

**PERSEPSI PUSTAKAWAN TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
KEPALA PERPUSTAKAAN MADRASAH ALIYAH NEGERI 2
KOTA LUBUKLINGGAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.1)

Dalam Ilmu Perpustakaan dan Informasi islam



OLEH :

DELI VRATIWI

NIM: 22691004

**PROGRAM STUDI ILMU PERPUSTAKAAN DAN INFORMASI ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
TAHUN 2026**

HALAMAN PERSETUJUAN

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Curup

Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatulahi Wabarakatuh

Dengan Hormat,

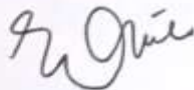
Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi mahasiswa atas nama **Deli Vratwi** dengan NIM **22691004** yang berjudul **"Persepsi Pustakawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau"** Sudah dapat diajukan dalam Ujian Munaqosah Institut Agama Islam Negeri (IAIN Curup) tahun 2026.

Demikian persetujuan ini kami buat atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wasalamualaikum Warahmatulahi Wabarakatuh

Curup, 3 Februari 2026

Pembimbing I



Dr. Rahmat Iswanto, M.Hum
NIP. 19731122 200112 1 001

Pembimbing II



Marleni, M.Hum
NIP. 19850424 201903 2015

HALAMAN PENGESAHAN

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS USHULUDIN ADAB DAN DAKWAH
Jalan : Dr. A.K. Gani No. 11 PO 108 Tly 07321 21010-21799 Fax 21010 Curup 78118
Homepage : <http://www.iaincurup.ac.id> Email : admission@iaincurup.ac.id Kode 38119

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA
Nomor: **142. /In.34/FU/PP.00.9/ 05. /2026**

Nama : Deli Vrafiwi
NIM : 22691004
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Prodi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam
Judul : Persepsi Pustakawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Man 2 Kota Lubuklinggau

Telah di munaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada :

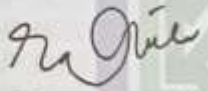
Hari/ Tanggal : Senin, 23 Februari 2026
Pukul : 07.30 s/d 09.00 WIB
Tempat : Ruang Rapat Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ilmu Perpustakaan (S.IP) dalam bidang Ilmu Perpustakaan.

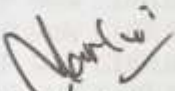
Curup, 3 Maret 2026

TIM PENGUJI

Ketua


Dr. Rahmat Iswanto, M.Hum
NIP. 19731122 200112 1 001

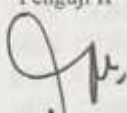
Sekretaris


Marieni, M.Hum
NIP. 19850424 201903 2 015

Penguji I


Rhoni Rodin, M.Hum
NIP. 19780105 200312 1 004

Penguji II


Dr. Yuvun Yumiaty, MT
NIP. 19800814 200901 2 009

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah


Dr. Fakhruddin S.Ag., M.Pd.I
NIP. 197501122006041009

HALAMAN BEBAS PLAGIASI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Deli Vратиwi

NIM : 22691004

Prodi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

Fakultas : Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Judul : Persepsi Pustakawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota LUbuklinggau

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diakui atau dirujuk dalam naskah ini disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat digunakan seperlunya.

Curup, 3 Maret 2026

Penulis



Deli Vратиwi

NIM. 22691004

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji syukur bagi Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta Hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul **“Persepsi Pustakawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Lubuklinggau”**. Yang merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ilmu Perpustakaan (S.IP) pada program studi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah di Institut Agama Islam Negeri Curup (IAIN Curup). Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun untuk menyempurnakan Skripsi ini.

Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia dari zaman kegelapan menuju era yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan. Penyelesaian penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi, baik dalam pelaksanaan penelitian maupun selama proses penulisan skripsi in.

Ucapan terima kasih ini disampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I selaku Rektor IAIN Curup.

2. Bapak Dr. Yusefri, M.Ag selaku Wakil Rektor IAIN Curup.
3. Bapak Dr. Muhammad Istan, M.Pd.,M.M selaku Wakil Rektor II IAIN Curup.
4. Bapak Dr. Nelson, M.Pd.I selaku Wakil Rektor III IAIN Curup.
5. Bapak Dr. Fakhruddin, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Curup.
6. Bapak Rhoni Rodin, M.Hum selaku Wakil Dekan I Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Curup, selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Bapak Taqiyuddin, M.Pd.I selaku Wakil Dekan II Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Curup.
8. Marleni, M.Hum selaku Ketua Program Studi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam IAIN Curup, sekaligus sebagai pembimbing II skripsi yang telah memberikan banyak bimbingan, arahan, saran serta meluangkan waktu dalam penelitian ini sehingga peneliti bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Ibu Taniasari Rahmawati, ST.,M.Pd selaku Staff Program Studi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam IAIN Curup.
10. Bapak Dr. Rahmat Iswanto, M.Hum selaku pembimbing I yang telah memberikan banyak bimbingan, arahan, saran serta meluangkan waktu dalam penelitian ini sehingga peneliti bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam yang sudah dengan sabar mendidik dan berbagi ilmunya selama menempuh pendidikan di IAIN Curup.
12. Bapak Sukardi, S.Ag.,M.Pd selaku Kepala sekolah MAN 2 Kota Lubuklinggau yang telah memberikan izin kepada penulis dalam melakukan penelitian.
13. Ibu Ernawati, S.Pd selaku Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau beserta petugas perpustakaan yang telah memberikan informasi dalam penyusunan skripsi ini.
14. Semua pihak yang telah membantu sampai terselesaikan skripsi ini, terimakasih banyak atas semuanya.

Semoga semua bantuan, bimbingan, arahan dan saran yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan terbaik dari Allah subhanahu wa ta'ala, serta menjadi pelajaran yang berharga bagi penulis dan semua pihak yang membacanya.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Curup, Februari 2026

Deli Vratiwi
NIM. 22691004

MOTTO

“Teruslah Tumbuh dan Mengakar, Agar kamu semakin kokoh”

“Berproses dalam keterbatasan, berusaha dengan keyakinan, dan bertumbuh melalui pembelajaran”

Impossibility is just an opinion of taking a risk or missing an opportunity

—Sesungguhnya Bersama Kesulitan Ada Kemudahan.”

(Q.S Al-Insyirah: 5)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Puji Syukur atas Rahmat dan Rhido-Mu ya Allah, serta kesuksesan yang penulis raih ini hanyalah semata-mata kehendak-Mu dan terima kasih yang tulus kepada orang-orang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dari ketulusan hati yang terdalam skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Rasa syukur dan terimakasih kepada Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya yang tiada pernah terputus. Atas izin dan pertolongan-Nya, penulis diberikan kekuatan, kesabaran, kesehatan, serta kemudahan dalam menghadapi setiap proses, tantangan, dan hambatan selama penyusunan skripsi ini. Semoga karya ini menjadi bagian kecil dari bentuk ikhtiar dan rasa syukur atas nikmat ilmu yang telah Engkau anugerahkan.
2. Pertama, skripsi ini penulis persembahkan kepada Bapak Riduan Efendi, sosok Ayah yang dengan penuh keteguhan, kesabaran, dan kerja keras senantiasa mengantarkan penulis menapaki jalan pendidikan hingga mencapai tahap ini. Terima kasih atas segala kasih sayang, doa yang tiada henti dipanjatkan, serta pengorbanan dan dukungan, baik secara moral maupun material, yang diberikan dengan penuh keikhlasan selama proses pendidikan penulis. Setiap usaha dan perjuangan Ayah menjadi sumber motivasi terbesar dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kelak penulis mampu menjadi pribadi yang membanggakan serta dapat

membalas segala kebaikan dan pengorbanan yang telah diberikan. Dengan penuh hormat dan rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayah tercinta.

3. Kedua, skripsi ini penulis persembahkan kepada Ibu Misnawati, sosok ibu yang kuat, tegar, dan penuh ketulusan dalam menjalani setiap peran dan tanggung jawabnya. Beliau adalah pribadi yang senantiasa berjuang tanpa mengenal lelah demi keberhasilan dan masa depan anak-anaknya. Pengorbanan, kesabaran, serta keteguhan hati yang Ibu tunjukkan dalam setiap proses kehidupan menjadi inspirasi dan pelajaran berharga bagi penulis. Penulis menyadari bahwa di balik setiap capaian yang diraih, terdapat doa-doa yang tulus dan pengorbanan yang sering kali tidak terlihat. Dengan penuh rasa hormat dan terima kasih yang mendalam, penulis mempersembahkan karya ini sebagai wujud bakti dan ungkapan syukur atas segala perjuangan yang telah Ibu lakukan. Semoga Ibu senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan dalam setiap langkah kehidupan.
4. Keempat, skripsi ini penulis persembahkan kepada saudara perempuan penulis, Aliyah Barti, serta kakak ipar Trendi Andika. Terima kasih atas dukungan, perhatian, serta kontribusi yang telah diberikan, baik secara materi, tenaga, maupun pemikiran, dalam mendorong dan memotivasi penulis untuk terus menempuh pendidikan hingga tahap ini.

5. Kepada adikku tercinta, Tema Agrian, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan, semangat, dan doa yang selalu diberikan. Kehadiranmu menjadi salah satu motivasi bagi penulis untuk terus berusaha memberikan contoh yang baik dalam menempuh pendidikan. Semoga pencapaian ini dapat menjadi inspirasi dan penyemangat bagi kita untuk terus berjuang meraih cita-cita dan masa depan yang lebih baik.
6. Kepada keluarga besar tercinta, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus atas segala doa, dukungan, perhatian, serta motivasi yang senantiasa diberikan. Kehadiran dan dukungan keluarga besar menjadi penyemangat tersendiri bagi penulis dalam menjalani proses pendidikan hingga penyusunan skripsi.
7. Terima kasih kepada sahabat-sahabatku, Mira mayang sari, S.IP, Annisa Veri Aulia, S.Ag, dan Gita Yulia, S.IP, yang telah kebersamai perjalanan selama kurang lebih tiga tahun perkuliahan. Kalian menjadi tempat berbagi cerita, berkeluh kesah, serta berbagi suka dan duka dalam setiap proses yang dilalui. Dukungan, doa, semangat, serta kebersamaan yang terjalin menjadi bagian penting dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis juga berterima kasih atas bantuan, kerja sama, serta segala kebaikan yang telah diberikan, khususnya dalam proses penyusunan skripsi. Semoga persahabatan ini senantiasa terjaga dan membawa kebaikan di masa yang akan datang.

8. —*I would like to thank myself.*” yang telah mampu melewati setiap proses dengan sabar dan penuh keteguhan. Terima kasih karena tetap kuat di tengah rasa lelah, tetap percaya di tengah keraguan, dan tetap melangkah meskipun perjalanan terasa berat. Semua perjuangan ini menjadi bukti bahwa saya mampu menyelesaikan apa yang telah saya mulai.
9. Dengan penuh rasa syukur, penulis menyampaikan terima kasih kepada para ustad dan ustazah, teman-teman seperjuangan, serta adik-adik Asrama Ma’had, khususnya Hafsah 2025, yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas doa, dukungan, perhatian, dan kebersamaan yang selalu menguatkan penulis di setiap proses penyelesaian skripsi ini. Kebersamaan yang terjalin menjadi kenangan berharga dan sumber semangat yang tidak terlupakan. Semoga Allah membalas segala kebaikan dengan keberkahan dan kesuksesan untuk kita semua di masa yang akan datang..
10. Kepada almamater tercinta IAIN Curup, sebagai tempat penulis untuk belajar dan berproses. Khususnya Program Studi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam, Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, Institut Agama Islam Negeri Curup, tempat penulis menuntut ilmu.

PERSEPSI PUSTAKAWAN TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PERPUSTAKAAN MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KOTA LUBUKLINGGAU

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan kepala perpustakaan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Lubuklinggau. Kepemimpinan kepala perpustakaan memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta menunjang optimalisasi fungsi perpustakaan sebagai pusat sumber belajar. Oleh karena itu, persepsi pustakawan menjadi aspek penting untuk dikaji guna memperoleh gambaran objektif mengenai penerapan gaya kepemimpinan dalam lingkungan perpustakaan sekolah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi dengan informan yang terdiri atas kepala perpustakaan dan pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau. Data yang diperoleh dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk menghasilkan pemahaman yang sistematis dan mendalam mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan serta persepsi pustakawan terhadap gaya tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau menerapkan beberapa gaya kepemimpinan, yaitu gaya tradisional, kharismatik, rasional, dan demokratis. Penerapan gaya kepemimpinan tersebut tercermin dalam pengambilan keputusan yang mempertimbangkan aturan yang telah ada, kemampuan memengaruhi dan memotivasi pustakawan, pendekatan yang logis dan objektif, serta keterbukaan terhadap partisipasi dan masukan dari bawahan. Sementara itu, gaya kepemimpinan otoriter, tunggal, dan kolektif tidak ditemukan secara dominan dalam praktik kepemimpinan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala perpustakaan cenderung bersifat partisipatif dan adaptif, sehingga mendukung kinerja pustakawan dan pengembangan perpustakaan secara berkelanjutan. Serta persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau ternyata cenderung positif terhadap 4 gaya kepemimpinan kepala perpustakaan yaitu gaya tradisional, kharismatik, rasional, dan demokratis.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kepala Perpustakaan, Persepsi Pustakawan.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
BEBAS PLAGIASI	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Penjelasan Judul.....	9
BAB II KERANGKA TEORI.....	11
A. Kajian Teori	11
1. Pengertian Persepsi.....	11
2. Pengertian Pustakawan	15
3. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	20
B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	34
C. Kerangka Berfikir	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Jenis Penelitian	39
1. Pendekatan penelitian.....	39
2. Lokasi penelitian.....	39
3. Data dan sumber data.....	40
B. Subyek Penelitian.....	40
C. Teknik Pengumpulan Data	42

1. Observasi	42
2. Wawancara.....	42
3. Dokumentasi	43
D. Teknik Analisis Data	43
1. Reduksi data.....	43
2. Penyajian data.....	44
3. Penarikan Kesimpulan.....	44
E. Uji Keabsahan Data.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum.....	47
1. Profil MA Negeri 2 Kota Lubuklinggau.....	47
2. Visi dan Misi MAN 2 Kota Lubuklinggau.....	49
3. Profil Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau	50
4. Visi dan Misi Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau	53
5. Sarana dan Prasarana Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau	55
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan	57
1. Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau	58
2. Persepsi Pustakawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau	81
BAB V PENUTUP.....	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Berfikir Tentang Gaya Kepemimpinan	38
Gambar 4.1 Profil MAN 2 Kota Lubuklinggau	48
Gambar 4.2 Profil Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau	52
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Perpustakaan MAN 2 lubuklinggau	54
Gambar 4.4 Rapat Bersama Kepala Perpustakaan	65
Gambar 4.5 Layanan Sirkulasi	69
Gambar 4.6 Kegiatan Program Kerja Perpustakaan	73
Gambar 4.7 Keterlibatan Staf dalam Promosi.....	78
Gambar 4.8 Kegiatan Akreditasi	86
Gambar 4.9 Foto Bersama dalam Kegiatan Perlombaan	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tugas Kepala Perpustakaan	33
Tabel 4.1 Rekapitulasi Lembaga MAN 2 Kota Lubuklinggau	48
Tabel 4.2 Rekapitulasi Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau.....	52
Tabel 4.3 Jumlah Koleksi di Perpustakaa MAN 2 Kota Lubuklinggau.....	55
Tabel 4.4 Sarana dan Prasarana di Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007, perpustakaan adalah organisasi yang mengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau rekam secara profesional dengan sistem baku untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi pemustaka.¹ Perpustakaan memiliki banyak fungsi, termasuk pendidikan, penelitian, dan rekreasi.

Organisasi adalah tempat di mana sekelompok orang atau individu dapat berkumpul untuk bekerja secara koloperatif menuju tujuan bersama.² Jadi biasa disebut kesatuan yang terdiri atas sejumlah individu yang menjalin kerja sama secara sistematis guna mewujudkan tujuan bersama. Dalam setiap struktur organisasi, diperlukan penunjukan seorang pemimpin pada tiap bagian agar pelaksanaan tugas dan fungsi dapat berjalan secara terarah dan efektif. Hal ini dapat membantu menjaga keselarasan antara semua sesuatu dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan menjaga setiap bagian yang ada beroperasi sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing.³

Dalam bukunya Sumber Daya Manusia, Hussain Omar menjelaskan

¹ Indonesia, *Undang-Undang No 43 Tentang Perpustakaan*, 2007.

² I Rifa'i, H. Muhammad, and Muhammad Ashli. —*Management organisms*l. (Medan: Cv. Psara Metra Jaya, 2013).

³ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. —*Pengantar Manajemen*ll. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2005)

bagaimana sebuah organisasi hanyalah tempat sekumpulan orang-orang yang bekerja sama, menjadi tidak terorganisir tanpa adanya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kapasitas seseorang dalam memberikan pengaruh secara konstruktif kepada pihak lain sehingga mereka terdorong untuk terlibat aktif dalam upaya bersama demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian tersebut, kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses memengaruhi dan mengarahkan individu agar bersedia bekerja sama secara sukarela dalam mewujudkan sasaran yang diharapkan. Pada hakikatnya, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara internal dipengaruhi oleh dua unsur utama yang saling berkaitan, yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin serta respons dan peran para pengikutnya.⁴

Faktor kepemimpinan memiliki peranan yang sangat krusial dalam suatu organisasi, karena pemimpin bertanggung jawab dalam memberikan motivasi serta arahan kepada anggota kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang pada kenyataannya bukanlah tugas yang mudah. Seorang pemimpin dituntut untuk memahami beragam karakter dan perilaku bawahan, sehingga proses pengelolaan sumber daya manusia menjadi kompleks. Melalui pendekatan kepemimpinan yang tepat, bawahan dapat diarahkan dan

⁴ Umar, Hussein. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004)

dipengaruhi agar mampu memberikan kontribusi, dedikasi, serta partisipasi aktif bagi organisasi secara efektif dan efisien.⁵

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laras Ayu Sholekha menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap kinerja pustakawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.⁶

Menurut Thoha, persepsi pada dasarnya merupakan proses kognitif yang dialami individu dalam mengolah dan menafsirkan informasi yang berasal dari lingkungan sekitarnya. Proses tersebut berlangsung melalui fungsi pancaindra, seperti penglihatan, pendengaran, perabaan, dan penciuman. Persepsi juga dapat dipahami sebagai mekanisme individu dalam mengenali, menafsirkan, serta memaknai berbagai objek, baik berupa manusia, benda, maupun peristiwa, melalui pengalaman inderawi. Melalui proses ini, individu memperoleh informasi yang selanjutnya digunakan untuk membentuk penilaian, kesan, dan pandangan subjektif terhadap apa yang dialaminya.

Hasil dari proses persepsi tercermin dalam penilaian dan pemahaman pustakawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala perpustakaan. Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan proses yang bersifat subjektif, sehingga hasilnya dapat berbeda antara satu individu

⁵ Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPNM (Yogyakarta: Prenda Media Group, 2009)

⁶ Sholekha, Laras Ayu. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Terhadap Kinerja Pustakawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Skripsi Sarjana; Program Studi Ilmu Perpustakaan:Yogyakarta, 2019

dengan individu lainnya. Persepsi dapat diartikan sebagai bentuk penilaian atau tanggapan seseorang yang terbentuk melalui proses penginderaan, pengolahan informasi, serta pengalaman pribadi dalam menafsirkan suatu objek atau peristiwa. Persepsi terbentuk melalui pancaindra, yaitu apa yang dirasakan, dilihat, dan didengar oleh individu. Pentingnya persepsi terletak pada kemampuannya dalam memberikan makna terhadap berbagai informasi yang diterima, sehingga memiliki manfaat bagi pengambilan keputusan dan pengembangan kepemimpinan kepala perpustakaan di masa mendatang. Persepsi memungkinkan diperolehnya pemahaman mengenai tanggapan individu terhadap suatu pengalaman, yang melibatkan proses analisis atas informasi yang diterima melalui indra untuk kemudian menghasilkan pendapat, penilaian, atau sikap tertentu.⁷

Keberhasilan suatu organisasi, termasuk perpustakaan, sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya. Kepala perpustakaan, sebagai sosok sentral, memegang peranan krusial dalam mengelola dan mengarahkan seluruh aktivitas serta sumber daya manusia di perpustakaan.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, dalam hal ini pustakawan, untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pustakawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas layanan perpustakaan

⁷ Miftah Thoha, *Prilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers, (2010), 141.

secara keseluruhan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menimbulkan demotivasi, konflik, dan penurunan produktivitas.

MAN 2 Lubuklinggau, sebagai lembaga pendidikan yang memiliki perpustakaan, tentu tidak terlepas dari dinamika kepemimpinan. Pustakawan yang bekerja di perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau adalah individu yang secara langsung merasakan dan berinteraksi dengan gaya kepemimpinan kepala perpustakaan mereka. Oleh karena itu, persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan kepala perpustakaan menjadi sangat penting untuk dikaji. Persepsi ini akan memberikan gambaran mengenai bagaimana pustakawan melihat, menafsirkan, dan merasakan tindakan serta keputusan kepala perpustakaan. Persepsi yang positif dapat mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang efektif, dan rasa memiliki terhadap tujuan perpustakaan. Sementara itu, persepsi yang negatif bisa mengindikasikan adanya masalah dalam komunikasi, pengambilan keputusan, atau bahkan budaya kerja yang kurang kondusif.

Dari penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara mendalam persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan kepala perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau. Dengan memahami persepsi dari pustakawan terhadap gaya kepemimpinan kepala perpustakaan diharapkan dapat diperoleh informasi yang berharga dari kepala perpustakaan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, terdapat 5 pustakawan, koleksinya yang lengkap, sarana dan prasarana yang memadai, serta perpustakaan tersebut

terakreditasi A, dilihat dari segi koleksi lengkap, dan tempatnya juga strategis, layanannya juga bagus. Sehingga untuk mengevaluasi dan mengembangkan gaya kepemimpinannya agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan pustakawan.

Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepemimpinan di lingkungan perpustakaan sekolah serta menjadi bahan pertimbangan bagi institusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal demi tercapainya fungsi perpustakaan secara maksimal.

Dari penjelasan di atas dapat dinyatakan bahwa kajian terhadap persepsi pustakawan mengenai gaya kepemimpinan kepala perpustakaan merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Pemahaman tersebut berperan dalam mengantisipasi serta menekan munculnya penilaian negatif dari masyarakat terhadap kepemimpinan kepala perpustakaan. Atas dasar pertimbangan tersebut, peneliti memiliki ketertarikan yang mendalam untuk melaksanakan penelitian yang berfokus pada permasalahan tersebut, khususnya yang berkaitan dengan persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan kepala perpustakaan. —**Persepsi Pustakawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau**”.

B. Batasan Masalah

Untuk memperoleh hasil penelitian yang selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh penulis, maka ruang lingkup kajian dalam penelitian ini dibatasi hanya pada aspek-aspek yang relevan dengan fokus penelitian persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan kepala perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau ?
2. Bagaimana persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan kepala perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas, jadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gaya kepemimpinan kepala perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau.
2. Mengetahui persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan kepala perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat positif, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Perpustakaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan evaluasi objektif mengenai gaya kepemimpinan yang telah diterapkan, serta rekomendasi untuk pengembangan gaya kepemimpinan yang lebih efektif dalam upaya meningkatkan kualitas layanan pustakawan

2. Bagi Perpustakaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan dalam menyusun strategi peningkatan kualitas layanan perpustakaan secara berkelanjutan, sehingga perpustakaan dapat lebih optimal dalam menjalankan fungsinya sebagai pusat sumber belajar.

3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat sebagai sarana untuk memperoleh pengalaman empiris serta menambah pengetahuan mengenai berbagai permasalahan yang berkaitan dengan perpustakaan. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan akademik peneliti, khususnya dalam penulisan ilmiah, serta memperluas wawasan peneliti mengenai persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan kepala perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau.

F. Penjelasan Judul

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami maksud judul penelitian, penulis merasa perlu memberikan penjelasan terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam skripsi ini. Adapun judul penelitian yang diangkat adalah **“Persepsi Pustakawan terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau”**. Oleh karena itu, diperlukan uraian lebih lanjut mengenai istilah-istilah yang berkaitan dengan judul tersebut:

1. Persepsi merupakan suatu proses pemberian makna, penafsiran, atau tanggapan terhadap rangsangan yang diterima melalui pancaindra, yang kemudian tercermin dalam sikap, pandangan, maupun perilaku individu. Proses ini bersifat subjektif, karena dipengaruhi oleh pengalaman dan karakteristik masing-masing individu, sehingga pemahaman yang terbentuk dapat berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Suwarno mengemukakan bahwa persepsi merupakan bentuk penilaian individu terhadap berbagai objek atau peristiwa yang diperoleh melalui proses penginderaan.⁸
2. Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawanan serta memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengelola serta memberikan layanan perpustakaan.⁹ Seseorang yang bekerja di perpustakaan membantu menjaga dan memberi informasi kepada kepada yang membutuhkan.

⁸ Mujab, Setyadi, and Rukiyah, —Persepsi Pemustaka Terhadap Sikap Pustakawan Dalam Layanan Referensi Di Perpustakaan Universitas Katolik Soegijapranata. |

⁹ Salmubi, —Implementasi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007. |

3. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang relatif konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin."¹⁰.maksudnya cara atau pendekatan yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mengaruhi, membimbing dan mengkoordinasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
4. Kepala perpustakaan adalah seseorang yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan dan pengelolaan semua kegiatan perpustakaan, mulai dari perencanaan, pengarahan, dan pengawasan kegiatan layanan informasi pengguna. ¹¹ Kepala perpustakaan juga berperan sebagai pengambilan kebijakan strategis dan operasional agar perpustakaan dapat berjalan efektif.

¹⁰ Endrastyana, Wicaksono, and Satwika, —Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Di Yayasan Perhimpunan Pendidikan Kristen Surakarta. |

¹¹ Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori

1. Persepsi

a. Pengertian Persepsi

Istilah *persepsi* dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *perception*, sedangkan dalam bahasa Latin berasal dari kata *perceptio* yang bermakna menerima. Secara terminologis, persepsi dipahami sebagai suatu proses mental dalam mengorganisasikan dan memasukkan berbagai stimulus ke dalam kesadaran individu, sehingga memungkinkan seseorang untuk mengenali, memahami, serta mengidentifikasi objek-objek yang berasal dari lingkungan eksternal.¹² Persepsi dapat dipahami sebagai suatu proses kognitif yang melibatkan penilaian serta pembentukan kesan terhadap berbagai stimulus yang diterima melalui alat indra individu.

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), persepsi diartikan sebagai proses yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam mengenali dan memahami berbagai fenomena melalui pancaindra. Dengan kata lain, persepsi merupakan respons langsung terhadap rangsangan yang dilihat, dirasakan, maupun didengar. Selanjutnya, Walgito menjelaskan bahwa terbentuknya persepsi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari

¹² Ahmad Isywarul Mujaib, Ary Setyadi, and Rukyiah Rukiyah, —Persepsi Pemustaka Terhadap Sikap Pustakawan dalam Layanan Referensi di Perpustakaan Universitas Katolik Seogijapranata,| *Jurnal Ilmu Perpustakaan* 4, no 2 (2015). 113-19

dalam diri individu (internal) maupun dari lingkungan di luar diri individu (eksternal), yang turut menentukan cara seseorang memaknai suatu objek.

Persepsi merupakan respons langsung individu yang diperoleh melalui fungsi pancaindra dalam menerima dan memaknai berbagai stimulus. Proses persepsi dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri individu, seperti pengalaman, sikap, dan kondisi psikologis, sedangkan faktor eksternal bersumber dari luar individu, yakni lingkungan tempat terjadinya proses persepsi. Secara umum, persepsi dapat diklasifikasikan ke dalam dua bentuk, yaitu persepsi positif dan persepsi negatif.

Jalaluddin mendefinisikan persepsi sebagai pengalaman terhadap suatu objek, peristiwa, atau hubungan yang diperoleh melalui proses penarikan kesimpulan serta penafsiran terhadap informasi dan pesan yang diterima. Dalam proses tersebut, lingkungan memberikan rangsangan yang kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikan oleh otak. Dengan demikian, persepsi dapat dipahami sebagai proses individu dalam mengatur dan menafsirkan makna suatu stimulus sesuai dengan konteks lingkungannya.

Selanjutnya, Robbins menjelaskan bahwa persepsi positif merupakan penilaian individu terhadap suatu objek atau informasi yang disertai dengan pandangan dan penilaian yang bersifat konstruktif. Sebaliknya, persepsi negatif muncul ketika individu

menafsirkan objek atau informasi dengan sudut pandang yang kurang mendukung, sehingga menghasilkan penilaian yang cenderung tidak menguntungkan terhadap objek yang dipersepsikan.

Persepsi negatif merupakan penilaian individu terhadap suatu objek yang bertentangan dengan harapan, norma, atau aturan yang berlaku. Munculnya persepsi negatif dapat disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian antara harapan individu dengan kenyataan yang diterima. Selain itu, persepsi negatif juga dapat berkembang sebagai akibat dari ketidakpuasan pribadi individu terhadap objek yang dipersepsikan.

b. Jenis-Jenis Persepsi

Secara umum, persepsi dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu persepsi terhadap benda dan persepsi sosial. Perbedaan antara kedua jenis persepsi tersebut terletak pada karakteristik unsur perantara yang digunakan, tingkat keragaman stimulus yang diterima, serta peran proses konstruksi makna dalam menafsirkan stimulus tersebut.

Persepsi terhadap benda terjadi ketika objek stimulus berupa sesuatu yang bersifat konkret dan dapat diamati secara langsung melalui pancaindra, seperti dapat dilihat, diraba, atau dirasakan. Unsur perantara dalam persepsi benda umumnya terbatas pada rangsangan fisik, antara lain gelombang cahaya, gelombang suara, suhu, serta gerakan. Sementara itu, persepsi sosial terbentuk melalui interaksi yang bersifat tidak langsung, misalnya melalui informasi.

Persepsi sosial terbentuk melalui informasi yang diperoleh dari cerita orang lain maupun media massa, seperti radio, surat kabar, dan berbagai sumber informasi lainnya. Stimulus dalam persepsi sosial bersifat abstrak sehingga tidak dapat diraba atau dirasakan secara langsung, melainkan hanya dapat ditangkap melalui pengindraan terhadap berbagai petunjuk tertentu, seperti motif, sikap, emosi, serta karakteristik perilaku individu atau kelompok yang menjadi objek persepsi.

Persepsi memiliki berbagai jenis yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Persepsi terhadap orang, yaitu penilaian atau pandangan individu terhadap orang lain yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalin hubungan sosial.
2. Persepsi emosi, yakni persepsi terhadap stimulus tertentu yang menimbulkan anggapan bahwa seseorang sedang mengalami keadaan emosional tertentu.
3. Persepsi sifat atau ciri kepribadian, yaitu pandangan atau penilaian individu mengenai sifat serta karakteristik kepribadian seseorang.
4. Persepsi motif, yaitu upaya individu dalam memahami dan menjelaskan alasan atau dasar yang melatarbelakangi munculnya suatu perilaku tertentu pada diri seseorang.
5. Persepsi kausalitas, yaitu persepsi mengenai sebab terjadinya suatu peristiwa atau perilaku, yang terbagi ke dalam dua

kategori, yakni kausa disposisional yang bersumber dari karakteristik individu pelaku, serta kausa situasional yang berasal dari kondisi atau keadaan lingkungan saat peristiwa terjadi.

6. Persepsi diri, yaitu pandangan dan penilaian individu terhadap ciri-ciri serta kualitas yang dimiliki oleh dirinya sendiri.
7. Persepsi visual, yaitu persepsi yang diperoleh individu melalui indra penglihatan (mata).
8. Persepsi auditori, yaitu persepsi yang diperoleh individu melalui indra pendengaran (telinga).
9. Persepsi peraba, yaitu persepsi yang diperoleh individu melalui indra peraba (kulit).
10. Persepsi penciuman, yaitu persepsi yang diperoleh individu melalui indra penciuman (hidung).
11. Persepsi rasa, yaitu persepsi yang diperoleh individu melalui indra pengecap (lidah)¹³

2. Pustakawan

a. Pengertian Pustakawan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, pustakawan merupakan individu yang memiliki kompetensi di bidang kepastakawanan yang diperoleh melalui jalur pendidikan dan/atau pelatihan. Pustakawan memiliki tugas serta tanggung jawab dalam pengelolaan perpustakaan sekaligus dalam

¹³ Lukas Dwiky Stiawan, — Persepsi Mahasiswa Program Studi Informasi dan Perpustakaan Terhadap Lapangan Kerja di Bidang Program Studi Ilmu Informasi dan Perpustakaan. I Universitas Airlangga (2013), 12

penyelenggaraan layanan perpustakaan kepada pemustaka.¹⁴

Pustakawan adalah individu yang bekerja di lingkungan perpustakaan dan memiliki peran dalam membantu pemustaka menemukan buku, majalah, serta berbagai sumber informasi lainnya. Untuk menjalankan profesi tersebut, seseorang perlu memiliki pengetahuan dan kompetensi di bidang kepustakawanan yang diperoleh melalui pendidikan formal atau pelatihan, termasuk program yang diselenggarakan oleh Perpustakaan Nasional Republik Indonesia..¹⁵

Dengan demikian, profesi pustakawan tidak dapat dijalani secara instan, karena menuntut individu untuk terlebih dahulu menempuh pendidikan atau pelatihan di bidang kepustakawanan guna memperoleh kompetensi yang sesuai dengan tuntutan profesi tersebut.

Kode etik pustakawan menetapkan bahwa pustakawan adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan dalam bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi dengan tingkat pendidikan profesional dan atau berkualifikasi setara yang diakui oleh Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI). Mereka juga harus berkarya dalam bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi sesuai dengan metodologi keilmuan yang mereka pelajari.¹⁶ Pustakawan berkewajiban menyelenggarakan layanan yang optimal kepada pemustaka serta

¹⁴ Indonesia, *Loc.Cit.*

¹⁵ Muhammad Riandy Arsin Siregar, —Kompetensi Yang Harus Di Miliki Seorang Pustakawan,|| *Jurnal Iqra'* vol.9, no. 02 (2015): 211–22, <https://media.neliti.com/media/publications/196919-ID-peran-pustakawan-dalam-meningkatkan-laya.pdf>, diakses 25 April 2024.

¹⁶ Rhoni Rodin, *Pustakawan Profesional Di Era Digital; Meningkatkan Kreativitas Inovatif Dan Profesionalitas Pustakawan* (Yogyakarta: Suluh Media, 2017), 65.

melaksanakan pengelolaan perpustakaan berdasarkan standar pengelolaan perpustakaan yang telah ditetapkan.

Sebagai seorang pustakawan profesional memiliki beberapa tipologi sebagai berikut:¹⁷

1. Memiliki latar belakang pendidikan, baik formal maupun nonformal, yang dapat berupa pendidikan diploma, sarjana, maupun pascasarjana di bidang kepustakawanan atau bidang terkait.
2. Menjunjung tinggi etika profesi serta mematuhi kode etik sebagai pedoman moral dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pustakawan.
3. Pustakawan dipandang sebagai profesi yang menuntut pelaksanaan kinerja secara profesional dalam setiap pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, pustakawan diharapkan berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan melalui karya ilmiah, seperti publikasi pada jurnal ilmiah, sebagai sarana pertukaran informasi dan peningkatan kualitas profesi, serta memperoleh pengakuan dan kesejahteraan profesi yang sepadan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pustakawan merupakan suatu profesi yang diperoleh melalui proses pendidikan formal maupun nonformal dan menuntut

¹⁷ Sendysyah Abdul Aziz, —Upaya Pustakawan Dalam Mempromosikan Online Public Access Catalog (OPAC) Di Perpustakaan Daerah Kota Lubuklinggau,|| E-Theses IAIN Curup (Curup, 2023), <http://e-theses.iaincurup.ac.id/3329/>, diakses 25 April 2024.

individu untuk melaksanakan tanggung jawab profesional sesuai dengan standar dan etika kepustakawanan.

b. Peran Pustakawan

Pustakawan sebagai sumber daya manusia yang bertanggung jawab dalam pengelolaan perpustakaan dituntut memiliki keterampilan dan kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga mampu menumbuhkan sikap profesional dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya..¹⁸ Pustakawan melakukan pekerjaan perpustakaan dengan keahlian, rasa tanggung jawab, dan pengabdian, dan kualitas pekerjaan yang tidak dapat dihasilkan oleh orang lain sebagai dedikasi yang besar kepada masyarakat pengguna perpustakaan.¹⁹

Pengelolaan perpustakaan tidak dapat dilaksanakan secara optimal oleh tenaga kerja yang tidak memiliki pengetahuan dan kompetensi di bidang kepustakawanan. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, peran pustakawan dalam menciptakan, memperoleh, serta mengelola informasi mengalami perubahan yang signifikan. Meskipun demikian, pustakawan tetap berupaya memastikan kemudahan akses terhadap informasi serta memberikan pendampingan kepada pemustaka dalam memanfaatkan informasi secara efektif.

¹⁸ M. Wahyuni, —Peran Pustakawan Sebagai Penyedia Informasi *Iqra, Jurnal* 09, no. 02 (2015): 39–53, <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/iqra/article/viewFile/73/225>, diakses 30 April 2024.

¹⁹ A. Hadi, —Peran Dan Tanggung Jawab Profesional Pustakawan Sebagai Pengelola Sumber Informasi *Jurnal Pustakawan Indonesia* 4, no. 2 (2005): 11–20, <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jpi/article/view/2248/1268>, diakses 30 April 2024.

²⁰ Kemajuan teknologi dapat dijadikan suatu kemudahan bagi seorang pustakawan dalam melaksanakan kegiatan promosi layanan perpustakaan. Adapun upaya yang dapat dilakukan pustakawan dalam meningkatkan kunjungan dan pemanfaatan layanan perpustakaan antara lain sebagai berikut:²¹

1. Merancang dan menyelenggarakan berbagai kegiatan, seperti acara literasi, lokakarya, maupun program edukatif lainnya yang menarik bagi pemustaka.
2. Menyediakan informasi yang jelas dan mudah dipahami mengenai jenis layanan perpustakaan serta prosedur dalam mengakses layanan tersebut.
3. Meningkatkan minat baca pemustaka melalui pelaksanaan kegiatan literasi yang inovatif dan berkelanjutan.
4. Melakukan strategi pemasaran digital dengan memanfaatkan media sosial sebagai sarana promosi koleksi, layanan, dan kegiatan perpustakaan.

Berbagai pendekatan tersebut dapat diterapkan oleh pustakawan guna meningkatkan intensitas kunjungan serta optimalisasi pemanfaatan layanan perpustakaan. Selain itu, pustakawan juga memiliki peran penting dalam upaya pelestarian koleksi langka dan warisan sejarah, yang perlu diimbangi dengan

²⁰ Jazimatul Husna, —Peran Pustakawan Sebagai Kreator Konten Digital,|| *Anuva: Jurnal Kajian Budaya, Perpustakaan, Dan Informasi* 3, no. 2 (2019): 173–84, <https://doi.org/10.14710/anuva.3.2.173-184>, diakses 09 Oktober 2024.

²¹ Nasirullah Sitam and Maniso Mustar, —Peran Pustakawan Dalam Pemanfaatan Media Sosial Instagram Untuk Media Promosi Perpustakaan,|| *Media Informasi* 29, no. 2 (2020): 196–208, <https://doi.org/10.22146/mi.v29i2.4083>, diakses 09 Oktober 2024.

peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat atau pengunjung perpustakaan.

Upaya tersebut bertujuan agar koleksi perpustakaan dapat dimanfaatkan oleh masyarakat sebagai sumber pengetahuan mengenai kebudayaan dan sejarah leluhur. Melalui pemanfaatan tersebut, masyarakat diharapkan mampu memahami, menghayati, serta mengimplementasikan nilai-nilai positif yang terkandung dalam sejarah masa lalu ke dalam kehidupan masa kini.

Dalam rangka memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, langkah awal yang perlu dilakukan oleh pustakawan adalah menyebarkan informasi serta mempromosikan layanan kebudayaan yang tersedia di perpustakaan. Kegiatan promosi ini penting agar masyarakat mengetahui keberadaan layanan kebudayaan beserta ragam koleksi yang dimiliki, sehingga mendorong peningkatan pemanfaatan layanan tersebut oleh pemustaka..²²

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Jika ditinjau dari perspektif historis dan seni, kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu bentuk seni yang telah ada sejak awal keberadaan manusia di muka bumi dan terus dipraktikkan sepanjang sejarah peradaban. Dalam kajian komprehensif mengenai teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Stogdill, diidentifikasi beberapa kategori utama yang merepresentasikan perkembangan

²² Riski, Op.Cit. 24.

studi kepemimpinan pada abad kedua puluh, salah satunya menekankan pada karakteristik dan atribut yang dimiliki oleh pemimpin besar.

Secara umum, kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seorang individu berperan dalam mengarahkan, membimbing, memengaruhi, serta mengendalikan pikiran, perasaan, dan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun gaya kepemimpinan (leadership style) merujuk pada cara atau pola yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan melalui berbagai kemampuan, sikap, dan tindakan yang dimilikinya.

1. Muson mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu kemampuan individu dalam mengelola dan mengoordinasikan orang lain secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal melalui kerja sama, dengan meminimalkan konflik atau gesekan yang mungkin terjadi dalam proses tersebut..²³
2. Menurut John Pfiffner, kepemimpinan merupakan suatu seni dalam mengoordinasikan serta memberikan motivasi kepada individu maupun kelompok guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama²⁴

²³ Hutahaeen, Wendy Sepmady, and M. Th SE. Teori kepemimpinan. Ahlimedia Book, 2021.

²⁴ Suhardono, Edi. "Kepemimpinan Strategis." (2024).

3. Edwin A. Locke memandang kepemimpinan sebagai suatu proses memengaruhi dan membujuk individu lain agar bersedia bergerak menuju pencapaian tujuan atau kepentingan bersama.²⁵

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa pandangan diatas kepemimpinana seseorang dapat disebut pemimpin apabila seseorang tersebut dapat mempengaruhi pikiran, hati, jiwa, perasaan, orang lain baik dalam bentuk individu maupun kelompok dalam memcapai tujuana atau sasaran yang sama.

b. Tipologi Gaya Kepemimpinan

1. Gaya Kepemimpinan Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina, menyatakan bahwa —Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya²⁶
2. Thoha dalam Retnowulan menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan seperangkat norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika berupaya memengaruhi perilaku orang lain dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁷

²⁵ Ashlan, Said, M. Pd Dr Hambali, and M. Pd Teungku Hartati. Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru. CV. Azka Pustaka, 2022.

²⁶ Kurniawan, Arifa, and Andika Saputra. "Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Mega Finance Cabang Kotabumi Lampung." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 3.6 (2024): 6389-6395.

²⁷ Krisnawida, Mayang, SUNDJOTO SUNDJOTO, and Sri Rahayu. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

3. Menurut Hidayat, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dirancang secara sistematis untuk memengaruhi bawahan agar mampu mengoptimalkan potensi dan kinerja yang dimilikinya. Melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, diharapkan kinerja organisasi serta pencapaian tujuan organisasi dapat dimaksimalkan, sekaligus mendorong meningkatnya motivasi dan produktivitas kerja karyawan.²⁸

Dapat disimpulkan dari pengertian di atas gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau sikap seseorang yang telah di buat untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bangkalan." *Jurnal Manajemen Dewantara* 7.3 (2023): 62-79.

²⁸ Hidayat, Muhammad, Didin Halim, and Asep Suharja. "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai." *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology* 4.2 (2021): 172-180.

Menurut RB Khatib Pahlawan Kayo dalam bukunya, yang berjudul *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*, ada beberapa macam gaya kepemimpinan.²⁹

1. Gaya Kepemimpinan Tradisional

Secara konseptual, kepemimpinan tradisional dapat dipahami sebagai bentuk kepemimpinan yang muncul dan berkembang dalam masyarakat sederhana atau masyarakat yang berada pada tahap awal pertumbuhan sosial. Dalam konteks masyarakat tersebut, kepemimpinan hadir sebagai respons terhadap kondisi objektif yang dihadapi, terutama ketika masyarakat mengalami permasalahan serius dalam kehidupan sosial, ekonomi, maupun keamanan.

Kondisi seperti konflik antarkelompok, kerusuhan, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan dasar—khususnya pangan—serta upaya mempertahankan eksistensi dan persatuan kelompok menjadi faktor pendorong lahirnya kepemimpinan tradisional. Pola kepemimpinan ini umumnya berkembang dalam sistem feodal, di mana individu yang memiliki keberanian, kekuatan, atau pengaruh tampil sebagai pemimpin. Kekuasaan yang diperoleh cenderung dipertahankan dan diwariskan secara turun-temurun.

Dalam kepemimpinan tradisional, perlindungan terhadap pihak yang dipimpin dipandang sebagai bentuk kebajikan pemimpin, sementara kepatuhan terhadap kehendak pemimpin dianggap sebagai suatu kewajiban. Berikut indikator yang dapat dijadikan ukuran dalam

²⁹ Khatib pahlawan kayo, *Kepemimpinan islam dan dakwah* (Jakarta: : Amza, 2005), hal. 54.

melihat *prototype* kepemimpinan tradisional antara lain sebagai berikut.

1. Pengambilan keputusan didasarkan pada kebiasaan dan aturan yang diwariskan secara turun-temurun.
2. Pemimpin berpegang teguh nilai-nilai dan norma yang sudah ada dulu baik dalam budaya atau organisasi

2. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Tipologi kepemimpinan kharismatik ditandai oleh kuatnya pengaruh yang dimiliki pemimpin terhadap para pengikutnya. Bentuk kepemimpinan ini muncul karena pemimpin memiliki keunggulan tertentu, baik dari aspek psikologis, mental, maupun kemampuan personal, yang menimbulkan kepercayaan dan kepatuhan tinggi dari para pengikut. Akibatnya, perintah yang disampaikan pemimpin sering kali diikuti tanpa melalui pertimbangan rasional yang mendalam. Dalam konteks ini, hubungan antara pemimpin dan pengikut seolah-olah dilandasi oleh daya tarik yang bersifat emosional, batiniah, atau simbolik, sehingga memperkuat posisi dan wibawa pemimpin tersebut.

Dalam kepemimpinan kharismatik, pola interaksi pemimpin dengan lingkungan umumnya bersifat informal. Hal ini disebabkan karena legitimasi kepemimpinan tidak diperoleh melalui pengangkatan formal, serta tidak ditentukan oleh faktor-faktor seperti kekayaan, usia, maupun bentuk atau status sosial tertentu. Kepemimpinan kharismatik lebih didasarkan pada daya tarik personal, kewibawaan, dan kepercayaan yang diberikan oleh para pengikut kepada pemimpin

tersebut³⁰ Meskipun demikian, pemimpin kharismatik umumnya memiliki tingkat kepercayaan diri yang sangat tinggi, yang diikuti oleh kepercayaan kuat dari para pengikutnya. Kondisi tersebut menyebabkan pemimpin kerap memperoleh penghormatan yang berlebihan, bahkan hingga mengalami proses pengkultusan. Dalam praktik keseharian, kewibawaan yang dimilikinya memungkinkan pemimpin untuk memengaruhi dan mengendalikan para pengikut secara efektif tanpa memerlukan dukungan atau intervensi dari pihak lain.

Berikut indikator yang dapat dijadikan ukuran dalam melihat *prototype* kepemimpinan kharismatik antara lain sebagai berikut.

1. Memiliki pesona pribadi yang kuat, mampu menginspirasi dan membangun loyalitas emosional mendalam

2. Gaya Kepemimpinan Rasional

Kepemimpinan dalam suatu organisasi akan berjalan secara efektif apabila keberadaan dan peran pemimpin dapat diterima oleh para pengikutnya. Oleh karena itu, praktik kepemimpinan perlu didukung oleh nilai-nilai rasionalitas yang diakui dan dibenarkan secara timbal balik, baik oleh pemimpin maupun oleh pengikut. Salah satu tugas utama seorang pemimpin adalah mengembangkan sumber daya manusia yang dipimpinnya agar mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks kepemimpinan rasional, diperlukan adanya keseimbangan emosional

³⁰ Ibid, hal 58.

dalam setiap bentuk interaksi antara pemimpin dan pengikut. Hubungan tersebut hendaknya dilandasi oleh sikap saling menghargai, bebas dari prasangka negatif, serta dijauhkan dari sifat iri atau dengki, sehingga tercipta iklim kerja yang sehat dan kondusif.

Berikut indikator yang dapat dijadikan ukuran dalam melihat *prototype* kepemimpinan rasional antara lain sebagai berikut.

1. Membuat keputusan berdasarkan analisis data dan logika objektif yang bebas dari pengaruh pribadi.
2. Memotivasi bawahan dengan pendekatan logis dan rasional

4. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Tipologi kepemimpinan otoriter, yang juga dikenal sebagai kepemimpinan otokratis, umumnya tidak mampu bertahan dalam jangka waktu yang panjang dan cenderung hanya efektif dalam lingkungan yang terbatas. Seiring dengan perkembangan masyarakat, baik dari segi pendidikan, ekonomi, maupun peradaban, bentuk kepemimpinan ini semakin ditinggalkan. Hal tersebut disebabkan karena kepemimpinan otoriter lebih menitikberatkan pada dominasi kekuasaan yang sering kali disertai dengan praktik manipulatif, sehingga menimbulkan rasa takut dan ketidaknyamanan di kalangan pengikut.

Dalam kepemimpinan otoriter, pemimpin kerap menciptakan suasana kerja yang sarat dengan pengawasan dan kecurigaan terhadap bawahan. Pola komunikasi yang diterapkan bersifat satu arah, sehingga membatasi ruang partisipasi, inisiatif, serta pengembangan

keaktivitas bawahan. Akibatnya, para pengikut mengalami kesulitan untuk menunjukkan kinerja yang optimal maupun melakukan inovasi, karena adanya kekhawatiran akan kesalahan dan ancaman sanksi atau hukuman.³¹

Kepemimpinan otoriter tercermin dalam perilaku sehari-hari yang bersifat represif, inspektif, dan investigatif. Pola perilaku tersebut menunjukkan bahwa pemimpin otoriter cenderung mengutamakan kehendaknya sendiri dalam menjalankan kepemimpinan. Dalam praktiknya, seolah-olah terpusat dua bentuk kekuasaan pada diri pemimpin, yaitu kewenangan untuk memberikan perintah sekaligus menetapkan keputusan secara sepihak.

Berikut indikator yang dapat dijadikan ukuran dalam melihat *prototype* kepemimpinan otoriter antara lain sebagai berikut.

1. Mengontrol dan mengambil keputusan sepenuhnya sendiri tanpa konsultasi atau partisipasi

5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis merupakan tipologi kepemimpinan yang dipandang paling relevan dan ideal untuk dikembangkan dalam organisasi modern. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan ini selaras dengan fitrah manusia serta relatif mudah diterapkan pada berbagai lapisan masyarakat, baik di lingkungan pedesaan maupun perkotaan. Meskipun demikian, penerapan kepemimpinan demokratis tidak selalu mudah diwujudkan, karena dalam prosesnya sering kali

³¹ Ibid, hal 60.

dihadapkan pada benturan kepentingan pribadi yang bersifat egois dan emosional.

Dalam perspektif ajaran Islam, kepemimpinan demokratis memperoleh kedudukan yang cukup kuat karena nilai-nilainya sejalan dengan prinsip musyawarah, keadilan, dan kebersamaan. Oleh sebab itu, kepemimpinan demokratis memiliki peluang besar untuk tumbuh dan berkembang dalam konteks kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai keislaman. Kepemimpinan ini mampu menciptakan suasana organisasi yang harmonis, dinamis, dan kreatif, karena pemimpin berupaya mengarahkan pengikutnya menuju tujuan dan cita-cita bersama dengan memperlakukan mereka sebagai mitra yang setara.

Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolok ukur dalam mengidentifikasi prototipe kepemimpinan demokratis antara lain sebagai berikut:³²

1. Melibatkan semua anggota dalam pengambilan keputusan secara kolektif dan partisipatif
2. Terbuka menerima kritik dan saran dari siapa saja.

6. Gaya Kepemimpinan Tunggal

Dalam ilmu kepemimpinan dikenal dua istilah yang sama pengertiannya tetapi berbeda dalam penerapannya, yaitu pimpinan (*leadership*) dan kepala (*headership*). Persamaannya adalah sama-sama menghadapi atau memimpin sekelompok orang dan sama-sama mempunyai tanggung jawab tertentu dalam memimpin atau yang

³² Ibid, hal 62

diberi amanah untuk melaksanakan suatu tugas pokok sesuai dengan fungsinya. Sedangkan dalam penerapannya.³³ Kepemimpinan tunggal merupakan yang tergolong dalam sekelompok apa yang disebut dengan kepala atau *headership*, sedangkan dalam skala umum bersifat operasional, gaya yang digunakan inspektif, dan instruktif.

Berikut indikator yang dapat dijadikan ukuran dalam melihat prototype kepemimpinan yang tunggal antara lain sebagai berikut.

1. Kekuasaan terpusat pada satu individu.
2. Pemimpin pengambil keputusan utama tanpa konsultasi

7. Gaya Kepemimpinan Kolektif

Pengertian kolektif adalah bersama. Jadi, tipologi kepemimpinan yang kolektif bermakna bahwa kepemimpinan tidak dijalankan oleh orang seorang dalam kapasitas jabatan apa saja. Tetapi yang menonjol adalah kebersamaan, baik dalam merencanakan program, melaksanakan kegiatan, maupun dalam memberikan penilaian terhadap hasil usaha dan pengawasan.³⁴

Kepemimpinan kolektif tidak sama dengan kepemimpinan birokrasi yang cenderung sebagai pemimpin tunggal. Kepemimpinan kolektif lebih diwarnai oleh nilai-nilai kolektivitas yang berbasis rasa keikhlasan dalam bertanggung jawab untuk melaksanakan amanah. Di sini sifat musyawarah sangat mendapat tempat dan dihargai. Masing-masing yang telah ditunjuk sebagai pelaksana jabatan dalam organisasi atau persatuan merasa bertanggung jawab untuk

³³ Ibid, hal 64.

³⁴ Ibid, hal 67.

melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya. Jabatan tertinggi yang dipercayakan kepada seseorang tidak dianggap sebagai suatu yang istimewa, sehingga boleh disalahgunakan atau diselewengkan, melainkan justru disadari benar bahwa betapa pun tingginya kedudukan seseorang tanpa bantuan.

Berikut indikator yang dapat dijadikan ukuran dalam melihat prototype kepemimpinan yang kolektif antara lain sebagai berikut.

1. Pengambilan keputusan bersama secara kolektif .
2. Delegasi dan otonomi kepada anggota tim

Menurut Wahyuningtyas & Erianto,³⁵ indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah:

1. *Telling*

Jika seseorang pemimpin berperilaku memberitahukan hal ini berarti bahwa orientasi pekerjaan yang dikatakan akan berlangsung. Seorang pemimpin harus menyertakan proses *telling* kepada karyawannya hal ini dikarenakan pemimpin harus dapat merumuskan peranan apa yang diharapkan untuk dilakukan oleh karyawannya.

2. *Selling*

Pemimpin yang melakukan proses *selling* yaitu terjadinya upaya perumusan tugas secara tegas yang digabung dengan hubungan antara pemimpin dan bawahan yang bersifat intensif. Dengan adanya perilaku yang demikian, bukan hanya peranan bawahan yang jelas namun juga pemimpin memberikan petunjuk pelaksanaan disertai

³⁵ Wahyuningtyas and Erianto, —Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelayanan Jaringan PT. PLN (Persero)Bandung Utara Kotamadya Bandung. I

dengan dukungan yang diperlukan oleh para bawahannya itu. Dengan demikian diharapkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan terselesaikan dengan baik.

3. *Participate*

Seorang pemimpin yang memiliki orientasi tugas yang rendah akan memiliki hubungan atasan dan bawahan yang rendah. Sehingga diperlukan perwujudan dalam bentuk ajakan partisipasi dari pemimpin agar secara aktif mengajak bawahannya dalam proses pengambilan keputusan. Artinya, pemimpin hanya memainkan peranan selaku fasilitator untuk memperlancar tugas tugas para anggotanya dengan saluran komunikasi yang efektif.

4. *Delegasi*

Seorang pemimpin dalam menghadapi situasi tertentu dapat pula menggunakan gaya berdasarkan orientasi tugas yang rendah pula. Dalam praktiknya, dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin membatasi diri pada pemberian pengarahan pada para bawahannya dan menyerahkan pelaksanaan kepada para bawahannya dan menyerahkan.

4. Tugas Kepala Perpustakaan

Sulistyo-Basuki mendefinisikan Kepala Perpustakaan sebagai individu yang memegang otoritas dan tanggung jawab tertinggi untuk memastikan bahwa perpustakaan dapat beroperasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga induknya.³⁶

Tabel 2.1 Tugas Kepala Perpustakaan

Fungsi Utama	Deskripsi Tugas Inti	Sumber
1. Perencanaan (<i>Planning</i>)	Menyusun Rencana Kerja Tahunan dan Anggaran Perpustakaan yang sejalan dengan kurikulum sekolah dan Standar Nasional Perpustakaan (SNP).	Perpusnas RI No. 4/2024 & Permendiknas 25/2008
2. Pengorganisasian (<i>Organizing</i>)	Mengorganisir struktur staf dan mengalokasikan sumber daya (dana, koleksi, sarana) untuk operasional harian dan pengembangan.	Permendiknas 25/2008
3. Pelaksanaan (<i>Actuating</i>) / Koleksi & Layanan	Mengelola dan mengembangkan koleksi (pengadaan, pengolahan) serta memastikan pelaksanaan semua layanan (sirkulasi, referensi, literasi) berjalan optimal untuk siswa dan	UU No. 43/2007 & Permendiknas 25/2008

³⁶ Yenianti, I. (2021). Analisis pemikiran Sulistyo Basuki dan Wiji Suwarno tentang fungsi perpustakaan dalam masyarakat. *Maktabatuna: Jurnal Kajian Kepustakawanan*, 3(1), 108-124.

Fungsi Utama	Deskripsi Tugas Inti	Sumber
	guru.	
4. Pengawasan (<i>Controlling</i>) / Evaluasi	Melakukan supervisi rutin terhadap staf, mengevaluasi kinerja perpustakaan, dan membuat laporan pertanggungjawaban kepada Kepala Sekolah.	Permendiknas 25/2008

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Fitria (2023)³⁷ dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Terhadap Minat Baca Siswa SD Inpres Bertingkat Pinrang" bertujuan untuk menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala perpustakaan memengaruhi minat baca siswa. Penelitian kuantitatif dengan metode survei ini menemukan bahwa baik gaya kepemimpinan kepala perpustakaan maupun minat baca siswa di sekolah tersebut berada dalam kategori cukup baik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap minat baca siswa (dibuktikan dengan nilai Sig. $0,00 < 0,05$). Meskipun signifikan, besaran kontribusi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap minat baca tergolong rendah, yaitu hanya sebesar 35%, yang menyiratkan bahwa 65% minat baca siswa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

³⁷ Fitria. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Terhadap Minat Baca Siswa SD Inpres Bertingkat Pinrang" (2023).

2. Hernawan (2022) ³⁸ dalam penelitiannya yang berjudul —Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan SMA Negeri 6 Kota Jambi dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan” mengkaji tentang bagaimana penerapan gaya kepemimpinan kepala perpustakaan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pustakawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai pola kepemimpinan yang diterapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala perpustakaan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya ini tercermin melalui keterlibatan pustakawan dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan staf, serta pemberian motivasi dalam rangka meningkatkan kompetensi kerja pustakawan. Ditemukan bahwa penerapan gaya kepemimpinan tersebut memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas pustakawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di lingkungan perpustakaan.

3. Devi Aprelia (2024) ³⁹ dengan judul —Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan di MAN 1 Lubuklinggau bertujuan untuk mendeskripsikan bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala perpustakaan serta menganalisis kontribusinya dalam meningkatkan kinerja pustakawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik

³⁸ Hernawan. | Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan SMA Negeri 6 Kota Jambi dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan | (2024)

³⁹ Devi Aprelia. | Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan di MAN 1 Lubuklinggau | (2024)

pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala perpustakaan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif. Penerapan gaya kepemimpinan tersebut dinilai efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja pustakawan, serta mendorong keterlibatan aktif dalam kegiatan pelayanan dan pengembangan perpustakaan.

Partisipasi kepala perpustakaan dalam proses pengambilan keputusan dan pembinaan sumber daya manusia turut berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pustakawan, khususnya dalam hal pelayanan informasi, pengelolaan koleksi, dan pelaksanaan program literasi. Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman mengenai peran gaya kepemimpinan dalam konteks manajemen perpustakaan sekolah, serta menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat berimplikasi langsung terhadap produktivitas dan profesionalitas pustakawan.

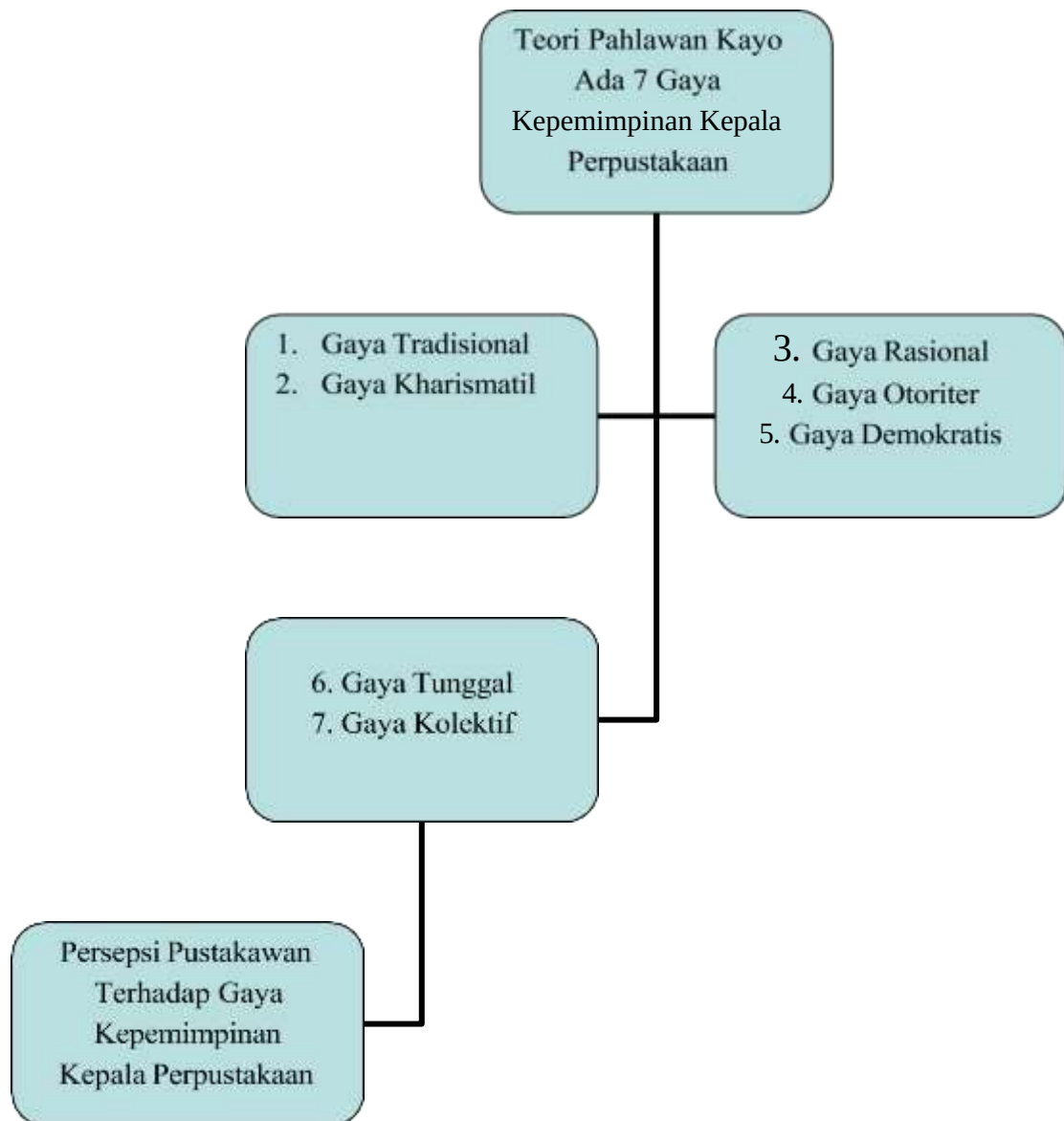
Penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2023), Hernawan (2022), dan Devi Aprelia (2024) menunjukkan adanya persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini yang berjudul —Persepsi Pustakawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau.‖ Dari segi persamaan, seluruh penelitian tersebut mengangkat fokus yang serupa, yaitu gaya kepemimpinan kepala perpustakaan serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pustakawan dan pengaruh terhadap siswa SD. Ketiga penelitian terdahulu ada yang menggunakan pendekatan kualitatif, dan kuantitatif dengan metode deskriptif, serta

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis, partisipatif, dan komunikatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas pustakawan dalam pelaksanaan tugas dan layanan perpustakaan, serta penelitian tersebut sama - sama dilakukan di sekolah.

Adapun perbedaannya terletak pada konteks dan lokasi penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Hernawan dan Devi Aprelia berfokus pada lingkungan madrasah/sekolah (SMA 6 jambi dan MAN 1 Lubuklinggau), dengan lokasi penelitian yang berbeda. Sementara Fitria meneliti pada tingkat SD inpres inprang, dan tempat penelitian yang berbeda. Sebaliknya, penelitian yang peneliti lakukan difokuskan pada sekolah menengah atas di Madrasa Aliyah Negeri 2 Lubuklinggau, yang memiliki struktur organisasi, cakupan layanan, Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pemahaman mengenai praktik gaya kepemimpinan kepala perpustakaan di sekolah.

C. Kerangka Berfikir

Gambar 2. 1 Bagan Berfikir Tentang Gaya Kepemimpinan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

1. Pendekatan penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengkaji dan memecahkan permasalahan dengan cara menggambarkan secara mendalam kondisi subjek dan objek penelitian berdasarkan peristiwa yang terjadi di Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau. Pendekatan kualitatif menekankan pada proses analisis data yang bersifat deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.

Dalam penelitian kualitatif, peneliti mengintegrasikan berbagai perspektif dan sumber informasi yang berkaitan dengan subjek penelitian, sehingga memungkinkan diperolehnya pemahaman yang utuh serta menghasilkan pengetahuan baru yang relevan dengan konteks penelitian..⁴⁰

2. Lokasi dan Waktu penelitian

1) Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di MAN 2 Lubuklinggau bertempat di

⁴⁰ L.J Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitaift Rake Sarasin, 2024.

Jl. Pasir No.10, Taba Jemekeh, Kec. Lubuklinggau Tim. 1, Kota Lubuklinggau, Sumatra Selatan 31624.

2) Waktu Penelitian

Peneliti memulai penelitian di MAN 2 Kota Lubuklinggau, pada 1 Desember 2025 s.d 1 Maret 2026 untuk memperoleh data yang diperlukan, setelah mendapatkan surat izin penelitian.

3. Data dan sumber data

- 1) Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari informan penelitian, yaitu kepala perpustakaan dan pustakawan, melalui hasil wawancara serta catatan observasi yang dilakukan di MAN 2 Kota Lubuklinggau.
- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis yang relevan dengan penelitian, seperti buku, jurnal ilmiah, laporan, dan dokumen lain yang mendukung pembahasan serta analisis terhadap permasalahan yang diteliti.

B. Subyek Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti terlebih dahulu menetapkan subjek penelitian yang akan dikaji. Subjek dalam penelitian ini terdiri atas satu orang kepala perpustakaan dan empat orang pustakawan atau pengelola perpustakaan. Fokus penelitian diarahkan pada persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan kepala perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau.

Adapun objek penelitian berkaitan erat dengan kepala perpustakaan dan pustakawan, karena penelitian ini membahas persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala perpustakaan yang berdampak pada penyelenggaraan layanan perpustakaan. Layanan yang diteliti telah dipastikan melibatkan baik pemustaka sebagai pengguna maupun pustakawan sebagai pengelola layanan, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak perpustakaan dalam upaya peningkatan kualitas layanan.

Dalam penentuan informan penelitian, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan metode penentuan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan dan kesesuaian dengan tujuan penelitian. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh informan yang relevan, mudah dijangkau, dan memiliki informasi yang dibutuhkan. Kriteria informan yang dijadikan narasumber yang berperan aktif di perpustakaan, dan sering terlibat langsung dengan kepala perpustakaan, sehingga penetapan subjek penelitian dilakukan secara sengaja berdasarkan teknik *purposive sampling*.

Berikut ini beberapa informan yang dijadikan narasumber dalam penelitian ini:

1. Kepala Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau
2. 2 orang Pustakawan MAN 2 Lubuklinggau.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Seluruh ilmu pengetahuan bertumpu pada kegiatan observasi, karena ilmuwan hanya dapat melakukan kajian berdasarkan data berupa fakta-fakta empiris yang diperoleh dari realitas yang diamati. Melalui observasi, peneliti dapat memahami perilaku yang muncul serta menafsirkan makna yang terkandung di balik perilaku tersebut.⁴¹ Subjek observasi dalam penelitian ini meliputi kepala perpustakaan dan pustakawan MAN 2 Lubuklinggau. Adapun fokus observasi diarahkan pada gaya kepemimpinan kepala perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau.

2. Wawancara

Wawancara sebagai pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga hasil dari wawancara dapat diolah dan dikonstruksikan dalam suatu topik tertentu.⁴² Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pedoman wawancara yang memuat sejumlah pertanyaan terstruktur guna mengumpulkan data dan informasi mengenai persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau

⁴¹ Denok Sunarsi Sidik Priadana, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Pascal Books (Tangerang: Pascal Books, 2021), 87.

⁴² Wijoyo, Hendro. "Analisis teknik wawancara (pengertian wawancara, bentuk-bentuk pertanyaan wawancara) dalam penelitian kualitatif bagi mahasiswa teologi dengan tema pekabaran injil melalui penerjemahan alkitab." *Academia. edu* (2022): 1-10.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses perekaman berbagai peristiwa yang terjadi dan dapat berbentuk tulisan, gambar, maupun karya lainnya. Dokumentasi juga dapat diartikan sebagai kegiatan pengumpulan, pengorganisasian, serta pendistribusian berbagai jenis dokumen dalam setiap bidang aktivitas manusia.⁴³ Dengan demikian, dokumentasi berfungsi sebagai instrumen pendukung bagi peneliti dalam memperkuat dan menjelaskan hasil penelitian melalui penyajian bukti-bukti yang relevan.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data melalui dokumentasi digunakan dengan cara menghimpun berbagai dokumen, antara lain dokumentasi pelaksanaan wawancara dengan kepala perpustakaan dan pustakawan, dokumentasi lokasi penelitian, koleksi perpustakaan, serta dokumentasi kegiatan wawancara yang berlangsung di perpustakaan.

D. Teknik Analisis Data

1. Reduksi data

Bahkan sebelum proses pengumpulan data dilakukan secara menyeluruh, kerangka konseptual penelitian, rumusan masalah, serta teknik pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti telah mencerminkan adanya proses reduksi data. Proses ini meliputi kegiatan pemilihan data, penekanan pada penyederhanaan,

⁴³ Yudisman, Septevan Nanda. "Analisis Perbandingan Tokoh Perpustakaan Paul Otlet Dan Sulisty-Basuki Tentang Dokumentasi Oleh: 13 (2)." 2021,

pengabstrakan, serta transformasi data mentah yang diperoleh dari berbagai catatan lapangan lapangan tertulis.⁴⁴

2. Penyajian data

Penyajian data dilakukan setelah data terkumpul dan disusun sedemikian rupa sehingga dapat mendukung proses pengambilan keputusan serta penentuan tindakan selanjutnya. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat disajikan dalam berbagai bentuk, seperti uraian naratif, catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan, maupun bagan. Bentuk penyajian tersebut bertujuan untuk mengorganisasikan informasi secara sistematis dan mudah dipahami, sehingga peneliti dapat memahami kondisi yang sedang terjadi, menilai ketepatan kesimpulan yang ditarik, serta menentukan perlunya dilakukan analisis lanjutan.⁴⁵

3. Penarikan Kesimpulan

Selama proses penelitian di lapangan, peneliti secara berkelanjutan melakukan upaya penarikan kesimpulan. Sejak tahap awal pengumpulan data, peneliti berusaha menafsirkan makna dari objek yang diteliti dengan mencatat berbagai temuan, termasuk landasan teori, penjelasan empiris, kemungkinan pola atau konfigurasi, hubungan sebab dan akibat, serta proposisi yang relevan.

⁴⁴ Ahmad Rijali, —Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin,|| Alhadharah: *Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2018): 81–95, <https://scholar.google.co.id/>, diakses

20 Juni 2024.

⁴⁵ Rijali, *Loc. Cit*

E. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik triangulasi sebagai metode untuk menguji keabsahan data, sebagaimana dikemukakan oleh Moleong. Triangulasi merupakan suatu teknik pemeriksaan validitas dan reliabilitas data dengan memanfaatkan berbagai sumber data guna memperoleh hasil yang lebih akurat dan dapat dipercaya.⁴⁶

Para peneliti menggunakan tiga metode berikut

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber merupakan teknik pengujian kredibilitas data yang dilakukan dengan cara membandingkan dan memeriksa informasi yang diperoleh dari berbagai sumber. Dalam penerapannya, peneliti melakukan observasi dan wawancara terhadap sejumlah sumber yang berbeda guna memastikan keabsahan data yang telah dihimpun.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik merupakan cara untuk menguji keandalan data dengan membandingkan data yang diperoleh dari sumber yang sama melalui penggunaan teknik pengumpulan data yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data melalui observasi dan wawancara. Jika ada perbedaan dalam hasil, maka peneliti melakukan wawancara lebih lanjut untuk menemukan data yang

⁴⁶ L.J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)* (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2017).

paling tepat.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu merupakan teknik untuk meningkatkan keabsahan data dengan menentukan waktu pengumpulan data yang tepat, misalnya pada pagi hari ketika narasumber masih berada dalam kondisi mental yang optimal. Melalui teknik ini, peneliti dapat melakukan pengecekan keakuratan data pada waktu yang berbeda, baik dengan menggunakan metode yang sama maupun metode alternatif.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Sekolah MAN 2 Kota Lubuklinggau

1. Profil MAN 2 Kota Lubuklinggau

MAN 2 Kota Lubuklinggau ialah sebuah lembaga pendidikan islam tingkat menengah atas yang dikenal sebagai Madrasah Unggulan didirikan sejak tahun 1995 hingga terus berkembang sampai saat ini, terus dilengkapi dengan Fasilitas gedung yang modern dan refresentatif. Gedung sekolah dibuat dengan konsep yang nyaman, aman, bersih, ruang kelas yang luas. Lingkungan yang bersih, hijau, dan rapi, sehingga dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif.

MAN 2 Kota Lubuklinggau terletak di pusat kota dengan lingkungan yang asri, sejuk, serta tertata dengan baik. Kawasan sekolah ini dipenuhi oleh gedung-gedung penunjang kegiatan pendidikan yang dirancang secara rapi dan memiliki nilai estetika yang tinggi, sehingga menciptakan suasana belajar yang nyaman dan kondusif bagi seluruh siwa dan siswi MAN 2 Kota Lubuklinggau. Kondisi lingkungan tersebut juga mendukung proses pembelajaran yang berlangsung di MAN 2 Kota Lubuklinggau.

Selain gedung ruang belajar, MAN 2 Kota Lubuklinggau juga dilengkapi dengan gedung perpustakaan yang berfungsi sebagai salah satu fasilitas pendukung utama dalam kegiatan pembelajaran. Perpustakaan ini disediakan untuk memenuhi kebutuhan informasi dan sumber belajar bagi

siswa dan siswi MAN 2 Kota Lubuklinggau, baik dalam menunjang kegiatan belajar mengajar di kelas maupun dalam mendukung kegiatan membaca dan belajar mandiri. MAN 2 Kota Lubuklinggau berlokasi di salah satu jalan protokol yang menjadi penghubung jalur lintas timur Sumatra, tepatnya di Jalan Pasir Nomor 50, RT 03, Kelurahan Taba Jemekeh, Kecamatan Lubuklinggau Timur I

Profil MAN 2 Kota Lubuklinggau



Gambar 4.1 Profil MAN 2 Kota Lubuklinggau

Tabel 4. 1 Rekapitulasi Lembaga MAN 2 Kota Lubuklinggau

Nama Sekolah	:	MA Negeri 2 Lubuklinggau
Kepala Sekolah	:	Sukardi, S.Ag.,M.Pd
NSM	:	131116730002
NPSN	:	10508039
SK Tanggal Pendirian	:	25 November 1995

SK Operasional	:	Nomor 515A Tahun 1995
Akreditasi Sekolah	:	A
Status Sekolah	:	Negeri
Alamat	:	
Kota	:	
Kecamatan	:	Timur I
Provinsi	:	
Ekstrakurikuler	:	

Sumber : Dokumen Sekolah MAN 2 Lubuklinggau, Tahun 2025

2. Visi, Misi

Sekolah MAN 2 Lubuklinggau mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi

—Terwujudnya Insan yang Berprestasi, Beriman, Kreatif, dan Mandiri

b. Misi :

- 1) Menumbuhkan budaya berakhlak mulia dan rajin beribadah
- 2) Menerapkan budaya kreativitas dan inovasi
- 3) Menumbuhkan rasa percaya diri siswa
- 4) Meningkatkan prestasi akademik- non akademik

- 5) Menciptakan lingkungan madrasah sebagai tempat perkembangan intelektual, sosial, emosional, keterampilan, dan pengembangan budaya lokal dalam kebhinekaan global
- 6) Menciptakan profil pelajar yang berakhlak mulia, mandiri, bernalar, kritis dan kreatif sehingga mampu mengkreasi ide dan keterampilan yang inovatif
- 7) Memberikan hak belajar setiap anak tanpa terkecuali termasuk anak yang berkebutuhan khusus (inklusi) dalam proses pembelajaran yang menjunjung tinggi nilai gotong royong
- 8) Menciptakan partisipasi aktif orang tua dan masyarakat dalam keberagaman yang mewadahi kreativitas pelajar yang berjiwa kompetitif.

3. Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau

Perpustakaan merupakan suatu lembaga yang berfungsi sebagai pusat pengelolaan berbagai sumber informasi, baik berupa karya cetak maupun karya rekam, yang diselenggarakan secara sistematis dan profesional. Pengelolaan tersebut dilakukan berdasarkan standar tertentu dengan tujuan untuk menyediakan informasi yang dapat dimanfaatkan oleh pengguna dalam memenuhi berbagai kebutuhan, seperti kebutuhan pendidikan, penelitian, pengembangan pengetahuan, informasi, hingga rekreasi. Dengan demikian, perpustakaan tidak hanya berperan sebagai tempat penyimpanan koleksi, tetapi juga sebagai sarana pendukung proses pembelajaran dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dalam konteks pendidikan, perpustakaan sekolah memiliki peranan yang sangat penting sebagai fasilitas penunjang kegiatan belajar mengajar. Perpustakaan di MAN 2 Lubuklinggau berfungsi sebagai tempat penyimpanan dan penyediaan berbagai koleksi buku pelajaran, buku referensi, serta bahan bacaan lainnya yang dibutuhkan oleh siswa dan siswi dalam menunjang kegiatan akademik. Keberadaan perpustakaan ini diharapkan dapat membantu peserta didik dalam memperluas wawasan, menambah pengetahuan, serta mendukung keberhasilan proses pembelajaran di sekolah.

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, fungsi perpustakaan juga mengalami perubahan dan perkembangan. Pada era sekarang, perpustakaan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai tempat belajar yang kaku dan hanya digunakan untuk membaca buku. Perpustakaan telah berkembang menjadi ruang yang lebih fleksibel dan nyaman, yang dirancang dengan konsep menarik dan menyenangkan. Hal ini bertujuan agar siswa merasa betah berada di perpustakaan serta dapat belajar dengan suasana yang lebih santai dan kondisi.

Profil Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau



Gambar 4.2 Profil Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau

Tabel 4.2 Rekapitulasi Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau

Nama Sekolah	:	MAN 2 Lubuklinggau
Nama Perpustakaan	:	MA NEGERI 2 LUBUKLINGGAU
Kepala Perpustakaan	:	Ernawati, S.Pd
Akreditasi Perpustakaan	:	A
Nomor Sertifikat Akreditasi	:	01138/LAP.PS/IX.2020
NPP	:	1674031L0100004
NPSN	:	10508039
Alamat	:	Jl.Pasir No.50 Kec. Lubuklinggau Timur 1, Kota Lubuklinggau, Prov. Sumatraselatan.
JumlahTenaga Perpustakaan	:	5 orang

No Telp/Fax HP	:	0821-7650-9631.
Jam Buka	:	Senin- Kamis : 07.00 - 15.25 Jum'at : 07.00 – 12.00 Minggu : Libur (Tutup)

Sumber : Dokumen Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau, Tahun 2025

Perpustakaan merupakan suatu tempat yang mengelola karya cetak, karya rekam, dengan cara yang baku secara professional, guna memenuhi kebutuhan rekreasi, pendidikan, penelitian dan lain-lainya. Jdi perpustakaan di sekolah MAN 2 Lubuklinggau merupakan tempat untuk menyimpan koleksi buku untuk memenuhi kebutuhan pendidikan siswa/siswi MAN 2 Lubuklinggau. Di Era sekarang perpustakaan bukan hanya sebagai tempat belajar, dan membaca buku tetapi perpustakaan sudah bisa menjadi tempat rekreasi dibuat dengan semenarik mungkin agar dapat membatu siswa belajar dengan nyaman dan santai.

4. Visi dan Misi

Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi

—Menjadikan perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau sebagai pusat layanan informasi bagi guru dan siswa untuk menghasilkan siswa unggul, berkarakter islam, dan berprestasil.

b. Misi:

- 1) Mengembangkan minat baca siswa

- 2) Mengembangkan kecakapan Bahasa dan daya fikir siswa agar dapat mengembangkan pembelajaran mandiri
- 3) Meningkatkan prestasi akademik siswa yang berwawasan luas, religious, dan mampu bersaing dengan sekolah atau madrasa lainnya
- 4) Memberikan pelayanan yang baik, santun, dan ramah
- 5) Menjadikan perpustakaan sebagai tempat belajar yang menyenangkan.

5. Pengelola Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau

Struktur organisasi merupakan salah satu unsur yang saling berkaitan dan berperan penting dalam membentuk suatu organisasi. Struktur ini menjelaskan pembagian tugas individu serta hubungan kerja antaranggota organisasi. Melalui struktur organisasi, dapat diketahui bagaimana tanggung jawab dialokasikan, bagaimana posisi dan peran individu dikoordinasikan, serta bagaimana alur informasi disampaikan secara formal. Secara struktural, Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau dipimpin oleh seorang Kepala Perpustakaan yang dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dibantu oleh empat unit kerja, yaitu bagian administrasi, bagian teknis (pengolahan bahan pustaka), dan bagian sirkulasi (layanan peminjaman dan pengembalian bahan pustaka).

Gambar 2.3 Struktur Organisasi Perpustakaan MAN 2 lubuklinggau



Sumber : Dokumen Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau, Tahun 2025

6. Sarana dan Prasarana

Agar perpustakaan dapat berfungsi secara optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Adapun sarana dan prasarana yang terdapat di Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau meliputi:

Tabel 4.2 Jumlah Koleksi di Perpustakaa MAN 2 Kota Lubuklinggau

No	Jenis Koleksi	Jumlah Judul	Jumlah Eksplar
1	Buku Nonfiksi	2.504	5.918
2	Buku Fiksi	51	54
3	Buku Referensi	195	361
4	Buku Teks	874	874
	JUMLAH	3.624	3.624

Tabel 4.3 Sarana dan Prasarana di Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau

No	Jenis Barang	Jumlah
1	Rak Buku / Lemari Buku	19 buah
2	Lemari Buku Referensi	4 buah
3	Lemari Arsip	1 buah
4	Rak Majalah	4 buah
5	Lemari / Laci Katalog	1 buah
6	Meja Baca	1 buah
7	Meja Baca Lesehan	7 buah
8	Meja Kerja	4 buah
9	Meja Sirkulasi	1 buah
10	Kursi stenslis	24 buah
	Kursi Plastik	26 buah
12	Kursi Kerja	4 buah
13	Rak sepatu	2 buah
14	Study Carel	5 buah
15	Rak Surat Kabar	2 buah
16	Rak Penitipan Tas	42 buah
18	Gambar Pakaian adat dan alat musik, seni tari	3 Buah
19	Papan Tata Tertib Perpustakaan	1 buah
20	Struktur Organisasi UPT Perpustakaan	1 buah
21	Statistik Pengunjung Perpustakaan Per Tahun	1 buah
22	Statistik Peminjam Perpustakaan	1 buah
23	Statistik Keanggotaan Per Tahun	1 buah
24	Gambar Presiden dan Wakil Presiden	1 buah
25	Gambar Pahlawan, Sumpah Pemuda dan Gambar Mantan Presiden	10 buah
26	Karpet 7 Meter	1 buah
27	Ambal	1 buah
28	Dispenser	1 buah
29	Kipas angin	6 buah

30	Komputer Pemustaka	9 buah
31	Komputer untuk pelayanan Administrasi	1 buah
32	Komputer untuk Sirkulasi	3 buah
33	Printer	1 buah
34	AC	1 buah
35	TV	1 buah
36	Wifi	1 buah
37	Rak Display	4 buah
38	Meja Lesehan sudut baca	2 buah
39	LCD	3 buah
40	Rak Audio Visual	3 buah
41	CCTV	1 buah
42	Pohon Buku	2 buah
43	Gerobak Buku	1 buah
44	Ambal Shamira 3x4	1 buah
45	Tangga	1 buah

Sumber: Dokumen Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau, Tahun 2025

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, peneliti akan memaparkan hasil penelitian. Melalui wawancara, perekaman, yang penulis lakukan pada tanggal 12-13 Desember-2025 data dikumpul dari pustakawan, pengelola, dan kepala perpustakaan tepatnya dilakukan diperpustakaan MAN 2 Lubuklinggau mengenai bagaimana persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan kepala perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau.

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau

Gaya kepemimpinan merupakan cara khas seorang pemimpin dalam menggerakkan, memotivasi, membimbing, dan mengelola tim atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama, mencakup perilaku, strategi, dan pengambilan keputusan yang mencerminkan nilai serta kepribadian pemimpin tersebut. Dalam pelaksanaannya setiap pemimpin dalam memimpin suatu organisasi pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda sesuai dengan kepribadian dan kebiasaannya seseorang tersebut, namun dengan demikian terdapat 4 gaya kepemimpinan kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau, yaitu gaya kepemimpinan tradisional, gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan rasional, dan gaya kepemimpinan demokratis.

a. Gaya Kepemimpinan Tradisional (*Traditional*)

Gaya kepemimpinan tradisional adalah pendekatan yang berakar pada tradisi, adat istiadat, terus sistem hierarki yang diwariskan turun - temurun dengan anak cucu nya, di mana otoritas pemimpin mutlak dan keputusan terpusat (top-down). Gaya ini mengutamakan stabilitas, loyalitas, ketaatan, dan menjaga status, seringkali ditemukan pada monarki atau kepala adat yang legitimasi kekuasaannya berdasarkan garis keturunan atau karisma spiritual, bukan partisipasi aktif bawahan. Adapun yang dimaksud dengan

kepemimpinan tradisional adalah kepemimpinan yang berakar pada budaya, adat, dan nilai turun-temurun.⁴⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau biasanya dengan musyawarah sebelum keputusan diambil biasanya, ditinjau terlebih dahulu aturannya jika tidak sesuai tidak akan digunakan, jika sesuai maka akan digunakan. Hal tersebut berdasarkan pernyataan dari SF pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau saat wawancara sebagai berikut:

—Jadi ibu kepala perpustakaan kamikan ibu Ernawati nah biasanya ibu ernawati ini setiap kali dia mengambill keputusan, dia itu selalu mengambil yang terdahulunya, peraturanya itu yang terdahulunya bisa gak diimplementasikan ke yang sekarang klo bisa dia akan mencoba untuk menuruti dari yang lalu untuk yang sekarang⁴⁸

Adapun menurut SE pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan bahwa:

—Biasanya saya melihat ibu Kepala Perpustakaan, beliau itu menerapkan pola kepemimpinan yang menekankan konsistensi kebijakan dan keberlanjutan aturan dalam pengambilan keputusan. Setiap keputusan yang diambil didasarkan pada peraturan dan kebijakan terdahulu yang telah berlaku, dengan terlebih dahulu meninjau tingkat relevansinya terhadap kondisi saat ini. Apabila aturan lama masih sesuai, maka kebijakan tersebut tetap diimplementasikan atau disesuaikan tanpa melakukan perubahan yang signifikan. Pendekatan ini menunjukkan sikap kehati-hatian dan kepatuhan terhadap prosedur organisasi, serta bertujuan untuk

⁴⁷Nismara, M. I., & Pradhipta, R. A. (2025). Efektivitas LKMM-TD Dalam Penguatan Kepemimpinan Mahasiswa Di Institut Pariwisata Trisakti. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 9(3), 255-261.

⁴⁸SF, Wawancara., tanggal 12 Desember 2025

menjaga stabilitas, keteraturan, dan kejelasan sistem kerja dalam pengelolaan perpustakaan⁴⁹

Berdasarkan wawancara yang saya lakukan dengan kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau, tentang bagaimana ibu biasanya mengikuti prosedur atau tradisi dalam menjalankan tugas sehari-hari di perpustakaan?

—Saya biasanya sebagai kepala perpustakaan itu dalam menjalankan tugas sehari-hari biasanya berdasarkan prosedur dan tata tertib yang berlaku di perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau⁵⁰

Dalam setiap penyelesaian permasalahan maupun penentuan kebijakan baru, Kepala Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau cenderung mengutamakan tradisi serta aturan yang telah berlaku secara turun-temurun. Kebijakan dan praktik kerja yang sudah ada dijadikan sebagai dasar utama dalam pengambilan keputusan, dengan mempertimbangkan kesesuaiannya terhadap kondisi saat ini. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa kepala perpustakaan lebih mengedepankan kesinambungan kebijakan dan kepatuhan terhadap aturan yang telah mapan dibandingkan dengan melakukan perubahan secara langsung, sehingga proses pengelolaan perpustakaan tetap berjalan secara stabil dan terarah. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari SF sebagai pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan:

⁴⁹ SE, Wawancara., tanggal 12 Desember 2025

⁵⁰ ER, Wawancara., tanggal 13 Desember 2025

“Biasanya itu dari aturan yang suda ada jadi dari aturan yang suda ada itu dia gunakan, tapi jika belau tidak cocok maka akan diubahkan sedikit, lalu baru digunakan”⁵¹

Lalu pernyataan tersebut didukung oleh SE pustakawan MAN 2 Kota lubuklinggau beliau mengatakan:

—Dalam menetapkan kebijakan baru, Ibu Ernawati tidak langsung membuat aturan yang benar-benar baru, melainkan terlebih dahulu meninjau kebijakan yang telah ada sebelumnya. Beliau mempertimbangkan kesesuaian dan keberlakuan aturan lama dengan kondisi saat ini. Jika kebijakan tersebut masih relevan dan dapat diterapkan secara efektif, maka kebijakan lama tetap dipertahankan dan dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan. Pendekatan ini menunjukkan sikap kehati-hatian serta upaya menjaga kesinambungan dalam pelaksanaan kebijakan⁵²

Pemimpin memegang teguh nilai-nilai dan norma yang telah berlaku dalam budaya organisasi sebagai pedoman utama dalam menjalankan kepemimpinan. Nilai dan norma tersebut dijadikan dasar dalam setiap pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan, sehingga mampu menjaga konsistensi, keteraturan, serta keberlangsungan sistem kerja dalam organisasi. Kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau selalu berpegang teguh pada nilai yang sudah ada dan menilai seseorang sesuai kemampuannya masing-masing agar tugas tersebut bisa berjalan sesuai dengan tujuannya. Hal tersebut berdasarkan pernyataan dari SF pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan:

”Biasanya sikap ibu Ernawati itu, memberikan tugas pada pustakawan itu selalu melihat gimana pustakawannya itu bekerja, bisa atau tidak begitu jdi misalnya dia tidak bisa maka dia tidak

⁵¹ SF, Wawancara., tanggal 12 Desember 2025

⁵² SE, Wawancara., tanggal 12 Desember 2025

akan memberikannya, jadi memberi tugas sesuai kemampuan masing-masing⁵³

Lalu pernyataan tersebut didukung oleh SE pustakawan

MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan:

|| Ibu Ernawati, dalam memberikan tugas kepada pustakawan selalu mempertimbangkan kemampuan dan kompetensi masing-masing individu. Sebelum menetapkan pembagian tugas, beliau terlebih dahulu menilai apakah pustakawan yang bersangkutan memiliki kemampuan yang sesuai untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Pendekatan ini dilakukan agar setiap tugas dapat dilaksanakan secara optimal dan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, serta untuk menghindari pemberian tugas yang tidak sesuai dengan kapasitas pustakawan⁵⁴

Sesuai hasil wawancara yang saya lakukan dengan kepala perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau tentang bagaimana ibu memengaruhi dan memotivasi staf agar bekerja dengan semangat melalui contoh pribadi?

—Baiklah kan saya sendiri menjabat sebagai kepala perpustakaan di MAN 2 ini memasuki 6 bulan, nah biasanya saya itu memberikan contoh secara nyata kepada para staf saya sehingga mereka termotivasi untuk melakukannya⁵⁵

Dalam pengambilan keputusan maupun penentuan kebijakan, Kepala Perpustakaan selalu mempertimbangkan nilai-nilai dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Nilai dan norma tersebut dijadikan sebagai landasan dalam menetapkan kebijakan agar keputusan yang diambil tetap selaras dengan budaya organisasi serta dapat diterima dan dijalankan secara efektif oleh seluruh tenaga perpustakaan. Kepala peroustakaan MAN 2 Kota

⁵³ SF, *Wawancara.*, tanggal 12 Desember 2025

⁵⁴ SE, *Wawancara.*, tanggal 12 Desember 2025

⁵⁵ ER, *Wawancara.*, tanggal 13 Desember 2025

Lubuklinggau dalam setiap pengambilan keputusan selalu mempertimbangkan secara matang sebelum menetapkan suatu kebijakan. Pertimbangan tersebut didasarkan pada nilai-nilai dan norma yang berlaku di lingkungan kerja, sehingga kebijakan yang diambil tetap selaras dengan budaya organisasi dan dapat dilaksanakan secara efektif oleh seluruh tenaga perpustakaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan SF sebagai pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan:

—Yang saya lihat bahwa ibu Ernawati itu pasti selalu mempertimbangkan keputusannya untuk menentukan kebijakan⁵⁶

Adapun menurut SE pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakana bahwa:

—Ibu Ernawati senantiasa mengedepankan proses pertimbangan yang cermat sebelum menetapkan suatu keputusan. Setiap keputusan yang diambil tidak dilakukan secara tergesa-gesa, melainkan melalui penelaahan terhadap berbagai faktor yang relevan, seperti ketentuan yang berlaku, situasi yang sedang dihadapi, serta kemungkinan konsekuensi yang muncul. Sikap ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara terencana dan penuh tanggung jawab, dengan tujuan agar kebijakan yang ditetapkan dapat berjalan efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi⁵⁷

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang telah peneliti lakukan dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau, menerapkan pola kepemimpinan yang menekankan musyawarah, kehati-hatian, serta konsistensi terhadap aturan dan nilai-nilai yang telah berlaku.

⁵⁶ SF, *Wawancara.*, tanggal 12 Desember 2025

⁵⁷ SE, *Wawancara.*, tanggal 12 Desember 2025

Selain itu, dalam pembagian tugas, kepala perpustakaan mempertimbangkan kemampuan dan kompetensi masing-masing pustakawan agar tugas dapat dilaksanakan secara optimal. Sehingga gaya kepemimpinan tradisional yang diterapkan oleh kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau sangat terlihat dalam pendekatannya yang mengutamakan aturan dan prosedur yang telah ada.

Hal ini mencerminkan kesadaran beliau akan pentingnya menjaga stabilitas dan kesinambungan organisasi. Hal ini berdasarkan pernyataan dari salah satu pustakawan, mengungkapkan bahwa sebelum mengambil keputusan, kepala perpustakaan selalu mempertimbangkan kebijakan yang sebelumnya berlaku. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kepala perpustakaan berupaya untuk menggunakan kerangka kerja yang sudah ada dan memastikan bahwa keputusan baru yang diambil dapat diterima secara luas oleh semua anggota. Hasil wawancara ini diperkuat dengan dokumentasi yang peneliti lakukan saat wawancara di perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau.



Gambar 4.4 Rapat Bersama Kepala Perpustakaan

b. Gaya Kepemimpinan Kharismatik (*Charismatic*)

Gaya kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang bertumpu dalam diri seseorang seperti, daya tarik pribadi, kepercayaan diri, dan pengaruh emosional seorang pemimpin terhadap pengikutnya. Pemimpin kharismatik mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangkitkan loyalitas dan semangat kerja para stafnya karena dianggap memiliki kepribadian yang kuat, visi yang jelas, serta kemampuan komunikasi yang meyakinkan. Adapun Kepemimpinan karismatik merupakan kepemimpinan di mana pemimpin mampu mempengaruhi pengikut melalui visi yang kuat, kepercayaan diri tinggi, dan kemampuan komunikasi yang inspiratif, sehingga pengikut termotivasi untuk

mencapai tujuan organisasi.⁵⁸ Individu tersebut memiliki daya tarik personal yang kuat sehingga mampu memberikan pengaruh positif bagi lingkungan sekitarnya.

Pesona yang dimiliki tidak hanya tercermin dari sikap dan cara berinteraksi, tetapi juga dari kemampuannya dalam menumbuhkan rasa kepercayaan, loyalitas, serta keterikatan emosional yang mendalam pada anggota yang dipimpinnya. Hal ini membuat individu tersebut dapat menjadi sumber inspirasi dan motivasi, sehingga pengaruh kepemimpinannya dirasakan secara signifikan oleh para pengikutnya.

Kepala perpustakaan dinilai memiliki kepribadian yang kuat dan positif. Hal tersebut tercermin dari sikapnya yang ramah, terbuka, serta konsisten dalam berinteraksi dengan para pemustaka. Kepribadian yang dimiliki mampu memberikan inspirasi dan teladan, sehingga tidak hanya membangun hubungan yang baik, tetapi juga menumbuhkan rasa nyaman dan motivasi bagi para pemustaka dalam memanfaatkan layanan perpustakaan. Sesuai dengan pernyataan dari pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan:

“Kepala perpustakaan itu karakternya sudah bagus beliau itu tegas, jadi misalnya tugas setiap pustakawan itu sudah sesuai, tugas pustakawan itu mengelola buku, di sirkulasi juga dan beliau orangnya tegas juga dan berwibawa tinggi⁵⁹

⁵⁸ Robert, S., & Melinda, T. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Media Mahardhika*, 16(3), 456-463.

⁵⁹ SF, Wawancara., tanggal 12 Desember 2025

Adapun menurut ES pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakana bahwa:

—Dari yang saya lihat itu bahwa ibu ernawati itu sudah memiliki karakter pribadi yang berwibawa dan sangat bagus dalam memimpin⁶⁰

Kepala perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau menunjukkan kemampuan dalam menjalin hubungan emosional yang positif dengan staf. Kondisi tersebut berkontribusi pada terbentuknya rasa kebersamaan, loyalitas, serta keterikatan staf terhadap pekerjaan, sehingga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang solid dan berorientasi pada tanggung jawab bersama. Pernyataan ini sesuai yang dikatakan oleh SF pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan:

—Iya kepala perpustakaan ibu ernawati itu mampu membangun hubungan yang baik dengan pustakawan lainnya⁶¹

Adapun menurut SE pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan bahwa:

|| Seperti yang saya lihat itu Ibu Ernawati mampu menumbuhkan rasa loyalitas dalam menjalin hubungan dengan pustakawan lainnya. Hubungan yang terbangun terlihat cukup baik dan akrab, sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kondisi tersebut membuat pustakawan merasa lebih terikat dengan pekerjaannya dan terdorong untuk bekerja sama secara optimal dalam menjalankan tugas di perpustakaan⁶²

Sesuai hasil wawancara yang saya lakukan dengan kepala perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau tentang bagaimana ibu

⁶⁰ SE, Wawancara., tanggal 12 Desember 2025

⁶¹ SF, Wawancara., tanggal 12 Desember 2025

⁶² SE, Wawancara., tanggal 12 Desember 2025

mempengaruhi dan memotivasi staf agar bekerja dengan semangat melalui contoh pribadi?

—Kan saya baru menjabat sebagai kepala perpustakaan, biasanya saya itu memberikan contoh secara nyata kepada staf saya sehingga mereka termotivasi dengan saya⁶³

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan, kepala perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau menunjukkan kepribadian yang kuat dan positif dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Hal tersebut tercermin dari sikap tegas, berwibawa, serta konsisten dalam mengatur dan membagi tugas kepada pustakawan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Selain itu, kepala perpustakaan juga mampu menjalin hubungan emosional yang baik dengan para staf, yang ditandai dengan adanya komunikasi yang harmonis dan hubungan kerja yang akrab. Kondisi ini berkontribusi pada terbentuknya rasa kebersamaan, loyalitas, serta keterikatan pustakawan terhadap pekerjaan, sehingga mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan layanan perpustakaan.

Selanjutnya, Karisma beliau tercermin dalam kemampuan beliau untuk membangun hubungan yang kuat dan positif, yang pada gilirannya menginspirasi dan memotivasi pustakawan untuk bekerja lebih baik. Pustakawan menilai bahwa kepala perpustakaan memiliki karakter yang berwibawa dan mampu mendorong stafnya

⁶³ ER, Wawancara., tanggal 13 Desember 2025

untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini penting dalam menciptakan iklim kerja yang produktif, di mana setiap individu merasa dihargai dan didorong untuk berkontribusi. Hasil wawancara ini diperkuat dengan dokumentasi yang peneliti lakukan saat wawancara di perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau.



Gambar 4.5 Dokumentasi Layanan Sirkulasi

c. Gaya Kepemimpinan Rasinonal (*Rational*)

Gaya rasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada penggunaan akal sehat, logika, dan pertimbangan objektif dalam pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya ini tidak bertindak berdasarkan emosi, tradisi, atau karisma semata,

melainkan mengandalkan data, fakta, serta analisis yang sistematis. Setiap keputusan dibuat melalui proses berpikir yang terstruktur agar hasilnya efisien dan dapat dipertanggungjawabkan. Adapun kepemimpinan rasional adalah kepemimpinan yang didasarkan pada sistem aturan, hukum, dan prosedur yang jelas serta logis.⁶⁴

Kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau dalam mengambil keputusan cenderung berlandaskan pada analisis data dan pertimbangan logis yang objektif. Setiap keputusan yang diambil didasarkan pada fakta dan kebutuhan organisasi, tanpa dipengaruhi oleh kepentingan pribadi, sehingga keputusan tersebut bersifat rasional, adil, dan dapat dipertanggungjawabkan dalam mendukung pengelolaan perpustakaan. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan SF selaku pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan:

—Biasanya ibu ernawati selaku kepala perpustakaan dalam mengambil keputusan beliau selalu berdasarkan data dan analisis, terus menanyakan satu satu pendapat dari pustakawan lainnya nanti setelah selesai baru disimpulkan⁶⁵

Adapun menurut pendapat SE pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakn:

—Ibu biasanya sebelum mengambil keputusan selalu diskusi terlebih dahulu, dan mendengarkan pendapat dari staf lainya dan menyimpulkannya beliau berdasarkan data dan analisis⁶⁶

⁶⁴ Muchtarom, Z. (2000). Konsep Max Weber tentang Kepemimpinan Karismatik. *Refleksi: Jurnal Kajian Agama dan Filsafat*, 2(3), 175-186.

⁶⁵ SF, Wawancara., tanggal 12 Desember 2025

⁶⁶ SE, Wawancara., tanggal 12 Desember 2025

Berdasarkan wawancara yang saya lakukan dengan ibu kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau, mengungkapkan tentang, Bagaimana ibu menggunakan data atau informasi untuk membuat keputusan penting di perpustakaan?

—Saya dalam membuat atau mengambil keputusan selalu mempertimbangkan fakta yang ada di lapangan. Keputusan tersebut didasarkan pada kondisi nyata serta data yang relevan, sehingga tidak diambil secara subjektif, melainkan melalui pertimbangan yang rasional dan logis agar keputusan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi⁶⁷

Dalam menghadapi munculnya permasalahan maupun kebijakan baru, kepala perpustakaan cenderung terlebih dahulu mengumpulkan informasi serta data yang relevan. Proses ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai kondisi dan kebutuhan yang ada sebelum suatu keputusan ditetapkan. Dengan berlandaskan pada data dan fakta di lapangan, keputusan yang diambil tidak bersifat tergesa-gesa, melainkan melalui pertimbangan yang rasional dan objektif, sehingga kebijakan yang dihasilkan dapat diterapkan secara efektif serta sesuai dengan tujuan pengelolaan perpustakaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan SF pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan:

—Iya, jadi kepala perpustakaan mengumpulkan data terlebih dahulu setelah itu dia akan mempertimbangkan pendapat lain, apakah bagus atau tidak, jika bagus maka akan digunakan⁶⁸

⁶⁷ ER, *Wawancara.*, tanggal 13 Desember 2025

⁶⁸ SF, *Wawancara.*, tanggal 12 Desember 2025

Lanjut adapun menurut pendapat dari SE pustakawan MAN

2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan:

„Ibu kepala perpustakaan dalam mengambil keputusan selalu berlandaskan pada data yang diperoleh terlebih dahulu. Setelah data tersebut dikumpulkan, dilakukan proses analisis untuk memahami kondisi serta permasalahan yang ada secara menyeluruh. Berdasarkan hasil analisis tersebut, keputusan kemudian ditetapkan secara rasional dan objektif, sehingga kebijakan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan serta sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pengelolaan perpustakaan⁶⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau menerapkan gaya kepemimpinan rasional dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini tercermin dari kecenderungan kepala perpustakaan yang selalu mengedepankan penggunaan data, fakta, serta analisis yang logis sebelum menetapkan suatu kebijakan. Setiap keputusan tidak diambil secara subjektif atau berdasarkan pertimbangan pribadi semata, melainkan melalui proses pengumpulan informasi yang relevan dan pemahaman menyeluruh terhadap kondisi di lapangan.

Selain itu, kepala perpustakaan juga menunjukkan keterbukaan dalam menerima masukan dengan melibatkan pustakawan dan staf melalui diskusi sebelum keputusan ditetapkan. Pendapat yang disampaikan oleh staf dipertimbangkan secara objektif dan dianalisis bersama data yang tersedia, sehingga keputusan yang dihasilkan merupakan hasil dari pertimbangan rasional dan kolektif. Pendekatan ini mencerminkan adanya sistem

⁶⁹ SE, Wawancara., tanggal 12 Desember 2025

berpikir yang terstruktur serta komitmen terhadap prinsip keadilan dan profesionalitas dalam pengelolaan perpustakaan.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan rasional yang diterapkan oleh kepala perpustakaan berkontribusi positif terhadap efektivitas pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan di perpustakaan. Keputusan yang dihasilkan tidak hanya bersifat logis dan dapat dipertanggungjawabkan, tetapi juga relevan dengan kebutuhan organisasi serta mendukung tercapainya tujuan pengelolaan perpustakaan secara optimal. Hasil wawancara ini diperkuat dengan dokumentasi yang peneliti lakukan saat wawancara di perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau.



Gambar 4.6 Foto Kegiatan Program Kerja Perpustakaan

d. Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Democratic*)

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menekankan keterlibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam gaya ini, pemimpin memberikan kesempatan kepada anggota untuk menyampaikan pendapat, ide, dan saran, serta mendorong adanya diskusi bersama sebelum keputusan ditetapkan. Pemimpin tetap memegang kendali akhir, namun keputusan yang diambil merupakan hasil musyawarah dan pertimbangan bersama.

Gaya kepemimpinan demokratis mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta memotivasi bawahan untuk berkontribusi secara aktif. Dengan adanya komunikasi dua arah dan sikap saling menghargai, bawahan merasa dihargai dan dipercaya, sehingga berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan demokratis dinilai efektif dalam organisasi yang membutuhkan kerja sama, kreativitas, dan partisipasi aktif anggota. Adapun kepemimpinan demokratis gaya kepemimpinan yang melibatkan anggota kelompok dalam proses pengambilan keputusan.⁷⁰

Kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau dalam mengambil keputusan selalu melibatkan seluruh staf atau pustakawan. Setiap keputusan didahului dengan pemberian

⁷⁰ Zulbasri, H., & Anwar, K. (2025). Pengertian, Teori dan Tipe Kepemimpinan. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(5), 263-277

kesempatan kepada anggota untuk menyampaikan pendapat dan masukan, sehingga proses pengambilan keputusan dilakukan secara bersama-sama dan bersifat partisipatif. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan SF pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan:

“Selalu, ibu ernawati selalu melibatkan semua staf atau pustakawan dalam memberi pendapat dan mengambil keputusan secara bersama-sama”⁷¹

Lanjut menurut pendapat dari SE pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan:

—Ibu Ernawati dalam setiap proses pengambilan keputusan selalu melibatkan seluruh staf melalui rapat atau forum diskusi. Dalam kegiatan tersebut, setiap staf diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, saran, maupun pertimbangan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Dan ibu ernawati ini tidak pernah mengambil keputusan sendiri. Sikap terbuka dalam mendengarkan masukan dari para staf ini menunjukkan bahwa keputusan yang diambil merupakan hasil pertimbangan bersama, sehingga dapat diterima oleh seluruh pihak dan mendukung terciptanya kerja sama yang baik di lingkungan perpustakaan”⁷²

Berdasarkan wawancara yang saya lakukan dengan ibu kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau, mengungkapkan tentang, bagaimana ibu mengajak staf dalam mengambil keputusan di perpustakaan?

“Dalam pengelolaan perpustakaan, saya senantiasa melibatkan staf dalam proses penentuan keputusan dan tidak pernah mengambil keputusan secara sepihak. Keterlibatan tersebut dilakukan dengan membuka ruang diskusi pada saat rapat, sehingga staf dapat menyampaikan pendapat dan pertimbangan yang relevan. Dengan cara ini, keputusan yang dihasilkan merupakan hasil kesepakatan bersama, bersifat lebih objektif, serta mendorong terciptanya rasa

⁷¹ SF, *Wawancara.*, tanggal 12 Desember 2025

⁷² SE, *Wawancara.*, tanggal 12 Desember 2025

tanggung jawab dan kerja sama dalam pelaksanaan tugas di lingkungan perpustakaan⁷³

Kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau menunjukkan sikap terbuka dengan menerima kritik dan saran dari berbagai pihak. Setiap masukan yang disampaikan dijadikan bahan pertimbangan untuk perbaikan dan pengambilan keputusan, sehingga mendukung terciptanya pengelolaan perpustakaan yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan SF pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan:

“Beliau senantiasa menunjukkan sikap terbuka dengan menerima kritik dari siapa pun. Setiap kritik yang disampaikan tidak langsung ditolak, melainkan dipertimbangkan dan diseleksi untuk menentukan masukan yang paling tepat dan bermanfaat. Kritik yang dinilai positif kemudian dijadikan bahan evaluasi guna mendukung perbaikan dan peningkatan kinerja di lingkungan perpustakaan⁷⁴

Adapun menurut SE pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan:

—Iya benar seperti yang dibilang mbak syafa tadi ibu kepala perpustakaan selalu menerima kritik dari siapapun⁷⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala perpustakaan dan para pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau, dapat disimpulkan bahwa kepala perpustakaan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam proses pengambilan keputusan.

⁷³ ER, *Wawancara.*, tanggal 13 Desember 2025

⁷⁴ SF, *Wawancara.*, tanggal 12 Desember 2025

⁷⁵ SE, *Wawancara.*, tanggal 12 Desember 2025

Hal ini tercermin dari keterlibatan aktif seluruh staf atau pustakawan dalam setiap pengambilan keputusan melalui rapat dan forum diskusi.

Kepala perpustakaan memberikan ruang bagi staf untuk menyampaikan pendapat, saran, serta pertimbangan yang relevan, sehingga keputusan yang dihasilkan merupakan hasil kesepakatan bersama dan bersifat partisipatif. Selain itu, gaya kepemimpinan demokratis juga sangat menonjol dalam pengelolaan perpustakaan. Setiap keputusan penting diambil melalui musyawarah dan diskusi, di mana semua anggota setidaknya memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat mereka. Pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau menggaris bawahi bahwa kepala perpustakaan selalu membuka ruang bagi pustakawan untuk memberikan masukan yang konstruktif. Sikap terbuka ini bukan hanya mendorong partisipasi aktif, tetapi juga meningkatkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan perpustakaan.

Selain itu, kepala perpustakaan juga menunjukkan sikap terbuka dalam menerima kritik dan saran dari berbagai pihak. Setiap masukan yang disampaikan tidak langsung ditolak, melainkan dipertimbangkan secara objektif dan dijadikan bahan evaluasi untuk perbaikan pengelolaan perpustakaan. Sikap keterbukaan ini mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan rasa tanggung jawab bersama, serta

mendorong kerja sama yang baik antarstaf. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan demokratis tersebut berkontribusi positif terhadap efektivitas pengelolaan perpustakaan dan peningkatan kinerja di lingkungan MAN 2 Kota Lubuklinggau. Hasil wawancara ini diperkuat dengan dokumentasi yang peneliti lakukan saat wawancara di perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau.



Gambar 4.7 Dokumentasi Keterlibatan Staf dalam Promosi

Berlandaskan teori tujuh gaya kepemimpinan menurut Khatib Pahlawan Kayo menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau tidak menerapkan seluruh gaya kepemimpinan yang dikemukakan dalam teori tersebut, melainkan hanya gaya-gaya yang relevan dengan kebutuhan dan karakter organisasi perpustakaan sekolah. Dari tujuh gaya kepemimpinan yang ada, penelitian ini menemukan empat

gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan, yaitu kepemimpinan tradisional, kharismatik, rasional, dan demokratis. Keempat gaya ini membentuk pola kepemimpinan yang saling melengkapi dan mencerminkan keseimbangan antara keteraturan, keteladanan, rasionalitas, serta partisipasi staf.

Kepemimpinan tradisional tercermin dari konsistensi kepala perpustakaan dalam menjalankan aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan sebagai pedoman kerja. Sikap ini berperan dalam menjaga stabilitas organisasi serta memastikan keberlangsungan tata kelola perpustakaan secara sistematis. Selanjutnya, unsur kepemimpinan kharismatik tampak melalui sikap terbuka, berwibawa, dan komunikatif, yang mampu menumbuhkan kepercayaan serta memotivasi pustakawan dalam melaksanakan tugas. Adapun kepemimpinan rasional diwujudkan melalui pengambilan keputusan yang didasarkan pada data, pertimbangan objektif, dan analisis terhadap kondisi nyata di lingkungan perpustakaan. Sementara itu, kepemimpinan demokratis tercermin dari keterlibatan pustakawan dalam proses diskusi dan musyawarah, sehingga setiap keputusan yang diambil merupakan hasil pertimbangan bersama.

Di sisi lain, penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat tiga gaya kepemimpinan dalam teori Khatib Pahlawan Kayo yang tidak ditemukan dalam praktik kepemimpinan Kepala

Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau, yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan tunggal, dan kepemimpinan kolektif. Tidak diterapkannya kepemimpinan otoriter dapat dilihat dari pola kepemimpinan yang tidak bersifat memaksakan kehendak, tidak mendominasi bawahan, serta tidak mengandalkan kekuasaan semata dalam pengambilan keputusan. Kepala perpustakaan lebih mengutamakan dialog dan musyawarah, sehingga keputusan yang dihasilkan dapat diterima oleh seluruh pihak.

Selain itu, tidak ditemukannya kepemimpinan tunggal menunjukkan bahwa kewenangan dan tanggung jawab tidak sepenuhnya dipusatkan pada satu individu. Meskipun kepala perpustakaan memiliki posisi strategis sebagai pimpinan, proses pengambilan keputusan tetap melibatkan staf sebagai bagian dari mekanisme kerja bersama. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran akan pentingnya kontribusi kolektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Di sisi lain, tidak diterapkannya kepemimpinan kolektif menunjukkan bahwa kepala perpustakaan tidak menyerahkan sepenuhnya kewenangan pengambilan keputusan kepada kelompok atau staf secara menyeluruh. Meskipun keterlibatan pustakawan tetap diberikan melalui proses diskusi dan musyawarah, kepala perpustakaan tetap memegang peran sentral dalam mengarahkan dan mengoordinasikan jalannya organisasi. Peran ini diwujudkan

melalui pemberian arahan, penetapan prioritas, serta pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan yang telah disepakati bersama.

Dengan demikian, kepala perpustakaan berfungsi sebagai pengendali utama agar setiap keputusan yang diambil tidak berjalan secara terpisah atau bertentangan dengan tujuan organisasi. Pendekatan ini bertujuan untuk menjaga keselarasan antara hasil musyawarah dengan visi, misi, serta kebijakan perpustakaan. Pola kepemimpinan tersebut menunjukkan adanya keseimbangan antara partisipasi staf dan tanggung jawab pimpinan, sehingga pengelolaan perpustakaan tetap terarah, efektif, dan mampu mendukung pencapaian tujuan institusional secara berkelanjutan.

2. Persepsi Pustakawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di MAN 2 Kota Lubuklinggau, persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau ternyata cenderung positif terhadap 4 gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala perpustakaan, yaitu gaya kepemimpinan tradisional, kharismatik, rasional, dan demokratis.

a. Gaya Kepemimpinan Tradisional (*Traditional*)

Berdasarkan hasil wawancara dengan pustakawan kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau memang menerapkan gaya

kepemimpinan tradisional yang menekankan pada stabilitas dan keberlanjutan. Adapun Pernyataan ini sesuai yang dikatakan oleh SF sebagai pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan:

—Saya melihat kepala perpustakaan selalu mempertimbangkan aturan dan kebijakan yang telah berlaku sebelum mengambil langkah baru. Kebijakan sebelumnya dikaji untuk menilai kesesuaiannya dengan kondisi saat ini, sehingga keputusan yang diambil tetap terarah, stabil, dan dapat diterima oleh pustakawan⁷⁶

Hal ini menurut pandangan pustakawan dapat memberikan rasa aman bagi pustakawan, karena mereka merasa bahwa keputusan yang diambil tidak sembarangan, melainkan berlandaskan prosedur dan norma yang telah mapan., gaya kepemimpinan tradisional memberikan kontribusi strategis bagi masa depan organisasi karena mampu mempertahankan keteraturan dan kesinambungan dalam pengelolaan. Kepemimpinan ini berorientasi pada nilai-nilai yang telah lama berlaku sehingga membantu organisasi menjaga identitas serta arah kebijakan yang stabil. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepatuhan anggota terhadap aturan, serta memperkuat rasa tanggung jawab bersama. Dengan demikian, gaya kepemimpinan tradisional menjadi fondasi penting dalam mendukung keberlanjutan organisasi di tengah perubahan zaman.

b. Gaya Kepemimpinan Kharismatik (*Charismatic*)

Gaya kepemimpinan kepala perpustakaan MAN 2 Kota

⁷⁶ SF, Wawancara., tanggal 12 Desember 2025

Lubuklinggau juga memiliki elemen kharismatik. Pustakawan mengungkapkan bahwa kepribadian kepala perpustakaan yang ramah dan terbuka membantu membangun hubungan yang positif. Pernyataan ini sesuai yang dikatakan oleh ES pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan:

—Kepala perpustakaan itu memiliki kepribadian yang berwibawa dan inspiratif. Sikap tersebut dirasakan mampu memberikan dorongan motivasi kepada pustakawan lainnya dalam melaksanakan tugas sehari-hari⁷⁷

Gaya kepemimpinan kharismatik ini menurut pustakawan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi karena mampu membangun motivasi, kepercayaan, dan kedekatan emosional antara pemimpin dan pustakawan. Melalui keteladanan serta komunikasi yang inspiratif, pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga pustakawan merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugasnya. Kenyamanan tersebut mendorong peningkatan semangat kerja, loyalitas, serta kinerja pustakawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, kepemimpinan kharismatik tidak hanya memperkuat pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di masa mendatang

c. Gaya Kepemimpinan Rasional (*Rational*)

Dari segi pengambilan keputusan, pustakawan merasakan bahwa kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau cenderung

⁷⁷ SE, Wawancara., tanggal 12 Desember 2025

melakukan pendekatan yang rasional. Mereka menyatakan bahwa sebelum menetapkan keputusan, kepala perpustakaan selalu mengumpulkan data dan mengadakan diskusi dengan staf. Hal ini sesuai pernyataan dari SF pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan:

—Ibu Ernawati itu Sebelum menetapkan suatu keputusan, beliau terlebih dahulu mengumpulkan data yang relevan serta mengadakan diskusi bersama staf. Proses tersebut dinilai dapat membantu memastikan bahwa keputusan yang diambil bersifat objektif, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan perpustakaan⁷⁸

Sifat kepemimpinan rasional ini menurut pustakawan dapat menciptakan rasa keterlibatan di antara pustakawan, yang merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan dipertimbangkan. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Khatib Pahlawan Kayo bahwa pengambilan keputusan yang berbasis data memperkuat legitimasi keputusan itu sendiri. Gaya kepemimpinan rasional memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi karena menekankan pengambilan keputusan berdasarkan pertimbangan logis, data, dan kebutuhan nyata. Penerapan gaya ini mampu menciptakan sistem kerja yang terarah dan transparan, sehingga pustakawan merasa aman, adil, dan nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Kejelasan aturan serta pembagian tanggung jawab yang objektif mendorong peningkatan profesionalisme, mengurangi kesalahpahaman, dan memperkuat kepercayaan pustakawan terhadap pimpinan. Dengan

⁷⁸ SF, Wawancara., tanggal 12 Desember 2025

demikian, kepemimpinan rasional berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung efektivitas dan keberlanjutan pengelolaan perpustakaan di masa depan.

d. Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Democratic*)

Terakhir Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau juga mencerminkan aspek demokratis. Dapat dilihat bahwa dalam setiap pengambilan keputusan, mereka selalu diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan masukan. Sikap terbuka Ibu Ernawati terhadap kritik dan saran sangat diapresiasi, karena hal ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki terhadap keputusan yang diambil, tetapi juga menjaga komunikasi yang sehat di dalam tim. Hal ini berdasarkan pernyataan dari SF sebagai pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau beliau mengatakan:

“Biasanya ibu Ernawati setiap pengambilan keputusan, mereka selalu diberi ruang untuk menyampaikan pendapat dan masukan. Pustakawan juga menyampaikan bahwa sikap Ibu Ernawati yang terbuka terhadap kritik dan saran sangat diapresiasi karena menciptakan suasana kerja yang partisipatif dan saling menghargai⁷⁹ Dapa di simpulkan menurut pustyakawan Gaya kepemimpinan demokratis memberikan manfaat besar bagi keberlangsungan organisasi karena mendorong keterlibatan pustakawan dalam proses pengambilan keputusan. Melalui komunikasi yang terbuka dan penghargaan terhadap pendapat anggota, gaya ini menciptakan suasana kerja yang nyaman, partisipatif, dan saling menghargai.

⁷⁹ SF, Wawancara., tanggal 12 Desember 2025

Kenyamanan tersebut berkontribusi pada meningkatnya rasa memiliki, tanggung jawab, serta motivasi pustakawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam jangka panjang, kepemimpinan demokratis mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis, pengambilan keputusan yang lebih tepat, serta kinerja organisasi yang berkelanjutan



Gambar 4.8 Foto Kegiatan Akreditasi

Berdasarkan hasil penelitian serta pandangan pustakawan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau menunjukkan karakter kepemimpinan yang Pola kepemimpinan tersebut diawali dengan penerapan pendekatan tradisional yang berpegang pada aturan, kebijakan, dan kebiasaan kerja yang telah berjalan sebelumnya. Pendekatan ini berfungsi sebagai landasan dalam menjaga keteraturan organisasi, memberikan

kepastian dalam pelaksanaan tugas, serta menciptakan rasa aman bagi pustakawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Dalam pelaksanaannya, kepemimpinan kepala perpustakaan juga diperkuat oleh unsur kharismatik yang tercermin dari sikap terbuka, ramah, dan berwibawa. Sikap tersebut mampu membangun hubungan kerja yang harmonis serta menumbuhkan kepercayaan pustakawan terhadap pimpinan. Kepercayaan yang terbangun ini secara tidak langsung mendorong motivasi kerja, meningkatkan semangat kolaborasi, serta memperkuat komitmen pustakawan dalam mendukung pengelolaan dan pengembangan perpustakaan.

Selanjutnya, dalam proses pengambilan keputusan, kepala perpustakaan menerapkan pendekatan rasional dan demokratis dengan mempertimbangkan data, kondisi lapangan, serta melibatkan pustakawan dalam diskusi. Alur pengambilan keputusan yang partisipatif ini memberikan ruang bagi pustakawan untuk menyampaikan pendapat dan masukan, sehingga tercipta rasa memiliki terhadap kebijakan yang ditetapkan. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan kualitas layanan perpustakaan, tetapi juga mendukung kemajuan sekolah MAN 2 Kota Lubuklinggau. Di samping itu, pola kepemimpinan ini menjadi sarana pengembangan diri bagi kepala perpustakaan agar semakin profesional, responsif, dan

siap menghadapi tantangan pengelolaan perpustakaan di masa yang akan datang.



Gambar 4.9 Foto Bersama dalam Kegiatan Perlombaan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau, peneliti memberi kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau menunjukkan pola kepemimpinan yang adaptif dan kontekstual, disesuaikan dengan kebutuhan serta karakteristik organisasi perpustakaan sekolah. Dalam pelaksanaannya, kepala perpustakaan tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengarah, motivator, dan fasilitator bagi pustakawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kepemimpinan kepala perpustakaan tercermin melalui sikap konsisten dalam menjalankan aturan dan kebijakan yang berlaku, keterbukaan dalam berkomunikasi, serta keterlibatan staf dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan ini menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan rasa tanggung jawab bersama, serta mendorong kerja sama yang harmonis antarstaf. Dengan demikian, gaya kepemimpinan kepala perpustakaan berperan penting dalam mendukung efektivitas pengelolaan perpustakaan serta pencapaian tujuan pendidikan di MAN 2 Kota Lubuklinggau.

Adapun gaya kepemimpinan kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Tradisional

Kepala perpustakaan cenderung mempertahankan konsistensi aturan dan prosedur yang telah berlaku secara turun-temurun. Setiap pengambilan keputusan diawali dengan meninjau kebijakan terdahulu dan menyesuaikannya dengan kondisi saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Perpustakaan menekankan kesinambungan, keteraturan, dan kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi, sesuai dengan teori kepemimpinan tradisional Khatib Pahlawan Kayo

b. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Kepala perpustakaan memiliki kepribadian yang kuat dan mampu membangun hubungan emosional yang positif dengan staf. Kemampuan ini menumbuhkan rasa loyalitas, semangat kerja, serta keterikatan staf terhadap pekerjaan. Temuan ini sesuai dengan teori Pahlawan Kayo yang menyatakan bahwa pemimpin kharismatik memiliki pengaruh emosional yang tinggi terhadap pengikutnya melalui pesona pribadi dan kepercayaan diri.

c. Gaya Kepemimpinan Rasional

Setiap keputusan di perpustakaan diambil berdasarkan analisis data, fakta, dan pertimbangan logis. Kepala perpustakaan juga melibatkan staf dalam diskusi untuk mendapatkan masukan yang objektif.

Hal ini menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan rasional sesuai teori Pahlawan Kayo, di mana keputusan yang rasional didasarkan pada logika, data, dan analisis sistematis.

d. Penerapan Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepala perpustakaan aktif melibatkan seluruh staf dalam pengambilan keputusan melalui rapat dan forum diskusi. Kepala perpustakaan juga terbuka menerima kritik dan saran dari semua pihak. Hal ini sejalan dengan gaya kepemimpinan demokratis menurut Pahlawan Kayo, yang menekankan partisipasi aktif bawahan, keterbukaan, dan musyawarah dalam pengambilan keputusan.

Secara keseluruhan, Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau menerapkan gaya kepemimpinan kombinatorik, yang menekankan tradisi, rasionalitas, kharisma, demokrasi, dan kolektivitas. Pendekatan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, partisipatif, dan efektif, serta memotivasi staf untuk berkontribusi optimal dalam pengelolaan perpustakaan. Penerapan gaya kepemimpinan ini menunjukkan keselarasan antara teori Khatib Pahlawan Kayo dengan praktik nyata di lapangan, sehingga kepemimpinan yang dijalankan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Dapat peneliti simpulkan dari teori khatib pahlawan kayo terdapat 7 gaya kepemimpinan kepala perpustakaan, namun ada 3 yang tidak termasuk gaya kepemimpinan kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau yaitu:

Gaya kepemimpinan otoriter tidak digunakan karena pola kepemimpinan yang diterapkan lebih menekankan pada komunikasi terbuka, musyawarah, serta pelibatan staf dalam pengambilan keputusan, sehingga pendekatan yang bersifat memaksakan dinilai kurang relevan.

Selain itu, gaya kepemimpinan tunggal tidak ditemukan karena kepala perpustakaan tidak memusatkan kewenangan sepenuhnya pada dirinya, melainkan melibatkan pustakawan sebagai bagian dari proses perencanaan dan penentuan kebijakan.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan kolektif juga tidak diterapkan secara penuh karena kepala perpustakaan tetap menjalankan fungsi pengarahan dan pengendalian agar setiap keputusan yang diambil tetap terkoordinasi serta sejalan dengan visi dan tujuan perpustakaan.

2. Persepsi Pustakawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, ternyata persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau, cenderung positif dan kombinatorik. Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau dinilai telah berjalan secara efektif dan selaras dengan kebutuhan pengelolaan perpustakaan sekolah. Gaya kepemimpinan tradisional terlihat dari konsistensi pimpinan dalam menerapkan aturan dan kebijakan yang berlaku, sehingga kegiatan perpustakaan dapat berlangsung secara tertib dan terarah. Selain itu, unsur kepemimpinan kharismatik tercermin melalui sikap terbuka, berwibawa, serta kemampuan membangun hubungan kerja yang harmonis, yang berdampak pada meningkatnya kepercayaan dan motivasi pustakawan. Dari aspek rasional, pustakawan menilai bahwa setiap keputusan yang diambil didasarkan pada pertimbangan yang matang, analisis kondisi, serta hasil diskusi bersama, sehingga kebijakan yang ditetapkan dinilai objektif dan relevan. Adapun gaya kepemimpinan demokratis tampak dari keterlibatan pustakawan dalam proses pengambilan keputusan serta pemberian ruang untuk menyampaikan pendapat, saran, dan masukan.

Di sisi lain, pustakawan menilai bahwa kepala perpustakaan tidak menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan otoriter karena tidak terdapat pola kepemimpinan yang bersifat memaksa atau mendominasi

bawahan. Gaya kepemimpinan tunggal juga tidak ditemukan, mengingat kewenangan dan tanggung jawab tidak sepenuhnya terpusat pada satu individu, melainkan dijalankan melalui kerja sama dengan staf. Selain itu, gaya kepemimpinan kolektif tidak diterapkan secara penuh karena kepala perpustakaan tetap menjalankan peran sebagai pengarah dan pengendali organisasi agar setiap keputusan yang diambil tetap terkoordinasi dan sejalan dengan tujuan perpustakaan. Secara keseluruhan, pustakawan menilai bahwa perpaduan gaya kepemimpinan yang diterapkan mencerminkan kepemimpinan yang profesional, seimbang, dan berorientasi pada pengembangan Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau ke depan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk kemajuan perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau yaitu:

1. Penulis menyarankan bagi kepala perpustakaan, untuk terus mempertahankan keseimbangan antara penerapan gaya kepemimpinan tradisional, kharismatik, rasional, dan demokratis, karena kombinasi gaya ini terbukti menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efektif, Terus kepala perpustakaan dapat meningkatkan program pelatihan dan pengembangan staf, agar kemampuan profesional dan kinerja staf semakin optimal, disarankan untuk memperkuat komunikasi terbuka dengan seluruh staf secara rutin, sehingga

masukan dari bawahan dapat lebih maksimal dalam proses pengambilan keputusan.

2. Penulis menyarankan bagi Staf Perpustakaan, diharapkan staf perpustakaan aktif memberikan masukan dan ide-ide kreatif dalam setiap musyawarah atau diskusi, untuk mendukung penerapan gaya kepemimpinan demokratis dan kolektif, terus Staf diharapkan memanfaatkan kesempatan untuk belajar dari pengalaman dan arahan kepala perpustakaan, sehingga pengembangan profesional dapat berjalan berkesinambungan. Dengan penerapan saran-saran tersebut, diharapkan kepemimpinan di perpustakaan dapat lebih optimal, meningkatkan motivasi dan kinerja staf, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, Sulisty. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Gramedia Pustaka Utama, 1991.
- Endrastyana, Tiara Adjeng, Bagus Wicaksono, and Pratista Arya Satwika. —Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Di Yayasan Perhimpunan Pendidikan Kristen Surakarta. *Wacana* 7, no. 2 (2015). <http://jurnalwacana.psikologi.fk.uns.ac.id/index.php/wacana/article/view/81>.
- Fauziah, Maihilza Wiwi. —Kepemimpinan Pendidikan. *Accessed June 23, 2025*. <https://osf.io/preprints/inarxiv/eurk6/>.
- giriza, M. 2017. *Kepemimpinan di Perpustakaan Berdasarkan Emotional Intelligence dalam Menghadapi Globalisasi Informasi*. Khizanah Al-Hikmah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 5(1), 113-120.
- Greenberg, E. Robert, John A. Baron, Tor D. Tosteson, Daniel H. Freeman, Gerald J. Beck, John H. Bond, Thomas A. Colacchio, et al. —A Clinical Trial of Antioxidant Vitamins to Prevent Colorectal Adenoma. *New England Journal of Medicine* 331, no. 3 (July 21, 1994): 141–47. <https://doi.org/10.1056/NEJM199407213310301>.
- Hassan, Shahidul, Rubiná Mahsud, Gary Yukl, and Gregory E. Prussia. —Ethical and Empowering Leadership and Leader Effectiveness. *Journal of Managerial Psychology* 28, no. 2 (2013): 133–46.
- Hidayanti, Nur. —Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 3 Pelaihari. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*, 2021. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/view/4696>.
- . —Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 3 Pelaihari. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*, 2021. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/view/4696>.
- IFLA, IFLA. —UNESCO Public Library Manifesto 1994. *1994-10-29*. [2013-11-25]. URL: [Http://Archive.Ifla.Org/VII/S8/Unesco/Eng.Htm](http://Archive.Ifla.Org/VII/S8/Unesco/Eng.Htm), 1995.
- IFLA/UNESCO. —IFLA/UNESCO Public Library Manifesto 1994, 1994.
- Indonesia, Pemerintah Negara Republik. —Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan, 2007. <http://digilib.isi.ac.id/2667/1/UU-43-2007-PERPUSTAKAAN.pdf>.

- Jannah, Lina Miftahul, dan Bambang Prasetyo. 2015. "Pendekatan Kuantitatif." Materi Pokok Metode Penelitian Kuantitatif.
- Kartono, K. 2018. Pimpinan dan kepemimpinan. Jakarta: Rajawali.
- Kotler, Philip, and Kevin Lane Keller. —A Framework for Marketing Management. Pearson, 2016.
<https://elib.vku.udn.vn/bitstream/123456789/4912/1/2016.%20A%20Framework%20for%20Marketing%20Management%20%286%20ed%2C%20Global%20Edition%29.pdf>.
- Kayo, Khatib Pahlawan. 2005. Kepemimpinan Islam dan Dakwah. Jakarta: Amzah
- Lewin, Kurt, Ronald Lippitt, and Ralph K. White. —Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created _Social Climates. *The Journal of Social Psychology* 10, no. 2 (May 1939): 269–99.
<https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>.
- Latiar, Hadira, dan Nailul Husna. 2020. "Analisis gaya kepemimpinan kepala Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta". *Jurnal Pustaka Budaya* 7.1.
- Mastur, Mastur, and Alamsyah Alamsyah. —Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawaipada Sekretariat Daerahkabupaten Lombok Tengah. *Jmm Unram-Master Of Management Journal* 4, no. 1 (2015).
<https://jmm.unram.ac.id/index.php/jurnal/article/view/261>.
- Misnanda, Farijal. —Pengaruh Slow Scan Television (SSTV) Terhadap Kepuasan Pemustaka Di UPT. UIN Ar-Raniry. *PhD Thesis, UIN AR-RANIRY*, 2020. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/15873/>.
- Mujab, Ahmad Isywarul, Ary Setyadi, and Rukiyah Rukiyah. —Persepsi Pemustaka Terhadap Sikap Pustakawan Dalam Layanan Referensi Di Perpustakaan Universitas Katolik Soegijapranata. *Jurnal Ilmu Perpustakaan* 4, no. 2 (2015): 113–19.
- Muliawan, Fadjar, and Miftahul Ulum. —Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Peningkatan Kinerja Karyawan. *ETNOMANAJEMEN: Journal of Management Research* 1, no. 1 (2025): 1–12.
- Muslimah, Imas. —Kepemimpinan Kiyai Pondok Pesantren. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 1, no. 2 (2016).
<https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema/article/view/5180>.

- Mangapeng, Rode Ester Frida. 2016. "Peranan Pengelola Perpustakaan dalam Meningkatkan Pelayanan Bagi Siswa SMP Negeri Empat Manado." *Acta Diurna Komunikasi* 5.3.
- Molantong, Cindy, et al eds. 2015. "Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kota Kotamobagu." *Acta Diurna Komunikasi* 4.3.
- Moleong, Lexy. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mu'inah. 2019. —Pengaruh Pengelolaan Perpustakaan Sekolah terhadap Minat Baca Peserta Didik di MAN Polman, Kec. Mapilli, Kab. Polewali Mandar". Skripsi Sarjana; Jurusan Manajemen Pendidikan Islam: Polewali Mandar.
- Parasuraman, Ananthanarayanan, Valarie A. Zeithaml, and Leonard L. Berry. —Servqual: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perc. *Journal of Retailing* 64, no. 1 (1988): 12.
- Putra, Arif Rachman, and Ella Anastasya Sinambela. —Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia* 4, no. 1 (2021): 58–67.
- Praselia, Yulia Wahyu. 2020. —Pengaruh Layanan Perpustakaan Terhadap Minat Baca Peserta Didik di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung. Skripsi Sarjana; Jurusan Manajemen Pendidikan Islam: Lampung.
- Rahadian, Gallint et al eds. 2015. "Peranan perpustakaan sekolah dalam meningkatkan budaya gemar membaca." *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan* 2.1.
- Rahayu, Rika Primi. 2019. —Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Skripsi Sarjana; Jurusan Manajemen Pendidikan Islam: Makassar, 2019.
- Rodin, R. (2022). *Pustakawan Profesional Di Era Digital*.
- Salmubi, Salmubi. —Implementasi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007: Upaya Memuliakan Kepustakawanan Nasional Menuju Masyarakat Informasi Indonesia 2015. *Media Pustakawan* 16, no. 3 & 4 (2009): 80–89.
- Saputro, Fadhila Azelita Putri. —Persepsi Dan Tingkat Kepuasan Pemustaka Terhadap Layanan Referensi Pada Perpustakaan Erasmus Huis. B.S. thesis, Fakultas Adab dan Humaniora. Accessed June 23, 2025. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/85733>.

- Syamsuddin, Syamsuddin. —Efektifitas Kepemimpinan Dalam Memotivasi Pustakawan Di Lingkungan Perpustakaan.‖ *Baitul'Ulum: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 2018, 37–45.
- Syugiarto, Syugiarto, and Nasir Mangngasing. —Gaya Kepemimpinan Presiden Indonesia.‖ *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2, no. 1 (2022): 29–38.
- Siswanto, Rendyka Dio, and Djambur Hamid. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 42.1 (2017).
- Wahyuningtyas, Ratri, and Lutfi Dwi Erianto. —Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelayanan Jaringan PT. PLN (Persero) Bandung Utara Kotamadya Bandung.‖ In *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage*, Vol. 1, 2011. <https://core.ac.uk/download/pdf/267947825.pdf>.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1. SK Pembimbing Skripsi



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS UHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
 Nomor: **TM** Tahun 2025
 Tentang

**PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN PEMBIMBING II DALAM PENULISAN SKRIPSI
 DEKAN FAKULTAS UHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP**

Menimbang	a. bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa perlu ditunjuk Dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
Mengingat	b. bahwa standar yang memuatnya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cukup dan mampu serta memenuhi syarat untuk diarahi tugas tersebut;
Memperhatikan	1. Undang – undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional 2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Curup; 3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2019 tentang STATUTA Institut Agama Islam Negeri Curup; 4. Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup; 5. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 Tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi 6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 019558/B/H/3/2022 tanggal 18 April 2022 Tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2022-2026; 7. Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor : 0700-In.34/2/KP.07A-09/2023 tanggal 29 September 2023 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Curup;
Memperhatikan	Berita acara seminar proposal Program Studi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam tanggal 7 Juli 2025

MEMUTUSKAN

Menetapkan Pertama	Keputusan Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab Dan Dakwah Menunjuk Saudara : 1. Dr. Rahmat Iwanna, M.Hum : 19731122-20011213001 2. Murtati, M.Hum : 19850424-2019032015 Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II dalam penulisan skripsi mahasiswa : Nama : Deli Vraiwu N i m : 22691004 Judul Skripsi : Persepsi Pustakawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau
Kedua	Proses bimbingan dilakukan sebanyak 8 kali pembimbing I dan 8 kali pembimbing II dibuktikan dengan karta bimbingan skripsi ;
Ketiga	Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten skripsi. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan;
Keempat	Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Kelima	Surat keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya;
Keenam	Surat keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan;
Ketujuh	Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku;

Ditetapkan di Curup
 Pada tanggal 15 Juli 2025
 Dekan,

 Ushuluddin,



Tembusan :

1. Bendahara IAIN Curup;
2. Kasubbag AKK PUAD IAIN Curup;
3. Dosen Pembimbing I dan II;
4. Prodi yang bersangkutan;
5. Layanan Satu Atap (L1);
6. Mahasiswa yang bersangkutan.

Lampiran II. Surat Rekomendasi Penelitian

		KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH Jalan Dr. A.H. Gan No. 1 Kuala Pos 138 Curup 28918 Telepon: (0732) 21910 Faksimili: (0732) 21910 Website: www.iaincurup.ac.id e-mail: admin@iaincurup.ac.id
Nomor	489/n.34/FU/PP.00.9/12/2025	1 Desember 2025
Sifat	Penting	
Lampiran	Proposal dan Instrumen	
Hal	Rekomendasi Izin Penelitian	
Yth.	Kepala MAN 2 Lubuklinggau Kabupaten Lubuklinggau	
Assalamu'alaikum Wr. Wb.		
Dalam rangka penyusunan skripsi S.I pada Institut Agama Islam Negeri Curup		
Nama	Deli Vratwi	
NIM	22691004	
Prodi	Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam	
Judul Skripsi	Persepsi Pustakawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau	
Waktu Penelitian	1 Desember 2025 s.d 1 Maret 2026	
Mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan. Demikianlah atas kerjasama dan izinnya diucapkan terima kasih.		
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.		
Dekan,		
		
Drf. Fakhruddin, S.Ag., M.Pd.I. NIP. 19750112 200604 1 009		

Lampiran III. Surat Izin Penelitian

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA LUBUKLINGGAU Jalan Soekarno Hatta KM. 11 Petaling Ulu Kecamatan Lubuklinggau Utara 1 Kota Lubuklinggau Telepon: (0733) 4540316 - Fax: (0733) 4540306 Situs web: https://lubuklinggau.kemkemenag.go.id - Email: kota@lubuklinggau.kemkemenag.go.id LUBUKLINGGAU - 31618	
Nomor	B-219/Kk.06.11.01/KP.01.1/12/2025	11 Desember 2025
Lampiran	-	
Perihal	Rekomendasi Izin Penelitian	
Yth. Kepala MA Negeri 2 Lubuklinggau		
Di-		
Tempat		
Assalamu'alaikum. Wr. wb.		
Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Curup No.A8/In.34/TU/PP.00.9/12/2025 tanggal 01 Desember 2025 perihal Rekomendasi Izin Penelitian, maka bersama ini disampaikan bahwa:		
Nama	Deli Vratwi	
NIM	22691004	
Jenjang Pendidikan	Strata -1	
Program Studi	Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam	
Judul Skripsi	Persepsi Pustakawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau	
Tempat Penelitian	MA Negeri 2 Lubuklinggau	
Waktu Penelitian	1 Desember 2025 s.d 1 Maret 2026	
Dengan ini pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan izin penelitian di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Lubuklinggau dari tanggal 1 Desember 2025 s.d 1 Maret 2026 dengan ketentuan sebagai berikut:		
1. Tidak menyimpang dari ketentuan yang ditetapkan. 2. Penelitian tersebut semata-mata untuk menambah wawasan para mahasiswa dan memberikan ilmu pengetahuan yang diterima saat perkuliahan. 3. Menaatinya peraturan dan ketentuan yang berlaku.		
Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya. Wassalamu'alaikum. Wr. wb.		
A.n. Kepala, Kasubbag TU,		
		
Muslim, S.Ag., M.Pd NIP.197408092003121003		
<i>Tembusan: Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau</i>		
Dokumen ini telah diandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Standar Nasional Elektronik (BSNE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).		

Lampiran IV. Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

PERSEPSI PUSTAKAWAN TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN

KEPALA PERPUSTAKAAN MAN 2 KOTA LUBUKLINGGAU

PERTANYAAN:

A. Pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau

Kepemimpinan Tradisional	Bagaimana Bapak/Ibu melihat pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala perpustakaan? Apakah keputusan biasanya mengikuti aturan lama? Dalam setiap penyelesaian masalah, apakah kepala perpustakaan lebih mengutamakan tradisi atau aturan yang sudah ada? Bagaimana Bapak/Ibu melihat sikap kepala perpustakaan dalam menjalankan tugas? Apakah beliau selalu berpegang pada nilai-nilai dan norma yang ada? Apakah kepala perpustakaan mempertimbangkan nilai-nilai dan norma yang berlaku di lingkungan kerja? Contohnya?
Kepemimpinan Kharismatik	Bagaimana pandangan Bapak/Ibu mengenai kepribadian kepala perpustakaan? Apakah beliau mampu memberikan inspirasi? Apakah kepala perpustakaan membangun hubungan emosional yang baik dengan staf, sehingga menumbuhkan rasa loyalitas?
Kepemimpinan Rasional	Bagaimana Bapak/Ibu melihat proses kepala perpustakaan dalam mengambil keputusan? Apakah berdasarkan data dan analisis yang objektif? Ketika ada masalah baru, apakah kepala perpustakaan mengumpulkan informasi dan data sebelum memutuskan?
Kepemimpinan Otoriter	Bagaimana Bapak/Ibu menilai cara kepala perpustakaan dalam membuat keputusan? Apakah ditentukan sendiri tanpa pendapat staf? Dalam situasi tertentu, apakah kepala perpustakaan sering mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan anggota tim?
Kepemimpinan Demokratis	Bagaimana Bapak/Ibu melihat gaya kepala perpustakaan dalam pengambilan keputusan? Apakah semua anggota dilibatkan. Apakah kepala perpustakaan memberikan kesempatan kepada

staf untuk berpartisipasi dalam diskusi sebelum memutuskan kebijakan

Bagaimana sikap kepala perpustakaan ketika menerima kritikan dan saran dari pustakawan?

Apakah pendapat atau masukan yang Anda berikan didengarkan dan dipertimbangkan?

Kepemimpinan Tunggal,

Bagaimana keputusan penting di perpustakaan biasanya dibuat? Apakah semua keputusan melalui kepala perpustakaan saja?

Apakah staf atau pustakawan punya kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan?

Bagaimana kepala perpustakaan mengambil keputusan penting? Apakah tanpa meminta pendapat staf?

Apakah Anda pernah mengalami situasi di mana keputusan diambil sepenuhnya oleh kepala perpustakaan?

Kepemimpinan Kolektif

Bagaimana proses pengambilan keputusan di perpustakaan?

Apakah semua staf dan pustakawan dilibatkan dalam menentukan keputusan penting?

Bagaimana kepala perpustakaan mendelegasikan tugas? Apakah sesuai dengan kemampuan anggota tim?

Apakah kepala perpustakaan memanfaatkan sistem atau prosedur otomatis?

B. Pertanyaan Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau

No.	Indikator	Pertanyaan
1	Prosedur Kebiasaan Lama	dan Bagaimana Bapak/Ibu biasanya mengikuti prosedur atau tradisi dalam menjalankan tugas sehari-hari di perpustakaan?
2	Motivasi Staf	Bagaimana Bapak/Ibu mempengaruhi dan memotivasi staf agar bekerja dengan semangat melalui contoh pribadi?
3	Data dan Fakta	Bagaimana Bapak/Ibu menggunakan data atau informasi untuk membuat keputusan penting di perpustakaan?
4	Keputusan Sendiri	Pernahkah Bapak/Ibu membuat keputusan tanpa meminta pendapat staf? Bagaimana memastikan keputusan itu dijalankan?
5	Melibatkan Staf	Bagaimana Bapak/Ibu mengajak staf berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perpustakaan?
6	Pusat Keputusan	Apakah Bapak/Ibu biasanya menjadi satu-satunya yang memutuskan hal-hal penting di perpustakaan?
7	Keputusan Bersama	Bisa Bapak/Ibu ceritakan contoh keputusan penting yang dibuat bersama-sama staf dan berhasil diterapkan?

Lampiran V. Surat Keterangan Telah Melakukan Wawancara

1. Wawancara dengan Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

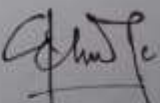
Nama	: Ernawati, S.Pd
Jabatan	: Kepala Perpustakaan

Menerangkan bahwa,

Nama	: Deli Vratiwi
Nomor Induk Mahasiswa	: 22691004
Fakultas	: Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Prodi	: Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

Benar telah melakukan wawancara yang berkenaan dengan pembuatan skripsi dengan judul "Persepsi Pustakarwan Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau" demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan semestinya.

Curup, 1 Desember 2025


Ernawati, S.Pd

2. Wawancara dengan Pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syafa Al- Munawwaroh, S.Si

Jabatan : Layanan Referensi dan Bacaan

Menerangkan bahwa,

Nama : Deli Vratwi

Nomor Induk Mahasiswa : 22691004

Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Prodi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

Benar telah melakukan wawancara yang berkenaan dengan pembuatan skripsi dengan judul "Persepsi Pustakawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau" demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan semestinya.

Curup, 2 Desember 2025



Syafa Al-Munawwaroh, S.Si

3. Wawancara dengan Pengelola Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sinta Elysia, S.Pd
Jabatan : Bagian Unit Pelayanan

Menerangkan bahwa,

Nama : Defi Vratwi
Nomor Induk Mahasiswa : 22691004
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Prodi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

Benar telah melakukan wawancara yang berkenaan dengan pembuatan skripsi dengan judul "Persepsi Pustakawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau " demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan semestinya.

Curup, 2 Desember 2025



Sinta Elysia, S.Pd

Lampiran VI Kartu Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21700 Fax. 21010
 Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 20119

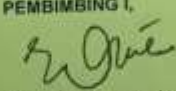
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA	Deli Vindhi *		
NIM	22591009		
PROGRAM STUDI	Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam		
FAKULTAS	FIAAD		
DOSEN PEMBIMBING I	Dr. Rahmat Husein M.Hum		
DOSEN PEMBIMBING II	Maiden M. Hum		
JUDUL SKRIPSI	Pecobaan pernikahan terhadap gaya kepemimpinan Kepala perpustakaan MAW & Lubuklinggau		
MULAI BIMBINGAN			
AKHIR BIMBINGAN			

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF PEMBIMBING I
1.	21-10-2024	Bab I	RF
2.	28-10-2024	Bab II	RF
3.	1-11-2024	Bab III	RF
4.	15-11-2024	Signifikan Pedagogis Wawancara	RF
5.	14-01-2025	Summ Rapor Bab IV	RF
6.	20-01-2025	Paraband. Rapor Bab IV	RF
7.	26-01-2025	Revisi Abstrak dan Bab V	RF
8.		Ace Abstrak	RF
9.		Paraband Bab IV	RF
10.		Ace monev	RF
11.			
12.			

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI SUDAH
 DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN CURUP,

PEMBIMBING I,



Dr. Rahmat Husein M.Hum
 NIP. 198411232001111001

CURUP, 202

PEMBIMBING II,



Maiden M. Hum
 NIP. 19850424200321015

- Lembar Depan Kartu Bimbingan Pembimbing I
- Lembar Belakang Kartu Bimbingan Pembimbing II
- Kartu ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan Pembimbing I dan Pembimbing II



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21799 Fax. 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: iaic@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA	Dele Yratini		
NIM	2249004		
PROGRAM STUDI	IPIS		
FAKULTAS	FIUAD		
PEMBIMBING I	Dr. Rahmat Munzir M.Hum		
PEMBIMBING II	Marleni M. Hum		
JUDUL SKRIPSI	Persepsi pemahaman tentang gaya kepemimpinan kronis perputakaan MAN 2 Lubuklinggau		
MULAI BIMBINGAN			
AKHIR BIMBINGAN			

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF PEMBIMBING II
1.	20/10/2025	Revisi latar belakang, Bab III, Metode penelitian	
2.	13/11/2025	Revisi Bab II, footnote	
3.	18/11/2025	Revisi, Bab III, Kritis-kritik / Mngist	
4.	20/11/2025	Revisi Daftar isi, Metode penelitian	
5.	22/11/2025	Revisi Cover, footnote	
6.	25/11/2025	Revisi Bab 3	
7.	1/12/2025	Ace Bab 1-3	
8.	15/12/25	Revisi Bab IV	
9.	17/12/25	Revisi Bab IV & V	
10.	20/12/25	Revisi abstrak	
11.	02/1/26	Ace ujian skripsi "3"	
12.			

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI
SUDDAH DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN
CURUP

CURUP, 02-Febr 2026

PEMBIMBING I,

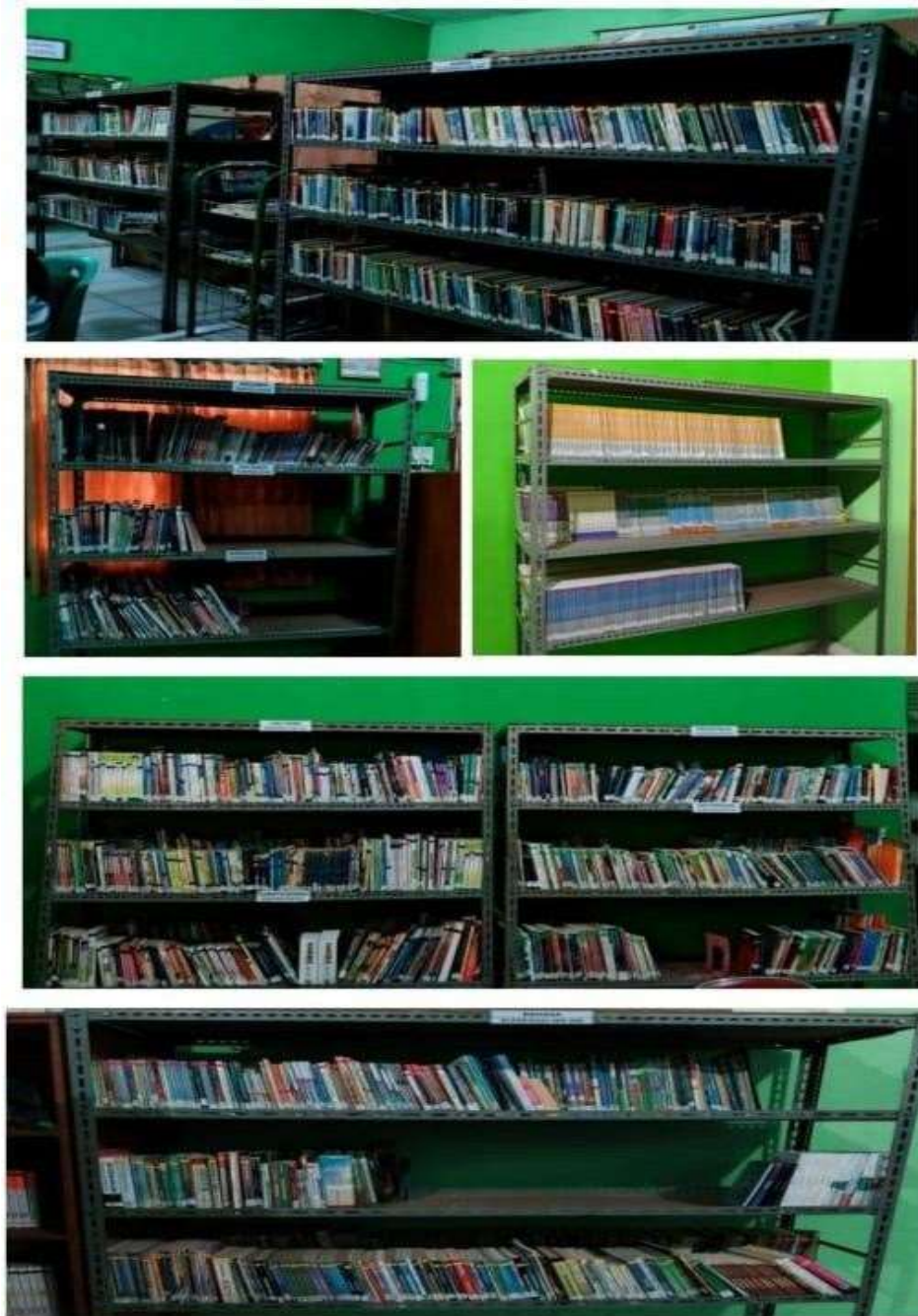
Dr. Rahmat Munzir M.Hum
NIP. 19731112 20012 1 001

PEMBIMBING II,

Marleni M. Hum
NIP. 19850924 201905 2 015

Lampiran VII Koleksi Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau

1. Koleksi Tercetak



Koleksi Buku Reverensi Belajar Perpustakaan MAN 2 Kota
Lubuklinggau



Koleksi Koran dan Buku Display Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau



Koleksi Komputer dan Printer Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau



Ruang Pertemuan Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau



Kegiatan Inventarisasi Buku Koleksi Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau



Kegiatan Layanan Sirkulasi di Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau



Dokumen Akreditasi Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau



Wawancara Dengan Pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau



Wawancara Dengan Pustakawan MAN 2 Kota Lubuklinggau



Wawancara Dengan Kepala Perpustakaan MAN 2 Lubuklinggau



Foto Bersama Pengelola Perpustakaan MAN 2 Kota Lubuklinggau