

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA PERPUSTAKAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA

Ni Komang Natalia Pertiwi¹, I Ketut Gede Harsana², I Putu Suhartika³

¹²³Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

E-mail: pertiwinatalia@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze how the transformational leadership of the Head Librarian enhances the performance of librarians at the Library of Ganesha University of Education. The background of the study is based on the premise that transformational leadership is considered an effective leadership model for managing change and improving the motivation and performance of librarians. This research employs a qualitative approach with a descriptive method. Data collection was carried out through direct observation and interviews at the Library of Ganesha University of Education. The findings reveal that the head librarian implements the four dimensions of transformational leadership, namely idealized influence (charisma), inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. This leadership approach contributes to increased productivity, adaptation to technology, and team solidarity among librarians. Other supporting factors such as a structured work system, adequate facilities, and strong teamwork also enhance the effectiveness of library services. Through a flexible and innovative leadership approach, the library is able to deliver more optimal and responsive services to meet the needs of its users.

Keywords: *Transformational Leadership, Librarian Performance, Library, and Library of Ganesha University of Education*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional Kepala Perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha. Latar belakang penelitian didasarkan pada kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model kepemimpinan yang efektif dalam mengelola perubahan serta meningkatkan motivasi dan kinerja pustakawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui observasi dan wawancara langsung di Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala perpustakaan menerapkan empat dimensi kepemimpinan transformasional yaitu, *idealized influence* (kharisma), *inspirational motivation* (inspirasi motivasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *individualized consideration* (pertimbangan individual). Kepemimpinan ini berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas, adaptasi terhadap teknologi serta solidaritas tim pustakawan. Faktor lain seperti sistem kerja yang terstruktur, fasilitas yang memadai serta kerja tim yang solid turut mendukung efektivitas layanan perpustakaan. Dengan pendekatan kepemimpinan yang fleksibel dan inovatif, perpustakaan mampu memberikan layanan yang lebih optimal dan responsif terhadap kebutuhan pemustaka.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pustakawan, Perpustakaan, dan Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha

1. PENDAHULUAN

Perpustakaan dapat dipandang sebagai suatu entitas kelembagaan yang bertugas melayani kebutuhan komunitas penggunanya, sehingga pengelolaannya menjadi aspek krusial yang patut diperhatikan oleh figur kepemimpinan (Putra, 2018:85). Figur pemimpin memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan institusi perpustakaan, oleh karena itu, telaah terhadap berbagai corak *leadership* yang seyogianya diterapkan dalam lingkup perpustakaan menjadi urgensi tersendiri. Marlina (2013:220) mengemukakan bahwa pada era kontemporer ini terdapat ragam bentuk kepemimpinan yang dapat diklasifikasikan ke dalam lima kategori, yaitu: *theocratic*, *laissez-faire*, *democratic*, *charismatic*, dan *militaristic*. Masing-masing gaya kepemimpinan tersebut memiliki simbolisme yang menjadi penanda khas dan pembeda antar model kepemimpinan.

Progresivitas lembaga perpustakaan sangat dipengaruhi oleh keberadaan dan performa seorang pemimpin, karena pemimpinlah yang memiliki otoritas dalam mengarahkan kinerja subordinat serta menetapkan pencapaian objektif kelembagaan. *Leadership* sendiri dimaknai sebagai kapasitas individu dalam memengaruhi dan membangkitkan motivasi kepada pihak lain guna menciptakan efektivitas kerja serta meraih keberhasilan suatu organisasi (Yukl et al., 2019:774). Oleh karena itu, kemajuan perpustakaan di samping ditentukan oleh fasilitas perpustakaan juga ditentukan oleh seorang pemimpin perpustakaan yang mampu memberikan motivasi dan inspirasi bagi kemajuan perpustakaan itu sendiri. Salah satunya yang mendukung arah kemajuan terhadap perpustakaan adalah kepemimpinan transformasional. Pendekatan kepemimpinan transformasional yang berfokus kepada menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk melampaui ekspektasi dan mencapai tujuan bersama dianggap sebagai pendekatan yang ideal untuk mengelola perubahan dan meningkatkan kinerja dalam organisasi yang

kompleks seperti perpustakaan. Kepala perpustakaan yang memiliki kepemimpinan yang transformasional mampu membangkitkan semangat, memberikan inspirasi, merangsang intelektual, serta memberikan perhatian individu kepada pustakawan sehingga mendorong mereka untuk bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal (Milan Shrestha, 2020:112).

Namun, kesulitan yang dihadapi pustakawan dalam melaksanakan tugasnya yang semakin kompleks, pustakawan harus memiliki berbagai keterampilan seperti, menguasai teknologi informasi dan dapat menyediakan layanan yang inovatif dan responsif. Untuk memastikan bahwa perpustakaan dapat memenuhi ekspektasi pengguna dan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan akademik institusi, kinerja pustakawan yang optimal sangat penting (Dettman, 2024:108-110).

Kinerja pustakawan memegang peranan krusial dalam mewujudkan visi dan misi perpustakaan. Pustakawan yang berkinerja tinggi dapat memberikan layanan yang berkualitas, memanfaatkan teknologi informasi, menjalin hubungan yang baik dengan pengguna dan komunitas, serta dapat mengelola koleksi secara efektif. Oleh karena itu sangat penting untuk melakukan upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja pustakawan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pustakawan kerap dihadapkan pada berbagai tantangan seperti kurangnya motivasi kerja, keterampilan teknologi yang rendah, kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional dan lingkungan organisasi yang tidak mendukung adalah beberapa tantangan yang sering dihadapi. Pustakawan perlu mengatasi tantangan – tantangan ini agar mereka dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perpustakaan. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam mengatasi masalah dan meningkatkan kinerja perpustakaan, pemimpin yang efektif dapat menciptakan visi yang jelas, membangun tim yang solid, mendorong

perubahan. Gaya kepemimpinan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja dan memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka (Wirda & Azra, 2012:24-26).

Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) salah satu perpustakaan perguruan tinggi negeri di Bali yang memiliki peran penting dalam mendukung pendidikan dan penelitian di lingkungan universitas. Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha berusaha untuk meningkatkan koleksi, meningkatkan layanan, dan penggunaan teknologi informasi untuk memenuhi kebutuhan pengguna. Dengan meningkatnya kebutuhan terhadap layanan informasi yang cepat dan akurat kepala perpustakaan dituntut untuk memiliki visi yang jelas dan kemampuan untuk memimpin para tim pustakawan menuju pencapaian tujuan bersama. Namun, sejauh mana kepemimpinan transformasional kepala perpustakaan telah berkontribusi pada kinerja pustakawan Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha masih perlu diteliti lebih lanjut maka dari itu dalam penelitian saya kali ini saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Perpustakaan Dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha."

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Perpustakaan Perguruan Tinggi

Perpustakaan merupakan entitas fungsional yang krusial dalam lingkungan perguruan tinggi, berperan sebagai katalisator dalam mendukung realisasi visi dan misi institusi akademik sebagaimana tertuang dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang mencakup aspek pengajaran, riset ilmiah, serta pengabdian kepada masyarakat. Secara struktural, perpustakaan di lingkungan perguruan tinggi umumnya diklasifikasikan sebagai unit pelaksana teknis (UPT) yang berada di bawah koordinasi langsung pihak

rektorat. Fungsinya tidak hanya sebagai pusat pembelajaran dan transfer pengetahuan, namun juga sebagai simpul pendukung dalam pemenuhan kebutuhan informasi sivitas akademika (Suharso et al., 2020:271).

Lebih jauh, perpustakaan perguruan tinggi berperan sebagai wahana strategis bagi mahasiswa dalam menjangkau berbagai sumber literasi seperti buku, repository, jurnal akademik, serta artikel ilmiah yang relevan dengan disiplin keilmuan mereka. Berdasarkan regulasi yang tertuang dalam Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2017 mengenai Standar Nasional Perpustakaan Perguruan Tinggi, lembaga ini wajib menjalankan empat fungsi utama: edukatif, penelitian, penyedia informasi, serta pelestarian pengetahuan, sebagai bagian dari upaya pencapaian tujuan institusional.

Keberadaan perpustakaan dalam konteks kampus, di manapun ia berada, memiliki makna strategis yang tidak dapat dipandang remeh. Ia merupakan denyut intelektual kampus yang turut menentukan kualitas atmosfer akademik. Dalam tata kelola operasionalnya, keberadaan pustakawan merupakan komponen vital yang memainkan peranan sentral dan tidak dapat dieliminasi dari sistem pengelolaan yang efektif (Rifngati, 2016:264).

Landasan Teoritis Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan hubungan yang erat antara individu dengan kelompoknya yang menentukan arah dan keberhasilan suatu organisasi. Asmarazisa (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berjalan efektif apabila terjadi kerja sama yang baik antara pemimpin dan karyawan, dilandasi keyakinan serta mekanisme pencapaian tujuan bersama. Tiga teori utama yang menjelaskan kemunculan pemimpin antara lain teori genetis (bakat sejak lahir), teori sosial (pemimpin dibentuk melalui pengalaman dan pendidikan), dan teori sintesis/ekologis yang menggabungkan keduanya.

Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan menjadi elemen penting di antara struktur, budaya kerja, visi, hingga strategi organisasi. Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) dianggap mampu mengelola perubahan, terutama dalam lembaga pelayanan seperti pendidikan dan perpustakaan. Model ini menjadi sorotan banyak peneliti sejak 1980-an dan terus berkembang melalui pemikiran Bass dan Avolio (2003), yang menekankan bahwa pemimpin dapat memadukan gaya transaksional dan transformasional secara fleksibel untuk menciptakan efektivitas.

Kepemimpinan transformasional ditandai oleh pengaruh ideal (kharisma), motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pemimpin transformasional berperan sebagai panutan, motivator, dan pembimbing yang mendengarkan aspirasi bawahannya. Dalam lembaga perpustakaan, pendekatan ini bertujuan untuk membangun budaya profesional, menumbuhkan kepercayaan antar staf, dan menyelesaikan konflik secara bijak agar tercapai kualitas layanan yang optimal (Harmoko, 2017).

Namun, teori kepemimpinan transformasional juga menuai kritik. Tafvelin (2013) mengidentifikasi kelemahan seperti kecenderungan elitis, potensi penyalahgunaan pengaruh, tumpang tindih antar komponennya, serta lemahnya kejelasan konseptual dalam menentukan proses pengaruh antar pemimpin dan pengikut. Meski begitu, beberapa studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tetap dapat dikembangkan melalui pelatihan, yang berdampak positif terhadap komitmen dan kinerja bawahan.

Efektivitas kepemimpinan transformasional terbukti melalui peningkatan kreativitas, pengurangan stres kerja, kemampuan menghadapi krisis, serta keberhasilan implementasi perubahan organisasi. Pemimpin transformasional juga mendorong pengembangan keterampilan, inovasi, serta motivasi intrinsik pegawai. Dengan demikian,

penerapan gaya kepemimpinan ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan adaptif terhadap perubahan jangka panjang.

Kinerja Pustakawan

Kinerja pustakawan merupakan pencapaian prestasi individu atau kelompok dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mengukur kinerja pustakawan secara tepat, diperlukan tujuan yang jelas dari perpustakaan itu sendiri. Penilaian terhadap kinerja pustakawan menjadi penting guna mengetahui sejauh mana tujuan tercapai dan menentukan perbaikan yang perlu dilakukan. Penilaian ini diharapkan mampu memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan kualitas layanan perpustakaan.

Standar kinerja, atau *performance standard*, menjadi alat ukur dalam menilai keberhasilan maupun kegagalan suatu kinerja. Salah satu acuan internasional yang digunakan dalam pengukuran kinerja pustakawan adalah ISO 11620. Standar ini terdiri dari empat indikator utama, yaitu *resources*, *access & infrastructure*, *use*, *efficiency*, serta *potentials and development*. Masing-masing indikator ini mencakup berbagai aspek seperti jumlah koleksi, penggunaan fasilitas, efisiensi layanan, hingga pengembangan layanan pustakawan (Dinahaji, 2012:134).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pustakawan diklasifikasikan ke dalam empat aspek utama. Pertama, faktor individu seperti kemampuan, keyakinan, motivasi, dan komitmen. Jika pustakawan memiliki kompetensi dan semangat kerja tinggi, maka kinerjanya pun akan meningkat. Namun sebaliknya, jika kurang memahami sistem kerja perpustakaan serta memiliki motivasi rendah, maka akan menghambat pencapaian kinerja yang optimal (Winarandu, 2013:67-68).

Faktor kedua adalah kepemimpinan. Pimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan akan sangat berpengaruh terhadap semangat dan kualitas

kerja pustakawan. Ketiga, faktor tim atau rekan kerja. Lingkungan kerja yang positif dan kerja sama antar pustakawan dapat meningkatkan produktivitas. Namun jika terjadi konflik atau persaingan yang tidak sehat, hal ini justru akan menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja yang maksimal.

Terakhir, faktor sistem kerja dan fasilitas juga memegang peranan penting. Kinerja pustakawan dapat didorong oleh sistem kerja yang terorganisir, serta fasilitas yang memadai dari organisasi induk. Ketidakteraturan dalam sistem kerja atau minimnya sumber daya manusia bisa menjadi faktor penghambat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pustakawan harus dilakukan secara menyeluruh, mencakup evaluasi standar kerja, pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

3. METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan rancangan deskriptif sebagai kerangka metodologisnya. Pendekatan ini dipilih lantaran dianggap paling representatif dalam merespons tujuan kajian yang hendak mengelaborasi secara mendalam peran kepemimpinan transformasional dari kepala perpustakaan dalam meningkatkan kapabilitas kinerja pustakawan di lingkungan Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha. Melalui perspektif kualitatif, peneliti memperoleh peluang untuk menelusuri makna interaksi dan pengalaman informan secara utuh dan kontekstual. Rancangan deskriptif digunakan guna menyajikan deskripsi yang autentik dan terstruktur mengenai dampak gaya transformational leadership terhadap dorongan motivasional dan performa kerja pustakawan (Yusanto, 2019:3).

Lokasi pelaksanaan studi berpusat di Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha yang beralamat di Jalan Udayana No.11, Singaraja, Bali. Pemilihan lokasi ini dilandaskan pada signifikansinya sebagai elemen pendukung vital dalam kegiatan akademik

maupun non-akademik di kampus tersebut. Tahapan pengumpulan data berlangsung selama periode satu bulan, dimulai pada 15 Maret hingga 15 Mei 2025. Jenis data yang dihimpun meliputi data primer, yang diperoleh langsung dari wawancara dengan informan terpilih, serta data sekunder yang dikaji dari berbagai literatur, dokumen kebijakan, dan artikel ilmiah yang relevan.

Penunjukan informan dilakukan melalui teknik purposive sampling, yakni pemilihan partisipan secara intensional berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan kebutuhan temuan data dalam penelitian kualitatif. Informan yang dilibatkan terdiri dari kepala perpustakaan, pustakawan berpengalaman maupun yang baru, serta staf administrasi yang memiliki keterlibatan langsung dalam aktivitas layanan perpustakaan. Mereka dipilih karena dipandang mampu memberikan insight yang kaya dan mendalam mengenai bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional dijalankan serta dampaknya terhadap peningkatan kualitas kerja pustakawan (Palinkas et al., 2015:5). Keragaman latar belakang informan ini juga ditujukan untuk mengakomodasi prinsip triangulation demi memperkuat keabsahan data.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga prosedur utama, yaitu observasi lapangan, wawancara semi-terstruktur, dan penelusuran dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung guna mencermati dinamika kepemimpinan di lingkungan kerja pustakawan. Wawancara memungkinkan peneliti menelusuri informasi yang mendalam dari beragam perspektif—termasuk pengalaman personal, persepsi, hingga evaluasi informan terhadap gaya kepemimpinan kepala perpustakaan. Sedangkan dokumentasi dimanfaatkan untuk memperoleh data sekunder yang bersumber dari laporan kinerja, kebijakan internal lembaga, serta arsip administratif yang relevan dengan fokus penelitian (Malahati et al., 2023:345).

Langkah analisis data dilakukan melalui tiga tahapan utama: data *reduction*, data

display, dan conclusion drawing. Pada tahap pereduksian, informasi yang telah dikumpulkan diseleksi dan disintesis agar fokus pada isu-isu yang signifikan. Selanjutnya, penyajian data dilakukan secara naratif dengan bantuan visualisasi seperti diagram atau skema. Pada akhirnya, peneliti menarik konklusi melalui penelusuran pola-pola dan keterkaitan temuan yang muncul selama proses analisis. Seluruh prosedur ini dijalankan secara sistematis guna menjamin bahwa kesimpulan yang dirumuskan merefleksikan kondisi empiris yang aktual dan relevan dengan rumusan masalah penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional Kepala Perpustakaan

Kinerja pustakawan merupakan hasil dari pencapaian kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi perpustakaan guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja ini tidak dapat dilepaskan dari adanya indikator atau standar evaluasi, sehingga diperlukan penilaian secara berkala agar dapat diketahui sejauh mana efektivitas kerja pustakawan dalam mendukung keberhasilan perpustakaan. Penilaian ini sekaligus menjadi sarana perbaikan dan pengambilan keputusan strategis. Untuk menjamin objektivitas dan keterukuran, penilaian kinerja pustakawan mengacu pada standar internasional seperti ISO 11620. Standar ini mencakup empat indikator utama: sumber daya dan infrastruktur, penggunaan layanan, efisiensi, serta potensi dan pengembangan.

Indikator pertama yaitu sumber daya, akses, dan infrastruktur, mencakup jumlah koleksi, ketersediaan staf, serta sarana teknologi informasi seperti OPAC. Indikator kedua, yaitu penggunaan, berfokus pada sejauh mana layanan dan koleksi perpustakaan dimanfaatkan, baik dalam bentuk peminjaman, pengunduhan digital, maupun pemakaian fasilitas lainnya. Selanjutnya, efisiensi menilai seberapa optimal perpustakaan mengelola waktu, biaya, dan proses kerja, misalnya durasi

pelayanan atau kecepatan memperoleh dokumen. Terakhir, indikator potensi dan pengembangan meliputi kemampuan perpustakaan dalam berinovasi serta memperoleh pendanaan untuk pengembangan layanan dan peningkatan kapasitas pustakawan.

Kinerja pustakawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Pertama adalah faktor individu, seperti kompetensi, motivasi, dan komitmen. Pustakawan dengan keahlian yang baik serta dedikasi terhadap profesinya cenderung menunjukkan kinerja optimal. Sebaliknya, kurangnya pemahaman terhadap sistem kerja atau rendahnya semangat kerja dapat menghambat produktivitas. Kedua, faktor kepemimpinan sangat menentukan, khususnya dalam hal arahan, dukungan, dan dorongan dari atasan. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan visi yang jelas akan mendorong pustakawan untuk bekerja lebih baik.

Selanjutnya, faktor tim atau kelompok juga berperan penting. Lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung menciptakan suasana kerja yang positif, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Namun jika terdapat konflik atau persaingan tidak sehat, hal ini justru akan menjadi hambatan. Faktor terakhir adalah sistem kerja dan fasilitas. Perpustakaan yang menyediakan sistem manajemen yang tertata, fasilitas lengkap, serta pembagian tugas yang jelas akan memungkinkan pustakawan bekerja secara efektif. Sebaliknya, keterbatasan sumber daya atau ketidakteraturan sistem akan berdampak negatif pada kualitas kinerja pustakawan.

Dengan memahami indikator dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pustakawan, maka perpustakaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk memperbaiki atau meningkatkan kualitas layanannya. Hal ini penting agar pustakawan tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga mampu berkontribusi secara aktif dalam

mendukung peran perpustakaan sebagai pusat informasi, pendidikan, dan literasi masyarakat.

Kinerja Pustakawan

Kinerja pustakawan merupakan tolok ukur terhadap sejauh mana seorang pustakawan mampu menjalankan tugasnya secara optimal dalam rangka pencapaian tujuan perpustakaan. Kinerja tersebut dapat dinilai melalui indikator dan standar tertentu, seperti yang tercantum dalam ISO 11620, guna memastikan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan layanan perpustakaan. Standar ini memuat empat kategori utama, yaitu sumber daya dan infrastruktur, penggunaan layanan, efisiensi, serta potensi dan pengembangan. Melalui pengukuran ini, perpustakaan dapat mengetahui posisi capaian kinerjanya dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan dan mengambil langkah perbaikan yang diperlukan.

Sumber daya, akses, dan infrastruktur menilai kecukupan koleksi, staf, serta sarana teknologi informasi yang tersedia. Indikator penggunaan melihat seberapa intens sumber daya perpustakaan dimanfaatkan, seperti jumlah peminjaman, pengunduhan bahan elektronik, dan pemakaian fasilitas. Sementara itu, efisiensi mencerminkan sejauh mana penggunaan waktu dan biaya dalam pengelolaan layanan berlangsung secara optimal. Terakhir, potensi dan pengembangan menilai kemampuan perpustakaan dalam melakukan inovasi serta penguatan kapasitas pustakawan melalui pelatihan dan pengelolaan dana yang memadai.

Selain indikator penilaian, terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pustakawan. Faktor pertama berasal dari aspek individu, meliputi kemampuan, motivasi, dan komitmen terhadap profesi. Seorang pustakawan yang memiliki keahlian, percaya diri, dan dedikasi tinggi cenderung bekerja lebih maksimal, sedangkan kurangnya penguasaan sistem kerja dan rendahnya motivasi menjadi penghambat. Faktor kedua adalah kepemimpinan, di mana

dorongan, arahan, dan dukungan dari atasan berpengaruh langsung terhadap semangat kerja pustakawan. Arahan yang jelas dapat menjadi pendorong keberhasilan, sedangkan ketidakpedulian terhadap arahan dapat melemahkan kinerja.

Faktor ketiga berasal dari lingkungan kerja tim. Keharmonisan dan kerjasama antar pustakawan mendukung terbentuknya suasana kerja yang kondusif dan produktif. Sebaliknya, konflik atau ketegangan dalam tim dapat menurunkan performa kerja. Faktor keempat adalah sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh perpustakaan. Sistem kerja yang tertata serta ketersediaan fasilitas penunjang yang memadai akan memperlancar pelaksanaan tugas pustakawan. Namun, apabila sistem kerja tidak jelas, fasilitas terbatas, atau terjadi ketimpangan beban kerja, maka hal ini dapat menjadi penghambat utama bagi pustakawan dalam menjalankan tugasnya dengan optimal.

Kepemimpinan Transformasional Kepala Perpustakaan

Kepemimpinan transformasional di Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha tak terlepas dari peran sentral Dr. Made Hery Wihardika Griadhi yang telah memimpin sejak 2014. Dengan latar belakang sebagai pustakawan profesional dan pengalaman nasional yang luas, ia dikenal sebagai figur visioner yang berhasil membawa berbagai inovasi berbasis teknologi, seperti penerapan INLISLite dan rencana integrasi RFID untuk efisiensi layanan. Keterlibatannya di berbagai forum nasional, seperti FPPTI, memperkuat perannya dalam membangun jejaring dan mendorong pengembangan kompetensi pustakawan secara luas. Kepemimpinan beliau juga tercermin dari gaya manajemen yang disiplin, humanis, serta mendukung kolaborasi dan pengembangan SDM melalui pelatihan dan sertifikasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan observasi, gaya kepemimpinan kepala

perpustakaan ini selaras dengan teori transformasional Bass yang mencakup empat dimensi utama. Pertama, *idealized influence* (kharisma) tercermin dari keteladanan dalam kedisiplinan serta kemampuan beliau menjadi panutan dalam menjalankan visi organisasi. Kedua, *inspirational motivation* terlihat dari kemampuannya membangkitkan semangat kerja pustakawan melalui inspirasi, visi yang jelas, serta suasana kerja yang mendukung kebersamaan. Pendekatan ini menjadikan perpustakaan sebagai tempat kerja yang memotivasi sekaligus membangun rasa memiliki bagi stafnya.

Ketiga, *intellectual stimulation* diwujudkan melalui pemberdayaan pustakawan dalam pengambilan keputusan dan inovasi layanan, seperti pengembangan fitur OPAC dan lomba-lomba berbasis literasi digital. Kepala perpustakaan mendorong staf untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi. Keempat, *individualized consideration* terlihat dari kepeduliannya dalam memberikan tantangan kerja yang menyesuaikan potensi staf, serta perhatian terhadap kebutuhan dan kenyamanan kerja mereka, termasuk pengadaan fasilitas dan perbaikan lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional yang diterapkan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja, semangat, serta inovasi pustakawan. Di antara keempat dimensi tersebut, *inspirational motivation* tampak paling menonjol, terlihat dari kekuatan kepala perpustakaan dalam membangkitkan antusiasme dan loyalitas staf melalui visi dan komunikasi yang inspiratif. Hasil ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang terbuka, fleksibel, dan berorientasi pada pengembangan individu mampu mendorong perpustakaan menjadi institusi yang adaptif, progresif, dan relevan dalam ekosistem pendidikan tinggi.

Kinerja Pustakawan

Kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha merupakan elemen kunci dalam menjamin kelangsungan layanan perpustakaan akademik yang berkualitas. Para pustakawan tidak hanya bertugas mengelola koleksi, namun juga berperan sebagai fasilitator dalam penyebaran pengetahuan dan pengembangan literasi. Seiring perkembangan teknologi dan perubahan pola akses informasi, tuntutan terhadap kinerja mereka pun semakin kompleks, meliputi kemampuan adaptasi digital, peningkatan mutu layanan, serta inovasi pengelolaan perpustakaan.

Empat faktor utama yang memengaruhi kinerja pustakawan teridentifikasi dalam penelitian ini, yakni faktor pribadi, kepemimpinan, kerja tim, serta sistem kerja dan fasilitas. Faktor pribadi mencakup kompetensi, motivasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap teknologi yang sangat menentukan kualitas layanan yang diberikan. Sementara itu, faktor kepemimpinan menjadi pendorong utama melalui gaya kepemimpinan transformasional kepala perpustakaan yang mampu menginspirasi, memberikan perhatian individual, serta merangsang kreativitas intelektual pustakawan.

Kerja tim yang solid juga terbukti berkontribusi besar dalam efektivitas layanan, di mana kolaborasi antar pustakawan menciptakan suasana kerja yang mendukung serta memungkinkan pelaksanaan tugas yang efisien. Di sisi lain, sistem kerja yang terstruktur, adaptif terhadap teknologi, serta fasilitas kerja yang lengkap dan nyaman, turut menunjang kelancaran aktivitas kepustakawanan dan pengembangan profesional mereka.

Secara keseluruhan, faktor kepemimpinan muncul sebagai unsur paling dominan dalam mendorong kinerja pustakawan. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan. Dengan dukungan sistem

yang baik dan tim yang solid, pustakawan Universitas Pendidikan Ganesha mampu menghadirkan layanan perpustakaan yang optimal dan relevan dengan kebutuhan pemustaka masa kini.

Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala perpustakaan memiliki keterkaitan langsung dengan performa kerja pustakawan. Individu yang berada di bawah arahan pemimpin dengan karakteristik transformasional umumnya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karena merasa mendapatkan pengakuan, sokongan moril, serta pemberdayaan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Keadaan ini secara tidak langsung menumbuhkan dorongan intrinsik untuk melampaui ekspektasi tugas formal, sehingga berimplikasi pada kontribusi nyata terhadap kemajuan institusi perpustakaan.

Lebih jauh, kepemimpinan transformasional turut membentuk atmosfer kerja yang kondusif dan progresif, di mana nilai-nilai seperti inovasi, kreasi ide, dan semangat pembelajaran senantiasa dikedepankan. Lingkungan yang terbuka terhadap gagasan baru dan pembaruan ini memungkinkan pustakawan untuk meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan, sekaligus memperkuat kapasitas mereka dalam menyesuaikan diri terhadap dinamika perubahan yang terjadi di ruang lingkup perpustakaan.

Secara menyeluruh, peran kepala perpustakaan sebagai figur transformational leader tidak dapat dipandang sebelah mata. Kontribusinya tercermin melalui kemampuan untuk memberi inspirasi dan energi positif kepada pustakawan, membentuk kultur organisasi yang sehat dan progresif, serta merumuskan visi yang terarah demi kemajuan lembaga. Melalui pendekatan transformasional, kepala perpustakaan memiliki potensi besar

dalam menggerakkan institusinya menuju tingkat performa pustakawan yang lebih unggul dan berdaya saing tinggi.

Melalui upaya dalam menginspirasi dan memotivasi kepemimpinan transformasional kepala perpustakaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pustakawan. Melalui pengaruh kharisma pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dengan kedisiplinan dan keterlibatan aktif sebagai teladan bagi staf. Motivasi inspiratif yang mendukung pengembangan profesional pustakawan didorong untuk meningkatkan kompetensi mereka, merasa lebih percaya diri dan berkontribusi secara nyata. Dalam aspek stimulasi intelektual, pustakawan diberi ruang untuk berinovasi seperti pengembangan sistem keamanan. Pendekatan *individualized consideration* memastikan bahwa setiap pustakawan mendapatkan perhatian sesuai dengan potensi mereka dan mendukung kesejahteraan staf. Dampaknya dapat terlihat pada peningkatan produktivitas, adaptasi terhadap teknologi serta solidaritas tim yang menjaga keberlanjutan operasional perpustakaan. Dengan sistem kerja yang terstruktur dan fasilitas yang memadai, pustakawan dapat bekerja lebih efisien dan memberikan layanan terbaik bagi pemustaka.

Berdasarkan pembahasan di atas Kepemimpinan Transformasional di Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha berpengaruh penting terhadap peningkatan kinerja pustakawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi. Melalui pengaruh kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan perhatian individual pustakawan bisa menjadi lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan tuntutan layanan yang semakin kompleks. Selain kepemimpinan yang melihat ke arah masa depan, sistem kerja yang terstruktur, fasilitas yang memadai dan budaya kerja kolaboratif mendukung produktivitas pustakawan.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, Kepemimpinan Transformasional Kepala Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha telah terbukti efektif dalam mendorong perubahan positif, meningkatkan motivasi staf serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Melalui pendekatan yang mencerminkan *idealized influence* (kharsima), *inspirational motivation* (motivasi inspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *individualized consideration* (perimbangan individual) kepala perpustakaan tidak hanya berperan sebagai pemimpin administratif tetapi juga sebagai inspirasi bagi timnya. Kedisiplinan, keterlibatan langsung serta komunikasi yang terbuka menjadi faktor utama yang membangun kepercayaan dan loyalitas staf terhadap visi organisasi, integrasi nilai – nilai budaya seperti Tri Hita Karana dan Tat Twam Asi juga membantu memperkuat hubungan antar anggota tim serta menjaga keseimbangan antara profesionalisme dan pendekatan personal. Selain itu, dukungan terhadap pengembangan kompetensi pustakawan, inovasi layanan, serta peningkatan layanan berbasis teknologi modern menunjukkan bahwa perpustakaan terus beradaptasi dengan perkembangan zaman. Keberhasilan kepemimpinan ini tidak hanya terlihat dari peningkatan kualitas layanan perpustakaan tetapi juga dari semangat kerja tim yang semakin tinggi, dengan sistem kerja yang terstruktur, kolaborasi yang solid serta fasilitas yang memadai perpustakaan mampu memberikan pengalaman yang lebih baik bagi pemustaka.

6. DAFTAR PUSTAKA

Asmarazisa, D. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Btn Batam. *Jurnal Dimensi*, 5(2), 1–15. <https://doi.org/10.33373/dms.v5i2.6>

- Bass, B. M., & Avolio. (2003). *Predicting unit performance by assessing transformational and transactional Leadership*. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.5742/mewfm.2017.92984>
- Dettman, D. (2024). *Promoting Open Access in Israeli Academic Libraries: What Needs to Change? Evidence Based Library and Information Practice*, 19(4), 108–110. <https://doi.org/10.18438/ebliip30611>
- Dinahaji, H. S. (2012). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 133–139. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/730/706>
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). *Transformational Leadership, creativity, and Organizational Innovation*. *Journal of Business Research*, 62(4), 461–473. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.07.032>
- Hakim, A. F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Banjarmasin Post Group). *Ilmu Administrasi Bisnis / Niaga*, 131. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/1621>
- Harmoko, S. (2017). Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Media Informasi*, 8(1), 21–28. <https://doi.org/10.22146/mi.v28i1.3925>
- Ishtiaq, M. (2019). *Book Review Creswell*,
- J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. *English Language Teaching*, 12(5), 40. <https://doi.org/10.5539/elt.v12n5p40>
- Malahati, F., B, A. U., Jannati, P., Qathrunnada, Q., & Shaleh, S. (2023). Kualitatif : Memahami Karakteristik Penelitian Sebagai

Metodologi. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 341–348.

<https://doi.org/10.46368/jpd.v11i2.902>

Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). *Purposeful Sampling for Qualitative Data Collection and Analysis in Mixed Method Implementation Research. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42(5), 533–544.

Tafvelin, S. (2013). *The Transformational Leadership Process: Antecedents, Mechanisms, and Outcomes in the Social Services*. Department of Psychology, Umeå universitet.

https://books.google.co.id/books/about/The_Transformational_Leadership_Process.html?id=SZfijwEACAAJ&redir_esc=y

Winarandu, M. (2013). Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Pustakawan Di Kantor Perpustakaan, Arsip, Dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan. *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan Dan Kearsipan*, 2 (September), 64–71.

Yusanto, Y. (2019). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *Journal of Scientific Communication (Jsc)*, 1(1), 1–13.
<https://doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764>