

Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Langsa Berdasarkan *Emotional Intelligence*

Fahrhun Nisak Alhusna
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
E-mail: fahrunnisak1301@gmail.com

Abstract

Leaders are the main key to management, meaning that management goals will be achieved if they have a leader who is firm, wise and professional. The emotional intelligence of a leader plays an important role in an organization and the people who work in it, especially in the library where information is managed. The purpose of this article is to determine the leadership style in dealing with the globalization of information in the Langsa State Islamic Institute library based on emotional intelligence. This article is a qualitative descriptive article with data collection techniques using observation, interviews and literature study. Based on the results of the study, it is known that the leadership at the Langsa State Islamic Institute Library has made the library develop very well in overcoming the globalization of information for the user community, both students, academics and the general public. This is done by the head of the library. Under his leadership, the librarian of the Langsa State Islamic Institute of Religion has implemented a leadership style based on emotional intelligence that includes visionary, mentoring, affiliative, democratic, pacesetter, and governing in today's era of information globalization. A good leadership style based on emotional intelligence is needed in libraries, especially in the face of globalization of information as it is now.

Keywords: Leadership Style, Information Globalization, Emotional Intelligence

Abstrak

Pemimpin adalah kunci utama manajemen, artinya akan tercapai tujuan manajemen jika memiliki seorang pemimpin yang tegas, bijaksana dan profesional. Kecerdasan emosional seorang pemimpin memainkan peran penting dalam sebuah organisasi dan orang-orang yang bekerja di dalamnya, terutama di perpustakaan yang merupakan sebagai tempat pengelola informasi. Tujuan artikel ini ialah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam menghadapi globalisasi informasi di perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Langsa berdasarkan *emotional intelligence*. Artikel ini merupakan artikel

deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi pustaka. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan pada Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Langsa telah menjadikan perpustakaan berkembang sangat baik dalam mengatasi globalisasi informasi bagi masyarakat pengunanya baik itu mahasiswa, civitas akademika maupun umum. Hal ini dilakukan oleh kepala perpustakaan. Di bawah kepemimpinannya, kepala perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Langsa telah menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan emotional intelligence yang mencakup visioner, pembimbing, afiliatif, demokratis, penentu kecepatan, dan memerintah di era globalisasi informasi saat ini. Gaya kepemimpinan yang baik berdasarkan emotional intelligence sangat dibutuhkan di perpustakaan khususnya dalam menghadapi globalisasi informasi seperti sekarang.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Globalisasi Informasi, Emotional Intelligence.

A. PENDAHULUAN

Salah satu manajemen sumber daya manusia yang sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi ialah seorang pemimpin (Ferdiansyah, 2018). Dalam setiap organisasi, baik formal maupun informal, pasti memiliki seseorang yang terlihat lebih oleh orang lain dan kemudian dijadikan seorang pemimpin. Dari kata pemimpin berkembang lagi dengan istilah kata kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih layak diperbincangkan hingga saat ini. Media massa, baik media elektronik maupun media cetak, sering mengeluarkan pendapat dan membicarakan kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang strategis dan penting dalam mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi yang merupakan salah satu motivasi yang mendorong orang untuk selalu menyelidiki motif yang rumit dan motivasi yang kompleks terkait dengan kepemimpinan. Peran penting seorang pemimpin juga diperlukan pada perpustakaan untuk menjalankan tugas dan fungsinya sebagai central informasi. Perpustakaan membutuhkan seorang pemimpin karena empat alasan yaitu, banyak orang membutuhkan sosok seorang pemimpin, pemimpin akan hadir dan yang akan mewakili tim; pemimpin akan menjadi orang yang mengambil risiko yang timbul dari tekanan organisasi; dan sebagai tempat untuk menempatkan kekuasaan (Veithzal Rivai, 2006).

Di era globalisasi informasi saat ini, ilmu pengetahuan sangatlah penting. Sehingga setiap orang harus mencari dan memperoleh informasi sebanyak-banyaknya, agar dapat menjadi modal pengetahuan dan wawasan,

serta memperdalam ilmu dan wawasan yang sedang dikuasainya. Hal ini juga dipengaruhi oleh tantangan masa depan yang menuntut setiap orang untuk menjadi lebih produktif agar mampu bersaing di dunia internasional, terutama dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Tugas perpustakaan sebagai lembaga penyedia informasi yang diantaranya mengolah, menyimpan, mengemas dan menyebarluaskan kebutuhan informasi dewasa ini di tuntut untuk mampu beradaptasi dengan era globalisasi dan memenuhi kebutuhan informasi masyarakat secara relevan, akurat dan cepat. Dalam konteks ini, dibutuhkan pemimpin perpustakaan yang sadar dan memahami akan kebutuhan zaman dan mengambil solusi segera untuk menggali potensi informasi dan pengetahuan di lingkungan, dan mengembangkan sistem untuk menanganinya, termasuk menyiapkan sumber daya manusia yang diperlukan, organisasi, infrastruktur teknologi informasi dan infrastruktur hukum yang diperlukan.

Perpustakaan sangat membutuhkan seorang pemimpin yang benar-benar memahami globalisasi informasi yang sedang berlangsung dan seorang pemimpin yang mampu memberikan solusi yang tepat untuk menghadapinya. Namun pada kenyataannya masih banyak fenomena pimpinan yang tidak jelas di perpustakaan, sehingga arah dan tujuan perpustakaan banyak yang menjadi tidak jelas. Organisasi seperti perpustakaan perlu memiliki tujuan dan arah pengembangan yang jelas untuk perpustakaan dan pustakawannya. Kreativitas dan inovasi pustakawan harus digali dan diterima, serta diberi tempat agar perannya lebih otentik dan dihargai. Pemimpin dalam sebuah kepemimpinan merupakan salah satu faktor maupun penghambat perkembangan organisasi ketika berhadapan dengan fenomena perpustakaan yang sering berubah. Pemimpin yang baik memiliki kecerdasan emosional yang memadai (Hasan Labbaf, 2011).

Perpustakaan IAIN Langsa merupakan perpustakaan perguruan tinggi yang didirikan oleh kampus IAIN Langsa provinsi Aceh. Pada tahun 2016 kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa, membangun gedung perpustakaan yang lebih luas yaitu $\pm 1.552,5 \text{ m}^2$ dengan lebar $\pm 35.00 \text{ m}^2$ dan panjang $\pm 43.50 \text{ m}^2$, dan dilengkapi dengan beberapa ruangan seperti ruang carel room, ruang pertemuan/aula, ruang diskusi, ruang baca, ruang koleksi, pojok baca dan ruang lainnya. Sebelumnya perpustakaan IAIN Langsa hanya memiliki luas diameter gedung $\pm 25 \times 15 \text{ m}^2$.

Selama berdirinya perpustakaan IAIN Langsa, masa kepemimpinanpun silih berganti. Pada awal tahun 2021 tepatnya bulan februari perpustakaan IAIN Langsa memiliki pemimpin perpustakaan yang

baru yaitu Ibu Dr. Jelita, MA yang sebelumnya bapak Dr. Zulfitri, MA. Sejalan dengan masa kepemimpinan yang baru Perpustakaan IAIN Langsa mengalami perubahan yang baik seperti terdapat beberapa tambahan layanan di perpustakaan. Selain itu, Ibu Jelita dalam memimpin dikenal dengan sangat tegas memiliki semangat yang tinggi dan memiliki pribadi yang prinsipil.

Kemampuan seorang pemimpin yang cerdas secara emosional menjadi penting bagi organisasi dan orang-orang yang bekerja di dalamnya, seperti yang dikatakan Daniel Goleman dalam bukunya yang sangat populer yaitu *Emotional Intelligence*, bahwa " *The leader has always acted as the group's emotional guide* " maksudnya ialah seorang pemimpin menjadi pemandu emosi untuk orang-orang dalam organisasi.

Oleh sebab itu, kajian ini akan membahas kepemimpinan berdasarkan *emotional intelligence* (kecerdasan emosional). Dalam hal ini, peneliti akan melihat gaya kepemimpinan perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Langsa dalam menghadapi globalisasi informasi di perpustakaan.

Berdasarkan penelusuran terhadap beberapa literatur kepustakaan, peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa penelitian yang sejenis dengan topik yang peneliti lakukan yaitu gaya kepemimpinan di perpustakaan di antaranya seperti yang dilakukan oleh Nurfadlliah (2018) yang berjudul "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan (Studi Kasus Perpustakaan Grahatama Pustaka Yogyakarta)", selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Shinta Nofita Sari dan Fitri Kartika Sari (2020) dengan judul penelitian "Gaya Kepemimpinan Situasional Di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kabupaten Sleman", dan terakhir penelitian yang dilakukan oleh Eka Wardhani Suprihatin (2021) yang berjudul "Kepemimpinan Tipe Developer di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kulon Progo Dalam Masa Pandemi Corona". Sedangkan penelitian ini akan membahas gaya kepemimpinan dalam menghadapi globalisasi informasi di perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Langsa berdasarkan *emotional intelligence*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Langsa dalam menghadapi globalisasi informasi berdasarkan *emotional intelligence*.

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Maka dari itu, metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini ialah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi pustaka.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya yang bertujuan untuk membimbing dan memotivasi karyawan agar menghasilkan suatu produktivitas yang tinggi. Rivai mendefinisikan gaya sebagai sikap, gerakan, perilaku, sikap yang indah, gerak-gerik yang bernilai bagus, kekuatan serta kemampuan untuk berbuat baik (Veithzal Rivai, 2008). Sementara itu, Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lainnya untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi. Sedangkan, pemimpin adalah individu yang memiliki pengaruh terbesar pada orang lain dalam suatu kelompok atau organisasi. Kepemimpinan adalah kegiatan di mana orang mampu dan mau secara bijaksana mencapai tujuan mereka. Penting bagi pemimpin suatu organisasi untuk dapat membimbing bawahannya secara optimal menjadi tim yang lebih baik dan mampu lebih berkembang (Trisna Ayu Anggraini, 2021).

Lebih lanjut dalam Wibowo (2014), Hersey dan Blanchard mengemukakan empat gaya kepemimpinan, diantaranya:

1. *Telling*, yaitu para pemimpin menentukan peran yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberi tahu pengikut apa, di mana, bagaimana, dan kapan melakukan tugas.
2. *Selling*, yaitu para pemimpin menyediakan pembinaan yang terstruktur dan suportif kepada para pengikutnya.
3. *Participate*, yaitu keterlibatan pemimpin dan pengikut berbagi keputusan tentang cara terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan berkualitas tinggi.
4. *Delegating*, yaitu pemimpin memberikan beberapa arahan khusus, atau dukungan pribadi kepada para pengikut.

Fred Luthans (2009), mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi individu atau sekelompok individu, yaitu:

1. *Karisma*: memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, dan mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan.
2. *Inspirasi*: mengkomunikasikan harapan yang tinggi, memanfaatkan simbol-simbol untuk fokus ke usaha, mengungkapkan tujuan penting dengan cara yang sederhana.
3. *Simulasi intelektual*: dapat menunjukkan kecerdasan, rasionalitas, pemecahan masalah secara hati-hati.

4. Memperhatikan staf secara individu: dapat menunjukkan perhatian secara pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih serta memberi nasehat.

Seorang pemimpin pada dasarnya adalah seseorang yang dapat menggerakkan sumber daya (terutama manusia) untuk bekerja sama mencapai suatu tujuan (Sri Utari, 2020). Tidak mungkin sebuah organisasi dapat berfungsi tanpa sentuhan seorang pemimpin.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya mencakup pemahaman tentang kinerja perilaku kepemimpinan sebagai seorang pemimpin. Perwujudan itu biasanya membentuk pola atau bentuk tertentu.

Perpustakaan Perguruan Tinggi

Perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang berada pada lingkungan perguruan tinggi atau sekolah tinggi, akademi atau sekolah tinggi lainnya yang pada hakikatnya merupakan bagian integral dari suatu perguruan tinggi. Penjelasan tentang perpustakaan perguruan tinggi telah tercantum pada UU RI Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan, Dalam pasal 24 telah dijelaskan bahwa: “(1) setiap perguruan tinggi menyelenggarakan perpustakaan yang memenuhi standar nasional perpustakaan dengan memperhatikan standar Nasional Pendidikan. (2) perpustakaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki koleksi, baik jumlah judul maupun jumlah eksemplarnya, yang mencukupi untuk mendukung pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. (3) perpustakaan perguruan tinggi mengembangkan layanan perpustakaan berbasis teknologi informasi dan komunikasi, (4) setiap perguruan tinggi mengalokasikan dana untuk pengembangan perpustakaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan guna memenuhi standar nasional pendidikan dan standar nasional perpustakaan”.

Proses pendidikan di perguruan tinggi tidak terlepas dari kegiatan penelitian dan pengembangan, inovasi, serta rekayasa ilmu pengetahuan. Sehingga perpustakaan perguruan tinggi sering disebut “jantungnya” Universitas. Oleh karena itu tanpa adanya perpustakaan maka proses pelaksanaan pembelajaran mungkin menjadi kurang optimal. Perpustakaan perguruan tinggi juga sering disebut dengan “*research library*” atau perpustakaan penelitian. Hal ini merujuk pada fungsi utamanya yaitu sebagai sarana meneliti, sedangkan meneliti merupakan salah satu kegiatan utama di perguruan tinggi (Sutarno NS, 2006).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang berada di dalam lingkungan sebuah universitas maupun perguruan tinggi lainnya yang sederajat yang penggunaannya ialah seluruh civitas akademika, dengan tujuan untuk mencapai pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Emotional Intelligence

Emotional intelligence atau biasa disebut dengan kecerdasan emosional adalah kecerdasan non-kognitif, yaitu sesuatu yang melampaui keahlian dan pengetahuan maksudnya ialah kemampuan untuk memahami diri sendiri dan orang lain ketika seseorang berhubungan dengan orang lain dan beradaptasi dengan lingkungannya (Michael Amstrong, 2003).

Dari definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional mencerminkan bagaimana pengetahuan diterapkan dan dikembangkan dalam kehidupan seseorang. Di sisi lain, kecerdasan emosional juga dapat dilihat sebagai semacam kemampuan atau yang bersifat kognitif. Sehingga, meskipun bersifat insting dan emosional, tetapi dapat dipelajari atau dilatih, atau dengan kata lain kompetensi emosional diperoleh seiring perkembangan kedewasaan seseorang.

Menurut Goleman kecerdasan emosional adalah penentuan emosi seseorang dan kemampuan untuk mengelola emosinya dan hubungannya dengan orang lain dengan baik.(Goleman, 2002) Sedangkan menurut Stephen P. Robin, kecerdasan emosional adalah kemampuan, keterampilan, kapabilitas, dan kemampuan non-kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.(Stephen P Robbins, 2007) *Emotional intelligence* itu sendiri adalah suatu kemampuan, seperti kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan dalam menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati tanpa melebih-lebihkan kebahagiaan, mengatur emosi dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdo'a.(Goleman, 2002) .

Kecerdasan emosional juga menjadi salah satu bidang yang menyelidiki dan menggali cara manusia mempergunakan keterampilan subjektif dan non kognitifnya agar dapat mengelola dan meningkatkan hubungan sosial dan kondisi kehidupan mereka.(Chandra, 2010) .

Berikut merupakan langkah-langkah membangun kecerdasan emosional yang dibutuhkan untuk dapat membangun kecerdasan emosional(Michael Amstrong, 2003), diantaranya:

1. Menilai, kecerdasan emosional seperti apa yang dibutuhkan oleh suatu jabatan;
2. Menilai secara pribadi tingkat kecerdasan emosional mereka yang akan menempati jabatan tersebut;
3. Mengukur kesiapan orang-orang untuk mau memperbaiki kecerdasan emosionalnya;
4. Memotivasi orang-orang untuk percaya bahwa pengalaman belajar akan lebih bermanfaat;
5. Memusatkan perhatian pada sasaran yang jelas;
6. Mencegah adanya penurunan kemampuan yang tidak dapat dihindari;
7. Memberi umpan balik kinerja;
8. Mendorong orang-orang untuk mau melakukan aplikasi kemajuan dalam praktek kerja;
9. Memberikan model perilaku yang diinginkan;
10. Mendorong dan menciptakan iklim untuk memperbaiki diri sendiri;
11. Mengevaluasi, dengan ukuran hasil kinerja yang dapat diandalkan.

Kepemimpinan berdasarkan *emotional intelligence* adalah gaya kepemimpinan yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosi yang ada pada setiap individu masing-masing pada saat itu. Adapun gaya kepemimpinan berdasarkan *emotional intelligence* adalah sebagai berikut:

1. Visioner, merupakan pendekatan dengan meningkatkan orang akan tujuan yang lebih besar dari pekerjaan mereka, pemimpin visioner memberi arti yang lebih besar kepada pekerjaan sehari-hari yang bisa terasa membosankan. Para pekerja mengerti bahwa tujuan bersama itu selaras dengan minat terbaik mereka, dan hasilnya adalah yang menyenangkan;
2. Pembimbing, yaitu gaya kepemimpinan pembimbing akan mendorong bawahannya untuk menetapkan tujuan jangka panjang, dan membantu mereka membuat konsep rencana untuk mencapai tujuan tersebut;
3. Afiliatif, yaitu gaya kepemimpinan ini membagi emosi secara terbuka, menghargai orang-orang dan perasaan-perasaannya, tidak terlalu menekankan pencapaian hasil dan tujuan, dan lebih menekankan kebutuhan emosi bawahan. Meskipun kurang efektif sebagai pembangkit motivasi langsung terhadap kinerja, gaya afiliatif ini memiliki dampak positif yang luar biasa pada iklim emosi kelompok, seperti menghargai pegawai sebagai manusia, menawarkan dukungan emosional selama masa-masa sulit dalam kehidupan pribadinya, pemimpin ini membangun kesetiaan besar dan menguatkan ikatan;
4. Demokratis, yaitu gaya kepemimpinan ini dengan meluangkan waktu untuk perorangan dan mendengarkan kepedulian bawahan di dalam pertemuan,

- pemimpin demokratis mempertahankan moral yang tinggi, dan dampak yang dihasilkan adalah iklim emosi yang positif di seluruh organisasi;
5. Penentu Kecepatan, yaitu gaya ini pemimpin memegang teguh dan melaksanakan standar kinerja yang tinggi. Ia bersikap obsesif bahwa segala sesuatu bisa dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat, serta meminta hal yang sama dari semua orang lain;
 6. Memerintah, yaitu menenangkan rasa takut dengan memberi arah yang jelas di dalam keadaan darurat.(Goleman, 2002).

Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan IAIN Langsa Berdasarkan *Emotional Intellegience*

Pada prinsipnya dalam sebuah organisasi perpustakaan, tentunya memiliki kepala perpustakaan dan para staf atau pegawai yang kemudian berkerjasama untuk memenuhi tujuan yang sama. Dalam menjalankan perpustakaan yang mengatur, mengarahkan dan bertanggung jawab atas kelangsungan perpustakaan adalah kepala perpustakaan yang kemudian mengontrol setiap kinerja dari pegawai atau bawahan. Namun dalam menjalankan hal tersebut bukan hanya pada bagaimana menuntaskan setiap tugas yang diberikan. Akan tetapi, kepala perpustakaan penting untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkannya yang kemudian berguna bagi pegawai.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuannya dan kepribadiannya. Dalam hal ini, peneliti mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Langsa khususnya untuk menghadapi globalisasi informasi seperti saat ini. Agar perpustakaan tetap selalu *up to date* dalam menyediakan informasi dan melayankannya kepada para pemustaka. Sehingga tujuan dalam mengsucceskan perpustakaan tercapai dan menjadi lebih baik di era arus informasi seperti sekarang.

Sejalan dengan hal tersebut, berikut merupakan hasil wawancara bersama informan salah seorang staf perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Langsa yang diberi nama inisial SSH tentang gaya kepemimpinan dalam menghadapi globalisasi informasi di perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Langsa berdasarkan *emotional intellegience*.

1. Gaya Visioner

Pemimpin perpustakaan harus mempunyai pandangan ke depan tentang perkembangan perpustakaan di masa yang akan datang. Pemimpin perpustakaan sudah harus menyiapkan tindakan atau semacam program kerja jangka panjang yang disusun bersama dengan semua jajaran yang ada di perpustakaan terkait tentang kemajuan teknologi informasi dan globalisasi informasi. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari salah seorang staf perpustakaan yang diberi nama inisial SSH ialah sebagai berikut:

“Tentunya kalau semua pimpinan disini punya pandangan kedepannya untuk perkembangan perpustakaan begitu juga dengan pimpinan kita yang sekarang. Selama ibu menjadi pimpinan disini ibu sudah membuat program-program kerja yang up to date dan sudah mengikuti perkembangan arus informasi yang semakin meningkat. Seperti dari segi layanan yang semuanya harus lebih baik dan layanan apa yang enggak ada di perpustakaan sebelumnya, jadi diadakan atau disediakan. Contohnya seperti layanan turnitin yang sebelumnya kita tidak punya dan selama kepemimpinan beliau, beliau menyediakan layanan turnitin yang dapat diakses secara mandiri khususnya untuk mahasiswa iain langsa dan civitas akademika yang pastinya dengan pengawasan kita. Pimpinan kami juga orangnya sangat up to date kalau masalah penyediaan informasi di perpustakaan kita.”

2. Gaya Pembimbing

Dalam hal gaya pembimbing kepala perpustakaan IAIN Langsa turut andil dalam membimbing dan mengawasi ketersediaan informasi di perpustakaan IAIN Langsa. Selain itu juga kepala perpustakaan IAIN Langsa memberikan motivasi kepada bawahannya untuk mencapai tujuan perpustakaan dalam menyediakan informasi yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan salah seorang staf di perpustakaan IAIN langsa yang diberi nama inisial SSH, ia mengatakan bahwa:

“Iya beliau mendampingi, beliau ikut turut campur juga istilahnya memonitoring setiap pelaksanaan layanan2 yang sudah ada yang semuanya sudah berjalan. Beliau juga memberi motivasi kepada bawahannya, sebagai pimpinan beliau juga sudah banyak melihat perpustakaan-perpustakaan lainnya kemudian memberikankami motivasi dan wejangan2 untuk kami seperti walaupun tidak 100 persen seperti perpustakaan2 lain minimal kita selangkah lebih bagus dari sebelumnya.”

3. Gaya Afiliatif

Pemimpin perpustakaan menciptakan suasana harmonis di dalam dunia kerja, peka terhadap keadaan lingkungan sekitar, sehingga semangat kerja di lingkungan bawahan akan tumbuh maksimal dan berdampak pada kinerja dengan banyaknya tuntutan di era globalisasi informasi. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari salah seorang staf perpustakaan yang diberi nama inisial SSH ia mengatakan:

“Ada, semasa kepemimpinan ibu ini lebih banyak kegiatan-kegiatan yang diadakan di perpustakaan, yang melibatkan kepanitiaan, jadi dengan adanya kepanitiaan dalam sebuah kegiatan itu para staf lebih sering berbaur karna sebelumnya disini pecah gitu karna lantai 1, 2 dan 3. Beliau juga menerapkan rasa kekeluargaan serta kebersamaan disetiap ada kegiatan. Kadang pun setiap ada acara ataupun musibah yang menimpa staf perpustakaan, beliau juga selalu menerapkan rasa kekeluargaan, beliau sangat mendukung setiap stafnya untuk selalu menerapkan rasa empati dan simpati kepada sesama staf perpustakaan. Diluar pekerjaan juga demikian, ibu selalu memberikan dukungan pada kegiatan diluar perpustakaan, seperti baru-baru ini perpustakaan kami melakukan sosialisasi wisata literasi di salah satu kampung yang jauh dari kota Langsa. Kegiatan seperti ini dilakukan demi mengembangkan potensi yang dimiliki oleh staf perpustakaan.”

4. Gaya Demokratis

Pemimpin perpustakaan memancing dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan kontribusi tentang ide-ide baru, saran untuk kemajuan perpustakaan dan program perpustakaan jangka panjang dalam menghadapi globalisasi informasi. Kegiatan ini dapat dilakukan pada saat rapat rutin. Hal ini didukung dengan hasil wawancara bersama salah seorang staf perpustakaan yang diberi nama inisial SSH, ia mengatakan bahwa:

“Ada, beliau selalu memberi kesempatan untuk setiap staf mengungkapkan pendapat atau idenya. Masalah nanti pendapatnya diterima atau enggaknya sesuai keputusan bersama, karena didalam rapat yang jelas beliau memberikan kesempatan untuk kami para staf mengungkapkan ide dan pendapat kami.”

5. Gaya Penentu Kecepatan

Pemimpin perpustakaan pada konteks tertentu harus otoriter (tegas) dalam pengambilan strategi yang berkaitan dalam perkembangan perpustakaan dan arus informasi global. Gaya kepemimpinan ini digunakan hanya sesekali dalam keadaan mendesak atau tertentu. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari salah seorang staf perpustakaan yang diberi nama inisial SSH ia mengatakan:

“Sangat tegas, beliau sangat tegas dan memiliki semangat yang tinggi. Kadang ketika sudah mengarahkan sesuatu dalam hal perkerjan, beliau sangat tetap pendirian bisa tidak bisa kami para bawahan nya harus bisa dan melakukan perkerjajaan apa yang sudah diarahkan oleh ibu.”

6. Gaya Memerintah

Pemimpin perpustakaan tegas dan bijaksana terutama dalam mengevaluasi *job desk* khususnya dalam menghadapi globalisasi informasi. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari salah seorang staf perpustakaan yang diberi nama inisial SSH ia mengatakan bahwa:

“Sangat tegas, beliau sangat tegas dalam mengevaluasi job desk sangat disiplin dan sangat konsisten dalam hal kedisiplinan dan manajemen di perpustakaan apalagi dalam menghadapi globalisasi informasi.”

C. KESIMPULAN

Pemimpin adalah kunci utama dari manajemen, yang berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika memiliki pemimpin yang tegas, bijaksana dan profesional. Kepemimpinan pada Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Langsa telah menjadikan perpustakaan ini berkembang sangat baik dalam mengatasi globalisasi informasi bagi masyarakat pengunanya baik itu mahasiswa, civitas akademika maupun umum. Hal tersebut dilakukan oleh kepala perpustakaan. Dalam kepemimpinannya kepala perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Langsa telah menerapkan cara kepemimpinan berdasarkan *emotional intelligence* pada era globalisasi informasi saat ini yang di dalamnya terdiri dari visioner, pembimbing, afiliatif, demokratis, penentu kecepatan, dan memerintah. Gaya kepemimpinan yang baik berdasarkan *emotional intelligence* sangat dibutuhkan di perpustakaan khususnya dalam menghadapi globalisasi informasi seperti sekarang.

DAFTAR RUJUKAN

- Chandra, G. (2010). Panduan Pendamping Kecerdasan Emosional. *Manuscript*.
- Ferdiansyah, M. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Program Pelatihan terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Di PT Angkasa Pura II (Persero). *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 1(2). Diakses 06 April 2022.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21009/JDMB.01.2.09>
- Fred Luthans. (2009). Perilaku Organisasi. Edited by sepuluh. *Yogyakarta: Andi Offset*.
- Goleman, D. (2002). Emotional Intelligence. *Gramedia Pustaka Utama*.
- Labba, H. (2011). The Impact of the Emotional Intelligence on Dimensions of Learning Organization: The Case of Isfahan university. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 3(5). Diakses 20 Desember 2021.
<https://journal-archives8.webs.com/536-545.pdf>
- Martha Wabaa, Alden Laloma, V. L. (2014). Pengaruh Globalisasi Informasi Terhadap Kehidupan Sosial Budaya Generasi Muda (Suatu Studi Di Sma Negeri 1 Beo Kabupaten Kepulauan Talaud). *Jurnal Administrasi Publik*, 4(5). Diakses 05 April 2022.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/5869>
- Michael Armstrong. (2003). Manajemen Sumber Daya Strategik. *Bhuana Ilmu Populer*.
- Nurfadliah. (2018). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan (Studi Kasus Perpustakaan Grahatama Pustaka Yogyakarta). *Uni Lib Jurnal Perpustakaan*, 9(1), 45–50.
- Rodin, R. (2012). Transisi Masyarakat Indonesia Menuju Masyarakat Informasi. *Jurnal Ilmu Informasi & Perpustakaan*, IV(2). Diakses 21 Desember 2021.
<http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-palim9b3452ac9bfull.pdf>
- Romanus Beni. (2002). Transisi Masyarakat Informasi Indonesia: Suatu Pemikiran Awal, dalam Sekapur Sirih Pendidikan Perpustakaan di Indonesia. *KOMPAS*.
- Shinta Nofita Sari, F. K. S. (2020). Gaya Kepemimpinan Situasional Di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kabupaten Sleman. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1). Diakses 19 Desember 2021.
<https://jurnal.uns.ac.id/jurnalpustakailmiah/article/view/41098>
- Sri Utari, M. M. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1). Diakses 07

- April 2022.
<https://jurnal.uns.ac.id/jurnalpustakailmiah/article/download/41095/28290>
- Stephen P Robbins. (2007). Perilaku Organisasi. *Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia.*
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. *Alfabeta.*
- Suprihatin, E. W. (2021). Kepemimpinan Tipe Developer di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kulon Progo Dalam Masa Pandemi Corona. *Al Maktabah, 6(1)*. Diakses 16 Maret 2022.
<https://doi.org/10.29300/mkt.v6i1.4436>
- Sutarno NS. (2005). Tangung Jawab Perpustakaan: dalam Mengembangkan Masyarakat Informasi. *Panta Rei.*
- Sutarno NS. (2006). Manajemen Perpustakaan. *Sagung Seto.*
- Trisna Ayu Anggraini, L. A. M. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Old Town White Coffee. *Jurnal AKTUAL, 19(1)*. Diakses 06 April 2022.
<https://stietrisnanegara.ac.id/jurnal/index.php/aktual/article/download/70/pdf>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan. Diakses 21 Desember 2021.
<https://www.perpusnas.go.id/law-detail.php?lang=id&id=170920114322Ir9g6HhRuc>
- Veithzal Rivai. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik. *Raja Grafindo Persada.*
- Veithzal Rivai. (2008). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Kedua). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). Perilaku Dalam Organisasi. *Rajawali Pers.*
- William Martin. (1995). The Global Information Society. *Aslib Gower*