



Oleh: MISBAHUL MUNIR¹ dan OKKY RIZKYANTHA²
Email: midawatimunir@gmail.com, orizkyantha@gmail.com

Studi terhadap Pemikiran Lasa Hs mengenai Kepemimpinan Perpustakaan

Abstrak

Khasanah ilmu perpustakaan yang sekarang semakin berkembang membuat beragam pandangan yang dapat dijadikan acuan. Kepemimpinan perpustakaan adalah salah satu hal yang perlu dipelajari dalam ilmu perpustakaan. Kepemimpinan yang dipandang sebagai penggerak organisasi perpustakaan diharapkan dapat membawa perpustakaan menjadi lebih berkembang. Perpustakaan yang dipandang sebagai ilmu melahirkan tokoh dan pemikiran-pemikiran penting di dalamnya. Salah satu tokoh yang populer dalam dunia perpustakaan, yaitu Lasa Hs. Lasa Hs memberikan sumbangan ilmu pengetahuan melalui karyanya yang fokus pada manajemen perpustakaan. Penelitian ini membahas tentang pemikiran Lasa Hs tentang kepemimpinan perpustakaan dan implementasinya. Jenis penelitian ini adalah studi tokoh yang bersifat kualitatif deskriptif mengenai pemikiran Lasa Hs. Data penelitian ini diambil melalui literatur terkait, dan didukung dengan metode observasi dan wawancara. Dianalisis dengan menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dengan menghasilkan (1) Kepemimpinan dalam Manajemen Perpustakaan, (2) Regenerasi Kepemimpinan, (3) Kemampuan Pemimpin Perpustakaan.

Kata kunci: *Studi pemikiran, Lasa Hs, kepemimpinan perpustakaan*

Pendahuluan

Perkembangan perpustakaan dari masa ke masa menunjukkan bahwa perpustakaan adalah organisme yang berkembang. Perkembangan sebuah perpustakaan tidak terlepas dari berkembangnya ilmu perpustakaan. Di Indonesia, pendidikan ilmu perpustakaan dimulai sejak tahun 1952 dan Universitas Indonesia (UI) merupakan lembaga pendidikan yang pertama kali membuka jurusan ilmu perpustakaan (Nasihuddin, 2014). Dengan semakin banyaknya program ilmu perpustakaan dan informasi di perguruan tinggi Indonesia, melahirkan berbagai pemikiran dan tokoh yang dapat menjadi pandangan baru dalam dunia ilmu perpustakaan. Upaya tersebut

adalah salah satu bentuk perguruan tinggi negeri ataupun swasta dalam mengembangkan dan memajukan ilmu perpustakaan. Sehingga keberadaan pustakawan yang telah mengenyam ilmu perpustakaan dapat memajukan dan mengembangkan perpustakaan yang ia kelola.

Di era digital ini, kemajuan dan perkembangan sebuah perpustakaan berjalan beriringan dengan kepemimpinan yang mampu menciptakan budaya organisasi dan komunikasi yang berkualitas sehingga menunjang tercapainya tujuan organisasi perpustakaan. Dalam organisasi perpustakaan memerlukan sosok pemimpin yang dapat memanfaatkan teknologi informasi dengan

¹ Mahasiswa Ilmu Perpustakaan dan Informasi Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

² Mahasiswa Ilmu Perpustakaan dan Informasi Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

baik serta memiliki produktifitas serta karakteristik yang cukup dalam memimpin organisasinya. Dalam *leadership 3.0* merupakan kepemimpinan yang didasarkan kepada kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain di sekitarnya, secara sukarela tanpa paksaan orang-orang tersebut taat dan patuh dalam mengikuti setiap kebijakan atau kehendak sang pemimpin (Kristyanto, 2014). Ketiga unsur yang terdapat dalam *leadership 3.0* harus dimiliki oleh seorang pemimpin di dalam perkembangan yang didominasi oleh informasi seperti saat sekarang ini. Seorang pemimpin harus mengerti informasi dan mengolahnya dengan baik, selain itu pemimpin juga harus mampu menggerakkan organisasinya dengan informasi yang dimilikinya. Pada masa seperti sekarang ini, seorang pemimpin yang tidak memiliki kekuatan dalam mengolah informasi, maka belum dapat dikatakan berhasil dalam memimpin organisasinya.

Perpustakaan sebagai ilmu memberikan berbagai sudut pandang kepada setiap individu untuk mempelajari dan menganalisis kekhasan ilmu tersebut. Berbagai tokoh dalam dunia ilmu perpustakaan mempunyai posisi khasnya masing-masing dalam memandang ilmu perpustakaan. Tokoh-tokoh yang populer dan menjadi salah satu pandangan pemikiran bagi pegiat informasi antara lain Putu Laxman Pendit dalam karyanya yang fokus pada perpustakaan dengan konsep digital, sedangkan Blasius Sudarsono terarah pada perpustakaan yang dipandang dari sisi filosofis, dan Sulistyio Basuki memiliki corak pemikiran pada berbagai fokus kajian ilmu perpustakaan, dokumentasi sampai pada kearsipan. Selain ketiga nama terkemuka di atas, ada satu lagi tokoh ilmu perpustakaan yang memberikan pemikiran dan kemajuan dalam ilmu perpustakaan, yaitu Lasa Hs. Lasa Hs memberikan sumbangan ilmu pengetahuan melalui karyanya yang fokus pada manajemen perpustakaan dan pengimplementasiannya.

Beliau lahir pada 1 Januari 1948 di Boyolali. Lulusan S2 Manajemen Perpustakaan UGM ini sejak 1 November 2006 bekerja di Perpustakaan UGM. Sebelumnya pernah bekerja di Perpustakaan Akademi Arsitektur YKPN, Perpustakaan Institut Pertanian (INTAN) Yogyakarta, dan Perpustakaan Fakultas Teknologi Pertanian UGM. Disamping itu, ia kini menjabat sebagai kepala perpustakaan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Buku-buku hasil karya Lasa Hs, antara lain: Kamus Istilah Perpustakaan (1990, 1994), Kamus Istilah

Perpustakaan (1998), Jenis-Jenis Layanan Informasi Perpustakaan (1994, 1995), Petunjuk Praktis Pengelolaan Perpustakaan Masjid (1994), Pedoman Perpustakaan Madrasah (1999), Pedoman Pengelolaan Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah dengan Kata Pengantar Dr. H.M. Amien Rais, M.A (1998), Literatur Sekunder (1998), Membina Perpustakaan Madrasah dan Sekolah Islam (2002), Leksikon Kepustakawanan Indonesia (2001), dan Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi (2003), Anggota Tim Penulis Entri Ensiklopedia Muhammadiyah, Gairah Menulis (2005), Mahligai Rumah Tangga (2002), Menuju Masyarakat Antikorupsi (2005) (Suwarno, 2014). Studi pemikiran terhadap tokoh merupakan salah satu jalan untuk memperluas khasanah ilmu pengetahuan. Berbagai karya dan pencapaian yang telah Lasa Hs capai menginspirasi peneliti untuk mengkaji pemikiran beliau dalam ilmu perpustakaan khususnya dalam kepemimpinan perpustakaan dan implementasinya.

Kerangka Teoritis

1. Pemikiran Tokoh

Seorang yang dianggap tokoh merupakan seorang yang banyak memberikan kontribusi pemikiran kepada orang lain. Seorang tokoh yang mempunyai pandangan yang khas dan mendalam menjadi acuan tersendiri bagi orang lain dalam bertindak. Kontribusi pemikiran tersebut yang akhirnya sosok tokoh disebut sebagai intelektual. Perbedaan Intelektual dengan orang biasa yakni dilihat dari bagaimana mempraktikkan praktik. Para intelektual menjadi penting secara tidak berimbang (dibandingkan orang awam) justru karena mempraktikkan teori, para intelektual berfikir membuat konsep sebelum bertindak (O'neil, 2002). Jason D. Swartwood, mengatakan bahwa kebijaksanaan seseorang merupakan kebajikan dari kekuasaan intelektual yang memungkinkan seseorang menjadi terpercaya untuk dianggap atau dijadikan panutan bagaimana cara hidup dan pandangan yang benar (Swartwood, 2013). Kekuasaan yang dimiliki tokoh dengan menampilkan simbol-simbol ijazah, penghargaan dan gelar secara mencolok juga dapat meningkatkan kekuasaan seseorang (Hughes, 2012). Kekuasaan ini dilihat dari segi pengetahuan, sehingga menjadi ciri dari ketokohan seseorang.

Tentunya, setiap tokoh memiliki keunikan pemikiran yang berbeda-beda. Untuk mengetahui konsep dari pemikiran tokoh maka penting sekali dianalisis melalui

studi tokoh guna mendapatkan gambaran tentang bagaimana tokoh-tokoh besar telah mempengaruhi sejarah. Hal ini membawakan fakta bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dipengaruhi oleh hadirnya tokoh-tokoh yang mengeksplor akalannya sehingga menghasilkan pemikiran-pemikiran besar. Studi tokoh yang dilakukan selama ini terdapat dua bentuk. Pertama, sebagai bagian dari pendekatan sejarah atau *historical approach*, disinggung secara sepintas dalam berbagai penjelasan metode penulisan bidang sejarah. Kedua, studi tokoh sering dikelompokkan pada bidang yang dibicarakan tokoh yang bersangkutan. Misalnya tokoh tersebut membicarakan tentang pendidikan maka studi ini dikelompokkan ke dalam studi pendidikan (Harahap, 2014).

2. Kepemimpinan Perpustakaan

Kepemimpinan dalam organisasi adalah sebuah proses di mana seorang pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik bukan dilihat dari seberapa banyak orang yang menjadi pengikutnya, bukan juga dilihat dari seberapa lama ia memimpin. Menurut Anoraga kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk memengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Panji, 1992). Stephen P. Robbins mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Fahmi, 2013). Perpustakaan sebagai lembaga informasi, dalam proses manajemennya terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penganggaran, kepemimpinan, dan pengawasan. Dalam pelaksanaannya memerlukan interaksi yang baik antara pemimpin dan yang dipimpin. Hubungan kedua elemen ini memengaruhi kinerja perpustakaan yang amat ditentukan oleh kepemimpinan yang berfungsi atas dasar kekuasaan untuk mengajak dan menggerakkan orang lain untuk melakukan kegiatan demi mencapai tujuan tertentu.

Perpustakaan sebagai sebuah organisasi informasi memerlukan pemimpin yang dapat menjalankan fungsi dan perannya dengan efektif. Efektivitas kepemimpinan perpustakaan dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain: (1) kualitas pengarahannya dan pengawasannya. Pengarahanannya dan pengawasannya pada bawahan membutuhkan koordinasi yang baik. Pengarahanannya merupakan tugas yang berkesinambungan dari pengambilan keputusan yang harus dilaksanakan agar bawahan mengerjakan tugas sesuai ketentuan. Oleh karena itu diperlukan kepemimpinan yang memiliki pengetahuan tentang perpustakaan secara jelas dan terarah. (2) peningkatan sumber daya manusia. Adanya peningkatan sumber daya manusia akan berimplikasi pada peningkatan prestasi kerja. (3) kelancaran komunikasi, komunikasi yang efektif merupakan variabel utama dalam kepemimpinan karena komunikasi merupakan unsur mengikat organisasi. (4) kemampuan mempengaruhi orang lain, hakikat kepemimpinan terletak pada kemampuan seorang pemimpin mengajak dan mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama melakukan kegiatan tertentu dalam rangka merealisasikan tujuan secara efektif dan efisien (Hs, 2005).

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah studi tokoh yang bersifat kualitatif deskriptif mengenai pemikiran Lasa Hs. Studi tokoh yaitu pengkajian secara sistematis terhadap pemikiran/gagasan seorang keseluruhan atau sebagiannya (Harahap, 2014). Pengkajian meliputi latar belakang internal, eksternal, perkembangan pemikiran, hal-hal yang diperhatikan dan kurang diperhatikan, kekuatan dan kelemahan pemikiran tokoh, serta kontribusinya bagi zamannya dan masa sesudahnya (Harahap, 2014). Data penelitian ini diambil melalui literatur terkait, dan didukung dengan metode observasi dan wawancara. Informan dalam penelitian tokoh ini berjumlah 1 orang, yaitu Lasa Hs. Dalam menganalisis data, peneliti melakukan tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Pembahasan

Dunia perpustakaan merupakan sebuah lingkungan dinamis yang seiring waktu harus mengikuti tren zaman dan karakteristik pemustaka. Dalam menuntun sebuah perpustakaan ke arah yang lebih baik, diperlukan seorang pemimpin yang mempunyai keterampilan dan kompetensi di dalamnya. Lasa Hs memberikan pemikirannya bahwa ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam

memimpin sebuah perpustakaan, adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dalam Manajemen Perpustakaan

a) Manajemen sistem

Dalam mengelolah sebuah perpustakaan diperlukan kemampuan manajemen yang baik agar segala kegiatannya terarah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan manajemen harus dimiliki oleh seorang pemimpin perpustakaan. Ia harus mengetahui arah, prioritas, dan tujuan dari organisasi pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Lasa Hs mengungkapkan bahwa ada beberapa aspek yang perlu ditelaah lebih di sebuah perpustakaan, antara lain:

“Pertama manajemen, kedua SDMnya, kemudian sarana prasarana, kemudian pelestarian bahan pustaka dan koleksinya. Itu menjadi ukuran, sama seperti perguruan tinggi ada akreditasi A, B, C. Kalau belum terakreditasi maka belum memenuhi standar.”

Maju mundur sebuah lembaga sangat dipengaruhi oleh sistem manajemen yang diberlakukan (Hs, 2005). Penugasan pada jabatan kepala perpustakaan yang tidak didasarkan pada pertimbangan kemampuan manajerial dapat mengakibatkan melencengnya dari visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan dikarenakan memang tidak memahaminya (Qalyubi, 2007). Dengan penataan manajemen yang baik dan sesuai, akan terjadi perubahan organisasi yang terarah dan mempunyai standar yang baik. Perpustakaan akan berkembang secara proporsional ke arah yang lebih jelas apabila dimenej dengan manajemen profesional, dukungan lembaga induk, dan memiliki sumber daya manusia yang kompeten, dan anggaran yang memadai (Lasa Hs dkk., 2007).

b) Koleksi

Selain itu koleksi yang menjadi produk unggulan dari perpustakaan perlu juga diperhatikan. Perpustakaan harus mempertimbangkan koleksi yang sekarang lebih mengarah ke bentuk digital. Pengembangan koleksi dimaksudkan untuk membina sebaik-baiknya sesuai dengan kondisi dan masyarakat yang dilayani. Lasa Hs mengatakan lebih lanjut bahwa:

“Jadi memang suatu lembaga harus mengikuti perkembangan suatu zaman. Misalnya dari segi koleksi ya mau gak mau ke arah yang digital.”

“Dalam rangka mengubah ke digital, pertama kami sudah repositori skripsi, tesis, disertasi, sudah dalam

bentuk digital. Lalu mulai Desember kemarin, skripsi, tesis, dan disertasi sudah kami layangkan di *web* bisa diakses dan *download full text* dari manapun. Apakah itu demokrasi informasi? Saya berusaha begitu, kita harus rubah. Yang justru jadi kekhawatiran itu mahasiswa kita yang plagiasi dari yang lain, itu bisa diantisipasi dengan deteksi plagiasi, namanya Turnitin. Contohnya kita pakai Turnitin. Udah aman.”

Semakin majunya teknologi, semakin memungkinkan perpustakaan untuk lebih cepat menyampaikan koleksinya kepada pemustaka. Penyediaan koleksi dan informasi secara terbuka bagi umum merupakan terobosan yang harus diterapkan oleh setiap perpustakaan. Informasi pada dasarnya adalah bentuk ekspresi manusia yang berupa fakta maupun ide yang dapat digunakan. Menyampaikan informasi dan memperoleh informasi merupakan hak setiap individu yang tidak harus dibatasi oleh rambu-rambu (Hs, 2005).

c) Sumber daya manusia

Dalam hal pengembangan sumber daya manusia perpustakaan, dengan penataan manajemen yang perkembangan ilmu pengetahuan yang telah meningkat maka peranan SDM di bidang perpustakaan semakin diperlukan. Lasa Hs mengatakan bahwa:

“Kemudian SDM, secanggih apapun teknologi kalau SDM nya tidak disiapkan ya teknologi itu akan berhenti. Kalau itu rusak, kan harus panggil *vendornya*, bayar toh, ini kan kadang-kadang gak kepikir, meski kan harus ada orang ahlinya, ketika rusak perbaiki sendiri. Selama gak kan mas, kita tuh kaya, seperti orang arab. Ketika rusak, dibuang. Mubazir kan. Maka dalam teknologi ini harus disiapkan orang-orangnya. Contohnya kami bisa aja mas, pake *gate* dan seterusnya, 700 juta selesai *kan*, tapi bapak-bapak ini mau diapakan. *Kan* harus berpikir SDM tadi. SDM sudah ada itu mau *ngapain*. Jangan sampai gagah-gagahan, impor teknologi, tapi satu sisi pengurusan SDM. Kadang-kadang orang itu kan gengsi. *Monggo* itu harus dipikirkan. Bagaimana *maintenance*-nya, keberlanjutannya.”

Pengembangan sumber daya manusia tidak dapat dihindarkan oleh setiap organisasi. Pustakawan sebagai penggerak kemajuan perpustakaan perlu dibina dan diberdayakan untuk meningkatkan

kompetensinya. Tidak hanya kompetensi teknis perpustakaan, namun juga kompetensi lainnya yang sekarang dituntut untuk dikuasai oleh pustakawan, seperti kemampuan *Information Technology*, *softskill*, *leadership*, dan kemampuan literasi. Pentingnya sumber daya manusia bagi suatu perpustakaan untuk memenangkan kompetisi, sebab sumber daya manusia memiliki beberapa kelebihan bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya, antara lain: (1) sumber daya manusia dapat menggerakkan sumber daya lain, (2) sumber daya manusia dapat dikembangkan dan ditingkatkan kemampuan mereka terus menerus, (3) sumber daya manusia memiliki kriteria tertentu, (4) sumber daya manusia memiliki potensi untuk menciptakan keunggulan komparatif (Lasa Hs dkk., 2007).

Selain itu dalam manajemen perpustakaan, untuk meningkatkan gairah pustakawan dalam bekerja dan produktif maka perpustakaan perlu mengadakan *reward* yang bisa memacu kinerja mereka.

“Dalam hal penulisan, ini kita dorong-dorong, saya berikan *reward*, siapapun. Kalau anda nulis, dimuat oleh koran, saya kasih 50 ribu. Kalau nulis artikel populer dan dimuat di majalah kasih 250. Kalau jurnal kasih 350. Termasuk *call for paper* tadi, kami anggap nasional, kami hargai 200. Kalau kemarin ada 10 orang yang lulus dan presentasi kami keluarkan 2 juta. Kalau *call for paper* internasional kasih 350 pertulisan. Siapa yang mau nulis buku dalam waktu 2 bulan minimal 48 halaman kita kasih 2 juta, yang *reward-reward* tadi kami tingkatkan ke menulis buku. Sampai dengan bulan 1 Februari 2 juta.”

Pemberian *reward* merupakan salah satu cara dalam manajemen perpustakaan untuk lebih meningkatkan kompetensi pustakawan. Persiapan sistem *reward* pada perpustakaan dapat meningkatkan kinerja karyawan di luar peran formalnya, insentif, kompensasi, dan penghargaan yang fleksibel benar-benar penting dalam mencapai kesuksesan organisasi (Olson, 2004).

d) Jaringan Perpustakaan

Kerjasama perpustakaan ialah kerjasama antara dua perpustakaan atau sistem perpustakaan atau lebih dengan tujuan menyediakan materi perpustakaan

bagi pemakai. Kerjasama perpustakaan didasarkan atas prinsip mendayagunakan koleksi bersama serta saling menguntungkan. Kerjasama mencakup berbagai kegiatan seperti pinjam antar perpustakaan, pengadaan bersama, penyimpanan, pengolahan bersama dll. Munculnya teknologi perpustakaan membuat perpustakaan mendayagukannya, diantaranya dalam bidang automasi perpustakaan dan perpustakaan digital. Lasa Hs mengatakan:

“Kemudian kami juga membuat jaringan antar perpustakaan perguruan tinggi muhammadiyah. Untuk melengkapi koleksi dan meningkatkan layanan, kita punya jaringan dengan Perpustakaan Muhammadiyah-Aisyah (PTMA) sampai hari ini sudah bergabung 78 perguruan tinggi muhammadiyah aisyah dari 178. Muhammadiyah itu punya perguruan tinggi lebih banyak dari pada punya Negara. Negara itu punya 122.78 sudah *link*”.

Pengimplementasian jaringan dan kerjasama perpustakaan menjadi pandangan baru dalam mengembangkan perpustakaan. Dengan pemanfaatan teknologi dan informasi, perpustakaan dapat lebih memaksimalkan perannya sebagai penyedia informasi melalui kerjasama perpustakaan. Kerjasama adalah magnet baru dalam kepemimpinan. Kerjasama adalah salah satu dari tiga tindakan inti kepemimpinan, selain kontribusi dan kolaborasi, yang sesuai dengan kompleksitas organisasi kita dan tempat kerja yang sangat dinamis. Kerjasama dan koneksi adalah keterampilan kepemimpinan yang penting dalam dunia jaringan saat ini, koneksi ini untuk menghubungkan orang-orang bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama (Olson, 2004).

2. Regenerasi Kepemimpinan

Regenerasi kepemimpinan adalah suatu proses dimana munculnya calon-calon pemimpin dari kalangan muda yang mempunyai jiwa pemimpin. Seharusnya setiap pemimpin mulai menyadari bahwa masa kepemimpinannya terbatas. Sangat diperlukan regenerasi, dengan mempersiapkan anak muda yang nantinya siap menjadi penerus kepemimpinan. Keberhasilan seorang pemimpin bukan hanya dilihat dari kesuksesan ia saat memimpin, tetapi dilihat juga dari keberhasilan kepemimpinan generasi berikutnya (Lasa Hs dkk., 2007).

“Saya selalu ingin memunculkan generasi baru, pengganti saya. Regenerasi. Saya punya kompetensi menulis saya mencoba memilih bibit-bibit yang unggul, kita pilih, internal di sini harus kita pacu, kalian harus menggantikan saya. Jadilah yang terbaik. Posisi saya siapa yang gantikan, pimpinan yang milih. Kita dorong. Dorongan kami pertama, melalui literasi informasi. Literasi informasi itu punya sistem, yang menyampaikan disebut tutor, yang kedua disebut asisten, yang ketiga disebut pembelajar. Tutor, asisten, lalu pembelajar.”

“Justru harapan kami juga DIY dan bisa pergi kemana-mana. DIY kan dekat maka salah satunya ke Lampung tadi mas. Jadi ada 20. 15 jatahnya masing-masing kemudian yang 5 nanti diperebutkan. Sudah 15 selesai semua. Bisa saja 1 tahun orang presentasi 3 atau 4 kali. Tergantung kompetesinya. itu kan mendidik kompetisi. Untuk jadi pemimpin harus kompetisi. Itu metode menumbuhkan kepemimpinan di masa depan dalam arti luas seperti itu Mas.”

Pengembangan SDM dan pembinaan kepemimpinan melalui tulisan dapat menumbuhkan kemampuan literasi dan produktif dalam pemikiran. Pustakawan tidak hanya dituntut untuk menguasai kemampuan teknis perpustakaan, namun juga dituntut untuk menguasai *skill* lain sehingga perannya dapat lebih terbukti di masyarakat. Melalui buku dan *call for paper* dapat menumbuhkan jiwa kompetisi pada pustakawan dan memberikan ruang bagi pustakawan untuk menuangkan ide dan pemikirannya dalam dunia perpustakaan. Mengirimkan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi yang mampu sangat besar artinya bagi perkembangan perpustakaan. Kepala yang takut persamaan strata pendidikan ataupun kepangkatannya akan selalu berusaha membuat pengembangan pegawainya terhambat (Priyanto, 2011).

3. Kemampuan Pemimpin Perpustakaan

Pemimpin merupakan nahkoda bagi organisasi yang akan memimpin ke mana arah organisasi akan melaju. Untuk menjadi seorang pemimpin yang baik diperlukan kemampuan yang mumpuni. Lasa Hs mengatakan bahwa ada beberapa hal yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin perpustakaan, antara lain:

a. Visioner

Seorang yang dapat melihat jauh ke depan bagaimana kondisi keadaan perpustakaan ke depannya, serta mempengaruhi koleganya untuk maju dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lasa Hs mengatakan bahwa “yang dibutuhkan orang yang visioner, berpikir visioner. Visioner itu melihat jauh ke depan, jadilah pilot jangan jadi abang becak. Kalau becak cuma melihat 3 meter, kalau pilot mandang 100 km. *Nah*, salah satu indikator visioner itu idealis, punya cita-cita panjang. Tidak berorientasi pada materi. ”Pemimpin perpustakaan harus memiliki visi yang jelas kira-kira ke mana perpustakaan itu akan dibawa. Sebab kepala perpustakaan yang memiliki visi dan arah yang jelas dan terarah, kemungkinan berhasil lebih tinggi dari seorang kepala yang sekedar pelengkap administrasi dan memenuhi kewajiban sebagai kepala perpustakaan (Lasa Hs dkk., 2007).

b. Berani dan Inovatif

Seorang pemimpin harus memiliki keberanian untuk melakukan apa yang harus dilakukannya, betapa pun sulitnya, dan betapa besar pun pengorbanan-pengorbanan yang harus dibuatnya. Dalam lokakarya kepemimpinan dan manajemen, tidak jarang kita mendengar sang pembicara/instruktur mengatakan, “Lakukan sesuatu, bahkan kalau itu pun salah; jangan tinggal diam di sana. Jika anda tidak melakukan apa-apa, maka tidak ada sesuatu pun masalah yang diselesaikan. Seorang pemimpin jangan hanya terfokus pada sesuatu yang *rigid* dan selalu mengikuti aturan. Diharapkan seorang pemimpin dapat memberikan terobosan baru dan berani dalam memberikan pandangan, ide, dan program baru yang dapat merubah kondisi organisasi menjadi lebih baik. Lasa Hs mengatakan “Harus punya keberanian, terus yang berikutnya inovasi. Kalau anda datang pada suatu tempat tidak ada inovasi tidak ada perubahan, percuma. *Ngapain* anda ada di situ. Hanya menjadi satpam. Dimana pun saya berada harus berubah.”

c. Adaptable

Beradaptasi adalah kemampuan yang sangat diperlukan seorang pemimpin. Kualitas kepemimpinan anda dapat terlihat secara tidak langsung melalui kualitas dalam beradaptasi dengan orang dan lingkungan. Dalam prakteknya perlu melakukan beberapa hal sehingga mampu beradaptasi dengan

tepat di setiap langkah kepemimpinan. Guna memahami keadaan dan kondisi dari berbagai aspek. Pemimpin yang memahami kondisi riil daerah yang dipimpinnya, maka dia akan melahirkan program matang. Lasa Hs mengatakan: "Pertama harus punya sikap menyesuaikan diri. Mudah adaptasi dalam arti tidak harus melawan arus, tidak dalam arti arogan. Maaf ya, banyak juga mereka yang calon tapi arogan dulu. Kalau perlu memang boleh melawan arus tapi harus diperhitungkan jangan sampai terbawa arus. Gini misalnya saya masuk sini. Orang baru, ya ikuti saja irama disini. Intinya bagaimana kita diterima di komunitas itu. Setelah itu baru muncul ide. Ide cara penyampaianya adalah hati-hati, jangan bersifat menggurui. Karena anak muda kan dimana-mana *keminter*."

d. Serba ingin tahu dan tidak pernah puas
Kemampuan untuk selalu belajar dan tidak pernah merasa puas merupakan sifat dinamis yang harus dimiliki seorang pemimpin. Perpustakaan yang juga bersifat dinamis dan selalu berubah-ubah memungkinkan pemimpin untuk selalu belajar. Teknologi informasi perpustakaan yang terus berkembang dan manajemen yang perlu dibenahi secara profesional, sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan merupakan ladang *action* dari seorang pemimpin. Lasa Hs mengatakan:

"Sebab kalau orang itu udah puas, dia akan berhenti. Saya terapkan saya menulis buku, kalau ditanya mana buku saya yang paling baik itu gak ada. Gak ada yang paling baik, semuanya jelek. Supaya saya nulis terus."

Kesimpulan

Pemikiran Lasa Hs yang condong pada manajemen perpustakaan melihat kualitas suatu perpustakaan melalui kepemimpinan manajemennya. Adapun poin yang perlu diperhatikan adalah (1) Kepemimpinan dalam Manajemen Perpustakaan, seorang kepala perpustakaan harus *manage* perpustakaan dengan baik, kemampuan manajerial sangat dibutuhkan perpustakaan, selain itu aspek SDM perlu diberdayakan, aspek koleksi perlu divariasikan, jaringan perlu diperluas. Semuanya untuk memenuhi kebutuhan pemustaka dan menjadi perpustakaan yang memenuhi standar yang telah ditetapkan (2) Regenerasi Kepemimpinan. Regenerasi kepemimpinan dapat dilakukan melalui program-program yang dibuat untuk meningkatkan kemampuan pustakawan dan memberikan kesempatan pustakawan untuk dapat memberikan ide dan pandangannya melalui media tulis. (3) Kemampuan Pemimpin Perpustakaan. Pemimpin perpustakaan diharapkan bersifat visioner, berani dan inovatif, *adaptable*, dan serba ingin tahu dan tidak mudah puas. Pemikiran ini berdasarkan pengimplementasian yang telah tokoh lakukan di tempat kerja. Berdasarkan pengalaman yang dipunyai Lasa Hs, pengimplementasian pemikiran yang telah ia dapatkan dituangkan dalam program kepemimpinannya di Perpustakaan Muhammadiyah Yogyakarta.

Daftar Pustaka

- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kepemimpinan: teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Harahap, S. (2014). *Metodologi Studi Tokoh, dan Penulisan Biografi*. Jakarta: Prenada.
- Hs, L. (2005). *Manajemen Perpustakaan*. Yogyakarta: Gama Media.
- Hughes, R. L. (2012). *Leadership: memperkaya pelajaran dari pengalaman*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kristyanto, D. (2014). Leadership 3.0: Kriteria Kepala perpustakaan di Era Informasi Global. *academia.edu*
- Lasa Hs dkk. (2007). *Manajemen dan standarisasi Perpustakaan : Perguruan Tinggi Muhammadiyah-Aisyiyah*. Yogyakarta: Majelis Pustaka da Informasi PP Muhammadiyah.
- Nasihuddin, W. (2014). Perkembangan ilmu Perpustakaan Indonesia: dari masa ke masa. *Jurnal pustakawan Indonesia* , 44.
- Olson, C. A. (2004). *Winning with library leadership: enhancing services with connection, contribution, and collaboration*. Chicago: American Library Association.
- O'neil, W. F. (2002). *Ideologi-ideologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Panji, A. (1992). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyanto, I. F. (2011). Kepemimpinan dalam Perpustakaan. *Pelatihan Pengelola perpustakaan Bank Indonesia*. Pekanbaru.
- Qalyubi, S. (2007). *Dasar-dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. Yogyakarta: Jurusan Perpustakaan dan Informasi Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Suwarno, W. (2014). *dasar-dasar ilmu Perpustakaan: Sebuah pendekatan praktis*. Yogyakarta: Ar-ruz Media.
- Swartwood, J. D. (2013). Wisdom as an Expert Skill. *Springer* , 511-528.