



Manajemen Kepemimpinan Partisipatif di Perpustakaan Perguruan Tinggi

Rahmat Iqbal

martapuraarman@gmail.com

ABSTRACT

Leadership in the organization creates a harmonious integration and encourages employee morale to achieve maximum goals and objectives. Leader as a leader who must have leadership characteristics and personality (personality authority). Leadership can foster trust, participation, loyalty and internal motivation of subordinates in a persuasive way. To understand more deeply the concept of leadership, in this study researchers used a qualitative descriptive approach based on library research. The results of his research concluded that a participatory leadership style is very suitable when applied in libraries.

Keywords: leadership model, leadership, participative, library leadership

ABSTRAK

Kepemimpinan (*leadership*) dalam organisasi menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran maksimal. *Leader* sebagai seorang pemimpin yang harus memiliki sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (*personality authority*). Kepemimpinan dapat menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Untuk memahami lebih dalam konsep kepemimpinan ini maka di dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif berbasis library research. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif sangat cocok apabila diterapkan di perpustakaan.

Kata kunci: model kepemimpinan, kepemimpinan, Partisipatif, Kepemimpinan perpustakaan



A. PENDAHULUAN

Di dalam setiap organisasi dibutuhkan sebuah kepemimpinan yang efektif, sehingga tujuan dari organisasi tersebut tidak terjadi kesalahan dalam melakukan pengambilan keputusan atau tindakan, bila kita mencoba membuka kembali ingatan tentang makna kepemimpinan. Bahwasanya kita bisa dikatakan sebagai seorang pemimpin. Setidaknya menjadi pemimpin untuk pikiran, emosi dan perilaku kita, setidaknya sebagai seorang pribadi makhluk Tuhan yang diangkat sebagai khalifah di muka bumi.

Menurut Mawadi pemimpin merupakan individu yang dapat menerapkan prinsip motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Kepemimpinan yang efektif sangatlah tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan adalah kata benda dari pemimpin (*leader*). Pemimpin (*leader=head*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. *Leader* adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (*personality authority*). Falsafah kepemimpinannya bahwa pemimpin adalah untuk bawahan dan milik bawahan. Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Semua ini akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilaku pemimpin tersebut. *Head* adalah seorang pemimpin yang dalam menjalankan kepemimpinannya hanya atas kekuasaan (*power*) yang dimilikinya. Falsafah kepemimpinannya bahwa bawahan adalah untuk pemimpin. Pemimpin menganggap dirinya paling berkuasa, paling cakap, sedangkan bawahan hanya sebagai alat pelaksana keputusan-keputusannya saja. Pelaksanaan kepemimpinannya dengan memberikan perintah-perintah, ancaman hukuman dan pengawasan yang ketat (Marwadi dkk., 2021: 19).

Efektivitas kepemimpinan dipengaruhi banyak faktor, antara lain kemampuan memotivasi, mengendalikan situasi, bertanggung jawab, adil dan percaya diri. Oleh karena itu, tidak semua kepala (yang memimpin) mampu melaksanakan kepemimpinan dengan efektif dan tidak semua orang yang berpendidikan tinggi mampu memimpin dengan baik.

Pimpinan yang mampu menggerakkan anggotanya mencapai tujuan organisasi untuk sementara waktu dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan yang efektif. Dalam kenyataannya, efektifitas itu masih dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor waktu dan faktor tingkat produktivitas. Tingkat efektifitas itu sebenarnya merupakan hasil bersama antara usaha pemimpin dan yang dipimpin. Pemimpin tidak dapat berbuat banyak tanpa partisipasi yang dipimpin, demikian pula halnya dengan yang dipimpin, mereka tidak efektif dalam melaksanakan tugasnya tanpa adanya pengarahan, pengendalian, dan kerjasama yang baik dengan pemimpin.

Membuat sebuah keputusan adalah salah satu fungsi yang paling penting yang dilakukan oleh para pemimpin. Banyak aktifitas para manajer dan administrator berupa perbuatan dan pelaksanaan keputusan, termasuk merencanakan pekerjaan, memecahkan masalah-masalah teknis, memilih para bawahan, menentukan kenaikan upah membuat penugasan kerja, dan sebagainya. Kepemimpinan partisipatif melibatkan usaha-usaha manajer untuk mendorong dua kemudahan partisipatif orang lain dalam mengambil keputusan yang penting. Kepemimpinan partisipatif mendelegasikan, dan

memperdayakan merupakan subjek yang menjembatani pendekatan kekuasaan dan pendekatan perilaku dalam kepemimpinan.

Perpustakaan sebagai organisasi tidak lepas dari unsur kepemimpinan. Kepemimpinan perpustakaan adalah salah satu bagian penting dari fungsi manajemen perpustakaan. Sejauh mana gaya kepemimpinan perpustakaan yang efektif, tidak bisa ditentukan oleh sosok individu pemimpin, melainkan juga dari gaya kepemimpinannya. Menurut Ross (2013) dalam Supriyana (2019) menjelaskan bahwa pemimpin harus tahu bagaimana menggunakan pengalaman masa lalu dan menunjukkan kepercayaan sebagai bukti di tempat kerja saat ini. Pemimpin yang berhasil tidak menunjukkan kelemahan mereka secara terbuka, namun melihat ke depan dan menemukan solusi untuk mengembangkan kepercayaan dari jaringan profesional. Demikian halnya kepemimpinan perpustakaan harus memiliki jiwa kepemimpinan.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat disimpulkan sebuah pertanyaan masalah tentang “Bagaimanakah Manajemen Kepemimpinan Partisipatif di Perpustakaan Perguruan Tinggi?”

C. METODELOGI PENELITIAN

Penulisan ini menggunakan metode kualitatif yang ditinjau melalui metode penelitian kepustakaan (*Library Reserch*), maknanya metode penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literature (kepustakaan) baik berupa buku, catatan maupun laporan hasil penelitian dari penelitian terdahulu (Etta, 2010:28).

D. PEMBAHASAN

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin merupakan salah satu bagian terpenting yang ikut menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan tersebut pada hakikatnya merupakan keberhasilan bersama, karena pemimpin selalu dibantu oleh karyawan yang menjadi bagian terbesar dari unsur pelaksana organisasi dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Sudarman Danim dalam Dimas mengatakan kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Agus, 2008: 19).

Menurut Siagian mengatakan meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah, diperlukan pengembangan komitmen karyawan, budaya organisasi, proses-proses kerja, manajemen perubahan, inovasi, dan beberapa strategi yang lain dalam perencanaan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi. Dalam hal ini kepala/pemimpin perpustakaan mempunyai peran strategis baik sebagai pemimpin organisasi (Visi, pengaruh dan pengarah) maupun sebagai manajer. Kepemimpinan berperan selaku motor penggerak dalam kehidupan organisasi (Siagian, 2003: 150).

Menurut Eko kinerja manajemen harus teridentifikasi dengan standar tertentu dan harus dapat diukur pada waktu tertentu dan tingkatan secara berkelanjutan. Karena perguruan tinggi menghadapi persaingan global dan lingkungan dengan perubahan yang sangat cepat dimana mutu

menjadi prioritas maka diperlukan kinerja manajemen perpustakaan yang optimal sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar di kampus. Setiap kepala perpustakaan memiliki suatu sistem yang berbeda dalam merencanakan, menugaskan, mengarahkan, memotivasi, dan mengevaluasi kinerja pegawainya. Oleh karena itu diperlukan kepala/pemimpin perpustakaan yang memiliki kemampuan untuk memformulasikan dan mengartikulasikan sebuah visi inspirasional dan dengan melakukan tindakan nyata melalui perciptaan misi yang biasa (*extraordinary*) (Yusuf, 2009: 4).

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Dimas kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yang kompleks, maka sangat sukar untuk membuat rumusan yang menyeluruh tentang arti kepemimpinan, oleh karenanya, tidak ada satu definisi kepemimpinan pun dapat dirumuskan secara sangat lengkap untuk mengabstrakan perilaku sosial atau perilaku interaktif manusia dalam organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu, serta misi yang kompleks. Untuk mendapatkan gambaran tentang kepemimpinan, berikut ini beberapa definisi mengenai kepemimpinan menurut para ahli. Menurut D.Katz dan Khan “Kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada diatas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan secara rutin”, menurut J.M Priffner “Kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan”, dan menurut Sudarman Danim “Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Agus 2008: 3-4).

Menurut Rahayu kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Sebagaimana didefinisikan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert, kepemimpinan adalah *the process of directing and influencing the task related activities of group members*. Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Lebih jauh lagi, Griffin membagi pengertian kepemimpinan menjadi dua konsep, yaitu *sebagai proses*, dan *sebagai atribut*. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka (Rahayu, 2015).

2. Kepemimpinan Partisipatif

Banyak studi tentang kepemimpinan, tetapi ternyata belum/tidak mampu mengungkapkan sifat tunggal yang dimiliki oleh pemimpin yang baik. Hal ini disebabkan oleh setiap pemimpin yang dianggap berhasil memiliki gaya, metode, ataupun pengetahuan yang berbeda. Karena adanya perbedaan sistem, kultur, dan kondisi yang dipimpin, setiap orang memiliki gaya

kepemimpinan sendiri-sendiri. Berbagai studi tentang kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi tiga pendekatan, yakni pendekatan atas dasar sifat (*traits*), perilaku (*behavior*) dan faktor situasional (*contingency*).

- a. Teori Sifat (*Traits*) teori dan penelitian tentang sifat kepemimpinan ini dimulai sekitar tahun 1904 dan berkembang secara sistematis selama lebih dari 50 tahun menjadi wadah teori, informasi, dan kesimpulan. Teori ini menyatakan bahwa ada seperangkat tetap ciri pribadi ataupun sifat intern yang membedakan pemimpin efektif dan tidak efektif. Dalam teori ini dinyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena memang sejak kecil telah tampak sifat-sifat kepemimpinan pada orang tersebut. Jadi, orang memang dilahirkan kedunia untuk menjadi pemimpin (*man be born to a leader*).
- b. Teori Perilaku, gaya (*Behavior*), Karena perilaku pemimpin dapat dipelajari, menurut teori ini, seseorang dapat dilatih dengan kepemimpinan yang tepat agar menjadi pemimpin yang efektif. Perilaku ini sering disebut dengan gaya kepemimpinan (*Style of leadership*). Gaya merupakan tingkat laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu guna mencapai guna mencapai tujuan tertentu.
- c. Teori Situasional (*Contingency*) teori ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan manajemen harus disesuaikan dengan lingkungan dan situasi dalam organisasi. Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi juga tergantung pada kemampuan pimpinan untuk menyesuaikan diri dengan ketentuan-ketentuan dan kondisi lingkungan dalam organisasi itu (Qolyubi, 2007: 300-301).

Menurut Haritsz Kepemimpinan partisipatif menyangkut baik pendekatan kekuasaan maupun perilaku kepemimpinan. Kepemimpinan menyangkut aspek-aspek kekuasaan seperti bersama-sama menanggung kekuasaan (*power sharing*), pemberian kekuasaan (*empowering*) dan proses-proses mempengaruhi yang timbal balik dan menyangkut aspek-aspek perilaku kepemimpinan seperti prosedur-prosedur spesifik yang digunakan untuk berkonsultasi dengan orang lain untuk memperoleh gagasan dan saran-saran serta perilaku spesifik yang digunakan untuk mendelegasikan kekuasaan (Benyamin, 2003).

Gary K. Hines dalam Qalyubi menyatakan bahwa terdapat tiga gaya kepemimpinan, yakni otokrasi, demokrasi dan kendali bebas.

- Pemimpin otokrasi adalah pemimpin yang membuat keputusan sendiri karena kekuasaan terpusatkan pada diri seseorang. Dalam kepemimpinan ini keputusan dipaksakan dengan menggunakan imbalan dan kekhawatiran untuk dihukum. Pimpinan dapat saja hanya memberikan perintah, pujian ataupun menuntut loyalitas bawahan. Sistem ini kadang-kadang membuat bawahan merasakan tertekan, takut dan terpaksa mengakui seolah-olah ikut dalam pembuatan keputusan. Padahal, mereka hanya mengerjakan apa yang dikehendaki oleh atasan.
- Pemimpin demokrasi adalah pemimpin yang dalam pengambilan keputusan berkonsultasi dengan kelompoknya mengenai masalah yang menarik dan penting. Dengan demikian, terdapat dua keputusan dan akan mendorong adanya komitmen anggota pada keputusan akhir.
- Pemimpin kendali bebas adalah pemimpin yang membagi kekuasaan kepada bawahan agar mereka dapat mengembangkan saran mereka dan memecahkan masalah mereka

sendiri. Gaya kepemimpinan ini memang cocok untuk kalangan profesional yang telah memiliki motivasi tinggi (Qolyubi, 2007: 301).

Menurut Dimas kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan, pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan atau organisasi. Martin Evans dan Robert House dalam Dimas Agus menjelaskan bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang pemimpinnya berusaha meminta dan mempergunakan saran-saran dari para bawahan. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya (Agus, 2008: 26).

Jadi Kepemimpinan Partisipatif merupakan pemimpin yang melibatkan orang lain baik itu staf, rekan kerja atau anggota dalam melakukan mencari jalan keluar, konsolidasi akan sebuah masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan atau instansi sebelum pimpinan melakukan pengambilan keputusan terhadap permasalahan tersebut.

3. Pengambilan Keputusan

Menurut Haritzs mengatakan kepemimpinan partisipatif dapat dibagi dalam berbagai bentuk prosedur pengambilan keputusan dapat digunakan untuk mengikut sertakan orang lain dalam pengambilan keputusan. Kebanyakan dari teoritikus mengakui ada empat buah prosedur pengambilan keputusan yang cukup berarti, antara lain:

- 1) Keputusan yang otokratik.
- 2) Konsultasi.
- 3) Keputusan bersama.
- 4) Pendelegasian.

Keempat prosedur pengambilan keputusan tersebut dapat disusun bersama-sama dalam sebuah jajaran yang terdiri dari tidak ada pengaruh oleh orang lain sampai pada pengaruh yang besar. Varietas konsultasi dibedakan menjadi tiga buah, yaitu:

- 1) Pemimpin tersebut member sebuah keputusan yang dibuat tanpa konsultasi terlebih dahulu, namun bersedia memodifikasinya menghadapi keberatan maupun keprihatinan;
- 2) Pemimpin tersebut member sebuah usulan sementara dan secara aktif mendorong orang untuk menyarankan cara-cara memperbaikinya;
- 3) Pemimpin tersebut mengajukan sebuah masalah dan meminta orang lain untuk berpartisipasi dalam mengdiagnosanya serta mengembangkan pemecahan-pemecahannya namun kemudian membuat keputusannya sendiri.

Perilaku yang partisipatif mempunyai kualitas yang dinamis dan dapat berubah sepanjang waktu. Misalnya, apa yang semula merupakan konsultasi dapat menjadi keputusan bersama, dan apa yang semula merupakan keputusan bersama dapat menjadi konsultasi, ketika ia menjadi jelas bahwa kelompok tersebut harus membuat keputusan akhir (Haritzs, 2003).

4. Gaya Kepemimpinan

Menurut Marwadi gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Para ahli mencoba mengelompokkan gaya kepemimpinan yang ada dengan

menggunakan suatu dasar tertentu. Dasar yang sering digunakan adalah tugas yang dirasakan harus dilakukan oleh pimpinan, kewajiban yang pimpinan harapkan diterima oleh bawahan dan falsafah yang dianut oleh pimpinan untuk pengembangan dan pemenuhan harapan para bawahan. Menurut Rivai dalam Marwadi yaitu: Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya (Marwadi, 2012).

Adapun dimensi-dimensi dan indikator-indikator dari kepemimpinan partisipatif menurut Vroom dan Yetto (1973), House dan Mitchell (1974) yaitu:

- a. Prosedur pengambilan keputusan
 - Otokratik
 - Konsultasi
 - Partisipatif
- b. Variabel situasi
 - Karakteristik tugas
 - Lingkungan karakteristik bawahan
- c. Penerimaan keputusan
 - Komitmen
 - Keputusan
- d. Peraturan keputusan
 - Waktu
 - Motivasi
- e. Kualitas Keputusan
 - Variabilitas
 - Konsekuensi. (Agus, 2008).

5. Manajemen Partisipatif

Menurut Mary Parker Foller dalam Suherman mengatakan manajemen merupakan seni untuk menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Terry (dalam Manullang, 1983) manajemen merupakan cara penyampaian tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan melalui kegiatan orang lain. Adapun menurut Manullang (1983) manajemen sebagai suatu proses bagaimana cara orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Sedangkan Griffin (dalam Munandar, 2006) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*Organizing*), pengkoordinasian (*actuating*), dan pengontrolan (*controlling*) sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien.

Sedangkan kata partisipatif dalam Suherman mempunyai arti turut berperan serta dalam suatu kegiatan (Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III, Balai Pustaka, 2001). Allen dan Glikman (1992) partisipatif adalah berperan serta semua *level* dalam suatu kegiatan. Adapun menurut Newel (1992) partisipatif adalah melibatkan sejumlah pemikiran dalam memecahkan suatu masalah (Allen dan Glikman, 1992, Newel (1992) dalam Sudrajat, 2010). Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian partisipatif adalah turut berperan serta semua *level*, sejumlah orang, dan sejumlah pemikiran untuk memecahkan masalah dalam suatu kegiatan.

Menurut Warsidi dalam Suherman Manajemen Partisipatif adalah dialog yang komunikatif dengan mempertemukan semua konsistuen yang terlibat untuk mencapai tujuan. Yukl (1994) menyebut istilah kepemimpinan partisipatif, menyangkut penggunaan berbagai macam prosedur keputusan yang memberikan orang lain suatu pengaruh tertentu terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. Sementara Vroom dan Yetton (dalam Robbins, 2003) menyebut istilah model kepemimpinan partisipatif sebagai hubungan perilaku kepemimpinan dan partisipannya dalam membuat keputusan (*that related leadership behavior and participation in decision making*). Jadi manajemen partisipatif adalah sebuah proses turut berperan sertanya sumberdaya manusia dalam suatu kegiatan secara efektif untuk mencapai tujuan (Suherman, 2015).

Menurut Eko manajemen partisipatif (*Participasive atau democratic*) juga dilakukan kepala perpustakaan dalam mengambil sebuah keputusan. Atasan mengajak para karyawannya untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan dalam hal-hal tertentu. Atasan memperlakukan karyawannya dengan baik serta memperhatikan keryawannya. Kinerja organisasi selalu ditingkatkan dan sinergis dengan lingkup yang lebih tinggi universitas. Beberapa hal yang telah dilakukan pihak kepemimpinan di organisasi (*perpustakaan*) dalam meningkatkan kinerja organisasi terhadap staff karyawan dan pustakawan diantaranya adalah *Meeting* rutin yang dilakukan secara periodik setiap harian, mingguan, bulanan dan tahunan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Dalam pengambilan keputusan tidak pernah memutuskan sendiri jika ada pertemuan mengundang semua anggota. Kepala bidang tiap minggu memberikan laporan capaiannya sehingga dapat mengetahui *progres report*. Setiap hari jumat kepala bidang menyerahkan apa yang akan dikerjakan minggu depannya (Yusuf, 2009).

E. KESIMPULAN

Kepala perpustakaan merupakan seorang pimpinan di sebuah perpustakaan dan seorang pemimpin harus memiliki jiwa partisipatif di dalam setiap kepemimpinannya supaya tercipta suasana kerja yang kondusif dan nyaman dalam membantu mewujudkan visi dan misi oleh perguruan tinggi. Dalam melakukan pengambilan sebuah keputusan seorang pemimpin seharusnya melakukan rapat, dialog komunikatif atau konsolidasi kepada staf atau anggota guna mendengarkan pendapat atau meminta saran atas sebuah keputusan yang akan diambil demi kebaikan perpustakaan perguruan tinggi.

Gaya kepemimpinan partisipatif sangat cocok apabila diterapkan di Indonesia, karena Indonesia merupakan negara yang ramah, taman dan jiwa kebersamaan dan jiwa soladiritas sangat kuat di Negera Indonesia. Oleh karena itu keputusan yang diambil akan benar-benar dipikirkan demi kebaikan bersama tanpa mengutamakan nilai ego atau kepentingan pribadi atau golongan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, Dimas, 2008. *Hubungan Gaya kepemimpinan prtisipatif dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada Area Pelayanan dan Jaringan PT PLN (persero) Distribusi Banten*, Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Bandung.

- Yusuf, Eko Pracoyo, 2009, *Peranan Kepala Perpustakaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di UPU Perpustakaan UGM Yogyakarta)*, fakultas Adab dan Ilmu Budaya jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Universitas UIN Sunan Kalijaga
- Haritsz, Benyamin, *Kepemimpinan Partisipatif dan Pendelegasian*.
- Mawardi dkk., 2012, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*, Fakultas Bisnis dan Manageman, Universitas Widyatama.
- Suherman, Arif, *Kontribusi Implementasi Manajemen Partisipatif Terhadap Kinerja Guru dan Terhadap Kegiatan Belajar Mengajar Di Sma Negeri 4 Bogor*,
<http://papers.gunadarma.ac.id/index.php/mpsi/article/view/15047>
tanggal 26 januari 2015,pukul 20:30 wib
- Supriyana, Strategi Kepemimpinan perpustakaan Perguruan Tinggi Menghadapi Perkembangan Teknologi Informasi. *Jurnal Pustaka Ilmiah* Universitas Negeri Surakarta. Volume 5 Nomor 1, Juni 2019.
- Qalyubi, Syihabuddin, 2007. *Dasar-dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Fakultas Adab dan Ilmu Budaya Universitas UIN Sunan Kalijaga.