

Pustaka Karya: Jurnal Ilmiah Ilmu Perpustakaan dan Informasi
<https://doi.org/10.18592/pk.v12i1.12732>
Hal. 81-93

Gaya kepemimpinan dan inovasi Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan

¹Ana Rizka Mashud

¹Program Studi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam, UIN Antasari Banjarmasin, Indonesia
Email: aurieska@gmail.com

Naskah diterima: 10 Maret 2024, direvisi: 15 April 2024, diterima: 27 Mei 2024

ABSTRACT

Organizational performance is one of the determining factors of the success of an organization, both profit and non-profit organizations. Organizational performance is formed from leaders providing direction to their subordinates. The leader's work pattern is also called leadership style. Leadership style will also have an impact on innovation. The Head of the South Kalimantan Province Library and Archives Service has a different leadership style and received appreciation for the Nugra Jasadharm Pustaloka award 2021 and the highest national IPLM in both 2020 and 2021. This research was field research with a qualitative approach. The techniques used to collect the data were interviews, observation and documentation studies. To analyze the data, the analysis from Miles & Huberman which included three stages namely data condensation, data presentation, conclusion drawing and verification was employed. This research found that the leadership style of the Head of the South Kalimantan Province Library and Archives Service was transformational charismatic. The head of the department appeared as a figure who had his own charisma which originated from himself which was grown from a process of knowledge and passion so that the policies taken were aimed to move subordinates to achieve the goals of the organization. Meanwhile, among the innovation made by the Head of the Kalimantan Province Library and Archives Service were renovating old buildings into new ones and expanding services by starting with a kids library, ikalsel, disability building, PUSAKA and Theater buildings, managing information technology-based archives and creating the concept of literacy tourism.

Keywords: innovation library; leadership style; literacy tourism

ABSTRAK

Kinerja organisasi menjadi salah satu penentu kesuksesan sebuah organisasi baik organisasi profit maupun non profit. Kinerja organisasi dibentuk dari pemimpin memberikan arahan kerja kepada bawahannya. Pola kerja pemimpin disebut juga gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan berdampak pula pada inovasi. Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Selatan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dan mendapatkan apresiasi anugrah Nugra Jasadharm Pustaloka tahun 2021 dan IPLM tertinggi nasional tahun 2020 dan 2021. Penelitian ini penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis yang digunakan menggunakan Miles & Huberman melalui tiga tahapan kondensasi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Gaya kepemimpinan Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan kharismatik transformational. Kepala dinas tampil sebagai figure sosok yang memiliki kharisma sendiri yang bersumber pada dirinya yang ditumbuhkan dari proses pengetahuan dan passion sehingga kebijakan yang yang diambil bersifat menggerakkan bawahan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Inovasi yang dilakukan Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan peremajaan gedung tua menjadi wajah baru dan perluasan layanan mulai adanya kids library, ikalsel, gedung disabilitas, gedung PUSAKA dan Teater, pengelolaan kearsipan berbasis teknologi informasi dan memunculkan konsep wisata literasi.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan; inovasi perpustakaan; wisata literasi

I. PENDAHULUAN

Kinerja organisasi menjadi tolak ukur kesuksesan suatu organisasi, organisasi ini tidak terbatas pada organisasi profit saja tetapi juga organisasi non profit. Kerja keras sumber daya manusia yang total untuk melaksanakan dan mewujudkan visi organisasi. Proses mewujudkan kinerja organisasi yang sukses perlu adanya figure pemimpin yang bisa memvisualisasikan setiap misi tujuan menjadi langkah-langkah kongkret yang bisa dipahami bawahannya dan mengarahkan bawahan untuk melaksanakan setiap perintah tersebut.

Setiap pemimpin memiliki model kepemimpinan atau disebut gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan adalah norma atau perilaku pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk bertindak mewujudkan tujuan organisasi. Memaksimalkan sumber daya manusia, alat, dana, dan segala potensi organisasi agar menuju ke satu tujuan.

Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh kecakapan, potensi kemampuan dan kepribadian (Fansuri, 2020) Tiga hal tersebut menjadi gabungan yang khas yang terlihat pada pemimpin dalam mengemudikan organisasi. Pemimpin idealnya memiliki kecakapan dan mampu membuat langkah-langkah strategis dan efektif dalam menyusun program kerja dan merealisasikan program kerja tersebut secara efisien. Pemimpin juga mampu menggerakkan dinamika organisasi sehingga semua lini bertanggung jawab pada tugas dan jabatannya sehingga muncul inovasi atau pembaharuan organisasi. Pemimpin yang sukses dan inovatif juga memiliki sifat dan kepribadian yang berbeda dari orang lain, mempunyai kebiasaan-kebiasaan unik, dan mampu memprediksi masa depan. Adler mengatakan bahwa nilai dan tradisi budaya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pemimpin (Gary Yulk dalam Adler, 1997). Gaya kepemimpinan menjadi isu yang menarik dalam memotret lebih dalam proses seorang pemimpin membentuk budaya organisasi dan memunculkan inovasi.

Gaya kepemimpinan laki-laki dan perempuan berbeda. Stereotip masyarakat masih memandang laki-laki sebagai sosok yang lebih unggul dalam memimpin organisasi. Stereotip ini berkembang dan mendeskripsikan perempuan menjadi sosok yang lemah dan tidak cakap sebagai pemimpin. Adler (1996), bahwa pada tahun 1995, lima persen bangsa di dunia dipimpin oleh wanita. Jumlah wanita dalam posisi eksekutif puncak dalam organisasi bisnis yang besar juga nilainya sangat kecil, walaupun pada tahun-tahun setelahnya angka ini semakin naik prosentasenya.

Keyakinan ini melibatkan asumsi mengenai ciri dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kepemimpinan efektif dalam organisasi, asumsi dasar mengenai perbedaan yang sudah melekat antara pria dan wanita (stereotip gender), dan asumsi mengenai perilaku yang tepat bagi pria dan wanita. Dua stereotip ini sebenarnya dipengaruhi oleh nilai budaya untuk kesetaraan gender. Tidak ada dukungan empiris atas keyakinan bahwa laki-laki lebih memenuhi syarat untuk menjadi pemimpin. Nyatanya berdasarkan empat survey global dari PEW *Research Centre*, dll. menginformasikan bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai kualitas yang seimbang (Quamila, 2022). Hasil survey diatas juga diperkuat oleh hasil survey yang disampaikan Deputy Gubernur Senior BI, Destri Damayanti pada perhelatan hari Kartini bahwa perempuan yang menempati posisi puncak organisasi terus naik (Departemen Komunikasi Bank Indonesia, 2022).

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan adalah salah satu perpustakaan berjenis perpustakaan umum. Secara definisi perpustakaan umum adalah perpustakaan yang fokus utamanya adalah melayani kebutuhan masyarakat umum (Basuki, 1991). Banyak keluhan yang disampaikan kepada pemerintah terkait Perpustakaan dimana salah satunya adalah gedung yang suram, dan jorok sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi tidak optimal, bagaimana masyarakat mau nyaman dan betah untuk membaca jika gedung dan sarana tidak mendukung.

Pada tahun 2017, Nurliani Dardie menjabat sebagai Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan. Rentang lima tahun menjabat banyak perubahan dan inovasi yang dilakukan. Segala aspek dari sarana, layanan, promosi dan kegiatan-kegiatan

dilaksanakan dalam rangka merubah citra perpustakaan dan menjadikan perpustakaan ramah semua kalangan.

Prestasi yang cukup besar diraih tahun 2021 pada gemilang Perpustakaan Nasional 2021. Ada tiga kategori yang dimenangkan yaitu Indeks Pembangunan Literasi Masyarakat (IPLM) paling tinggi se Indonesia, Penghargaan Nugra Jasa Dharma Pustaloka kepada Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan Ibu Nurliani Dardie, dan juga Bupati Hulu Sungai Utara (HSU) (Kemendagri, 2021). Inovasi di organisasi pemerintah sangat bergantung dari model dan karakter kepemimpinan. Peran pemimpin sangat penting untuk menumbuhkan dan mewadahi aspirasi inovasi.

Perpustakaan bertransformasi menjadi menjadi tempat yang nyaman dan resepresentatif untuk dinikmati setiap harinya. Sederet inovasi tersebut hasil kerja keras Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, Nurliani Dardie yang notabene bergender perempuan. Sebagai gender yang diragukan kemampuan memimpinya Nurliani Dardie mampu untuk merubah kondisi perpustakaan dan menangkap potensi yang ada untuk dikembangkan. Profil sosok kepala dinas tersebut menjadi menarik untuk diteliti agar dapat menangkap informasi gaya kepemimpinan seperti apa dan inovasi perpustakaan yang dilakukan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN LITERATUR TERDAHULU

Artikel jurnal yang ditulis oleh Aulia Hanadita Balkis (2020), yang berjudul gaya kepemimpinan perempuan dalam instansi publik: studi pada kepemimpinan Susi Pudjiastuti. Artikel ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan Susi Pudjiastuti menggunakan gaya transformasional ini ditunjukkan dengan sikap tegas dan program yang dihasilkan menguntungkan dan memberikan kemanfaatan yang luar biasa kepada nelayan Indonesia. Susi Pudjiastuti membuktikan bahwa kepemimpinan perempuan bisa setara dan tidak berbeda dengan laki-laki.

Artikel jurnal yang ditulis oleh Dalila Aulya Putrid, Adam Idris, Burhanudin (2019) yang berjudul gaya kepemimpinan perempuan dalam pelayanan publik di Kelurahan Pasar Pagi kecamatan Samarinda Kota. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan perempuan yang tercermin pada penelitian tersebut adalah gaya transformasional dimana pemimpin memberi motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik dengan menunjukkan keyakinan. Faktor pendukung gaya kepemimpinannya adalah berbagai kegiatan di Kelurahan Pasar Pagi seperti gotong royong, rapat, bersih desa selalu melibatkan staf RT dimana gendernya perempuan.

Artikel jurnal yang ditulis oleh Nurmalina (2010). Hasil penelitian tersebut memberikan informasi bahwa kepemimpinan membutuhkan proses kerja profesional. Sikap dasar memimpin tidak lahir karena gender, laki-laki dan perempuan bisa dan mampu memimpin secara baik dan tegas. Dominasi perempuan cenderung bersikap lemah lembut, tidak tegas dan lamban tidak bisa dipukul rata pada semua perempuan. pada kasus tersebut diberikan tiga rekomendasi yang bisa membantu menyelesaikan problem penelitian.

Perbedaan tiga penelitian terdahulu memiliki sudut pandang masing-masing tentang pemimpin dan perempuan. Penelitian pertama menjelaskan gaya kepemimpinan Susi Pudjiastuti dianggap berhasil membawa perubahan yang luar biasa pada sector kelautan Indonesia dengan mampu menjalankan tugas yang sama dengan laki-laki. Penelitian kedua, menjelaskan dominasi gender perempuan yang menduduki jabatan pelayanan publik di kelurahan Pasar Pagi Kecamatan Samarinda membawa dampak perubahan positif dan semangat dalam mensukseskan program lingkungan sehat dan bersih. Penelitian ketiga menginformasikan bahwa profesional kerja tidak memandang laki-laki atau perempuan dan perempuan pun bisa sukses dalam memimpin organisasi.

Persamaan ketiga penelitian pendahuluan adalah subjek penelitian berfokus kepada kepemimpinan perempuan. Kebaruan yang ingin dihasilkan dalam penelitian ini adalah keragaman gaya kepemimpinan perempuan dan mampu memberikan warna yang berbeda dengan hadirnya inovasi perpustakaan.

B. TINJAUAN TEORI

Kata “kepemimpinan” berasal dari terjemahan bahasa Inggris “*leadership*” berasal dari memimpin (*lead*). *Lead* adalah bahasa Anglo Saxon maknanya rute jalur kapal dimana nahkoda mengendalikan tujuan akhir (H. Usman, 2019). Sedangkan Tohardi (2002) dalam Fansuri (2020) mendefinisikan pemimpin adalah seseorang yang diberi amanah untuk mengemudikan organisasi dan mendorong sumber daya mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses seseorang yang berupaya mendorong orang lain agar mau dan bersedia mewujudkan secara bersama sama memenuhi target yang dicita-citakan.

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dinilai dengan mempertimbangkan beberapa indikator, sebagaimana disarankan oleh Kartono (2008). Pertama, pentingnya kemampuan dalam pengambilan keputusan, yang merupakan proses sistematis untuk menentukan langkah terbaik dalam situasi tertentu. Seorang pemimpin perlu memiliki keahlian ini, dimana setiap keputusan yang diambil harus dipertimbangkan dengan matang untuk menghindari kesalahan.

Kedua, kemampuan untuk memotivasi. Ini merujuk pada kemampuan seseorang untuk menginspirasi dan mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan dan waktu mereka secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Ketiga, kemampuan komunikasi. Setiap manusia terlahir secara social artinya setiap manusia secara fitrah akan selalu berhubungan dan saling membutuhkan sama lain. komunikasi menjadi alat perantara menyampaikan pesan, pikiran, ide dan gagasan kepada orang lain. Pemimpin seyogyanya memiliki kemampuan komunikasi yang lebih baik karena pimpinan membawahi beberapa atau bahkan banyak karyawan dengan berbagai karakter. Agar visi tujuan organisasi tercapai sesuai tenggat waktu yang ditentukan maka komunikasi antara atasan dan bawahan harus lancar.

Keempat, kemampuan mengendalikan bawahan. Skill yang juga diperlukan pada seorang pemimpin adalah bagaimana pemimpin dalam mengintruksikan kerja kepada bawahan dan membagi habis pekerjaan kepada bawahan. Mengendalikan bawahan seolah berkonotasi negatif bahwa pimpinan semena-mena terhadap bawahan, bukan seperti itu artinya. Kemampuan mengendalikan bawahan adalah kemampuan pimpinan dapat menerjemahkan visi organisasi dalam bentuk perintah-perintah kerja dan bawahan melaksanakan apa yang diperintahkan sehingga organisasi berjalan sesuai target yang diinginkan bersama.

Kelima, tanggung jawab. Pemimpin mesti memiliki jiwa tanggung jawab karena di tangan pemimpin lah konsekuensi dari hasil pekerjaan bawahan akan dipikul. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai bersedia menerima resiko hasil pekerjaan dimana bisa hasilnya baik atau buruk.

Keenam, kemampuan mengendalikan emosional. Pemimpin mestinya memiliki kemampuan dalam mengelaborasi semua pihak dan lebih bisa menjadi penengah oleh karena itu perlu adanya kemampuan mengendalikan emosional. Emosi yang tidak stabil akan mempengaruhi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan.

Ahli yang lain juga berpendapat tentang gaya kepemimpinan, menurut Robbins (2008) ada empat gaya dalam kepemimpinan, pertama, kharismatik pemimpin mempunyai kharisma pembawaan diri yang elegan sehingga pengikut luluh dan menaati perintah pimpinan. Romzi Al Amiri Mannan (2011) kepemimpinan kharismatik adalah gaya kepemimpinan yang memiliki dampak yang signifikan dalam memotivasi orang lain yang berada di bawah kepemimpinannya, sehingga mereka menjadi pengikut yang sangat berkomitmen dan kuat. Definisi yang lain dijelaskan oleh Baharudin (Baharuddin dan Umiarso, 2012) bahwa kepemimpinan kharismatik dapat dilihat dengan satu indikator yang cukup jelas yaitu besarnya pengaruh pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya.

Kedua, transaksional. Pemimpin menetapkan aturan dan persyaratan yang harus diikuti oleh bawahannya sebagai salah satu ciri khas dari kepemimpinan transaksional. Konsep ini didasarkan pada gagasan bahwa kepemimpinan adalah sebuah perjanjian sosial antara pemimpin dan para pengikutnya (Ada, 2016). . Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada pencapaian hasil akhir dengan memotivasi anggota organisasi untuk bekerja secara optimal

sesuai dengan harapan pemimpin (Uno, 2007). Ada juga pandangan lain yang menggambarkan kepemimpinan transaksional sebagai gaya kepemimpinan yang menekankan pada prinsip kejujuran dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi, dengan memberikan imbalan sebagai penghargaan. (Saputra, Bagus Rachmad Salena & Sumarsono, 2008).

Ketiga, transformasional. Pimpinan memberikan inspirasi dan memotivasi bawahan untuk memberikan hasil kerja yang luar biasa melampaui target yang ditentukan sehingga berakibat signifikan pada organisasi tersebut. Kepemimpinan transformasional berasal dari kata “*to transform*” yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Definisi yang berbeda oleh Terry (1993) dalam Shalahuddin (2017) bahwa kepemimpinan transformasional adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Keempat, visioner. Gaya memimpin dimana pimpinan mampu menciptakan dan menghasilkan terobosan-terobosan baru yang belum pernah ada dan menciptakan efisiensi waktu dan kerja dengan hal-hal yang lebih sederhana. Pendapat berbeda disampaikan oleh Daniel Goleman (2002) dalam Repository.radenintan (2016) kepemimpinan visioner adalah model kepemimpinan yang mengarahkan para pengikutnya kepada mimpi secara bersama-sama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas.

Perubahan tuntutan zaman mengakibatkan tujuan organisasi berubah. Perkembangan teknologi yang semakin cepat dan kebutuhan user atau pemustaka yang beragam menjadi tantangan baru untuk perpustakaan. Perubahan yang sangat cepat ini membutuhkan penanganan pimpinan yang sigap. Pimpinan tidak bisa menutup mata akan perubahan tersebut dan jika perpustakaan tidak mau ditinggalkan pemustakanya maka diperlukan langkah inovasi perubahan organisasi yang diinisiasi oleh pimpinan perpustakaan.

Menurut Paul Windrum (Windrum, 2008), terdapat enam kategori inovasi organisasi yang meliputi: inovasi layanan, yang mencakup pengenalan produk layanan baru atau peningkatan kualitas layanan yang sudah ada, termasuk modifikasi pada karakteristik atau desain layanan itu sendiri. Kategori kedua adalah inovasi penyediaan layanan, yang mencakup pengenalan cara-cara baru atau alternatif penyediaan layanan kepada pengguna, atau setidaknya pengubahan mekanisme interaksi dengan tujuan memberikan layanan publik yang lebih khusus. Kemudian, ada inovasi organisasi dan administratif, yang melibatkan perubahan struktur organisasi atau prosedur administratif dalam memberikan layanan publik atau produk tertentu.

Selanjutnya, ada inovasi konseptual, yang melibatkan pengembangan dan perumusan perspektif baru yang menantang asumsi-asumsi lama yang mendasari produk atau proses yang ada, bahkan struktur organisasi itu sendiri. Inovasi konseptual dapat terjadi di semua tingkatan dan melibatkan pengenalan visi, misi, strategi, dan paradigma baru. Sebagai contoh, perubahan konsep dari pemerintahan tradisional menjadi tata kelola pemerintahan yang lebih modern.

Kategori berikutnya adalah inovasi kebijakan, yang melibatkan perubahan dalam pemikiran atau niat perilaku yang terkait dengan sistem kepercayaan atas suatu kebijakan, yang juga dapat mengubah program-program pemerintah. Pada tingkat kementerian, inovasi kebijakan dapat terjadi dalam bentuk inovasi bertahap berdasarkan pembelajaran kebijakan oleh pemerintah atau inovasi radikal yang dipicu oleh inovasi konseptual.

Terakhir, ada inovasi sistemis, yang melibatkan pengenalan cara baru atau peningkatan interaksi dengan organisasi lain berdasarkan pengetahuan (Sabatier 1988 dalam Nurharyoko et.al 2020). Perubahan ini sering kali muncul sebagai akibat dari proses deregulasi dan peningkatan kompetisi, termasuk model privatisasi dan kemitraan pemerintah-swasta.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif dipilih karena kedalaman masalah yang digali, intens, spesifik, dan kaya dengan informasi. Sehingga dapat diambil pelajaran penting dari kasus yang diteliti dalam hal ini gaya kepemimpinan

perempuan dan inovasi perpustakaan. Subjek pada penelitian ini adalah Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan. Sedangkan objek penelitian adalah gaya kepemimpinan dan inovasi perempuan di perpustakaan.

Sumber data penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder. Data primer berupa hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi gaya kepemimpinan, dan pengamatan hasil inovasi perpustakaan. Sumber data sekunder diperoleh melalui penggalian dokumen berupa laporan kegiatan, dokumentasi foto, dokumentasi surat kabar, website, dan social media Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan.

Analisis data penelitian dilakukan menggunakan teori Miles, Huberman dan Saldana dalam Andi Misna (2013). Ada tiga tahapan yang dilaksanakan yaitu kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing and verification*).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dra. Hj. Nurliani, M.AP atau akrab disapa Bunda Nunung menjabat sebagai kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan (Dispersip) sejak Februari 2019. Bunda Nunung bukan orang yang baru berkecimpung di dunia perpustakaan, menurut data dokumentasi diketahui bahwa sebelum menjabat sebagai Kepala Dinas Dispersip sebelumnya pernah menjabat sebagai Kepala Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Banjarbaru. Dan jauh sebelumnya sudah berkecimpung di pelayanan publik bagian perpustakaan, sehingga ketika diberikan amanah sebagai Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan semakin bersemangat untuk membuktikan dan memajukan perpustakaan. (Fin-K10, 2019).

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan adalah perpanjangan tangan pelayanan dari Gubernur tentang layanan Perpustakaan dan Kearsipan di lingkungan Provinsi Kalimantan Selatan. Praktik organisasi ini dituangkan dalam Rencana Strategik (RENSTRA) 2021-2026 dan Rencana Kerja 2023. Rencana Kerja adalah target kinerja jangka menengah yang didalamnya memuat perjanjian kinerja utama dan indikator kinerja yang ditanda tangani oleh kepala dinas dan gubernur Kalimantan Selatan H. Sahbirin Noor.

Gaya kepemimpinan kepala dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan dapat dilihat dari beberapa indikator dibawah ini.

A. KEMAMPUAN MENGAMBIL KEPUTUSAN

Kepala Dinas perpustakaan dan kearsipan provinsi Kalimantan selatan dalam setiap tahunnya membuat dokumen perencanaan dimana target perencanaan itu adalah melaksanakan indikator kinerja utama (IKU). Kepala Dinas membuat perencanaan kinerja dimana itu menjadi bagian paling penting dalam sebuah manajemen organisasi. Menurut Abdullah (2014) dalam Syarifuddin (2020) perencanaan kinerja adalah desain secara menyeluruh apa saja yang akan dikerjakan untuk mencapai tujuan melaksanakan kinerja.

Kepala dinas punya peran penting sebagai nahkoda kapal organisasi dan menjamin bahwa setiap keputusan yang diambil dapat mengarahkan kepada tujuan organisasi. Pemimpin sebagian waktunya, perhatian, dan pikirannya terkuras untuk mengevaluasi proses pengambilan keputusan karena fungsi yang cukup penting dalam kepemimpinan adalah pengambilan keputusan (Shafira et al., 2023). Kemampuan kepala dinas dalam mengambil keputusan baik dalam rangka pelaksanaan program atau hal-hal yang mendesak menjadi kunci organisasi ini akan berjalan selanjutnya.

B. KEMAMPUAN MEMOTIVASI

Motivasi berasal dari dalam diri pribadi, tujuan yang ingin dicapai memunculkan perasaan yang mendasari alasan seseorang melaksanakan kegiatan tersebut. Pemimpin sangat erat kaitan dengan motivasi karena fungsi pemimpin adalah menjadi *leader* atau ketua dan mengarahkan bawahan untuk bergerak bersama mewujudkan tujuan organisasi. Gaya atau model pemimpin yang dapat memvisualisasikan tujuan organisasi menjadi langkah kerja yang jelas membawa dampak

yang signifikan pada hasil pekerjaan. Pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi bawahan untuk berprestasi melampaui harapan (Handoko & Tjiptono, 1996).

Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan menyempatkan untuk memberikan motivasi atau arahan kepada bawahannya dalam berbagai kondisi dan kegiatan. Motivasi yang disampaikan kepala dinas tidak hanya dilakukan dalam bentuk kata-kata dalam pidato atau rapat, menurut hasil studi dokumentasi surat kabar dan rilis berita pada sosial media Instagram menunjukkan beberapa gambaran motivasi kepala dinas dengan cara memanfaatkan acara hari kemerdekaan Republik Indonesia dengan mengadakan beberapa perlombaan untuk jajaran Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan yaitu perpustakaan Palnam, Perpustakaan Tendean, dan Depo Arsip. Kegiatan tersebut bertujuan untuk mempererat tali silaturahmi antar pegawai dan memotivasi semangat kerja diluar kegiatan rutin sehari-hari (EDP KP, 2023). Motivasi juga diartikan dorongan, dorongan ini bertujuan agar potensi kerja yang ada dimaksimalkan sehingga tumbuh prestasi. Raihan prestasi diajang nasional juga diraih dua perpustakaan desa (perpusdes) di Kabupaten Hulu Sungai Utara (HSU) yaitu Perpustakaan Desa Tigarun kecamatan Amuntai Tengah dan Tambak Sari Panji Kecamatan Haur Gading (D. Usman, 2023).

Kemampuan motivasi kepala dinas dalam mendorong bawahannya menunjukkan beberapa pola, penyampaian motivasi verbal secara langsung dalam kegiatan tertentu atau sambutan acara dan pemberian izin mendorong bawahan untuk berprestasi lebih tinggi dalam artian secara personal dan institusi. Artinya, bahwa pemimpin melakukan pengaruhnya untuk mendorong kinerja bawahan mencapai tujuan organisasi. hal ini selaras dengan teori Bass dalam Gibson dalam Fitriani (2015) bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai dan melampaui hasil kerja.

Motivasi yang dilakukan pemimpin dapat dilakukan dengan banyak cara, Allen dalam Pasolong dalam (Wiyono, 2019) pertama, menginspirasi. Pemimpin memberikan contoh atau sosok idola baru dengan berbagai prestasinya sehingga timbul keinginan pribadi untuk mencapai target. kedua, melakukan dorongan, pimpinan merangsang bawahan dan memberikan apresiasi, persetujuan dan bantuan. Artinya pimpinan tidak serta merta memberi perintah tetapi tetap bertanggung jawab sampai akhir. Dan terakhir, mendesak. Mendesak bawahan untuk melaksanakan target kerja sehingga potensi kerja yang dimiliki bawahan bisa dieksplor ataupun dimaksimalkan.

C. KEMAMPUAN KOMUNIKASI

Manusia sebagai makhluk social dalam kesehariannya bisa dipastikan berkomunikasi dengan orang lain dalam rangka memenuhi hajat hidupnya. Adanya timbal balik atau aksi reaksi ini yang kemudian dalam ilmu disebut komunikasi (Sendjaja et.al., 2010). Hasil riset dari Arizona University, bahwa manusia bisa berbicara atau mengeluarkan kata-kata dalam satu hari sebanyak 16.000 kata (Nadya, 2023).

Pemimpin erat dengan komunikasi, dimana adanya kegiatan aksi reaksi yang terhubung antara atasan dan bawahan dalam merealisasikan tujuan organisasi. Kepemimpinan diwujudkan dalam gaya kerja (*operating style*) atau cara bekerjasama dengan orang lain baik dalam bahasa maupun tindakan (Pace & Faules, 2010). Pemimpin mendelegasikan tujuan organisasi kepada bawahan dalam bentuk tindakan dan bahasa untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Menurut Rouhiainen dalam (Jubaedah, 2008), salah satu indikator pemimpin yang sukses dapat diketahui melalui sejauh mana kompetensi komunikasi yang dimiliki pemimpin dalam membangun interaksi sosial dalam organisasi yang berbasis pengetahuan. Lebih lanjut Rouhiainen, mengajukan tiga syarat pentingnya kompetensi komunikasi dimiliki pemimpin. Pertama, perubahan dinamika kebutuhan manusia dan perubahan global memaksa pemimpin mempunyai kepekaan tinggi untuk menghadapi situasi yang serba tidak pasti. Kedua, beragamnya pekerjaan mengharuskan pegawai memiliki kecakapan multitasking dan belajar secara cepat untuk beradaptasi menyelesaikan pekerjaan yang semakin hari semakin abstrak dan *knowledge-intensive*. Ketiga, organisasi yang

berkembang saat ini sedemikian kompleksnya sehingga tidak bisa sukses jika berjalan secara mandiri maka perlu adanya berbagi pengetahuan, saling bekerja sama dan berbagi kepakaran dan informasi (Jubaedah, 2008).

Kepala dinas menurut hasil dokumentasi dan wawancara adalah seorang yang komunikator yang handal. Kepala dinas menjalin komunikasi yang intens kepada lembaga-lembaga terkait untuk menjalin sinergitas yang harmonis dengan tujuan peningkatan angka literasi di Kalimantan Selatan dan peningkatan SKPD dalam pengelolaan arsip berbasis TIK.

D. KEMAMPUAN MENGENDALIKAN BAWAHAN

Kepala dinas bertanggung jawab sebagai pengguna anggaran dan eksekutor dalam memutuskan kebijakan pada organisasi tersebut. kepala dinas memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan untuk melaksanakan perintah yang sudah diputuskan pemimpin. Seperti dalam hasil wawancara 1 dan 2 mengindikasikan bahwa pemimpin memiliki kuasa mutlak untuk membuat keputusan dan hasil keputusan tersebut dilaksanakan oleh bawahannya.

Sistem tata kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan seperti dalam gambar. 1 susunan organisasi bahwa kepala dinas bertanggung jawab secara menyeluruh dalam organisasi dan dibawahnya terdapat Sekretaris Dinas, Kepala Bidang Pengelolaan Koleksi Bahan Perpustakaan, Kepala Bidang Pelayanan dan Pembinaan Perpustakaan, Kepala Bidang Pembinaan dan Pelayanan Kearsipan, dan Kepala Bidang Pengelolaan Kearsipan. Kepala bidang ini mempunyai tugas pokoknya masing-masing dan pada akhir tahun setiap bidang membuat laporan kinerja dalam satu tahun

Pengendalian kepada bawahan sangat kental dirasakan, beberapa pustakawan memberikan respon bahwa kepala dinas adalah sosok yang tegas dan kharisma. Kharisma ini muncul dari pembawaan diri kepala dinas yang terpancar keluar dan pandangan mata kepala dinas yang tajam, mengetahui prioritas apa yang dibutuhkan dan bahasa yang digunakan kepala dinas langsung *to do point*.

Hasil wawancara diatas memberikan informasi bahwa kepala dinas melaksanakan fungsi pengendalian atau *controlling*. Kepala dinas percaya bahwa bawahannya akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan menciptakan suasana yang mendukung budaya yang kuat agar indeks kinerja utama kepala dinas tercapai.

E. TANGGUNG JAWAB

Arti kata tanggung jawab adalah berani bersedia secara sadar untuk menanggung resiko atas pilihan atau keputusan yang ditetapkan. Konteks kepemimpinan artinya pemimpin bersedia, mau untuk mengambil dan menerima resiko setiap keputusan yang ditetapkan. Menurut Wiyoto (2001) dalam (Parlina, 2016) tanggung jawab adalah kecakapan untuk membuat keputusan yang layak dan efektif. Definisi berbeda disampaikan oleh Burhanudin (2000) dalam (Parlina, 2016) bahwa tanggung jawab adalah kemampuan seseorang menerima konsekuensi dari hasil suatu perbuatan. Lebih lanjut aspek tanggung jawab menurut Burhanudin dalam (Parlina, 2016) yaitu kesadaran, kecintaan atau kesukaan, dan keberanian.

Kepala dinas bertanggung jawab, berani dan cepat mengambil keputusan disaat genting banjir besar yang melanda Kalimantan Selatan tahun 2021 (Mashud et al., 2021). Menurut dokumen laporan kinerja tahun 2022 yang dibuat oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan ada tiga sasaran kerja sebagai perjanjian kinerja Esselon II dengan Gubernur Kalimantan Selatan, disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1. Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan dengan Gubernur Kalimantan Selatan Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator kinerja	Satuan	Target	Penanggung jawab
1	Meningkatnya minat baca masyarakat	Nilai tingkat kegemaran membaca	Nilai	46	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan
		Indeks pembangunan literasi masyarakat	Indeks	61	s.d.a
2	Meningkatkan kualitas pengelolaan Arsip	Indeks/kualitas pengelolaan Arsip	Indeks	75	s.d.a
3	Meningkatkan mutu pelayanan perpustakaan dan kearsipan di Provinsi Kalimantan Selatan	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan perpustakaan	Nilai	85 (A)	s.d.a
		Jumlah inovasi yang dicanangkan	Buah	1	s.da

Sumber: Perjanjian Kinerja tahun 2023

Kerja nyata atau bentuk tanggung jawab kepala dinas dapat ditunjukkan pada bulan Oktober tahun 2023 ini, Provinsi Kalimantan Selatan kembali mendapat bantuan hibah 3 unit mobil perpustakaan keliling (PMK) dari Perpustakaan Nasional (Perpusnas) Republik Indonesia. Menurut data dokumentasi bahwa selama kepala dinas menjabat sudah menerima 14 unit termasuk didalamnya ditujukan untuk provinsi (Pimpinan, 2023). Kerja keras ini dapat memperlihatkan bentuk tanggung jawab kepala dinas untuk meningkatkan mutu pelayanan perpustakaan. Menjawab kebutuhan masyarakat akan tontonan yang bermutu yang dilayangkan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan melalui gedung teater maka kepala dinas melakukan kerjasama dengan TVRI Kalsel tentang pinjam pakai materi audio visual (Irawan, 2023). Sikap tanggung jawab yang berbeda juga ditunjukkan kepala dinas saat memutuskan kontrak kerja bagi karyawan kontrak yang melakukan kesalahan.

F. KEMAMPUAN MENGENDALIKAN EMOSIAL

Peran pemimpin salah satunya adalah dapat mengatur konflik sehingga ada *problem solving* di organisasi tersebut dan tidak ada salah satu pihak yang dirugikan (Latifah, 2021). Kepala dinas juga manusia jadi memiliki sifat dasar manusia senang, marah, emosi, sedih dan berbagai perasaan lainnya. Beberapa saat yang lalu tepatnya bulan Mei 2022 beredar kabar melalui beberapa surat kabar terkait pengunduran diri, kepala dinas menyerahkan surat pengunduran diri pada Sekdaprov untuk Gubernur Kalimantan Selatan. Alasan pengunduran diri kepala dinas merasa belum bekerja secara maksimal (Sari, 2022). Surat tersebut kemudian dibalas oleh Gubernur

Kalimantan Selatan dengan mengeluarkan surat resmi tertanggal 8 Juni 2022 nomor 800/1616-si-2-BKD/2022, ada tiga poin penting sebagai pertimbangan gubernur tidak menyetujui perihal pengunduran diri kepala dinas (Risa, 2022).

Kondisi diatas wajar dialami semua pemimpin bahwa perasaan ketidakmampuan seseorang untuk mengemban amanah yang luar biasa bisa terjadi kapan saja. Akan tetapi pemimpin adalah orang yang mempengaruhi orang lain untuk ikut bergerak mengikuti alur yang dibuat untuk membantu mewujudkan tujuan pemimpin. Oleh karena itu, menjadi pemimpin adalah mempunyai kesadaran diri, menguasai diri dan menerima kondisi dan kemudian baru bisa menggerakkan orang lain. Sikap yang ditunjukkan pemimpin akan berimbas pada kinerja bawahannya maka penguasaan diri atau pengendalian emosi menjadi cukup penting dalam memimpin sebuah organisasi.

Hasil riset Bailey dan Rehman dalam (Akbari, 2023) bahwa ada tiga pengalaman yang membuat pemimpin mampu berkembang yaitu frustrasi, kesalahan, dan kejutan. Kepala dinas saat ini mampu mengelola emosi setelah kejadian pengunduran diri atau bahwa pada saat pengunduran diri kepala dinas tetapi bertanggung jawab dalam meresmikan salah satu layanan unggulan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan yaitu gedung disabilitas. Moment tersebut dimanfaatkan kepala dinas untuk memacu geraknya lebih sigap untuk membumikan literasi di Banua.

Kepemimpinan kepala dinas Nurliani, cenderung menggunakan gaya kepemimpinan kharismatik dan transformasional. Hal ini dapat dilihat dalam masa kepemimpinannya, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan bertransformasi menjadi tempat wisata literasi dan pusat berkegiatan. Gaya kepemimpinan yang tegas, *out of the box*, dan *passion* yang ditunjang dengan visi yang jauh ke depan diimplementasikan dalam tiga poin jabaran indeks kinerja utama kepala dinas.

Kepala dinas sebagai pengguna anggaran memastikan pelaksanaan perencanaan berjalan dengan lancar dan mempercayakan kepala bidang untuk mengambil keputusan dan berinovasi walaupun keputusan final ditangan kepala dinas. Peningkatan mutu layanan perpustakaan terus ditingkatkan dimulai dari kids library, *ikalsel*, gedung disabilitas, gedung teater dan layanan yang menjangkau pelosok-pelosok dengan hadirnya wisata literasi menggunakan layanan mobil perpustakaan keliling dan trail pusaka. Pimpinan juga mendorong bawahan atau perpustakaan daerah binaannya untuk berprestasi dengan langkah pembinaan pengelolaan perpustakaan, dan pendataan perpustakaan yang ada di Kalimantan Selatan sehingga mendapatkan nomor pokok perpustakaan (NPP) saat ini tercatat 1.978 perpustakaan yang terdaftar memiliki NPP dari total perpustakaan 4.781 perpustakaan (admin, 2023).

Kepala dinas bersinergi dengan berbagai bidang dari TVRI, Badan Narkotika Nasional, Kemenang, Bank Indonesia, Lembaga Pemasarakatan Narkotika, Lembaga Pemasarakatan Perempuan, Koren 101/Antasari dalam rangka peningkatan minat baca dan literasi di Kalimantan Selatan. Kepala dinas mampu menangkap peluang untuk menaikkan branding atau value perpustakaan dalam kondisi apapun, sebagai contoh pandemic yang melanda Indonesia tahun 2020-2021 tidak menyurutkan semangat kepala dinas dalam melayani kebutuhan informasi pemustaka salah satunya dengan rutin menghadirkan kegiatan webinar online yang menghadirkan penulis, actor, penggiat literasi dan semakin beragamnya layanan yang disediakan memunculkan konsep wisata literasi dimana satu tempat bisa menghadirkan banyak varian hiburan yang beragam seperti membaca buku, permainan, penelitian dan nonton film. Program wisata literasi terbukti dapat meningkatkan minat baca (Hidayati & Usman, 2020). Secara tidak langsung branding yang dibangun untuk perpustakaan juga berpengaruh terhadap branding atau citra diri yang ditampilkan oleh kepala dinas dan kepemimpinannya.

Peter Montoyoya (2002) dalam (Inami & Nurislamingsih, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan dan kepribadian adalah faktor yang dapat menciptakan *personal branding*. Kepala dinas sangat tahu bahwa media mempunyai jangkauan yang luas dan bisa diakses dimana saja sehingga kepala dinas dan media menjalin hubungan yang harmonis ini dapat dilihat bahwa setiap kegiatan yang dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan minimal ditayang di 3-4 bahwan

lebih surat kabar digital maupun tercetak. Hal ini juga yang membawa kepala dinas menjadi peringkat 1 top *influencer* tahun 2022 dan peringkat 2 media massa online.

Inovasi yang dilakukan oleh kepala dinas mulai peremajaan gedung tua menjadi wajah baru dan perluasan layanan mulai adanya *kids library*, *ikalsel*, gedung disabilitas, gedung PUSAKA dan Teater, dan memunculkan konsep wisata literasi. Inovasi identik dengan sesuatu yang tidak belum ada ditempat lain, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan bertransformasi memberikan perluasan layanan perpustakaan dan kebijakan kearsipan berbasis teknologi informasi sehingga menjadi rujukan studi tiru instansi yang lain. Menurut data dokumentasi setiap bulan ada satu sampai tiga instansi yang berkunjung untuk melakukan studi tiru, hal ini sejalan dengan konsep inovasi organisasi layanan, penyediaan layanan, kebijakan dan system pada teori Paul Windrum (Windrum, 2008).

Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif pustakawan di tiga perpustakaan umum di Indonesia (Srirahayu et al., 2023). Kepemimpinan transformasional juga mempunyai dampak pada iklim inovasi. *Innovation Climate* (IC) merupakan iklim yang mendorong karyawan untuk berinovasi dan mencoba strategi baru dalam organisasi (Soken dan Barnes, 2014) dalam (Srirahayu et al., 2023). Sebab, inovasi tidak bisa diciptakan dalam iklim yang bertentangan dengan kreativitas dan inovasi.

Di perpustakaan, iklim seperti ini diperlukan untuk memperkenalkan ide-ide konstruktif yang sangat diperlukan dibandingkan hanya mengambil posisi reaktif terhadap perubahan. Terciptanya iklim inovasi di perpustakaan tidak lepas dari peran pustakawan. Penelitian Kermani dan Solhdoost (2017) dalam (Srirahayu et al., 2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku inovatif pustakawan dan iklim inovasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa iklim inovasi dapat menjelaskan cara dan tingkat organisasi dalam memperkenalkan inovasi dan mendorong perilaku kerja inovatif.

V. KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan kharismatik transformational. Kepala dinas tampil sebagai figure sosok yang memiliki kharisma sendiri yang bersumber pada dirinya yang ditumbuhkan dari proses pengetahuan dan passion sehingga kebijakan yang yang diambil bersifat menggerakkan bawahan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Inovasi yang dilakukan Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan peremajaan gedung tua menjadi wajah baru dan perluasan layanan mulai adanya *kids library*, *ikalsel*, gedung disabilitas, gedung PUSAKA dan Teater, pengelolaan kearsipan berbasis teknologi informasi dan memunculkan konsep wisata literasi.

Gaya kepemimpinan dan inovasi yang dilaksanakan mendapatkan pengakuan publik sebagai anugrah nugra jasadharma pustaloka tahun 2021 dan IPLM tertinggi tahun 2020 dan 2021.

DAFTAR PUSTAKA

- Ada, A. D. (2016). Transactional Leadership and project Success: The Moderating Role of Goal Clarity. *Procedia Computer Science*, 517–525.
- admin. (2023, September). Perpustakaan di Kalsel Telah Miliki 1978 NPP, Dispersip terus sasar Perpustakaan Kabupaten/Kota. *Infobanjarmasin.Com*. <https://www.infobanjarmasin.com/2023/09/27/perpustakaan-di-kalsel-telah-miliki-1978-npp-dispersip-terus-sasar-perpustakaan-kabupaten-kota/>
- Akbari, T. T. (2023). Psikologi Kepemimpinan: Perjalanan untuk Lebih Paham Diri. *Kompas.Com*. <https://money.kompas.com/read/2023/01/14/070333626/psikologi-kepemimpinan-perjalanan-untuk-lebih-paham-diri?page=all>
- Baharuddin dan Umiarso. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Ar Ruz.
- Balkis, A. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik: Studi Kasus Susi Pudjiastuti. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 79–88.

- <https://doi.org/10.31629/juan.v8i1.2271>
- Basuki, S. (1991). *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Departemen Komunikasi Bank Indonesia. (2022). *Kepemimpinan perempuan Indonesia semakin kuat*. https://www.bi.go.id/id/publikasi/ruang-media/news-release/Pages/sp_249522.aspx
- EDP KP. (2023). Peringatan HUT Proklamasi 17 Agustus, Dispersip Kalsel gelar Lomba Berhadiah Total Rp 30 Juta. *Kalimantan Post*. <https://kalimantanpost.com/2023/08/peringatan-hut-proklamasi-17-agustus-dispersip-kalsel-gelar-lomba-berhadiah-total-rp-30-juta/>
- Fansuri, E. S. R. T. (2020). *Kepemimpinan Organisasi dan Perilakunya*. Alqaprint Jatinangor.
- Fin-K10. (2019). Selendang Merah, Pacu Majukan Perpustakaan. *Kalimantan Post*, 8.
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal TAPIs*, 11(2), 1–23.
- Gary Yulk dalam Adler. (1997). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Indeks.
- Handoko, H., & Tjiptono, F. (1996). Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 11(1).
- Hidayati, I. W., & Usman, N. (2020). Peningkatan Minat Baca Masyarakat Melalui Wisata Literasi. *Jurnal BERDIKARI*, 8(1), 59–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.18196/bdr.8177>
- Imam Gunawan. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Inami, D. F. L., & Nurislamingsih, R. (2019). Analisis Bentuk Personal Branding Pustakawan Melalui Media Sosial (Studi Kasus Pada Akun Media Sosial Pustakawan di Kota Semarang). *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 6(4), 131–140.
- Irawan, G. (2023, September). Dispersip Kalsel bersama TVRI Kalsel Tandatangani Nota Kesepahaman Perihal Pakai Materi Audii Visual Dokumenter. *Liputan4.Com*. <https://liputan4.com/dispersip-kalsel-bersama-tvri-kalsel-tandatangani-nota-kesepahaman-pinjam-pakai-materi-audio-visual-film-dokumenter/>
- Jubaedah, E. (2008). The Association Between Leadership Styles and Communication Competence in Organization. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(4), 399–412. <https://doi.org/https://doi.org/10.31113/jia.v6i4.360>
- Kemendagri, perpustakaan. (2021). *Keberanian berbuah prestasi*. <https://perpustakaan.kemendagri.go.id/dinas-perpustakaan-dan-kearsipan-provinsi-kalimantan-selatan/>
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan*, 234–243. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/view/4722/2877>
- Mannan, R. A. A. (2011). *Fiqh Perempuan*. Pustaka Ilmu.
- Mashud, A. R., Wahdah, Si., & Juairiah, J. (2021). Peran Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Selatan dalam Mitigasi Bencana Pasca Banjir 2021. *Libraria IAIN Kudus*, 9(2). <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.21043/libraria.v9i2.12340>
- Nadya, F. (2023). Berapa banyak kata yang diucapkan manusia per hari? ternyata wanita lebih banyak bicara. *Https://Www.Pramborsfm.Com*, 1. <https://www.pramborsfm.com/lifestyle/berapa-banyak-kata-yang-diucapkan-manusia-per-hari/all>
- Nurharyoko, G. O., Pramudita, A., & Nugroho, R. B. B. (Eds.). (2020). *Inovasi Birokrasi membuat Kerja Birokrat Lebih Bermakna*. Kepustakaan Populer Gramedia.
- Nurmalina. (2010). Kepemimpinan Wanita di Perpustakaan IAIN Raden Fatah Palembang. *Tamaddun*, 43, 1–9. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/tamaddun/article/view/151/136>
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2010). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Parlina. (2016). Hubungan Antara Self regulated Learning dengan Tanggung jawab Santri Tingkat SMA di Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Cilongok Kabupaten Banyumas. In *Repository.ump.ac.id*. UMP.
- Pimpinan, B. A. (2023). Tiap Tahun Terima Bantuan Mobil Perpustakaan Keliling, HJ. Nurliani:

- Terimakasih Paman Birin dan Perpustakaan RI. *Wasaka. Kalselprov.Go.Id.*
<https://wasaka.kalselprov.go.id/tiap-tahun-terima-bantuan-mobil-perpustakaan-keliling-hj-nurliani-terima-kasih-paman-birin-dan-perpusnas-ri/>
- Putri, D. A., & Idris, A. (2019). *Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Pelayanan Publik di Kelurahan pasar Pagi Kecamatan Samarinda Kota*. 7(1), 297–310.
- Quamila, A. (2022). *Siapa yang lebih baik jadi pemimpin: Pria atau Wanita?* Hello Sehat.
<https://hellosehat.com/mental/mental-lainnya/pemimpin-yang-lebih-baik-pria-atau-wanita/>
- Repository.radenintan. (2016). *Kepemimpinan Visioner* [UIN Raden Intan Palembang].
[http://repository.radenintan.ac.id/7744/3/BAB II AAN.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/7744/3/BAB%20II%20AAN.pdf)
- Risa. (2022). Pengunduran Diri Ditolak Gubernur Kalsel, Kadispersip Mendadak Irit Bicara. *Kanalkalimantan.Com*.
<https://www.kanalkalimantan.com/pengunduran-diri-ditolak-gubernur-kalsel-kadispersip-mendadak-irit-bicara/>
- Robbins, S. P. T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saputra, Bagus Rachmad Salena, K. M. M., & Sumarsono, R. B. (2008). Kepemimpinan Transaksional dalam Bidang Pendidikan. *Seminar Nasional Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0, Universitas Negeri Malang, 2005*, 23–28.
- Sari, M. (2022). Ajukan Pengunduran Diri, Kadispersip Kalsel Sebut Merasa Belum Bisa Berbuat Maksimal. *Banjarmasin.Tribunnews.Com*.
<https://banjarmasin.tribunnews.com/2022/05/26/ajukan-pengunduran-diri-kadispersip-kalsel-sebut-merasa-belum-bisa-berbuat-maksimal>
- Sendjaja, S. D. et. al. (2010). *Pengantar Ilmu Komunikasi* (2nd ed.). Universitas Terbuka.
- Shafira, A. S., Ladjar, L. T., Elvira, O., & Tarina, D. D. Y. (2023). *Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kemampuan Pemimpin Dalam Mengambil keputusan*. June.
<https://www.researchgate.net/publikation/371439738>
- Shalahuddin. (2017). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional. *Media.Neliti.Com*, 45. ht
- Srirahayu, D. P., Sridadi, A. R., & Ekowati, D. (2023). Leadership as an Enabler of Innovation Climate and Innovative Work Behavior in Indonesia ' s Publik Libraries. *Publik Library Quarterly*, 00(00), 1–23. <https://doi.org/10.1080/01616846.2023.2262866>
- Syarifuddin. (2020). *Kinerja Karyawan dan Kompensasi* (Issue Bagian 2).
- Uno, H. B. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. PT Bumi Aksara.
- Usman, D. (2023, September). Dua Perpustakaan Desa di Kabupaten Hulu Sungai Utara Raih Penghargaan Level Nasional. *Banjarmasin.Tribunnews.Com*.
<https://banjarmasin.tribunnews.com/2023/09/25/dua-perpustakaan-desa-di-kabupaten-hulu-sungai-utara-raih-penghargaan-level-nasional>.
- Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif: Teori, Penelitian & Praktik*. Bumi Aksara.
- Windrum, P. (2008). *Innovation and entrepreneurship in publik services dalam Paul Windrum dan Per M. Koch (ed) 2008 Innovation in Publik Sector Services: Entrepreneurships, Creativity and Management*. Edward Elgar.
- Wiyono, B. (2019). Hakikat Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 75–83.
<https://www.kompasiana.com/idrisapandi/58fb8125349373880b4c289e/hakikat-kepimpinan>