

TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN BAGI PUSTAKAWAN DI ERA DIGITAL

Jazimatul Husna

Universitas Diponegoro (UNDIP) Semarang

jazimatulhusna@live.undip.ac.id

Abstract

Librarians as library leaders are required to change their minds to start a library-oriented management and management strategy for the future and innovative creative thinking. The future, library leaders not only find ways to keep abreast of information technology. Librarian leader also seek effective and efficient ways as alternative solutions to implement changes according to the wishes of millennial users in finding the information they want. This paper discusses the transformation of leadership for librarians in the digital era. Using descriptive qualitative methodology based on literature review data from previous research Papers display leadership in a different perspective from previous research. The results of this paper outline the definition of the practice of leadership transformation into an outline of leadership transformation that must be carried out by future librarians in the digital age library. Transformation leadership is considered capable of following changes in the demands of professionalism and library users, and being able to keep pace with the technology and information development.

Keywords: *Transformation, leadership, librarian, library, digital age*

Abstrak

Pustakawan sebagai pemimpin perpustakaan dituntut untuk mengubah *mindset* mereka dalam manajemen perpustakaan dan strategi manajemen untuk masa depan, berpikir kreatif serta inovatif. Di masa depan, pimpinan perpustakaan dituntut untuk menemukan cara mengikuti perkembangan teknologi informasi. Pimpinan perpustakaan juga dituntut untuk mencari jalan yang efektif dan efisien dalam melakukan perubahan sesuai keinginan pemustaka milenial akan kebutuhan informasi. Artikel ini membahas tentang transformasi kepemimpinan bagi pustakawan di era digital. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif bersumber pada data review literatur dari penelitian sebelumnya. Artikel ini menampilkan kepemimpinan dalam sudut pandang yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Hasil penulisan artikel ini menguraikan definisi praktik transformasi kepemimpinan secara garis besar yang harus dilakukan oleh pustakawan masa depan. Transformasi kepemimpinan dinilai mampu mengikuti perubahan dalam tuntutan profesionalisme dan pemustaka, serta mampu mengikuti perkembangan teknologi dan informasi

Kata kunci: Transformasi, kepemimpinan, pustakawan, perpustakaan, era digital

A. Pendahuluan

Transformasi dan perubahan yang semakin cepat di era digital memberikan dampak bagi pustakawan dan perpustakaan dalam mengambil keputusan. Era digital muncul ditandai dengan fenomena penggunaan internet oleh masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Ada dua kelompok masyarakat pengguna internet di era digital saat ini, yaitu generasi muda (*digital native*) dan generasi tua (*digital immigrant*).¹ Generasi muda atau generasi *digital native* yaitu generasi yang lahir dan hidup pada era internet cenderung menggunakan internet dalam kehidupan sehari-hari,

¹ Marc Prensky, "Digital Natives, Digital Immigrants," 2001, 6.

sementara generasi tua yang disebut generasi *digital immigrants*, yaitu generasi tua yang baru mengenal internet ketika mereka sudah dewasa. Generasi tua tersebut memerlukan adaptasi dan belajar dengan teknologi. Perubahan perpustakaan di era digital sangat dipengaruhi oleh keberadaan pemustaka milenial dalam mencari informasi yang mereka inginkan. Jika pustakawan dan perpustakaan tidak mampu mengadopsi kemajuan teknologi, maka tidak salah bila masyarakat akan meninggalkan institusi ini teronggok di sudut peradaban.² Tantangan pimpinan perpustakaan masa yang akan datang tidak hanya menemukan cara mengikuti perkembangan teknologi informasi yang terus berkembang di lingkungan perpustakaan, tetapi juga mencari jalan yang efektif dan efisien dan mencari solusi alternatif untuk melaksanakan perubahan sesuai keinginan pemustaka milenial dalam mencari informasi yang mereka inginkan.

Untuk melakukan proses perubahan tersebut, dibutuhkan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan transformasi dinilai mampu mengikuti perubahan dalam tuntutan profesionalisme dan pemustaka, serta mampu mengikuti perkembangan teknologi dan informasi. Pustakawan dan perpustakaan dapat mengambil peluang sekaligus dapat menjadikan tantangan, khususnya bagi pustakawan yang memimpin perpustakaan, dengan melakukan proses transformasi kepemimpinan untuk membantu dan mendukung generasi milenial tersebut. Perubahan dan transformasi kepemimpinan di perpustakaan berkaitan dengan peningkatan kemampuan pribadi, tata pengelolaan, pengorganisasian dan penggunaan teknologi informasi. Sebagai pribadi, seorang pustakawan yang memimpin suatu perpustakaan perlu bertransformasi dengan menambah wawasan dan selalu *meng-update* pengetahuan kepemimpinan sesuai dengan kompetensinya. Kadangkala terjadi hambatan dalam melakukan perubahan, banyak penyebab yang menjadi penghambat perubahan bagi pustakawan,

² Putu Laxman Pendit, *Perpustakaan digital: kesinambungan & dinamika* (Cita KaryaKarsa Mandiri, 2009).

penyebab pertama adalah masih adanya menolak akan perubahan budaya sebuah organisasi, yang kedua adalah lemahnya “power” kepemimpinan yang dimiliki oleh pustakawan.

Transformasi dalam pengelolaan dan pengorganisasian tersebut memberikan tantangan bagi pustakawan dan perpustakaan untuk melakukan perubahan yang bersifat dinamis dan mampu menempatkan diri dalam konteks memajukan dengan segenap potensi visi misi dalam tata kelola dan pengorganisasian perpustakaan mejadi lebih baik, serta melakukan perubahan dalam sebuah organisasi dengan melakukan tindakan dalam rangka menyusun kembali konsep-konsep demi terwujudnya organisasi yang lebih efektif dan efisien. Di dalam penggunaan teknologi informasi, pada awalnya perpustakaan menggunakan teknologi informasi untuk memindahkan koleksi format tercetak menjadi digital, kemudian berkembang dalam pelayanan penelusuran informasi (OPAC) dan pengelolaan sumber pengetahuan digital (*repository*). Selanjutnya, perkembangan teknologi informasi menjadikan perpustakaan tanpa sekat lagi, menjadi perpustakaan virtual atau digital.

Dalam konteks transformasi kepemimpinan di perpustakaan, pustakawan memainkan peran penting. Daft mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat mendorong serta mendukung kreatifitas untuk membantu pengikut dan organisasi agar lebih menerima serta siap berubah.³ Perubahan di perpustakaan dapat dilakukan dengan memilih pimpinan perpustakaan dari sarjana ilmu perpustakaan yang berkompeten, pemimpin yang baik dan seseorang yang berbudaya simpatik dan peduli terhadap kebutuhan staf perpustakaan. Kegagalan untuk melakukannya akan mengakibatkan ‘krisis’ perpustakaan. Nicholas mengemukakan bahwa perpustakaan membutuhkan sistem teknologi informasi/ internet untuk memenuhi kebutuhan informasi pemustaka. Internet telah mendefinisikan ulang dan memperluas domain kebutuhan informasi pemustaka. Dan dimasa yang akan datang, pemustaka

³ Richard L. Daft, *The Leadership Experience* (Canada: Thomson, 2005).

memperlakukan perpustakaan bukan hanya sebagai lembaga penyimpanan, produksi dan penyebaran ilmu pengetahuan, tetapi dengan adanya internet pengguna perpustakaan dapat melakukan banyak hal dan banyak tujuan.⁴ Oleh karena itu pustakawan harus siap untuk menerapkan strategi baru yang tepat untuk menjadi pusat keunggulan perpustakaan sebagai lembaga penyimpanan, produksi dan penyebaran ilmu pengetahuan.

Pustakawan sebagai pemimpin perpustakaan dituntut untuk mengubah *mindset* mereka dimulai dari strategi pengelolaan, manajemen perpustakaan yang berwawasan masa depan, kreatif, inovatif, dan melakukan transformasi secara profesional di lingkungan perpustakaan. Salah satunya dengan melakukan pendidikan kepemimpinan berkelanjutan baik secara formal maupun nonformal. Hal tersebut sebagai suatu proses pengaruh sosial seseorang untuk meminta bantuan dan dukungan orang lain dalam penyelesaian tugas bersama.⁵ Pustakawan yang bergaya transformasional merupakan agen perubahan, karena mampu memberikan inspirasi bagi segenap anggota organisasi untuk berkesempatan menjadi pemimpin itu sendiri, memacu pertumbuhan atau perkembangan kepribadian dan profesionalitas para anggota organisasi.⁶

Dari uraian diatas, artikel ini akan membahas tentang transformasi kepemimpinan bagi pustakawan di era digital. Penulis ingin memaparkan tentang transformasi kepemimpinan dan kualitas pustakawan untuk pemimpin perpustakaan masa kini dan masa depan. Apakah transformasi kepemimpinan mampu mengikuti perubahan dalam tuntutan profesionalisme dan tuntutan pengguna perpustakaan, serta mampu mengikuti laju teknologi, dan perkembangan informasi. Artikel ini mendefinisikan transformasi keterampilan dan kualitas kepemimpinan yang penting

⁴ David Nicholas and Ian Rowlands, *Digital Consumers: Reshaping the Information Professions* (London: Facet Publishing, 2008).

⁵ Martin M. Chemers, *An Integrative Theory of Leadership* (Lawrence Erlbaum Associates, 1997), 11.

⁶ Lizzie A Reeder, "The Impact of Leadership Styles on Libraries" (Capella University, 2014).

untuk pengetahuan pustakawan. Pentingnya kepemimpinan di perpustakaan menjadi karakteristik yang harus dimiliki oleh pustakawan untuk menjadi pemimpin yang efektif. Metodologi yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif yang menggunakan sumber data *literature review* dari penelitian sebelumnya. *Literature review* digunakan untuk mengevaluasi, merangkum dan membuat analisis secara kritis pada penelitian terdahulu.⁷ Hasil analisis kemudian dipaparkan menjadi dasar pembahasan dan kesimpulan. Artikel ini berusaha menampilkan sudut pandang lain dari penelitian sebelumnya. Prakteknya terlihat melalui tugas utama masing-masing pengelola administrasi perpustakaan maupun pustakawan. Berdasarkan uraian tersebut yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana konsep kepemimpinan dalam mendukung pengambilan keputusan bagi pustakawan?
2. Kompetensi kepemimpinan apa yang harus dimiliki oleh pustakawan di perpustakaan era digital?
3. Bagaimana langkah transformasi kepemimpinan di perpustakaan era digital?

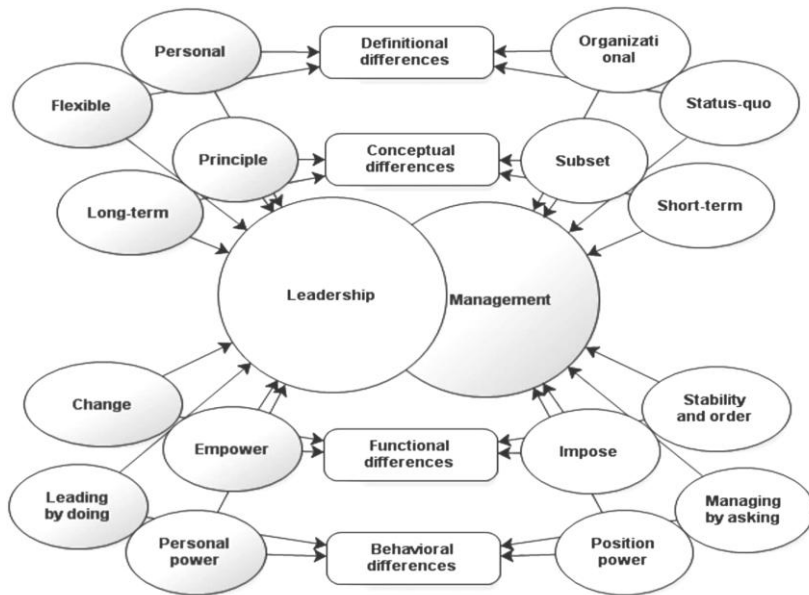
B. Pembahasan

1. Kepemimpinan dalam Sistem Pengambilan Keputusan Pustakawan

Sebelum membahas tentang kepemimpinan dalam sistem pengambilan keputusan pustakawan, hendaknya pustakawan perlu memahami arti kepemimpinan dan manajerial. Berdasarkan literatur tentang kepemimpinan, terdapat perbedaan antara “pemimpin” dan “manajer”. Pemimpin terlibat dalam menetapkan arahan, menyalurkan orang, memotivasi, dan menginspirasi sedangkan manajer terlibat dalam proses perencanaan dan penganggaran, pengorganisasian, penempatan staf, pengontrolan, dan pemecahan masalah.

⁷ Romy Satrio Wahono, “Literature Review: Pengantar Dan Metode,” accessed December 23, 2018, <https://romisatriawahono.net/2016/05/07/literature-review-pengantar-dan-metode/>.

Dalam bukunya yang berjudul “*What Leaders Really Do*”, Kotler menekankan bahwa kepemimpinan adalah tentang mengatasi perubahan.⁸ Meskipun kepemimpinan dan manajemen terjadi dalam konteks organisasi, tema penting yang muncul adalah kepemimpinan bersifat lebih fleksibel dan terbuka dalam menerima ide baru, sedangkan manajemen bersifat lebih kaku. Kotler dalam Toor, juga menjelaskan bahwa kepemimpinan dan manajemen adalah dua hal yang berbeda namun saling melengkapi.⁹ Masing-masing memiliki fungsi sendiri dan mempunyai karakteristik tersendiri dalam kegiatannya.



Gambar 1. Jaringan tematik untuk membedakan antara kepemimpinan dan manajemen.

Sumber: Toor, Shamas-Ur-Rehman, *Differentiating Leadership From Management: An Empirical Investigation*, Leadership and Management in Engineering, October .hal. 317. 2011.

⁸ John P Kotler, “What Leaders Really Do,” *Harvard Business Review* 68, no. 3 (1990): 103–11.

⁹ Toor Shamas-ur-Rehman, “Differentiating Leadership from Management: An Empirical Investigation of Leaders and Managers,” *Leadership and Management in Engineering* 11, no. 4 (October 1, 2011): 310–20, [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)LM.1943-5630.0000138](https://doi.org/10.1061/(ASCE)LM.1943-5630.0000138).

Dewasa ini banyak penelitian tentang kepemimpinan dan pengorganisasian yang mengarah pada pendekatan kepemimpinan berbasis pengorganisasian struktur.¹⁰ Sebagai seorang pemimpin, pustakawan mengemban tanggung jawab untuk membuat keputusan penting, bertindak tegas, membuat keputusan yang tepat dan waktu yang tepat dan mampu menunjukkan transformasi dalam pengambilan keputusan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Hernon menemukan bahwa *Association of Research Libraries* (ARL) telah menentukan syarat yang harus dimiliki oleh pustakawan yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi kritis dalam mengambil keputusan. ARL melansir daftar tantangan yang dihadapi oleh pustakawan di masa yang akan datang.¹¹ Daftar atribut yang dibutuhkan oleh pustakawan dalam pengambilan keputusan dibagi dalam beberapa kategori, yaitu:

1. Pengambilan keputusan dalam kepemimpinan
Membangun visi bersama untuk perpustakaan, pengelolaan yang berkesinambungan, berpikir “*out of the box*”
2. Pengambilan keputusan dalam pengelolaan
Berorientasi pada hasil, berkomunikasi secara efektif
3. Pengambilan keputusan dalam perencanaan
Menetapkan prioritas dan menciptakan lingkungan yang memupuk akuntabilitas
4. Pengambilan keputusan berhubungan dengan pemustaka
Memperlakukan pemustaka dengan bermartabat dan hormat, memiliki keterampilan interpersonal dan memiliki kesan yang baik
5. Pengambilan keputusan berhubungan dengan karakter individu

¹⁰ Beverly Lynch, “Participative Management in Relation to Library Effectiveness,” *College & Research Libraries* 33, no. 5 (1972): 382–90.

¹¹ Peter Hernon, Ronald R Powell, and Arthur P Young, “University Library Directors in the Association of Research Libraries: The next Generation, Part One,” *College & Research Libraries* 62, no. 2 (2001): 116–46.

Memiliki kesadaran diri dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, jujur, menganalisa dan memecahkan masalah, dan mampu mengajukan pertanyaan yang tepat.

Dari uraian di atas, disebutkan bahwa kualitas kepemimpinan untuk memenuhi kebutuhan informasi pemustaka milenial yang semakin meningkat, menantang pemimpin perpustakaan modern untuk memiliki kepribadian yang beragam visi dan misi, seperti kompetensi profesional, standar etika yang tinggi, rasa tanggung jawab, proaktif dan inisiatif, keterampilan komunikasi yang mengesankan, kerendahan hati dan sikap simpatik.

Konsep kepemimpinan beserta indikator-indikator di atas, dirangkum dari teori-teori yang dianggap cocok untuk membawa organisasi pada perubahan, karena untuk suatu perubahan pemimpin harus seorang yang visioner, dan dapat berperan sebagai *agent of change*, dapat mengkomunikasikan perubahan baik ke luar maupun ke dalam organisasi. Pemimpin harus menguasai teknologi informasi sehingga dapat bertindak sebagai instruktur bagi bawahannya. Pemimpin merupakan agen perubahan (*agent of change*) untuk masa yang akan datang. Ia mempunyai pengaruh besar dalam pengambilan keputusan untuk perubahan dan ia memperkenalkan program-program baru, menciptakan strategi kerjasama dengan publik. Kadang-kadang ia melakukan restrukturisasi organisasi dan menjadi seorang inovator.

Pimpinan perpustakaan dan pustakawan harus menerima dan beradaptasi dengan teknik dan sistem baru. Mereka harus mengenali potensi besar perpustakaan era digital dalam mengatasi berbagai masalah, terlibat dalam proses penciptaan dan pengorganisasian, serta mengambil peran kepemimpinan dalam mengintegrasikan sistem dan layanan yang baru ini ke dalam perpustakaan.¹² Dalam perpustakaan dibutuhkan kerjasama antara

¹² P Sarasvathy, GR Nambratha, and D Giddaiah, "Changing Roles of the Librarians in the Virtual/Digital Era," *SRELS Journal of Information Management* 49, no. 5 (2012): 495–500.

pimpinan dan pustakawan untuk berkoordinasi dalam memberikan kepuasan kepada pemustaka.

2. Kompetensi Kepemimpinan yang Dimiliki Oleh Pustakawan di Perpustakaan Era Digital

Pustakawan di era digital saat ini mempunyai tanggung jawab untuk terus membekali diri dengan beragam pengetahuan dan keterampilan agar dapat mengikuti perkembangan teknologi informasi. Hermawan dan Zen mengemukakan bahwa kompetensi merupakan sesuatu yang sangat penting yang harus dimiliki oleh pustakawan, karena kompetensi menjamin terwujudnya layanan yang bermutu di perpustakaan.¹³ Horey dan Fallesen menegaskan gagasan untuk memberikan perincian tambahan kompetensi kepemimpinan pustakawan yang menjelaskan perilaku setiap kompetensi.¹⁴ LLAMA mengidentifikasi kompetensi mendasar yang dapat diterapkan oleh pemimpin di perpustakaan.¹⁵ Adapun kompetensi tersebut dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

PERSONAL	ORGANISASI	TEKNOLOGI
Keterampilan berkomunikasi	Mampu mengubah manajemen	Kemampuan memecahkan masalah
Memiliki kecerdasan emosional	Membangun kelompok	Pengambilan keputusan berbasis bukti
Berpikir ke depan	Kolaborasi dan kemitraan	Menjadi Resolusi konflik

¹³ Rachman Hermawan S, *Etika kepustakawanan: suatu pendekatan terhadap profesi dan kode etik pustakawan Indonesia* (Sagung Seto, 2006).

¹⁴ Jeffrey D Horey and Jon J Fallesen, "Leadership Competencies: Are We All Saying the Same Thing?" (45th Annual Conference of the International Military Testing Association Pensacola, Florida, 3-6 November, Citeseer, 2003), 721-33, http://my.execpc.com/90/21/tlifven/College_of_Business_Classes/Leadershipcompetencies.pdf.

¹⁵ FREULAND, "Leadership and Management Competencies," Text, Library Leadership & Management Association (LLAMA), October 3, 2016, <http://www.ala.org/llama/leadership-and-management-competencies>.

Berpikir kritis	Pembuatan dan presentasi anggaran	Menguasai Pemasaran dan advokasi
BerEtika	Menguasai manajemen proyek	

Tabel 1: Kompetensi dasar kepemimpinan menurut LLAMA.

Sumber : website LLAMA (<http://www.ala.org/llama/leadership-and-management-competencies>)

Merujuk pada konsep kepemimpinan di atas, yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah aktivitas/kegiatan atasan dalam mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dengan aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Pimpinan yang memberikan, mengembangkan dan menyebarkan visi pribadi maupun organisasi
- b. Sebagai komunikator dan penghubung
- c. Menjadi agen perubahan
- d. Sebagai instruktur
- e. Dapat menganalisa pemanfaatan teknologi informasi.

Johnson menyatakan bahwa pustakawan dapat bertindak secara profesional sebagai penyedia informasi dan ilmu pengetahuan. Pustakawan dapat mengambil peran kepemimpinan dalam memastikan pemustaka dapat memanfaatkan sumber daya perpustakaan sebaik mungkin, baik secara nyata maupun secara maya, melalui pemanfaatan internet sehingga perpustakaan dapat berkontribusi pada kemajuan informasi dan ilmu pengetahuan.¹⁶ Sebagai pimpinan perpustakaan, pustakawan dapat mengambil peran aktif dalam menjembatani dan memenuhi tantangan pemustaka generasi milenial. Hernandono mengatakan bahwa problem yang dihadapi oleh pustakawan madya dan utama di Indonesia adalah kurang menguasai dan memadukan antara

¹⁶ Catherine A Johnson, "Library and Information Science Education in Developing Countries," *The International Information & Library Review* 39, no. 2 (2007): 64-71.

kemampuan personal, organisasi, teknologi, dan bahasa asing. Hal ini mengakibatkan pustakawan menjadi “kelompok marginal” dalam masyarakat informasi.¹⁷

3. Transformasi Kepemimpinan di Perpustakaan Era Digital

Transformasi kepemimpinan bagi pustakawan di era digital menjadi sesuatu yang sangat diperlukan karena pustakawan adalah subjek pengguna teknologi informasi di perpustakaan. Teknologi informasi merupakan objek aktualisasi pustakawan. Kepemimpinan transformasional dirasa sangat penting, karena pemimpin harus memotivasi pustakawan untuk meningkatkan tingkat kepercayaan, nilai moral, persepsi dan koalisi mereka untuk memenuhi tujuan perpustakaan yaitu kebutuhan pemustaka akan informasi. Seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai pemimpin transformasional dapat diukur dalam hubungan antar pemimpin dan bawahan. Upaya pemimpin transformasional dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu:

- a. Mendorong bawahan lebih sadar akan pentingnya hasil suatu pekerjaan
- b. Mendorong bawahan untuk lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan individual
- c. mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi.¹⁸

Gaya kepemimpinan transformasional di lingkungan perpustakaan didefinisikan oleh Chemers sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana seseorang dapat meminta bantuan dan dukungan orang lain dalam penyelesaian tugas bersama.¹⁹ Perubahan dan layanan perpustakaan yang terus berkembang secara signifikan mempengaruhi peran pustakawan di semua

¹⁷ Hernandono, “Meretas Kebuntuan Kepustakawanan Indonesia Dilihat Dari Sisi Sumber Daya Tenaga Perpustakaan” (Orasi ilmiah dan pengukuhan Pustakawan Utama Tahun 2005, Jakarta: Perpustakaan Nasional, 2005).

¹⁸ Budi Purwanto, “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Komitmen Terhadap Organisasi,” *Sosiohumanika* 14, no. 1 (2001): 245–63.

¹⁹ Chemers, *An Integrative Theory of Leadership*, 11.

jenis perpustakaan. Perubahan perilaku pengguna terhadap sumber informasi dan layanan perpustakaan dapat meningkatkan perpustakaan yang dinamis dengan kolaborasi dan kemitraan.

Perkembangan perpustakaan masa depan ditentukan oleh pustakawan yang bertransformasi untuk menjadi pemimpin perpustakaan yang lebih baik. Berikut ini adalah garis besar transformasi yang harus dilakukan oleh pustakawan masa depan:

1. Mengubah pengelolaan dan manajemen perpustakaan

Perpustakaan merupakan lembaga yang terus berubah sesuai dengan kebijakan, teknologi informasi dan perilaku pemustaka. Perubahan perpustakaan ini merupakan tuntutan kebutuhan untuk terus berkembang dan meneguhkan posisi perpustakaan dalam memberikan pelayanan dan kebutuhan informasi pemustakanya. Perubahan pengelolaan dan manajemen perpustakaan secara efektif merupakan salah satu transformasi utama bagi para pemimpin perpustakaan.

2. Nilai pembuktian transformasi

Pustakawan yang bertransformasi seharusnya berani, ambisius, percaya diri untuk mengambil risiko dan siap menerima tanggung jawab. Pustakawan juga harus rendah hati dan menunjukkan kepedulian terhadap orang lain.

3. Seni memotivasi dan bernegosiasi

Perubahan yang efektif bergantung pada kemampuan memotivasi dan bernegosiasi dalam institusi sehingga dapat terlihat perbedaan yang nyata. Keterampilan ini juga penting dalam perkembangan dunia yang semakin kolaboratif. Pustakawan harus dapat dipercaya, menepati janji, memenuhi tanggung jawab, mampu mendengarkan, memotivasi, memberdayakan orang lain dan mengambil inisiatif dalam situasi sosial.

4. **Jiwa kreativitas dan inovasi dalam menggunakan ruang**

Pengembangan ruang fisik dan virtual sangat penting untuk mendukung perkembangan penelitian dan

pendidikan. Pengembangan ruang fisik dapat dilakukan melalui pendekatan etnografi untuk penggunaan ruang menjadi lebih populer dan mengevaluasi efek ruang pada pembelajaran dan pencapaian.

5. Mendukung penelitian dan literasi informasi digital

Komunikasi ilmiah berkembang menjadi digital: akses terbuka, altmetrik, berbagi data, humaniora digital.

6. Pemasaran dan manajemen informasi digital

Pada saat ini perpustakaan dalam bentuk fisik masih populer, meskipun persaingan perpustakaan digital sangat ketat. Perpustakaan dapat memaksimalkan akses ke konten cetak dan digital. Masalah kepemilikan informasi, manajemen hak, kurasi, pelestarian, komunikasi dan penyebaran informasi digital adalah masalah penting bagi organisasi yang kaya informasi seperti universitas.

7. **Mampu berkolaborasi**

Perpustakaan harus dapat memanfaatkan media sosial dan teknologi informasi dalam membuat kolaborasi baru di institusi baik di dalam maupun di luar. Hal ini dimaksudkan untuk mendukung kolaborasi penelitian internasional, pendidikan transnasional, dan mengglobalisasi kurikulum.

Konsep kepemimpinan transformatif menjadikan pustakawan dekat dengan pemustaka, karena pemustaka mempercayai dan menghormati kualitas kepemimpinan pustakawan di perpustakaan. Pustakawan sebagai sebuah profesi membutuhkan jiwa kepemimpinan dan keterampilan untuk mengelola staf, sumber daya, dan layanan. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan memimpin sekelompok individu yang beragam untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini berbeda dengan manajemen yang biasanya melibatkan keahlian dan posisi yang ditentukan tanggung jawab pengawasan. Konsep kepemimpinan bagi pustakawan harus selalu ditanamkan agar pustakawan

memiliki kekuatan luar biasa yang meyakinkan dirinya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan untuk kemajuan perpustakaan.

C. Simpulan

Di masa depan, pimpinan perpustakaan dituntut untuk menemukan cara mengikuti perkembangan teknologi informasi. Selain itu, pimpinan perpustakaan dituntut untuk mencari jalan yang efektif dan efisien dalam melakukan perubahan sesuai keinginan pemustaka milenial akan kebutuhan informasi. Seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai pemimpin transformasional dapat diukur dalam hubungan antar pemimpin dan bawahan. Transformasi kepemimpinan dapat memotivasi pustakawan-pustakawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara profesional. Kepemimpinan yang kuat dan berkomitmen dalam perpustakaan sangat diperlukan untuk mencapai target umum melayani pengguna, kegiatan perpustakaan saling terkait dengan setiap unit fungsional perpustakaan.

Sebagai pustakawan, transformasi kepemimpinan memiliki kesempatan untuk membentuk kembali masa depan profesi pustakawan. Konsep transformasi kepemimpinan dapat dilakukan dengan membuat konsep ulang visi dan misi kelembagaan, serta membentuk kolaborasi yang diperlukan untuk mencapai perubahan dalam melayani pemustaka.

Hasil penulisan artikel ini menguraikan definisi praktik transformasi kepemimpinan secara garis besar yang harus dilakukan oleh pustakawan masa depan. Adapun praktik transformasi kepemimpinan di perpustakaan era digital adalah mengubah pengelolaan dan manajemen perpustakaan, pembuktian nilai transformasi, seni mempengaruhi dan bernegosiasi, jiwa kreativitas dan inovasi dalam menggunakan ruang, mendukung penelitian dan literasi informasi digital, pemasaran dan manajemen informasi digital, mampu berkolaborasi menuju pengelolaan perpustakaan yang efektif dan efisien. Transformasi kepemimpinan menuntut lembaga maupun akademisi untuk memberikan kebebasan

kepada pustakawan dalam mengembangkan perpustakaan melalui praktik kepemimpinan. Transformasi kepemimpinan dinilai mampu mengikuti perubahan dalam tuntutan profesionalisme dan pemustaka, serta mampu mengikuti perkembangan teknologi dan informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Chemers, Martin M. *An Integrative Theory of Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates, 1997.
- Daft, Richard L. *The Leadership Experience*. Canada: Thomson, 2005.
- FREULAND. "Leadership and Management Competencies." Text. Library Leadership & Management Association (LLAMA), October 3, 2016. <http://www.ala.org/llama/leadership-and-management-competencies>.
- Hernandono. "Meretas Kebuntuan Kepustakawanan Indonesia Dilihat Dari Sisi Sumber Daya Tenaga Perpustakaan." Jakarta: Perpustakaan Nasional, 2005.
- Hernon, Peter, Ronald R Powell, and Arthur P Young. "University Library Directors in the Association of Research Libraries: The next Generation, Part One." *College & Research Libraries* 62, no. 2 (2001): 116–46.
- Horey, Jeffrey D, and Jon J Fallesen. "Leadership Competencies: Are We All Saying the Same Thing?," 721–33. Citeseer, 2003. http://my.execpc.com/90/21/tlifven/College_of_Business_Classes/Leadershipcompetencies.pdf.
- Johnson, Catherine A. "Library and Information Science Education in Developing Countries." *The International Information & Library Review* 39, no. 2 (2007): 64–71.
- Kotler, John P. "What Leaders Really Do." *Harvard Business Review* 68, no. 3 (1990): 103–11.
- Lynch, Beverly. "Participative Management in Relation to Library Effectiveness." *College & Research Libraries* 33, no. 5 (1972): 382–90.
- Nicholas, David, and Ian Rowlands. *Digital Consumers: Reshaping the Information Professions*. London: Facet Publishing, 2008.

- Pendit, Putu Laxman. *Perpustakaan digital: kesinambungan & dinamika*. Cita Karya Karsa Mandiri, 2009.
- Prensky, Marc. "Digital Natives, Digital Immigrants," 2001, 6.
- Purwanto, Budi. "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Komitmen Terhadap Organisasi." *Sosiohumanika* 14, no. 1 (2001): 245–63.
- Reeder, Lizzie A. "The Impact of Leadership Styles on Libraries." Capella University, 2014.
- S, Rachman Hermawan. *Etika kepustakawanan: suatu pendekatan terhadap profesi dan kode etik pustakawan Indonesia*. Sagung Seto, 2006.
- Sarasvathy, P, GR Nambratha, and D Giddaiah. "Changing Roles of the Librarians in the Virtual/Digital Era." *SRELS Journal of Information Management* 49, no. 5 (2012): 495–500.
- Toor Shamas-ur-Rehman. "Differentiating Leadership from Management: An Empirical Investigation of Leaders and Managers." *Leadership and Management in Engineering* 11, no. 4 (October 1, 2011): 310–20. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)LM.1943-5630.0000138](https://doi.org/10.1061/(ASCE)LM.1943-5630.0000138).
- Wahono, Romy Satrio. "Literature Review: Pengantar Dan Metode." Accessed December 23, 2018. <https://romisatriawahono.net/2016/05/07/literature-review-pengantar-dan-metode/>.