

## Women's Leadership in Libraries: A Review of the Leadership of Heads of Higher Education Libraries

Kepemimpinan Perempuan Dalam Dunia Perpustakaan: Tinjauan Terhadap Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Perguruan Tinggi

Desfiana Ramdhani Rosali<sup>1</sup>, Sri Rohyanti Zulaikha<sup>1</sup>

<sup>1</sup>UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Corresponding author. Email: [desfianramdhani@gmail.com](mailto:desfianramdhani@gmail.com)

---

### Artikel History:

Artikel masuk: 6 Januari 2024

Artikel revisi: 29 Juni 2024

Artikel diterima: 29 September 2024

Tersedia secara online

---

---

### ABSTRACT

*This research endeavors to examine the unique leadership styles exhibited by women in the realm of libraries. The research methodology employed in this study relied heavily on the analysis of theoretical studies found in research journals, books, and other scholarly papers. The findings of studies on gender issues, in general, indicate that there are minimal disparities in terms of organizational aspects. However, when gender is associated with leadership style, it becomes evident that women possess a specific style of leadership, not due to inherent gender differences, but rather as a result of job characteristics and demands. This, in turn, highlights the significant influence of job characteristics on the leadership styles adopted by women. In the context of women's leadership styles and their relationship with job characteristics, two distinct categories emerge: feminist-masculine leadership styles and transformational-transactional leadership styles.*

**Keywords :** Leadership, Women; library, college library

---

### ABSTRAK

Penelitian ini berusaha untuk meneliti gaya kepemimpinan unik yang ditunjukkan oleh perempuan di dunia perpustakaan. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sangat bergantung pada analisis studi teoritis yang ditemukan dalam jurnal penelitian, buku, dan karya ilmiah lainnya. Temuan penelitian tentang isu gender, secara umum, menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan yang minimal dalam hal aspek organisasi. Namun, ketika gender dikaitkan dengan gaya kepemimpinan, terlihat jelas bahwa perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang spesifik, bukan karena perbedaan gender yang melekat, tetapi lebih karena karakteristik dan tuntutan pekerjaan. Hal ini, pada gilirannya, menyoroti pengaruh signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh perempuan. Dalam konteks gaya kepemimpinan perempuan dan hubungannya dengan karakteristik pekerjaan, ada dua kategori yang berbeda: gaya kepemimpinan feminis-maskulin dan gaya kepemimpinan transformasional-transaksional.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Perempuan, perpustakaan, perpustakaan perguruan tinggi



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2018 by author.

## Pendahuluan

Perpustakaan adalah sebuah lembaga pengumpulan, penyimpanan, pengelolaan, dan penyediaan akses informasi yang memberikan layanan kepada publik dengan menyediakan akses pada koleksi, seperti buku, majalah, jurnal, audiovisual, dan sumber daya digital lainnya. Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan pasal 1 ayat 1 mendefinisikan perpustakaan sebagai institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka. Lebih lanjut dijelaskan bahwa perpustakaan merupakan bagian dari Gallery, Library, Archive, and Museum (GLAM) yaitu sebuah lembaga nonprofit penyedia informasi dan memiliki tujuan untuk mentransfer informasi kepada user (Adriyana & Cahya, 2017). Perpustakaan terbagi menjadi beberapa jenis, salah satunya perpustakaan perguruan tinggi. Perpustakaan perguruan tinggi merupakan lembaga yang bernaung di bawah perguruan tinggi itu sendiri. Setiap lembaga pasti memiliki pemimpin.

Kepemimpinan adalah komponen penting dalam suatu lembaga tak terkecuali pada perpustakaan perguruan tinggi. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam membentuk perilaku organisasi dan kinerja suatu lembaga (Albert, 2023).

Kepemimpinan adalah kualitas yang melekat yang dimiliki oleh mereka yang menduduki posisi pemimpin, dan efektivitas suatu organisasi sangat ditingkatkan dengan kehadiran kepemimpinan. Konsep kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari individu yang mengambil peran kepemimpinan (Bayahi, Abeng, & Kryati, 2021). Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai otoritas yang diberikan kepada seseorang untuk mendelegasikan tugas, membujuk dan mempengaruhi orang lain, menggunakan pola komunikasi tertentu, dengan tujuan akhir mencapai tujuan yang disepakati bersama (Nasution dkk, 2021). Banyak orang mengasosiasikan kemampuan untuk memimpin dengan faktor biologis, terutama perbedaan yang melekat antara jenis kelamin. Perspektif feminis tentang kepemimpinan perempuan menganjurkan kesetaraan gender, menekankan pentingnya kolaborasi dan dukungan antara pria dan wanita dalam mengejar tujuan. Keberhasilan kepemimpinan tidak selalu bergantung pada perspektif spesifik gender, melainkan pada peran dan kontribusi masing-masing pria dan wanita (Meisa & Anzari, 2021). Maka dari itu, Akibatnya keunggulan kepemimpinan perempuan terus meningkat dari waktu ke waktu. Tren ini juga dapat diamati dalam institusi akademik, di mana perempuan telah mengambil posisi kepemimpinan, termasuk peran kepala pustakawan. Meskipun representasi pemimpin perempuan di perpustakaan universitas di Indonesia tetap lebih rendah daripada laki-laki, sejumlah besar perpustakaan perguruan tinggi dipimpin oleh perempuan. Di bidang-bidang tertentu, di mana norma-norma patriarki berlaku, kepemimpinan perempuan telah menunjukkan kemampuannya untuk unggul dalam urusan lokal dan lingkungan profesional. Akibatnya, pemimpin wanita menunjukkan profesionalisme dan memberikan pencapaian nyata (Angel, Helen, & Linda, 2003).

Penelitian ini berfokus pada kepemimpinan perempuan yang menduduki jabatan sebagai kepala perpustakaan. Dari pemimpin perempuan sebagai kepala perpustakaan perguruan tinggi diantaranya ada yang berhasil mengantarkan perpustakaan meraih akreditasi A dan mempertahankan eksistensi yaitu: Dr. Labibah., M.LIS (Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), Dra. Nawang Purwanti, M.Lib. (Perpustakaan Universitas Gajah Mada), Novy Diana Fauzie, SS., MA (Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta), Irkhamiyati, SIP., M.IP. (Perpustakaan Unisa Yogyakarta) dan Risty Prasetyawati, SIP., M.A. (Perpustakaan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta). Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai posisi kekuasaan dan pengaruh yang melibatkan pendelegasian tanggung jawab, seni persuasi, dan kemampuan untuk membentuk dinamika komunikasi untuk secara kolaboratif mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Setelah memahami penjelasan yang disebutkan di atas, fenomena kepemimpinan perempuan tidak dapat disangkal memperoleh daya pikatnya sendiri dan menguatkan fakta bahwa perempuan tidak lagi absen di ranah pengelolaan lembaga. Untuk menghadapi berbagai hambatan dalam mencapai perpustakaan yang memiliki keunggulan atau kualitas, keterlibatan seorang pemimpin dalam manajemen perpustakaan dan adanya pola atau sifat yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan di perpustakaan sangat penting, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti judul "Kepemimpinan Perempuan Dalam Dunia Perpustakaan: Tinjauan Terhadap Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Perguruan Tinggi". Selanjutnya fokus dengan permasalahan yang dirumuskan peneliti yaitu bagaimana kepemimpinan perempuan di perpustakaan perguruan tinggi, hal ini mengingat secara kuantitatif jumlah pemimpin perempuan di perpustakaan perguruan tinggi lebih kecil dari kepemimpinan laki-laki, akan tetapi beberapa perpustakaan perguruan tinggi berhasil meraih akreditasi A dan mempertahankan eksistensinya dalam

kepemimpinan perempuan; selain itu diperlukan pula persepsi baru yang terkait dengan kepemimpinan perempuan, dalam mengelola perpustakaan perguruan tinggi.

## Metode

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metodologi kualitatif dengan tujuan memahami atau menggambarkan sifat sebenarnya dari peristiwa yang sedang diselidiki. Metodologi ini memfasilitasi akuisisi data yang tidak bias bagi penulis. Metode penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk deskriptif analisis, serta dirancang dengan pendekatan studi pustaka terhadap beberapa pembahasan tentang penelitian ini. Dalam penelitian kualitatif, gejala-gejala subjek bersifat komprehensif, tidak terpisahkan, atau holistik, oleh karena itu, dalam penelitian kualitatif seluruh situasi sosial, termasuk aspek tempat, pelaku, dan aktivitas, saling berhubungan (Sugiyono, 2016). Pengumpulan data melalui studi yang dilakukan di perpustakaan dikaitkan dengan titik fokus penelitian, bermanifestasi dalam bentuk studi yang dilakukan di perpustakaan, kerangka teoritis, dan karya tertulis. Sumber utama data yang digunakan sebagai titik referensi meliputi buku, artikel ilmiah, dan karya sastra serupa yang berkaitan dengan bidang studi tertentu. Dalam upaya mengumpulkan data, proses triangulasi digunakan untuk analisis data, meliputi prosedur pengurangan data, presentasi, dan pengambilan kesimpulan. Untuk meneliti data, terutama dalam ranah kepemimpinan perempuan, teori dan konsep seperti teori kepemimpinan transformasional, kepemimpinan situasional, dan teori gender digunakan.

## Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan mengacu kepada sebuah tindakan memandu, mengarahkan dan memotivasi seseorang atau suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dalam arti luas, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai bakat yang dimiliki oleh seorang individu untuk memberikan pengaruh, memotivasi, dan memobilisasi orang lain menuju pencapaian tujuan tertentu. (Bayahi, Abeng, & Kryati, 2021). Lebih lanjut dijelaskan bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai individu yang memikul tanggung jawab mengalokasikan tugas, menggunakan kekuatan persuasi dan memberikan pengaruh pada orang lain melalui jaringan komunikasi tertentu, semua dengan tujuan akhir untuk secara kolektif mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Nasution, Giatman, & Ernawati, 2021). Dalam proses kepemimpinan dapat dikategorikan, pada penelitian ini ditinjau menggunakan teori-teori kepemimpinan transformasional, manajerial dan gender.

Teori kepemimpinan transformatif adalah kombinasi dari dua istilah yaitu kepemimpinan dan transformatif atau transformasional. Istilah transformatif berasal dari kata kerja untuk transformatif menandakan tindakan mengubah atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda (Ernardi, Nirzalin, & Fauzi, 2023). Kepemimpinan transformatif dapat digambarkan sebagai pendekatan kolaboratif untuk mengatasi masalah kompleks yang muncul dalam suatu organisasi. Model kepemimpinan khusus ini lebih mementingkan proses perubahan, yang mungkin tidak mungkin terjadi di masa lalu (Surahman & Munadi, 2022). Selain itu, konsep kepemimpinan sangat terkait dengan bakat menjadi pemimpin instruksional yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi berbagai aspek dalam institusi tertentu (Amalia, 2020). Kepemimpinan manajerial, di sisi lain, mencakup serangkaian tindakan yang melibatkan pelaksanaan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerak, dan pengendalian/kinerja kontrol administratif, yang disertai dengan banyak kualitas yang melekat. Dalam konteks kepemimpinan perempuan teori gender dekat dan melekat. Gender dapat dipahami sebagai kumpulan peran yang, mirip dengan kostum dan topeng di ranah teater, mengkomunikasikan kepada orang lain feminitas atau maskulinitas kita. Perspektif lain tentang gender menempatkannya sebagai karakteristik intrinsik yang dikaitkan dengan pria dan wanita, dibentuk oleh pengaruh sosial dan budaya. Misalnya, wanita sering dikaitkan dengan kualitas seperti kelembutan, kedalaman emosional, dan kecenderungan pengasuhan, sedangkan pria umumnya dianggap sebagai individu yang kuat, rasional, dan kuat. Terlibat dalam diskusi tentang gender memerlukan penanganan tantangan yang dihadapi baik perempuan ataupun laki-laki dalam masyarakat. Pengejaran kesetaraan gender dan keadilan didukung oleh dua aliran atau teori yang berbeda, yaitu teori pengasuhan dan teori alam. Namun demikian, juga masuk akal untuk mengembangkan kerangka teoritis yang menarik inspirasi dari kedua perspektif ini, pada akhirnya mencari kompromi atau keseimbangan yang disebut sebagai teori keseimbangan.

Gaya kepemimpinan Heidjrachman dan S. Husnan dapat digambarkan sebagai serangkaian tindakan strategis yang bertujuan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi individu untuk

mencapai tujuan tertentu. Di sisi lain, sudut pandang alternatif menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mengacu pada cara di mana kata-kata dan tindakan seorang pemimpin dirasakan oleh orang lain. Ada pendekatan yang memfasilitasi pemahaman keberhasilan kepemimpinan dengan berfokus pada tindakan yang diambil oleh pemimpin, yang identik dengan konsep gaya. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai seperangkat norma perilaku yang digunakan oleh individu dalam upaya mereka mengajak orang lain melakukan sesuai dengan keinginan mereka. Dalam organisasi, gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif dan menumbuhkan iklim motivasi yang mendorong karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan berfungsi sebagai sarana bagi para pemimpin untuk mengerahkan pengaruh mereka pada perilaku orang lain, memungkinkan mereka untuk secara efektif membimbing bawahan atau pengikut mereka.

Gaya kepemimpinan mengacu pada perilaku normatif yang digunakan seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh pada perilaku orang lain, terutama bawahan. Keterlibatan perempuan dalam kehidupan dan pembangunan masyarakat melampaui sekadar fasilitasi proses perkembangan; itu juga berfungsi sebagai fondasi yang kuat dan terstruktur dengan baik. Upaya dan upaya R.A. Kartini terlihat jelas dalam gerakan pembebasan perempuan. Kehadiran perempuan yang mengambil peran kepemimpinan di kini mulai sangat dihormati dan disinkronkan. Sesuai dengan gerakan emansipasi dan kesetaraan gender, yang pada dasarnya bertujuan untuk mengadvokasi kesetaraan, aspirasi untuk perlakuan yang sama dikejar. Keberhasilan kepemimpinan perempuan telah diamati di berbagai bidang kehidupan, yang mengarah pada pergeseran bertahap dalam persepsi persona perempuan. Tidak lagi terdegradasi ke latar belakang, perempuan sekarang diakui sebagai individu yang cakap yang dapat muncul sebagai pemimpin ulung di berbagai sektor yang sebelumnya didominasi oleh kaum awam. Mereka memiliki potensi yang sama dengan rekan-rekan pria mereka untuk unggul dalam karir mereka masing-masing. Dalam organisasi kontemporer, gaya kepemimpinan tradisional dan tidak fleksibel tidak lagi dianggap cocok untuk karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan perempuan, yang ditandai dengan kelengkapan dan perwujudan nilai-nilai positif, membuat mereka lebih cocok untuk menduduki posisi teratas. Perempuan dapat mengambil peran kepemimpinan dengan menjalani pengalaman pendidikan yang beragam dan dengan mengidentifikasi diri mereka tidak hanya sebagai perempuan tetapi juga sebagai anggota integral dari komunitas manusia. Saat ini, semakin banyak perempuan yang terlibat dalam tanggungjawab yang secara umum didominasi oleh laki-laki. Kemampuan mereka untuk tidak hanya bertahan tetapi juga berhasil menjadi pemimpin terbukti. Wanita dapat menunjukkan kekuatan dan keberanian yang luar biasa, membuktikan diri mereka tidak kalah mampu daripada pria. Intinya, manajemen dan kepemimpinan tidak berbeda secara fundamental antara jenis kelamin. Emansipasi tidak melibatkan pertukaran peran belaka, karena seorang pemimpin wanita yang merangkul kewanitaannya tidak boleh dianggap lemah melainkan sebagai kekuatan cerdas dalam membangun posisinya dalam rumah tangga, tempat kerja, tempat ibadah, dan komunitas sekitarnya. Peran perempuan tidak tergantikan, dan karenanya pemimpin perempuan memiliki posisi yang unik dan tak tergantikan. Dengan memberdayakan dan mempromosikan perempuan untuk mengambil peran kepemimpinan, pemerintah dan organisasi dapat memanfaatkan kumpulan bakat yang ada. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi lima ciri umum yang dimiliki oleh banyak pemimpin wanita.

1. Pemimpin perempuan memiliki kapasitas persuasi yang menonjol, seringkali melampaui rekan-rekan pria mereka. Selain itu, mereka cenderung menunjukkan tingkat ambisi yang lebih besar. Pencapaian berhasil membujuk orang lain untuk menyetujui keinginan mereka meningkatkan harga diri mereka dan memberi mereka rasa pemenuhan. Namun demikian, ketika menegaskan otoritas mereka, mereka tidak meninggalkan kualitas sosial dan feminin mereka, juga tidak meninggalkan sifat empatik mereka.
2. Bertentangan dengan sudut pandang yang dipegang oleh para kritikus, tidak akurat untuk menegaskan bahwa pemimpin perempuan telah membentuk perisai emosional yang kedap air. Dibandingkan dengan rekan pria mereka, mereka memiliki tingkat kekuatan ego yang berkurang, membuat mereka rentan terhadap pengalaman kesusahan yang terkait dengan penolakan dan kritik. Meskipun demikian, tampilan substantif keberanian, kemurahan hati, dan keramahan mereka memungkinkan mereka untuk dengan cepat bangkit dari kemunduran seperti itu, memperoleh pengetahuan dari kesalahan mereka, dan mendekati upaya yang akan datang dengan sikap konstruktif dari tekad yang tak tergoyahkan.
3. Mencontohkan esensi kerja tim, pemimpin wanita yang luar biasa cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan yang damai ketika dihadapkan dengan situasi pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Mereka juga menunjukkan tingkat fleksibilitas, perhatian, dan bantuan

yang lebih besar terhadap bawahan mereka. Pada akhirnya, perempuan masih memiliki banyak keuntungan dari pendekatan komprehensif untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang ditunjukkan oleh rekan-rekan pria mereka.

4. Seperti rekan-rekan pria mereka, pemimpin wanita hebat memiliki kehadiran karismatik yang kuat. Mereka memiliki kemampuan untuk membujuk dan menunjukkan kepercayaan, serta tekad tegas untuk menyelesaikan tugas dengan energi dan semangat.
5. Tanpa takut menjelajah melampaui batas-batas keselamatan, para pemimpin perempuan tidak takut untuk menantang norma-norma yang ditetapkan dan mengambil risiko, seperti rekan-rekan pria mereka. Bersamaan dengan itu, mereka rajin memperhatikan detail. Mereka menjelajah melampaui batas-batas organisasi mereka, menolak untuk sepenuhnya mematuhi peraturan struktural dan kebijakan perusahaan yang ada.

## Simpulan

Beberapa definisi kepemimpinan mengemukakan keyakinan yang mendasari bahwa kepemimpinan melibatkan proses memberikan pengaruh pada individu dan kelompok. Seorang pemimpin adalah individu yang secara aktif merumuskan rencana, mengoordinasikan tindakan, melakukan eksperimen, dan memandu upaya kolektif menuju pencapaian tujuan bersama. Peran perempuan dan laki-laki saling melengkapi, dengan tidak ada gender yang lebih unggul dari yang lain. Atribut kepemimpinan yang ditunjukkan oleh perempuan dan laki-laki dapat diintegrasikan untuk membentuk kekuatan yang harmonis dan kuat dalam suatu organisasi. Secara umum, gaya kepemimpinan pria dan wanita mungkin berbeda dalam situasi tertentu, meskipun ada bukti terbatas tentang perbedaan gender yang signifikan dalam hal dinamika organisasi. Namun, ketika memeriksa hubungan antara gender dan gaya kepemimpinan, menjadi jelas bahwa ada gaya berbeda yang umumnya dikaitkan dengan wanita. Meskipun demikian, gaya ini tidak dikaitkan dengan perbedaan gender melainkan dengan faktor spesifik dan tuntutan yang melekat dalam pekerjaan. Ini menyoroti pengaruh karakteristik pekerjaan pada gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh wanita. Tampaknya ketika karakteristik pekerjaan dipertimbangkan dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan perempuan, gaya kepemimpinan perempuan dapat dikategorikan menjadi dua jenis yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan yang dicirikan sebagai feminin-maskulin dan gaya kepemimpinan yang dicirikan sebagai transformasional/transaksional adalah subjek penyelidikan dalam wacana akademis.

## Referensi

- Adriyana, L., & Cahya, D. F. (2017). Galery, Library, Archive, and Museum (GLAM) sebagai upaya transfer informasi. *Shaut al-Maktabah : Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi*(Vol. 9 No. 2 (2017): Shaut Al-Maktabah), 143-153. doi:10.15548/shaut.v9i2.113
- Albert, S. L. (2023). The effect of leadership on organisational behaviour and performance. *Indian Scientific Journal Of Research In Engineering And Managemen*(Vol. 07, Iss: 05). doi:10.55041/IJSREM20835
- Angel, C., Helen, C., & Linda, L. (2003). Clinical validity of the Chinese version of Mattis Dementia Rating Scale in differentiating dementia of Alzheimer's type in Hong Kong. *Journal of the International Neuropsychological Society*, 45-55.
- Bayahi, R., Abeng, T. D., & Kryati, L. (2021). Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Mutu Madrasah: Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang Kabupaten Minahasa Tenggara. *SPECTRUM: Journal of Gender and Children Studies*, 11-27.
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal TAPIS*.
- Meizara, E., Dewi, P., & Basti. (2016). Analisis Kompetensi Kepemimpinan Wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 175-181.
- Nizomi, K. (2019). Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Budaya Organisasi: Studi Kasus Kepala Perpustakaan Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta. *JUPI : Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 128-149.
- Surahman, S., & Munadi, M. (2022). Kepemimpinan Perempuan di Perguruan Tinggi: Manajerial atau Akademik. *Jurnal Kepemimpinan dan Kepengurusan Sekolah*, 18-26. doi:10.34125/kp.v4i2.395