

## KEPEMIMPINAN WANITA DI PERPUSTAKAAN

**Oleh: Ernawati**

Perpustakaan SMP Negeri 7 Yogyakarta

Email: ernawati.sip@gmail.com

### INTISARI

*Sebagian masyarakat tradisional masih mendahulukan kaum pria untuk dipilih sebagai pemimpin dengan alasan kaum pria lebih kuat, siap, dan berani dalam memimpin. Mereka beranggapan bahwa wanita secara kodrat untuk mendidik dan mengasuh anak-anak, bahkan menurut falsafah Jawa bahwa wanita itu mung konco wingking (wanita itu hanya teman belakang) maksudnya wanita itu hanya bekerja untuk mengerjakan pekerjaan rumah dan dapur. Kajian ini menggunakan pendekatan deskriptif, sedangkan teknik pengumpulan data melalui studi pustaka. Tujuan kajian ini untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan wanita di perpustakaan. Hasil kajian ini adalah kepemimpinan yang dibahas bukan sekedar kepemimpinan seorang wanita sebagai individu atau kepemimpinan yang bercirikan wanita semata namun kepemimpinan ini muncul karena didasari kerinduan akan adanya persamaan hak antara pria dan wanita serta keinginan untuk meniadakan ketidakadilan. Apabila kepemimpinan wanita ini diterapkan di perpustakaan maka faktor yang mendasari wanita dapat menjadi seorang pemimpin adalah persamaan hak, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan meraih prestasi yang sama dalam belajar dan bekerja dengan kaum pria.*

**Kata kunci:** kepemimpinan wanita; perpustakaan

### A. PENDAHULUAN

Sejarah panjang kemanusiaan menunjukkan bahwa pada umumnya dalam hidup bermasyarakat pria yang memimpin, sedangkan wanita cukup sudah disibukkan dengan kesejahteraan keluarganya. Seorang pria menemukan tugasnya dalam masyarakat dan membuktikan kemampuannya bahkan berbagai sikap dan sifat seperti tegar, berani, terampil,

lebih ulet, dan lebih berbakat dikembangkan untuk dipersiapkan menjadi seorang pemimpin (Noerhadi, 2001: 1).

Sejarah Indonesia mencatat adanya pemimpin-pemimpin wanita yang pernah berkuasa, salah satu diantaranya adalah pemimpin wanita dari Aceh yaitu Cut Nyak Dien yang memimpin perjuangan kemerdekaan melawan Belanda. Bahkan Presiden

## Artikel

Republik Indonesia kelima juga seorang wanita, yaitu Megawati Soekarno Putri. Hal ini membuktikan bahwa seorang wanita dapat diterima untuk menjadi pemimpin.

Sebagian masyarakat tradisional masih mendahulukan kaum pria untuk dipilih sebagai pemimpin dengan alasan kaum pria lebih kuat, siap, dan berani dalam memimpin. Mereka beranggapan bahwa wanita itu secara kodratnya untuk mendidik dan mengasuh anak-anak, bahkan menurut falsafah Jawa bahwa wanita iku mung konco wingking (wanita itu hanya teman belakang) maksudnya wanita itu hanya bekerja untuk mengerjakan pekerjaan rumah dan dapur. Namun, sekarang zaman telah modern dengan adanya kesamaan hak dan kesempatan yang sama bagi wanita dalam mengembangkan diri melalui belajar maka kesempatan itu juga terbuka lebar peluang bagi wanita untuk menjadi seorang pemimpin dalam suatu organisasi salah satunya lingkungan perpustakaan. Hal inilah yang membuat perlunya untuk mengkaji kepemimpinan wanita di perpustakaan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka rumusan masalah yaitu apa pengertian dan bagaimana

kepemimpinan wanita di lingkungan perpustakaan.

Jenis pendekatan dalam kajian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Penelitian ini berusaha menggambarkan situasi atau kejadian. Data-data yang dikumpulkan semata-mata bersifat deskriptif sehingga tidak bermaksud mencari penjelasan, menguji hipotesis, membuat prediksi, maupun mempelajari implikasi (Azwar, 2015:7).

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam kajian ini adalah studi pustaka. Studi pustaka merupakan proses mencari, membaca, memahami, dan menganalisis berbagai literatur, hasil kajian, ataupun studi yang berkaitan dengan topik bahasan (Marwoto, 2015: 298). Pengertian yang lain tentang studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui buku teks atau buku elektronik, jurnal cetak maupun elektronik, majalah-majalah, surat kabar, ensiklopedia, kamus, data-data statistik, buku laporan hasil penelitian,

laporan tahunan dan karya lainnya (Supardi, 2005: 64-65). Sumber-sumber tersebut digunakan sebagai sumber literatur dalam proses penulisan.

Studi pustaka adalah proses mencari, membaca, memahami, dan menganalisis berbagai studi yang berkaitan dengan topik bahasan. Artikel ini merupakan studi pustaka terhadap beberapa sumber informasi yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan wanita. Penelusuran informasi yang relevan untuk digunakan sebagai sumber penelitian. Penelitian kepustakaan tentang kepemimpinan wanita ini diharapkan dapat menambah wawasan dan dipahami sehingga mampu diuraikan penerapan kepemimpinan wanita di lingkungan perpustakaan.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Perpustakaan**

Perpustakaan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan menjelaskan bahwa perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan atau karya rekam

secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka. Dalam definisi lain perpustakaan menurut *Random House Dictionary of the English Language* adalah suatu tempat berupa sebuah ruangan atau gedung yang berisi buku-buku dan bahan-bahan lain untuk bacaan, studi maupun rujukan (Saleh, 2010:1.4). Mengacu definisi di atas dapat dirangkum bahwa perpustakaan merupakan sebuah gedung atau institusi yang memiliki sumber daya manusia/ tenaga perpustakaan, yang menyimpan koleksi bahan pustaka serta dikelola dengan sistem standar perpustakaan.

## **2. Kepemimpinan (*Leadership*)**

### **a. Pengertian Pemimpin**

Menurut Robbert D. Stuart bahwa pemimpin adalah seorang yang diharapkan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, memberi petunjuk dan juga mampu menentukan individu untuk mencapai tujuan organisasi (Stuart, 2002: 352). Seiring dengan itu James P. Spillane menyatakan bahwa pemimpin itu agen perubahan dengan kegiatan

mempengaruhi orang-orang lebih daripada pengaruh orang-orang tersebut kepadanya (Spillane, 2006:10).

Pemimpin adalah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan satu kebutuhan dari satu situasi sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan serta memperoleh pengakuan dan dukungan dari bawahannya sehingga mampu menggerakkan bawahan ke arah tujuan tertentu (Kartono, 2010:38).

Dalam hal ini yang disebut pemimpin adalah kepala perpustakaan. Definisi kepala perpustakaan adalah seseorang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola sebuah perpustakaan (Darmono, 2001:39). Dalam Pasal 39 ayat 1 PP no. 24 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan menyebutkan bahwa perpustakaan dipimpin oleh seorang kepala yang berasal dari pustakawan. Jabatan kepala perpustakaan harus memenuhi syarat sebagaimana tercantum dalam PP no. 24 Tahun 2014 dan Standar Nasional Perpustakaan.

## **b. Konsep Kepemimpinan**

*Leadership* memiliki arti luas yaitu meliputi ilmu tentang kepemimpinan, teknik kepemimpinan, seni memimpin, ciri kepemimpinan, serta sejarah kepemimpinan (Lensufiie, 2010:2). Definisi lain kepemimpinan adalah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas atau kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tersebut juga didasarkan pada akseptansi atau penerimaan oleh kelompok dan pemilikan keahlian khusus pada satu situasi khusus (Kartono, 2010:187). Selain itu kepemimpinan adalah kemampuan mempersuasi orang-orang untuk mencapai tujuan yang tegas dengan gairah (Arifin, 2012:4).

## **c. Komponen- komponen dalam Kepemimpinan**

Dalam struktur kepemimpinan, seorang pemimpin tidak dapat berdiri sendiri. Pemimpin sebagai salah satu komponen di dalam kepemimpinan, artinya ada komponen-komponen lain di dalam sebuah struktur kepemimpinan (Lensufiie, 2010:3),

yaitu: 1) Pemimpin, 2) Kemampuan menggerakkan, 3) Pengikut, 4) Tujuan yang baik, dan 5) Organisasi.

### 3. Kepemimpinan Wanita (*Feminist Leadership*)

#### a. Pengertian Kepemimpinan Wanita

Kepemimpinan wanita adalah tipe kepemimpinan *gender approach*, yang berasal dari gaya kepemimpinan wanita. Meskipun demikian tipe kepemimpinan ini juga sering dipraktikkan oleh kaum pria. Berdasarkan perspektif feminis ini muncul gaya kepemimpinan baru untuk pria dan wanita yang disebut androgynous atau kepemimpinan lintas gender (Lensuflie, 2010:99).

Masalah kepemimpinan wanita menurut penelitian yang dilakukan oleh MC Clelland bahwa dalam pengkajian achievement motivation atau motivasi keberhasilan, ia membedakan dua motivasi yaitu motivasi untuk mendekati sukses dan motivasi untuk menghindari kegagalan. Menurut Carol Gilligan bahwa ada gagasan yang menarik tentang kepemimpinan wanita dengan cara menelusuri perkembangan psikologis dari dua aspek berbeda yaitu

*attachment and separation* yang mendasari proses dinamika kelangsungan “keakraban” dan identitas sehingga memang perlu diperhatikan perspektif pria dan wanita yang berbeda (Noerhadi, 2001:8).

Berdasarkan sudut pandang ilmu bahwa pria dan wanita memiliki potensi yang sama untuk menjadi seorang pemimpin. Menurut sudut pandang seni, kepemimpinan pria dan wanita memiliki perbedaan. Perbedaan cara pria dan wanita dalam memimpin dipengaruhi oleh faktor-faktor trait, karena secara konstruktif pria dan wanita memiliki perbedaan-perbedaan. Perbedaan alami pria dan wanita dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui beberapa hal yang mempengaruhi pola-pola kepemimpinan. Wanita memimpin dengan cara yang berbeda dengan pria, meskipun demikian kepemimpinan wanita tidak berbeda dengan kaum pria.

#### b. Ciri-ciri Kepemimpinan Wanita

Kepemimpinan wanita memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Menggunakan konsensus dalam pengambilan keputusan

2. Pemimpin wanita menggunakan pandangan atau pendapat umum yang berlaku di masyarakat.
3. Menunjukkan kekuatan relasional pemimpin wanita tidak terlepas sebagai kodratnya sebagai seorang wanita.
4. Mendahulukan pendekatan-pendekatan yang produktif terhadap konflik yang muncul.
5. Kepemimpinan wanita cenderung merangkul dan tidak frontal.
6. Membangun suasana kerja yang saling mendukung

Kekuatan dari kepemimpinan wanita adalah munculnya unsur-unsur kehangatan, saling pengertian, saling menguatkan, saling mendukung, mengajak tumbuh bersama, mendengarkan, empati, dan saling percaya (Lensufiie, 2010:98-99).

Berbicara masalah kepemimpinan wanita, maka tidak terlepas dari emansipasi dan feminisme. Emansipasi (Lensufiie, 2010:106) adalah proses memperjuangkan persamaan hak. Hal ini berarti memberikan kesempatan dan kebebasan memilih yang sama bagi wanita. Sedangkan munculnya gerakan feminisme di dunia berawal dari kerinduan akan adanya persamaan hak wanita dengan pria, dimana terdapat

sisi positif pada semangat tersebut. Namun ketika gerakan itu berkembang maka menjadi semangat wanita untuk membuat dirinya independent dari pria.

### **c. Hambatan-hambatan dalam Kepemimpinan Wanita**

Kepemimpinan wanita dalam suatu organisasi tentu akan mengalami banyak hambatan dalam mencapai kemajuan. Hambatan-hambatan itu diantaranya adalah sebagai berikut (Lensufiie, 2010:108-109), yaitu:

1. *Stereotype* (stereotype) yaitu pemikiran yang menggeneralisasi suatu kondisi, yaitu dimana suatu kondisi dianggap sebagai kondisi yang umum.
2. Kurangnya dukungan dari tempat kerja, budaya, dan keluarga
3. Mengurangi stereotyping yang bersifat negatif atau prasangka
4. Membangun hubungan egaliter diantara pria dan perempuan dalam manajemen
5. Kesiapan pria untuk bekerja sebagai partner yang setara dengan perempuan
6. Komitmen organisasi untuk mempromosikan karyawan tanpa membedakan gender

#### d. Tipe-tipe Kepemimpinan Wanita

Wanita dapat memimpin dengan gayanya masing-masing. Berikut ini adalah beberapa tipe kepemimpinan wanita (Lensufiie, 2010:110-111), adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin Tradisional (*Traditional Leaders*)  
Ciri dari tipe ini adalah direktif, memegang kendali, mengarahkan, mengatur kegiatan anggota, serta menentukan standar kualitas dan memberi hadiah/ sanksi bagi kinerja anggota.
2. Pemimpin Masa Depan (*Future Leaders*)  
Ciri dari tipe ini adalah mendorong anggota untuk berfikir mandiri, berinovasi, memiliki semangat kerja sama tim, serta menjadi anggota tim yang bertanggungjawab.
3. Kepemimpinan Delegatif (*Delegated Leadership*)  
Ciri dari tipe ini adalah mendelegasikan tugas kepemimpinan kepada tim anggota secara bergantian.
4. Kepemimpinan pilihan (*Elected Leadership*)

Pemimpin utama menyerahkan kepada tim untuk memilih pemimpin pada masing-masing divisinya

5. Kepemimpinan yang membagikan (*Shared Leadership*)  
Kepemimpinan dengan cara memberi kontribusi bagi organisasi.
6. Kepemimpinan jarak jauh (*Leadership at a Distance*)

#### Implementasi Kepemimpinan Wanita di Perpustakaan

Kepemimpinan wanita dalam organisasi di zaman modern ini tidak hanya sebatas pada lingkungan atau sektor tertentu (Kepala Negara) bahkan sekarang sudah merambah sampai lingkungan Kementerian dalam berbagai bidang, yang pemimpinnya dikepalai seorang wanita. Pemimpin wanita tersebut diantaranya Megawati Soekarno Putri menjabat Presiden Republik Indonesia kelima tahun 2004. Setelah itu Sri Mulyani (Menteri Keuangan), Marie Elka Pangestu, Khofifah Indar Parawansa, dan sebagainya. Hal ini membuktikan bahwa wanita bisa diterima menjadi pemimpin sama seperti kaum pria.

## Artikel

Kepemimpinan wanita di bidang pendidikan juga banyak bahkan kepemimpinan wanita di lingkungan perpustakaan untuk saat ini juga sudah menjadi hal yang wajar, baik itu pemimpin perpustakaan perguruan tinggi maupun perpustakaan sekolah. Sebagai contoh nyata bahwa kepala perpustakaan UIN Sunan Kalijaga pada tahun 2017 sampai sekarang ini dan satu periode sebelumnya dipimpin oleh seorang wanita yang memiliki kompetensi dan kualifikasi di bidang perpustakaan. Beliau adalah Dra. Labibah, M. LIS yang saat ini menjadi pemimpin di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga.

Selain mendapat tugas sebagai kepala perpustakaan, beliau juga seorang staf pengajar di prodi ilmu perpustakaan universitas terkait. Saat ini bukan perpustakaan perguruan tinggi saja yang kepala perpustakaan dipimpin oleh wanita, di perpustakaan sekolah yaitu SMP Negeri 7 Yogyakarta, yang diberi tugas sebagai kepala perpustakaan juga seorang wanita dari guru mata pelajaran Bahasa Indonesia. Kedua contoh tersebut menjelaskan bahwa pemimpin di perpustakaan dapat diisi oleh seorang wanita.

Perpustakaan yang dipimpin oleh wanita akan sedikit berbeda dengan yang dipimpin oleh pria. Apabila seorang wanita memimpin di perpustakaan, besar kemungkinan suasana ruang perpustakaan menjadi relatif bersih, nyaman, indah, rapi sangat mendukung pemustaka dalam menelusur sumber informasi yang diperlukan. Mereka akan tinggal lama di perpustakaan karena merasa nyaman dan enjoy disertai dengan koleksi buku yang bervariasi judulnya dan dilengkapi dengan layanan wifi. Sedangkan kepala perpustakaan dipimpin oleh pria biasanya ruang perpustakaan relatif kurang nyaman, indah, rapi, bersih secara maksimal dikarenakan pria sebagian besar kurang peduli dengan hal-hal seperti itu meskipun koleksinya sudah bervariasi dan disertai layanan wifi. Berbeda dengan wanita karena naluri keibuannya muncul dalam mereka memimpin suatu institusi. Mereka sangat peka dan teliti sekali dengan suasana yang ada, dan sangat peduli dengan hal-hal kecil sehingga secara tidak langsung emosional mereka muncul. Hal ini dapat memberi nilai lebih dalam mendukung kemajuan perpustakaan.

Kepala perpustakaan untuk saat ini tidak menutup kemungkinan bahwa pria dan wanita dapat menempati posisi sebagai pemimpin. Seorang pemimpin memerlukan kompetensi dan kualifikasi yang tinggi agar lembaga yang dipimpinnya akan bertambah maju dan dapat berkembang serta bermanfaat bagi orang lain.

Bukan kaum pria saja yang dapat menjadi pemimpin di perpustakaan untuk saat ini, tetapi seorang wanita juga dapat menjadi pemimpin karena memiliki kesetaraan atau persamaan hak yang sama untuk mengembangkan diri dan meraih prestasi dalam belajar dan bekerja dengan kaum pria dalam hal pekerjaan. Seorang wanita bisa menjadi pemimpin di perpustakaan asalkan memenuhi persyaratan seperti apa yang telah ditetapkan dalam Standar Nasional Perpustakaan dan memenuhi kriteria-kriteria menjadi seorang pemimpin. Jadi wanita juga memiliki kesempatan dan peluang yang sama dengan kaum pria untuk menjadi pemimpin di perpustakaan.

### C. KESIMPULAN

Kepemimpinan wanita adalah tipe kepemimpinan gender approach, yang berasal dari gaya kepemimpinan wanita. Kepemimpinan wanita bukan sekedar kepemimpinan seorang wanita sebagai individu atau kepemimpinan yang bercirikan wanita semata namun kepemimpinan wanita ini muncul karena didasari adanya persamaan hak antara pria dan wanita serta keinginan untuk meniadakan ketidakadilan. Apabila kepemimpinan wanita ini diterapkan di perpustakaan maka faktor yang mendasari wanita dapat menjadi seorang pemimpin adalah persamaan hak, kesempatan untuk mengembangkan diri dan meraih prestasi yang sama dalam belajar dan bekerja dengan kaum pria.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S. (2012). *Leadership: Ilmu dan seni kepemimpinan*. Mitra Wacana Media.
- Azwar, S. (2015). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Darmono, (2001). *Manajemen dan tata kerja perpustakaan sekolah*. Grasindo.

## Artikel

- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?* Rajawali Press.
- Lensufiie, T. (2010). *Leadership untuk profesional dan mahasiswa.* Essensi.
- Marwoto, N. (2015). *Metode penelitian sosial: Konsep-konsep kunci.* Rajawali Pers.
- Noerhadi, T. H. (2001). *Perempuan Indonesia: Pemimpin masa depan?* Pustaka Sinar Harapan.
- Saleh, A. R. (2010). *Manajemen Perpustakaan.* Universitas Terbuka.
- Spillane, J. P. (2006). *Distributed leadership.* Jossey Bass.
- Stuart, R. D. & Barbara, B. M. (2002). *Library and information centre management.* Library Unlimited.
- Supardi. (2005). *Metode penelitian ekonomi dan bisnis.* UII Press.

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perbedaan-perbedaan Alami Pria dan Wanita

<b>Faktor</b>	<b>Pria</b>	<b>Wanita</b>
Emosi dan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lebih sulit menyatakan emosi</li> <li>b. Berelasi dengan aktivitas</li> <li>c. Mengisi waktu dengan berkarya</li> <li>d. Fokus pada tujuan akhir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Ekspresif dalam menyatakan emosi</li> <li>b. Berelasi dengan komunikasi</li> <li>c. Mengisi waktu dengan memelihara</li> <li>d. Fokus pada proses</li> </ul>
Cara Berfikir	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sistematis, analitis, runut</li> <li>b. Fokus pada satu titik</li> <li>c. Konsentrasi pada waktu saat ini</li> <li>d. Memperhatikan inti persoalan dan hasil akhir</li> <li>e. Mengandalkan fakta dan analisis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Multitasking</li> <li>b. Fokus pada satu area</li> <li>c. Konsentrasi serempak (waktu sekarang, masa lalu, dan masa depan)</li> <li>d. Memperhatikan detail</li> <li>e. Mengandalkan intuisi</li> </ul>
Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Harfiah, informatif, mengembangkan fakta</li> <li>b. Berkomunikasi dengan diri sendiri saat menghadapi masalah (ada unsur instropeksi dan introversi)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Emotif, implisit, dan membangun relasi</li> <li>b. Saat bermasalah cenderung lega berbicara dan lega setelah didengar (ada unsur ekstroversi dan butuh dukungan)</li> </ul>
Orientasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Goal and achievement</i></li> <li>b. Suka pada prestasi dan penghargaan</li> <li>c. Merasa berarti bila mengerjakan sesuatu</li> <li>d. Membangun identitas dan harga diri melalui apa yang dikerjakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Berorientasi pada hubungan relasional</li> <li>b. Suka pada ikatan perasaan dan relasional</li> <li>c. Merasa berarti bila terkait dengan keluarga</li> <li>d. Identitas terletak pada keberhasilan anak dan keluarga</li> </ul>
Natur Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lebih kuat secara fisik</li> <li>b. Hasrat muncul setiap saat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Berstamina tinggi</li> <li>b. Ada pengaruh hormonal</li> </ul>
Peran dalam Keluarga	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kepala rumah tangga</li> <li>b. Mengasahi istri</li> <li>c. Fokus pada pekerjaan eksternal dan memberi masukan pada kegiatan internal keluarga</li> <li>d. Pemimpin spiritual keluarga</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penolong yang sepadan</li> <li>b. Hormat pada suami</li> <li>c. Fokus pada pekerjaan internal dan memberi masukan pada kegiatan eksternal keluarga</li> <li>d. Ratu rumah tangga</li> </ul>

Sumber: Buku *leadership (Lensusfii, 2010:97-98)*

DAFTAR TABEL

**Tabel 2 Perbedaan kepemimpinan pria dan wanita di Perpustakaan**

<b>Faktor</b>	<b>Pria</b>	<b>Wanita</b>
Pengambilan keputusan	Terkadang tidak menggunakan konsensus	Menggunakan konsensus
Emosi dan sosial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sulit menahan emosi</li> <li>2. Berelasi dengan beraktivitas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mudah emosi</li> <li>2. Lebih suka berelasi komunikasi dengan teman lain</li> </ol>
Cara berfikir	Berdasarkan fakta, logika, analisis	Mengandalkan intuisi, perasaan
Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seperlunya saja</li> <li>2. Tidak suka bercerita kalau ada masalah</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lebih intens berkomunikasi</li> <li>2. Suka bercerita kalau ada masalah</li> </ol>
Orientasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lebih semangat agar tujuan akhir bisa tercapai</li> <li>2. Suka berprestasi dalam bekerjanya</li> </ol>	Kurang bersemangat dalam mencapai tujuan akhir, apalagi kalau terjadi hambatan
Konflik	Mudah frontal	Dapat merangkul dan tidak frontal
Suasana kerja	Kurang mendukung, kurang pengertian, empatinya kurang	Saling mendukung, empati, saling pengertian, saling menguatkan
Penataan ruangan	Terkadang kurang rapi, menarik	Biasanya rapi, bersih, dan menarik

*Sumber: Buku leadership (Lensufiie, 2010:99-100)*