KEPEMIMPINAN TIPE DEVELOPER DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KULON PROGO DALAM MASA PANDEMI CORONA

Eka Wardhani Suprihatin

Mahasiswa Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
e-mail: kawardhani@gmail.com

Abstrak:

Artikel ini membahas tentang tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kulon Progo di era pandemi corona. Kajian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana tipe kepemimpinan developer ini menjadi tipe yang layak untuk diterapkan pada saat ini. Metode kajian yang digunakan adalah metode observasi dengan pendekatan analisis deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan studi literatur. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan developer yang selama ini diterapkan oleh kepala Dinas Perpustakaan Kulon Progo mampu memberikan suasana yang kondusif dan nyaman dalam bekerja sehingga mendukung kinerja staf perpustakaan dalam situasi yang serba tak pasti. Meskipun dari sisi prestasi belum ada yang bisa dibanggakan, namun setidaknya dengan tipe kepemimpinan ini semua staf tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya sehingga imunitas mereka dapat terjaga dengan baik dan kinerja institusi tetap mencapai hasil sesuai dengan harapan.

Kata kunci : *Kepala Perpustakaan, Tipe kepemimpinan developer, Covid-19*

Abstrack:

This article discusses the type of leadership applied by the head of the Kulon Progo Regency Library and Archives Service during the corona pandemic. This study was conducted to find out how this type of developer leadership is the type that is appropriate to be applied at this time. The research method used is the method of observation with a qualitative descriptive analysis approach. Data Collection doing by interview and literature studies. Observations show that the type of developer leadership that has been applied by the head of the Kulon Progo Library Service is able to provide a conducive and comfortable atmosphere at work so that it supports the performance of library staff in uncertain situations. Although in terms of achievement there is nothing to be proud of, at least with this type of leadership all staff do not feel burdened by their work so that their immunity can be maintained properly and the performance of the institution continues to achieve results as expected.

Keywords : *Library Leadership, Developer Leadership Type, Covid-19*

Pendahuluan

Perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan karya rekam, secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka (Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, 2007). Sebagai sebuah institusi tentu saja perpustakaan mempunyai struktur organisasi yang didalamnya ada seorang kepala. Jabatan sebagai kepala perpustakaan sepertinya memang tidak bergengsi, namun demikian tugas yang dis-

andangnya cukup berat. Selain berkewajiban menyediakan bahan bacaan yang mencukupi dan berkualitas, perpustakaan kini mempunyai tugas untuk meningkatkan literasi dan budaya baca masyarakat. Hal ini berkaitan dengan dimasukkannya program Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial¹ sebagai prioritas pembangunan nasional sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam RPJMN tahun

¹Program ini dilaksanakan oleh Perpustakaan Nasional sejak tahun 2019 sebagai usaha untuk mengembangkan literasi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui perpustakaan

2020-2024 (Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia, 2020). Dengan pengembangan tersebut maka tugas kepala perpustakaan menjadi semakin berat karena harus mampu menggerakkan para pustakawan dan tenaga perpustakaan yang dipimpinnya untuk berperan aktif dalam meningkatkan indeks literasi dan budaya baca Indonesia yang selama ini masih rendah.

Sebagai seorang pemimpin kepala perpustakaan adalah sosok atau figur yang sangat dibutuhkan untuk memberikan motivasi sekaligus melakukan berbagai inovasi di perpustakaan agar dapat mengemban pekerjaan yang mulia tersebut. Apalagi untuk kepala perpustakaan yang notabene adalah institusi resmi sehingga termasuk jenis pemimpin formal. Pemimpin formal ialah orang yang oleh organisasi/lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya untuk mencapai sasaran organisasi (Kartono, 2009). Lebih lanjut disebutkan bahwa salah satu ciri-ciri pemimpin formal tersebut dia mempunyai kekuasaan dan wewenang antara lain untuk menentukan kebijakan, memberikan motivasi kerja kepada bawahan, menggariskan pedoman dan petunjuk, mengalokasikan jabatan dan penempatan bawahannya, melakukan komunikasi, mengadakan survey dan kontrol, menetapkan sasaran organisasi dan mengambil keputusan-keputusan penting lainnya (Kartono, 2009).

Berdasarkan hal itu seorang kepala perpustakaan harus mampu menjadi panutan, motivator dan inovator bagi para pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan yang dipimpinnya agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Meskipun keberhasilan sebuah institusi tidak semata-mata ditentukan oleh pemimpinnya akan tetapi seorang pemimpin yang baik harus mampu menyelesaikan persoalan dalam situasi dan kondisi apapun. Seperti pada saat sekarang ini dima-

na dunia sedang dilanda wabah penyakit yang disebabkan oleh virus corona yang menyebabkan hampir terhentinya semua kegiatan pelayanan kepada masyarakat termasuk dalam hal ini kegiatan perpustakaan. Di awal pandemi hampir semua perpustakaan menutup layanannya karena pertimbangan keselamatan pemustaka maupun staf perpustakaan. Karena pada situasi ini seluruh dunia mempunyai kebijakan untuk memutus rantai penyebaran virus corona dengan melakukan pembatasan kegiatan sosial serta menjaga pola hidup bersih dan sehat baik secara pribadi maupun kelompok dalam situasi apapun. Dampak dari adanya pembatasan sosial ini adalah terjadinya perubahan seluruh aspek kehidupan manusia mulai dari aspek ekonomi, keuangan, sosial, keagamaan dan juga pendidikan (Haleem, 2020).

Dalam situasi yang seperti ini sosok kepala perpustakaan yang mampu beradaptasi dengan situasi pandemi sangat dibutuhkan, karena pemustaka akan tetap membutuhkan keberadaan sumber-sumber literasi dan layanan perpustakaan yang lain meskipun dengan segala pembatasan yang harus dipatuhi. Di sisi lainnya kepala perpustakaan juga harus menjamin keselamatan anak buahnya agar tidak tertular virus serta memotivasi mereka agar mempunyai kekuatan untuk menghadapi wabah yang terjadi sehingga secara psikologis mereka merasa aman namun tetap waspada. Dengan kata lain bahwa untuk dapat melewati masa pandemi ini dengan baik dibutuhkan tipe kepemimpinan yang sifatnya kreatif, dinamis, inovatif, memberikan/melimpahkan wewenang dengan baik dan menaruh kepercayaan pada bawahan yang disebut sebagai tipe kepemimpinan developer (Kartono, 2009). Berdasarkan uraian tersebut artikel ini akan membahas bagaimana tipe kepemimpinan developer yang digunakan diterapkan oleh Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kulon Progo (DPK KP) dapat mengoptimalkan kinerja perpustakaan di tengah pandemi covid-19.

Tinjauan Pustaka

Tipe Kepemimpinan Developer

Tipe kepemimpinan developer diinisiasi oleh William James Reddin (W.J reddin) dalam (Kartono 2009), bersumber pada tiga pola dasar watak dan tipe kepemimpinan yaitu: kepemimpinan yang berorientasikan pada tugas, kepemimpinan yang berorientasikan pada hubungan dan kepemimpinan yang berorientasikan pada hasil yang efektif. Dari ketiga penonjolan tipe tersebut terbagi 8 tipe kepemimpinan, salah satunya adalah tipe kepemimpinan developer yang termasuk ke dalam kategori kepemimpinan yang berorientasikan kepada hasil yang efektif.

Pemimpin yang bertipe developer, adalah tipe pemimpin yang memiliki orientasi atas keefektifan dan hubungan baik dengan orang lain. Gaya ini mengizinkan bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan diberi kesempatan untuk mengekspresikan pandangan mereka dan untuk mengembangkan potensi mereka. Kontribusi mereka yang memiliki gaya ini diakui dan diberi perhatian lebih terhadap pengembangan mereka. Mereka yang memiliki skor tertinggi cenderung optimis tentang keinginan orang-orang yang ingin bekerja dan menghasilkan sesuatu. Pendekatan mereka pada bawahan adalah kolegial. Mereka ingin berbagi pengetahuan dan keahlian dengan bawahan mereka dan bangga dalam menemukan dan mempromosikan bakat. (Almaqassary, 2020). Berdasarkan hal tersebut tipe kepemimpinan developer ini juga sering disebut sebagai kepemimpinan demokratis (Kartono, 2009)

Pemimpin yang bertipe ini memiliki sifat-sifat antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Karena berorientasi pada keefektifan, maka seorang developer memiliki sifat-sifat antara lain:
 - a. Mahir dalam menciptakan kondisi untuk bekerjasama dalam menciptakan kondisi untuk bertanggung jawab.
 - b. Efektif dalam hal bekerjasama dan meng-

gerakan orang lain.

- 2) Berorientasi pada hubungan baik dengan orang lain, sehingga memiliki sifat-sifat antara lain:
 - a. Percaya penuh kepada orang lain,
 - b. Mengadakan hubungan baik dengan orang lain untuk mengembangkan bakat-bakat mereka.
 - c. Percaya bahwa orang lain dapat melakukan pengarahan dan pengendalian diri sendiri.
 - d. Percaya bahwa orang lain dapat bertanggung jawab penuh.
 - e. Percaya bahwa kecerdasan, kreativitas dan daya khayal tidak hanya dimiliki oleh para bawahan.
- 3) Kurang atau tidak berorientasi kepada tugas. Hal ini tampak pada sifat-sifatnya antara lain:
 - a. Memiliki stabilitas yang rendah terhadap tugas.
 - b. Berpendapat bahwa kerja adalah biasa saja, sama halnya dengan beristirahat atau bermain (Mustofa, 2015).

Berdasarkan uraian diatas tipe kepemimpinan developer merupakan tipe yang efektif untuk membangun kerjasama yang baik antara pimpinan dan anak buahnya. Firdaus dalam penelitiannya tentang hubungan pemimpin dan kinerja karyawan menyebutkan bahwa seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan sebuah teamwork yang baik. Adanya teamwork yang baik akan sangat menunjang terciptanya peningkatan kinerja karyawan secara baik dan signifikan. Hubungan antara faktor kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan cukup signifikan yaitu 99% (Firdaus, 2012).

Meskipun kekurangan dari tipe ini adalah menganggap remeh terhadap pekerjaan bahkan menganggap bekerja sama dengan bermain, namun lingkungan kerja yang terbangun kondusif

akan dapat menutup semuanya. Menciptakan situasi rileks dan hubungan kedekatan dalam bekerja merupakan faktor yang membuat kita dapat melakukan semuanya dengan riang sehingga bekerja tidak dianggap sebagai beban akan tetapi sebagai kesenangan.

Kepemimpinan yang membangun kedekatan hubungan ini pernah dikaji oleh Nurul Hikmah dengan judul Peran Pemimpin Perpustakaan dalam menghadapi Trend Perpustakaan di Kantor Perpustakaan dan Arsip daerah Gunung Kidul Yogyakarta. Dalam bagian pembahasan disebutkan bahwa pemimpin yang pintar memotivasi staf menjadikan staf percaya diri sehingga mampu memberikan hasil kerja yang maksimal dengan bukti mampu berkompetisi di kancah nasional. Salah satu cara yang dilakukan untuk menjalin kedekatan tersebut adalah dengan mengadakan arisan yang diikuti oleh seluruh staf KPAD di setiap bulannya (Hikmah, 2017).

Leonardi Gunawan, dalam sebuah artikel di www.kompas.com menyebutkan bahwa ada 5 langkah mengatasi gangguan psikologis akibat pandemi corona yaitu: beristirahat yang cukup, memelihara kesehatan tubuh, memiliki waktu bersantai, berkomunikasi dengan orang lain dan memahami pandemi corona ini dengan arif ("5 Langkah Mengatasi Gangguan Akibat Pandemi Corona" 2020). Dengan berbekal pada pendapat ini seorang pemimpin yang baik hendaknya memperhatikan sisi psikologis para staf untuk menjaga imunitas tubuh agar dapat bertahan dari virus ini.

Penelitian Terdahulu

Kajian tentang kepala atau pemimpin perpustakaan ini telah dilakukan oleh beberapa orang diantaranya oleh Very Mardianto dalam penelitiannya berjudul Tantangan Pemimpin Perpustakaan Masa Kini Pengaturan Kepada Pengguna Generasi Non Milenial dan Generasi Milenial. Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa pengguna milenial dan non milenial dapat merasakan

layanan perpustakaan menggunakan aplikasi iP-usnas dan aplikasi Mlibsys Muha yang disesuaikan dengan kebutuhan atas dukungan dari pimpinan perpustakaan. Penyatuan model kepemimpinan normatif dan situasional menghasilkan sikap pemimpin yang sudah mengetahui situasi terkini sehingga pengikut wajib menjalankan kebijakan dari pemimpin dan diperlukan pengaturan pengguna pada saat program berjalan maupun sudah selesai (Mardiyanto, 2017).

Penelitian yang kedua dilakukan oleh I Made Sudja Yahya dalam kajian yang berjudul Pemimpin Perpustakaan di Masa Mendatang. Dalam penelitian ini dikemukakan bahwa kepemimpinan perpustakaan di masa mendatang adalah setiap pustakawan yang mempunyai hak menjadi pemimpin asal memenuhi persyaratan: mengenal dan memahami daerah yang dipimpinnya, terbebas dari 5M (main judi, peminum, mencuri, menggunakan barang-barang terlarang dan berselingkuh), melalui mekanisme pemilihan terbuka dihadapa para pustakawan tanpa penunjukkan dari pimpinan yang lebih tinggi (Yahya, 2008).

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Sun-gadi dalam kajian berjudul Kebijakan Strategis Perpustakaan pada Masa Pandemi. Hasil penelitian pada kajian ini disebutkan bahwa kebijakan perpustakaan di masa pandemi meliputi: (1) kebijakan umum perpustakaan; (2) transaksi peminjaman; (3) layanan daring; (4) prinsip dan prioritas. Dari ke-4 point ini didapatkan hasil yang sangat mendasar, bahwa: (1) Perpustakaan buka seperti biasa, sebaiknya hanya layanan malam yang ditutup. (2) Memperpanjang tanggal jatuh tempo pada masa pandemi perlu diberlakukan. (3) Kebijakan pembaruan otomatis untuk menghilangkan denda keterlambatan peminjaman buku. (4) Layanan digital dan konten elektronik tersedia bagi pemustaka yang menggunakan perangkat internet. (5) Berbagi hotspot Wi-Fi sehingga pelanggan yang tidak memiliki layanan internet dapat terus menikmati penawaran digital perpustakaan. (6)

Mengakomodasi kebutuhan pemustaka yang mungkin tidak memiliki akses internet, komputer di rumah, atau akses ke informasi (Sungadi, 2020).

Dari ketiga kajian tersebut dapat disimpulkan bahwa menjadi seorang pemimpin itu harus mempunyai kecakapan yang lebih dari yang lain dan mampu mengambil kebijakan yang tepat disaat yang tepat. Dalam pengambilan sebuah kebijakan seorang kepala perpustakaan harus mempertimbangkan situasi dan kondisi yang sedang terjadi, karena kepemimpinan merupakan dampak interaktif dari faktor individu/pribadi dengan faktor situasi (Kartono, 2009). Dalam makalah ini penulis mencoba mengkaji salah satu tipe kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan pada masa pandemi yaitu tipe kepemimpinan developer. Tipe ini juga disebut sebagai tipe kepemimpinan demokratis sehingga penekanannya pada sifat-sifat kepemimpinan yang kreatif, inovatif dan menanamkan hubungan saling percaya dengan orang yang dipimpinnya.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kulon Progo. Menggunakan pendekatan analisis deskriptif kualitatif yaitu mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan (Arikunto 2005, 90). Pengumpulan data untuk mendukung artikel ini dilakukan dengan cara wawancara dan telaah pustaka. Telaah pustaka disebut juga kajian pustaka atau telaah dokumen yaitu suatu proses memahami dan menganalisis substansi/konten (teori dan metodologi) kepustakaan berupa buku teks, artikel ilmiah, laporan ilmiah yang dilakukan secara kritis tentang topik tertentu (Wibowo 2014, 57). Wawancara dilakukan pada 3 orang yang terdiri dari 1 staf struktural, 1 staf fungsional, dan Kepala DPK KP.

Hasil dan Pembahasan

Tidak dapat dipungkiri bahwa pandemi corona ini menimbulkan suasana tegang di tengah kehidupan yang terasa sudah serba mapan. Masyarakat tiba-tiba dikejutkan dengan munculnya wabah penyakit yang mengakibatkan permasalahan tidak saja dalam hal kesehatan akan tetapi juga mempengaruhi aspek sosial dan ekonomi. Tentu saja hal ini bukan sesuatu yang mudah untuk diterima oleh semua orang. Adanya pandemi membuat kita menjadi cemas, sehingga hal ini dapat menurunkan imunitas tubuh kita, padahal kekebalan tubuh yang kuat sangat dibutuhkan untuk menghadapi situasi ini. Untuk mendapatkan kekebalan tubuh tersebut salah satu yang wajib dilakukan adalah membuang pikiran-pikiran negatif dan sebisa mungkin melepaskan beban pikiran yang memberatkan termasuk beban pekerjaan dan tekanan psikologi di tempat kita bekerja.

Bagi sebagian orang kantor tempat bekerja seringkali dianggap sebagai rumah kedua. Tak jarang mereka sudah sangat terbiasa mengerjakan semuanya di kantor, kemudian tiba-tiba diperintahkan untuk membatasi kegiatan diluar rumah. Bagi sebagian orang hal ini terasa sangat sulit. Di level pimpinan pun tentu saja ada kesulitan dalam hal berkomunikasi dan berkoordinasi dengan bawahan karena sistem kerja di masa pandemi covid ini berbeda dengan yang biasa dilakukan. Pada masa pandemi sistem kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kulon Progo diberlakukan 50% bekerja di kantor dan 50% karyawan bekerja dari rumah.

Hal ini sangat berpengaruh pada sistem pengambilan keputusan pimpinan lembaga. Hasil observasi di DPK KP pengambilan keputusan selalu dilakukan oleh Kadinas atas dasar usulan atau pertimbangan dari para staf baik struktural maupun staf fungsional. Hal ini dikuatkan dengan fakta bahwa koordinasi rutin dilakukan seminggu sekali setiap hari senin yang melibatkan struktural dan fungsional. Koordinasi juga dilakukan di wak-

tu insidentil saat dibutuhkan. Hasil wawancara yang dilakukan pada saudara Dwi Jarwa (Pustakawan) tentang bagaimana Kadinis melakukan koordinasi dengan bawahan menyatakan:

“Bapak selalu meminta usulan atau pertimbangan kepada bawahan saat akan memutuskan sebuah perkara, sehingga pengambilan keputusan tidak dilakukan secara sepihak. Usulan-usulan tersebut dirangkum untuk kemudian diambil kesimpulan sebagai langkah tindak lanjut dari pekerjaan yang akan dilakukan.”

Dalam hal ini pimpinan harus berorientasi keefektifan, agar dapat mengoptimalkan pekerjaan dengan sumber daya seadanya. Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan anak buah untuk dapat saling bekerja sama akan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan nyaman sehingga cocok untuk diterapkan pada masa covid. Koordinasi yang dilakukan melalui rapat koordinasi juga seringkali diselingi dengan penggalian ide-ide kreatif untuk inovasi layanan di perpustakaan secara umum. Setelah ada kesepakatan tentang sebuah inovasi akan dibentuk sebuah tim yang melakukan kajian dan evaluasi terhadap hal tersebut. Fakta ini terbukti dengan sebuah pertanyaan yang dilontarkan pada Sumarsih (Pustakawan) atas pertanyaan tentang pemberian kesempatan pada setiap karyawan untuk memaparkan ide kreatifnya, dengan jawaban sebagai berikut:

“Bapak selalu meminta ide-ide kreatif untuk menciptakan bentuk-bentuk inovasi yang mutlak dilakukan oleh sebuah lembaga layanan”.

Fakta lain yang menguatkan adalah bahwa DPK KP berusaha mengikuti lomba inovasi pelayanan publik yang diadakan oleh Pemerintah daerah Kulon Progo. Meskipun belum memberikan prestasi yang membanggakan akan tetapi bagi Dinas sudah melakukan hal tersebut. Bagi staf DPK kondisi ini membuat mereka tidak akan merasa tertekan, sehingga semua karyawan dapat dikondisikan untuk saling bekerjasama dan target kinerja organisasi juga dapat tercapai dengan baik.

Sifat kepemimpinan developer selanjutnya adalah berorientasi terhadap hubungan baik dengan orang lain atau bawahannya. Dengan menciptakan hubungan baik maka akan terjalin rasa saling percaya, saling membantu dan bergotong royong, saling berbagi dan sebagainya sehingga terjalin kedekatan antara pimpinan dan bawahan. Terjalannya kedekatan antara pimpinan dan bawahan akan menciptakan rasa sungkan sehingga penghargaan antara keduanya didasarkan pada ketulusan. Selain itu sifat kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan akan meningkatkan rasa kepercayaan diri dari anak buah, karena anak buah diperlakukan yang sama, diberikan kepercayaan sehingga lebih mudah diajak berkomunikasi dan digali ide-ide kreatif mereka sebagai bahan untuk memajukan organisasi. Dalam hubungan kerja dimasa pandemi kepercayaan dan jalinan kedekatan ini sangat berarti. Karena dalam bekerja secara tim yang jarang bertemu secara tatap muka harus dibangun rasa saling percaya dan bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Perihal kepercayaan ini berdasarkan wawancara dengan Kadinis DPK KP, Beliau selalu mendelegasikan tugas-tugas yang tidak mengharuskan beliau hadir. Hal ini dilakukan untuk pembagian tugas dan personil, karena dalam satu hari seringkali ada beberapa acara yang harus diikuti. Laporan pelaksanaan tugas diminta setelah yang bersangkutan selesai menghadiri acara sebagai bentuk pertanggungjawaban dan koordinasi tindak lanjut. Berdasarkan hasil wawancara laporan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu tertulis atau dengan pemanggilan langsung.

Kepemimpinan developer memang tidak serta merta berorientasi pada sebuah ketugasan. Situasi kerja yang nyaman dan kondusif menjadi perhatian yang utama karena dengan kondisi nyaman yang diciptakan oleh pemimpin developer akan mampu menggali berbagai macam ide kreatif anak buah dan dalam pengerjaannya dilakukan

dengan nyaman sehingga memberikan hasil yang optimal.

Berdasarkan hal tersebut tipe developer berkeyakinan bahwa suasana yang kondusif mampu menciptakan iklim kerja yang nyaman sehingga dapat menghasilkan output kinerja yang baik. Dengan kondisi bekerja di tengah pandemi seperti saat ini tipe ini sangat cocok untuk diterapkan bagi para kepala perpustakaan. Target kinerja tetap tercapai dan dilakukan dalam situasi kerja yang nyaman sehingga imunitas karyawan tetap terjaga agar tubuh dapat bertahan melawan virus.

Sebagai institusi resmi DKP KP tentu saja mempunyai target kerja yang jelas yang tertuang dalam rencana kerja jangka panjang, menengah dan tahunan. Target kerja tersebut digunakan sebagai acuan untuk melakukan kegiatan sehari-hari. Dalam pencapaiannya tentu saja tidak semua kegiatan dapat mencapai target tanpa hambatan. Terkadang beberapa kegiatan terpaksa harus ditunda bahkan gagal dilakukan. Untuk hal seperti ini Kadinas DPK KP melakukan evaluasi dan mencari solusi yang memungkinkan.

Sebagai contohnya dalam masa pandemi ini ada pengurangan anggaran untuk lembaga pemerintah sebesar 50% sehingga volume pekerjaan yang dibebankan juga tidak terlalu berat. Yang lebih banyak dibutuhkan adalah kreativitas dan inovasi dari para pustakawan agar perpustakaan dapat tetap eksis yaitu dengan mengalihkan pelayanan fisik ke pelayanan berbasis online menggunakan media internet.

Keahlian dalam menciptakan kondisi nyaman, memberi kepercayaan dan situasi kerja yang rileks akan membuat para staf dapat berpikir dengan tenang sehingga mampu menciptakan hal-hal baru yang diluar kebiasaan (*out of the box*). Hal ini sangat dibutuhkan oleh para karyawan dalam situasi seperti ini. Karena disamping mereka harus menjalankan kewajiban juga harus mempertahankan kondisi imunitas tubuh dengan menjaga psikologis kejiwaan mereka agar selalu

dalam kondisi bahagia. Dengan kondisi jiwa yang bahagia maka imunitas tubuh akan terjaga dan terhindar dari bahaya virus ini. Dengan demikian tipe kepemimpinan developer ini sangat tepat diterapkan dalam situasi pandemi karena pada prinsipnya adalah memimpin dengan gaya yang rileks, nyaman dan memberikan kepercayaan kepada bawahan bahwa mereka dapat melakukan pekerjaannya.

Hal inilah yang dilakukan oleh Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kulon Progo di masa pandemi ini. Kondisi bekerja nyaman dan kondusif menjadi hal yang penting untuk diwujudkan karena situasi yang menyenangkan dalam bekerja akan membawa pada kondisi kejiwaan yang stabil dan imunitas tubuh yang baik. Hal ini terbukti pada kondisi fisik dan jiwa semua staf Dinas Perpustakaan Kulon Progo dalam kondisi sehat dan belum ada yang terdampak virus corona.

Sebagaimana Dinas yang lain Perpustakaan juga berdampak pada pemotongan anggaran karena untuk pemulihan pandemi corona, namun pekerjaan selalu dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan perencanaan karena adanya tim kerja yang selalu dibuat setiap kali ada kegiatan. Kerja tim yang dilakukan juga mengakomodasikan masukan dari para anggotanya sehingga dapat menghasilkan output maupun outcome bagi Dinas itu sendiri. Sebagai contohnya adalah tim untuk pelaksanaan program inklusi sosial. Kegiatan terbaru yang dilakukan adalah advokasi kepada mitra untuk mendapatkan dana CSR. Pertemuan yang biasanya dilakukan dengan cara bertatap muka saat pandemi ini dilakukan dengan cara online melalui aplikasi google meet. Kepala Dinas perpustakaan mampu mengkoordinasikan hal tersebut dengan baik sehingga mampu menarik dana CSR dari Bank untuk kegiatan ini sekaligus dapat memonitoring perkembangan perpustakaan desa yang menjadi dampingan dinas ini.

Sistem kerja WFO-WFH juga menyita pikiran terutama dalam hal koordinasi dan komunikasi.

Namun dengan kepercayaan yang diberikan oleh Kepala Dinas dan komitmen dari para staf semua dapat berjalan lancar. Koordinasi selalu dilakukan oleh Kepala Dinas seminggu satu kali setiap hari senin. Namun karena kondisi WFH-WFO maka koordinasi ditambahkan menjadi 2 hari yaitu senin dan Selasa menyesuaikan dengan kehadiran staf di kantor. Hal ini tentu saja bukan hal yang mudah bagi kepala dinas karena harus mengulang informasi yang sama selama dua hari. Namun bagi Kadinas DPK KP hal ini menjadi cara baginya untuk dapat memantau dan menjalin hubungan kedekatan dengan bawahan.

Kondisi pandemi tidak bisa dijadikan sebagai alasan untuk merubah target output layanan perpustakaan, meskipun dalam segi penganggaran dan fasilitas lainnya dikurangi perpustakaan harus mampu memberikan layanan yang baik. Disinilah dibutuhkan peran kepala perpustakaan untuk memotivasi, membimbing dan memberikan pengaruh positif dan alternatif pilihan pekerjaan diluar kebiasaan sehari-hari kepada para staf. Sebagai contoh pekerjaan yang mungkin dapat dilakukan di tengah badai pandemi antara lain: pembenahan basis data buku, optimalisasi media sosial untuk berbagi pengalaman berdasarkan sumber literasi perpustakaan, pembuatan naskah digital dan promosi melalui media sosial.

Dengan memberikan kepercayaan kepada staf yang mempunyai tugas pokok dan fungsi sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan tersebut akan membuat mereka menemukan hal baru yang mungkin selama ini tidak pernah terpikirkan karena terlalu nyaman dengan hal-hal yang rutin. Meskipun hingga saat ini Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kulon Progo belum memberikan prestasi baik di tingkat daerah maupun nasional, akan tetapi pekerjaan selalu dapat diselesaikan dengan baik dengan bukti pada penilaian kinerja OPD yang hampir semua terlampaui 100%.

Kesimpulan dan Saran

Dukungan perpustakaan terhadap pengem-

banan sektor literasi dan pendidikan harus tetap berjalan meskipun kondisi dunia masih dalam situasi pandemi. Kepala perpustakaan sebagai top leader harus mampu mengkondisikan agar semua dapat berjalan lancar, baik dalam hal kesehatan maupun dalam hal pelayanan. Membuat beban pekerjaan terasa ringan adalah salah satu poin yang wajib dilakukan oleh kepala perpustakaan di tengah pandemi ini. Penerapan tipe kepemimpinan developer yaitu menciptakan situasi kerja yang kondusif, mengarahkan, memberikan alternatif pekerjaan dan memberikan kepercayaan penuh kepada para staf dilakukan oleh Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kulon Progo. Dengan sifat-sifat yang ada ada tipe kepemimpinan ini menjadi sebuah solusi bagi perpustakaan agar tetap dapat memberikan layanan yang variatif diluar kebiasaan saat tidak terjadi pandemi bagi pustakawan. Hal ini sangat penting untuk dilakukan karena pada masa pandemi ini semua harus berubah pada kebiasaan yang baru yang melibatkan protokol kesehatan dalam setiap pelaksanaan tugas. Dan semuanya tidak akan terwujud jika kepala perpustakaan tidak mengkondisikannya secara bijaksana.

Kelemahan dalam tipe developer ini, meskipun cocok diterapkan di masa pandemi, namun dari segi pencapaian target kinerja tidak bisa mencapai puncak. Dalam artian dengan tipe kepemimpinan seperti ini organisasi akan sulit untuk mencapai prestasi maksimal dalam waktu cepat. Kesabaran dan ketekunan sangat diperlukan oleh Kadinas untuk meraihnya.

Dalam kaitannya dengan masa pandemi corona ini kepemimpinan tipe developer ini pas untuk diterapkan. Karena tipe kepemimpinan yang santai, penuh kehangatan, tidak memaksakan pada sebuah target pekerjaan akan meringankan beban karyawan secara fisik. Secara psikologis pun karyawan juga merasa aman dan terlindungi karena semua dibicarakan secara kekeluargaan. Hal ini mendukung 5 langkah mengatasi gangguan psikologis akibat pandemi corona yaitu: beristi-

rahat yang cukup, memelihara kesehatan tubuh, memiliki waktu bersantai, berkomunikasi dengan orang lain dan memahami pandemi corona ini dengan bijaksana (Gunawan, 2020).

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Edisi Revi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia. 2020. *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024*. Jakarta: Bappenas RI.
- Firdaus, M Aziz. 2012. "Pengaruh Faktor Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pacific Bogor." *Jurnal Ilmiah Inovator* Desember: 44–60. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/article/view/173>.
- Gunawan, L. 2020. "5 Langkah Mengatasi Gangguan Akibat Pandemi Corona." *Kompas.Com*. <https://www.kompas.com/sains/read/2020/05/15/123200423/5-langkah-mengatasi-gangguan-psikologis-akibat-pandemi-corona?page=all>.
- Haleem, A. 2020. "Areas of Academic Research with Th Impact of COVID-19." *The American Journal of Emergency Medicine* xxx: 5–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ajem.2020.04.022>.
- Hikmah, Nurul. 2017. "Peran Pemimpin Dalam Menghadapi Trend Perpustakaan Di Kantor Perpustakaan Arsip Daerah (KPAD) Gunung Kidul Yogyakarta." *Libra* 9 (2): 13–146. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/libria/article/download/2392/1733>.
- Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Ed.I Cet.1. Jakarta: Rajawali Press.
- Mardiyanto, Very. 2017. "Tantangan Pemimpin Perpustakaan Masa Kini Pengaturan Kepada Pengguna Generasi Nonmilenial Dan Generasi Milenial." *Jurnal Pustaka Ilmiah* Vol 3 (No 2): 5–7. <https://jurnal.uns.ac.id/jurnalpustakailmiah/article/view/33762>.
- Mustofa, Ari. 2015. "Ari Mustofa: Mari Belajar Bersama." *Arimustofa.Wordpress.Com*, January 15, 2015. <https://arimustofa.wordpress.com/2011/01/15/leadership/>.
- Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. 2007. *Undang-Undang No 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*. Jakarta: Perpusnas RI.
- Sungadi. 2020. "Kebijakan Strategis Perpustakaan Pada Masa Pandemi." *BUletin Perpustakaan* 3 (2).
- Wibowo, Andik. 2014. *Metodologi Penelitian Praktis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yahya, I Made Sudja. 2008. "Pemimpin Perpustakaan Di Masa Mendatang." *Media Pustakawan* 15 (1 & 2): 40–47. www.ejournal.perpusnas.go.id.