

**Kepemimpinan Wanita  
di Perpustakaan IAIN Raden Fatah Palembang  
Oleh: Nurmalina  
Jurusan Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab  
IAIN Raden Fatah Palembang**

**Abstract:**

*Library as a source of information (resource center) is a very strategic place in the dissemination of information. Reciprocation of an organization is influenced by the applied management, especially top managers factor. Selection of top managers should be based on good managerial skills within the organization, so the important thing is the ability (capability) not on anything, so everyone has the right to occupy that position. With the expected capabilities of the organization will be able to run properly in accordance with the vision, mission, and programs that have been implemented. This is in accordance with a saying that we have to determine the position of a person according to his ability.*

**Pendahuluan**

Menurut Undang-Undang RI No.43 Tahun 2007 tentang perpustakaan dalam Bab I Pasal 3, perpustakaan berfungsi sebagai wahana pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi untuk meningkatkan kecerdasan dan keberdayaan bangsa<sup>1</sup>. Untuk menjalankan fungsinya tersebut perpustakaan harus dikelola dengan menerapkan prinsip manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan terbaik. Di dalam manajemen itu sendiri terdapat proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan juga pengawasan, dimana sang manajer/pimpinan bertanggung jawab penuh yang tentunya dibantu oleh seluruh elemen dalam keberhasilan organisasi yang dipimpin.

Selain manajemen yang baik, hal yang tidak kalah penting adalah kualitas sumber daya manusianya (*human resources*). Oleh karena itu, perpustakaan membutuhkan seorang pemimpin yang profesional. Kepemimpinan yang baik akan berdampak pada etos kerja yang baik pula. Kebijakan yang diambil dan rancangan kerja (*grand design*) yang disusun oleh manajer/pemimpin akan menjadi panduan dalam pelaksanaan kinerja.

Teori yang dikemukakan oleh Elton Mayo (1880-1949) dari Harvard University mendasarkan pada penelitian yang dikenal dengan teori *Hawthorne Experiment*, menyatakan bahwa faktor tertentu dapat juga mempengaruhi perilaku, sikap dan produktivitas para pekerja, dimana standar kelompok berpengaruh penting dalam mempengaruhi perilaku individu termasuk budaya kerja sehingga membangun *output* pekerja dalam suatu organisasi.<sup>2</sup> Faktor ini antara lain adalah perhatian yang diberikan oleh manajer/pimpinan memberikan efek peningkatan produktivitas kerja bukan hanya berdasarkan fasilitas kerja. Jadi, secara langsung maupun tidak langsung, seorang pimpinan mempunyai tanggung jawab serta peran yang sangat besar dalam keberlangsungan suatu organisasi.

---

<sup>1</sup> Indonesia. 2010. *Undang-Undang Republik Indonesia No.43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan*. (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI). hlm.6

<sup>2</sup> Robinson, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. (Jakarta: Erlangga), hlm. 111

Pemilihan manajer puncak harus didasarkan pada kemampuan manajerial yang baik, siapa saja berhak untuk menduduki posisi tersebut. Dengan kemampuan yang dimiliki diharapkan roda organisasi akan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan visi, misi dan program yang telah dicanangkan. Berbicara mengenai kemampuan, maka tema mengenai kepemimpinan wanita menjadi bahasan yang akan dikaji disini.

### 1. Definisi kepemimpinan

Pemimpin erat kaitannya dengan istilah kepemimpinan. Jadi sebelum membahas lebih lanjut tentang kepemimpinan, ada baiknya diketahui dahulu apa maksud kata tersebut. Kepemimpinan merupakan masalah relasi atau hubungan dan pengaruh antara yang dipimpin dan yang memimpin. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang bermakna pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain.

Menurut Roach dan Behling *Leadership* yang makna harfiahnya adalah kepemimpinan, mengacu kepada *The process of influencing an organized group toward accomplishing its goal.*<sup>3</sup> Jadi, kepemimpinan merupakan proses yang dilakukan dalam rangka mempengaruhi kelompok-kelompok organisasi yang terbentuk dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat yang senada tentang kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.

Kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemauan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus bagi situasi yang khusus. Berdasarkan definisi-definisi di atas, kepemimpinan memiliki beberapa implikasi antara lain;

- a. Pertama, kepemimpinan melibatkan orang lain (bawahan), kualitas seorang pemimpin ditentukan oleh bawahan dalam menerima pengarahan dari pemimpin
- b. Kedua, kepemimpinan merupakan pembagian yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa dari kegiatan anggota kelompok dan sebaliknya anggota kelompok atau bawahan secara tidak langsung mengarahkan kegiatan pimpinan
- c. Ketiga, kepemimpinan disamping dapat mempengaruhi bawahan, dengan kata lain seorang pimpinan tidak dapat mengatakan kepada bawahan apa yang harus dikerjakan tapi juga mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintah pimpinan.

Kepemimpinan menggambarkan asumsi bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang, baik individu maupun kelompok. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Karakteristik seorang pemimpin didasarkan pada prinsip-prinsip belajar seumur hidup, berorientasi pada pelayanan dan membawa energi positif.

---

<sup>3</sup> Hughes, Richard L, et al. 1999. *Leadership: enhancing the lesson of experience*. (Singapore: Mc. Graw-Hill International Editions), hlm.8

Kepemimpinan muncul sebagai hasil interaksi otomatis antar pemimpin dan individu-individu yang dipimpin dimana kepemimpinan didasarkan pada kegiatan mengajak, mempengaruhi, serta menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi tercapainya suatu tujuan. Henry Pratt Fairchild menyatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang membimbing dengan bantuan-bantuan kualitas persuasifnya, dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh yang mengikutinya.<sup>4</sup>

Dalam menjalankan roda organisasi, kerja sama tim yang solid (*team work*) sangat mempengaruhi kualitas dan keberhasilan organisasi/ lembaga. Oleh karena itu, dengan adanya kerjasama yang harmonis, suatu tim kerja diharapkan mampu membangun kepercayaan, mengaplikasikan sistem komunikasi yang tepat serta dapat mengembangkan potensi diri masing-masing pribadi yang akan berimplikasi pada kemandirian dalam berorganisasi.

## 2. Kepemimpinan yang sukses

Dalam menjalankan roda organisasi dengan baik dibutuhkanlah manajemen. Dimana manajemen mencakup asas-asas efisiensi, perencanaan, lembar kerja, prosedur, aturan-aturan, pengawasan dan konsistensi. Hal tersebut memerlukan manajer/pimpinan dalam mengolahnya agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Sedangkan dalam kepemimpinan biasanya berkaitan dengan pengambilan resiko, dinamis, kreatifitas, perubahan, dan visi. Jika hal-hal yang ada kaitannya dengan manajemen dan kepemimpinan tersebut digabung, maka akan tercipta budaya yang baik. Karena didukung oleh manajemen/sistem serta pola kepemimpinan yang baik pula.

Lasa memberikan ciri-ciri keberhasilan seorang pemimpin. Adapun kepemimpinan seseorang dinilai berhasil apabila dianggap mampu:

1. Memotivasi bawahan untuk bekerja sama dengannya
2. Membuat keputusan yang dapat dilaksanakan dengan baik
3. Mengendalikan situasi
4. Bersikap adil terhadap seluruh karyawan
5. Memikul tanggung jawab
6. Meningkatkan rasa percaya diri dan kebanggaan bawahan terhadap pekerjaan mereka.<sup>5</sup>

Dalam rangka mendukung keberhasilan kepemimpinan seseorang, tipe ataupun pola kepemimpinan juga ikut serta mempengaruhinya. Adapun pola atau tipe kepemimpinan dapat dibagi menjadi;

1. Tipe kharismatik  
Pemimpin kharismatik memiliki kekuatan, energy, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya
2. Tipe paternalistis dan maternalistis  
Tipe ini bersifat melindungi bawahan seperti layaknya orang tua
3. Tipe militeristis  
Tipe ini lebih banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan yang sifatnya keras, sangat otoriter, menghendaki agar bawahan selalu patuh.
4. Tipe otokratis

---

<sup>4</sup> Kartini Kartono. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan: apakah pemimpin abnormal itu?*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada), hlm. 33

<sup>5</sup> Lasa HS. 2008. *Manajemen Perpustakaan*. (Yogyakarta: Gama Media), Hlm. 301.

- Tipe ini didasarkan pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi
5. Tipe Laissez Faire  
Tipe ini membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri tentang semua pekerjaan dan tanggungjawab yang dilakukan oleh bawahannya
  6. Tipe populistis  
Kepemimpinan dengan tipe ini cenderung untuk menjadi pemimpin rakyat
  7. Tipe administratif  
Pemimpin dengan tipe administratif ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif
  8. Tipe demokratis  
Tipe kepemimpinan demokratis berorientasi kepada manusia sebagai sumber daya dan memebrikan bimbingan kepada pengikutnya.<sup>6</sup>

Selain pola kepemimpinan yang professional, kebijakan pimpinan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, karena kebijakan yang diambil dan diputuskan oleh pimpinan akan dilaksanakan oleh para bawahannya. Dan diketahui bersama bahwa kepemimpinan merupakan proses sosial yang melibatkan bawahan dalam melaksanakan semua hal yang telah direncanakan sebelumnya dalam proses perencanaan organisasi.

Selain hal di atas, kemampuan manajerial serta komunikasi yang baik menjadi kunci kesuksesan seseorang dalam menjalankan roda organisasinya. Untuk menjadi seorang pemimpin, kompetensi dalam mengatur dan bekerjasama dalam suatu organisasi adalah hal mutlak yang harus dimiliki. Karena tanpa kemampuan yang baik, mustahil bagi suatu organisasi dapat sukses dan meraih apa yang menjadi sasaran organisasi itu sendiri.

Hal yang tak kalah pentingnya juga menjadi salah satu pendukung kesuksesan dalam kepemimpinan, menurut penulis adalah kemapanan, walaupun hal ini tidak mutlak, tetapi akan juga mempengaruhi kinerja. Ketika seseorang sudah pada kondisi nyaman ataupun zona aman dalam kaitannya dengan finansial, maka fokus maupun konsentrasi terhadap tugas yang sedang diemban menjadi lebih besar. Sehingga roda kepemimpinan akan dapat berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena kebutuhan personal telah terpenuhi, sehingga ia tidak lagi harus memikirkan urusan ekonomi/kesejahteraan pribadi maupun keluarganya. Konsentrasinya akan sangat besar dalam pengembangan organisasi, ditandai dengan *concern* yang luar biasa dicurahkan kepada organisasi yang dia pimpin.

### 3. Teori Kepemimpinan

Beberapa teori telah dikemukakan para ahli manajemen mengenai timbulnya seorang pemimpin. Teori yang satu berbeda dengan teori yang lainnya. Di antara berbagai teori mengenai lahirnya seorang pemimpin ada tiga di antaranya yang paling

---

<sup>6</sup> Wartawargagunadarma. 2009. Kepemimpinan.  
<http://wartawargagunadarma.ac.id/2009/12/kepemimpinan-33/.kepemimpinan>. December 10<sup>th</sup> 2009.

menonjol yaitu *leaders are born and not made*. Penjelasan lebih lanjut dapat dilihat sebagai berikut :

1. Teori Genetis

Inti dari teori ini tersimpul dalam mengadakan "*leaders are born and not made*". Penganut teori ini mengatakan bahwa seorang pemimpin akan berhasil karena ia telah dilahirkan dengan bakat pemimpin. Dalam keadaan bagaimana pun seorang ditempatkan pada suatu waktu ia akan menjadi pemimpin karena ia dilahirkan untuk itu. Artinya takdir telah menetapkan ia menjadi pemimpin.

2. Teori Sosial

Jika teori genetis mengatakan bahwa "*leaders are born and not made*", maka penganut-penganut sosial mengatakan sebaliknya yaitu: "*Leaders are made and not born*". Penganut-penganut teori ini berpendapat bahwa setiap orang akan dapat, menjadi pemimpin apabila diberi pendidikan dan kesempatan untuk itu. Jadi, bukan karena takdir tetapi karena adanya kesempatan dan pendidikan yang dapat membangun karakter seorang pemimpin.

3. Teori Ekologis

Teori ini merupakan penyempurnaan dari kedua teori genetis dan teori sosial. Penganut-penganut teori ini berpendapat bahwa seseorang hanya dapat menjadi pemimpin yang baik apabila pada waktu lahirnya telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, bakat mana kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pangalaman-pengalaman yang memungkinkannya untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang memang telah dimilikinya itu. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori genetis dan teori sosial dan dapat dikatakan teori yang paling baik dari teori-teori kepemimpinan.<sup>7</sup>

Pada tataran aplikatif, proses kepemimpinan akan mengalami banyak hambatan, tetapi dengan penguasaan medan dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pemimpin, semua akan dapat diselesaikan secara baik.

### **Kepemimpinan Wanita**

Kepemimpinan merupakan kata yang bermakna dalam, dimana ketika kita mendengar kata tersebut maka yang terbayang adalah kekuasaan, ketegasan, dan tanggung jawab. Dimana sifat-sifat tersebut lebih identik dimiliki oleh laki-laki. Dan dalam budaya Indonesia, kedudukan laki-laki sebagai pemimpin lebih diakui dibandingkan wanita, karena laki-laki mempunyai sifat yang tegas, rasional, bertanggungjawab, sehingga ketika ada seorang perempuan yang diangkat menjadi pemimpin, maka keragu-raguan akan muncul karena perempuan dikenal kurang memiliki sifat-sifat tersebut. Hal ini juga yang menjadi penyebab dalam penentuan posisi suatu organisasi, dimana kebanyakan orang mengaitkannya dengan konsep gender.

*“When strictly referring to the biological categories of male and female we typically use the term ‘sex,’ and when referring more broadly to social construction of masculinity and femininity such as stereotypes and roles, we typically use term*

---

<sup>7</sup> Hughes, Richard L, et al. 1999. *Leadership: enhancing the lesson of experience*. (Singapore: McGraw-Hill International Editions), hlm.19.

'gender'.<sup>8</sup> Jadi konsep gender sebenarnya adalah sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh faktor-faktor sosial maupun budaya, sehingga lahir beberapa anggapan tentang peran sosial dan budaya laki-laki maupun perempuan, dimana sifat-sifat yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki dapat berubah sesuai dengan waktu, tempat dan kelas sosial.<sup>9</sup> Bentuk sosial antar kaum laki-laki dan perempuan itu antara lain: jika perempuan dikenal sebagai makhluk yang lembut, cantik, emosional, atau keibuan. Sedangkan laki-laki dikenal dengan sifatnya yang rasional, kuat, tegas, perkasa dan sifat lainnya.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa gender merupakan suatu konsep sosial yang berlaku di masyarakat dan digunakan untuk membedakan peran dan fungsi antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan yang dimaksud adalah bukan terletak pada hal-hal yang bersifat biologis dan kodrati, seperti bentuk fisik tetapi lebih kepada kedudukan, fungsi dan peran masing-masing dalam berbagai lini kehidupan dan pembangunan. Hal ini tidak menutup kemungkinan dapat terjadi dalam suatu organisasi, dimana yang menjadi manajer/ pemimpin dari suatu organisasi adalah perempuan.

Budaya patriarki (kelaki-lakian) yang berkembang dalam lingkungan masyarakat lebih mesubordinatkan peran dan kemampuan perempuan. Budaya yang berkembang di masyarakat menunjukkan bahwa perempuan selayaknya hanya bertugas dalam urusan kerumahtanggaan dan tidak sesuai apabila perempuan berkiprah lebih jauh di luar rumah baik untuk bidang organisasi kemasyarakatan dan untuk bidang politik dan pemerintahan.

Tinjauan dalam banyak literatur memberikan dua kesimpulan yang berhubungan antara gender dan kepemimpinan. Kesimpulan pertama, kesamaan antara pria dan wanita dalam gaya kepemimpinan cenderung lebih banyak dibandingkan dengan perbedaannya, sedangkan kesimpulan kedua menyatakan bahwa perbedaannya adalah wanita cenderung memilih pola kepemimpinan yang demokratis sedangkan pria lebih memilih gaya kepemimpinan instruksi (*directive*).

Terbukanya kesempatan bagi perempuan untuk berperan sebagai pemimpin, berarti membuka juga peluang untuk perempuan dalam mengambil bagian dalam penentuan keputusan dan kebijakan.<sup>10</sup> Dimana selama ini, setiap pemimpin hampir selalu dikaitkan dengan sifat laki-laki yang maskulin sehingga hampir semua keputusan didominasi oleh kaum pria. Perempuan sebenarnya juga mempunyai peran dalam pengambil keputusan, tetapi menduduki posisi subordinat saja. Jadi, ketika kepemimpinan dipegang oleh seorang perempuan, maka kesempatan yang sama juga diberikan kepada perempuan untuk menentukan keputusan demi terwujudnya tujuan organisasi, sehingga persamaan peran dan fungsi/ kesetaraan gender dalam masyarakat dapat diaplikasikan secara baik.

### **Sekilas Tentang Kepemimpinan di Perpustakaan IAIN Raden Fatah Palembang**

Perpustakaan IAIN Raden Fatah berdiri seiring dengan diresmikannya IAIN Raden Fatah pada tanggal 13 Nopember 1964 bertepatan dengan tanggal 8 Rajab 1384 H. Sejak mulai berdiri sampai dengan tahun 2010 ini telah terjadi pergantian

---

<sup>8</sup> Rudman, Laurie A., and Peter Glick. 2008. *The psychology of gender: how power and intimacy shape gender relationship*. (New York: The Guilford Press), hlm. 6

<sup>9</sup> Trisakti Handayani dan Sugiarti. 2001. *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*. (Malang: Pusat Studi Wanita dan Kemasyarakatan Universitas Muhammadiyah Malang), hlm. 4

<sup>10</sup> A. Nunuk P. Murniati. 2004. *Getar gender: buku kedua, perempuan Indonesia dalam perspektif agama, budaya dan keluarga*. (Magelang: Indonesiatara), hlm. 55

kepemimpinan atau kepala perpustakaan sebanyak 9 kali. Secara berturut-turut tercatat sebagai berikut:

1. Bapak Hamid Nawawi (1964-1971)
2. Drs. Abas Karib (1971-1975)
3. Dra. Maisaroh Nawawi (1975-1979)
4. Mazwar Gholib (1979-1983)
5. Marus Bakri, BA. (1983-1996)
6. Drs. Balia Manaf (1996-2000)
7. Drs. Ruslan Muhayyan (2000-2002)
8. Bapak Drs. Syafran Effendi (2002-2006),
9. Drs. H. Thohman Bahalik (2006-1010),
10. Herlina.S.Ag.,SS.,M.Hum mulai tanggal 1 Februari 2010 - Sekarang

Bila dilihat dari data tersebut sejak berdiri dari tahun 1964 sampai sekarang kepala perpustakaan didominasi oleh laki-laki. Dari sepuluh orang yang pernah menjadi kepala perpustakaan hanya dua orang yang wanita, yaitu Ibu Maisaroh Nawawi yang berakhir masa kepemimpinannya tahun 1979. Sejak itu sampai dengan tahun 2010 kepala perpustakaan selalu dipimpin oleh laki-laki dan baru pada periode terakhir tahun 2010, perpustakaan kembali dipimpin oleh seorang wanita.

Dengan kondisi tuntutan peningkatan kualitas dan pengembangan IAIN Raden Fatah yang saat ini sedang mempersiapkan diri untuk menjadi universitas menuntut pula peningkatan kualitas perpustakaan. Visi untuk menjadi *resource centre* berbasis keislaman dan keilmuan, merupakan tantangan tersendiri bagi seorang pimpinan atau kepala perpustakaan. Disisi lain tantangan cultural yang masih membedakan status gender dalam kepemimpinan masih sangat kuat terasa.

### **Menembus Keraguan Kepemimpinan Wanita di Perpustakaan IAIN Raden Fatah**

Keraguan terhadap kemampuan kepemimpinan seorang wanita masih ada dikalangan pustakawan dan karyawan sendiri. Keraguan itu ditunjukkan dengan sikap kurang mendukung dan bahkan menentang. Sikap ini terlihat dengan tidak hadirnya para pustakawan dan karyawan pada saat pelantikan kepala perpustakaan. Kemudian berlanjut dengan sikap menentang dengan mengajukan protes tidak menerima kepemimpinan tersebut pada pihak rektorat. Sampai dengan dua bulan pertama, suasana tidak kondusif terjadi di perpustakaan karena sikap tidak menerima di kalangan pustakawan dan karyawan tersebut.

Bagi seorang pemimpin kondisi ini adalah tantangan yang harus disikapi secara serius dan profesional. Terutama dalam menghadapi tantangan cultural yang bernuansa gender yang meragukan kepemimpinan seorang wanita. Karena itu langkah-langkah untuk mendapatkan dukungan dan kerjasama dari para karyawan dan pustakawan mutlak dilakukan. Tanpa adanya dukungan dan kerjasama dengan bawahan mustahil organisasi perpustakaan dapat berjalan dengan baik. Baik pemimpin maupun yang dipimpin akan dapat melaksanakan kewajibannya apabila mereka dapat saling dukung dan bekerja sama. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik.

Keraguan yang berpangkal pada pandangan patriarki yang melihat posisi subordinat wanita harus dijawab dengan sikap dan kerja yang baik. Ia harus dilihat sebagai sebuah tantangan sekaligus sebagai sebuah pemicu motivasi untuk bekerja dengan baik. Langkah awal yang harus dilakukan adalah;

1. Harus ada keberanian untuk mengambil keputusan dan menjalankannya. Karena sebenarnya inilah pangkal dari sikap ragu terhadap wanita, mengambil contoh dari para pemimpin wanita yang sukses, mereka adalah pemimpin yang berani dalam mengambil keputusan sekaligus dapat bertindak tegas.
2. Harus dapat merangkul semua potensi yang ada pada para bawahannya. Semua bentuk penolakan yang didasari oleh adanya keraguan harus diakomodasi dan direspon secara positif. Kaum wanita dalam memimpin cenderung lebih demokratis atau partisipatif dibanding kaum pria. Kaum wanita juga cenderung mendorong keikutsertaan, berbagi informasi dan kekuasaan, serta berusaha meningkatkan harga diri para bawahan. Mereka memimpin melalui semangat merangkul, keahlian, hubungan, dan ketrampilan antar pribadi untuk mempengaruhi orang lain.
3. Harus dapat menunjukkan sikap professional. Yang dimaksud dengan sikap professional disini adalah sikap sebagai orang yang mengerti dan menguasai bidang yang sedang dikerjakannya. Tentunya dalam hal ini adalah bidang yang terkait dalam masalah perpustakaan.

Tiga langkah di atas bila dapat dilakukan dengan baik, akan menghilangkan keraguan atas kepemimpinan wanita. Hal ini tentu saja membutuhkan kerja keras dari sang pemimpin. Setiap karyawan memiliki persepsi masing-masing terhadap pimpinannya, khususnya pimpinan wanita. Apabila seorang karyawan memiliki persepsi yang baik atau positif terhadap pimpinannya, maka kesan yang tertinggal dalam diri karyawan tersebut akan berlanjut membentuk suatu sikap atau perilaku yang positif pula. Demikian pula halnya dengan pemimpin perpustakaan IAIN Raden Fatah Palembang, saat ini sedang berjuang untuk mewujudkan ketiga hal tersebut di atas.

## **Penutup**

Kepemimpinan adalah satu hal yang harus dikelola dan dijalankan secara professional. Kemampuan mengorganisasi tidak ditentukan oleh latar belakang jenis kelamin, tetapi lebih kepada kompetensi atau kemampuan seseorang. Jika dikaitkan dengan konsep gender, dimana gender lebih mengacu kepada pembagian fungsi dan peran terhadap sesuatu, maka perempuan yang diidentifikasi dominan akan sifat lemah lembut dan kurang tegas merupakan hal yang tidak dapat digeneralisir.

Kepala perpustakaan IAIN Raden Fatah Palembang saat ini menghadapi tantangan untuk meningkatkan kualitas layanan perpustakaan dan masih adanya pandangan yang tidak menerima kepemimpinan wanita. Akan tetapi kondisi itu dapat diatasi dengan langkah-langkah yang diambil oleh pimpinan perpustakaan yaitu keberanian untuk mengambil keputusan dan menjalankannya, merangkul semua potensi yang ada pada para bawahannya dan menunjukkan sikap professional.



## Daftar Pustaka

- A. Nunuk P. Murniati. 2004. *Getar gender: buku kedua, perempuan Indonesia dalam perspektif agama, budaya dan keluarga*. Magelang: Indonesiatara.
- Hughes, Richard L, et al. 1999. *Leadership: enhancing the lesson of experience*. Singapore: McGraw-Hill International Editions
- Indonesia. 2010. *Undang-Undang Republik Indonesia No.43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI<sup>1</sup>
- Kartini Kartono. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan: apakah pemimpin abnormal itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Lasa HS. 2008. *Manajemen Perpustakaan*. Yogyakarta: Gama Media
- Rudman, Laurie A., and Peter Glick. 2008. *The psychology of gender: how power and intimacy shape gender relationship*. New York: The Guilford Press
- Trisakti Handayani dan Sugiarti. 2001. *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*. Malang: Pusat Studi Wanita dan Kemasyarakatan Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wartawargagunadarma. 2009. *Kepemimpinan*. Dalam <http://wartawargagunadarma.ac.id/kepemimpinan-33/kepemimpinan>. Di unduh pada 12-10-2012.