



KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PERPUSTAKAAN DI ERA DISRUPSI 4.0

Hayatuddiniyah¹

*email: hayatuddiniyahfz@gmail.com

¹Penyuluh Perpustakaan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Banjar

Keyword :

Era Disrupsi 4.0
Kepemimpinan
Transformasional
Perpustakaan

Article Info :

Submitted date

11/08/2022

Revised date

18/08/2022

Accepted date

24/08/2022

Abstract

Libraries in the Era of Disruption 4.0 provide many challenges as well as experience many changes, so libraries need leaders who are able to bring change to a better direction in accordance with the current situation, namely the era of disruption 4.0. This article aims to determine library leadership in the era of disruption 4.0 based on transformational leadership theory. The method used in this article is the library research method or literature study. Collecting data in this article through various sources such as books, journals, archives, policies / regulations, and so on. The results in this article are that libraries in the era of disruption 4.0 require leaders who are able to inspire and convince followers (librarians) of the importance of libraries to survive in the midst of the development of information technology, or what is called the era of disruption 4.0. The leader is a leader with the concept of transformational leadership, namely (1) a leader who is able to become a lifelong learner; (2) a leader who has a vision that is able to convince his subordinates; (3) leaders who are able to become facilitators and actors at the same time in carrying out library work; (4) a leader who is able to become the center of inspiration and motivation of his subordinates (librarian); (5) leaders who are able to improve intellectually or stimulate intellectual librarians.

Abstrak

Perpustakaan di Era disrupsi 4.0 memberikan banyak tantangan sekaligus mengalami banyak perubahan, sehingga perpustakaan membutuhkan pemimpin yang mampu membawa perubahan ke arah yang lebih baik sesuai dengan keadaan yang tengah dihadapi yakni era disrupsi 4.0. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan perpustakaan di era disrupsi 4.0 berdasarkan teori kepemimpinan transformasional. Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah metode penelitian kepustakaan (*Library Research*) atau studi pustaka. Pengumpulan data dalam artikel ini melalui berbagai sumber seperti buku, jurnal, arsip, kebijakan / peraturan, dan lain sebagainya. Adapun hasil yang ada dalam artikel ini adalah perpustakaan di era disrupsi 4.0 memerlukan pemimpin yang mampu menginspirasi dan meyakinkan pengikutnya (pustakawan) terhadap pentingnya perpustakaan bertahan di tengah arus perkembangan teknologi informasi, atau disebut dengan era disrupsi 4.0. Pemimpin tersebut adalah pemimpin dengan konsep kepemimpinan transformasional, yakni (1) pemimpin yang mampu menjadi seorang pembelajar seumur hidup; (2) pemimpin yang memiliki visi yang mampu meyakinkan bawahannya; (3) pemimpin yang mampu menjadi fasilitator dan aktor sekaligus dalam melakukan pekerjaan perpustakaan; (4) pemimpin yang mampu menjadi pusat inspirasi dan motivasi bawahannya (pustakawan); (5) pemimpin yang mampu meningkatkan intelektual atau menstimulasi intelektual pustakawannya.



PENDAHULUAN

Mengkaji sebuah perpustakaan secara lebih mendalam tidak dapat dipahami melalui definisi atau pengertian secara harfiahnya saja. Seperti halnya perpustakaan kerap kali disebut hanya sebagai institusi atau organisasi penyedia koleksi. Padahal tidak dapat dipungkiri bahwa faktanya perpustakaan merupakan institusi / lembaga yang menyimpan, mengolah, dan menyajikan koleksi memang benar adanya, terlebih perpustakaan sebagai pusat informasi dan ilmu pengetahuan yang terkumpul dalam sebutan koleksi perpustakaan. Disamping itu seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, perpustakaan sebagai pusat informasi juga mengalami perkembangan. Perkembangan perpustakaan tentunya tidak terlepas dari campur tangan teknologi informasi yang berperan dalam penyebaran informasi maupun dalam proses informasi tersebut diolah (Kadir & Terra Ch. Twriwahyuni, 2013). Dewasa ini, teknologi informasi yang memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan perpustakaan justru menjadi sebuah tantangan dan bomerang bagi setiap perpustakaan, hal ini dikarenakan teknologi informasi juga mengalami perkembangan yang begitu pesat sehingga perpustakaan harus mampu bertahan di tengah perkembangan teknologi informasi tersebut. Perpustakaan yang berada di tengah perkembangan dan kemajuan teknologi informasi ini sering kali dikenal dengan istilah era disrupsi 4.0, yang mana pada hakikatnya saat ini perpustakaan memang sudah seharusnya terbawa pengaruh dari perkembangan teknologi informasi, karena perpustakaan harus mampu berkembang mengikuti perkembangan zaman yang ada agar tetap dapat memenuhi kebutuhan informasi penggunanya. Perpustakaan di era disrupsi 4.0 seperti yang diketahui memiliki banyak tantangan, tantangan ini justru akan dapat dihadapi dan dilalui dengan mudah jika sebuah perpustakaan memiliki strategi maupun inovasi untuk membuat perpustakaan dapat bertahan di tengah perkembangan teknologi informasi atau dengan kata lain di tengah era disrupsi 4.0 ini. Akan tetapi dalam melakukan itu semua, perpustakaan tentu membutuhkan seorang pustakawan yang berkompeten, yakni pustakawan yang mampu menjawab segala tantangan perpustakaan di era disrupsi 4.0.

Berkaca dari apa yang disampaikan di atas, seorang pustakawan yang kompeten adalah ia yang berangkat dari arahan pimpinannya. Maka dari itu seorang pimpinan / pemimpin di perpustakaan memiliki fungsi sebagai fondasi, yakni sebagai pijakan relasi



hubungan orang-orang yang berada di perpustakaan tersebut (A'yunin, 2019). Adapun dalam sebuah kepemimpinan terdapat beberapa pendekatan teori kepemimpinan yang dapat digunakan untuk melihat perspektif dalam kepemimpinan seseorang. Salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional pada dasarnya adalah kepemimpinan yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, sikap, atau kebutuhan menuju perubahan yang lebih baik di masa yang akan datang (Safaria, 2004). Dewasa ini, kepemimpinan perpustakaan di tengah arus perkembangan teknologi informasi atau perpustakaan di era disrupsi 4.0 baik untuk menggunakan konsep kepemimpinan transformasional, karena konsep kepemimpinan transformasional ini tepat untuk dijadikan pijakan dalam membawa perubahan, dalam hal ini melalui strategi maupun inovasi yang perpustakaan lakukan di era disrupsi 4.0.

Oleh karena itu, berdasarkan paparan di atas penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh bagaimana konsep kepemimpinan transformasional apabila diterapkan dalam kepemimpinan perpustakaan di era disrupsi 4.0 dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Perpustakaan di Era Disrupsi 4.0”.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*Library Research*) atau studi pustaka. Metode penelitian studi pustaka merupakan satu jenis penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data secara mendalam melalui berbagai sumber atau literatur, seperti halnya buku, catatan, majalah, dan referensi lainnya, yang mana semuanya itu digunakan untuk mendapatkan suatu jawaban atas masalah yang akan diteliti/dikaji (Yaniawati, 2020). Maka dari itu, dalam artikel ini penulis akan memaparkan hasil kajian berdasarkan beberapa literatur yang penulis gunakan untuk menjawab permasalahan yang penulis angkat dalam artikel ini, yaitu yaitu konsep kepemimpinan transformasional perpustakaan di era disrupsi 4.0.

Selain dari pada itu, metode yang digunakan penulis dalam artikel ini dapat dipahami lebih jelas melalui pengertian studi pustaka menurut Gita Anggraini yakni sebuah usaha yang dilakukan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan



atau sedang diteliti, data tersebut diperoleh melalui buku-buku ilmiah, laporan penelitian, jurnal, dan sumber lainnya (Anggraini, 2005). Sehingga dengan studi pustaka penulis akan mengumpulkan data melalui berbagai sumber, seperti artikel, arsip, kebijakan / peraturan, serta sumber lainnya yang penulis anggap relevan dengan topik dalam artikel ini.

PEMBAHASAN

Berbicara perpustakaan sering kali diartikan diartikan sebagai organisasi yang menyimpan dan mengelola koleksi. Pengertian tersebut senada dengan apa yang disebutkan oleh Syihabudin Qalyubi dkk. yakni perpustakaan dapat dipahami sebagai pedekataan teknis dalam mengadakan, menyimpan, dan menyajikan koleksi kepada pemakai melalui institusi. (Qalyubi et al., 2007). Adapun secara bahasa perpustakaan berasal dari kata pustaka, yang berarti kitab atau buku, kemudian ditambah awalan *per* dan akhiran *an* menjadi perpustakaan yang artinya kumpulan buku-buku yang kini dikenal sebagai koleksi bahan pustaka. Sedangkan dalam bahasa Inggris perpustakaan dikenal dengan istilah *library* yang berasal dari bahasa Latin, yaitu *liber* atau *libri* yang berarti buku (Saleh & Rita Kumalasari, 2011).

Sejalan dengan definisi di atas, Syihabuddin Qalyubi dkk. kembali mengatakan dalam bukunya yang berjudul “Dasar-dasar Perpustakaan dan Informasi” bahwa perpustakaan merupakan kumpulan buku atau bangunan fisik tempat buku tersebut dikumpulkan yang mana disusun menurut sistem tertentu untuk kepentingan pemakai (Qalyubi et al., 2007). Sedangkan perpustakaan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan dikatakan sebagai sebuah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para pemustaka (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan, 2007). Maka dari itu, berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dipahami bahwa perpustakaan merupakan sekumpulan koleksi atau bahan pustaka / sumber informasi maupun ilmu



pengetahuan yang disimpan dan diorganisir berdasarkan sistem tertentu untuk memenuhi kebutuhan informasi pemustakanya.

Sedangkan yang dimaksud era disrupsi 4.0 secara sederhana adalah sebuah fenomena ketika masyarakat menggeser aktivitas yang awalnya dilakukan di dunia nyata beralih ke dunia maya (Safitri, 2019). Akan tetapi, adanya era disrupsi 4.0 ini tidak serta merta muncul begitu saja, melainkan era disrupsi 4.0 berawal dari era disrupsi 1.0 hingga 3.0 dan kemudian era disrupsi 4.0. Pada era disrupsi 4.0 memiliki fokus pada hadirnya teknologi informasi di tengah masyarakat, bahkan dalam kehidupan kesehariannya masyarakat seperti tidak dapat terlepas dari teknologi informasi. Dasar dari terbukanya era disrupsi 4.0 ini adalah berawal dari ditemukannya internet pada era disrupsi 3.0. Maka dari itu, dengan adanya era disrupsi 4.0 ini menjadi potensi untuk menggantikan pemain-pemain lama dengan yang baru yakni mengganti teknologi lama yang serba fisik dengan teknologi digital yang menghasilkan sesuatu yang benar-benar baru dan lebih efisien dan juga lebih bermanfaat (Izzudin, 2019).

Adapun pada tingkat fundamental, era disrupsi 4.0 dapat menyatukan dunia digital dan dunia fisik serta menawarkan peluang baru untuk mengumpulkan dan menggunakan informasi. Hal ini tentu berpotensi meningkatkan efisiensi dan mendorong inovasi dalam skala besar (Savitri, 2019). Meningkatkan efisiensi tersebut dapat dicontohkan seperti penggunaan perangkat sensor. Penggunaan perangkat sensor dapat meningkatkan efisiensi operasional suatu instansi maupun perusahaan, misalnya perusahaan dapat memasang sensor IoT (*Internet of Things*) di gudang untuk memantau staf dalam memilih dan menempatkan barang di rak, sehingga dengan adanya sensor ini kepala / ketua dari perusahaan tersebut tidak perlu memantau secara langsung ke gudang tersebut.

Maka dari itu, berdasarkan paparan di atas maka dapat dipahami bahwa era disrupsi 4.0 mengubah bagaimana manusia beraktivitas dan hidup berdampingan dengan perkembangan teknologi yang pesat ini. Perubahan yang dimaksudkan tersebut tentu terjadi di berbagai sektor kehidupan manusia, termasuk dalam bidang perpustakaan. Perpustakaan seperti yang telah dipaparkan di atas yakni sebagai pusat informasi juga mengalami era disrupsi 4.0. Perpustakaan dalam perkembangannya mengalami tantangan yang lebih besar



akibat dari adanya perkembangan teknologi informasi, sehingga mau tidak mau perpustakaan harus tetap bertahan keberadaannya dan mampu beradaptasi ditengah-tengah perkembangan teknologi informasi tersebut atau yang dikenal dengan era disrupsi 4.0.

Sejalan dengan itu, dalam menghadapi era disrupsi 4.0 ini perpustakaan tentunya membutuhkan pengelola perpustakaan dalam hal ini pustakawan yang berkompeten untuk dapat bertahan dan melewati segala tantangan di tengah perkembangan arus teknologi informasi yang pesat ini. Akan tetapi, untuk mencapai itu semua seorang pustakawan yang berkompeten tentu berangkat dari arahan pimpinannya. Maka dari itu seorang pimpinan / pemimpin di perpustakaan memiliki fungsi sebagai fondasi, yakni sebagai pijakan relasi hubungan orang-orang yang berada di perpustakaan tersebut (A'yunin, 2019). Adapun dalam sebuah kepemimpinan terdapat beberapa konsep kepemimpinan yang dapat digunakan dan diterapkan bagi seorang pemimpin. Konsep kepemimpinan ini tentunya tidak hanya dapat digunakan dalam ruang lingkup pemimpin organisasi perpustakaan saja, melainkan dapat digunakan juga pada semua sektor kepemimpinan organisasi / kelembagaan. Salah satu konsep kepemimpinan yang dimaksud adalah konsep kepemimpinan transformasional.

Sebelum melangkah lebih jauh berbicara mengenai kepemimpinan transformasional akan lebih baiknya mengetahui pengertian dari kepemimpinan tersebut terlebih dahulu. Kepemimpinan merupakan terjemahan dari kata *leadership* yang diambil dari bahasa inggris. Kepemimpinan memiliki arti yang luas, yakni yang meliputi ilmu tentang kepemimpinan, teknik kepemimpinan, seni memimpin, ciri kepemimpinan, serta sejarah kepemimpinan (Lensufiie, 2010). Berdasarkan pengertian tersebut, apabila dilihat secara lebih mendalam kepemimpinan atau *leadership* adalah seseorang yang memimpin sebuah organisasi atau institusi dan ia terlibat langsung di dalam organisasi tersebut. *Leadership* yang berasal dari kata *leader* ini selain dapat diartikan sebagai pemimpin, ia juga dapat dipahami sebagai ketua atau kepala, atau pimpinan, atau komandan, dan lain sebagainya. Seseorang yang memimpin suatu organisasi tentunya memiliki model / gaya atau konsep kepemimpinannya sendiri, dan konsep kepemimpinan tersebut seringkali berasal dari pembawaan dalam diri pemimpin itu sendiri, maupun konsep kepemimpinan yang sengaja diterapkan karena suatu keadaan tertentu.



Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu jenis konsep kepemimpinan yang dapat digunakan dan diterapkan pemimpin di berbagai organisasi atau institusi. Kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh Burn dan pertama kali disebutkan pada tahun 1973 dalam studi sosiologis yang dilakukan oleh penulis Downton, JV (Muallidin, 2013). Kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosi dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan (Safaria, 2004). Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dikatakan Burn sebagai seorang agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal di masa depan. Adapun menurut Bass, pemimpin transformasional ini mampu membawa organisasi menuju kinerja yang lebih tinggi, yakni meningkatnya motivasi kerja, antusiasme, komitmen, kepuasan kerja, kesejahteraan dan kesehatan kerja (Safaria, 2004).

Maka dari itu, berdasarkan paparan di atas kepemimpinan transformasional secara sederhana dapat dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang menyesuaikan dengan perubahan keadaan saat ini. Perubahan tersebut tentunya mengarah kepada perubahan yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan karakteristik kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Devanna dan Ticky dalam Safaria (Safaria, 2004), karakteristik kepemimpinan transformasional tersebut antara lain sebagai berikut.

1. Mengidentifikasi dirinya sendiri sebagai agen perubahan.
2. Mendorong keberanian dan pengambilan resiko.
3. Percaya pada orang-orang
4. Dilandasi dengan nilai-nilai.
5. Seorang pembelajar sepanjang hidup.
6. Memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguisitas, dan ketidakpastian.
7. Seorang pemimpin yang visioner.

Adapun berangkat dari pembahasan di atas, sebuah kepemimpinan akan dapat dikatakan sebagai kepemimpinan transformasional jika memiliki unsur-unsur pembentuknya. Unsur-unsur kepemimpinan transformasional tersebut yaitu (1) Unsur



pemimpin, pemimpin yang dimaksud adalah pemimpin yang memiliki karisma di mata pengikutnya / anggotanya, memiliki visi dan idealisme yang sesuai dengan harapan, dan pemimpin yang memberikan pengaruh terhadap pengikutnya; (2) Unsur pengikut / anggota, pengikut yang dimaksud adalah ia yang memiliki inspirasi dari dirinya dan memandang pemimpin mampu membawanya untuk mewujudkan inspirasi tersebut. Pengikut juga memiliki motivasi dan pemimpin menangkap motivasi tersebut untuk diarahkan menjadi tujuan bersama; (3) Unsur kerja sama, dalam melaksanakan tugasnya maupun pekerjaannya, pemimpin mampu merangsang atau memicu kreatifitas intelektual dari para pengikutnya; dan (4) Unsur keputusan, pengikut berhak menentukan keputusan tanpa adanya sebuah tekanan (Lensufiie, 2010).

Selanjutnya, dalam memahami lebih dalam mengenai kepemimpinan transformasional, perlu mengetahui terlebih dahulu ciri-ciri dari pada kepemimpinan tradisional. Ciri-ciri tersebut dipaparkan Robbins dan Judge dalam Nafis (Nafis, 2020) menjadi empat poin, yakni sebagai berikut.

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Idealized Influence merupakan perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. *Idealized Influence* juga disebut sebagai pemimpin yang kharismatik, yakni pengikutnya memiliki rasa keyakinan dan kepercayaan pada pemimpinnya.

2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Inspirational Motivation adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting suatu organisasi.

3. *Intellectual Stimulation* (Simulasi Intelektual)

Intellectual Stimulation adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahannya / pengikutnya, dengan tujuan untuk meningkatkan kreativitas



dan inovasi, meningkatkan rasionalisme, dan mampu memecahkan masalah secara cermat.

4. *Individualized Consideration* (Perhatian Individu)

Individualized Consideration merupakan perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan / pengikut secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran. Atau dengan kata lain pemimpin mendampingi bawahan (memonitor).

Kemudian, Gary Yulk menyebutkan terdapat beberapa pedoman dalam konsep kepemimpinan transformasional (Yulk, 2005), pedoman tersebut ialah sebagai berikut.

1. Pemimpin memiliki visi yang jelas dan menarik, dari visi yang ia miliki tersebut pemimpin harus memiliki komitmen untuk mencapai visi tersebut.
2. Pemimpin menjelaskan dan meyakinkan pengikutnya tentang keberhasilan visi yang ia miliki.
3. Pemimpin akan bertindak optimistik terhadap visi yang ia miliki.
4. Pemimpin memperlihatkan keyakinannya atas visi tersebut, dan memberikan motivasi terhadap pengikutnya sesuai dengan kemampuan pengikutnya.
5. Pemimpin menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting.
6. Pemimpin memberikan contoh kepada pengikutnya, hal ini dengan tujuan untuk mempengaruhi komitmen.
7. Memberikan kewenangan kepada pengikut untuk mencapai visi tersebut.

Era disrupsi 4.0 seperti yang sudah disinggung pada uraian di atas membawa banyak perubahan dalam dunia perpustakaan, khususnya pada bidang teknologi informasi yang mana sekaligus menjadi ciri khas pada era disrupsi 4.0 ini. Adapun konsep kepemimpinan transformasional yang mengacu kepada seperangkat kemampuan pemimpin dalam mengenali kebutuhan akan perubahan cukup tepat dan cocok diterapkan bahkan cukup banyak diminati untuk diterapkan dalam kepemimpinan perpustakaan. Hal ini tentunya dikarenakan perpustakaan di era disrupsi 4.0 mengalami perubahan-perubahan yang sangat



besar, baik itu dalam aktivitasnya menyebarkan informasi maupun bagaimana informasi tersebut diproses. Selain dari pada itu secara umum konsep kepemimpinan transformasional lebih menonjolkan peran pemimpin dalam melakukan perubahan-perubahan secara mendasar dalam sebuah organisasi yang dipimpinnya, sehingga kinerja dalam sebuah organisasi tersebut lebih efektif dan efisien. Maka dari itu, berdasarkan keadaan tersebut tuntutan profesionalitas dalam memimpin sebuah organisasi dalam hal ini perpustakaan menjadi semakin besar. Karena seperti yang diketahui bersama bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dewasa ini sangat pesat, dah hal ini menjadikan perpustakaan seperti menghadapi musuh yang tidak terlihat.

Adapun dari beberapa pengamatan penulis secara khusus belum ada yang membahas kepemimpinan transformasional perpustakaan di era disrupsi 4.0, melainkan kebanyakan dari beberapa penelitian atau pengkajian terdahulu umumnya membahas kepemimpinan transformasional dalam bidang pendidikan era disrupsi 4.0. Akan tetapi menurut penulis baik itu kepemimpinan transformasional pendidikan maupun kepemimpinan transformasional perpustakaan merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dan saling mendukung, keduanya sama-sama memiliki tujuan ke arah perubahan-perubahan yang lebih baik. Hal ini seperti yang kita ketahui bersama bahwa perpustakaan juga merupakan salah satu yang memiliki peran penting dalam terselenggaranya sebuah pendidikan. Penelitian terdahulu yang dimaksud penulis salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Jessica Eka Winanda dan Farida Nurani yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional dalam dunia Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0”.

Penelitian yang dilakukan Jessica Eka Winanda dan Farida Nurani tersebut memaparkan karakteristik kepemimpinan transformasional kaitannya dalam dunia pendidikan di era revolusi industri 4.0, dalam paparannya mereka menjelaskan pemimpin transformasional itu adalah sebagai pengaruh ideal, yakni pemimpin yang mempunyai kharisma yang dapat dijadikan suri tauladan yang memiliki visi, kemampuan, keahlian serta tindakan yang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi. Selain dari pada sebagai pengaruh ideal mereka juga memaparkan bahwa pemimpin transformasional adalah ia yang mampu membantu meningkatkan gairah pengikut dan



motivasi untuk mencapai sebuah tujuan atau disebut dengan motivasi inspirational. Selanjutnya dipaparkan juga bahwa pemimpin transformasional tersebut adalah pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan / menstimulasi intelektual bawahannya yakni bertujuan untuk meningkatkan kreativitas, inovasi dan rasionalitas bawahan. Dan terakhir dipaparkan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat memberikan perhatian pribadi, yakni memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda-beda (Winanda & Nurani, n.d.). Dalam penelitian tersebut juga ditambahkan bahwa pemimpin dalam menjalankan tugasnya di era industry 4.0 harus memiliki formula 4C, yakni *Critical Thinking* atau berfikir secara kritis yakni pemimpin yang tidak cukup hanya pintar saja melainkan harus kritis terhadap segala hal, *Creatifity* atau kreatif yakni pemimpin yang mampu melahirkan inovasi-inovasi, *Communication* atau komunikasi yakni pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik di segala unsur dan *Collaboration* atau kolaborasi yakni pemimpin yang mampu berkolaborasi agar semakin berkembang.

Kepemimpinan di perpustakaan pada era disrupsi 4.0 berdasarkan konsep kepemimpinan transformasional pemimpin perpustakaan dituntut untuk terus menerus belajar sepanjang hidupnya, hal ini tentunya semata-mata bertujuan memberikan contoh kepada bawahannya. Pembelajaran seumur hidup ini apabila dikaitkan dengan keadaan perpustakaan di era disrupsi 4.0 memang sudah seharusnya dilakukan oleh pemimpin perpustakaan. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan terus berkembang, dan seorang pemimpin harus belajar dari apa yang terjadi, tidak mengenal tempat maupun waktu. Berdasarkan itu dapat dicontohkan seperti pemimpin dapat belajar dari tantangan yang dihadapi pada era disrupsi 4.0 ini, dan menjadikan tantangan tersebut sebagai sebuah strategi dan inovasi untuk perpustakaan tetap bertahan di tengah arus disrupsi. Bahkan dengan mengetahui tantangan tersebut seorang pemimpin mungkin saja dapat mempersiapkan strategi untuk menyambut dan menghadapi era disrupsi 5.0. Adapun semuanya ini sesuai dengan salah satu karakteristik dari kepemimpinan transformasional, yakni seorang pemimpin adalah seorang pembelajar sepanjang hidup.



Sejalan dengan uraian di atas, pemimpin dengan menggunakan konsep kepemimpinan transformasional dalam karakteristiknya ia mengidentifikasi / menganggap dirinya sebagai agen perubahan. Apabila hal ini ditarik pada kasus perpustakaan era disrupsi 4.0 tentu menjadi tugas yang kompleks bagi seorang pemimpin perpustakaan. Akan tetapi, tidak terlepas dari itu seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki visi yang mampu meyakinkan bawahannya, karna seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional dikenal sebagai seorang pemimpin yang visioner. Maka dari itu, visi pimpinan adalah visi untuk inovasi perpustakaan ke arah yang lebih baik dan mampu dilaksanakan dengan adanya kerjasama tim. Pada era disrupsi 4.0, sebuah perpustakaan bisa saja merubah visinya dengan yang mengarah kepada era disrupsi 4.0, misalnya pada sebuah perpustakaan memiliki visi menjadi sebuah perpustakaan 4.0, maka dari itu dengan visi yang dimilikinya tersebut perpustakaan dapat mewujudkannya dengan inovasi-inovasi yang dilakukan di perpustakaan.

Adapun inovasi-inovasi yang dimaksudkan adalah dengan perpustakaan membuat hal-hal baru untuk menjawab tantangan di era disrupsi 4.0 ini. Dan disinilah peran pemimpin dengan konsep kepemimpinan transformasionalnya menjadi fasilitator maupun aktor sekaligus dalam sebuah perpustakaan. Di samping itu, pemimpin juga harus mampu menjadi motivator bagi bawahannya, dalam hal ini bagi pustakawan yang ada di perpustakaan tersebut demi mencapai tujuan bersama. Karena seperti yang sudah dijelaskan di atas bahwa salah satu ciri dari pemimpin dengan konsep kepemimpinan transformasional adalah motivasi inspirasional, yakni pemimpin mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi untuk memfokuskan upaya bawahan (pustakawan) dan menginspirasi pustakawan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting suatu organisasi.

Berbicara mengenai inovasi perpustakaan di era disrupsi 4.0 pada dasarnya banyak hal yang bisa dilakukan perpustakaan, terlebih pada hal-hal yang berkaitan dengan pemanfaatan perkembangan teknologi informasi. Contoh sederhananya adalah memanfaatkan media sosial sebagai media promosi perpustakaan. Karena tidak dapat dipungkiri masyarakat dewasa ini dikuasai oleh masyarakat milenial yang merupakan generasi *digital native*, yang mana setiap harinya tidak terlepas dari media sosial. Adapun



contoh yang lebih kompleks adalah dengan penggunaan teknologi-teknologi baru di perpustakaan, seperti penggunaan *barcode* pada buku, penggunaan RFID, dan lain sebagainya. Hal ini semata-mata bertujuan untuk memudahkan masyarakat (pemustaka) mengakses informasi dan membantu memenuhi kebutuhan informasi pemustaka.

Selain dari pada itu, pemimpin dengan konsep kepemimpinan transformasional memiliki ciri mampu meningkatkan kecerdasan bawahannya / pengikutnya, dengan tujuan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi, meningkatkan rasionalisme, dan mampu memecahkan masalah secara cermat. Adapun dalam ruang lingkup perpustakaan, pemimpin diharapkan mampu memberikan stimulasi intelektual (keilmuan) kepada pustakawannya untuk dapat berinovasi di dalam perkembangan perpustakaan di tengah era disrupsi 4.0. Contohnya dapat melakukan studi banding ke perpustakaan yang dianggap “maju” / “lebih baik” untuk dapat dijadikan suatu inspirasi dan dapat diterapkan di perpustakaan. Akan tetapi, diluar dari pada itu pemimpin dengan konsep kepemimpinan transformasional adalah orang yang tidak mendikte bawahannya, dan selalu terbuka memberikan kesempatan bawahannya untuk menyampaikan argumennya dan membebaskan bawahannya untuk berinovasi untuk perpustakaan. Pemimpin dengan konsep kepemimpinan transformasional juga akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan kondusif, karena lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan layanan yang lebih maksimal kepada pemustaka.

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk menghadapi tantangan perpustakaan di era disrupsi 4.0, maka diperlukan seorang pemimpin perpustakaan yang mampu menginspirasi dan meyakinkan pengikutnya (pustakawan) terhadap pentingnya perpustakaan bertahan di tengah arus perkembangan teknologi informasi, atau disebut dengan era disrupsi 4.0. Kepemimpinan perpustakaan yang tepat untuk menghadapi tantangan tersebut yakni adalah kepemimpinan transformasional, yang mana tujuan utamanya dari kepemimpinan ini adalah melakukan perubahan ke arah yang lebih baik sesuai dengan keadaan sekarang atau yang tengah berkembang.

Adapun pemimpin dengan konsep kepemimpinan transformasional pada perpustakaan di era



disrupsi 4.0 hendaknya

1. Menjadi seorang pembelajar seumur hidup, karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan terus berkembang tidak mengenal tempat maupun waktu.
2. Memiliki visi yang mampu meyakinkan bawahannya, karna seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional dikenal sebagai seorang pemimpin yang visioner.
3. Menjadi fasilitator dan aktor sekaligus dalam melakukan pekerjaan perpustakaan.
4. Pemimpin menjadi pusat inspirasi dan motivasi bawahannya (pustakawan).
5. Meningkatkan intelektual, atau dengan kata lain menstimulasi intelektual pustakawannya dengan tujuan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi, meningkatkan rasionalisme, dan mampu memecahkan masalah secara cermat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, G. (2005). *Kajian Pustaka (literature review)*. https://www.academia.edu/11500074/Kajian_Pustaka_literature_review_
- A'yunin, N. A. Q. (2019). Peran Kepemimpinan Transformasional Bagi Perpustakaan Zaman Now. *Jurnal LIBRA*, 11(1).
- Izzudin. (2019, July 5). *Memasuki Era Disrupsi dan Menghadapinya*. Kumparan. <https://kumparan.com/temali/memasuki-era-disrupsi-dan-menghadapinya-1rP1bBzWuG5>
- Kadir, A. & Terra Ch. Twriwahyuni. (2013). *Pengantar Teknologi Informasi*. CV. Andi Offset.
- Lensufiie, T. (2010). *Leadership untuk Profesi dan Mahasiswa* (N. Hananti, Ed.). Esensi Erlangga Group.
- Mualldin, I. (2013). *Kepemimpinan Transformasional dalam Kajian Teoretik dan Empiris*. Presentasi Matakuliah Leadership, Program Doktor Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Nafis, B. (2020). Persepsi Pustakawan terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan (Studi Kasus UPT. Perpustakaan Universitas Syiah Kuala). *VISI PUSTAKA: Buletin Jaringan Informasi Antar Perpustakaan*, 22(2), Article 2. <https://doi.org/10.37014/visi>
- Qalyubi, S., Purwono, Septiyantono, T., Sidik, U., Tafrikhuddin, Arianto, S., Zulaikha, S. R., Lasa, Rohmadi, D., & Laugu, N. (2007). *Dasar-dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. Yogyakarta : Jurusan Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan, (2007).
- Safaria, T. (2004). *Kepemimpinan*. Graha Ilmu.



Safitri, A. (2019, December 7). *Tantangan Masyarakat di Era Disrupsi*. Radar Jember. <https://radarjember.jawapos.com/opini/07/12/2019/tantangan-masyarakat-di-era-disrupsi/>

Saleh, A. R. & Rita Kumalasari. (2011). *Manajemen Perpustakaan*. Universitas Terbuka.

Savitri, A. (2019). *Revolusi Industri 4.0: Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era Disrupsi 4.0*. Penerbit Genesis.

Winanda, J. E., & Nurani, F. (n.d.). *Kepemimpinan Transformasional dalam Dunia Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0*. 10.

Yaniawati, R. P. (2020, April 14). *Penelitian Studi Kepustakaan (Library Research)*. Penyamaan Persepsi Penelitian Studi Kepustakaan, FKIP Unpas.

Yulk, G. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. PT. Indeks.