

Urgensi Kepemimpinan Transformatif dalam Meningkatkan Kinerja yang Efektif bagi Perpustakaan Umum

Iwin Ardyawin
Mahasiswa Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
iwinardyawin@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk menyetujui dan menyepakati sebuah inisiatif atau gagasan demi pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan juga tidak akan lepas dari sebuah hubungan atau interaksi antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya. Dalam hal ini kepemimpinan mempunyai peranan menentukan sebagai satu kekuatan atau kewibawaan dalam menghimpun dan menggerakkan segala sumber daya di dalam kerjasama antara pemimpin dan bawahannya. Pemimpin dengan integritas menginspirasi keyakinan diri dalam diri orang lain karena mereka bisa dipercaya untuk melakukan apa yang mereka katakan akan mereka lakukan. Pada dasarnya, integritas membuat seorang pemimpin dapat dipercaya dan layak mendapat kepercayaan sehingga didalam perpustakaan dapat menimbulkan suasana yang baik, nyaman, informasi yang disajikan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh para pemustaka.

Kata kunci: *Kepemimpinan, transformatif, kinerja, perpustakaan umum*

Pendahuluan

Perpustakaan sebagai produk budaya dan situs ideologis mengalami proses dinamis dalam hampir setiap aktivitas yang dilakukannya.¹ Era global dengan berbagai kelebihan dan kekurangan sekarang ini, membutuhkan pemimpin visioner yaitu seorang sosok pemimpin yang mampu memikirkan organisasi yang dipimpinnya jauh sebelum orang lain memikirkannya. Dalam menghadapi dunia yang penuh gejolak dan ketidakpastian, pemimpin visioner tidak sekedar reaktif terhadap perubahan tetapi lebih bersifat aktif, kreatif, dan inovatif. Dalam dunia bisnis yang penuh dengan persaingan, pemimpin kreatif dan inovatif sudah merupakan kebutuhan dalam meningkatkan daya saing atas barang dan jasa yang diproduksinya. Organisasi bisnis yang mampu mengadaptasikan dirinya dengan lingkungan pasar yang penuh persaingan, tidak akan pernah kehilangan daya inovasi dan penetrasi terhadap tuntutan pasar.²

Sebuah organisasi atau lembaga membutuhkan manusia-manusia agar bekerja bersama sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan bersama.³ Layaknya sebuah organisasi, perpustakaan membutuhkan kepemimpinan yang ideal untuk mengatur sumber daya manusia. Posisi pemimpin dalam perpustakaan sangat vital karenanya kemajuan dan kesuksesan perpustakaan dalam penyediaan informasi kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh kebijakannya. Pemimpin dalam perpustakaan juga memegang peran penting dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan bersama sehingga perpustakaan dapat terus maju dan berkembang seperti yang diharapkan sehingga dapat memberikan kemajuan perpustakaan itu sendiri.

Seorang pemimpin harus mampu memberikan sesuatu perubahan di dalam perpustakaan umum yang dipimpin dan dapat bekerjasama dengan para staf maupun antar perpustakaan sehingga dapat menciptakan suasana

¹ Nurdin Laugu, *Representasi Kuasa Dalam Pengelolaan Perpustakaan: studi kasus pada perpustakaan perguruan tinggi islam di Yogyakarta* (Yogyakarta: Gapernus Press, 2015), 46.

² Kristina, *Urgensi Kepemimpinan Transformasi Bagi Perpustakaan Perguruan Tinggi*, Ponorogo: Jurnal Pustakaloka: Vol. 7 No 1 2015), 76.

³ Djokosantoso Moeljono, *Beyond leadership* (Jakarta: Elek Media Kompotindo, 2003), 26.

kerja yang efektif, mampu meningkatkan citra serta visi misi perpustakaan umum yang memberikan dampak positif terhadap para konsumen atau stakeholder yang ingin menggunakan fasilitas dan informasi yang dimiliki oleh perpustakaan umum tersebut. Kepemimpinan merupakan salah satu bentuk dari usaha realisasi diri. Seorang pemimpin tidak lepas dari kekurangan dan kelemahan itu justru terdapat di dalam perilaku kepemimpinan masing-masing, sehingga dapat dipandang sebagai keterbatasan dalam kepemimpinan. Setiap pemimpin yang memahami kekurangan dan kelemahannya sebagai manusia, akan mampu memperlakukan orang-orang yang dipimpinnya secara manusiawi karena perlakuan tersebut dilakukan dengan berbagai pertimbangan sehingga ini dapat menjadikannya tidak kehilangan rasa manusiawi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pemimpin dalam perpustakaan umum khususnya. Seorang pemimpin juga dituntut agar dapat bersaing dalam era globalisasi pada saat sekarang ini. Atas dasar itu saya tertarik menulis artikel ini dengan tema “*Urgensi Kepemimpinan Transformatif dalam Meningkatkan Kinerja yang Efektif bagi Perpustakaan Umum*”

Pembahasan

Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” melahirkan kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan.⁴

Davis dalam Harbani Pasolong juga menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Ini merupakan

⁴ Harbani Pasolong. *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 1.

faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan.⁵

Kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis. Rangkaian itu berisi kegiatan menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perseorangan maupun bersama-sama. Seluruh kegiatan itu dapat disebut sebagai usaha mempengaruhi perasaan, pikiran, dan tingkah laku orang lain kearah pencapaian suatu tujuan. Oleh karena itu kepemimpinan juga merupakan proses interaksi antar seorang (pemimpin) dengan sekelompok orang lain, yang menyebabkan orang seorang atau kelompok berbuat sesuatu yang sesuai dengan kehendak pemimpin.⁶

Kepemimpinan mencakup perhatian pada tujuan bersama. Pemimpin mengarahkan energi mereka kepada individu yang mencoba mencapai sesuatu secara bersama. Secara umum, kami memaksudkan bahwa pemimpin dan pengikut memiliki tujuan bersama. Perhatian terhadap tujuan bersama memberi kepemimpinan suatu nada tambahan yang etis, karena hal itu menekankan kebutuhan bagi pemimpin untuk bekerja bersama pengikut guna mencapai tujuan tertentu. Penekanan pada mutualitas mengurangi kemungkinan bahwa pemimpin melakukan tindakan kepada pengikutnya dalam cara yang tidak etis atau secara paksa. Hal itu juga meningkatkan kemungkinan bahwa pemimpin dan pengikut akan bekerja bersama demi kebaikan bersama.⁷

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa peran seorang pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja staf ataupun bawahan karena dimana pemimpinlah yang mampu memberikan motivasi, dorongan, mengoreksi dan memberikan solusi atas permasalahan yang terjadi dalam lembaga organisasi maupun perpustakaan.

⁵ *Ibid.*

⁶ Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari, *Kepemimpinan Efektif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012) 72.

⁷ Peter G. Northouse, *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, (Jakarta Barat: Indeks Permata Puri Media, 2016), 6.

b. Ciri-ciri Pemimpin yang Baik

Ciri-ciri pemimpin yang baik dapat ditelusuri melalui berbagai pendapat para ahli, antara lain: Maxwell dalam Harbani Pasolong, memberikan rujukan bahwa untuk menjadi pemimpin yang baik harus memiliki ciri-ciri: (1) Pemimpin yang baik mampu menciptakan lingkungan yang tepat. Cara paling baik untuk memiliki loyalitas personel ialah dengan memperlihatkan perhatian kepada mereka dengan kata-kata dan perbuatan. (2) Pemimpin yang baik mengetahui kebutuhan dasar bawahannya. (3) Pemimpin yang baik mampu mengendalikan keuangan, personalia, dan perencanaan. (4) pemimpin yang baik mampu menghindari tujuh dosa yang mematikan: (a) berusaha untuk disukai bukan dihormati, (b) tidak minta nasihat dan bantuan kepada orang lain, (c) mengesampingkan bakat pribadi dengan menekan peraturan bukan keahlian, (d) tidak menjaga untuk dikritik tetap konstruktif, (e) tidak mengembangkan rasa tanggung jawab dalam diri orang lain, (f) memperlakukan setiap orang dengan cara yang sama, (g) tidak membuat setiap orang selalu mendapat informasi.⁸

Model Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa model pengembangan kepemimpinan transformasional tersebut, berikut penjelasan pada masing-masing tahap dalam pengembangan model kepemimpinan transformasional.

a. Tahap 1: Model Kepemimpinan Transformasional: Motif dan Sifat (Trait)

Memiliki motif dan sifat adalah prakondisi untuk individu menjadi pemimpin yang efektif. Motif adalah berupa drive dan motivasi kepemimpinan, dan sifat adalah berupa integritas, jujur dan percaya diri. Ada beberapa bukti bahwa sifat-sifat lain seperti originalitas, fleksibilitas, dan karisma adalah terkait pada kepemimpinan yang efektif, tetapi bukti yang dimaksud belum begitu cukup. Beberapa motif bersifat umum (general), dan motif tersebut menggerakkan orang untuk bertindak melintasi

⁸ *Ibid*

berbagai situasi yang berbeda. Sejumlah motif umum didapatkan dalam pemimpin yang berhasil. Drive, motif jenis pertama, dimaksudkan disini untuk mencakupi berbagai yang terkait meskipun motifnya tidak sama. Drive tersebut terdiri dari: 1) pencapaian (achievement), 2) ambisi, 3) energy, 4) tenacity, 5) inisiatif.

Sifat (trait) berbeda dengan motif, yang mana sifat adalah pola tindakan yang dapat diobservasi atau cara-cara yang biasa digunakan dalam berpikir. Motif dapat mendasari sifat-sifat, tetapi tidak ada hubungan satu sama lain antara sifat dan motif. Sifat yang ada dapat merefleksikan motif ganda, motif yang ada dapat mendasari sejumlah sifat. Kepemimpinan efektif adalah ditandai dengan sifat-sifat jujur, integritas, dan percaya diri yang didalamnya termasuk stabilitas emosional, kreativitas/originality, fleksibilitas/ adaptability.

b. Tahap 2: Model Kepemimpinan Transformasional: Pegetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan

Tidaklah cukup untuk menjadi pemimpin yang efektif jika hanya mengandalkan pada motif dan sifat yang dimiliki. Motif dan sifat dapat membantu individu memperoleh pengetahuan dan keterampilan untuk memformulasikan visi dan mengimplementasikan. Kemampuan (ability), khususnya kemampuan kognitif memainkan peran penting dalam Kepemimpinan. Pengetahuan yang berhubungan dengan teknologi sering memfasilitasi kemampuan pemimpin untuk mengarahkan organisasi. Bass (1997) mendapatkan suatu kesimpulan bahwa pengetahuan yang terspesialisasi adalah kontributor kunci pada kepemimpinan.

Dalam suatu studi kepemimpinan (Locke et.al., 1991) disimpulkan bahwa menjadi orang yang ahli (expert) adalah penting untuk kepemimpinan yang efektif, dan keahlian tersebut dapat dihasilkan di samping melalui pendidikan juga dapat dihasilkan melalui pengalaman.

Keterampilan pemimpin dibedakan menjadi dua, yaitu: keterampilan interpersonal dan keterampilan manajemen. Interpersonal skill merupakan keterampilan yang digunakan dalam berinteraksi antara pemimpin

dan pengikutnya (bawahan), keterampilan ini dibutuhkan untuk proses penginspirasi orang lain ke arah pengimplementasian visi, sebagai cara berdiplomasi dan berperilaku bijaksana, serta keterampilan mengkomunikasikan visi kepada rekan kerja yang meliputi ketrampilan mendengarkan, komunikasi lisan, membangun jaringan (network), manajemen konflik, dan menilai diri dan orang lain. Ketrampilan manajemen menurut Locke et.al (1991) adalah ketrampilan administratif. Ketrampilan administratif adalah penting untuk menjalankan fungsi manajemen yang memfasilitasi aktivitas hari ke hari dari suatu organisasi. Keterampilan tersebut meliputi pemecahan masalah, pengambilan keputusan, penentuan tujuan dan perencanaan. Keahlian administratif adalah kompetensi yang memberikan pemimpin untuk melaksanakan tugas dengan gaya apapun yang pemimpin pilih.

Kemampuan kognitif (intelgensi) adalah suatu aset pada pemimpin sebab pemimpin harus mengumpulkan, mengintegrasikan, dan menginterpretasikan sejumlah informasi. Pemimpin membutuhkan kemampuan yang tinggi untuk memformulasikan strategi yang cocok, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang benar. Pemimpin sering dikarakteristikan seperti orang yang cerdas dan dikonsepsikan orang yang ahli.

c. Tahap 3: Model Kepemimpinan Transformasional: Budaya Organisasi

Menurut Hatch (1993) budaya organisasi adalah sekumpulan pemahaman umum seperti norma-norma, nilai-nilai dasar, perilaku, dan kepercayaan yang dipahami oleh semua anggota organisasi. Dengan demikian, setiap anggota organisasi harus bisa memahami budaya yang ada dalam organisasinya. Pemahaman mengenai budaya organisasi akan membuat tiap anggota organisasi mampu “menyatu” sehingga dengan mudah dapat menjalani kehidupan individunya bersama-sama dengan organisasi dan anggota organisasi yang lain.

Peran manajer dalam menularkan budaya organisasi sangat penting. Oleh karena itu, manajemen harus bisa mengajarkannya pada karyawan

dan juga membuat sistem yang “memaksa” karyawan bertindak sesuai budaya organisasi yang telah tersusun. Dengan memperhatikan pengertian budaya dan budaya organisasi di atas, dapat diimplikasikan bahwa: 1) Perbedaan budaya bangsa dapat menyebabkan budaya organisasi yang berbeda, 2) Banyak organisasi mempunyai budayanya sendiri, 3) Banyak aspek budaya yang tidak terlihat seperti persepsi, sikap, dan perasaan, dan 4) Budaya mencerminkan bagaimana organisasi berhubungan dengan lingkungannya.

d. Tahap 4: Model Kepemimpinan Transformasional: VISI

Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suatu visi yang digunakan untuk mengintegrasikan dan mengarahkan usaha-usaha semua anggota organisasi. Segala hal yang dilakukan oleh pemimpin harus sesuai dengan visi dan untuk pencapaian suatu visi, oleh sebab itu seorang pemimpin perlu memahami akan visi organisasi yang dibuat. Fungsi utama pemimpin adalah menetapkan visi untuk organisasi dan mengkomunikasikan visi dengan cara yang menarik kepada bawahan. Visi didefinisikan sebagai gambaran yang akan datang yang unik dan ideal.

Visi pemimpin mungkin kompleks dan teliti. Visi dapat berisi rincian, ungkapan nilai-nilai pemimpin dan berbagai macam ide yang menyeluruh pada strategi perusahaan. Visi dapat berupa sejumlah ide tentang tipe produk apa yang akan dibuat, tipe karyawan apa yang akan digaji, dan bagaimana customer akan dilayani. Isinya visi tentu belum rinci dan belum dikembangkan secara rinci, dan isinya visi yang membuat beda dengan visi perusahaan lain. Langkah-langkah dalam menyusun visi adalah 1) pernyataan visi, 2) formulasi visi, 3) meningkatkan komitmen dan 4) mengembangkan visi.

e. Tahap 5: Model Kepemimpinan Transformasional: Implementasi VISI

Pemimpin menggunakan motif, sifat, dan keterampilan untuk mengaktualisasikan visi dalam realitas dengan melakukan tahap-tahap untuk menerjemahkan visinya kesuatu agenda, yaitu daftar sesuatu yang akan dikerjakan. Agenda adalah mengkaitkan antara visi dan implementasinya.

Melalui agenda pemimpin menciptakan arahan berbasis realita untuk pencapaian tujuan visi organisasi. Agenda memuat pokok-pokok cara manajer menyusun kerja. Dengan demikian, agenda berisi keterkaitan antara tujuan dan rencana, memuat keterkaitan antara visi organisasional dan implementasinya oleh anggota organisasi. Serangkaian perkembangan dari visi ke agenda dilanjutkan ke kebijakan dan prosedur. Pfeffer (1982) mengatakan kebijakan dan prosedur memerlukan implementasi visi yang terdiri dari enam kategori, yaitu 1) struktur, 2) seleksi, pelatihan, dan penggajian karyawan, 3) memotivasi karyawan, 4) mengelola informasi, 5) membangun tim, dan 6) melakukan perubahan.⁹

White, Hodgson dan Crainer dalam Kristina mengkategorikan lima jenis ketrampilan khusus yang wajib dimiliki pemimpin dalam era globalisasi, yaitu:

1) *Difficult Learning*

Proses belajar merupakan kunci mengatasi kegagalan dalam berorganisasi. Proses belajar yang rumit dan sulit biasanya menuntut kreativitas, dan sangat sedikit para pesaing yang ingin terjun mengikuti proses “*difficult learning*”. Dalam organisasi yang belajar, setiap anggota organisasi akan didorong untuk dapat mengidentifikasi apa yang belum mereka ketahui dan segala sesuatu yang belum didapatkan cara pemecahannya.

2) *Maximizing Energy*

Yang dimaksud disini bukan berarti seorang eksekutif puncak harus bekerja keras sampai larut malam. Upaya memaksimalkan energy tentunya lebih dari sekedar memeras stamina fisik dari seseorang pimpinan. Keterampilan pimpinan yang diinginkan pada organisasi masa depan adalah mereka yang dapat mengeluarkan keputusan bisnis secara berkualitas. Dia harus memiliki dorongan kuat keluar dari *status quo* masa kini, atau dari suatu pemecahan (*solution*) yang sifatnya kompromistis. Hasil optimal harus senantiasa menjadi target keputusan-keputusan

⁹ Kristina, *Urgensi Kepemimpinan*, 59-63.

yang dikeluarkannya, dengan antara lain menciptakan pendekatan-pendekatan atau metode serta teknik yang sama sekali baru. Pemimpin perpustakaan dituntut untuk memberikan seluruh daya kemampuan yang dimiliki untuk dapat menciptakan suatu inovasi pelayanan yang baru, dan penciptaan tersebut harus melalui analisis lingkungan yang tepat dengan menggunakan berbagai pendekatan, misalnya adalah membuat layanan untuk para pemustaka *digital natives* yaitu layanan *digital library* dan *mobile library* yang dapat di akses di manapun dan kapanpun dengan fasilitas *fulltext* dan *free*.

3) *Resonant Simplicity*

Dalam era teknologi, informasi dan komunikasi yang efektif dan jelas merupakan suatu tuntutan. Dengan data dan informasi yang mudah di dapat, serta semakin bersifat “*bulky*” maka keahlian untuk berpikir dan berlogika secara sederhana (*simple*) akan merupakan keunggulan dalam arena persaingan yang semakin ketat. Mengolah fakta secara “*brilliance*” dan menyajikan informasi apa adanya secara “benar” merupakan sukses untuk berkomunikasi pada era globalisasi. Pemimpin perpustakaan harus benar-benar memastikan dengan cara terjun langsung ke lapangan baik dalam bentuk observasi maupun penelitian kepada pemustaka mengenai layanan informasi yang ada di perpustakaan.

4) *Multiple Focus*

Fokus dalam suatu kegiatan tidak muncul begitu saja dari suatu blue print atau rencana strategis. Kejelasan visi, tujuan dan kegiatan core bisnis biasanya didapat setelah melalui proses yang tidak terfokus, atau datang dari fokus yang saling bertentangan dalam suatu organisasi perusahaan. Dalam kerangka organisasi masa depan kemungkinan ini sering sekali timbul. Kemampuan seorang leader untuk melakukan teknik persuasif dan advocacy dalam mempengaruhi anggota organisasi untuk dapat berpikir dan bertindak secara terfokus menurut agenda kegiatan mereka, sangat dituntut pada era masa depan. Pemimpin perpustakaan wajib memiliki rencana strategis yang tertulis dalam bentuk program

kerja perpustakaan, agar apa yang dilakukan lebih terukur dan terarah. Selain itu fungsi program kerja tersebut dapat dijadikan controlling dan evaluasi bagi perpustakaan untuk merencanakan rencana strategis tahun berikutnya.

5) *Mastering Inner Sense*

Seorang pemimpin yang profesional di samping harus mampu menggunakan logika dan rasio dalam membuat prediksi-prediksi, dia harus juga terlatih menggunakan kemampuan “ilmu dalam” (inner sense) yang dimiliki dalam membuat keputusan-keputusan bisnis. Dalam kondisi yang tidak menentu dan keputusan harus dikeluarkan dengan cepat, maka peran “innersense” semakin penting. Dengan kekuatan “innersense” ini seorang pemimpin akan “berani” mengambil resiko menempuh jalan keluar dari segala aturan birokrasi atau “standard operating procedure” yang berlaku di perusahaan, yang dirasa sudah tidak cocok lagi dengan kondisi perubahan lingkungan eksternal. Pemimpin perpustakaan abad 21 adalah seorang pemimpin yang berani mengambil resiko, dan ketika ia mengambil resiko dia tahu dan paham akan konsekuensinya dan dengan tanggap dapat memberikan suatu solusi.¹⁰

Perpustakaan Umum

a. Pengertian

Menurut Sutarno perpustakaan umum merupakan lembaga pendidikan bagi masyarakat umum dengan menyediakan berbagai informasi, ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya sebagai sumber belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ilmu pengetahuan bagi seluruh lapisan masyarakat.¹¹

Sedangkan menurut Rachman Hermawan dan Zulfikar Zen bahwa perpustakaan umum adalah perpustakaan yang melayani seluruh lapisan masyarakat tanpa membedakan latar belakang, status sosial, agama, suku,

¹⁰ Kristina, *Urgensi Kepemimpinan*, 67-69.

¹¹ Sutarno NS, *Perpustakaan dan Masyarakat* (Jakarta: Sagung Seto, 2006), 43.

pendidikan, dan sebagainya.¹²

Perpustakaan umum adalah perpustakaan yang diselenggarakan oleh dana umum dengan tujuan melayani umum. Ciri perpustakaan umum adalah sebagai berikut:

- 1) Terbuka untuk umum artinya terbuka bagi siapa saja tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, agama, kepercayaan, ras, usia, pandangan politik dan pekerjaan.
- 2) Dibiayai oleh dana umum. Dana umum adalah dana yang berasal dari masyarakat. Biasanya dikumpulkan melalui pajak dan dikelola oleh pemerintah. Dana ini kemudian digunakan mengelola perpustakaan umum. Karena dana berasal dari umum maka perpustakaan umum harus terbuka untuk umum.
- 3) Jasa yang diberikan pada hakekatnya bersifat Cuma-Cuma. Jasa yang diberikan mencakup jasa referal artinya jasa memberikan informasi, peminjaman, konsultasi studi sedangkan keanggotaan bersifat Cuma-Cuma artinya tidak perlu membayar. Pada beberapa perpustakaan umum di Indonesia masih ada yang memungut biaya untuk menjadi anggota, namun hal ini semata-mata karena administratif belaka, bukanlah prinsip utama.¹³

b. Tujuan Perpustakaan Umum

Unesco dalam Sulisty Basuki mengeluarkan manifesto pada tahun 1972 yang isinya tentang tujuan dari perpustakaan umum. Ada empat poin tujuan perpustakaan umum antara lain:

- Memberikan kesempatan bagi umum untuk membaca bahan pustaka yang dapat membantu meningkatkan mereka kearah kehidupan yang lebih baik
- Menyediakan sumber informasi yang lebih cepat, tepat, akurat, dan murah bagi masyarakat, terutama informasi mengenai topik yang berguna bagi mereka dan yang sedang hangat dalam kalangan masyarakat

¹² Hermawan dan Zulfikar Zen, *Etika Kepustakawanan* (Jakarta: Sagung Seto, 2006), 30.

¹³ Sulisty-Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan dan Informasi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1991), 46.

- Membantu warga untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya sehingga yang bersangkutan akan bermanfaat bagi masyarakat sekitarnya, sejauh kemampuan tersebut dapat dikembangkan dengan bantuan bahan pustaka. Fungsi ini sering disebut sebagai fungsi pendidikan perpustakaan umum
- Bertindak selaku agen kultural artinya perpustakaan umum merupakan pusat utama kehidupan budaya bagi masyarakat sekitar.¹⁴

Dilihat dari tujuan perpustakaan umum tentunya membutuhkan seorang pemimpin yang dapat membawa staf dan karyawannya kearah yang lebih baik dengan cara semakin menjalin kerjasama yang intensif antara seorang pemimpin dan bawahan karena kepemimpinan yang berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya, meskipun dalam kenyataannya tidak semua tipe kepemimpinan memberikan peluang yang sama untuk mewujudkannya dan setiap proses kepemimpinan yang baik akan menghasilkan situasi sosial yang baik.

Kesimpulan

Bahwa pemimpin pada perpustakaan umum harus berperan aktif dalam menentukan kebijakan yang dapat memberikan nilai positif terhadap staf atau bawahannya. Dalam hal ini kepemimpinan mempunyai peranan menentukan sebagai satu kekuatan atau kewibawaan dalam menghimpun dan menggerakkan segala sumber daya di dalam kerjasama antara pemimpin dan bawahannya. Pemimpin dengan integritas menginspirasi keyakinan diri dalam diri orang lain karena mereka bisa dipercaya untuk melakukan apa yang mereka katakana akan mereka lakukan. Pada dasarnya, integritas membuat seorang pemimpin dapat dipercaya dan layak mendapat kepercayaan sehingga didalam perpustakaan dapat menimbulkan suasana yang baik, nyaman, informasi yang disajikan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh para pemustaka. Oleh karena itu seorang pemimpin harus fleksibel tidak terlalu kaku jika menghadapi berbagai masalah dan mempunyai kemampuan

¹⁴ *Ibid.*

yang besar dalam beradaptasi pada berbagai situasi dilingkungan sekitarnya sehingga pada perpustakaan umum khususnya dapat memberikan kontribusi terhadap masyarakat untuk memenuhi kebutuhan informasi.

Daftar Pustaka

Buku:

- Hermawan dan Zulfikar Zen. 2006. *Etika Kepustakawana*, Jakarta, Sagung Seto.
- Laugu, Nurdin. 2015. *Representasi Kuasa Dalam Pengelolaan Perpustakaan: studi kasus pada perpustakaan perguruan tinggi islam di Yogyakarta*, Yogyakarta, Gapernus Press.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Beyond leadership*, Jakarta, Elek Media Kompotindo.
- Nawawi, Hadari dan Hadari, M. Martini. 2012. *Kepemimpinan Efektif*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Northouse, Peter G. 2016. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, Jakarta Barat, Indeks Permata Puri Media.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung, Alfabeta.
- Sutarno NS. 2006. *Perpustakaan dan Masyarakat*. Jakarta: Sagung Seto.
- Sulistyo-Basuki. 1991. *Pengantar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.

Artikel

- Kristina. *Urgensi Kepemimpinan Transformasi Bagi Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Ponorogo: Jurnal Pustakaloka: Vol. 7 No 1 2015.