

## Kualitas Kepemimpinan Bagi Masa Depan Perpustakaan Umum

**Dwi Wijatiningsih<sup>1\*</sup>; Sri Rohyanti Zulaikha<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>.Pascasarjana. Interdisiplinary Islamic Studies.Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi.UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

<sup>2</sup>.Prodi Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

\*Korespodensi: [wijatiningsihdwi@gmail.com](mailto:wijatiningsihdwi@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to determine the quality of leadership for public libraries. The research method used in this paper is qualitative. The data collection technique used in this paper is the Library Research. The result of the discussion is that quality public library leaders have the characteristics of a transformational leadership style, and understand the 10 steps to become a quality leader. The quality of a leader is not obtained easily, there a motivation that comes from the previous leader, namely, a mentor in order to grow his leadership spirit. A public library leader must have a clear vision, and be able to work effectively and be able to control emotions. The competence of a professional librarian which forms the basis of a public library leader.*

**Keywords:** *quality; leadership; public library.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas kepemimpinan bagi perpustakaan umum. Metode penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada tulisan ini adalah Studi Kepustakaan (*Library Research*). Hasil pembahasannya adalah pemimpin perpustakaan umum yang berkualitas memiliki ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional, dan memahami 10 langkah untuk menjadi pemimpin yang berkualitas. Kualitas seorang pemimpin tidak didapatkan dengan mudah, adanya motivasi yang berasal dari pemimpin terdahulu yaitu, seorang mentor agar dapat menumbuhkan jiwa kepemimpinannya. Seorang pemimpin perpustakaan umum harus memiliki visi yang jelas, dan mampu bekerja secara efektif serta mampu mengendalikan emosi. Kompetensi seorang pustakawan profesional yang menjadi dasar dari seorang pemimpin perpustakaan umum.

**Kata Kunci:** kualitas; kepemimpinan; perpustakaan umum

### **PENDAHULUAN**

Dewasa ini kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan. Mulai dari media massa, media sosial, dan juga dalam lingkup masyarakat menyoroti opini, kebijakan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin. Peran pemimpin dalam sebuah organisasi/instansi memang seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi/instansi baik yang berorientasi bisnis maupun public (Martin, 2018). Begitu pentingnya seorang pemimpin berdampak pada isu mengenai organisasi/instansi banyak terfokus pada perihal siapa pemimpin mereka. Hal tersebut terjadi karena pemimpin memegang peran kunci dalam perencanaan dan penerapan strategi dari organisasi/instansi tersebut.

Kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang berarti tuntun, bina atau bombing (Yunianto, 2018). Menurut Martin kepemimpinan adalah sebagai proses (tindakan) mempengaruhi kegiatan kelompok yang agar dapat mencapai tujuan dan penetapan visi yang akan diraih (Martin, 2018). Penjelasan lainnya menyatakan bahwa kepemimpinan adalah melakukan segala sesuatu dengan benar (Yunianto, 2018). Kompleksnya pengertian kepemimpinan ini kemudian menyebabkan terjadinya ketidaksepakatan di kalangan para peneliti tentang apa sesungguhnya yang dimaksud dengan kepemimpinan. Beberapa penelitian mengenai kepemimpinan memusatkan perhatiannya pada kepribadian, karakter fisik, atau perilaku pemimpin, sementara yang lain mempelajari hubungan antara para pemimpin dan pengikutnya,

dan yang lain lagi mempelajari cara aspek situasi dapat mempengaruhi para pemimpin tersebut bertindak (Mullins & Margaret, 2015). Kepemimpinan dalam organisasi/instansi dalam lingkup publik lah yang lebih ramai diperbincangkan, karena langsung berhubungan dengan masyarakat di sekitarnya (Mullins & Margaret, 2015).

Salah satu organisasi yang langsung berhubungan dengan masyarakat adalah perpustakaan, khususnya jenis perpustakaan umum. Perpustakaan umum dalam pertumbuhan saat ini menawarkan layanan untuk memfasilitasi akses mendapatkan informasi ilmiah (Vrana, 2011). Perpustakaan umum berperan penting dalam mempopulerkan pengetahuan yang dimilikinya, agar semua pemustaka dapat memperoleh informasi secara relevan (Vrana, 2011). Perpustakaan umum yang terdiri dari Perpustakaan kabupaten/kota, perpustakaan daerah dimana memiliki peran yang sangat besar salah satunya adalah sadar mengenai literasi baca. Sadar akan literasi baca khususnya di Indonesia tidak mudah, hal itu terlihat bahwa saat ini menurut data UNESCO yang didapatkan pada website resmi kominfo bahwa minat baca di Indonesia mendapat urutan 60 dari 61 negara di dunia pada level literasi baca (Devega, 2017). Padahal berbagai upaya sudah dilakukan guna dalam menyadarkan masyarakat sadar akan pentingnya literasi baca, salah satunya adalah digalangkannya gerakan literasi sekolah, gerakan jam belajar masyarakat di wilayah kota Yogyakarta, dll. Upaya tersebut tak lepas dari kebijakan seorang pimpinan perpustakaan umum yaitu Kepala Perpustakaan. Kepala perpustakaan yang merupakan seorang pimpinan dengan kendali penuh dapat menentukan kebijakan-kebijakan yang keluar dari perpustakaan umum tersebut.

Merujuk pada hal diatas dapat ditengarai bahwa keberhasilan perpustakaan ditentukan terutama oleh keterampilan, kemampuan, sifat, sikap pribadi, motif, dan pengetahuan para pemimpin mereka, karakteristik yang kita sebut sebagai kompetensi. Tidak kalah penting dalam pengembangan perpustakaan adalah peran kepala perpustakaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya (Alfatih & Wijayanti, 2017). Kepemimpinan di perpustakaan memainkan peran penting dalam menyediakan layanan perpustakaan yang efektif kepada pengguna perpustakaan. Pekerjaan perpustakaan adalah kerja tim antara pemimpin dan pustakawan memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan koordinasi yang tepat di antara berbagai bagian untuk mencapai tujuan utama, yaitu kepuasan pengguna (pemustaka) (Narang & Jatinder, 2016).

Berdasarkan hal tersebut dalam tulisan ini akan membahas mengenai kualitas yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin perpustakaan/kepala perpustakaan di masa depan untuk perpustakaan umum.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian juga diartikan sebagai paradigma realitas sosial yang dipandang sebagai sesuatu holistik/utuh, kompleks, dinamis dan penuh makna (Sugiyono, 2015). Metode penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi (Anggito & Setiawan, 2018). Jenis penelitian kualitatif yang digunakan di tulisan ini adalah *library research*.

*Library Research* adalah metode penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari, bahan-bahan tertulis berupa buku-buku, jurnal, artikel, dokumen, internet maupun laporan-laporan yang berkaitan dengan objek penelitian yang akan diambil (Sugiyono, 2015). Objek dalam penelitian adalah kualitas kepemimpinan, sedangkan untuk subjek dalam penelitian ini adalah kepemimpinan perpustakaan umum. Penelitian *library research* melakukan pengambilan data melalui eksplorasi peneliti terhadap koleksi-koleksi yang memuat data tersebut. Kemudian akan dikaji secara holistik, dianalisis menggunakan teori tertentu untuk mencapai tujuan yang

diinginkan (Hamzah, 2019). Pendekatan analisis yang digunakan pada tulisan ini menggunakan teori kualitas kepemimpinan yang meliputi kompetensi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Dari hasil analisis tersebut akan merujuk pada kepemimpinan perpustakaan umum yang berkualitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kualitas Kepemimpinan Masa Depan Perpustakaan Umum**

Kepemimpinan dijelaskan dengan berbagai konsep yang tertuju pada sebuah dorongan untuk mencapai sebuah visi dari organisasi/instansi tersebut. Lantas jika dalam kepemimpinan di perpustakaan umum tidak dapat hanya berkutat pada sebuah satu tujuan atau dalam arti memenangkan sebuah visi, pastinya kepemimpinan untuk perpustakaan umum harusnya memiliki kualitas seorang kepala perpustakaan lebih dari itu. Pada sub bab ini akan membahas bagaimana kualitas untuk pemimpin perpustakaan umum/ kepala perpustakaan umum berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dari kompetensi, gaya kepemimpinan, dan langkah-langkah untuk menjadi seorang kepala perpustakaan umum di masa depan.

### **Kompetensi Kepemimpinan Perpustakaan Umum**

Studi kepemimpinan perpustakaan berfokus pada seorang pemimpin dalam hal ini sedikit mengesampingkan para pustakawan berkinerja baik yang tak kalah penting dengan kepala perpustakaan. Pustakawan merupakan bawahan dari seorang kepala perpustakaan umum yang tentunya langsung memberikan *servicequality* bagi pemustaka. Kepuasan pemustaka atau kepuasan pelanggan dapat ditentukan dari kinerja pustakawan dalam memberikan layanan di perpustakaan umum (Fatmawati, 2013). Kinerja pustakawan juga kunci dari keberhasilan seorang kepala perpustakaan umum. Sebagai seorang yang merupakan kunci keberhasilan seorang pimpinan perpustakaan umum, pustakawan juga dapat menawarkan perlawanan terhadap kepemimpinan dengan banyak cara, baik pasif maupun dengan agresif (Martin, 2018). Perlawanan ini dapat menghambat upaya kepemimpinan. Sementara itu para kepala perpustakaan umum dalam kepemimpinan formal dapat memberlakukan langkah-langkah disipliner yang bisa diterapkan.

Tidak kalah penting dalam pengembangan perpustakaan adalah peran kepala perpustakaan itu sendiri dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Ada lima karakteristik mendasar dari perpustakaan umum. Yang pertama adalah bahwa mereka umumnya didukung oleh pajak (biasanya lokal, meskipun setiap tingkat pemerintah dapat berkontribusi). Kedua, mereka diatur oleh dewan untuk melayani kepentingan umum. Ketiga, mereka terbuka untuk semua, dan setiap anggota masyarakat dapat mengakses koleksi. Keempat, mereka sepenuhnya sukarela bahwa tidak ada yang pernah dipaksa untuk menggunakan layanan yang diberikan. Kelima, mereka menyediakan layanan dasar tanpa biaya (Mullins & Margaret, 2015). Tidak semua kepala perpustakaan memiliki pandangan yang sama dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia. Sangat baik apabila kepala perpustakaan memberikan kesempatan kepada para pustakawan senior untuk berkembang baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan-pelatihan. Caranya dengan mengirimkan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi yang mampu sangat besar artinya bagi perkembangan perpustakaan. Hal tersebut akan memperlihatkan bahwa kepala perpustakaan tidak khawatir pendidikan atau kepangkatannya disamai oleh pustakawan senior di dalam perpustakaan.

Beberapa persoalan mengapa pustakawan senior tidak terlalu tertarik dalam hal kepemimpinan perpustakaan adalah keengganan di antara pustakawan senior untuk mencari jabatan kepemimpinan dalam kepustakawanan, karena berbagai tekanan. Salah satunya karena kepala perpustakaan yang menjabat sangat membuat pustakawan senior tertekan dengan

pekerjaannya, pustakawan senior yang memiliki kesehatan yang buruk akibat stress dan tekanan darah tinggi, dan tidak termotivasi secara dalam dirinya bahwa dapat menjadi seorang pemimpin perpustakaan/kepala perpustakaan (Mullins & Margaret, 2015).

Berdasarkan hal tersebut maka seorang kepala perpustakaan harusnya memiliki beberapa kompetensi yang diperuntukkan untuk meningkatkan motivasi para pustakawan senior agar sekaligus menjadi mentor mereka dalam hal kepemimpinan. Selain hal tersebut seorang kepala perpustakaan sebelumnya harus sadar bahwa kompetensi tidak hanya diperuntukkan oleh seorang kepala perpustakaan saja, melainkan seorang pustakawan senior harus mulai mengasah kembali kompetensi dalam kepemimpinan. Satu satunya dengan cara menyadari bahwa kehadiran kepemimpinan dalam diri seseorang didukung oleh enam aspek, yaitu aspek fisik, intelektual, emosional, sosiabilitas, kepribadian, dan moralitas. Penjelasan sebagai berikut:

1. Aspek fisik adalah mengenai hal-hal fisik yang akan mempengaruhi persepsi bawahan tentang kemampuan kepemimpinan seseorang.
2. Aspek intelektual adalah tentang kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola cara pikir agar dapat memberikan pengaruh yang lebih efektif kepada bawahan.
3. Aspek emosional kaitannya erat pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola emosi, baik emosi pribadi maupun bawahannya sehingga dapat lebih memberikan pengaruh kepada bawahan.
4. Aspek sosiabilitas adalah kemampuan untuk membangun jaringan sosial sebagai modal untuk meluaskan pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin.
5. Aspek kepribadian merupakan aspek dari kepemimpinan yang berkaitan dengan kesadaran tentang hakikat diri serta visi-misi pribadi yang akan dijalankan, diperjuangkan dan disebarluaskan kepada bawahan.
6. Aspek moralitas ini menjadi pondasi kepemimpinan yang paling penting karena berkaitan dengan kesadaran kemampuan untuk menjaga integritas moral untuk dapat memberikan pengaruh kepada orang lain secara lebih berkelanjutan dan berjangka panjang (Ridwansyah, 2012).

Demikian seorang pustakawan senior yang nantinya bakal menggantikan kepemimpinan selanjutnya sebagai kepala perpustakaan umum harus memiliki kompetensi yang mumpuni, seperti yang disampaikan berikut ini:

1. Rasa tanggung jawab  
Pustakawan senior calon kepala perpustakaan harus memiliki rasa tanggung jawab dan pengendalian diri yang tinggi. Masalah pribadi seorang pemimpin seharusnya tidak mempengaruhi dalam pengambilan keputusan untuk fungsi perpustakaan sehari-hari.
2. Visi  
Visi sangat diperlukan untuk pertumbuhan dan kemajuan perpustakaan secara keseluruhan. Pustakawan senior harus menjadi visioner yang kuat untuk menghasilkan inovasi dalam layanan perpustakaan.
3. Antusiasme  
Pustakawan senior harus berkomitmen dan bersemangat untuk mengambil inisiatif dalam semua tugas yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Anggota staf akan secara otomatis melakukan upaya terbaik mereka dan menarik jika pustakawan senior sangat berkomitmen dan antusias profesional.
4. Keterampilan berkomunikasi  
Pustakawan senior harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik. Komunikasi yang efektif dan mengesankan adalah aset bagi pustakawan yang sukses. Pustakawan senior juga harus menjadi pendengar yang baik dan menyambut pandangan, emosi dan prasangka saat membuat keputusan.

## 5. Fleksibilitas

Pustakawan senior seharusnya tidak memiliki pandangan yang kaku untuk memahami hal-hal karena tidak ada dua situasi dan orang yang serupa. Dia harus menyesuaikan diri dalam menangani situasi dan orang yang berbeda, sehingga berhasil mengelola stres dan mendorong lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan.

## 6. Standar etika yang tinggi

Etika memainkan peran besar dalam kepustakawanan, karena merupakan fondasi yang kuat dari semua kegiatan profesional dan pengambilan keputusan. Etika profesional membutuhkan seorang pustakawan senior untuk menjadi panutan bagi anggota staf (Narang & Jatinder, 2016).

Berdasarkan hal yang telah dijelaskan diatas pustakawan senior bukanlah pustakawan yang dengan umur yang paling tua, melainkan pustakawan yang memang mumpuni dalam hal ilmu perpustakaan dan dalam jabatan berdasarkan dengan profesional. Tanda sejati kepemimpinan dalam seorang pustakawan adalah visi yang baik untuk perpustakaan, memotivasi orang lain untuk berbagi dan mencapai visi itu. Seseorang tidak bisa menjadi pemimpin, dan meminta individu lain untuk mengikutinya, kecuali pemimpin tersebut tahu bagaimana mengikuti individu lainnya. Tidak peduli apa posisi yang dipegang oleh setiap individu, pemimpin harus mampu berlaku adil dalam bertindak kepada bawahannya.

## Gaya Kepemimpinan untuk Perpustakaan Umum

Hasil temuan evaluasi kepemimpinan perpustakaan umum yang dilakukan salah satu peneliti dengan menggunakan program *Leading Modern Public Libraries* (LMPL) dengan hasil temuan menunjukkan keberhasilan dalam mengembangkan kapasitas kepemimpinan bagi para peserta calon pemimpin perpustakaan umum. Hasil yang cukup terlihat pada membangun kepercayaan, kesadaran akan kemampuan dan potensi kepemimpinan mereka sendiri. Dari program tersebut juga membantu pengembangan sifat dan kemampuan interpersonal lain yang kurang nyata, seperti kualitas terkait dengan kecerdasan emosi, kreativitas, pengambilan resiko, dan mampu membedakan kepemimpinan dan manajemen (Wilson & Sheila, 2008). Dalam program LMPL ini juga menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dengan menunjukkan hasil bahwa calon pemimpin perpustakaan umum mampu bekerja secara lateral untuk mendorong budaya demokrasi yang lebih terbuka, dan partisipatif inklusif di perpustakaan umum (Wilson & Sheila, 2008).

Hasil evaluasi LMPL yang telah dilakukan, maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tepat diterapkan pada perpustakaan umum. Kepemimpinan transformasional menggabungkan kebijakan dari pemimpin yang efektif dan sesuai dengan tipe yang diinginkan. Hal tersebut sesuai dengan penggambaran sifat-sifat perilaku pemimpin yang dibutuhkan oleh perpustakaan umum. Kepemimpinan transformasional melibatkan perasaan empati dan pendekatan empiris atau dapat disebut sebagai pemimpin tidak hanya mengandalkan kepala tetapi juga hati dalam upaya membangun dan mendukung perubahan dan pengembangan organisasi (Bryan, 2016)

Penjelasan di atas sesuai dengan karakter dari sebuah perpustakaan umum yang langsung melayani masyarakat yaitu melayani dengan hati. Ciri lainnya pemimpin transformasional adalah agen perubahan yang efektif dengan cara berfikir di luar batas konvensional berdasarkan situasi langsung dan mampu mengidentifikasi peluang untuk pertumbuhan dan peningkatan efektifitas (Wilson & Sheila, 2008). Ciri tersebut juga dikatakan sangat sesuai dengan sikap yang dibutuhkan oleh kepala perpustakaan umum karena harus selalu memikirkan sebuah pertumbuhan dalam menumbuhkan literasi baca di Indonesia secara efektif.

Selain hal tersebut Kepala perpustakaan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan berupaya memotivasi orang lain dengan mengimbuai cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi sehingga mampu menciptakan rasa percaya, menggabungkan visi jangka panjang, pemberdayaan, dan pembinaan. Berdasarkan penjelasan terakhir dari kepemimpinan transformasional sangat sesuai dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh pemimpin perpustakaan umum yaitu berfokus pada visi dan peduli pada bawahan yang nantinya akan menggantikan sebagai pemimpin perpustakaan umum di masa depan.

### **Pemimpin Perpustakaan Umum Masa Depan yang Berkualitas**

Kepemimpinan perpustakaan di perpustakaan umum merupakan penentu dan kekuatan pendorong keberhasilan dari visi yang ingin dicapai. Berdasarkan hal tersebut penting untuk sebuah pemimpin memiliki sebuah kompetensi sesuai yang telah dijelaskan diatas dengan mengedepankan kecerdasan emosional dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perpustakaan umum tentunya. Pada dasarnya, untuk membentuk seorang pemimpin yang sempurna dan sesuai bagi perpustakaan umum tidak akan mudah. Berikut akan dikemukakan 10 cara untuk menjadi pemimpin yang berkualitas, sebagai berikut:

1. Temukan mentor yang sesuai/ Menjadi mentor yang baik  
Dalam hal ini mendapatkan seorang mentor yang dapat memberi nasihat, tetapi juga mendorong untuk mengembangkan gaya manajemen calon pemimpin tersebut.
2. Pelajari cara mematuhi terlebih dahulu  
Dikatakan bahwa "seseorang tidak akan menjadi pemimpin, dan meminta orang lain untuk mematuhi, kecuali seseorang tersebut mengetahui bagaimana cara mematuhi perintah orang lain.
3. Jadilah Visioner  
Pemimpin yang baik adalah seseorang yang dapat mengartikulasikan visi organisasinya dan kemudian memotivasi orang lain untuk berbagai visi tersebut.
4. Menjadi pelayan yang baik  
Sebagai pemimpin tentunya tidak cukup hanya dengan mengucapkan terimakasih pada bawahan, tetapi hal paling penting adalah seorang pemimpin mampu memiliki gagasan untuk melayani orang-orang yang dipimpin.
5. Berani mengambil resiko  
Dalam hal ini tentunya harus mempertimbangkan sebuah keputusan dengan baik, yang akan diterima oleh semua bawahan. Seorang pemimpin dapat mempertahankan sebuah pepatah dimana "lebih mudah meminta maaf dari pada meminta izin". Seorang pemimpin harus mampu menyakinkan para bawahan tentang keputusan yang diambilnya dan dapat mempertanggungjawabkan keputusan tersebut.
6. Menjaga diri  
Menjadi seorang pemimpin membutuhkan stamina yang kuat, maka harus menginvestasikan 50% waktu untuk memimpin diri sendiri, tujuan, etika, prinsip, motivasi, dan perilaku.
7. Pertahankan sikap positif  
Seorang pemimpin adalah penyalur harapan dimana ketika ada sebuah kasus diri Anda dituntut untuk tetap bekerja positif. Hal tersebut ternyata sangat dihargai oleh para karyawan.
8. Jangan pernah menolak posisi kepemimpinan  
Seorang yang memilih Anda untuk jadi pemimpin berarti mempercayai bahwa Anda mampu. Maka, dalam kepemimpinan akan mengajarkan sesuatu hal yang baru tentang bekerja secara efektif dengan orang lain.

9. Pelajari cara memotivasi orang secara efektif

Ada banyak cara untuk memotivasi bawahan, dapat dilakukan dengan cara "jangan memberi tahu bawahan bagaimana melakukan sesuatu, katakan pada mereka apa yang harus dilakukan dan biarkan bawahan mengejutkan dengan hasil mereka".

10. Pertahankan selera humor Anda

Menjaga hal-hal yang membuat seorang pimpinan tertawa. Hal tersebut sangat berguna khususnya setiap kali terjadi suasana yang serius dan canggung akibat perdebatan ketika melakukan rapat. (Brey & Casiano, 2016)

Berdasarkan yang telah disebutkan oleh Carol semakin terlihat bahwa seorang pemimpin perpustakaan umum tidak hanya memiliki kualitas dari kompetensi saja melainkan memiliki sebuah keberanian dalam mengambil peran tersebut. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang peduli dengan bawahan mereka, begitu juga dengan pemimpin sebuah instansi perpustakaan umum yang bekerja dari masyarakat dan memberikan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan informasi pemustaka.

## SIMPULAN

Kepemimpinan yang berkualitas untuk perpustakaan umum dapat dilihat dari sebuah kompetensi yang dimiliki oleh calon pemimpin di masa depan. Kualitas itu sendiri tidak didapatkan dengan mudah, tentunya harus adanya motivasi dari seorang pemimpin terdahulu yang disebut seorang mentor agar dapat menumbuhkan jiwa kepemimpinannya. Tentunya menjadi seorang pemimpin perpustakaan umum haruslah dengan visi yang jelas, dan mampu berpikir secara efektif serta mampu mengendalikan emosi. Kompetensi seorang pustakawan profesional yang menjadi dasar dari seorang pemimpin perpustakaan umum.

Pemimpin perpustakaan memiliki kompetensi yang didukung dengan enam aspek yaitu aspek fisik, intelektual, emosional, sosiabilitas, kepribadian, dan moralitas. Kualitas seorang pemimpin perpustakaan umum juga dapat terlihat dari rasa tanggung jawab yang dimiliki, mengerti visi perpustakaan umum, memiliki antusias dalam memimpin, keterampilan berkomunikasi yang baik, fleksibel dalam bersikap, dan menjunjung tinggi etika dalam kehidupan sosial. Selain kompetensi, kualitas kepala perpustakaan umum juga ditentukan oleh gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki kelebihan untuk pemimpin perpustakaan umum yaitu, dalam memotivasi orang lain dengan menghimbau cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi sehingga mampu menciptakan rasa percaya, menggabungkan visi jangka panjang, pemberdayaan, dan pembinaan. Pemimpin perpustakaan umum yang berkualitas adalah mampu membuktikan kepada para staf perpustakaan bahwa memiliki sikap yang dapat memotivasi orang lain dengan menghimbau cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi sehingga mampu menciptakan rasa percaya antar internal dan eksternal perpustakaan umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfatih, M. I., & Wijayanti, L. (2017). Kepemimpinan Di Perpustakaan Umum: Studi Kasus Di Perpustakaan Umum Tenteram. *Record And Library Journal*, 3(1), 341–352.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: Jejak.
- Brey, C. A. & Casiano. (2016). *Leadership Qualities for Future Library Leader: Carol's 10 Steps to Being a Great Library Leader*. Thinking Outside the Borders.

- Bryan, J. E. (2016). The Preparation Of Academic Librarians Who Provide Instruction: A Comparison of First and Second Career Librarians. *The Journal of Academic Librarianship*, 43(4), 340–354.
- Devega, E. (2017). *Teknologi Masyarakat Indonesia: Malas Baca Tapi Cerewet di Medsos*. Diambil dari [https://www.kominfo.go.id/content/detail/10862/teknologi-masyarakat-indonesia-malas-baca-tapi-cerewet-di-medsos/0/sorotan\\_media](https://www.kominfo.go.id/content/detail/10862/teknologi-masyarakat-indonesia-malas-baca-tapi-cerewet-di-medsos/0/sorotan_media)
- Fatmawati. (2013). Kepuasan Pemustaka Terhadap Layanan Perpustakaan Keliling ( Studi Kasus Di Kota Ternate). *Jurnal Neliti*, 11(4), 11–24.
- Hamzah, A. (2019). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Martin, J. (2018). What Do Academic Librarians Value in a Leader? Reflections on Past Positive Library Leaders and a Consideration of Future Library Leaders. *The Journal College and Research Libraries*.
- Mullins, J., & Margaret, L. (2015). Are Public Libraries Ied or Managed? *Journal Emerald Insight*, 56(2), 21–44.
- Narang, A., & Jatinder, K. (2016). Leadership Competencies for Librarians. *International Journal of Library Science*, 14(3), 118–124.
- Ridwansyah, A. (2012). *Leadership 3.0: Seni Kepemimpinan Horizontal Untuk Semua Orang*. Jakarta: Markplus Institute.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Cetakan 11). Bandung: Alfabeta.
- Vrana, R. (2011). Public Libraries and Popularisation of Science. *Journal Emerald Insight*, 111(1/2), 26–35.
- Wilson, K., & Sheila, C. (2008). Developing Public Library Managers As Leaders: Evaluation Of A National Leadership Development Programme. *The Journal Library Management*.
- Yunianto, P. (2018). Kualitas Kepemimpinan Yosua. *Jurnal Fidei*.