu, musyawarah yang dilakukan terkait dengan perang Uhud yang akan dihadapi, dengan agenda menyiapkan strategi yang akan digunakan dalam menghadapi pasukan Quraisy yang berjumlah 3.700 orang. Menghadapi pasukan yang begitu besar itu, yang paling banyak didiskusikan adalah bagaimana langkah strategis berperang pasukan muslim, apakah hanya menunggu dan bertahan di Kota Madinah, atautkah langsung melakukan penyerangan kepada pasukan Quraisy.

Nabi Muhammad SAW memerintahkan agar pasukan kaum muslimin bertahan saja di dalam Kota Madinah, namun sebagian besar para sahabat berpendapat agar pasukan muslimin melakukan penyerangan ke luar kota Madinah. Pada akhirnya nabi mengikuti apa yang diusulkan para sahabat. Saputra<sup>68</sup> menjelaskan bahwa salah satu praktik kepemimpinan yang dapat dikaji dalam pengambilan keputusan adalah dengan musyawarah, dengan sifat ini pemimpin dapat memutuskan suatu perkara dengan baik. Di samping itu pula dalam melanjutkan roda kepemimpinan Islam, nabi selalu mengambil langkah dengan proses pendelegasian, kaderisasi supaya adanya

---

<sup>67</sup> Syamzan Syukur, "Petunjuk Rasulullah Mengenai Musyawarah Dalam Perspektif Sejarah," *Jurnal Farabi* 10 (2013): 274–282.

<sup>68</sup> Adi Gunawan Saputra, Mochammad Rozikin, and S A W Antonio, "Penerapan Syura Dalam Kepemimpinan Publik(Studi Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang )" 2, no. 2 (2011): 257–263.

penerus kepemimpinan dan perjuangan Islam menjadi agama yang rahmatan lil alamin yang dilandasi dengan sifat siddiq, amanah, tabligh, fathonah dan demokratik. Penjelasan beberapa teori di atas, tentang konsep kepemimpinan profetik yang dielaborasi dengan kepemimpinan moderen, mendapatkan indikator terkait kepemimpinan profetik tabel I.1 dan proses elaborasi (lihat lampiran 9)

Sifat-sifat demokratik tersebut sesuai dengan prinsip demokrasi yang mengutamakan kompromi, saling menghargai, dan toleransi di antara semua pihak. Demokrasi menekankan pentingnya memberikan ruang partisipasi kepada semua anggota masyarakat, mendengarkan pendapat orang lain, dan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Kepemimpinan profetik yang demokratik, sebagaimana dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW, juga mengandung nilai-nilai persaudaraan dan persamaan. Islam menekankan pentingnya persaudaraan tanpa batas suku, bangsa, atau agama. Seluruh umat dianggap sebagai saudara dalam Islam, dengan nilai-nilai persamaan yang ditonjolkan. Sifat demokratis Nabi Muhammad SAW juga terlihat dalam proses pengambilan keputusan melalui musyawarah dengan para sahabatnya. Nabi tidak mengambil keputusan sepihak, melainkan selalu mengajak para sahabat untuk memberikan masukan dan saran. Selain itu, Nabi Muhammad SAW juga mempraktikkan pendelegasian dan kaderisasi untuk memastikan kelangsungan kepemimpinan Islam. Hal ini menunjukkan pemahaman akan pentingnya mempersiapkan penerus kepemimpinan yang kompeten dan berkomitmen.

Kepemimpinan profetik yang demokratik adalah memiliki prinsip musyawarah, partisipasi, penghargaan terhadap hak asasi manusia, dan persaudaraan. Nabi Muhammad SAW sebagai pemimpin utama dalam Islam memperlihatkan sifat-sifat tersebut dalam menghadapi berbagai permasalahan dan pengambilan keputusan. Sifat demokratis ini penting dalam membina hubungan yang harmonis dan berkelanjutan antara

pemimpin dan umat, serta membantu menciptakan lingkungan sosial yang inklusif dan adil. sehingga pengertian demokratik adalah suatu sistem pemerintahan atau proses pengambilan keputusan yang memberikan kesempatan partisipasi dan keterlibatan rakyat atau anggota dalam mengambil keputusan atau kebijakan yang akan memengaruhi mereka..

Tabel I. 1  
Nilai kepemimpinan profetik

No	Nilai	Aspek
1	Siddiq	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. kejujuran</li> <li>b. kebanggaan</li> <li>c. Mampu memimpin dengan baik</li> <li>d. Benar dalam bertindak berdasar hukum dan peraturan)</li> <li>e. Teladan</li> <li>f. Penghargaan</li> <li>g. Memiliki perencanaan (visi dan tujuan dan target)</li> <li>h. Bekerja dengan baik</li> <li>i. Memiliki Komitmen</li> <li>j. Memiliki loyalitas</li> <li>k. Objektif</li> </ul>
2	Amanah	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kepercayaan.</li> <li>b. Membawa misi tauhid (transendental)</li> <li>c. Etos kerja</li> <li>d. Disiplin</li> <li>e. Legitimasi</li> <li>f. Terbuka</li> <li>g. Bertanggungjawab</li> <li>h. Bekerja keras</li> </ul>
3	Tabligh	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tegas</li> <li>b. Berani dalam kebenaran</li> <li>c. Sopan santun dalam berbicara, bersikap)</li> <li>d. Kasih Sayang,</li> <li>e. Lemah lembut</li> <li>f. Komunikasi</li> </ul>

		g. Optimis h. Motivasi/dukungan
4	Fathonah	a. Cerdas b. Pengetahuan Agama c. Kemampuan Intelektual d. Profesional ( <i>highly committed</i> ) e. Emosional dan spiritual f. Analitis kritis g. <i>Problem Consultan</i> h. Memiliki inovasi i. Memiliki ide j. Kematangan pekerjaan k. Kematangan psikologis
5	Demokratik	a. Menghormati b. Menghargai c. Tidak berpihak d. Menerima masukan dan kritik e. Memecahkan masalah f. memberikan balikan g. Pendelegasian h. Partisipatif i. kaderisasi j. Regenerasi k. Persaudaraan l. Persamaan m. Kebebasan n. Musyawarah o. <i>human right</i> (hak asasi manusia)

Sumber: Disusun oleh penulis 2022

## b. Kinerja Pustakawan

### 1) Kinerja

Menurut kamus “*The Scriber-Bantam English*” dalam Haryono,<sup>69</sup> kinerja memiliki arti dari kata “*to perform*” yang memiliki beberapa makna atau arti, yaitu: melaksanakan,

---

<sup>69</sup> Siswoyo Haryono. *Manajemen Kinerja SDM Teori Dan Aplikasi*, Edisi 1. (Jakarta: Luxima Metro, 2018), 116

menjalankan, memenuhi, dengan melakukan kewajiban berdasarkan, janji yang pernah diucapkan sebagai bentuk tanggung jawab dengan berusaha sekuat tenaga agar dapat diharapkan oleh seseorang atau mesin. Yasmin<sup>70</sup> menyatakan faktor utama yang dapat berpengaruh kepada orang yang sedang melakukan pekerjaan yaitu, kompetensi yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan atau melakukan pekerjaan tersebut, dan adanya dukungan yang sangat besar dari organisasi terhadap pekerjaan itu.

Faktor utama yang terdapat di dalam diri karyawan tentunya akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja, namun peningkatan kinerja akan menurun apabila faktor utama dihilangkan. Hasil kinerja yang baik, terarah dan terukur didapatkan melalui adanya penilaian kinerja yang diterapkan lembaga/organisasi dengan tujuan mengetahui sejauh mana kinerja itu dilakukan, dilaksanakan, dan nantinya hasilnya dapat terukur. Sebagai bentuk apresiasi kepada para karyawan perlunya kebijakan terkait “*reward and punishment*” seperti kenaikan gaji, mengikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan, kenaikan pangkat atau jabatan. Tujuan itu sebagai upaya agar kinerja karyawan semakin baik, meningkatkan produktivitas organisasi

Penilaian kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut “*Performance Appraisal*” menurut Mathis<sup>71</sup> merupakan suatu proses evaluasi dengan tujuan menemukan seberapa baik pegawai melakukan, melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Penilaian kinerja merupakan ukuran yang dapat dihubungkan dengan capaian, capaian dapat dinilai oleh pimpinan, dan tentunya suatu pekerjaan memiliki ukuran yang objektif, dan ukuran dapat diterapkan dan

---

<sup>70</sup>Zafira Yasmin, Budi Santoso, and Yana Setiawan, “Leadership and Employee Performance,” *Public Personnel Management* 187, no. Gcbme 2020 (2021): 219–241.

<sup>71</sup>L Robert Mathis & John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2002). 228

digunakan dalam kondisi apapun dan di manapun. Penilaian kinerja memiliki keterkaitan dengan manajemen kinerja, apabila menerapkan manajemen kinerja dengan baik, objektif dalam sebuah organisasi maka akan memunculkan penilaian kinerja yang dapat terukur, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Spencer<sup>72</sup> menyatakan maraknya penulis di bidang penelitian, menjelaskan tentang unsur kemampuan/kompetensi yang lebih menekankan kepada orientasi lebih kepada hasil, memiliki pengaruh, punya inisiatif, memiliki rasa percaya diri, berpikir konseptual, pemikiran analitis, memiliki orientasi kepada masyarakat, dapat melakukan kerjasama dan memiliki jiwa kepemimpinan.

Kinerja atau prestasi kerja yang dicapai seseorang tidak dapat dipisahkan dengan faktor-faktor yang memengaruhi baik tidaknya kinerja yang dilakukan seseorang karyawan. Faktor itu terdiri dari faktor internal dan juga ada faktor eksternal, faktor internal merupakan kemampuan seorang pegawai yang sifatnya ada dalam dirinya (motivasi, malas dan kesulitan dalam melakukan pekerjaan), faktor eksternal merupakan faktor yang dipengaruhi dari luar diri seseorang (pengaruh rekan kerja, pemimpin, pekerjaan, maupun juga dari bawahan). Dalam penilaian kinerja, perlunya komunikasi yang melibatkan atasan dan bawahan, untuk mencapai kinerja yang efektif perlunya hubungan timbal balik antara pimpinan dan bawahan (bertukar pikiran), tujuan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja yang konstruktif dan membangun. Apabila umpan balik tersebut tidak terlaksana maka pegawai akan sulit menemukan gambaran dalam proses kerjanya.

Pandangan lainnya dalam penilaian kinerja dapat dikemukakan konsep/dimensi penilaiannya. Menurut

---

<sup>72</sup> M. Lyle Spencer and M. Signe Spencer, *Competence at Work Models for Superior Performance* (New York: NY. Press, 2018). 87

Hery,<sup>73</sup> dalam penilaian kinerja terdapat *Productivity Indicator*, yaitu indikator yang terfokus kepada hasil pekerjaan yang telah dilakukan, dan pekerjaan tersebut memiliki kualitas (hasil yang dapat diukur secara efektif dan efisien) dan kuantitas (jumlah kinerja yang dihasilkan), pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang di dalamnya memenuhi unsur kualitas pekerjaan (*Quality of work*) yang baik. Hery<sup>74</sup> menyatakan bahwa dalam pekerjaan itu tidak hanya memiliki unsur kualitas yang baik tetapi pekerjaan itu harus memiliki kuantitas. Dalam *productivity indicator*, Hery<sup>75</sup> menjelaskan bahwa harus menekankan kepada hasil kerja berbentuk luaran berupa barang dan jasa yang dapat dihitung kualitas dan kuantitasnya, misalnya dalam segi kuantitas seorang pustakawan yang bekerja di perpustakaan, seberapa banyak melakukan entri data koleksi di sistem database perpustakaan, kemudian dari segi kualitasnya, hasil entri tersebut apakah terdapat kesalahan atau tidak dalam penelitian di database perpustakaan tersebut.

*Time target*, adalah rentang waktu yang harus dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan yaitu kesesuaian waktu dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam bekerja harus mempunyai ketepatan waktu yang harus sesuai dengan target yang telah ditentukan.<sup>76</sup> Kesimpulan yang didapat adalah *time target* memiliki indikator ketepatan dan kesesuaian waktu. Dalam Pengukuran kinerja, menurut Robbin<sup>77</sup> tidak hanya seseorang itu produktif, dan tepat waktu namun juga harus memiliki *Interpersonal skills*, suatu kemampuan dan keahlian seseorang yang sangat penting dan bermanfaat bagi

---

<sup>73</sup> Hery, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Grasindo, 2019).79

<sup>74</sup> *Ibid.*, 79

<sup>75</sup> *Ibid.*, 79

<sup>76</sup> *Ibid.*, 80

<sup>77</sup> P. Stephen Robbin. *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Prehallindo, 2006), 236

diri sendiri dan pekerjaan yang meliputi bagaimana cara berkomunikasi serta memiliki inisiatif dalam bekerja.

Robbin<sup>78</sup> menjelaskan bahwa dalam aspek kinerja, yang harus berada di dalam diri pekerja adalah suatu inisiatif, kemampuan dan komunikasi, disiplin, loyal kepada lembaga, kesadaran bekerja keras dan perilaku kerja, karena bagian dari persyaratan dalam melakukan pekerjaannya, dengan perilaku kerja pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang dapat diharapkan oleh organisasinya sesuai dengan prosedur kerja, kode etik dan peraturan-peraturan organisasi. Robbin<sup>79</sup> menyatakan dalam kinerja juga harus terdapat sikap dari pegawai karena pada dasarnya sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap obyek, individu maupun peristiwa. Kesimpulan dari beberapa teori di atas dalam *interpersonal skills* memiliki indikator komunikasi, inisiatif, kemampuan, perilaku kerja, motivasi kerja.



---

<sup>78</sup> *Ibid.*

<sup>79</sup> *Ibid.*, 115

Tabel I. 2  
Kinerja

No	Kinerja	Aspek
1	<i>Productivity indicator</i>	a. Kualitas pekerjaan b. Kuantitas c. Hasil Kerja
2	<i>Time target</i>	a. ketepatan waktu b. Kesesuaian waktu
3	<i>Interpersonal skills</i>	a. Komunikasi b. Inisiatif c. Kemampuan d. Perilaku kerja e. Sifat pribadi f. Sikap g. Motivasi kerja

Sumber: Data yang diolah 2022

## 2) Pustakawan

Pengelolaan perpustakaan dapat berjalan maksimal maka yang harus dilakukan oleh kepemimpinan profetik adalah merekrut tenaga-tenaga sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidang perpustakaan, tentunya SDM yang berasal dari lulusan ilmu perpustakaan. Lulusan yang berasal dari ilmu perpustakaan ini selain menguasai ilmu tentang perpustakaan tentunya harus dibekali dengan *softskill* bidang kemampuan yang lain, Hartono<sup>80</sup> menyatakan bahwa pengelola perpustakaan yang disebut pustakawan salah satunya adalah seseorang yang lulus dari ilmu perpustakaan, mereka paham terhadap ilmu perpustakaan dan juga mereka memahami kebutuhan informasi masyarakat yang dilayaninya namun petugas perpustakaan dituntut memiliki kemampuan dan kualifikasi kepribadian yang baik, ditambah mempunyai minat di bidang kerja perpustakaan, kepedulian yang tinggi terhadap perpustakaan, kemampuan bidang teknologi informasi, inisiatif dan kreativitas.

---

<sup>80</sup> Hartono, *Dasar-Dasar Manajemen Perpustakaan Dari Masa Ke Masa* (Malang: UIN Maliki Press, 2015). 39

Pustakawan sesuai Permenpan tahun 2014 disebutkan dalam bab ketentuan umum pasal 2 bahwa pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan. Selain menjadi profesi, pustakawan juga harus memiliki kegiatan-kegiatan pekerjaan yang disebut dengan kinerja pustakawan, dengan kinerja pustakawan yang maksimal maka tujuan-tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Menurut Lee,<sup>81</sup> pekerja yang baik tentunya memiliki kemampuan yang dapat menyelesaikan semua persoalan persoalan terkait pekerjaan. Wu<sup>82</sup> menyatakan bahwa kinerja yang dilakukan di organisasi memiliki jangka periode waktu tertentu.

Direktorat kinerja pegawai mempunyai tanggung jawab dan tugas melaksanakan pengembangan kinerja pegawai, standarisasi kinerja pegawai, dan pengembangan sistem informasi kinerja pegawai. *SKP adalah Sasaran Kerja Pegawai yang ada dalam salah satu unsur di dalam Penilaian Prestasi Kerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011.*<sup>83</sup> Pasal 12 (1) pada awal tahun, setiap pegawai termasuk dosen, tenaga kependidikan dan pustakawan wajib melakukan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang pelaksanaannya dilakukan dalam 1 (satu) tahun berjalan. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil sebenarnya bukan hal baru lagi bagi Pejabat Fungsional

---

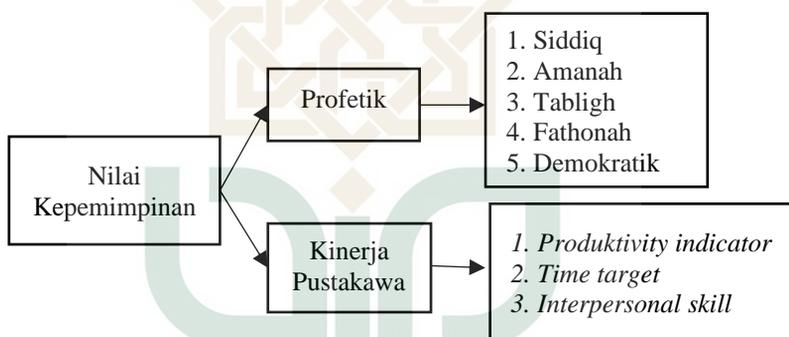
<sup>81</sup> Seung Yeop Lee and Sang Woo Lee, "Social Media Use and Job Performance in the Workplace: The Effects of Facebook and KakaoTalk Use on Job Performance in South Korea," *SustainNability (Switzerland)* 12, no. 10 (2020). 5

<sup>82</sup> Guangdong Wu, Zhibin Hu, and Junwei Zheng, "Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling," *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16, no. 13 (2019): 4

<sup>83</sup> <http://www.bkn.go.id/produkt/skp>. Diakses tanggal 20 Februari 2022.

Pustakawan. Karena pada dasarnya pustakawan selalu aktif dalam melakukan pencatatan kegiatan/tugas sesuai dengan yang tercantum dalam Keputusan MENPAN Nomor 132/KEP/M.PAN/12/2002. Berdasar jenjang jabatannya dan hanya melakukan penyesuaian format laporan dari format kegiatan harian pelaksanaan kegiatan perpustakaan dan dokumentasi kepada format Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).  
Kepemimpinan profetik

Gambar I. 4  
Komponen nilai kepemimpinan profetik dan kinerja pustakawan  
(Nugroho, Banjari, GK Gill, Hery dan Robbin)



Sumber: Disusun oleh penulis 2023

## 5. Kepemimpinan profetik sebagai katalisator konseptual terhadap kinerja pustakawan

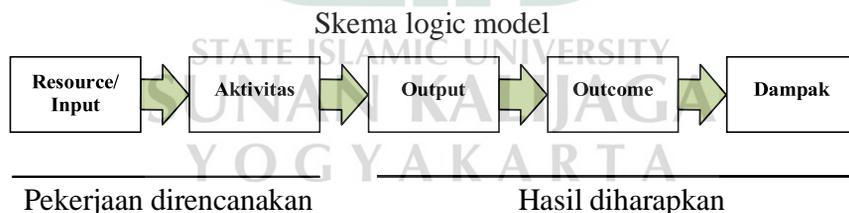
Kepemimpinan identik dengan bawahan, dalam perpustakaan juga terdapat unsur yang saling berkaitan antara kepemimpinan dan pustakawan, namun dalam menjalin hubungan, banyak sekali problematika yang dihadapi. Nurdin<sup>84</sup> memberikan gambaran bahwa dalam relasi ini ada sikap-sikap yang ditampilkan seperti a).

<sup>84</sup> Nurdin Laugu. *Representasi Kuasa Dalam Pengelolaan Perpustakaan* (Yogyakarta: Gapernus Press, 2015), 196-197

pustakawan mengambil sikap diam untuk mencari selamat. b). Sikap berpenampilan tenang dalam menghadapi ketegangan dengan pimpinan, sehingga untuk itulah agar problematika itu dapat terselesaikan maka perlu ada sebuah solusi dengan memunculkan tipe kepemimpinan profetik.

Kepemimpinan profetik dengan aspek-aspeknya sudah tentu memiliki kerangka konseptual agar keberhasilan dalam penyelesaian permasalahan antara pemimpin dan kinerja pustakawan. Kepemimpinan profetik juga dapat menimbulkan dampak positif atau negatif, W.K. Kellogg Foundation mengembangkan pendekatan untuk mengevaluasi dan menyusun program yang baik, disebut sebagai *logic model*. Perangkat analisis *logic model* ini memberikan keunggulan untuk proses pembelajaran organisasi, penyusunan *outcome*, atas bagaimana jalannya suatu program dan struktur logis dari program tersebut. Logic model adalah cara sistematis dan visual untuk menyajikan dan membagi pemahaman atas hubungan antara sumber daya (*resource*) yang dimiliki, rencana aktivitas yang dibuat, dan perubahan atau output yang diharapkan akan dicapai. Alat evaluasi ini sangat baik untuk perencanaan, implementasi dan evaluasi program.<sup>85</sup> Lebih lanjut Savaya menjelaskan bahwa komponen dari logic model<sup>86</sup>

Gambar I. 5



**Resource/Input:** sumber daya manusia, keuangan, organisasi, dan komunitas yang perlu diinvestasikan dalam suatu program sehingga program tersebut dapat melaksanakan rencana kegiatan.

<sup>85</sup> Riki Savaya and Mark Waysman, "The Logic Model: A Tool for Incorporating Theory in Development and Evaluation of Programs," *Administration in Social Work* 29, no. 2 (2005): 85–103.

<sup>86</sup> *Ibid.*, 87-88

**Aktivitas:** apa yang dilakukan program dengan input; proses, kejadian, dan tindakan yang merupakan bagian yang disengaja dari pelaksanaan program.

**Output:** produk langsung dari kegiatan, biasanya diukur dalam hal volume pekerjaan yang diselesaikan (misalnya, jumlah kelas atau status).

**Outcome** adalah perubahan spesifik pada partisipan program atas aspek perilaku, pengetahuan, skill, status atau level fungsi. *Outcome* ini dapat dibagi menjadi short term dan long term. *Outcome short term* harus tercapai dalam 1 sampai 3 tahun, sedang *outcome longterm* seharusnya dapat dicapai antara 4 sampai 6 tahun.

**Dampak** adalah perubahan mendasar yang diinginkan terjadi dalam organisasi, komunitas, atau sistem dalam 7 sampai 10 tahun. Dampak umumnya baru terjadi setelah berakhirnya suatu program.

Kepemimpinan profetik sebagai katalisator dan penyelenggaraan perpustakaan tidak terlepas dari kinerja pengelolanya untuk menjadikan kinerja pengelolaan perpustakaan dapat berjalan maksimal maka yang harus dilakukan oleh kepemimpinan profetik adalah dengan mendesain program, melakukan perencanaan sehingga akan terbentuk pola hubungan antara sumber daya (*resource*) yang dimiliki, rencana aktivitas yang dibuat dan perubahan output yang diharapkan akan tercapai. Dalam mendapatkan hasil dalam dampak berdasarkan *Logic model* maka taksonomi Bloom dapat melakukan suatu analisa terkait dampak riil yang ingin dicapai terkait kepemimpinan profetik dan kinerja pustakawan. Benyamin Bloom menjelaskan bahwa Taksonomi Bloom, yang merupakan sebuah kerangka kerja yang digunakan untuk mengklasifikasikan tujuan pembelajaran dan tingkat pemahaman

Taksonomi Bloom<sup>87</sup> terdiri dari enam tingkat kognitif yang secara berurutan dari yang lebih rendah hingga yang lebih tinggi adalah sebagai berikut. 1) Pengetahuan (*Knowledge*), tingkat ini

---

<sup>87</sup> Benyamin Bloom, *Taxonomy of Educational Objectives* (New York: McKey, 1956), 276

mencakup kemampuan mengingat dan mengulangi informasi tanpa melakukan pemahaman mendalam. 2) Pemahaman (*Comprehension*): Tingkat ini melibatkan pemahaman terhadap informasi dan fakta yang telah dipelajari. 3) Aplikasi (*Application*): Tingkat ini melibatkan penerapan pengetahuan yang telah dipahami untuk memecahkan masalah atau situasi baru. 4) analisis (*analysis*), tingkat ini melibatkan kemampuan untuk menguraikan informasi menjadi bagian-bagian yang lebih kecil dan memahami hubungan antara bagian-bagian tersebut. 5) evaluasi (*evaluation*), tingkat ini melibatkan kemampuan untuk melakukan penilaian kritis terhadap informasi atau situasi, serta membuat keputusan berdasarkan kriteria tertentu. 6) Kreasi (*Synthesis*), tingkat ini melibatkan kemampuan untuk menggabungkan dan mengintegrasikan informasi baru dengan pengetahuan yang sudah ada untuk menciptakan sesuatu yang baru. Dengan menggunakan taksonomi Bloom, pemimpin profetik dapat mengarahkan dan membantu pustakawan untuk mencapai tingkat pemahaman dan kinerja yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan kualitas dan efektivitas layanan perpustakaan secara keseluruhan. Selain itu, taksonomi Bloom juga membantu pemimpin dan pustakawan untuk secara terstruktur menilai progres dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

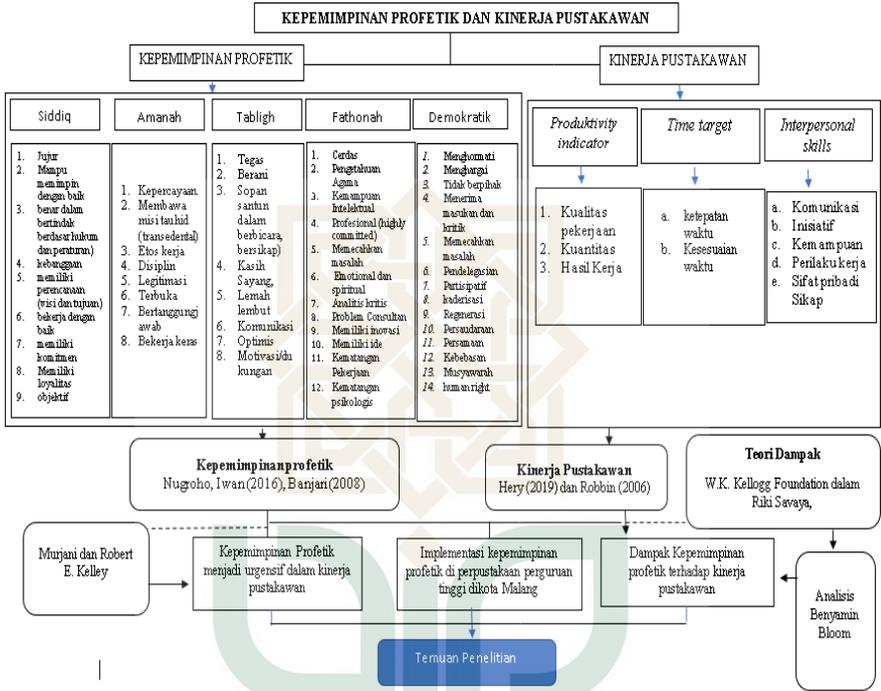
Gambar I. 6  
Taksonomi Bloom (Benyamin Bloom)



[Moore menggabungkan sintesis dan penilaian menjadi aras creation]

### 7. Kerangka konsep penelitian

Gambar I. 7  
Kerangka konsep penelitian



Sumber: Data diolah 2022

### F. Metode Penelitian

#### 1. Jenis dan Rencana Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pendekatan atau metode penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiono<sup>88</sup> penelitian kualitatif disebut juga sebagai penelitian naturalistik (alamiah), dikarenakan penelitian ini dibahas dalam kondisi secara alamiah (*natural setting*), maka metode penelitian ini dapat diartikan sebagai metode etnografi. Metode etnografi lebih

<sup>88</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2013), 13

sering digunakan untuk penelitian-penelitian di bidang antropologi budaya, dan menggunakan metode kualitatif, karena data yang diambil dan dianalisis lebih kepada metode kualitatif. Sukmadinata<sup>89</sup> menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menganalisis dan juga mendeskripsikan sebuah fenomena yang terkait dengan persepsi, sikap, konsep, aktivitas, hubungan sosial, kejadian, kepercayaan, dan pemikiran seseorang atau kelompok.

Pendapat Yunus,<sup>90</sup> secara luas penelitian kualitatif merupakan sesuatu tata cara untuk menelaah, menimba esensi, mencari arti di balik frekuensi serta alterasi. Di dalam penelitian kualitatif terkandung suatu kesempatan berpikir secara divergen, horizontal, kreatif dan heteraktif disamping berpikir secara linear atau non linear. Berdasar asumsi dari beberapa ahli, dikemukakan penelitian kualitatif merupakan suatu metode yang digunakan dalam penelitian dengan tujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis fenomena atau situasi sosial, peristiwa, aktivitas sosial, sikap dan perilaku serta nilai tertentu, perasaan, persepsi, pemikiran orang baik acara individual maupun kelompok. Pada kondisi alamiah (tidak ada rekayasa) atau apa adanya, dapat dikatakan penelitian ini merupakan penelitian kualitatif.

Dikarenakan penelitian ini masuk dalam penelitian kualitatif maka untuk menyelesaikan masalah utama, diperlukan suatu rancangan (desain) penelitian. Mantja<sup>91</sup> mengemukakan desain penelitian merupakan rencana suatu penelitian ataupun kajian yang menggambarkan hasil produk per-tahapan, suatu penelitian. Desain diimplementasikan dalam aktivitas penelitian, dan informasi yang sudah dikumpulkan dianalisis dan dijelaskan ke dalam laporan studi.

---

<sup>89</sup> NSY Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 60

<sup>90</sup> Hadi Sobari Yunus, *Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 341

<sup>91</sup> W Mantja, *Desain Penelitian Kualitatif Pendidikan Dan Manajemen Pendidikan* (Malang: Elang Mas, 2007), 2

Menurut Supranto,<sup>92</sup> dalam menggambarkan desain suatu penelitian (*research design*) atau juga dalam merencanakan sebuah penelitian (*research plan*) yang dalam pelaksanaannya masih belum ada kejelasan atau masih berubah maka tetap memberikan gambaran terhadap kegiatan yang akan dilaksanakan. Lebih lanjut Supranto<sup>93</sup> mengemukakan, desain penelitian atau perencanaan penelitian merupakan petunjuk/pedoman (*a guide*) yang menjelaskan bagaimana prosedur kegiatan yang akan dilaksanakan. Prosedur itu menjelaskan langkah perlangkah dan menentukan tujuan berdasarkan rumusan masalah. Langkah ini sebagai upaya memberikan gambaran agar para penulis dapat melakukan penelitian dengan baik. Berbagai teori yang disampaikan oleh para ahli, dikemukakan bahwa setiap penelitian dapat menentukan rancangan (desain) penelitian yang akan digunakan. Desain penelitian dapat menjelaskan dan mengakulturasi tentang profil atau karakteristik suatu kajian/penelitian yang akan dilaksanakan.

Mantja<sup>94</sup> mengemukakan, dengan adanya desain penelitian para penulis akan mudah melaksanakan penelitiannya, karena desain itu akan memberikan gambaran langkah/prosedur/strategi yang harus dilakukan, sehingga penelitian dapat tercapai dengan maksimal. Melalui desain penelitian dapat digambarkan secara jelas analisis data suatu penelitian yang akan dikerjakan. Menurut Mantja<sup>95</sup> desain suatu penelitian sangat ditentukan oleh jenis penelitian, untuk penelitian kualitatif atau naturalistic desain penelitiannya biasanya dikategorikan ke dalam studi kasus (*case study*), studi kemasyarakatan (*community study*), penulisan sejarah kehidupan atau biografi (*biographical atau life history investigation*), analisis dokumen dan isi (*documents dan content analysis*), etnografi (*ethnography*).

Nyoman Kutha Ratna menjelaskan, penelitian dengan menggunakan studi kasus maka seorang penulis dapat berpijak kepada

---

<sup>92</sup> J Supranto. *Proposal Penelitian Dengan Contoh* (Jakarta: UI Press, 2009), 6

<sup>93</sup> *Ibid.*, 7

<sup>94</sup> Mantja, *Desain Penelitian Kualitatif Pendidikan...*, 7

<sup>95</sup> *Ibid.*, 1

tiga studi kasus. Pertama, studi kasus intrinsik yaitu studi kasus yang lebih kepada bagaimana seorang penulis dapat memahami sebuah kasus, karena kasus itu menarik dan memiliki minat untuk dikaji walalupun pada studi kasus ini tidak mengikuti pengembangan teori. Kedua, studi kasus intrumental adalah suatu tindakan dalam melakukan evaluasi secara cermat, dan dikaji secara mendalam, dengan maksud untuk melakukan perbaikan pada teori. Ketiga, studi kasus kolektif merupakan hasil dari kajian pengembangan dari studi kasus instrumental, penelitian ini dilakukan dengan meneliti beberapa kasus yang dilakukan bersamaan untuk memahami kondisi yang lebih umum<sup>96</sup>.

Nyoman Kutha Ratna,<sup>97</sup> mengemukakan bahwa jenis studi kasus terdiri dua macam. Studi kasus tunggal, penelitian ini dapat dilakukan secara mendalam karena studi kasus lebih eksploratif dan fokus dalam membahas permasalahan. Studi kasus majemuk atau kolektif adalah studi kasus dengan lebih spesifik kepada analisa perbedaan dan persamaan antar kasus. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan, bahwa desain penelitian ini adalah menggunakan studi kasus (*Case Study*), dengan fokus penelitian tentang kepemimpinan profetik dan kinerja pustakawan pada perpustakaan perguruan tinggi di Kota Malang

## 2. Objek dan Sumber Data Penelitian

### a) Objek Penelitian

Pada penelitian kualitatif istilah dalam memaknai kata populasi, Sugiyono menyatakan makna populasi itu tidak digunakan tetapi dimaknai dengan kalimat “*Social Situation*”, atau situasi sosial yang memiliki tiga elemen penting yaitu elemen tempat (*place*), elemen pelaku (*aktor*) dan elemen aktivitas (*activity*) yang dari ketiganya saling terhubung untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan cara menentukan

---

<sup>96</sup> Nyoman Kutha Ratna. *Metodologi Penelitian: Kajian Budaya Dan Ilmu Sosial Humaniora Pada Umumnya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 191

<sup>97</sup> *Ibid.*, 193

objek penelitian yang akan diteliti.<sup>98</sup> Objek penelitian perpustakaan perguruan tinggi di Kota Malang sebagai tempat (*place*) atau lokasi penelitian. Orang-orang yang terlibat dalam melakukan pekerjaan di perpustakaan itu sebagai pelaku (*actors*). Pekerjaan yang dilakukannya disebut aktivitas (*activity*), atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsinya (tupoksi).

Obyek penelitian ini adalah perpustakaan perguruan tinggi di Kota Malang yang meliputi: Perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN Maliki Malang), Perpustakaan Universitas Negeri Malang (UM) dan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Malang (UMM). Alasan kenapa memilih perguruan tinggi di Malang, pertama, kota Malang merupakan salah satu kota pendidikan di Indonesia, sehingga banyak perguruan tinggi yang terdapat di kota ini. Banyaknya perguruan tinggi ini memiliki reputasi yang kuat dalam menghasilkan kepemimpinan profetik dalam dunia pendidikan tinggi, termasuk di bidang perpustakaan. Kedua, Adanya kerjasama antar institusi perguruan tinggi, kerjasama yang telah terjalin dengan beberapa institusi perguruan tinggi antara UIN Suka dengan perguruan tinggi di kota Malang (objek penelitian). Kerjasama ini memudahkan akses penulis ke pustakawan dan pemangku kepentingan yang berperan penting dalam penelitian ini, serta memastikan bahwa penelitian ini dapat berjalan lebih efisien. Ketiga, hasil penelusuran dari sumber data (google scholar, researchgate, JSTOR, Proquest) ditemukan bahwa kajian/penelitian terkait kepemimpinan profetik dalam konteks perpustakaan di kota Malang, belum ada, sehingga inilah yang menjadikan penulis ingin mengkaji kepemimpinan profetik dan kinerja pustakawan di kota Malang.

---

<sup>98</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi...*, 327

Tabel I. 3  
Kajian/penelitian kepemimpinan profetik

No	Uraian	Jumlah Kajian kepemimpinan profetik	Tentang perpustakaan/ pustakawan
1	Jakarta	14	1
2	Bandung	5	1
3	Yogyakarta	21	7
4	Surabaya	12	2
5	Malang	2	0
6	Kota lainnya	8	3
	Jumlah	62	14

Sumber : Data diolah 2023 (Google scholar, reseachgate, JSTOR, Proquest)

b) Sumber Data Penelitian

Data, mempunyai makna suatu hal yang dapat diketahui, dan keberadaannya masih dianggap penting. Walaupun masih belum dikatakan benar, data dapat mengilustrasikan sebuah fenomena dan permasalahan, sehingga data dapat disebut juga sebagai informasi yang belum diolah, apabila data sudah diolah maka itulah informasi.<sup>99</sup> Menurut Sutopa<sup>100</sup> data memiliki makna menjelaskan tentang kejadian atau kegiatan dalam aktivitas pada saat penelitian. Data diibaratkan sebagai catatan yang berkenaan dengan aktivitas, catatan tersebut disebut informasi. Definisi tentang data di atas, apabila dihubungkan dengan penelitian kualitatif, ditemukan informasi yang diwujudkan dalam bentuk berbagai pernyataan (*judgement*). Sebuah kondisi dari suatu peristiwa (situasi) dan kegiatan-kegiatan tertentu yang mengarah kepada realitas sosial (fenomena), data tersebut diperoleh dari berbagai sumber, baik itu dari kajian literatur (pustaka), dari orang maupun dari hasil

<sup>99</sup> Suliyanto, *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran* (Bogor: Thalia, 2005), 1

<sup>100</sup> H.B Sutopo. *Pengumpulan Dan Pengolahan Data Dalam Penelitian Kualitatif* (Malang: Unisma, 2013), 112

observasi (pengamatan). Dalam kaitan dengan penelitian ini, data atau informasi yang diperoleh/dikumpulkan adalah informasi yang relevan dengan fokus penelitian.

Data atau informasi yang hendak diperoleh/dikumpulkan berkenaan dengan fokus penelitian ini, yaitu kepemimpinan profetik menjadi urgen dalam kinerja perpustakaan, implementasi kepemimpinan profetik di perpustakaan perguruan tinggi di Kota Malang, dampak kepemimpinan profetik terhadap kinerja pustakawan di perguruan tinggi di Kota Malang. Sehubungan data atau informasi yang hendak diperoleh atau dikumpulkan, maka jenis sumber data atau informasi penelitian ini adalah: narasumber (informasi), keadaan/peristiwa (situasi sosial), aktivitas dan bahan-bahan dokumentasi. Penjelasan lebih lanjut mengenai sumber data dapat dikemukakan berikut:

Narasumber (Informasi) dalam penelitian kualitatif dengan menggunakan rancangan (*desain*) studi kasus, posisi narasumber (informan) sangatlah penting sebagai sumber data utama (data primer) karena narasumber (informan) sebagai individu (seseorang) yang secara langsung memahami dan mengetahui masalah utama yang menjadi rumusan masalah pada obyek yang diteliti. Seseorang (individu) yang menjadi narasumber dalam penelitian kualitatif disebut informan. Dari informan inilah, penulis ingin memperoleh dan menggali secara lebih dalam berbagai informasi yang relevan berkenaan dengan rumusan masalah. Individu yang dipilih sebagai informasi atau sebagai sumber data utama tersebut tentunya orang-orang (individu) yang memiliki *power* dan otoritas pada situasi sosial atau obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, informan adalah pimpinan perpustakaan, pustakawan yang memiliki kriteria sudah bekerja di perpustakaan minimal 3 tahun, dan sudah memahami kondisi pekerjaan di perpustakaan.

Sugiyono,<sup>101</sup> menyatakan bahwa dalam sumber data atau informasi harus memiliki beberapa persyaratan seperti, memiliki proses enkulturasi dimana sesuatu itu tidak hanya dilihat, ditampilkan tetapi harus benar-benar dihayati dan dipahami. Sumber data sebagai informasi sebaiknya memenuhi kriteria sebagai berikut, menguasai atau memahami sesuatu melalui proses enkulturasi, sehingga sesuatu itu bukan sekedar diketahui, tetapi juga dihayati. Berdasarkan pendapat tersebut, dikemukakan bahwa individu yang menjadi informan, dipilih dan ditetapkan sebagai sumber data dalam penelitian ini. Informan adalah orang-orang tertentu yang memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan atau orang-orang yang dipandang memahami dan mengetahui serta dapat dipercaya dalam memperoleh data atau informasi berkenaan dengan pokok masalah atau rumusan masalah pada obyek yang diteliti.

Keadaan/peristiwa atau situasi sosial pada obyek penelitian sangat penting digunakan untuk sumber data penelitian, karena dapat memberikan gambaran secara faktual mengenai suatu fenomena yang diamati penulis pada obyek yang diteliti berkenaan dengan rumusan masalah. Situasi sosial yang berlangsung pada obyek yang diteliti tersebut diharapkan dapat diperoleh data atau informasi yang jelas bagi penulis untuk membuat gambaran dari apa yang dilihat di lapangan. Selain itu, sebagai bahan dalam memecahkan masalah dengan cara mencari dan menemukan solusi agar tidak membebani organisasi (obyek yang diteliti) dan kemungkinan untuk mengembangkan perspektif teori baru.

Aktivitas merupakan salah satu sumber data dalam penelitian ini yang perlu diteliti di lapangan pada saat suatu organisasi termasuk dalam hal ini seperti perpustakaan perguruan tinggi dimana aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh

---

<sup>101</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi* ..., 382

seseorang (individu) tentang suatu pekerjaan. Perpustakaan perguruan tinggi sebagaimana obyek penelitian ini adalah suatu organisasi Bangun<sup>102</sup> menyatakan bahwa organisasi adalah suatu unit yang di dalamnya terdapat beberapa pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Dari pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa aktivitas yang diteliti pada obyek penelitian ini, adalah tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tugas pokok, tanggung jawab dan wewenang yang dituntut setiap pekerjaan pada obyek yang diteliti.

Bahan-bahan dokumentasi atau berbagai dokumen yang tersedia di lapangan atau pada obyek penelitian sebagai sumber data dalam penelitian ini. Sugiyono<sup>103</sup> mengemukakan dokumen adalah hasil catatan, pengarsipan dari peristiwa, karya minumental seseorang yang sudah terjadi. Dalam penelitian ini yang dijadikan bahan dari sumber data adalah dokumen yang memiliki kesesuaian dengan rumusan masalah dan tujuan yang didapat pada latar belakang penelitian. Bahan-bahan dokumentasi ini sangat bermanfaat dalam penelitian, karena dapat sebagai bahan bagi penulis dalam melakukan verifikasi data atau informasi terhadap data atau informasi yang diperoleh dari sumber data lainnya atau dapat dijadikan bahan triangulasi untuk mengecek kesesuaian data atau informasi yang diperoleh dari narasumber (informasi) penelitian ini.

---

<sup>102</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), 75

<sup>103</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi* ..., 326

Tabel I. 4  
Informan penelitian

Masa kerja Informan/ tahun	Perpustakaan UIN Malang	Perpustakaan UM	Perpustakaan UMM	Jumlah informan
3-10			2	2
11-20	2	1	1	4
≥ 21	2	3	1	6
Jumlah	4	4	4	12

Sumber : Data diolah 2022

c) Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara penulis untuk menemukan data atau informasi yang didapatkan dari sumber data di lapangan maupun dari objek penelitian. Sugiyono<sup>104</sup> mengemukakan bahwa dalam pengumpulan data dapat diperoleh dari sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang memberikan informasi langsung kepada penulis, dan sumber sekunder adalah sumber yang memberikan informasi tidak langsung kepada penulis, artinya data didapat dari pihak kedua yaitu melalui dokumen, media atau orang lain.

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono<sup>105</sup> adalah teknik yang dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan observasi (pengamatan), dokumentasi, wawancara, kuisisioner atau dapat dilakukan dengan menggabungkan dari keempat cara tersebut. Pelaksanaan penelitian tentunya penggunaan/teknik pengumpulan data tersebut disesuaikan dengan sumber data yang ada pada obyek penelitian. Karena penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan

---

<sup>104</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Dan Pengembangan (Research and Development / R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2016), 222

<sup>105</sup> *Ibid.*, 222

menggunakan rancangan studi kasus sehingga teknik pengumpulan data yang digunakan lebih menekankan pada teknik pengamatan atau observasi, dan juga memiliki peran sebagai *participan observation*, kemudian juga dalam pengumpulan data dengan melakukan wawancara mendalam (*indepth-interviewing*) dan juga menggunakan analisa terhadap dokumen yang di dapat dari objek terteliti (*content analysis*).

## 2) Instrumen Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono<sup>106</sup> terkait dengan siapa yang menjadi instrumen dalam pengumpulan data, di penelitian kualitatif penulis itu sendiri yang disebut sebagai “*human instrument*” yang memiliki fungsi merumuskan, menentukan informan yang dijadikan sumber data penelitian, menjadi orang yang mengumpulkan data penelitian, menerjemahkan dan menganalisis data dan membuat kesimpulan atas temuan penelitian yang dilakukan. Sehingga dikemukakan dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen pengumpulan data adalah penulis sendiri. Penulis sendirilah yang menjadi instrumen utama atau instrumen kunci untuk melakukan pengumpulan data atau informan pada obyek penelitian. Hal ini disesuaikan dengan teknik pengumpulan data yang diperlukan dilapangan. Untuk kelancaran dalam proses pengumpulan atau informasi penelitian, tentunya penulis mempersiapkan yaitu: sumber observasi (pengamatan), sumber wawancara (*interview*), sumber catatan-catatan lapangan, dan lembar analisis isi dokumen, jadi instrumen dalam sifat data yang dikumpulkan sesuai dengan sumber data.

---

<sup>106</sup> *Ibid.*, 221

#### d) Teknik Analisis Data

Proses penganalisisan penelitian dilakukan dengan cara induktif.<sup>107</sup> Dalam proses analisis data induktif pertama kali yang dilakukan adalah penulis masuk ke dalam lokasi penelitian, melakukan pengamatan awal (observasi) terlebih dahulu, pengamatan awal ini penulis sudah dapat melakukan analisis data terkait permasalahan yang terjadi di lapangan. Setelah itu penulis melakukan penelitian dengan melakukan wawancara, observasi dan analisis dokumen, kemudian melakukan pengorganisasian (dengan memilah-milah hasil wawancara, dokumen atau data lainnya) kemudian hasil wawancara itu dijabarkan ke dalam sub topik atau indikator yang membahas permasalahan tersebut, melakukan sintesa dan akhirnya membuat suatu simpulan yang disampaikan dalam bentuk naratif/atau dikriptif yang tersaji dalam hasil penelitian.

Pendapat Miles dan Huberman,<sup>108</sup> sebenarnya proses dari analisis data dalam penelitian kualitatif sudah dilakukan oleh penulis pada saat melakukan pengumpulan data, dan juga ketika selesai melakukan pengumpulan data, seperti ketika ada proses pengambilan data dengan wawancara, penulis sudah paham akan kekurangan jawaban yang dilontarkan informan, sehingga penulis perlu mengajukan pertanyaan-pertanyaan tambahan sebagai bentuk mengembangkan pertanyaan awal sampai penulis mendapatkan pertanyaan yang sesuai dan lengkap. Miles dan Huberman<sup>109</sup> menjelaskan bahwa analisis dalam penelitian kualitatif, akan terus menerus dilakukan, sampai penulis mendapatkan data yang lengkap, kredibel dan tuntas (data sudah jenuh), tuntas artinya jawaban sudah sesuai dan tidak ada pertanyaan lagi (informan sudah menjelaskan secara lengkap). Kegiatan dalam analisis data meliputi *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing/verification*. Metode analisis

---

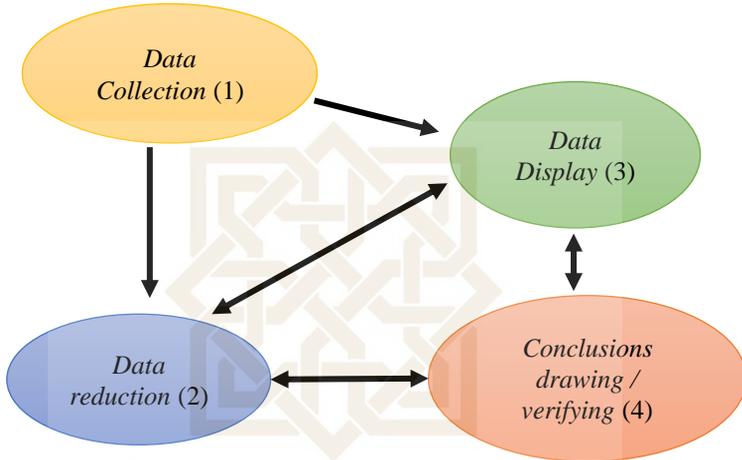
<sup>107</sup> *Ibid.*, 367.

<sup>108</sup> Miles and Matthew Huberman, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru* (Jakarta: UI Press, 2014), 65

<sup>109</sup> *Ibid.*, 65

data yang disampaikan oleh Miles dan Huberman<sup>110</sup> yang dijelaskan pada gambar I.8 berikut ini:

Gambar I. 8  
Komponen analisis data (interactive model)



Keterangan:

1) *Data Collection* (pengumpulan data)

Langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan pengumpulan data dengan melakukan: a) wawancara, wawancara dilakukan dengan 12 informan yang berasal dari pustakawan dan tiga kepala perpustakaan masing-masing perguruan tinggi. Wawancara yang dilakukan dengan sifat mendalam (*in depth interview*), penulis menggali secara mendalam dengan terlibat langsung dengan informan (kepala perpustakaan dan pustakawan) dengan pedoman wawancara yang telah disiapkan. Adapun pedoman wawancara yaitu terkait dengan urgensi kepemimpinan profetik dan kinerja pustakawan, implementasi kepemimpinan profetik dan kinerja pustakawan, dampak kepemimpinan profetik. b) Observasi, pada penelitian ini, penulis berupaya untuk

<sup>110</sup> *Ibid.*, 66

menemukan kejadian, peristiwa, kondisi tertentu tentang kepemimpinan profetik dan kinerja pustakawan.

Pada observasi ini ditemukan beberapa temuan awal yang menjadi gap dengan penelitian terdahulu, observasi yang digunakan penulis adalah observasi terstruktur/observasi partisipasi (*participant observation*) penulis melakukan pengamatan dan penginderaan dan terlibat dalam keseharian informan. c) Dokumen, pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah dengan data dokumen sebagai bentuk menggali informasi. Pengumpulan data dokumen yang dilakukan penulis diantaranya adalah Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pustakawan, peraturan-peraturan, dokumen rencana strategis pada masing-masing ketiga perguruan tinggi tersebut, foto kegiatan.

Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua bagian yaitu deskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif adalah catatan alami yang berisi hasil pengamatan/observasi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis, sebagai langkah awal untuk menemukan temuan sementara. Catatan reflektif adalah hasil pencatatan, rekaman wawancara, yang berisi kesan, komentar, pendapat, dan tafsiran penulis tentang temuan yang dijumpai, dan juga berisi data dokumentasi sebagai bukti dukung untuk menemukan hasil penelitian yang valid, dan kredibel.

## 2) Data *reduction* (reduksi data)

Setelah data terkumpul, selanjutnya dibuat reduksi data, guna memilih data yang relevan dan bermakna, memfokuskan data yang mengarah untuk memecahkan masalah, penemuan, pemaknaan atau untuk menjawab pertanyaan atau rumusan masalah. Adapun tahapan pada reduksi data meliputi a) Meringkas data (hasil wawancara, observasi dan dokumen). b) Pembersihan Data, setelah data dikumpulkan dianalisis, langkah selanjutnya adalah

membersihkan data dari kesalahan seperti, kecacatan, atau nilai yang hilang, seperti adanya jawaban yang sama, penulis melakukan pemilihan atau reduksi data agar tidak ditemukan data yang berulang, adanya hasil wawancara yang terlalu panjang, penulis merangkum hasil wawancara, observasi dan dokumen, menyederhanakan dan menyusun secara sistematis dan menjabarkan hal-hal penting tentang hasil temuan dan maknanya. c). Pengkodean data Pengkodean data adalah proses mengubah data mentah atau informasi dalam bentuk teks, angka, atau gambar menjadi kode atau kategori tertentu. Tujuan utama dari pengkodean data adalah untuk menyederhanakan dan mengorganisasikan data agar lebih mudah dianalisis dan diinterpretasi. Pada penelitian ini pengkodean yang dilakukan oleh penulis adalah dengan mengambil makna, inti wawancara, sehingga ini yang menjadi sub pada pembahasan penelitian Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis adalah data yang valid dan reliabel.

### 3) *Data display* (penyajian data)

Penyajian data dapat berupa bentuk tulisan atau kata-kata, gambar, grafik dan tabel. Tujuan sajian data adalah untuk menggabungkan informasi sehingga dapat menggambarkan keadaan yang terjadi. Adapun tahapan-tahapan pada data display (penyajian data) yang dilakukan penulis adalah a) Visualisasi gambar/grafik dengan data wawancara, dokumen. Proses yang dilakukan oleh penulis dengan melakukan koneksi penjelasan dari data teks dengan gambar atau grafik, seperti antara data gambar Google map, posisi atau letak objek penelitian, penjelasan data dokumen SKP dengan hasil wawancara dan observasi yang dielaborasi dengan penjelasan teks. b) Visualisasi tabel, penulis melakukan perpaduan teks hasil wawancara, observasi dengan penjelasan yang ada dalam tabel, dengan tujuan untuk memudahkan pembaca untuk menemukan inti pokok dan temuan dalam penelitian ini. Contoh tabel

informan yang dijelaskan dalam bentuk tabel, penulis harus membuat naratif, matrik atau grafik untuk memudahkan penguasaan informasi atau data tersebut. Tujuan ini agar penulis tidak kesulitan dalam penguasaan informasi baik secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari hasil penelitian, dengan demikian penulis dapat tetap menguasai data dan tidak tenggelam dalam kesimpulan informasi yang dapat membosankan. Hal ini dilakukan karena data yang terpecah-pecah dan kurang tersusun dengan baik dapat memengaruhi penulis dalam bertindak secara ceroboh dan mengambil kesimpulan yang memihak, tersekat-sekat dan tidak mendasar. Untuk display data harus disadari sebagai bagian dalam analisis data.

4) *Conclusion drawing dan verification* (penarikan kesimpulan dan verifikasi)

Tahapan penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan langkah penting dalam proses penelitian untuk memastikan keakuratan dan keandalan hasil penelitian. Berikut adalah tahapan-tahapan umum dari kedua proses tersebut, penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*), langkah-langkah dalam penarikan kesimpulan dan verifikasi

- a) mengumpulkan temuan, tahap awal adalah mengumpulkan temuan-temuan penelitian dari analisis data yang telah dilakukan. Temuan-temuan ini dapat berupa hasil analisis statistik, temuan dari pengkodean data kualitatif, atau kesimpulan lain yang muncul dari penelitian.
- b) menganalisis temuan, penulis kemudian menganalisis temuan-temuan yang telah dikumpulkan untuk mengidentifikasi pola, hubungan, atau tren yang signifikan. Hasil analisis ini akan menjadi dasar dalam menyusun kesimpulan.
- c) mengaitkan dengan tujuan penelitian, kesimpulan harus selalu dikaitkan dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Peneliti harus memastikan bahwa temuan dan hasil penelitian secara konsisten mendukung atau menjawab pertanyaan penelitian.

d) membuat ringkasan temuan, setelah analisis selesai, peneliti perlu merangkum temuan-temuan secara jelas dan singkat. Ringkasan ini harus mencakup informasi penting yang menjadi dasar dalam membuat kesimpulan. e) menyusun kesimpulan, kesimpulan harus mencerminkan hasil penelitian secara obyektif. Peneliti harus menghindari interpretasi yang berlebihan dan tetap berpegang pada bukti-bukti yang ada.

Verifikasi (Verification) dapat dilakukan dengan langkah-langkah yaitu a) Analisis Sensitivitas: Analisis sensitivitas dilakukan dengan memeriksa bagaimana hasil penelitian dapat berubah jika ada perubahan dalam metode atau pendekatan analisis. Hal ini membantu mengukur sejauh mana hasil penelitian dapat dipengaruhi oleh variabilitas atau ketidaktepatan dalam metode yang digunakan. b) Diskusi dan Validasi: Peneliti juga dapat memvalidasi hasil penelitian melalui diskusi dengan rekan sejawat, mentor, atau pakar dalam bidang yang relevan. Diskusi ini dapat memberikan wawasan tambahan dan perspektif yang berbeda terhadap hasil penelitian.. c) kredibilitas sumber data, verifikasi juga melibatkan pengecekan kredibilitas dan keandalan sumber data yang digunakan dalam penelitian. Peneliti harus memastikan bahwa data yang digunakan berasal dari sumber yang terpercaya dan valid.

#### e) Keabsahan Data Penelitian

Langkah berikutnya melakukan uji terhadap keabsahan data penelitian yaitu uji kredibilitas artinya dengan melakukan perpanjangan observasi dengan melakukan triangulasi, melakukan diskusi dengan pakar atau teman sejawat, member check dan melakukan sebuah analisa kasus negatif dalam temuan penelitian. Proses analisis keabsahan data penelitian tersebut dilakukan oleh penulis dengan melakukan verifikasi dari semua data yang sudah dikumpulkan melalui wawancara, pengamatan (*observasi*) dan melakukan analisa terhadap

dokumen. Proses analisis keabsahan penelitian dimaksud dilakukan selama proses pengumpulan data berlangsung di lapangan dan setelah pengumpulan data dirasa cukup.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dalam penelitian disertasi ini memiliki tujuan memberikan informasi terkait susunan pembahasan yang tersistematika. Adapun susunan disertasi ini adalah sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori yang berkaitan dengan kepemimpinan, profetik, kepemimpinan profetik dan kinerja perpustakaan. Metode Penelitian: yang berisikan penjelasan, jenis dan rencana penelitian, objek dan sumber data penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, keabsahan data penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II Perpustakaan dan kinerja pustakawan yang di dalamnya berisi, perpustakaan perguruan tinggi (pengembangan perpustakaan, karakteristik perpustakaan dan layanan perpustakaan), kinerja pustakawan (aktor perpustakaan dan standar kinerja pustakawan (SKP)) dan juga menjelaskan lokasi penelitian (Perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim (UIN Maliki Malang), Perpustakaan Universitas Negeri Malang (UM), Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Malang (UMM).

Bab III Urgensi kepemimpinan profetik dalam kinerja pustakawan, yang terdiri dari transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi (kepemimpinan profetik dan IPTEK, efisiensi kinerja pustakawan, bimbingan dan supervisi), manajemen kinerja (perencanaan kinerja, tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pustakawan,) produktivitas kerja

Bab IV Implementasi kepemimpinan profetik di perpustakaan perguruan tinggi di Kota Malang pada bab ini menjelaskan tentang rekonstruksi nilai kepemimpinan (siddiq, amanah, tabligh, fathonah dan demokratik), re-formulasi kebijakan berbasis keagamaan (pengembangan visi dan misi, praktik keagamaan, penilaian kinerja

pustakawan), dan integrasi kepemimpinan profetik dengan budaya lokal.

Bab V Dampak kepemimpinan profetik terhadap kinerja pustakawan di perguruan tinggi di Kota Malang, pada bagian ini berisi pembahasan tentang, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja pustakawan (kedisiplinan kerja, prestasi kerja)

Bab VI Penutup yang terdiri kesimpulan dan saran. Bagian ini menyimpulkan tentang urgensi kepemimpinan profetik dalam kinerja pustakawan. Implementasi kepemimpinan profetik di perpustakaan perguruan tinggi di Kota Malang dan dampak kepemimpinan profetik terhadap kinerja pustakawan.



## BAB VI PENUTUP

### A. Kesimpulan

Penelitian ini lebih difokuskan kepada kepemimpinan profetik dan kinerja pustakawan di perpustakaan perguruan tinggi di Kota Malang, sehingga ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Urgensi kepemimpinan profetik dalam kinerja pustakawan pada tiga perpustakaan perguruan tinggi di Kota Malang. *Pertama*, kepemimpinan profetik dengan sifat fathonah menjadi kunci dalam menghadapi perkembangan IPTEK dalam bidang *science* Informasi. Dengan menjaga inti nilai dan karakteristik yang sesuai dengan sifat tabligh, memperbaiki aspek yang lemah, dan menghadirkan pembaharuan yang relevan, kepemimpinan profetik dapat menjadi "rem" yang bijaksana untuk mengendalikan dan mengawasi pengaruh IPTEK sehingga memberikan dampak yang positif bagi pengelolaan informasi dan perpustakaan. Kepemimpinan profetik yang mengutamakan sifat fathonah berperan penting dalam mengawal perkembangan IPTEK dalam perpustakaan perguruan tinggi. Dengan kepemimpinan yang adaptif terhadap perkembangan IPTEK, perpustakaan mampu mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja yang lebih baik serta memberikan "nilai lebih" bagi perguruan tinggi induknya dalam mendukung tridharma perguruan tinggi dan kebutuhan informasi ilmiah bagi para *stakeholder* dan masyarakat secara umum. Penerapan dalam tupoksi dari ketiga perpustakaan perguruan tinggi tersebut berperan dalam memengaruhi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pustakawan, serta meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan perpustakaan. Dengan kepemimpinan yang berorientasi pada keamanan dan *siddiq*, serta memberikan dukungan dan kejelasan tugas, perpustakaan dapat berkembang dan beradaptasi dengan perkembangan IPTEK serta memaksimalkan potensi sumber daya manusia untuk mencapai

- efisiensi dan efektivitas dalam layanan. *Kedua*, Manajemen kinerja sebagai proses pengembangan pustakawan, manajemen kinerja yang dijalankan dengan kepemimpinan profetik akan membawa perpustakaan perguruan tinggi menuju pertumbuhan dan kemajuan yang lebih baik, sejalan dengan perkembangan IPTEK dan tuntutan zaman. Perencanaan kinerja, di perpustakaan sangat penting untuk meningkatkan manajemen kinerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kolaborasi antara pimpinan dan bawahan, fokus pada program kerja tahunan dan jangka panjang, serta perhatian pada pengembangan kepustakawanan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan memastikan perpustakaan berkembang sesuai dengan tuntutan zaman. Peran kepala perpustakaan sangat penting dalam memberikan bimbingan dan supervisi kepada pustakawan dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai target kinerja. Bimbingan dan supervisi yang tepat akan mempermudah tercapainya tujuan perpustakaan dan meningkatkan kualitas kinerja seluruh aktor perpustakaan. *Ketiga*, Produktivitas kerja, pada ketiga perpustakaan memiliki perbedaan di tengah pandemi COVID-19, produktivitas kerja di perpustakaan UIN Malang mungkin mengalami penurunan akibat tantangan yang dihadapi, sementara di perpustakaan UM, produktivitas kerja meningkat karena kontribusi aktif dari para pengikut yang didukung oleh kepemimpinan yang baik
2. Implementasi kepemimpinan profetik dan kinerja pustakawan di perpustakaan Perguruan Tinggi di Kota Malang meliputi, *pertama* rekonstruksi nilai kepemimpinan. Nilai kepemimpinan siddiq (kejujuran) berperan penting dalam mengelola perpustakaan dan mencapai visi serta misi yang ditetapkan. Kejujuran, kemampuan dalam memimpin, melibatkan staff/bawahan dalam kegiatan rapat, kerjasama dan musyawarah, serta penerapan ilmu perpustakaan menjadi faktor penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan perpustakaan serta memberi dampak positif pada kinerja dan

pencapaian tujuan perpustakaan. Kepemimpinan di perpustakaan UIN Maliki Malang, UM, dan UMM memiliki sifat tanggung jawab, etos kerja/disiplin kerja, dan keterbukaan (transparansi) yang penting untuk mencapai tujuan perpustakaan. Amanah menjadi poin kunci dalam pengelolaan perpustakaan yang berbasis pada prinsip-prinsip kejujuran dan kepercayaan. Meskipun ada beberapa tantangan dan kompleksitas masalah yang dihadapi, kepala perpustakaan berusaha untuk mengatasi dan melaksanakan tugas kepemimpinan dengan baik. kepemimpinan dengan sifat tabligh yang diterapkan oleh kepala perpustakaan di tiga universitas tersebut terlihat efektif dalam mengelola dan mengembangkan aktor perpustakaan (pustakawan dan tenaga kependidikan). Pendekatan motivasi, komunikasi yang baik, dan upaya konsisten dalam pengembangan diri memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan dan kinerja pustakawan. Namun, perlu diperhatikan bahwa perbedaan individu dapat memengaruhi respon terhadap kesempatan pengembangan diri, dan upaya lebih lanjut mungkin diperlukan untuk meningkatkan partisipasi aktor perpustakaan secara keseluruhan. Nilai fathonah, secara keseluruhan telah berhasil dalam mengemban dan mewujudkan tata kelola dan manajemen perpustakaan yang diinginkan. Kemampuan profesionalitas, intelektualitas, dan spiritualitas mereka berkontribusi dalam perkembangan dan kesuksesan perpustakaan di lingkungan kerjanya. Namun, terdapat kelemahan dalam aspek emosionalitas yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar hubungan dengan bawahannya dapat semakin baik dan harmonis. Nilai demokratik dalam kepemimpinan harus dijalankan dengan bijaksana dan proporsional sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi. Kesadaran terhadap kelebihan dan kekurangan dari pendekatan ini dapat membantu menciptakan iklim demokratik yang efektif dan berkelanjutan dalam pengelolaan perpustakaan dan organisasi lainnya. Kedua, reformulasi kebijakan berbasis keagamaan, yang terdiri 1)

kepemimpinan profetik, visi dan misi perpustakaan kepemimpinan profetik dapat berkontribusi dalam pengembangan visi dan misi perpustakaan, khususnya jika perpustakaan berbasis keagamaan. Visi dan misi menjadi landasan dalam mengatur arah, tujuan, dan program kerja perpustakaan, serta mencerminkan implementasi nilai-nilai keagamaan dan kepemimpinan profetik dalam praktik organisasi. 2) praktik keagamaan, perpustakaan merupakan wujud implementasi kepemimpinan profetik dan pengaruh nilai-nilai keagamaan dalam penyusunan visi dan misi perpustakaan. Kepala perpustakaan berperan penting dalam mendorong dan melaksanakan praktik keagamaan di perpustakaan, sekaligus sebagai upaya meningkatkan pemahaman agama dan norma-norma agama dalam lingkungan perpustakaan. Meskipun perpustakaan UM tidak berbasis keagamaan secara legalitas, tetapi praktik keagamaan tetap dijalankan sebagai respons terhadap mayoritas aktor perpustakaan yang beragama Islam dan sebagai upaya menciptakan insan berkepemimpinan profetik. 3) Penilaian kinerja pegawai kedua perpustakaan menunjukkan kesadaran akan pentingnya nilai-nilai keagamaan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Penggunaan nilai-nilai keagamaan dalam penilaian kinerja diharapkan dapat memperkuat nilai-nilai moral, etika, dan integritas, serta meningkatkan semangat dalam berinovasi dan berkontribusi bagi kemajuan lembaga. Meskipun dilakukan di lingkungan perguruan tinggi dengan latar belakang berbeda, pendekatan ini dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia di perpustakaan. Ketiga, Integrasi kepemimpinan profetik dengan budaya kerja pustakawan di perpustakaan perguruan tinggi memiliki dampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis. Pemimpin menunjukkan toleransi, penghormatan, bekerjasama dan saling menghargai dalam bekerja merupakan inti dari kepemimpinan profetik. Implementasi nilai-nilai

kepemimpinan profetik ini menggambarkan praktik yang relevan dari Nabi Muhammad dan memiliki kontribusi besar dalam membentuk budaya kerja dalam organisasi yang kuat dan solid di perpustakaan.

3. Dampak kepemimpinan profetik terhadap kinerja pustakawan meliputi: *pertama*, komitmen organisasi dalam perilaku transendental yang terdiri, 1) Komitmen afektif, komitmen afektif yang diberikan oleh kepemimpinan profetik (dukungan, penghargaan, perhatian, dan dorongan untuk berprestasi, berinovasi) dari kepemimpinan profetik, dapat memengaruhi peningkatan kinerja pustakawan .2) Komitmen berkelanjutan, kepemimpinan profetik dengan memberikan penghargaan, dukungan, dan memperhatikan kebutuhan pustakawan dapat berkontribusi pada komitmen berkelanjutan mereka terhadap perpustakaan. Keterikatan emosional yang muncul dari dorongan dan dukungan tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pustakawan. 3) komitmen normatif, kepemimpinan profetik dengan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi, memberikan dukungan sesama pegawai, dan mempromosikan sikap saling menghormati dan kebersamaan dapat berkontribusi pada komitmen normatif pustakawan terhadap perpustakaan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pustakawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. *Kedua*, motivasi kinerja sebagai proses fisiologis dan psikologi pustakawan, terdiri dari 1) motivasi intrinsik, kepemimpinan profetik dengan memberikan perhatian, penghargaan, dan motivasi intrinsik dapat berkontribusi pada motivasi intrinsik pustakawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Motivasi intrinsik ini dapat meningkatkan kinerja pustakawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan bermakna. 2) motivasi ekstrinsik, kepemimpinan profetik dengan memberikan motivasi ekstrinsik kepada pustakawan dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Motivasi ekstrinsik dari pemimpin, berupa pujian, penghargaan, atau dorongan, dapat memotivasi pustakawan

untuk meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi yang lebih baik kepada perpustakaan. Ketiga, kepuasan kinerja pustakawan sebagai bentuk profesionalitas, terdiri: 1) Kedisiplinan dalam kinerja, kepemimpinan profetik yang ditunjukkan oleh pemimpin yang disiplin dapat berdampak positif pada kedisiplinan pustakawan dalam kinerja mereka. Kedisiplinan yang ditunjukkan oleh pemimpin dapat menjadi contoh yang baik bagi pustakawan, memotivasi mereka untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan dengan konsisten, serta menganalisis hasil kerja mereka dengan teliti. 2) Prestasi dalam kinerja, kepemimpinan profetik memiliki dampak positif pada kedisiplinan dan prestasi kinerja pustakawan dalam ketiga perpustakaan tersebut. Dukungan, contoh, dan motivasi yang diberikan oleh kepemimpinan profetik dapat meningkatkan kinerja pustakawan dan membawa dampak positif pada prestasi kerja mereka

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas ada beberapa saran dari penulis yang disampaikan berikut ini

1. Hasil temuan penelitian dapat menjadi masukan bahwa dengan penerapan kepemimpinan profetik (menerapkan sifat nabi) menjadikan perpustakaan perguruan tinggi di Kota Malang dapat melakukan pengembangan, pengelolaan perpustakaan, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang memiliki motivasi dan kinerja yang sangat baik.
2. Hasil temuan penelitian dapat menjadi tolok ukur bagi perpustakaan perguruan tinggi di Kota Malang maupun kota-kota lainnya bahwa kepemimpinan profetik ini sangat urgen dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan perpustakaan dalam menjalankan visi dan misi perpustakaan sehingga dapat meningkatkan etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang sangat baik

Hasil temuan penelitian ini berasal dari Perpustakaan UIN Maliki Malang, mewakili kementerian agama yang bersifat kultural, Perpustakaan Universitas Negeri Malang (UM) mewakili kementerian pendidikan dan kebudayaan (lembaga non keagamaan) dan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) mewakili dari organisasi kemasyarakatan kemuhammadiyah. Penelitian selanjutnya dengan penambahan objek. penelitian dari lembaga berbasis organisasi kemasyarakatan Nahdlatul Ulama (NU), sehingga menemukan penelitian yang lebih kompleks dan dapat mengetahui penerapan kepemimpinan profetik.





STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Farida Nur. "Demokrasi Dalam Al-Qur'an: Implementasi Demokrasi Di Indonesia" 10, no. Februari (2020): 6–32.
- Agundu, U. C. "Perceived Role of School Principal and School-Based Management Committee in School Library Administration and Management: Implications for School Library Policy." *Library Philosophy and Practice* 2, no. 1 (2021): 1–28.
- Ahimsa-Putra, Heddy Shri. *Paradigma Profetik Islam: Epistemologi, Etos, Dan Model*. Yogyakarta: UGM Press, 2016.
- Ahn Ho J. *The Effect of CIO's Transformational Leadership on Empowerment and Leadership Performance: An Analysis Using Structural Equational Modeling*. BK21 University Educational Reform Fund os SNU, 2005.
- Al-Banjari. *Prophetic Leadership*. Yogyakarta: Diva Press, 2008.
- Aldi, Yanne, and Febsri Susanti. "Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang" (2019).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. *Commitment in the Workplace: Theory, Reseach and Application*. Thousand Oaks: CA Sage Publication, 1993.
- Andriani Lestari. "Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Implementasi Rencana Strategik Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat." *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI* 23, no. 1 (2016): 114–129. <http://repository.upi.edu/11380/>.
- Anisa, Citra, and Rahmatullah Rahmatullah. "Visi Dan Misi Menurut Fred R. David Perspektif Pendidikan Islam." *journal EVALUASI* 4, no. 1 (2020): 70.

- Antonio. *Muhammad Super Leader Super Manajer*. Jakarta: Tazkiya Multimedia, 2007.
- Anwar, Ahmad. "Tipe Kepemimpinan Profetik Konsep Dan Implementasinya Dalam Kepemimpinan Di Perpustakaan." *Pustakaloka* 9, no. 1 (2017): 69.
- Aremu, Mukaila Ayanda, and Hammed Taiwo Saka. "The Impact of Information Technology on Library Management: A Marketing Perspective." *Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* 4, no. 4 (2014): 1–10.
- Ashari, Abdul Haris. "Implementasi Program Praktik Keagamaan Dalam Meningkatkan Kecakapan Hidup Siswa Jurusan Ips Di Ma Darul Huda Sumbermanjing Wetan, Malang." UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018.
- Awan, Taruk Todingallo Delvi. "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan." *e-journal Administrasi Bisnis* 2, no. 3 (2014): 386–400.
- Azis, Ayu Lestari. "The Influence Of Intrinsic Motivation And Ekstrinsic Motivation Toward Interest To Learn Of Business Economic Students Class X Insmkn 4 Makassar." Universitas Negeri Makassar, 2017.
- Bachtiar Firdaus. *Seni Kepemimpinan Para Nabi*. Jakarta: Gramedia, 2016.
- Bak, Nelleke. *Supervision Guide*, 2015.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Basyarahil, Azmy. "Prof. Kuntowijoyo Dan Ilmu Sosial Profetik." *Sagasitas*. Last modified 2012. <http://sagasitas.org/prof-kuntowijoyo-ilmu-sosial-profetik/>.
- Bidang Kerjasama. *Statuta Universitas Muhammadiyah Malang Tahun 2020*. Malang, 2020.

- Bintoro. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Bloom, Benjamin. *Taxonomy of Educational Objectives*. New York: McKey, 1956.
- Cahyono, Anang Sugeng. “Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Di Indonesia,” n.d.
- Cardullo, M. W., and H. Ansal. “Impact of Technology on Employment.” *Innovation in Technology Management - The Key to Global Leadership, PICMET 1997: Portland International Conference on Management and Technology*, no. November 2017 (1997): 45–48.
- Dahlan, M. “Nabi Muhammad SAW. (Pemimpin Agama Dan Kepala Pemerintahan).” *Rihlah Jurnal Sejarah dan Kebudayaan* 6, no. 2 (2018): 184.
- Dewi, Elitya Rosita, Chechen Hidayatullah, and Maulidya Yuniar Raini. “Konsep Kepemimpinan Profetik.” *Al-Muaddib :Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman* 5, no. 1 (2020): 147–159. <https://core.ac.uk/download/pdf/327184949.pdf>.
- Dewi, Indah Kusuma. “Implementasi Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja Di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Metro.” Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019.
- Díaz, Guillermo. “Nexus Happiness and Work Productivity,” no. July (2022).
- Ebenuwa-okoh, Evelyn. “Strategies For Effective Supervision For Guidance Practice In The Universal Basic Education ( Ube ) Programme.” *The Nigerian Academic Forum*, no. September (2021).
- Fachruddin, Fuad. *Agama Dan Pendidikan Demokrasi*. 1st ed. Jakarta: Pustaka Alvabet, 2006.

- Faishol, Lutfi. "Kepemimpinan Profetik Dalam Pendidikan Islam." *Eduprof: Islamic Education Journal* 2, no. 1 (2020): 39–53.
- Fitriana, Nita. "Prophetic Leadership Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di Waroeng Group." *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen* 7, no. 2 (2020): 129–142.
- Fortuna, Ema Bilda. "Pentingnya Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan." *Edupsycouns Journal* 2, no. 1 (2020): 14–18.
- Gill, Jill K. "The Political Price of Prophetic Leadership : The National Council of Churches and the Vietnam War" 27, no. 2 (2002): 271–300.
- Habibi, Ogi. "Sistem Demokrasi Dan Kekhilafaan Dalam Syariat Islam." *SANGAJI: Jurnal Pemikiran Syariah dan Hukum* 3, no. 1 (2019): 44–81.
- Hak, Ade Abdul. *Kepustakawanan Profetik : Paradigma Ilmu Perpustakaan Era Digital Dalam Perspektif Al Qur'an*. Jakarta: Adabia Press, 2023.
- Hartono. *Dasar-Dasar Manajemen Perpustakaan Dari Masa Ke Masa*. Malang: UIN Maliki Press, 2015.
- Haryono, Siswoyo. *Manajemen Kinerja SDM Teori Dan Aplikasi*. Edisi 1. Jakarta: Luxima Metro, 2018.
- Hasyim, Churin 'Ain, and Luki Wijayanti. "Implementasi Visi Dan Misi Organisasi Induk Ke Dalam Moto Perpustakaan Kementerian 'Artha.'" *Lentera Pustaka: Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan* 5, no. 1 (2019): 65.
- Hendro, Dermawan. *Kamus Ilmiah Populer Lengkap*. Yogyakarta: Bintang Cemerlang, 2013.
- Hery. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grasindo, 2019.

- Hidayati, Siti Noor, and Antonius Ermiyanto. “Analisis Faktor Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship* 7, no. 1 (2017): 18.
- Hubungan Masyarakat Perpustakaan UMM. “UMM Borong Penghargaan Di East Java Academic Librarian Awards 2020.” *Magazine Kronika UMM*. Last modified 2020. <https://www.umm.ac.id/id/berita/umm-borong-penghargaan-di-east-java-academic-librarian-awards-2020.html>.
- Ilfi Nur Diana. “Konsep Dan Implementasi Kepemimpinan Islami Di Uin Maliki Malang” 148 (n.d.): 148–162.
- Jakob Morgan. “What Is Leadership, and Who Is a Leader?” *Chief Learning Officer*, 2020. <https://www.chieflearningofficer.com/2020/01/06/what-is-leadership-and-who-is-a-leader/>.
- Johana. “Kecerdasan Emosi.” *Kecerdasan Emosi*, no. 1 (2020): 21–31.
- Kartono, Kartini. *Kepemimpinan Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: Rajawali Press, 2011.
- Kelley, Robert E. *The Power of Followership*. New York: Doubleday Business, 1992.
- Kosasih, Aa. “Transformasi Perpustakaan UM Menuju Blended -Eco Library ( Refleksi 8 Tahun Kepemimpinan.” *Buletin Perpustakaan Universitas Islam Indonesia*, 5, no. 2 (2022): 151–177.
- Kuntowijoyo. *Islam Sebagai Ilmu*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 2007.
- . *Muslim Tanpa Masjid*. Bandung: Mizan, 2001.
- . *Paradigma Islam Interpretasi Untuk Aksi*. Sleman: Tiara Wacana, 2017.

- Kusumasari, R Nuruliah. "Lingkungan Sosial Dalam Perkembangan Psikologis Anak." *Jurnal Ilmu Komunikasi* II, no. 1 (2015): 32–38.
- L Robert Mathis & John H Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Laugu, Nurdin. "Power Representation in the Leadership of Academic Libraries in Indonesia." *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi* 17, no. 1 (2021): 85–97.
- . *Representasi Kuasa Dalam Pengelolaan Perpustakaan*. Yogyakarta: Gapernus Press, 2015.
- Lee, Seung Yeop, and Sang Woo Lee. "Social Media Use and Job Performance in the Workplace: The Effects of Facebook and KakaoTalk Use on Job Performance in South Korea." *Sustainability (Switzerland)* 12, no. 10 (2020).
- Lesilolo, Herly Janet. "Peran Agama Di Indonesia Transformative Leadership in the Reconstruction." *Pembangunan Pendidikan Fondasi Dan Aplikasi* 1 (2012): 83–93.
- Lubis, and Widiastuti Furbani. "Peran Komunikasi Pustakawan Dalam Perpustakaan." *Jurnal Ulul Albab* 22, no. 2 (2018): 112–119.  
<https://www.researchgate.net/publication/330592708>.
- Maduretno, T. W., and L. Fajri. "The Effect of Optimization Learning Resource Based on Planning, Organizing, Actuating, Controlling (POAC) on Contextual Learning to Students' Conceptual Understanding of Motion and Force Material." *Journal of Physics: Conference Series* 1171, no. 1 (2019).
- Mantja, W. *Desain Penelitian Kualitatif Pendidikan Dan Manajemen Pendidikan*. Malang: Elang Mas, 2007.
- Matthew, Miles and Huberman. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press, 2014.

- Maulana, Agam Hyansantang. “Kepemimpinan Profetik Islam Oleh Kepala Madrasah (Studi Kasus Di MI Muhammadiyah 03 Jogoroto Kabupaten Jombang (Studi Kasus Di MI Muhammadiyah 03 Jogoroto Kabupaten Jombang).” Universitas Negeri Malang, 2019.
- Maulana, Fakhrian Harza. “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 22, no. 1 (2016): 1–23.
- Maxwell, John C. *Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda*. Jakarta: Interaksa, 2004.
- McKay, Ruth, David Cray, and Robert Mittelman. “We’re Not in Kansas Anymore: Academic Honesty in an International Business Program.” *International Journal of Management Education* 17, no. 1 (2019): 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2018.10.004>.
- Mercurio, Zachary A. “Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review.” *Human Resource Development Review* 14, no. 4 (2015): 389–414.
- Mirmohhamdi, Seyyed Mohhammad, and Arezoo Marefat. “The Effect of Perceived Justice and Organizational Silence on Organizational Commitment.” *International Review of Management and Business Research* 3, no. 3 (2014): 1773–1789. [https://search.proquest.com/docview/1618883626?accountid=8144%0Ahttp://sfx.aub.aau.dk/sfxaub?url\\_ver=Z39.88-2004&rft\\_val\\_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ%3Aabiglobal&atitle=The+Effect+of+Perceived+Justice+and+Organizational+Sil](https://search.proquest.com/docview/1618883626?accountid=8144%0Ahttp://sfx.aub.aau.dk/sfxaub?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ%3Aabiglobal&atitle=The+Effect+of+Perceived+Justice+and+Organizational+Sil).
- Mohammad Zaini. “Manajemen Kepemimpinan Profetik Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Tanggung Jawab Guru Di Lembaga Pendidikan Islam.” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 74–85.

- Mubasyaroh, Mubasyaroh. "Pola Kepemimpinan Rasulullah: Cerminan Sistem Politik Islam." *Politea* 1, no. 2 (2018): 95.
- Mulyadi. "Antara Teknologi Dan Teologi : Studi Pendisiplinan Aktor Perpustakaan Perguruan Tinggi Islam Di Yogyakarta." Univeristas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.
- Murjani. "Rekonstruksi Pembentukan Akhlak Remaja Bermasalah." *Educatioanl Journal: General and Specific Research* 1, no. 1 (2021): 6.
- Noya, Josephus. "Motivasi Dalam Organisasi Pemerintahan Di Daerah." *Populis* 8 No.2 (2014).
- Nugroho, Anang Fitrianto Spto. "Pengembangan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Mendukung Perpustakaan Umum Berstrasformasi." *Media Pustakawan* 25, no. 4 (2018).
- . "Pengembangan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Mendukung Perpustakaan Umum Bertransformasi." *Media Pustakawan* 25, no. 4 (2018): 93–103.
- Nugroho, Iwan. *Kepemimpinan Perpaduan Iman, Ilmu & Akhlak*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- . *Kepemimpinan Perpaduan Iman, Ilmu Dan Akhlak*. Yogyakarta: 2016, 2016.
- Nur'aini, Fajar. *Employee Performance Evaluation*. Yogyakarta: Quadrant, 2020.
- Nurulita, Shinta. "Pengaruh Perkembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Terhadap Masyarakat Dan Lingkungan." *Humaniora* 11, no. 1 (2012): 37–48. <https://journal.ugm.ac.id/jurnal-humaniora/article/view/623>.
- Parapat, Lili Herawati. *Buku Ajar Sastra & Budaya Lokal Untuk Perguruan Tinggi*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.

- Perpustakaan UM. *Rencana Strategis Perpustakaan Universitas Negeri Malang Tahun 2018-2022*. Malang, 2018.
- Perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. *Capaian Program Nasional and Internasional Networking*. Malang, 2021.
- Pranitasari, Diah, and Khusnul Khotimah. “Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara.” *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 18, no. 01 (2021): 22–38.
- Pratiwi, Friska Putri, and John Welly. “Measuring the Level of Job Satisfaction and Identify Factor Influencing Job Satisfaction Using Job Descriptive Index Questionnaire: Case in PT Heartwarmer’s Main Office.” *Journal of Business and Management* 3, no. 5 (2014): 568–577.
- Priyanto, Ida Fajar. “Kepemimpinan, Inovasi Dan Kreatifitas Pustakawan.” *academia* (2015). [https://www.academia.edu/5935336/Kepemimpinan\\_Inovasi\\_dan\\_Kreativitas\\_Pustakawan\\_Indonesia](https://www.academia.edu/5935336/Kepemimpinan_Inovasi_dan_Kreativitas_Pustakawan_Indonesia).
- Rahman, Ali. “Pengaruh Negatif Di Era Teknologi Informasi Dan Komunikasi Pada Remaja (Perspektif Pendidikan Islam).” *Kordinat: Jurnal Komunikasi antar Perguruan Tinggi Agama Islam* 20, no. 2 (2021): 291–308.
- Rahmi, Sri. *Kepemimpinan Trasformational Dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.
- Ratna, Nyoman Kutha. *Metodelogi Penelitian: Kajian Budaya Dan Ilmu Sosial Humaniora Pada Umumnya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- Rifauddin, Machsun. “Konsep Kepemimpinan Profetik Dalam Membangun Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Di Perpustakaan.” *JIPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi)* 2, no. 1 (2017): 46–62.

- Rivai, Veithzal, and Arviyan Arifin. *Islamic Leadership : Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Robbin, P. Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prehallindo, 2006.
- Rose, White. "Professionalism, Professionality and the Development of Education Professionals" 56 (2008): 20–38.
- Rulitawati. "Tanggung Jawab Dan Otoritas Kepemimpinan Pendidikan Dalam Islam." *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)* 2, no. 1 (2018): 62–79.
- Rus'an, Rus'an. "Spiritual Quotient (Sq): The Ultimate Intelligence." *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan* 16, no. 1 (2013): 91–100.
- Sakdiah. "Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam ( Kajian Historis Filosofis ) Sifat-Sifat Rasulullah." *Jurnal Al-Bayan* 22, no. 33 (2016): 29–49.
- Saleh, Abdul Rahman. *Perpustakaan Perguruan Tinggi Kini Dan Masa Depan (Sebuah Antologi Pemikiran)*. Jakarta: Sagung Seto, 2018.
- Saputra, Adi Gunawan, Mochammad Rozikin, and S A W Antonio. "Penerapan Syura Dalam Kepemimpinan Publik( Studi Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang )" 2, no. 2 (2011): 257–263.
- Saragih, Nahar Maganda, and Yuli Arnida Pohan. "Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara." *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)* 4, no. 2 (2022): 173.
- Satyagraha, Hadi. *Mendidik Manager Ala Harvard*. Jakarta: Erlangga, 2013.

- Savaya, Riki, and Mark Waysman. "The Logic Model: A Tool for Incorporating Theory in Development and Evaluation of Programs." *Administration in Social Work* 29, no. 2 (2005): 85–103.
- Setiyati, Ritta, Lestanto Pudji Santosa, Fakultas Ekonomi, Universitas Esa, Fakultas Ilmu, Komputer Universitas, Esa Unggul, and Kebon Jeruk. "Kepemimpinan Berbasis Spiritual" (n.d.).
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah*. Yogyakarta: Lentera Hati, 2017.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Spencer, M.Lyle, and M.Signe Spencer. *Competence at Work Models for Superior Performance*. New York: NY. Press, 2018.
- Subagja, Soleh. "Paradigma Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik (Spirit Implementasi Model Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam)." *Progresiva: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2016).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Dan Pengembangan (Research and Development / R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sukmadinata, NSY. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Suliyanto. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Thalia, 2005.
- Sungadi. "Membangun Kematangan Karier Pustakawan Melalui Kepemimpinan Pendidikan, Budaya Organisasi, Religiusitas Dan Kompetensi." UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.
- Sunkad, Gayatri. "The Workforce Development Through Increased Work" 1, no. 11 (2022): 1094–1104.

- Supranto, J. *Proposal Penelitian Dengan Contoh*. Jakarta: UI Press, 2009.
- Sutopa, H.B. *Pengumpulan Dan Pengolahan Data Dalam Penelitian Kualitatif*. Malang: Unisma, 2013.
- Syahputra, Iswandi. *Paradigma Komunikasi Profetik*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2019.
- El syam, Robingun Suyud. "Prophetic Leadership: The Leadership Model of Prophet Muhammad in Political Relation of Social-Ummah." *Jurnal Pendidikan Islam* 6 (2017): 371–396.
- Syamsudin. "Kepemimpinan Profetik : Telaah Kepemimpinan Umar Bin Khattab Dan Umar Bin Abdul Aziz." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2015.
- Syamzan Syukur. "Petunjuk Rasulullah Mengenai Musyawarah Dalam Perspektif Sejarah." *Jurnal Farabi* 10 (2013): 274–282.
- Tim Promosi UM. *Peran Dan Kesiapan UPT Perpustakaan Untuk Mendukung Internasionalisasi UM (Universitas Negeri Malang)*. Malang, 2020.
- UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Rencana Jangka Panjang Pusat Perpustakaan Tahun 2008 – 2027*. Malang, 2008.
- UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Malang. *Data Profil Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Malang*. Malang: Perpustakaan UMM, 2022.
- UPT Perpustakaan Universitas Negeri Malang. *Borang Akreditasi Perpustakaan Universitas Negeri Malang*. Malang, 2020.
- . *Profil UPT Perpustakaan Universitas Negeri Malang*. Malang, 2022.

- Utami, Silmi Nurul. “Dampak Berkembangnya Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Akibat Globalisasi.” *Kompas*. Last modified 2022.  
<https://www.kompas.com/skola/read/2022/11/02/163000869/dampak-berkembangnya-ilmu-pengetahuan-dan-teknologi-akibat-globalisasi?page=all>.
- Wei, Li-Qun. “Strategic Human Resource Management: Determinants of Fit.” *Research and Practice in Human Resource Management* 14, no. 2 (2006): 49–60.  
<https://rphrm.curtin.edu.au/archive/search.html>.
- Widjayanto, Andi. “Kepemimpinan Di Era 4.0.” *Lemhanas.go.id* (2022).  
[https://www.lemhannas.go.id/images/2022/MATERI\\_KUP/190722\\_Kepemimpinan\\_di\\_Era\\_40.pdf](https://www.lemhannas.go.id/images/2022/MATERI_KUP/190722_Kepemimpinan_di_Era_40.pdf).
- Wu, Guangdong, Zhibin Hu, and Junwei Zheng. “Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16, no. 13 (2019).
- Yasmin, Zafira, Budi Santoso, and Yana Setiawan. “Leadership and Employee Performance.” *Public Personnel Management* 187, no. Gcbme 2020 (2021): 219–241.
- Yunus, Hadi Sobari. *Metodelogi Penelitian Wilayah Kontemporer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Zaim, Halil, Erdem Erzurum, Selim Zaim, Burhan Uluyol, and Gökhan Seçgin. “The Influence of Islamic Leadership on Work Performance in Service Industry: An Empirical Analysis.” *International Journal of Ethics and Systems*, no. September (2022).



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA