

**Teori Strukturasi: Habitus dan Kapital dalam Strategi
Kekuasaan
(Studi Kepemimpinan Perpustakaan Universitas Islam
Indonesia Yogyakarta)**

Oleh: Ade Nufus, S.IP.,M.A
(adenufus3@gmail.com)

Abstrak

Perpustakaan sebagai sebuah organisasi penyedia informasi dianggap perlu menerapkan sistem manajemen organisasi yang mengatur tentang struktur organisasi. Hal tersebut dianggap perlu karena sebuah perpustakaan juga harus memiliki sosok pemimpin yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi, menaungi dan mampu memotivasi karyawannya agar dapat mencapai tujuan bersama yaitu hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan perpustakaan. Kepemimpinan sering dikaitkan dengan sebuah kekuasaan, baik dalam mengambil kebijakan, menetapkan standar dan memutuskan hubungan kerja. Dalam teori kekuasaan yang diungkapkan Pierre Bourdieu, kekuasaan adalah sebuah strategi dalam mempertahankan dominasi melalui melakukan upaya-upaya yang berbeda dengan orang lain. Kemudian dominasi tersebut ditentukan oleh kepemilikan kapital, habitus dan strategi penempatan kapital.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kekuasaan, Strategi Strukturasi.

Abstract

The library as an information provider organization is considered to implement an organizational management system that regulates organizational structure. It is considered necessary because a library must also have a leader who has the ability to influence, shade and able to motivate employees to achieve the common goal of things related to library development. Leadership is often associated with a power, both in taking policy, setting standards and terminating employment relationships. In the power theory expressed by Pierre Bourdieu, power is a strategy in maintaining dominance through making different efforts with others. Then the dominance is determined by the ownership of capital, habitus and capital placement strategy.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kekuasaan, Strategi Strukturasi.

A. Pendahuluan

Perpustakaan sebagai salah satu organisasi penyedia informasi turut merasakan setiap perubahan yang terjadi, seperti maraknya kemajuan teknologi saat ini yang menjadi salah satu faktor pendorong dalam merubah unsur-unsur perpustakaan. Perubahan yang terjadi dalam pengelolaan perpustakaan dianggap wajar karena setiap perpustakaan memiliki target perubahan sesuai dengan kebutuhan dan faktor pendorong terjadinya perubahan tersebut. Teknologi informasi menjadi suatu faktor pendorong eksternal yang sangat berpengaruh pada perkembangan perpustakaan. Ada beberapa hal yang menjadi perubahan dasar pada perpustakaan yaitu:

1. Otomasi perpustakaan, sebagian besar dirasakan pada layanan teknik seperti pengolahan koleksi, maupun layanan publik seperti sirkulasi dan OPAC.
2. Perubahan struktur, sebagian besar dialih fungsikan pada komputer, maka sebagian tugas maupun wewenang mengikuti kemudahan yang ditawarkan oleh teknologi.
3. Perubahan fisik perpustakaan, meliputi tata letak ruang, fasilitas kerja dan kebutuhan kerja.¹

Sebuah organisasi baik formal maupun informal yang termasuk di dalamnya perpustakaan dirasa perlu memiliki seorang pemimpin yang memposisikan diri sebagai seorang yang menaungi, mengarahkan dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang di lingkungannya. Adanya seorang pemimpin akan memudahkan sebuah organisasi dalam menyusun program kerja, strategi mencapai tujuan dan evaluasi kinerja. Pemimpin dalam sebuah organisasi, lembaga bahkan negara tentu memiliki gaya atau karakter yang berbeda-beda, maka oleh sebab perbedaan karakter itulah muncul tipe-tipe kepemimpinan yang disepakati dengan tipologi kepemimpinan. Yaitu macam-macam tipe kepemimpinan dengan berbagai karakter dan indikator.

Kepemimpinan memegang peranan yang penting dalam manajemen organisasi. Kebutuhan akan kepemimpinan ini dilatar

¹ Kristina, *Urgensi Kepemimpinan Transformatif bagi Perpustakaan Perguruan Tinggi*, Jurnal Pustakaloka, Vol.7, 2015.

belakangi oleh berbagai keterbatasan yang ada pada individual, oleh sebab itu dianggap perlu memiliki seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi. Adapaun hal-hal yang terkait dengan berlangsungnya kepemimpinan dalam sebuah manajemen organisasi dari konteks kepemimpinan itu sendiri memerlukan unsur penggerak, orang-orang yang digerakkan, komunikasi dan hasil dari pergerakan tersebut.

Jika dikaitkan dengan lingkungan kerja, maka seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan kepemimpinan dalam menyesuaikan diri dengan segala perubahan yang terjadi. Oleh sebab itu biasanya seorang pemimpin harus mampu menampilkan gaya kepemimpinannya dalam segala situasi kerja. Menjadi seorang pemimpin yang memiliki cara atau strategi yang berbeda dengan pada umumnya agar tetap dapat mempertahankan dominasinya.

Lalu, apa makna dari kepemimpinan sehingga memiliki sifat yang urgen dan harus ada dalam sebuah manajemen organisasi. Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan orang lain melakukan tindakan untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan definisi tersebut terdapat tiga unsur dalam kepemimpinan yaitu:

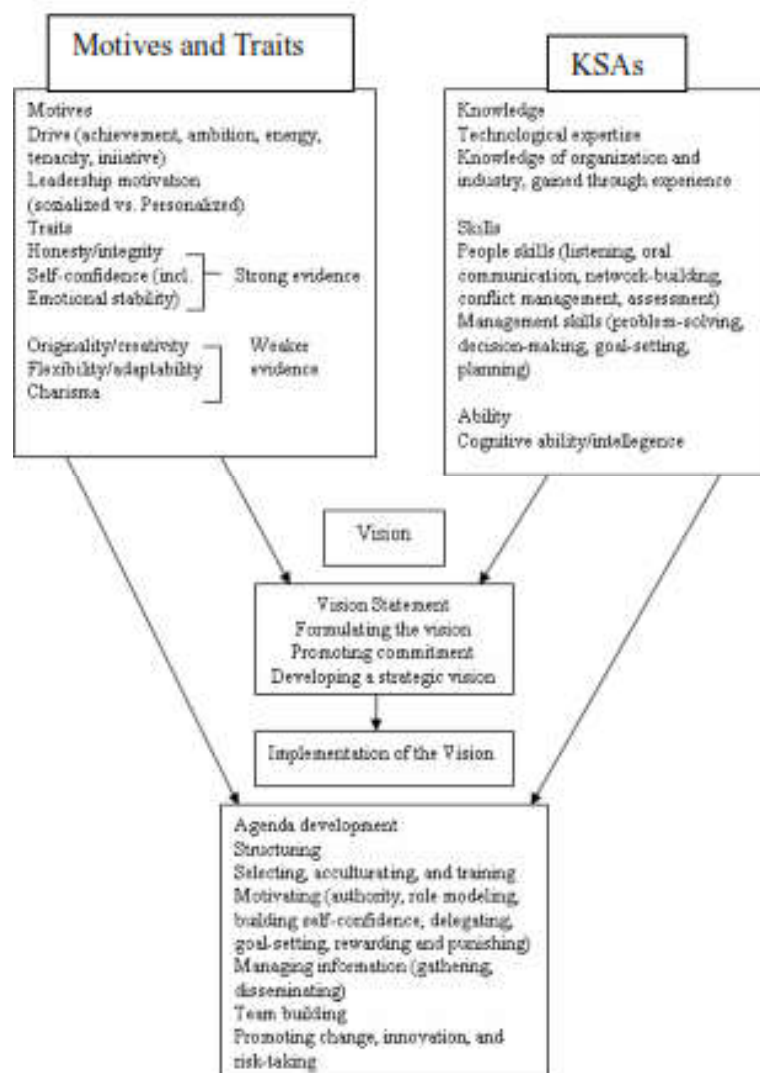
1. Kepemimpinan adalah sebuah konsep hubungan, yaitu pemimpin hanya dalam hubungan dengan pihak lain yang disebut dengan pengikut.
2. Kepemimpinan adalah sebuah proses, yang dalam pelaksanaannya harus mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan.
3. Kepemimpinan membutuhkan sebuah alasan atau penyebab dalam menentukan sikap, pengambilan keputusan atau mengambil tindakan. Hal tersebut terlebih dahulu menggunakan otoritasnya sebagai pemimpin.²

Namun demikian, kepemimpinan adalah suatu hal yang berbeda dengan manajemen, seorang pemimpin adalah orang yang membangun visi misi organisasi, menyusun program kerja,

² Euis Soliha dan Hersugondo, *Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi*, Jurnal Fokus Ekonomi (FE), 2008, hal. 83-93.

menetapkan tujuan dan menentukan proses atau tindakan yang akan dijalankan serta mampu mempengaruhi pengikutnya agar mencapai tujuan bersama. Sedangkan seorang manager adalah orang yang mengimplementasikan visi dan misi yang telah ditetapkan melalui berbagai tindakan dengan pengikutnya.

Gambar 1
Model Kepemimpinan



Sumber: Locke, *et al*, 1991

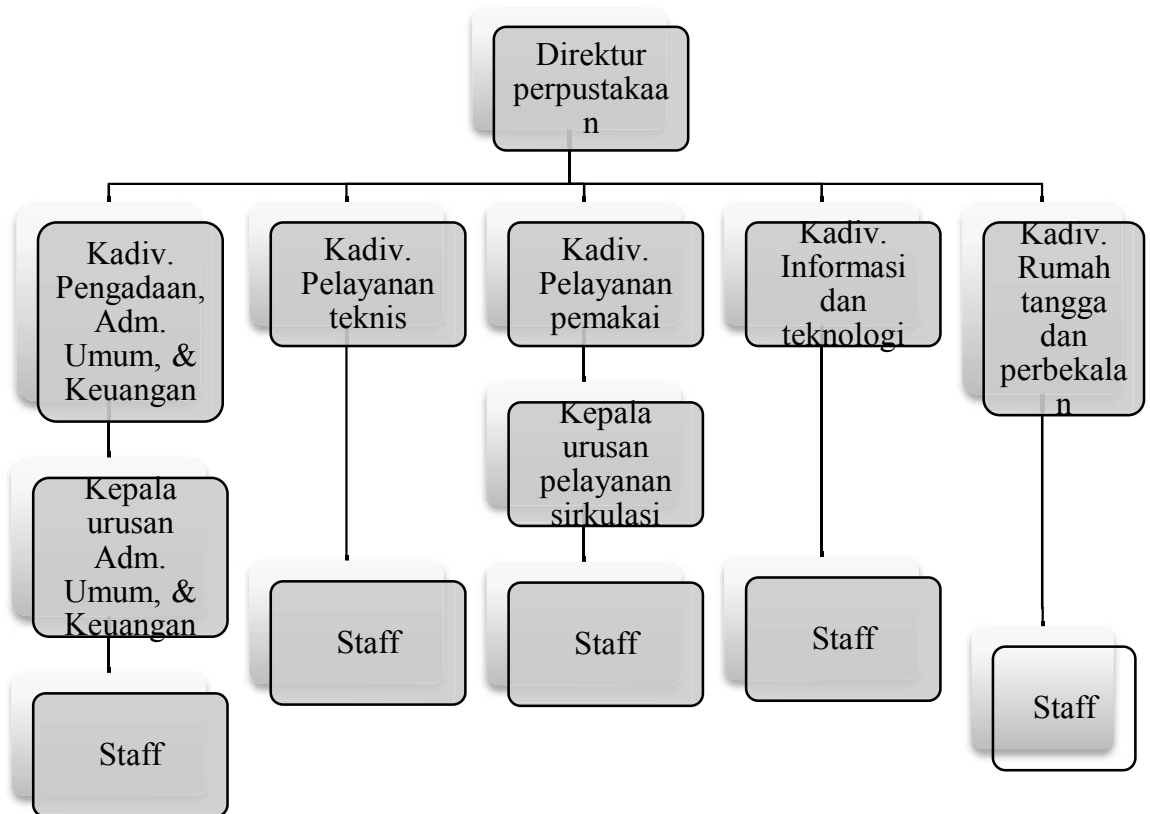
Kemudian, perpustakaan sebagai sebuah organisasi penyedia informasi saat ini terus menghadapi tantangan yang besar dalam membangun kapasitasnya menghadapi perubahan, yang bahwa sebuah perubahan pasti akan terjadi. Perubahan itu terjadi

mengikuti perubahan-perubahan lingkungan sosial dan lingkungan internal perpustakaan. Maka sebuah perpustakaan perlu menyiapkan strategi yang matang dalam menghadapi semua kemungkinan yang dapat terjadi, dan seorang pemimpin akan sangat berperan dalam membangun kapasitas perpustakaan dalam menyesuaikan diri dengan segala perubahan. Kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi perubahan yang terjadi adalah pemimpin yang memiliki kecakapan teknis dalam bidangnya dan dalam memimpin orang lain. Kecakapan tersebut terlihat dari cara menyeleksi, mengarahkan, memotivasi dan hal lainnya.

Seorang pemimpin diharapkan memiliki kematangan emosional karena dalam menjalankan tugasnya selalu berhadapan dengan orang-orang yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda, baik dari segi pendidikan, budaya, tingkat emosi dan bahkan pengetahuan atau pengalamannya. Sehingga seorang pemimpin harus mampu mempertahankan aktifitas kelompok yang secara umum memiliki program dan tujuan yang sama untuk organisasinya.

Jika dikaitkan dengan perpustakaan, banyak perpustakaan saat ini yang memiliki pemimpin yang berperan dalam mengontrol aktifitas-aktifitas kelompoknya. Salah satunya adalah perpustakaan Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta. Saat ini perpustakaan UII dipimpin oleh seorang kepala perpustakaan (direktur) yang berlatar belakang pascasarjana bidang ilmu perpustakaan. Jabatan kepala perpustakaan dan hal yang berkaitan dengan perpustakaan berada di bawah tanggung jawab wakil rektor. Sistem pemilihan direktur perpustakaan sendiri ditentukan oleh pihak rektorat universitas dengan berbagai pertimbangan dan syarat, diantaranya berdasarkan pendidikan, usia, pengalaman dan kontribusi terhadap perpustakaan.

Sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya bahwa perpustakaan juga merupakan sebuah lembaga organisasi yang tentunya juga memiliki struktur organisasi. Tanpa terkecuali perpustakaan UII, berikut struktur organisasi perpustakaan UII:



Dari struktur organisasi tersebut dapat diketahui bahwa perpustakaan dipimpin oleh seorang direktur, kemudian staff terdiri dari pustakawan, ahli teknologi dan staff bidang lainnya yang diberi tugas menjadi kepala divisi, kepala urusan dan staff pelayanan publik maupun teknik. Program kerja telah ditetapkan berdasarkan rapat umum yang dilakukan setiap bulan dan juga telah berdasarkan persetujuan pihak rektorat. Sistem kerja yang diterapkan di perpustakaan tersebut adalah, direktur perpustakaan memberikan tugas wewenang kepada setiap kepala divisi untuk menentukan job description kepada kepala urusan dan staff bagian layanan. Selanjutnya kepala divisi kepada kepala urusan akan memberikan prosedur kerja kepada kepala urusan. Sehingga setiap kepala urusan yang akan memberikan instruksi kerja kepada semua staff bagian layanan.

Dari pemaparan tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan kerja yang dilakukan terjadi dalam tiga fase hubungan, 1. Direktur perpustakaan kepada kepala divisi, 2. Kepala divisi kepada kepala urusan, dan 3. Kepala urusan kepada staff. Dengan adanya sistem

yang demikian, maka setiap instruksi kerja telah jelas sesuai dengan bidang atau divisi masing-masing. Hal tersebut akan memudahkan staff dalam melakukan pekerjaan dan akan menekan angka tumpang tindih pekerjaan.

B. Metode Penelitian

Metode merupakan suatu cara atau langkah-langkah yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian. Guna mengumpulkan dan menganalisa data agar tujuan yang ditetapkan tercapai serta menjawab rumusan masalah penelitian. Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus.

Riset studi kasus mencakup studi tentang suatu kasus dalam kehidupan nyata. Studi kasus adalah suatu pendekatan kualitatif yang mengeksplorasi kehidupan nyata melalui pengumpulan data mendalam dari berbagai sumber informasi.³

C. Landasan Teori dan Pembahasan

Pemimpin berperan kritis dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan, namun hal tersebut dilatar belakangi oleh efektifitas kepemimpinan seseorang. Kepemimpinan akan efektif jika memiliki kemampuan dan keterampilan dalam memberikan arahan maupun mempengaruhi bawahan. Hal tersebut dikarenakan kepemimpinan adalah kekuasaan dalam mempengaruhi orang lain. Namun perlu dikaji lebih lanjut antara kepemimpinan dan pemimpin yang sebenarnya adalah dua hal yang berbeda, pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan kepemimpinan adalah sebuah kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin.⁴

Teori-teori kepemimpinan telah banyak diteliti oleh tokoh-tokoh, teori kepemimpinan ini pada umumnya memiliki kesamaan

³ John W Creswell, *Penelitian Kualitatif & Desain Riset : Memilih diantara Lima Pendekatan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hal. 135

⁴ Kadar Nurjaman, Khaerul Umam, *Komunikasi & Publik Relation*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hal. 194.

antara satu pendapat dengan pendapat lainnya, hanya saja terkadang karakter atau sifat pemimpin yang berbeda-beda sehingga menimbulkan asumsi yang berbeda pula. Sebagaimana defini dari kepemimpinan yang makna atau maksudnya sama yaitu tentang kemampuan mempengaruhi, namun terkadang penyampaian dan pola bahasa yang digunakan sangat mungkin terjadi berbeda antara satu tokoh dan tokoh lainnya.

Suatu teori kepemimpinan yang komprehensif mencakup tiga fakta, yakni: 1) pemimpin yang memiliki faktor psikologinya; 2) para pengikut yang memiliki masalah, sikap dan kebutuhannya; 3) situasi kelompok yang di dalamnya pemimpin dan pengikut saling berinteraksi.⁵

Di dalam setiap organisasi selalu terdapat hubungan formal dan hubungan informal. Maka seorang pemimpin harus memiliki kemampuan managerial dan kemampuan teknis, dengan kata lain seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berpikir secara konseptual strategis dan makro. Di samping itu semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi maka ia semakin generalis dan semakin rendah kedudukan seseorang dalam organisasi maka ia semakin spesialis.⁶

Sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya bahwa teori kepemimpinan terdiri dari berbagai paradigma tokoh, maka begitu juga dengan tipologi kepemimpinan. Namun pada umumnya tipe-tipe kepemimpinan tersebut terdiri dari : 1) tipe otokratis; 2) tipe militeristik; 3) tipe paternalistik; 4) tipe kharismatik; 5) tipe demokratis. Kelima tipe tersebut ditentukan berdasarkan ciri-ciri, sifat atau karakter seseorang dalam menjalankan kekuasaannya sebagai pemimpin.⁷

1. Tipe otokratis, memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Menganggap bahwa organisasi yang dipimpinnya adalah milik pribadinya.
- 2) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

⁵ *Ibid*, hal. 196

⁶ *Ibid*, hal. 196

⁷ *Ibid*, hal. 206

- 3) Menganggap bahwa bawahan adalah sebagai alat semata.
- 4) Tidak mau menerima kritikan, saran dan pendapat dari orang lain karena menganggap bahwa dia yang paling benar.
- 5) Selalu bergantung pada kekuasaan formal.
- 6) Menggunakan unsur paksaan dalam menggerakkan bawahan.

Pemimpin dengan tipe ini adalah tipe pemimpin yang sangat tidak menghargai hak orang lain dan tidak dapat dipakai dalam sebuah organisasi modern.

2. Tipe militeristis, tipe ini bukanlah sebuah tipe yang sama dengan kepemimpinan dalam sebuah organisasi militer. Dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Perintah mencapai tujuan adalah alat utama yang digunakan dalam menggerakkan bawahan.
- 2) Menggunakan pangkat dan jabatan saat menggerakkan bawahan.
- 3) Menyukai formalitas yang berlebihan.
- 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kepatuhan mutlak dari bawahan.
- 5) Tidak mau menerima kritik dari bawahan.
- 6) Menyukai upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Berdasarkan ciri-ciri pemimpin militeristis tersebut, terlihat dengan jelas bahwa pemimpin dengan tipe ini bukan pemimpin yang ideal.

3. Tipe paternalistis, ciri-cirinya sebagai berikut:

- 1) Menganggap bawahannya sebagai orang-orang yang tidak dewasa
- 2) Bersikap terlalu melindungi bawahan.
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan dalam mengambil keputusan, sehingga jarang terjadi pelimpahan wewenang.
- 4) Jarang memberikan kesempatan bagi bawahan dalam mengembangkan kreatifitas dan inisiatif.
- 5) Sering menganggap dirinya paling tahu.

4. Tipe kharismatik. Orang-orang bahkan tokoh dalam jumlah yang banyak masih sulit dalam menentukan ciri-ciri dari tipe kepemimpinan ini. Karena pemimpin dengan tipe ini memiliki daya tarik dengan sendirinya yang amat besar. Sehingga memiliki epngikut yang amat besar pula. Beberapa orang mengaitkan tipe pemimpin ini dengan hal ghaib yang tidak dapat dibuktikan secara empirisme.
5. Tipe demokratis, memiliki ciri-ciri:
 - 1) Memiliki pandangan bahwa manusia semuanya memiliki kemuliaan yang sama.
 - 2) Menyelaraskan kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi.
 - 3) Menerima saran, kritik dan pendapat dari bawahan.
 - 4) Memerikan kesempatan bagi bawahan dalam meningkatkan kreatifitas dan inisiatif.
 - 5) Mementingkan diskusi dan musyawarah atau bekerjasama.
 - 6) Memotivasi bawahan dalam meningkatkan sumber daya.
 - 7) Terus berusaha mengembangkan kapasitas diri sebagai pemimpin.⁸

Selain dengan tipe-tipe tersebut, seorang pemimpin yang baik harus telah memenuhi beberapa syarat. Namun mengenai ketetapan syarat, para ahli belum memiliki satu kesatuan pendapat mengenai syarat pemimpin yang ideal. Akan tetapi beberapa syarat yang penting yaitu:

1. Pendidikan umum yang luas
2. Pemimpin yang generalis
3. Mengembangkan kemampuan mental
4. Selalu ingin tahu
5. Kemampuan analistis
6. Memiliki daya ingat yang kuat
7. Mempunyai kapasitas integratif
8. Keterampilan komunikasi

⁸ *Ibid*, hal. 206-209

9. Keterampilan mendidik
10. Personalitas dan objektivitas
11. Pragmatisme
12. Mempunyai naluri untuk prioritas
13. Sederhana
14. Berani
15. Tegas.⁹

Sukses tidaknya seseorang memimpin tidak hanya dipengaruhi oleh faktor cerdas pikiran, melainkan memiliki sikap kepedulian, baik, serta pandai memerhatikan perasaan orang lain. Khazanah ilmu pengetahuan bagi seseorang ialah mengantarkan ia kepada kebijaksanaan. Maka ia akan mendengarkan pendapat orang lain atau lebih banyak mendengar, selalu mewaspadaai setiap arah pembicaraan agar tidak menuju kepada perpecahan. Maka seorang pemimpin diharapkan mampu menguasai diri dalam kebijakan tersebut. Agar tercipta lingkungan yang nyaman bagi dirinya dan bawahannya.

Jika uraian di atas dikaitkan dengan fakta sosial, di mana kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin yang paling sering dilihat adalah sebuah strategi mempertahankan dominasi untuk mempertahankan eksistensinya. Maka antara teori kepemimpinan dan fakta di lapangan memiliki kesenjangan dimana interaksi sosial merupakan mekanisme reproduksi hubungan-hubungan dominasi antar individu-individu dan kelompok-kelompok. Salah satu mekanisme itu ialah menetapkan apa yang disebut budaya. Budaya yang berlaku biasanya adalah budaya penguasa. Usaha untuk selalu membedakan diri dari apa yang dilakukan oleh orang kebanyakan menjadi salah satu strategi untuk mempertahankan dominasi dan sarana untuk mengakumulasi jenis-jenis kapital lain. Strategi dominasi sangat beragam tergantung jenis areanya. Dominasi ditentukan oleh kepemilikan kapital, habitus dan strategi penempatan kapital. Dominasi melalui wacana, yang menjadi

⁹ *Ibid*, hal. 209

bagian dari strategi penguasa, ternyata menyelubungi kekerasan simbolik.¹⁰

Konsep habitus dianggap berhasil mengatasi masalah dikotomi individu-masyarakat, agen-struktur sosial, kebebasan-determinisme. Habitus menghasilkan praktik-paraktik, baik individual maupun kolektif, menjamin kehadiran aktif pengalaman-pengalaman masa lalu yang diletakkan dalam setiap organisme dalam bentuk skema persepsi, pemikiran dan tindakan, terlebih semua aturan formal dan norma tersurat, untuk menjamin kesesuaian praktik-praktik sepanjang waktu. Habitus merupakan hasil keterampilan yang menjadi tindakan praktis yang kemudian diterjemahkan menjadi suatu kemampuan yang kelihatannya alamiah dan berkembang dalam lingkungan sosial tertentu. Jadi, habitus menjadi sumber penggerak tindakan, pemikiran, dan representasi.¹¹

Habitus adalah kerangka penafsiran untuk memahami dan menilai realitas dan sekaligus penghasil prkatik-praktik kehidupan yang sesuai dengan struktur-struktur obyektif. Kedua hal tersebut tidak bisa dipisahkan karena habitus menjadi dasar kepribadian individu, pembentukan dan fungsinya sangat memperhitungkan hasil dari keteraturan perilaku dan modalitas praktiknya mengandalkan pada improvisasi, bukan pada kepatuhan terhadap aturan. Maka, ada dua hal yang bergerak timbal balik, yaitu struktur obyektif yang dibatinkan dan gerak subyektif yang menyingkapkan hasil pembatinan yang biasanya berupa nilai-nilai. Habitus merupakan struktur intern yang selalu dalam proses restrukturasi. Jadi, praktik-praktik dan representasi kita tidak sepenuhnya deterministik namun juga tidak sepenuhnya bebas. Praktik-praktik kehidupan tidak hanya bentuk pelaksanaan norma-norma yang sudah tersurat. Namun menerjemahkan makna permainan yang sudah diperoleh melalui habitus yaitu makna praktis. Tanpa mencari makna atau menyadarinya, habitus mampu menggerakkan, bertindak dan mengorientasikan sesuai dengan

¹⁰ Haryatmoko, *Membongkar Rezim Kepastian Pemikiran Kritis Post-Strukturalis*, (Yogyakarta: PT Kanisius, 2016), hal. 36.

¹¹ *Ibid*, hal. 40

posisi yang ditempati pelaku dalam lingkup sosial menurut logika arena pertarungan.¹²

Teori habitus mencoba mengatasi dualisme kebebasan dan determinisme, sebagai sistem skema pendorong yang diperoleh. Habitus memungkinkan kreativitas pemikiran seluruh persepsi dan tindakan yang terpatrit dalam pembatasan yang melekat pada kondisi khas produksinya. Sebagai kemampuan pendorong yang tidak terbatas namun juga dibatasi. Habitus mencoba mengatasi determinisme dan kebebasan, pengkodisian dan kreativitas, kesadaran dan ketidaksadaran atau individu dan masyarakat. Konsep habitus tidak bisa dipisahkan dari konsep arena perjuangan, dua konsep tersebut sebagai dasar karena saling mengandaikan, hubungan dua arah antara struktur-struktur obyektif dan struktur-struktur yang telah terintegrasi pada pelaku. Konsep arena perjuangan sangat menentukan karena dalam masyarakat ada yang menguasai dan ada yang dikuasai. Dalam prinsip dasar organisasi, dominasi sangat tergantung pada situasi, sumber daya dan strategi pelaku.¹³

Bourdieu mengusulkan suatu visi pemetaan hubungan-hubungan kekuasaan dalam masyarakat dengan berdasar kepada logika posisi-posisi dan kepemilikan sumber daya. Pemetaan ini tidak berupa suatu lingkup pembedaan atas dasar kepemilikan kapital-kapital dan komposisi kapital-kapital tersebut. Kapital merupakan hubungan sosial, yaitu suatu energi sosial yang hanya ada dan membuah hasil-hasil dalam arena perjuangan di mana ia memproduksi dan mereproduksi. Dalam sebuah masyarakat selalu ada yang dikuasai dan yang menguasai, hubungan dominasi tersebut tergantung pada situasi, sumber daya dan strategi pelaku. Pemetaan hubungan kekuasaan didasarkan atas kepemilikan kapital-kapital dan komposisi kapital tersebut.¹⁴

Berdasarkan pemaparan teori-teori tersebut, jika dikaitkan dengan fakta di lapangan tentang kepemimpinan pada salah satu perpustakaan perguruan tinggi yaitu Universitas Islam Indonesia

¹² *Ibid*, hal. 41

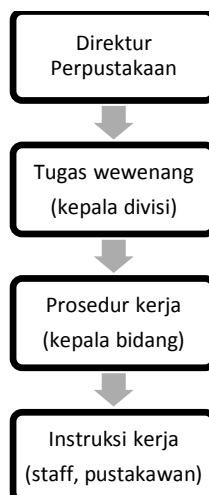
¹³ *Ibid*, hal. 43

¹⁴ *Ibid*, hal. 44-46

(UII) Yogyakarta. Sebagaimana seperti yang telah dibahas secara singkat sebelumnya bahwa perpustakaan UII saat ini dipimpin oleh seorang kepala perpustakaan atau direktur yang berlatar belakang ilmu perpustakaan. Direktur perpustakaan telah menjabat selama dua tahun sebagai pemimpin perpustakaan. Adapun sistem kepemimpinan pada perpustakaan tersebut yaitu selama satu periode terhitung empat tahun dan hanya boleh memimpin selama dua periode atau delapan tahun.

Proses pemilihan direktur perpustakaan ditentukan oleh pihak rektorat universitas berdasarkan kriteria atau syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh pihak rektorat dan harus dipenuhi oleh calon-calon direktur perpustakaan diantaranya: usia, pengalaman, latar belakang pendidikan dan kontribusi yang pernah diberikan kepada perpustakaan. Adapun calon-calon direktur perpustakaan di usulkan oleh pihak rektorat yang kemudian diseleksi kesesuaian dengan kriteria atau syarat yang ditentukan baru kemudian di pilih sebagai direktur perpustakaan.

Berdasarkan pertanyaan wawancara yang penulis lakukan dengan direktur perpustakaan dan staff, maka dapat diketahui mengenai alur kerja kepemimpinan pada perpustakaan sebagai berikut:



1. Direktur perpustakaan memberikan tugas wewenang kepada kepala divisi dalam menetapkan pembagian tugas, tugas yang harus dikerjakan oleh setiap bagian divisi, bidang maupun staff dan pustakawan.

2. Kepala divisi menetapkan *job description* yang harus dilakukan oleh staff bagian divisi tersebut. Maka, setiap divisi memiliki pekerjaan yang jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan.
3. Kepala divisi memberikan prosedur kerja kepada kepala bidang, setelah menetapkan berbagai pembagian pekerjaan, kepala divisi akan menyampaikannya kepada kepala bidang agar kepala bidang dapat menyesuaikan dengan kebutuhan pada perpustakaan dan menyampaikannya kepada staff maupun pustakawan.
4. Kepala bidang memberikan instruksi kerja kepada staff dan pustakawan. Sehingga segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan perpustakaan telah diatur atau disusun secara rinci dan jelas. Maka staff dan pustakawan dapat bekerja sesuai dengan instruksinya masing-masing, contoh, staff bidang teknologi bertanggung jawab mengontrol sistem otomasi perpustakaan dan hal lain yang berkaitan dengan teknologi dalam perpustakaan. begitu juga dengan staff bidang lainnya.

Selanjutnya, direktur perpustakaan selama masa jabatan juga melakukan hal-hal positif dalam bidang pengembangan kualitas diri sebagai pemimpin, hal tersebut merupakan salah satu strategi kekuasaan dalam mempertahankan dominasi. Mempertahankan dominasi dapat dilakukan dengan berbagai cara termasuk hal-hal yang positif. Seperti yang dilakukan direktur perpustakaan UII dalam mempelajari perkembangan teknologi informasi pada salah seorang staff teknologi di perpustakaan. Hal tersebut diakui oleh direktur karena kelemahannya dalam menguasai teknologi karena faktor usia.

Di sisi lain, direktur perpustakaan sebagai pelaku atas kepemilikan kapital dalam lingkungan sosialnya mampu menjaga keseimbangan hubungan sosial baik dalam lingkungan formal maupun informal. Hubungan informal terjalin dengan seluruh staff di lingkungan universitas tanpa melihat batasan pemimpin dan yang dipimpin dalam hal yang wajar.

Sebagai seorang pemimpin, direktur perpustakaan selalu memberikan kesempatan bagi staff dalam meningkatkan kualitas kinerja seperti memberikan motivasi untuk terus mengembangkan kreatifitas diri dan melakukan hal-hal baru dalam mengembangkan perpustakaan. Direktur perpustakaan juga dengan terbuka menerima kritik maupun saran dari staff sebagai bahan pertimbangan dalam mencapai tujuan bersama yaitu pengembangan perpustakaan. Sejauh ini staff diberikan keleluasaan dalam keterlibatannya dengan seluruh kegiatan kepastakawanan. Jika perpustakaan mengadakan seminar kepastakawanan, direktur perpustakaan memberikan wewenang kepada staff untuk kelancaran acara, seperti melibatkan staff dalam kepanitiaan, menjadikan salah seorang staff sebagai ketua panitia dan memberikan kepercayaan bagi ide-ide staff dalam menyukseskan acara setelah mendapat persetujuan dari pihak lain yaitu rektorat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staff, diketahui bahwa direktur perpustakaan juga melibatkan staff dalam hal penentuan kebijakan, segala hal akan didiskusikan oleh direktur dengan staff, walaupun pada akhirnya segala kebijakan dan keputusan berada di tangan direktur. Direktur memiliki pola perilaku yang menghargai para karyawan yang statusnya berada di bawah jabatan direktur hal tersebut terbukti dengan ikut sertanya staff dalam berbagai hal kebijakan perpustakaan.

Jika ditinjau dari segi penyampaian tugas oleh direktur kepada staff, berdasarkan pengakuan staff hal tersebut disampaikan sesuai dengan kebutuhan pengembangan perpustakaan, tanpa mengandung unsur paksaan dari direktur kepada staff. Direktur perpustakaan terus memotivasi staff agar memiliki satu tujuan organisasi bersama yaitu pengembangan perpustakaan.

Hal tersebut apabila berlandaskan teori strukturasi terlihat sebuah titik kesamaan antara habitus dengan gaya direktur perpustakaan sebagai pemegang kapital dalam mempertahankan domiansinya melalui kegiatan-kegiatan yang positif, dan juga sudah menjadi sebuah tuntutan bagi seorang pemimpin yang

memiliki kekuasaan dalam melakukan upaya-upaya dalam mempertahankan dominasi dengan melakukan hal-hal yang berbeda dengan orang pada umumnya.

Teori strukturalisasi: habitus dan kapital dalam strategi kekuasaan milik Bourdieu bekerja benar-benar bekerja dalam hal ketetapan syarat seseorang agar dapat menjadi pemimpin, bahwa konsep arena atau area kompetisi harus dalam bentuk persaingan. Dan juga dengan adanya syarat maupun ketentuan tertentu dalam pemilihan direktur perpustakaan oleh pihak rektorat, secara tidak langsung telah menuntut akan adanya sebuah upaya yang membedakan antara direktur perpustakaan dengan orang-orang pada umumnya, namun di sisi lain direktur perpustakaan membangun sebuah hubungan yang sosial yang tidak semata-mata tidak harus dalam bentuk persaingan.

Selanjutnya jika dikaitkan dengan teori kepemimpinan, berdasarkan kriteria-kriteria kepemimpinan direktur perpustakaan UII lebih mengarah kepada karakter tipe kepemimpinan demokratik. Meskipun tidak optimal atau sepenuhnya memiliki karakter yang dimiliki seorang pemimpin dengan tipe demokratik, namun melalui pertanyaan wawancara dengan staff dapat diketahui hasil bahwa kriteria direktur perpustakaan UII dalam memimpin memiliki kesamaan dengan karakter tipe kepemimpinan demokratik.

D. Kesimpulan

Beberapa pendapat lain mengkritik bahwa teori strukturalisasi milik Bourdieu terlalu strukturalis dan determinis, hal tersebut terlihat dari mengesampingkannya hubungan-hubungan lain yang juga berperan dalam kehidupan selain dalam bentuk persaingan. Namun syarat dan ketentuan yang ditetapkan oleh pihak rektorat dalam pemilihan direktur perpustakaan adalah sebuah ranah atau arena dalam bentuk persaingan. Akan tetapi, bagi direktur perpustakaan yang terpilih juga harus melakukan upaya-upaya mempertahankan dominasi dan membedakan diri dari orang lain sebagai pelau kapital kekuasaan.

Sebagai seorang pemegang kapital dalam mempertahankan habitus pada sebuah kekuasaan, kepala perpustakaan dapat melakukan berbagai upaya-upaya yang positif. Seperti tetap menjaga hubungan baik dengan orang-orang dilingkungan sosialnya baik dalam keadaan formal maupun informal.

Sedangkan di sisi lain, jika dikaitkan dengan tipe-tipe kepemimpinan berdasarkan hasil wawancara dengan direktur perpustakaan dan staff, dapat diketahui yaitu tentang karakter pemimpin perpustakaan UII Yogyakarta dan hubungannya dengan bawahan atau staff. Berdasarkan beberapa jawaban staff, karakter pemimpin lebih mengarah ke karakter pemimpin tipe demokratik meski tidak sepenuhnya persis dengan tipe kepemimpinan demokratik.

E. Daftar Pustaka

- Creswell, John W. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset : Memilih diantara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Haryatmoko. *Membongkar Rezim Kepastian Pemikiran Kritis Post-Strukturalis*. Yogyakarta: PT Kanisius, 2016.
- Kristina. *Urgensi Kepemimpinan Transformatif bagi Perpustakaan Perguruan Tinggi*. *Jurnal Pustakaloka*, Vol.7, 2015.
- Nurjaman, Kadar dan Khaerul Umam. *Komunikasi & Publik Relation*. Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Solihah, Euis dan Hersugondo. *Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi*, *Jurnal Fokus Ekonomi (FE)*, 2008.