

Sistem Tindakan Kepemimpinan Transaksional di Perpustakaan Ganesha Stembayo Yogyakarta

Dwi Wijatiningsih^{1*}; Labibah Zain¹

¹Program Studi Ilmu Perpustakaan. Universitas Islam Negeri Sunan Kaljaga Yogyakarta

* Korespondensi: wijatiningsihdwi@gmail.com

Abstract

This research focuses on the action system on transactional leadership. The purpose of this study is to look at the action system that exists in transactional leadership in the Library of Ganesha Stembayo Yogyakarta or Library of SMK N 2 Depok Sleman Yogyakarta. The theory used in this research is structural functionalism theory which focuses on giving birth to a theory of action systems with four stages namely; adaptation, goals, integration, latency (AGIL) and a transactional leadership theory with four characteristics namely; contingent reward, active management by exception, passive management by exception, laissez-faire. This study uses a qualitative research method with a descriptive approach, with unstructured interview data collection techniques, and the informant of this study is the Head of the Ganesha Stembayo Library. This study has the findings of a strategy for library staff to be able to achieve the objectives of the given task. The strategies carried out include; a. Giving motivation; b. Always remind to work in accordance with the duties and functions; c. Library staff or library staff are included in training, workshops; d. Give rewards according to work performance achieved; e. Participated in the competition. Head of the Library Ganesha Stembayo in achieving the relationship system has a strategy so that all tasks given to library staff achieve goals according to procedures, by implementing a plan-do-evaluate-followup. Transactional style tries to be a partner when a library staff is unable to achieve its goals. It's been done by pointing out mistakes with good language and not high-pitched so that library staff do not feel pressured.

Keywords: action system; transactional leadership; action system

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada sistem tindakan pada kepemimpinan transaksional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat sistem tindakan yang ada pada kepemimpinan transaksional di Perpustakaan SMK N 2 Depok Sleman Yogyakarta atau lebih dikenal dengan Perpustakaan Stembayo Yogyakarta. Teori yang digunakan pada penelitian yaitu teori fungsionalisme struktural yang berfokus melahirkan sebuah teori sistem tindakan dengan empat tahapan yaitu; adaptasi, tujuan, integrasi, latensi (AGIL) dan sebuah teori kepemimpinan transaksional dengan empat ciri yaitu; kontingen reward, manajemen aktif oleh pengecualian, manajemen pasif oleh pengecualian, laissez-faire. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan teknik pengambilan data wawancara tidak terstruktur, dan informan penelitian ini adalah Kepala Perpustakaan Ganesha Stembayo. Penelitian ini memiliki hasil temuan strategi agar staff perpustakaan mampu mencapai tujuan dari tugas yang diberikan. Strategi yang dilakukan antara lain memberikan motivasi, selalu mengingatkan untuk bekerja sesuai dengan tupoksi, staff perpustakaan diikutsertakan dalam pelatihan, memberikan reward sesuai prestasi kerja yang dicapai, dan diikuti sertakan dalam kompetisi. Kepala Perpustakaan Ganesha Stembayo dalam pencapaian sistem hubungan memiliki strategi agar seluruh tugas yang diberikan kepada staff perpustakaan mencapai tujuan sesuai prosedur, dengan menerapkan plan-do-evaluate-followup (merencanakan-melaksanakan-evaluasi-tindak lanjut). Hasil lainnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin dengan gaya transaksional berusaha menjadi mitra kerja ketika seorang staff perpustakaan tidak mampu mencapainya. Ini dilakukan dengan menunjukkan kesalahan dengan bahasa yang baik dan tidak bernada tinggi agar staff perpustakaan tidak merasa tertekan.

Kata kunci: sistem tindakan; kepemimpinan transaksional; sistem tindakan

PENDAHULUAN

Organisasi terdiri dari banyak bagian yang semuanya harus saling bekerja sama agar dapat mencapai keunggulan. Salah satu bagian terpenting dari setiap organisasi adalah kepemimpinan. Kepemimpinan sendiri memiliki keunikan didalamnya, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang berbeda di tiap organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang muncul pada saat ini adalah kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana

pemimpin mempromosikan kepatuhan pengikutnya melalui penghargaan dan hukuman dengan memiliki ciri hubungan antara pemimpin dan bawahan didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar-menawar antar keduanya (James, Odumeru, 2013). Ahli lain mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial atau transaksi (Robbins, Stephen, 2010). Gaya kepemimpinan transaksional bisa melibatkan nilai-nilai yang sesuai dengan proses pertukaran seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab dan timbal balik (Yuki, Gary, 2010). Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang lebih menekankan pada hubungan timbal balik antara pemimpin dengan yang di pimpin. Salah satu organisasi yang membutuhkan seorang pemimpin adalah Perpustakaan.

Perpustakaan adalah organisasi non profit yang berfokus pada layanan pengguna (Susilawati, Hirma, 2017). Maka, pemimpin adalah salah satu hal terpenting yang harus dimiliki oleh Perpustakaan. Tujuan dari seorang pemimpin perpustakaan adalah menciptakan sebuah visi bersama dengan para staff perpustakaan, menginspirasi staff perpustakaan, dan menyediakan suasana yang stabil selama masa-masa perubahan, dan juga menegur staff perpustakaan yang tidak mencapai target dalam pekerjaan (Narang & Kumar, 2016). Menurut salah satu ahli menyatakan bahwa pemimpin perpustakaan adalah sosok yang sangat penting untuk keberhasilan perpustakaan tersebut (Mullins & Linehan, 2006). Jenis perpustakaan yang membutuhkan sosok tersebut yaitu perpustakaan sekolah. Seorang kepala perpustakaan sekolah dituntut tidak hanya bertahan tetapi juga berkembang didunia informasi dan dunia pendidikan yang terus berubah. Sementara seiring berjalannya waktu dalam kepemimpinan perpustakaan sekolah bukan hanya mampu untuk melakukan hal yang telah dijelaskan sebelumnya, sebab pemimpin perpustakaan sekolah dapat melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang sudah lebih dulu ditetapkan. Salah satunya adalah mampu menciptakan sebuah tujuan yang berorientasi kepada visi sekolah itu sendiri dan juga dapat memimpin seorang staff perpustakaan agar berhasil dan terus tumbuh.

Pada hakikatnya bukan hanya seorang kepala perpustakaan sekolah yang berperan dalam memajukan perpustakaan. Kepala perpustakaan sekolah membutuhkan pustakawan agar dapat menjalankan kegiatan teknis perpustakaan. Maka seorang pemimpin perpustakaan sekolah harus memiliki kemampuan yang bertindak dalam memotivasi pustakawan, menetapkan tujuan dan prioritas, dan mengikuti arus kemajuan teknologi. Pemimpin dalam perpustakaan sekolah juga harus memenuhi syarat yaitu; mampu berkolaborasi dengan para guru yang ada disekolah, memecahkan masalah internal dan juga eksternal, dan bersedia mengambil gagasan baru agar dapat meningkatkan minat kunjung para siswa untuk datang ke perpustakaan. Hal tersebutlah yang membuat dilematisasi seorang pemimpin khususnya seorang kepala perpustakaan sekolah, dimana banyak ditemui sebuah kasus yang memperlihatkan bahwa yang menjabat pada struktur kepemimpinan perpustakaan adalah seorang guru yang tidak memiliki latar belakang ilmu perpustakaan secara resmi. Jelasnya bahwa pemimpin tersebut haruslah memimpin seorang staff perpustakaan yang memiliki dasar dari ilmu perpustakaan. Tentunya problematika seperti itulah yang membuat kesenjangan sosial terjadi antara pemimpin dan staff perpustakaan sekolah. Terlihat bahwa pemimpin perpustakaan sekolah yang tentunya memiliki kekuasaan penuh terhadap kebijakan yang ditetapkan, seperti halnya sebuah kalimat yang dinyatakan oleh seorang pengamat fungsi struktural dalam sebuah kelompok berbunyi sebuah struktural hanya akan melanggengkan posisi istimewa orang-orang yang telah mempunyai kekuasaan, prestise, dan uang (Ritzer, George, 2012).

Teori tersebut menyebutkan bahwa seorang yang memiliki kekuasaan seharusnya wajib mendapatkan sebuah hadiah, padahal jika dapat diamati secara keseluruhan antara kepala perpustakaan dan staff perpustakaan tentunya memiliki fungsi masing-masing dalam perannya di sebuah perpustakaan. Untuk menanggapi kesenjangan tersebut maka dibutuhkan pelengkap untuk semua sistem tindakan yang memiliki fungsi ke arah pemenuhan kebutuhan sistem tindakan itu

sendiri. Berkaca dari pembahasan sebelumnya bahwa dibutuhkan sebuah pelengkap sistem tindakan yang mungkin dapat meluruskan sebuah fungsi struktural di sebuah perpustakaan sekolah maka dapat melihat dari pemikiran Parkson yang menyakini bahwa ada empat fungsi penting dari semua sistem tindakan yaitu disingkat dengan AGIL (*Adaptation, Goal Attainment, Integration, Latensi*) dimana ia menyakini bahwa keempat hal tersebutlah yang akan menyeimbangkan sebuah struktural dan fungsi dalam sebuah kepemimpinan. Teori fungsionalisme struktural ini, terdapat empat indikator untuk semua sistem tindakan. Imperatif-imperatif tersebut adalah Adaptasi, Pencapaian Tujuan, Integrasi, dan Latensi atau yang biasa disingkat AGIL (*Adaptation, Goal attainment, Integration, dan Latensi*) (Razak, Zulkifli, 2017) yaitu, *Adaptation* adalah sebuah sistem ibarat makhluk hidup, artinya agar dapat terus berlangsung hidup, sistem harus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada harus mampu bertahan ketika situasi eksternal sedang tidak mendukung, *Goal* (pencapaian) adalah sebuah sistem harus memiliki suatu arah yang jelas dapat berusaha mencapai tujuan utamanya, *Integration* adalah sebuah sistem harus mengatur hubungan antar bagian yang menjadi komponennya, dan *Latensi* adalah pemeliharaan pola, sebuah sistem harus melengkapi, memelihara dan memperbaiki pola-pola kultural yang menciptakan dan menopang motivasi (Razak, Zulkifli, 2017).

Berdasarkan pandangan diatas muncul keingintahuan peneliti mengenai gaya kepemimpinan transaksional yang ada di Perpustakaan Ganesha Stembayo yang kemudian dianalisis dengan sistem tindakan AGIL yang cetuskan oleh salah satu tokoh perkembangan teori sosial yaitu Talcott Parsons. Teori sistem tindakan yang mengacu pada fungsional tentang perubahan yang dilahirkan oleh Talcott Parsons yang menganalogikan perubahan sosial pada masyarakat seperti halnya pertumbuhan pada makhluk hidup (Ritzer, George, 2018). Komponen utama pemikiran Parsons adalah adanya proses diferensiasi. Parsons berpendapat bahwa setiap masyarakat tersusun dari sekumpulan subsistem yang berbeda berdasarkan strukturnya maupun berdasarkan makna fungsionalnya bagi masyarakat yang lebih luas (Razak, Zulkifli, 2017).

Perpustakaan sekolah yang akan menjadi obyek yaitu Perpustakaan SMK N 2 Depok Sleman Yogyakarta atau lebih dikenal dengan "Perpustakaan Ganesha Stembayo", merupakan perpustakaan sekolah dengan perkembangan pesat. Hal tersebut tak lepas dari seorang kepala perpustakaan sekolah yang memiliki latar belakang sebagai guru Bahasa Inggris di sekolah tersebut. Selain itu, Perpustakaan Ganesha Stembayo juga didukung dengan beberapa staff perpustakaan yang berlatar belakang pendidikan perpustakaan. Sehubungan dengan itu, bahwa seorang pemimpin bukan berasal dari keilmuan perpustakaan akan terdapat kesenjangan yang dirasakan oleh pemimpin dan para staff perpustakaan. Hal tersebut juga terdapat pada peran pemimpin organisasi non profit yang dijelaskan oleh salah satu ahli pada poin pemimpin harus mampu membagi ilmu pengetahuan dan informasi yang dimilikinya kepada bawahannya agar tidak terdapat kesenjangan (Kristina, 2015).

Menurut pengamatan peneliti Kepala Perpustakaan Ganesha Stembayo memiliki tipe kepemimpinan transaksional. Pemimpin dengan gaya traksaksional memotivasi pengikutnya untuk bekerja sesuai target dengan cara memberikan penghargaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transaksional yaitu imbalan kontingen (*contingen reward*) adalah bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target yang harus dicapai, manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*) adalah tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan dan kontrol terhadap pengikutnya, serta melakukan tindakan korektif, manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*) adalah pemimpin transaksional yang akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan dan

laissez-faire yaitu melepaskan tanggung jawab dan memberikan kebebasan kepada pengikut untuk melaksanakan kegiatan (Yuki, Gary, 2010).

Berdasarkan hal tersebut bukti bahwa gaya Kepala Perpustakaan Ganesha Stembayo sesuai faktor diatas yaitu, adanya sebuah pertukaran dengan staff perpustakaan. Pertukaran tersebut dibuktikan dengan adanya kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan di Perpustakaan Ganesha Stembayo. Maka berdasarkan hal tersebut peneliti ingin lebih mendalami dengan menganalisis bagaimana sistem tindakan dalam kepemimpinan transaksional di Perpustakaan Ganesha Stembayo dengan judul “Sistem Tindakan Kepemimpinan Transaksional Di Perpustakaan Ganesha Stembayo Yogyakarta”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, yaitu dengan melakukan teknik observasi lapangan, wawancara langsung serta mengumpulkan data yang tersedia. Penelitian kualitatif dilakukan agar pengamatan dan kajian yang dilakukan mampu diungkap secara ilmiah sehingga analisis dilakukan mendalam serta terperinci. Penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Sarwono, Jonathan, 2011). Jenis dan sumber data primer digunakan pada penelitian kualitatif. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data. Sedangkan yang dimaksud data sekunder, berupa data pendukung penulisan dalam penelitian. Instrumen wawancara yang ada pada penelitian ini berdasar pada gaya kepemimpinan transaksional.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan triangulasi teknik yang berarti menggunakan teknik yang berbeda-beda untuk mendapatkan dua data dari sumber yang sama dengan cara observasi dan wawancara (Sugiyono, 2015). Data diperoleh dari observasi dan wawancara dengan informan kepala perpustakaan sekolah terkait dengan sistem tindakan dan kepemimpinan di Perpustakaan Ganesha Stembayo Yogyakarta. Analisis data yang ada pada penelitian ini menggunakan teknik *content analysis*, yaitu berangkat dari anggapan dasar dalam ilmu-ilmu sosial bahwa studi tentang proses dan isi komunikasi adalah dasar dari studi-studi ilmu social (Bugin, Burhan, 2011). Proses analisis data yang digunakan dalam penelitian melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Moleong, Lexy J, 2013).

Penjelasan mengenai proses analisis data yaitu reduksi data adalah merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi (Sugiyono, 2015). Selanjutnya penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk uraian singkat dan panjang sesuai dengan hasil wawancara yang telah direduksi. Kemudian, yang terakhir penarikan kesimpulan yaitu ringkasan dari temuan yang didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adaptasi dalam Kepemimpinan Transaksional

Penyesuaian dapat dikatakan sebagai sebuah siklus makhluk hidup dalam sistem yang sedang berjalan. Seperti halnya sebuah sistem harus menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada. Pada Perpustakaan Ganesha Stembayo Yogyakarta menerapkan penanggulangan pelaksanaan target dalam pelaksanaan kegiatan perpustakaan. Hal tersebut dapat memperjelas bagaimana seorang pemimpin dengan gaya transaksional memberikan pengarahan mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target yang harus dicapai. Hal ini dilakukan untuk memberikan penghargaan kepada pengikut atas usaha yang telah dilakukakan.

Menurut informan dalam hal beradaptasi dibawah kepemimpinanya, beliau menerapkan pencapaian target internal maupun eksternal yang jika dinilai tidak sesuai maka perlu diadakan evaluasi. Menurutnya untuk mencapai sasaran target yang diinginkan, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan sesuai program yang telah direncanakan. Adaptasi menjadi seorang pemimpin juga memiliki peran penting, melakukan dorongan terhadap kinerja pegawai. Caranya adalah melakukan penanggulangan pada saat pelepasan tanggungjawab untuk pembagian tugas. Terdapat dua cara yang dilakukan yaitu, melihat hasil kerja staff perpustakaan melalui output tugas yang telah terselesaikan, dan merencanakan tindakan pencegahan. Berdasarkan dua hal tersebut, dijelaskan apabila seorang staff perpustakaan dapat beradaptasi maka tugas yang diberikan oleh pemimpin perpustakaan hasilnya akan maksimal, kemudian tindakan pencegahannya adalah pemimpin perpustakaan selalu menawarkan bantuan apabila staff perpustakaan mengalami kesulitan atau dengan cara membagi tim dalam beberapa kelompok agar tugas dapat terselesaikan. Tambahnya jika tim dibagi menjadi beberapa kelompok maka staff perpustakaan akan dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan.

Proses adaptasi yang dilakukan di Perpustakaan Ganesha Stembayo Yogyakarta tak lepas dari pengamatan secara langsung kepala perpustakaan. Pengamatan secara langsung yang dimaksud dengan memberikan peringatan dan sanksi kepada staff perpustakaan apabila terjadi kesalahan dalam proses pengerjaan tugas. Pemimpin Perpustakaan Ganesha Stembayo Yogyakarta juga melakukan pendekatan secara humanis dan solutif. Memberikan bimbingan terarah, dengan membiarkan staff perpustakaan berfikir kreatif. Bila terdapat kesalahan yang dilakukan maka ditunjukkan di mana letak kesalahan tersebut dan diberi solusi untuk memperbaiki dan menyelesaikan.

Sesuai dengan kepemimpinan transaksional seorang pemimpin yang pintar bernegosiasi agar keuntungan dapat didapat dari kedua belah pihak. Pemimpin di Perpustakaan Ganesha Stembayo juga melakukan hal tersebut, dilihat dari yang telah dibahas bahwa beliau sangat memperhatikan kinerja staff perpustakaan dengan cara tidak membiarkan seluruh staff menyelesaikan permasalahannya sendiri atau disebut mencari jalan keluar bersama. Selain dengan memberikan solusi kepada permasalahan yang ada. Pemimpin Perpustakaan Ganesha Stembayo juga memiliki sikap tegas jika terjadi *human eror* dengan memberikan sanksi. Sanksi yang diberikan tidak secara langsung berupa hukuman, melainkan mengingatkan untuk dapat bekerja dengan hati-hati. Apabila berkali-kali melakukan kesalahan yang sama, maka akan dievaluasi dan tugasnya akan dialihkan ke divisi yang sesuai.

Berdasarkan yang telah dijabarkan diatas proses adaptasi atau penyesuaian dalam kepemimpinan transaksional di Perpustakaan Ganesha Stembayo memiliki poin penting. Bahwa seorang pemimpin tidak hanya memberi kritik tetapi juga memberikan sebuah solus, serta tetap tegas dalam memberikan sanksi yang diharapkan dapat menjadikan para staff perpustakaan menjadi lebih berpengalaman dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut mendukung penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan transaksional fokus menjelaskan partisipasi atau peran serta dan persyaratan bagi karyawan, serta memberikan penghargaan positif dan negatif, bergantung pada kinerja yang mengikutinya. Dalam gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin menentukan tujuan, pemimpin melakukan pengawasan terhadap kemajuan pencapaian tujuan yang ingin dicapai (Burhanudin & Agus Kurniawan, 2019).

Pencapaian Tujuan dalam Kepemimpinan Transaksional

Sebuah sistem tindakan dalam kepemimpinan transaksional harus memiliki sebuah arah yang jelas sehingga dapat berusaha mencapai tujuan utamanya. Dalam syarat ini, sistem harus dapat mengatur, menentukan dan memiliki sumberdaya untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang bersifat kolektif. Perpustakaan Ganesha Stembayo memiliki pemimpin yang mempunyai

strategi agar seluruh tugas yang diberikan kepada staff perpustakaan mencapai tujuan sesuai prosedur, dengan menerapkan *plan-do-evaluate-followup* (merencanakan-melaksanakan-evaluasi-tindak lanjut). Proses awal dimulai dengan perencanaan program kerja yang sesuai keahlian staff perpustakaan. Dilanjutkan dengan pelaksanaan pekerjaan yang telah disesuaikan, pelaksanaan dikerjakan oleh staff perpustakaan. Kemudian dievaluasi oleh kepala perpustakaan jika ada kesalahan akan dikoreksi langsung sehingga dapat segera diperbaiki. Terakhir adalah tindak lanjut dari hasil yang telah diperbaiki, pada tahap ini biasanya Kepala Perpustakaan Ganesha Stembayo memberikan penyetujuan akhir.

Kepala Perpustakaan Ganesha Stembayo juga memiliki strategi agar staff perpustakaan mampu mencapai tujuan dari tugas yang diberikan. Strategi yang dilakukan antara lain; a. Memberikan motivasi; b. Selalu mengingatkan untuk bekerja sesuai dengan tupoksi; c. Staff perpustakaan atau staff perpustakaan diikut sertakan dalam pelatihan, *workshop*; d. Memberikan *reward* sesuai prestasi kerja yang dicapai; e. Diikut sertakan dalam kompetisi.

Menurut Kepala Perpustakaan Ganesha Stembayo strategi tersebut setelah dijalankan membawa dampak baik di tiap tahunnya. Hal tersebut diketahui dengan cara memberikan koreksi yang diberikan secara proporsional sesuai dengan hasil kinerja masing-masing. Namun tetap berusaha sebagai mitra kerja pada saat ditunjukkan kesalahannya, sehingga staff perpustakaan tidak merasa diadili.

Berdasarkan hal yang telah dijabarkan agar mencapai tujuan yang diinginkan oleh Perpustakaan Ganesha Stembayo. Maka, pemimpin merencanakan strategi yang tidak hanya menguntungkan bagi seorang Kepala Perpustakaan, tetapi juga bagi para staff perpustakaan mendapatkan sebuah *reward* sesuai dengan prestasi kerja. Sebagai seorang pemimpin dengan gaya transaksional, berusaha menjadi mitra kerja ketika seorang staff perpustakaan tidak mampu mencapai tujuannya. Caranya dengan menunjukkan kesalahan dengan bahasa yang baik dan tidak bernada tinggi agar staff perpustakaan tidak merasa tertekan. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya, bahwa dalam kepemimpinan transaksional pemberian *reward* adalah termasuk hal yang menguntungkan, karena jika bawahan tidak diberikan timbal balik secara *fair* atas upaya yang mereka kerjakan maka sangat masuk akal jika kinerjanya menjadi kurang maksimal (Dewi & Herachwati, 2010).

Hubungan dalam Kepemimpinan Transaksional

Sebuah sistem dalam kepemimpinan transaksional harusnya mengatur hubungan antara seluruh divisi yang ada. Pada Perpustakaan Ganesha Stembayo memiliki divisi layanan sirkulasi, layanan multimedia, layanan bebas pustaka, dan layanan informasi online. Divisi tersebut memiliki peran penting dalam kemajuan Perpustakaan Ganesha Stembayo, maka sebagai seorang pemimpin yang mengepalai berbagai divisi harus membangun kerjasama antar sesama. Maka, menciptakan sebuah strategi untuk mengatur semua bagian divisi agar dapat saling bekerjasama khususnya dalam internal perpustakaan, diantaranya; a. Melaksanakan *briefing* pada semua SDM (Sumber Daya Manusia), b. Selalu mengingatkan program kegiatan yang harus selalu dilaksanakan, c. Mengarahkan untuk mencatat pekerjaan-pekerjaan insidental pada buku kegiatan dan kapan harus diselesaikan, d. Menerapkan prinsip kerja team bukan hanya dalam divisi tapi antar divisi.

Strategi yang telah dirumuskan oleh Kepala Perpustakaan Ganesha Stembayo membutuhkan sebuah tanggung jawab dan disiplin pada tugas pokok dan fungsi masing-masing divisi. Maka untuk menanggulangi *human eror*, pemimpin selalu melakukan pengecekan atau mengkonfirmasi sejauh mana tugas telah berjalan, kendala yang dihadapi, dan langsung memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan oleh staff perpustakaan. Tetapi, penanggulangan yang telah dilakukan berdampak pada hubungan antar Kepala Perpustakaan dan Staff

Perpustakaan Ganesha Stembayo. Staff perpustakaan menjadi sangat bersahabat ketika diberi masukan, nasehat, dan arahan oleh Kepala Perpustakaan. Hal tersebut terlihat karena pemimpin menerapkan rasa kekeluargaan, maka semua staff perpustakaan merasakan bahwa hubungan yang terjadi adalah hubungan mitra kerja. Sehingga walaupun pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Perpustakaan Ganesha Stembayo sangat ketat, staff perpustakaan tidak merasa sedang diawasi dan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.

Pada Perpustakaan Ganesha Stembayo pemimpin juga melihat dan mengevaluasi hubungan kerjasama dari masing-masing staff. Apakah terjadi kesalahan untuk diadakan koreksi, pemimpin memberikan intervensi pada pengikutnya apabila standar yang telah ditentukan tidak bisa terpenuhi. Selain melakukan pemberian solusi dan intervensi, dalam penyelesaian masalah yang ada di perpustakaan. Solusi selalu diberikan pada setiap divisi yang memiliki masalah dan kesulitan. Tidak membiarkan staff perpustakaan mengatasi masalah sendiri. Agar hasilnya lebih maksimal, Kepala Perpustakaan Ganesha Stembayo tidak hanya mengkritik, menyalahkan tetapi memberi arahan apabila yang dilakukan tidak benar dan memberi solusi. Cara tersebut diharapkan agar dapat menjadikan para staff perpustakaan menjadi lebih semangat bekerja dan berpengalaman.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan dalam kepemimpinan transaksional di Perpustakaan Ganesha Stembayo memiliki poin penting yang menekankan pada seorang pemimpin harus menganggap bahwa staff perpustakaan sebagai mitra kerja. Sehingga terjalin hubungan yang harmonis dan para staff perpustakaan tidak merasa tertekan dengan tugas yang diembannya. Hal tersebut mendukung hasil temuan dari penelitian sebelumnya, bahwa menitikberatkan pada perilaku untuk memandu bawahan ke arah tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas yang diberikan oleh atasan (Dewi & Herachwati, 2010).

Pemeliharaan Pola dalam Kepemimpinan Transaksional

Memelihara sebuah sistem dalam kepemimpinan transaksional diperlukan memperbaiki pola-pola kultural yang menciptakan dan menopang motivasi pada setiap individu. Pada Perpustakaan Ganesha Stembayo untuk pemeliharaan pola yang pertama dilakukan yaitu menganalisa ketercapaian target antara perencanaan dan pelaksanaan. Kemudian dilanjutkan dengan menerapkan pola dengan tiga tahapan tindakan yaitu; a. Tindakan pencegahan, b. Tindakan koreksi, dan c. Tindakan lanjut. Penjelasan dari tindakan pencegahan yaitu melalui tindakan dilakukan dengan pendekatan humanis dan solutif. Tindakan koreksi adalah mengevaluasi kegiatan yang telah dilakukan oleh staff perpustakaan. Terakhir, tindakan lanjut adalah pemberian bimbingan secara terarah sehingga para staff perpustakaan dapat berfikir kreatif.

Pola yang telah diterapkan dengan ketiga tahapan tindakan, menurut kepala perpustakaan masih terdapat beberapa kendala yang terjadi dalam menjalankan pemeliharaan pola. Maka, sikap yang diberlakukan oleh Kepala Perpustakaan Ganesha Stembayo adalah peduli, tegas, dan konsisten yang mengarah pada pemberian contoh sikap yang baik dalam keseharian. Sikap yang diperlihatkan tentunya juga diiringi dengan aturan meliputi pemberian sanksi untuk staff perpustakaan. Hal tersebut dilakukan untuk mengkontrol performa staff perpustakaan dengan cara, memberi teguran, dan memberi penjelasan bahwa sesuai SK (Surat Keputusan) yang diterima bahwa setiap staff perpustakaan dalam setiap divisi untuk saling membantu tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sekolah, Ketua Program atau Ketua Unit.

Pemberian sanksi yang telah dibahas sebelumnya diperuntukkan agar dalam pemeliharaan pola dapat berjalan sesuai tujuan. Pandangan Kepala Perpustakaan Ganesha Stembayo sanksi yang diberikan sudah sesuai karena sanksi tersebut sebagai teguran dan pembelajaran agar mampu lebih berhati-hati dalam mengerjakan sebuah tugas yang diberikan. Menambahkan bahwa sanksi

diberikan ketika memang benar-benar melanggar tugas pokok dan fungsi seorang staff perpustakaan. Sanksi yang berjalan secara bertahap dengan bentuk peringatan, karena menurut Kepala Perpustakaan Ganesha Stembayo jika sanksi tersebut dalam bentuk tertulis individu tersebut tidak akan lebih baik.

Pemeliharaan pola pada sebuah sistem tindakan dalam kepemimpinan transaksional yang terpenting adalah menyiapkan sebuah teguran dalam bentuk peringatan bukan pernyataan tertulis. Sebab, dalam pemeliharaan pola yang dimaksudkan adalah tetap menjaga motivasi staff perpustakaan agar tetap mampu menjalankan tugas yang diberikan. Dengan begitu akan membantu Kepala Perpustakaan Ganesha Stembayo menuju kepuasan kinerja. Hal tersebut mendukung hasil dari penelitian sebelumnya bahwa, seorang pemimpin transaksional harus menunjukkan keahlian dalam bidang pekerjaannya dan menguasai permasalahan kinerja bawahan. Pemimpin menggunakan aturan dan standar sebagai alat yang mendukung timnya dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, sosialisasi dan penegakan aturan dan standar menjadi penting karena kemampuan pemimpin akan sangat membantu bawahan bila aturan dan standar ditegakkan (Ratnamiasih & W, 2014).

SIMPULAN

Proses adaptasi dalam Perpustakaan Ganesha Stembayo juga didukung dengan perlakuan seorang Kepala Perpustakaan terhadap staff perpustakaan. Bahwa sebuah adaptasi atau penyesuaian memiliki poin penting dari seorang pemimpin. Maksudnya, seorang pemimpin tidak hanya memberikan sebuah kritik, tetapi memberikan sebuah solusi yang membangun. Hal tersebutlah yang akan membuat antara staff perpustakaan dan kepala perpustakaan menjadi satu tujuan dalam pengembangan Perpustakaan Ganesha Stembayo karena mampu beradaptasi satu sama lain. Ditemukan pula bahwa Kepala Perpustakaan Ganesha Stembayo juga memiliki strategi agar staff perpustakaan mampu mencapai tujuan dari tugas yang diberikan. Strategi yang dilakukan antara lain; a. Memberikan motivasi; b. Selalu mengingatkan untuk bekerja sesuai dengan tupoksi; c. Staff perpustakaan atau staff perpustakaan diikutsertakan dalam pelatihan, workshop; d. Memberikan *reward* sesuai prestasi kerja yang dicapai; e. Diikut sertakan dalam kompetisi.

Hasil lainnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin dengan gaya transaksional berusaha menjadi mitra kerja ketika seorang staff perpustakaan tidak mampu mencapai tujuannya. Caranya dengan menunjukkan kesalahan dengan bahasa yang baik dan tidak bernada tinggi agar staff perpustakaan tidak merasa tertekan. Sehingga terjalin hubungan yang harmonis dan para staff perpustakaan tidak merasa tertekan. Selanjutnya, hasil untuk pemeliharaan pola poin utamanya adalah menjaga motivasi staff perpustakaan agar tetap mampu menjalankan tugas yang diberikan. Dengan begitu akan membantu Kepala Perpustakaan Ganesha Stembayo menuju kepuasan kinerja.

Dari hasil pembahasan peneliti menyarankan akan lebih baik jika sistem tindakan yang ada pada kepemimpinan transaksional di Perpustakaan Ganesha Stembayo dapat dibagikan kepada pemimpin selanjutnya, karena pada dasarnya sudah memiliki strategi yang tepat. Mengingat menjadi seorang pemimpin perpustakaan tidaklah mudah.

DAFTAR PUSTAKA

Bugin, B. (2011). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Universitas Airlangga Press.

Burhanudin, B., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition. Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7-18.

- Dewi, I. C., & Herachwati, N. (2010). Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Pembelajaran Organisasi Pada PT Bangun Satya Wacana Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 3(3). <https://doi.org/10.20473/jmtt.v3i3.2405>
- James, O. (2013). Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature. *International Review of Management and Business Research*, 2(2), 355–361.
- Kristina. (2015). Urgensi Kepemimpinan Transformatif bagi Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Pustakaloka*, 7(1), 55–78.
- Moleong, L. J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif (Revisi)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mullins, J., & Linehan, M. (2006). Are public libraries led or managed?. *Library Review*, 55(4), 237–248. <https://doi.org/10.1108/00242530610660780>
- Narang, A., & Kumar, J. (2016). Leadership Competencies for Librarians. *International Journal of Library Science*, 14(3), 30-40.
- Ratnamiasih, I., & Warenih, W. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional pada Kinerja Pegawai Bappeda Kota Bandung. *TRIKONOMIKA*, 13(2), 119. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v13i2.607>
- Razak, Z. (2017). *Perkembangan Teori Sosial: Menyongsong Era Post Modernisme*. Jakarta: Balai Aksara.
- Ritzer, G. (2012). *Teori Sosiologi Modern (8 ed.)*. Jakarta: Predana Media.
- Ritzer, G. (2018). *Handbook Teori Sosial (3 ed.)*. Bandung: Nusa Media.
- Robbins, S. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh (10 ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, J. (2011). *Mixed Methods Cara Menggabungkan Riset Kuantitatif dan Riset Kualitatif Secara Benar*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susilawati, H. (2017). Fokus pengguna sebagai good service care di kantor perpustakaan dan arsip daerah kabupaten gunung kidul. *IQRA: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 11(2), 78-94.
- Yuki, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi (5 ed.)*. Jakarta: Indeks.

