

Kepemimpinan dan birokrasi perpustakaan dalam perspektif Islam: Sebuah tinjauan teoritis untuk masa depan

Lailatur Rahmi¹ & Johari Jamal²

¹Program Studi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab & Humaniora Universitas Negeri Islam Imam Bonjol

²Program Studi Ilmu Al-Quran dan Tafsir Fakultas Ushuluddin Universitas Negeri Islam Imam Bonjol

email: ¹lailaturrahmi.rahmisuke@gmail.com; ²joharimelayu158@gmail.com

Abstract

Library is an organization whose existence cannot be separated from the influence of environmental changes, especially the rapid development of information technology. The human resources in it are very important elements to keep in mind, especially the figure of a leader. Leaders are an important foundation for the sustainability of an organization, so that the ultimate goal of an institution can be achieved well. In the study of Islam, leadership is a human nature according to the mandate of Allah Almighty for humans to be the vicegerent of Allah on earth. The leader becomes a very important figure and is closely related to the organization and organizational structure, structuring, bureaucracy and leadership concepts in an organization.

Keywords: Library, Leadership, Bureaucracy, and Islamic Views on Leadership

Pendahuluan

Perpustakaan adalah organisasi yang keberadaannya tidak bisa terlepas dari pengaruh perubahan lingkungan terutama pesatnya perkembangan teknologi informasi. Sumber daya manusia yang ada didalamnya menjadi unsur yang sangat penting untuk terus diperhatikan terutama sosok seorang pemimpin. Pemimpin menjadi sosok yang sangat penting dan berhubungan erat dengan pengorganisasian dan struktur organisasi, penataan, birokrasi dan konsep kepemimpinan dalam suatu organisasi.

Berbagai dampak diterima perpustakaan akibat dari dorongan perkembangan teknologi informasi ini. Secara umum hal ini terlihat jelas dalam hal yang berkaitan dengan organisasi perpustakaan ini sendiri, diantaranya adalah automasi perpustakaan, struktur spesialisasi perpustakaan, departementalisasi, tata ruang, dan lain sebagainya. Giddens menjelaskan dalam teori strukturasinya bahwa Teori strukturasi sendiri mengajarkan konsep tentang individu yang dikatakan sebagai aktor (*agency*) yang memiliki peran untuk memproduksi dan mereproduksi struktur dalam tatanan sosial yang mapan.

Jadi agen mampu untuk merubah dan menghasilkan struktur-struktur baru jika tidak menemukan kepuasan dari struktur yang sudah ada sebelumnya. Struktur merupakan seperangkat aturan (*rule*) dan sumber daya (*resource*) atau seperangkat hubungan transformasi yang diorganisasikan secara *rekursif* sebagai sifat-sifat sosial. Dalam upaya

untuk menjadi lebih efisien dan efektif, organisasi harus mulai berubah struktur mereka. Perubahan yang datang ini kemudian tergantung pada bentuk kepemimpinan dalam organisasi, bahwa kepemimpinan sejatinya adalah milik pustakawan sebagai agency karena setiap individu memiliki andil dan pengaruh dalam strukturasi untuk mencapai visi dan misi perpustakaan.

Kepemimpinan merupakan topik yang sering membingungkan dengan banyak perdebatan tentang apa kepemimpinan dan bahkan apa yang benar-benar harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Kegagalan kita untuk memahami kepemimpinan bukanlah hasil dari setiap kurangnya literatur tentang topik. Penulis di sejumlah bidang telah berdebat dan mengelurkan ratusan buku dan ribuan artikel. Ada begitu banyak saran yang tersedia tentang bagaimana menjadi seorang pemimpin yang sukses yang hampir luar biasa.

Pada Abad 21 ini jelas bahwa kepemimpinan bisa menjadi salah satu unsur penting dalam kejayaan perpustakaan sebagai organisasi yang rentan akan perubahan. Ketegasan pemimpin menjalankan amanat yang ia terima untuk menjalankan visi misi perpustakaan dan untuk melaksanakan konsep kepemimpinan itu sendiri. Berbagai perubahan yang datang pada perpustakaan telah berdampak pada manajemen organisasi. Perubahan demografi yang terus menerus datang ternyata dapat menciptakan ide, konsep dan tipe organisasi yang baru. Tidak bisa dibayangkan lagi jika ketika perubahan belum bisa dihadapi dan diterima sebagai tantangan. Maka sosok pemimpin sangat diharapkan dalam menggoyong anggotanya ketika menghadapi tantangan, perubahan dan kemajuan yang berdampak positif bagi perpustakaan. Pemimpin juga berdiri sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang memiliki kemampuan baik dalam melihat fenomena yang akan muncul, memiliki visi yang tajam, tanggap dan sangat responsif akan perubahan dan menerapkannya dalam praktek kepemimpinan.

Sabri et al. (2011: 126) dalam penelitiannya berpendapat bahwa pihak manajemen atau pemimpin dalam suatu organisasi berperan dalam memfasilitasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya memfasilitasi, tetapi juga mendukung dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengambil inisiatif dan memperhitungkan resiko. Organisasi juga harus fokus dalam pengembangan organisasi dengan menjalin hubungan dengan komunitas-komunitas yang ada di luar organisasi.

Dalam al-Qur'an sudah dijelaskan prinsip-prinsip dasar atau azas-azas kepemimpinan secara umum, mulai dari pemimpin dengan skala kecil seperti pemimpin keluarga, pemimpin organisasi hingga pemimpin masyarakat dan negara, maupun

pemimpin dalam bidang agama dan ibadah. Hal ini menunjukkan kepemimpinan dengan skala apapun telah diatur dasar-dasarnya dalam al-Qur'an, hanya saja sudahkah kita memperoleh pemahaman yang komprehensif darinya.

Beberapa pertanyaan yang sama yang sedang dihadapi oleh banyak organisasi di semua segmen masyarakat saat ini termasuk perpustakaan. Sepanjang sejarah bahwa orang telah berjuang dengan pertanyaan, "Apa yang membuat seorang menjadi sosok pemimpin yang baik?" Tapi masih banyak aspek kepemimpinan yang tidak sepenuhnya dipahami. Apa yang diajarkan dari kepemimpinan? Apakah keterampilan kepemimpinan sama di semua organisasi? Apa perbedaan antara manajer dan pemimpin? Apa yang dilakukan oleh pemimpin yang baik? Bagaimana mereka menginvestasikan waktu mereka? Bagaimana persaingan yang baik antara pemimpin organisasi dengan individu yang mereka pimpin.

Tulisan ini akan membahas mengenai kepemimpinan dan birokrasi perpustakaan, kemudian penulis akan memberikan ayat al-qur'an dan hadis yang menguatkan dan melandasi konsep kepemimpinan dan birokrasi ini. Kajian ini nantinya dapat menciptakan sosok pemimpin yang islami, birokrasi dan memimpin organisasi berlandaskan kajian islam khususnya di perpustakaan perguruan tinggi islami.

Kajian Teoritis

Konsep Dasar Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan oleh James MacGregor Burns, salah satu ahli yang paling dihormati dalam kepemimpinan, pernah menulis, "Kepemimpinan adalah salah satu yang paling diamati dan paling sedikit dipahami fenomenanya di bumi. Kata pemimpin berasal dari kata pimpin (dalam bahasa Inggris: *lead*) berarti bimbing dan tuntun, dengan demikian di dalamnya ada dua pihak yang terlibat yaitu yang dipimpin dan yang memimpin. Setelah ditambah awalan 'pe' menjadi pemimpin (dalam bahasa Inggris: *leader*) berarti orang yang menuntun atau yang membimbing (*Kamus Besar Bahasa Indonesia* edisi III, 2002: 200).

Jadi, bisa dikatakan bahwa pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok.

Said Agil (2005: 193) berpendapat bahwa sebutan pemimpin muncul ketika seseorang memiliki kemampuan mengetahui, mengarahkan perilaku orang lain, mempunyai keberibadian khas, dan mempunyai kecakapan tertentu yang tidak dimiliki semua orang. Apabila ciri-ciri tersebut dikaitkan dengan kegiatan mobilisasi massa, maka

lahirlah sebutan pemimpin massa. Jika berkenaan dengan pemerintahan, disebut jabatan pimpinan. Jika dikaitkan dengan bidang administrasi biasanya disebut administrator.

Gibson (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya menggunakan pengaruh untuk memotivasi orang-orang guna pencapaian suatu tujuan. Kunci kepemimpinan yang dibutuhkan saat ini adalah pada kekuatan pengaruh dan kekuasaan, pemimpin haruslah memiliki kekuasaan, tanggung jawab dan pengakuan dari anggotanya.

Islam juga menegaskan bahwa pemimpin adalah sosok yang memiliki kekuasaan, dengan menggunakan istilah al- malik. Term al-Malik bermakna seseorang yang mempunyai kewenangan untuk memerintahkan dan melarang sesuatu dalam kaitan dengan sebuah pemerintahan, tegasnya term *al-Malik* itu ialah nama bagi setiap orang yang memiliki kemampuan di bidang politik pemerintahan (Ibn Faris. 1979: 35)

Firman Allah menjelaskan dalam beberapa ayat;

1) QS. Al-Baqarah: 247

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا
وَحَنُّ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ
بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٤٧﴾

Nabi mereka mengatakan kepada mereka: “Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu.” mereka menjawab: “Bagaimana Thalut memerintah kami, padahal kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan dari padanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?” Nabi (mereka) berkata: “Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa.” Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya, dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha mengetahui.

2) QS. Al-Baqarah: 251

فَهَزَمُوهُمْ بِإِذْنِ اللَّهِ وَقَتَلَ دَاوُدُ جَالُوتَ وَءَاتَاهُ اللَّهُ الْمُلْكَ وَالْحِكْمَةَ وَعَلَّمَهُ مِمَّا
يَشَاءُ ...

Mereka (tentara Thalut) mengalahkan tentara Jalut dengan izin Allah dan (dalam peperangan itu) Daud membunuh Jalut, kemudian Allah memberikan kepadanya (Daud) pemerintahan dan hikmah (sesudah meninggalnya Thalut) dan mengajarkan kepadanya apa yang dikehendaki-Nya.

3) QS. Al-Naml: 23

إِنِّي وَجَدْتُ امْرَأَةً تَمْلِكُهُمْ وَأُوتِيَتْ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ وَلَهَا عَرْشٌ عَظِيمٌ ﴿٢٣﴾

Sesungguhnya aku menjumpai seorang wanita yang memerintah mereka, dan Dia dianugerahi segala sesuatu serta mempunyai singgasana yang besar.

Dari ayat-ayat di atas dapat dipahami bahwa kata *al-Malik* berarti pemimpin kekuasaan terhadap suatu pemerintahan. Selain melihat pada unsur kekuasaan dan pengaruh, pemimpin juga harus bisa melatih staffnya untuk siap dengan berbagai jenis pekerjaan, peka dengan perubahan dan memahami lingkungan serta memahami budaya dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan topik yang sering membingungkan dengan banyak perdebatan tentang apa kepemimpinan dan bahkan apa yang benar-benar harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Kegagalan kita untuk memahami kepemimpinan bukanlah hasil dari setiap kurangnya literatur tentang topik. Penulis di sejumlah bidang telah berdebat dan mengelurkan ratusan buku dan ribuan artikel. Ada begitu banyak saran yang tersedia tentang bagaimana menjadi seorang pemimpin yang sukses yang hampir luar biasa.

Secara terminologis banyak ditemukan definisi tentang pemimpin, para pakar manajemen biasanya mendefinisikan pemimpin menurut pandangan mereka masing-masing, dan aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling menguntungkan. menurut Weschler, kepemimpinan adalah pengaruh antarpribadi, yang dijalankan dalam suatu sistem situasi tertentu serta diarahkan melalui proses komunikasi, ke arah pencapaian satu tujuan atau beberapa tujuan tertentu.

Jacobs & Jacques, seperti yang dikutip Gary Yukl (1994:2), seorang pakar administrasi yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses pemberian arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.

Ada banyak buku dan artikel yang mendefinisikan kepemimpinan, tetapi berbeda antara satu sama lain. Definisi yang paling umum dari kepemimpinan adalah bahwa hal itu merupakan kemampuan untuk menginspirasi kepercayaan dan dukungan di antara pengikut yang memungkinkan kelompok untuk mencapai tujuannya. Terlepas dari bagaimana kita mendefinisikan kepemimpinan, ada unsur-unsur tertentu yang biasanya disertakan. Kata-kata pengaruh, visi, misi, dan tujuan yang hampir selalu menjadi bagian dari definisi. Hal ini umumnya diterima bahwa seorang pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam arah yang diinginkan dan dengan

demikian dapat menentukan sejauh mana individu dan organisasi secara keseluruhan mencapai tujuan mereka. Kepemimpinan mengubah potensi organisasi menjadi kenyataan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kane (2006, dalam Tsai, 2011: 2) nilai-nilai inti dari sebuah Organisasi dimulai dari kepemimpinannya, yang kemudian berkembang menjadi sebuah gaya kepemimpinan. Bawahan dari pemimpin akan dipimpin oleh nilai-nilai ini dan perilaku dari pemimpin. Ketika perilaku yang kuat, nilai-nilai, dan kepercayaan telah berkembang, budaya organisasi yang kuat akan muncul.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29). Melalui cara dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pemimpin terus menjalankan perannya dalam mengarahkan staff untuk bekerja sesuai dengan budaya yang telah terbentuk karena budaya mencerminkan bagaimana organisasi berhubungan dengan lingkungan dan menghadapi perubahan.

Gaya kepemimpinan mereka yang menjadi tren berikutnya dalam studi kepemimpinan adalah pengembangan cara untuk menilai gaya seorang pemimpin. Para pendukung tipologi ini menggunakan temuan dari studi perilaku kepemimpinan untuk mengkategorikan cara di mana para pemimpin memimpin.

Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam arti mempengaruhi, pikiran, perasaan, sikap dan mengerakkan yang dipimpin untuk bekerja secara efektif, guna mencapai tujuan organisasi (Alvian, 2009: 202).

1) Gaya Kepemimpinan Kontinum, Gaya ini termasuk klasik orang yang pertama mengenalkan adalah Robert Tannenbaum dan Warren Schmidt. Dalam model kontinum ada tujuh model gaya pembuatan keputusan yang dilakukakn pemimpin yaitu :

- a) Pemimpin membuat keputusan dan kemudian mengumumkan kepada bawahan.
- b) Pemimpin menjual keputusan.
- c) Pemimpin memberikan pemikiran-pemikiran atau ide-ide yang menudang pertanyaan.
- d) Pemimpin memberikan keputusan bersifat sementara yang kemudian yang dapat berubah.

- e) Pemimpin memberikan persoalan, mememinta saran-saran dan membuat keputusan.
- f) Pemimpin merumuskan batasan-batasannya dan meminta kelompok bawahannya untuk memuat keputusan, dan
- g) Pemimpin mengijinkan bawahannya melakukan fungsifungsinya dalam batas-batasan yang telah dirumuskan oleh pemimpin (Nanang, 2004: 156).

Pemimpin dalam ajaran islam adalah seorang *khalifah*, berakar kata dari tiga huruf yaitu *kha*, *lam* dan *fa*, makna yang terkandung di dalamnya antara lain mengganti kedudukan, belakangan, dan perubahan (Faris, 1979). Bagaimana pemimpin dalam menciptakan perubahan ke arah yang lebih baik dalam mengambil keputusan.

Hal tersebut ditekankan dalam Al-quran, firman Allah dalam beberapa ayat berikut ini:

- a. QS. al-Baqarah: 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَحَنُونٌ نُّسِجٌ بِحَمْدِكَ وَتُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal Kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

- b. QS. Shad: 26

يٰۤاٰدُوۤدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ
عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيۡنَ يَظِلُّوۡنَ عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيۡدٌۢ بِمَا ذُۡسُوۡا يَوْمَ الْحِسَابِ



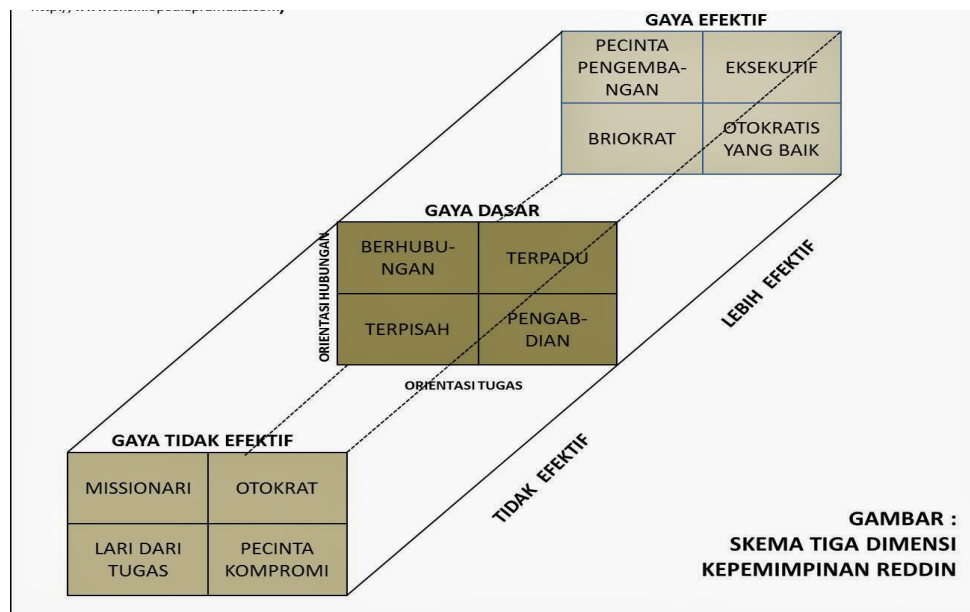
Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.

Jadi prinsip kepemimpinan yang dapat dipetik pada ayat-ayat di atas adalah mengatur, menguasai, memberikan keputusan terhadap suatu perkara dengan adil dan tidak boleh memperturutkan hawa nafsu.

2) Gaya Kepemimpinan *Manajerial Grid*, Mengidentifikasi gaya kepemimpinan dalam manajemen dengan usaha yang telah dilakukan oleh Robert R. Blake dan Jane S. Mouton berbungan dengan dua hal yaitu: produksi suatu pihak dan orang-orang dipihak lain.

Pada gaya kepemimpinan manajerial grid ini ditekankan bagaimana menejer memikirkan mengenai produksi dan hubungan kerja pada manusiannya, buka ditekankan pada produksi harus di dihasilkan, dan beberapa banayak ia harus berhubungan dengan bawahannya. Melainkan jika melakukan produksi maka dipahami suatu sikap bagi seorang

3) Gaya Kepemimpinan Tiga Dimensi Dari Reddin, Reddin dalam (Nawawi, 2006: 97) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ini selalu dipulangkan kepada dua hal mendasar, yakni hubungan pimpinan dengan tugas dan hubungan kerja.



Gambar 1. Skema tiga dimensi kepemimpinan Reddin

Gaya kepemimpinan ini mempunyai pengaruh terhadap lingkungannya, gaya ini pada hakekatnyasma dengan gaya hasil penemuan Universitas Uhio dan kemudian juga digunakan oleh Blake dan Mouten dalam merancang manajerial gridnya. Dari gaya yang digambarkan oleh reddin dikotak tengah seterusnya bisa ditarik keatas ke bawah menjadi gaya kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif.

4) Gaya Kepemimpinan Empat Sistem Likert

Sistem Manajemen Rensis Likert adalah pola baru manajemen dibangun pada penelitian yang dilakukan di University of Michigan, Institut Penelitian Sosial.

Tabel. 1 Kepemimpinan empat sistem likert

Komponen	<i>Exploitative-Authoritative</i>	<i>Benevolent-Authoritative</i>	<i>Consultative</i>	<i>Participative</i>
Pemberian motivasi	Rasa takut dan ancaman	Imbalan dan hukuman	Imbalan	Partisipasi grup
Komunikasi	Satu arah	Satu arah	Dua arah (terbatas)	Dua arah
Pengambilan keputusan	Sentralisasi	Sentralisasi	Desentralisasi (terbatas)	Desentralisasi

Sumber: Likert (1967 dalam Kippenberger, 2002)

Sistem pembagian gaya kepemimpinan ini dikembangkan oleh Rensis Likert. Likert (1967 dalam Kippenberger, 2002) menguraikan empat gaya kepemimpinan untuk menggambarkan hubungan, keterlibatan, dan peran pemimpin dan anggota dalam pengaturan organisasi, yaitu *Exploitative-Authoritative*, *Benevolent-Authoritative*, *Consultative*, dan *Participative*.

Likert menjelaskan empat cara yang berlaku pada kepemimpinan manajer dalam organisasi adalah:

a) Sistem 1 manajemen eksploitatif-otoritatif.

Dalam sistem ini manajemen tidak memiliki kepercayaan pada bawahan, hampir semua keputusan dari atasan, bawahan takut akan hukuman dan hampir semua komunikasi dalam organisasi berasal dari puncak hirarki.

b) Sistem 2 *benevolent-authoritative*.

Manajemen mengharapkan karyawan untuk setia, patuh, dan tunduk. Sebagai imbalannya, manajemen memperlakukan karyawan dengan cara paternalistik. Manajemen puncak masih erat mempertahankan kontrol.

Patuh dan taat pada pemimpin juga diajarkan dalam islam, seyogyanya pemimpin adalah panutan yang mengarahkan anggotanya dalam hal kebaikan dalam menjalankan organisasi secara islami. Para ulama menggunakan istilah al- Imam, dimana *Imam* adalah setiap orang yang dapat diikuti dan ditampilkan ke depan dalam berbagai permasalahan, misalnya Rasulullah adalah imamnya para imam, khalifah itu adalah imamnya rakyat, al-Qur'an itu adalah imamnya kaum muslimin.

Dalam al- Quran dijelaskan mengenai konsep pemimpin yang harus dipatuhi;

a. QS. Al-Baqarah: 124

﴿ وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۗ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۗ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ ﴿١٢٤﴾

Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: “Sesungguhnya aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia”. Ibrahim berkata: “(Dan saya mohon juga) dari keturunanku”. Allah berfirman: “Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yang zalim”.

b. QS. Al-Anbiya: 73

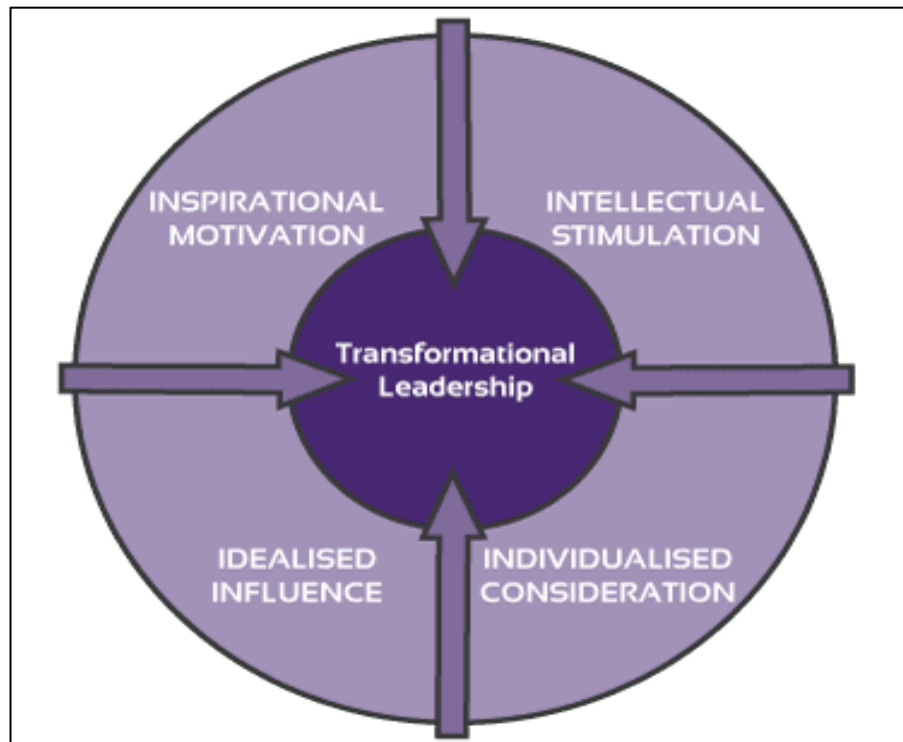
وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah.

Prinsip kepemimpinan yang dapat ditarik dari ayat-ayat di atas adalah pemimpin merupakan panutan dalam hal kebaikan dan keagamaan. Pada ayat kedua juga disebutkan hal-hal yang mesti dilakukan pemimpin di antaranya mengerjakan kebajikan dalam setiap urusan dan kegiatan yang dilaksanakan.

- c) Sistem 3 adalah konsultatif. Dalam sistem ini, manajemen memiliki kepercayaan yang besar tetapi tidak total dalam bawahan. Komunikasi mengalir baik atas dan ke bawah dalam hirarki.
- d) Sistem 4 adalah partisipatif. Manajer memiliki kepercayaan penuh di bawahan, dan banyak pengambilan keputusan dilakukan dengan partisipasi kelompok.
- 5) Gaya Kepemimpinan Transaksional ialah kepemimpinan yang menekankan pada tugas yang di emban pada bawahan. Pemimpin adalah seorang yang mendesain pekerjaan beserta mekanismennya, dan staf adalah seorang yang melaksanakan tugas suseai kemampuan dan keahliannya. Pola hubungan yang dikemangkan kepemimpinan trasaksional adalah berdasarkab suatu system timbal balik / transaksi (Komariah, 2004: 89).
- 6) Gaya Kepemimpinan Transformational yakni agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu member peran mengubah sistem kearah yang lebih baik.

Kepemimpinan Transformational ini lahir pada tahun 1980an seperti yang terlihat pada gambar 2 di bawah:



Gambar 2. Komponen kepemimpinan tranformasional

Teori gaya kepemimpinan dari Bass dan Avolio yang merupakan salah satu teori gaya kepemimpinan yang terkenal dalam dua dekade terakhir ini dan sampai sekarang para pendukungnya menganggap bahwa model tersebut merupakan model yang digunakan secara universal (Fukushige dan Spicer, 2007).

- 7) Gaya Kepemimpinan Visioner ialah kepemimpinan yang memiliki Visi (visionary leadership) yaitu ke pemimpin yang kerja pokoknya difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan . jenis kepemimpinan visionary ini terlihat dengan ciri, yakni dalam membuat perencanaan yang jelas sehingga dari rumusan visinya tersebut akan tergambar sasaran apa yang hendak di capai dan pengembangannya lembaga yang tergambar sasaran apa yang hendak di capai dari lembaga yang dipimpinnya.

Pengembangan kepemimpinan terdiri dari dua komponen yang saling terkait. Pertama, ada keterampilan yang perlu dipelajari. Meskipun banyak dari keterampilan kepemimpinan dapat diajarkan , mereka akan belajar beragam tingkat kesuksesan dari orang yang berbeda. Kemudian ada komponen kepemimpinan personal. Mengetahui perilaku yang berhubungan dengan kepemimpinan adalah penting, tetapi individu juga perlu memiliki bakat dasar dan kemauan untuk memimpin. Kebanyakan orang dapat

mengembangkan bakat ini, tapi akan selalu ada beberapa orang yang tidak akan atau yang tidak bisa mengembangkannya.

Sejumlah pengembangan kepemimpinan dalam kepustakawanan dirancang untuk membantu seseorang mendapat keterampilan kepemimpinan. Banyak sekolah LIS mulai mengajarkan kursus kepemimpinan. Kursus-kursus ini dapat membantu dalam menyampaikan kepada para praktisi baru penelitian mengenai kepemimpinan dan keterampilan pemimpin. Dengan memberikan sedikit peluang bagi peserta untuk berlatih kepemimpinan dalam organisasi yang nyata. Untungnya, bagaimanapun juga banyak siswa mendapatkan kesempatan untuk benar-benar berlatih dan menunjukkan kepemimpinan dalam berbagai organisasi mahasiswa, proyek pelayanan masyarakat, dan program magang yang merupakan bagian dari program LIS saat ini.

Kesempatan untuk mengembangkan kepemimpinan dimulai sebagian besar di lingkungan kerja. Di sini, banyak perpustakaan melembagakan program tersebut untuk membantu praktisi baru. Kebanyakan program ini dirancang untuk memberikan pelatihan manajemen tambahan, tetapi pelatihan kepemimpinan sering *by product* oleh karena ada semacam hubungan dekat antara manajemen dan kepemimpinan di perpustakaan. Perpustakaan berfungsi sebagai laboratorium bagi para pemimpin baru, yang semua belajar dari melakukan.

Seringkali, kesalahan terjadi ketika seseorang belajar untuk mengelola atau memimpin, tetapi membuat kesalahan adalah salah satu cara belajar. Orang belajar banyak dari kegagalan, dan mungkin pelajaran yang paling penting adalah bahwa tidak ada seorang pun yang selalu benar. Setiap orang membuat kesalahan, dan tidak ada yang perlu dimasalahkan ketika seseorang membuat beberapa kesalahan. Seorang manajer atau pemimpin yang tidak pernah melakukan kesalahan tidak akan pernah mengambil risiko atau membuat perubahan yang signifikan dalam suatu organisasi.

Salah satu cara terbaik untuk belajar tentang kepemimpinan adalah mengamati para pemimpin lainnya. Orang yang bercita-cita untuk menempati posisi kepemimpinan dapat belajar banyak dari pemimpin berpengalaman yang sudah memperoleh banyak keterampilan dan karakteristik yang terkait dengan kepemimpinan. Bahkan, yang lebih baik daripada mengamati sebenarnya adalah dibimbing oleh seorang pemimpin. Banyak perpustakaan memiliki program mentoring ditempat, dan kualitas yang telah diidentifikasi oleh banyak pemimpin yang terbaik adalah keinginan mereka untuk menjadi mentor dan menyampaikan pengalaman kepemimpinan mereka. Kepemimpinan memiliki banyak tahapan, dari mulai pemimpin tahap awal dengan yang akan pensiun. Sebagaimana

kemajuan pemimpin melalui tahapan, mentoring selalu membantu, dan adalah sangat umumbagi seorang pemimpin untuk menjadi mentor dan anak didik pada saat yang sama.

Selain program pengembangan kepemimpinan yang terjadi di tempat kerja, ada sejumlah lembaga kepemimpinan yang dirancang untuk membantu seseorang yang ditengarai sebagai calon pemimpin untuk memperoleh keterampilan yang dibutuhkan dalam kepemimpinan. Lembaga ini tidak semua sama, namun memiliki beberapa ciri umum. Biasanya, para peserta telah bekerja beberapa tahun di dalam profesi ini, dan ditengarai sebagai pribadi yang memiliki potensi kepemimpinan.

Lembaga ini biasanya mengatur kegiatan sepekan ditempat kerja dan biasanya menggabungkan pengenalan akademis ke dalam topik kepemimpinan dengan sejumlah latihan yang dirancang untuk membantu masing-masing peserta belajar tentang diri sendiri dan potensi mereka untuk memimpin. Jenis lembaga kepemimpinan seperti ini sangat populer tidak hanya di dunia kepastakawanan tetapi juga di berbagai bidang lain. Serupa dengan lembaga kepemimpinan yang bebas menyelenggarakan berbagai pelatihan tentang kepemimpinan seperti yang diajarkan di sekolah bisnis atau administrasi publik, dimana banyak pula pustakawan yang mengambil bidang tersebut untuk melanjutkan pendidikan.

Semua peluang ini membantu seseorang untuk belajar terkait kepemimpinan, namun mungkin yang lebih penting, mereka membantu seseorang menemukan apakah mereka benar-benar ingin memimpin. Keinginan untuk memimpin sangat penting. Warren Bennis mengatakan bahwa pemimpin potensial hendaknya bertanya pada dirinya sendiri dengan dua pertanyaan: apakah saya benar-benar ingin memimpin, dan apakah saya siap bersedia berkorban atas kepemimpinan tersebut? Kesadaran diri harus lebih dikedepankan, dan pemimpin potensial harus memahami dan mampu mengutarakan nilai-nilai mereka. Para pemimpin terbaik adalah orang-orang yang memiliki prinsip, mengetahui dan mengikuti apa yang diyakini serta keteguhan hati. Apakah mereka ingin bertindak atas prinsip-prinsip yang mereka yakini meskipun ada resistensi dan pertanyaan? Ketika seseorang membicarakan kepemimpinan maka harus mempertimbangkan secara masak-masak apakah keterampilan dan karakteristik pribadi mereka memungkinkan untuk menjadi seorang pemimpin yang sukses di institusi mereka.

Keahlian memimpin harus diajarkan kepada semua orang yang bersedia untuk belajar, dan pustakawan di semua tingkatan harus didorong untuk terlibat dalam refleksi diri yang diperlukan untuk menentukan apakah kepemimpinan merupakan salah satu peran yang ingin mereka perankan.

Transisi dari seorang karyawan perpustakaan penginput data ke posisi manajerial untuk menjadi pemimpin adalah sebuah perjalanan yang tidak semua orang ingin ambil, namun karena perpustakaan kita menjadi datar dan lebih terdesentralisasi, semakin banyak orang yang akan mengambil perjalanan ini. Pengenalan keragaman gaya kepemimpinan ini artinya bahwa jalur kepemimpinan akan berbeda, karena masing-masing individu harus memimpin dengan cara dan memanfaatkan kekuatan masing-masing. Perpustakaan, seperti halnya semua organisasi, harus bersedia mendukung dan membantu mereka yang bersedia melangkah untuk menjadi pemimpin yang dibutuhkan perpustakaan di masa yang akan datang.

Birokrasi

Birokrasi pertama kali dijelaskan di bagian awal abad kedua puluh oleh Max Weber, seorang sosiolog Jerman bidang hukum, ekonomi, sejarah, dan filsafat. Birokrasi menurut Max Weber (1947: 328) merupakan suatu organisasi besar yang memiliki otoritas legal rasional, legitimasi, ada pembagian kerja dan bersifat imperasional. Bahwa: Tanggapan dan analisis teoritis tajamnya mengenai prinsip-prinsip birokrasi tidak diragukan lagi, merupakan salah satu pernyataan yang paling penting pada organisasi formal; dan memiliki pengaruh besar pada hampir semua pemikiran berikutnya dan penelitian di bidangnya.

Pandangan Islam menekankan akan konsep birokrasi melalui sosok seorang pemimpin, ditunjukkan dari hadis yang diriwayatkan Imam Bukhari dan Muslim disebutkan,

سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: “Aku mendengar Rasulullah s.a.w. bersabda: “Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin yang akan diminta pertanggung jawaban atas rakyatnya. Seorang suami adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas keluarganya. Seorang isteri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas urusan tanggung jawabnya

tersebut.” (HR al-Bukhari, *Shahih al-Bukhâriy*, IV/6, hadits no. 2751 dan HR Muslim, *Shahih Muslim*, VI/7, hadits no. 4828)

Pada intinya hadis ini menunjukkan bahwa komitmen seorang pemimpin (dan juga para pemegang amanah di pemerintahan) akan sangat berpengaruh dalam proses reformasi birokrasi untuk menuju good governance. Weber mendasarkan modelnya pada penalaran dan karakteristik model ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Birokrasi

Karakteristik	Alasan
Perilaku impersonal dan formal.	Karena hubungan berdasarkan kepribadian dan emosional mengganggu rasionalitas; nepotisme dan favoritisme tidak berhubungan dengan kinerja harus dihilangkan.
Pekerjaan dan promosi atas dasar kompetensi teknis dan kinerja.	Menggunakan kriteria ini menjamin bahwa orang-orang kualifikasi terbaik akan mengejar karir dalam organisasi dan tetap loyal untuk itu.
Spesialisasi sistematis tenaga kerja dan spesifikasi tanggung jawab.	Semua pekerjaan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi harus dibagi ke bidang spesifik kompetensi, dengan masing-masing karyawan dan atasan memiliki wewenang atas fungsi-nya dan tidak mengganggu pelaksanaan pekerjaan orang lain.
Sebuah sistem yang baik memerintahkan aturan dan prosedur yang mengatur pelaksanaan pekerjaan	Aturan-aturan ini berfungsi (a) untuk melakukan standarisasi operasi dan keputusan, (b) sebagai wadah pembelajaran masa lalu, dan (c) untuk melindungi <i>incumbent</i> dan memastikan kesetaraan perlakuan. Pembelajaran aturan mewakili banyak kompetensi teknis <i>incumbent</i> karena aturan memberitahu mereka untuk membuat keputusan apa dan kapan membuat keputusan.
Hirarki posisi sehingga setiap posisi dikendalikan oleh seorang yang lebih tinggi.	Hirarki otoritas adalah impersonal, berdasarkan aturan, dan posisi superior dipegang oleh individu yang memiliki keahlian yang lebih besar. Dengan cara ini, kepatuhan terhadap peraturan dan koordinasi secara sistematis dipastikan.
Pemisahan lengkap milik dan urusan organisasi dari milik pribadi dan urusan <i>incumbent</i> .	Ini berfungsi untuk mencegah tuntutan dan kepentingan urusan pribadi dari Interfensi (turut campur) dengan rasional, perilaku impersonal bisnis organisasi.

Sumber: Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organizations*, ed. and trans. A. M.Henderson and T. Parsons (Oxford: Oxford University Press, 1947).

Meskipun banyak organisasi yang bergerak menjauh dari model birokrasi. Sebagian besar perpustakaan, karena ukuran mereka, teknologi yang mereka gunakan, dan jasa yang mereka lakukan, masih berpedoman pada model ini. Namun seperti perpustakaan telah mendapat kritikan karena ketidakmampuan mereka untuk bersaing dengan expectations sosial dan individu dan kegagalan mereka untuk dapat berubah secara cepat menjadi tantangan kompetitif. Mereka telah mulai mencari bentuk-bentuk baru dari struktur organisasi.

Telah ada keyakinan bahwa mengadopsi teknologi baru akan dapat menyebabkan perubahan radikal dalam struktur organisasi perpustakaan. Untuk saat ini perubahan-perubahan radikal belum terjadi, namun sebagian besar masih ada restrukturisasi yang terjadi di perpustakaan. Salah satu tempat yang terbaik untuk melihat restrukturisasi ini adalah perpustakaan besar, karena jumlah karyawan di perpustakaan tersebut cukup banyak mengakibatkan mereka memiliki struktur organisasi yang lebih kompleks.

Beberapa modifikasi yang umum digunakan

Perpustakaan sangat bergantung pada berbagai jenis koordinasi serta adanya beberapa kelompok untuk menangani peningkatan masalah kompleksitas. Akan tetapi dalam banyak kasus, biasanya modifikasi yang digunakan adalah struktur birokrasi tradisional. Modifikasi tradisional, seperti komite, atau penggagas, kemudian seperti organisasi matriks, atau sementara lebih seperti gugus tugas. Berikut Sebuah diskusi tentang beberapa modifikasi ini dengan struktur hirarkis tradisional:

Komite

Salah satu modifikasi yang paling umum untuk struktur hirarkis perpustakaan adalah pembentukan komite. Komite sangat berguna ketika suatu proses tidak berada pada domain dari salah satu rantai komando, dan sebuah komite terdiri dari wakil-wakil unit yang terlibat perlu ditetapkan. Komite sering berurusan dengan isu-isu yang sedang berlangsung, seperti staf pengembangan, otomatisasi, dan personil. Di beberapa perpustakaan, komite memiliki kewenangan untuk menetapkan kebijakan; mereka hanya memainkan peran sebagai penasihat. Bagaimanapun juga pada kenyataannya komite seringkali lambat untuk bertindak, dan menggunakan biaya yang mahal dikarenakan membutuhkan waktu dalam melakukan suatu tindakan.

Satuan Tugas (Satgas)

Satgas mirip dengan komite, kecuali tugas mereka seringkali *full time* daripada paruh waktu; karyawan umumnya meninggalkan pekerjaan utama mereka untuk mencurahkan seluruh waktu mereka untuk satgas. Sebuah Satgas memiliki tugas spesifik sementara untuk mereka lakukan, dan ketika tugas selesai, para anggota kelompok kembali ke pekerjaan utama mereka. Di perpustakaan dan pusat informasi, Satgas sering dipanggil untuk menangani proyek-proyek baru, asing, atau melibatkan banyak pihak, seperti instalasi katalog online baru atau membangun fasilitas baru.

Struktur Organisasi Matrix

Salah satu inovasi yang lebih baru dalam desain organisasi adalah struktur matriks. Dalam gugus tugas atau manajemen proyek, anggota kelompok yang ditarik dari departemen mereka dan untuk sementara ditugaskan manajer pada proyek. Dalam manajemen matriks, tugas ganda menjadi bagian dari pola organisasi permanen. Manajemen matriks merupakan upaya untuk mempertahankan keuntungan spesialisasi fungsional, sambil menambahkan keuntungan manajemen proyek dari peningkatan koordinasi. Matriks adalah struktur yang cukup kompleks yang melanggar prinsip manajemen, terutama prinsip kesatuan komando. Matriks masih sulit untuk dilaksanakan dalam mengelola perpustakaan, hal ini melawan bias budaya kita, dan itu cukup kompleks dan ambigu bahwa ia memerlukan pemantauan konstan agar tetap berjalan dengan baik.

Tim

Telah ada peningkatan minat dalam penggunaan tim di semua jenis perpustakaan. Pendekatan tim menyediakan desain ulang dasar tentang bagaimana pekerjaan dilakukan: Daripada mengelola kelompok, lebih baik kelompok mengelola sendiri kelompok mereka. Mereka adalah kelompok orang yang bertanggung jawab penuh, seperangkat tanggung jawab terhadap hasil akhir atau terhadap proses yang berkelanjutan. Anggota tim memiliki berbagai keterampilan teknis dan didorong untuk mengembangkan keterampilan yang baru untuk meningkatkan fleksibilitas mereka, fleksibilitas, dan nilai untuk tim kerja. Banyak perpustakaan menggunakan pendekatan tim untuk seluruh perpustakaan, ada juga yang menggunakan tim hanya dalam beberapa departemen.

Banyak perpustakaan yang menggunakan tim untuk mencapaimisi mereka. Seringkali, menjadi bagian dari sebuah tim adalah salah satu tempat pertama bagiseorang pustakawan *entry-level* mampu bertindak sebagai pemimpin. Sukses di kepemimpinan dalam tim sering mendorong pemimpin baru untuk ingin mencapai lebih.

Perpustakaan dan pusat informasi, seperti semua lembaga lainnya, bergerak menuju struktur organisasi baru. Mereka perlahan berubah menjauh dari hierarki yang kaku dengan bentuk teratur lebih dari organisasi. Langkah ini tepat karena adanya perbedaan pendapat antara profesional karyawan dengan birokrasi tradisional. Perpustakaan telah berusaha untuk mengidentifikasi struktur organisasi yang paling tepat untuk beberapa dekade saat ini.

Banyak tulisan mengenai perpustakaan virtual dan perpustakaan tanpa dinding. Dimana jenis perpustakaan ini tidak akan menjadi entitas fisik sama sekali, dan fungsi penyimpanan tradisional dilakukan oleh perpustakaan akan dihilangkan, karena semua informasi akan tersedia melalui teknologi komputer. Pada beberapa perusahaan perpustakaan bukan lagi jenis struktur. Dalam beberapa perusahaan multinasional besar, banyak dari penyediaan informasi dilakukan oleh para profesional di lokasi yang terpisah dengan menggunakan sumber daya elektronik. Biasanya, jenis perpustakaan hanya memiliki sedikit koleksi. Para profesional yang bekerja di perpustakaan tersebut berfungsi sebagai bagian dari tim virtual dan bekerja sama, meskipun mereka jarang melakukan tatap muka secara langsung. Hal ini dapat kita lihat dari beberapa jenis perpustakaan dengan pendekatan model baru dari struktur organisasi yang dilaksanakan di sejumlah organisasi nirlaba.

Perpustakaan menjadi kurang tergantung pada tempat, mereka lebih memperhatikan struktur jaringan atau virtual. Mungkin perpustakaan virtual dapat menjadi salah satu bagian dari universitas yang telah didirikan untuk melayani mahasiswa dari jarak jauh. Universitas bukan sebuah tempat namun disebut server pengetahuan yang terhubung ke jaringan luas dimana menyediakan kelas untuk mahasiswa yang berada diseluruh pelosok dunia.

Penutup

Pengembangan kepemimpinan dalam kepustakawanan dirancang untuk membantu seseorang mendapat keterampilan kepemimpinan. Banyak sekolah perpustakaan mulai mengajarkan kursus kepemimpinan. Kursus-kursus ini dapat membantu dalam menyampaikan kepada para praktisi baru mengenai kepemimpinan dan keterampilan pemimpin. Kesempatan untuk mengembangkan kepemimpinan dimulai sebagian besar di lingkungan kerja. Salah satu cara terbaik untuk belajar tentang kepemimpinan adalah mengamati para pemimpin lainnya. Orang yang bercita-cita untuk menempati posisi kepemimpinan dapat belajar banyak dari pemimpin berpengalaman yang sudah memperoleh banyak keterampilan dan karakteristik yang terkait dengan kepemimpinan.

Bahkan, yang lebih baik daripada mengamati sebenarnya adalah dibimbing oleh seorang pemimpin yang telah mengalami banyak perubahan dalam struktur perpustakaan.

Perpustakaan harus mampu bertahan di lingkup yang tidak stabil walaupun terus mengalami perubahan baik itu dalam strukturasi, kebijakan/aturan dan birokrasi. Birokrasi bermain dalam organisasi sebagai bentuk paling umum dari struktur, disini birokrasi berperan membantu organisasi dalam merealisasikan visi misi yang telah ditetapkan. Menariknya pada saat ini bahwa walaupun agency kerap kali sekan menolak adanya birokrasi namun entah kenapa semuanya sekan tidak lepas dari cengkaman birokrasi tersebut. Dibalik itu semua penerapan birokrasi perlu di perhatikan dari sekarang, dalam suatu organisasi wujud perilaku birokrasi yang baik didasarkan pada perwujudan perilaku birokrat yang professional.

Referensi

- Aan Komariah. (2004). *Visionary Leadership*. Jakarta : Bumi Aksara
- Abdullah, Muhammad Syukur. (1985). *Birokrasi dan Pembangunan Nasional*,
Disertasi Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
- Al-Razi Ahmad bin Faris, *Mu'jam Maqayis al-Lughah*, Beirut: Dar alFikr, 1979.
- Alvian, Alvan. (2009). *Menjadi Pemimpina Politik*. Jakarta : Gramedia Pustaka
Utama
- Bernard M. Bass. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership*, 3rd ed.
New York: Free Press.
- Bryso, Jo. (1990). *Effective Library and Information Centre Management*, Gower:
England.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2002) *.Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi
III. Jakarta: Balai Pustaka.
- Gary Yukl. (1994). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, terj. Jusuf Udaya. Jakarta:
Penhallindo.
- Gibson, James L at all. (2006). *Organizations: behavior, structure, Prossesses*,
Boston: McGraw-Hill.
- Giddens, Anthony. (2010). *Teori Strkturasi: Dasar-dasar Pembentukan Struktur
Sosial Masyarakat*, terjemahan Maufur & Daryanto. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fattah Nanang. (2004). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : Remaja
Rodakarya
- Fukushige, A and David P Spicer. (2006). *Leadership Preferences in Japan: an
Exploratory Study Leadership and Organizational . Development Journal*.

- Hadari Nawawi. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hersey, (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta Delaprasata
- Kahar, Irawaty A. “*Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi*” dalam Pustaka : Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol. 4, No. 1, Juni 2008, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/16090/1/pus-jun2008-%20%284%29.pdf> diakses pada 20 Desember 2014.
- Kippenberger, Tony. (2002). *Leadership Styles*, United Kinfdom: Capstone Publishing.
- Max Weber. (1947). *The Theory of Social and Economic Organizations*, ed. and trans. A. M.Henderson and T. Parsons (Oxford: Oxford University Press, 7).
- NorthHouse, Peter G., *Kepemimpinan : Teori dan Praktik*, Jakarta : Indeks. 2013.
- Sabri, P.S.U., Ilyas, M. and Amjad, Z., (2011), “*Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore in Pakistan*”. International Journal of Business and Social Science.
- Rensis, Likert. (1967). *Human Organizational: its Management and Values*. New York McGraw Hill, inc.
- Said Agil Husain al-Munawwar, (2005). *Al-Qu’an Membangun Tradisi Kesalehan Hakiki*, Jakarta: Ciputat Press
- Schein , E.H. (2004). *Organizational Culture andLeadership*. Penerbit: San Fransisco: JosseyBass.
- Stuart, Robert D, and Barbara B. Morgan. (2002) *Library and Information Centre Management*. USA: Library Unlimited.
- Tika, MP.(2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Yafang, Tsai. (2011). “*Relationship Between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction*”; Tsai MBC Health Service Research, 1472- 6963.