

Good Governance: Perannya Dalam Membangun Public Trust Dalam Kepemimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi

Oleh:
Edy Pranoto*

Pendahuluan

Ada dua pihak yang terlibat dalam sebuah kepemimpinan, yakni pimpinan dan bawahan. *Good governance* adalah wujud pemerintahan yang dilakukan oleh pimpinan, sedangkan *public trust* dalam tulisan ini dimaksudkan sebagai sikap yang ditunjukkan bawahan terhadap pimpinannya kendatipun *public trust* merupakan istilah yang sebenarnya digunakan untuk masyarakat luas. Kedua istilah ini berkaitan erat karena merupakan hubungan sebab-akibat. Jelasnya, *good governance* dapat menimbulkan *public trust*, atau dengan kata lain, *public trust* muncul karena adanya *good governance*.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, tulisan ini akan menjelaskan bagaimana hubungan sebab-akibat tersebut dalam kepemimpinan perpustakaan perguruan tinggi. Dengan harapan bahwa pimpinan perpustakaan perguruan tinggi dapat menata dan mengevaluasi dirinya, agar *public trust* tercipta dalam kepemimpinannya sehingga memperlancar pelaksanaan program yang dicanangkan sesuai visi dan misi yang diembannya. Sebab, sadar atau tidak, perpustakaan perguruan tinggi semakin ditantang oleh kemajuan dunia. Ia tidak boleh menutup mata, bahwa dunia sekelilingnya telah maju demikian pesat yang membuat dirinya harus senantiasa menyesuaikan diri dengan kemajuan dunia itu. Fungsi perpustakaan perguruan tinggi yang dinyatakan oleh Wilson dan Tauber (1966: 15-18) sebagai “*conservation of knowledge and ideas, teaching, research, publication, extension and service, and interpretation*” perlu dicermati dan dikembangkan sesuai perkembangan jaman dan perkembangan perguruan tinggi di mana perpustakaan tersebut bernaung. Untuk itu diperlukan suatu kepemimpinan yang solid dan bertanggung jawab.

Good Governance

Secara definitif *good governance* diartikan sebagai penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran terhadap kesalahan alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan hukum dan kerangka kerja bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo dalam Ginting, 2004: 1). Inaeni (2003: 67) mengartikan *good governance* lebih sederhana, yakni sebagai “pemerintahan yang baik”.

Dua pengertian tersebut memberikan gambaran kepada kita bahwa *good governance* adalah suatu bentuk penyelenggaraan manajemen sebuah organisasi yang solid dan bertanggung jawab, lepas dari korupsi atau bentuk-bentuk perilaku pimpinan yang mengarah kepada keketidajujuran secara finansial, serta penggunaan dana yang efektif. *Good governance* tersebut tentunya dapat diterapkan dalam organisasi apapun, baik dalam bidang usaha, instansi atau lembaga, dan lebih spesifik lagi dalam sebuah organisasi yang bernama **perpustakaan perguruan tinggi**.

* Pustakawan Madya pada Perpustakaan Universitas Negeri Semarang

Ada beberapa peran penting seorang pemimpin yang disebutkan Bennis (dalam Harefa, 2001: 160), antara lain: menginovasi, mengembangkan, membangkitkan kepercayaan, melihat perspektif jangka panjang, dan melakukan hal-hal yang benar. Sedangkan Nanus (dalam Harefa, 2001: 161) menyampaikan bahwa pemimpin dikenal karena mahir mendesain dan membangun institusi, menjadi arsitek organisasi di masa depan, menerima tanggung jawab, membayangkan impian-impian masa depan dan menerjemahkannya menjadi kenyataan. Pemimpin mendapatkan komitmen sukarela dari pengikutnya, memberi mereka energi, dan mentransformasi organisasi menjadi entitas yang sama sekali baru dengan kemampuan lebih besar untuk tetap hidup.

Ada hal yang sangat menarik dari apa yang disampaikan Bennis dan Nanus tentang pemimpin di atas berkaitan dengan *good governance*. Bennis menyebutkan bahwa salah satu peran pemimpin adalah membangkitkan kepercayaan, sedangkan Nanus menyebutkan bahwa pemimpin mendapatkan komitmen sukarela dari pengikutnya dan memberi mereka energi. Paduan antara pendapat Bennis dan Nanus di atas mempunyai sebuah makna bahwa dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin harus memperhatikan bawahannya dan membangun kepercayaan (*trust building*) pada mereka agar mendapat dukungan sepenuhnya, dan selanjutnya ia wajib memelihara dukungan itu dengan segala daya upaya. Kepercayaan dan dukungan itu akan sirna dengan sendirinya manakala bawahannya menganggap pimpinannya telah mengecewakan mereka karena tidak mampu memberikan kepada mereka energi, apalagi bertindak tidak transparan.

Good governance menekankan pada dua aspek. Menurut Ginting (2004: 9) aspek tersebut adalah transparansi dan akuntabilitas yang dapat menimbulkan kepercayaan bawahan terhadap pimpinannya. Transparansi memerlukan kejujuran Sang Pemimpin, sedangkan akuntabilitas dapat diwujudkan melalui pengawasan yang efektif. *Good governance* merupakan pemerintahan yang laras dengan semangat reformasi yang semakin menuntut adanya transparansi dan akuntabilitas dalam setiap bidang kehidupan masyarakat, dan lebih khusus adalah untuk mewujudkan kepemimpinan yang bersih dan transparan dalam sebuah organisasi.

Motivasi bawahan sangat besar perannya dalam penciptaan *good governance*. Kita tahu bahwa teori motivasi yang berasal dari barat telah memberikan gambaran mengenai corak motivasi seseorang berdasarkan hierarki kebutuhan hidupnya. Namun ada motivasi yang dirasa lebih sederhana dan laras dengan pelaksanaan kepemimpinan yang baik sebagaimana dikemukakan oleh Danandjaja (1991: 63), yaitu bahwa “motivasi bukanlah serangkaian teknik mengotak-atik bawahan oleh pimpinan, tetapi lebih merupakan seni memimpin yang mementingkan dan memelihara hubungan dengan bawahan sedemikian rupa sehingga anak buah mau menjadi produktif”. Hubungan antara atasan-bawahan yang harmonis merupakan sebagian indikator yang mengantarkan pada terbentuknya transparansi pimpinan terhadap bawahan, karena dalam keharmonisan hubungan ini akan terjadi dialog tentang berbagai hal yang menyangkut perikehidupan organisasinya.

Public Trust

Public Trust berarti kepercayaan masyarakat. Apabila istilah *public* yang berarti masyarakat dipinjam untuk dipersempit menjadi bawahan, maka istilah *public trust* dalam tulisan ini menjadi kepercayaan bawahan, maksudnya adalah kepercayaan bawahan terhadap pimpinannya. *Public Trust* ini akan muncul dengan sendirinya karena adanya *good governance*.

Kennedy (dalam Timpe, 2000: 93), menyebutkan bahwa “Jika orang diminta untuk menjelaskan pemimpin yang sangat memperhatikan dan/atau orang yang memiliki kekuatan pribadi sangat besar, umumnya mereka menyebutkan sifat-sifat berikut ini yaitu: dapat dipercaya,

memperhatikan orang lain, jujur, terbuka, sikap menjaga, perilaku empati (penuh pengertian), dan kasih sayang”. Apa yang disampaikan Kennedy tersebut bermaksud mengingatkan kepada para pemimpin agar ia mempunyai kekuatan pribadi yang sangat besar dalam memimpin sebuah organisasi dengan ciri-ciri seperti itu sehingga terbangunlah *public trust* di dalam kepemimpinannya. Bawahan akan tetap percaya dan memberikan dukungan secara sukarela. Jadi, membangun *trust public* di dalam sebuah organisasi merupakan modal yang amat penting untuk mendukung berlangsungnya suatu kepemimpinan. Apabila bawahan sudah kehilangan kepercayaan, maka jangan diharap bahwa mereka akan peduli terhadap ucapan, tindakan, dan kebijakan pimpinan dalam hal apapun. Pimpinan perlu menyadari bahwa sukses tidaknya pelaksanaan dari segala macam program yang dicanangkannya banyak tergantung dari dukungan bawahan.

Good Governance dan *Public Trust* di Perpustakaan Perguruan Tinggi

Uraian tentang *good governance* dan *public trust* di atas mengantarkan kepada sebuah konsep, bahwa *good governance* tercipta karena adanya transparansi dan akuntabilitas, sedangkan *public trust* akan muncul dengan sendirinya bila *good governance* telah tercipta. *Public trust* merupakan suatu kebutuhan yang harus ada dalam sebuah kepemimpinan, karena itu setiap pimpinan perpustakaan perguruan tinggi harus mengupayakannya. Bisa dibayangkan apa yang akan terjadi bila seorang pimpinan perpustakaan perguruan tinggi tanpa komitmen sukarela dari bawahannya yang disebabkan bawahan sudah tidak percaya sama sekali terhadap pimpinannya.

Kepercayaan bawahan yang tinggi terhadap pimpinannya tentu akan membawa implikasi perilaku positif berupa kesetiaan, kepatuhan, disiplin kerja, dan upaya untuk meningkatkan kinerja. Hal inilah yang perlu dibangun dan dipertahankan oleh pimpinan perpustakaan perguruan tinggi, bukan malah terjadi sebaliknya. Itulah sebabnya, pemimpin perpustakaan perguruan tinggi tidak boleh terlena dengan urusan sekedar mendatangkan keuntungan berupa apapun bagi dirinya sendiri tanpa memperhitungkan kepentingan bawahannya, tanpa mempertimbangkan apakah tindakannya itu melanggar kebijakannya sendiri, dan apakah tindakannya etis atau tidak.

Dalam Perpustakaan Perguruan Tinggi bisa saja terjadi tindakan-tindakan pimpinan yang dapat dianggap tidak transparan dan tanpa akuntabilitas sama sekali, misalnya:

- (1) Pimpinan merasa mempunyai kewenangan, atau lebih ekstrimnya “mempunyai kekuasaan”, sehingga ia menjalankan organisasi sesuai dengan keinginannya belaka. Ia merasa sebagai orang yang istimewa yang bisa berbuat bebas dengan keyakinan bahwa bawahan tak ada yang berani menegurnya, sehingga terkadang ia seenaknya melanggar kebijakannya sendiri.
- (2) Pimpinan memaksakan diri untuk bergaya lebih pandai dari bawahannya sehingga apapun yang dilakukan dianggap benar dari segi kacamataanya. Ia tidak memerlukan diskusi dan masukan dari anggota organisasinya. Bila ternyata yang dilakukan salah, maka ia berlindung di balik dalih-dalih.

Pimpinan perpustakaan perguruan tinggi yang merasa mempunyai kewenangan serta merasa sebagai orang yang istimewa dapat saja melakukan tindakan yang tidak terarah dan tidak melalui pertimbangan masak dari berbagai aspek karena hanya berdasarkan keinginannya sendiri. Dalam mengelola keuangan organisasinya pun bisa tidak transparan. Sumber keuangan tambahan yang berasal dari luar berkenaan dengan pengembangan perpustakaan tak pernah disosialisasikan kepada siapapun sehingga tidak ada yang tahu kecuali dirinya sendiri. Pemimpin bisa saja mengeluarkan uang organisasi tanpa pertanggung jawaban yang jelas seolah mengeluarkannya dari kantong atau dompetnya sendiri. Adil atau tidak dalam memberikan insentif kepada bawahannya juga sulit diketahui, sebab kadang kala bawahan sekadar menerima tanpa pertanggung jawaban

pula. Wajar bila suatu ketika muncul anggapan-anggapan negatif mengenai keuangan organisasi perpustakaan, atau akan ada pertanyaan retorik: “Sebenarnya, siapakah yang akan disejahterakan pimpinan dengan uang kekayaan perpustakaan? Bawahan, pemimpin sendiri, ataukah semuanya secara adil dan bertanggung jawab?”

Di samping itu, pimpinan ini juga tak segan-segan melanggar keputusan yang sudah ditetapkannya sendiri, seolah-olah keputusan itu hanya berlaku untuk bawahan saja, tidak untuk semuanya sebagai kesatuan organisasi. Bisa saja ia melarang bawahannya melakukan sesuatu perbuatan dengan alasan untuk kepentingan bersama, namun di sisi lain justru ia melakukannya sendiri. Dalam hal ini, etika sudah tidak diperhatikannya. Ia tidak sadar bahwa hal itu akan memicu polemik dan bahan tertawaan bawahannya. Sebagai akibatnya, bawahan tidak menaruh hormat sama sekali terhadap pimpinannya.

Pimpinan yang memaksakan diri untuk bergaya lebih pandai dari bawahannya akan mengalami kesulitan di berbagai hal dalam kepemimpinannya, baik dalam pola pikir, prosedur, teknis, dan tanggung jawab sosial kepada bawahannya. Hal ini disebabkan ia memaksakan diri harus mampu menjalankan sendiri roda kepemimpinannya tanpa kawalan, meskipun sebenarnya ia tidak mampu untuk itu, ibarat orang berjalan tertatih-tatih dan sering tersandung-sandung. Namun karena ia sejak awal sudah berprinsip: “*without you I can*”, maka ia menghibur dirinya seakan-akan ia berjalan dengan tenang dan mulus.

Bila di perpustakaan perguruan tinggi terjadi seperti itu jelas bakal tidak ada wujud *good governance* di dalamnya karena transparansi dan akuntabilitas kepemimpinan tidak ada. Bagaimana mungkin ada transparansi dan akuntabilitas kalau kejujurannya diragukan, dan pengawasan pun tidak berlaku?

Uraian tentang *good governance* dan *public trust* dalam kepemimpinan perpustakaan perguruan tinggi di atas menjadikan kita berpikir, syarat apakah yang layak ditempatkan pada kedudukan paling utama menjadi pimpinan perpustakaan perguruan tinggi? Tentu adalah moral, karena moral-lah yang menjadi dasar perilaku baik atau buruk seseorang. Secara rinci, moral menyangkut kegiatan manusia yang dipandang sebagai baik/buruk, benar/salah, dan tepat/tidak tepat. Moral juga sesuai dengan kaidah yang diterima menyangkut apa yang dianggap benar, bajik, adil, dan pantas (Bagus, 1996: 672). Ahli strategi diperlukan pula karena pengembangan perpustakaan juga harus menggunakan strategi. Namun apabila pemimpin yang ahli strategi tidak mempunyai dasar moral yang baik, maka hal ini menjadi sangat berbahaya. Pemimpin bahkan bisa berubah menjadi seorang yang licik. Keahlian strateginya dapat digunakan untuk memolitisi anak buahnya demi keuntungan diri sendiri baik yang menyangkut tanggung jawab maupun finansial. Ia pandai mengatur bagaimana agar ia tidak menerima beban tanggung jawab yang berat, tetapi beban itu akan menerpa anak buahnya terlebih dulu. Ia juga pandai mengatur bagaimana ia mendapatkan finansial yang kelihatan sah untuk keperluan dirinya. Ia juga pandai mengatur diri untuk melanggar prosedur dan aturan tanpa ada yang peduli. Namun karena ia ahli strategi, sudah barang tentu ia juga sudah menyiapkan dalih-dalih untuk mengelabui kelicikannya itu.

Kepemimpinan (*leadership*) menurut Griffin (2004: 11), adalah serangkaian proses yang dilakukan agar anggota dari suatu organisasi bekerja bersama demi kepentingan organisasi tersebut. Makna yang terkandung dalam pengertian kepemimpinan ini bukan berarti bahwa kepentingan sumber daya manusianya terabaikan. Justru dalam mencapai kepentingan organisasi, antara kepentingan organisasi dengan kepentingan sumber daya manusia harus ada keseimbangan. Kita

lihat teori tentang hirarki kebutuhan yang disampaikan oleh Maslow, yakni *physiological, safety, social, esteem and self actualization needs* (Koontz, 1984: 482) yang tidak pernah lepas dari ilmu manajemen. Hal ini berarti, dalam kepemimpinan suatu organisasi, perhatian terhadap kepentingan sumber daya manusia sebagai pelaksana organisasi selalu menjadi satu untuk mencapai kepentingan bersama. Barangkali pimpinan perpustakaan perguruan tinggi tidak dapat memenuhi semua kebutuhan bawahannya sebagaimana yang dimaksud Maslow, sebab masalah kebutuhan bawahan ini juga merupakan tanggung jawab individu yang bersangkutan. Namun paling tidak, adanya transparansi dan akuntabilitas yang dapat diwujudkan dalam kepemimpinannya sudah merupakan modal yang cukup bagi pimpinan perpustakaan perguruan tinggi untuk mengajak bawahan bekerja bersama-sama secara sukarela.

Penutup

Good governance menekankan pada transparansi dan akuntabilitas yang menyebabkan munculnya *public trust*, yang dalam tulisan ini dimaksudkan sebagai kepercayaan bawahan terhadap pimpinan. Apabila pimpinan perpustakaan perguruan tinggi tidak dapat menciptakan *good governance* dalam kepemimpinannya, maka tak akan pernah ada *trust public* yang berarti bawahan tidak percaya sama sekali terhadapnya sehingga tak ada maknanya dirinya sebagai sang pemimpin. Oleh karena itu, pimpinan perpustakaan perguruan tinggi harus berupaya menciptakan *good governance* dalam kepemimpinannya dengan melakukan tindakan yang serba transparan dan memberikan kesempatan bagi siapapun untuk melakukan pengawasan. Dengan demikian *public trust* akan terbangun dengan sendirinya, yang ditandai dengan kesetiaan, kepercayaan, dan dukungan semua bawahan secara sukarela. Karena itu, sosialisasi baik mengenai semua program yang dicanangkan maupun kondisi keuangan perpustakaan sangat penting artinya. Selama ia berpikir bahwa transparan dan akuntabilitas akan mengurangi rejekinya, maka tak ada maknanyalah kepemimpinan dirinya di mata anak buahnya.

Daftar Pustaka

- Bagus, Lorens. 1996. *Kamus filsafat*. Jakarta: Gramedia.
- Danandjaja, Andreas A. 1991. "Motivasi: teori dan praktek dalam hubungannya dengan kepemimpinan". *Bank dan Manajemen*, No. 8, Januari/Februari: 61-63.
- Ginting, Surya Dharma. 2004. "Good governance: reformasi birokrasi, hukum, dan politik di Indonesia". *Jurnal Akuntansi Bisnis*. Vol. III No. 5, September: 1-11.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. Judul Asli: Management. Alih Bahasa: Gina Ganja dan Wisnu Chandra Kristiaji. Jakarta: Erlangga.
- Harefa, Andrias. 2000. *Menjadi manusia pembelajar*. Jakarta: Kompas.
- Kennedy, Dennis L. 2000. "Memahami kekuasaan pribadi", dalam *Kepemimpinan (Leadership)*, oleh A.Dale Timpe. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Koontz, Harold et al. 1984. *Management*. 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Wilson, Louis Round and Maurice P. Tauber. 1966. *The university library, administration, and facilities of academic libraries*. 2nd ed. New York: Columbia University.