

Pemimpin Perpustakaan Di Masa Mendatang

Oleh:
I Made Sudja Yadnya¹

Latar Belakang

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuannya organisasi melakukan kegiatan. Dalam melaksanakan kegiatannya, organisasi bersifat (1) tertutup dalam arti organisasi kurang menerima masukan atau saran-saran dan tidak memperhatikan situasi lingkungan yang ada. Organisasi semacam ini umumnya untuk bertahan hidup atau berkembang sangat sulit dalam jangka waktu yang panjang, karena organisasi tersebut tidak mendapat dukungan dari sekitar lingkungannya, dan (2) terbuka dalam arti sangat memperhatikan suasana pengaruh lingkungan, baik sebagai pendukung sistem masukan atau keluarannya. Pada organisasi ini arus informasi sebagai hasil kegiatan mendapat perhatian yang cukup, sehingga dalam jangka pendek maupun jangka panjang organisasi akan tetap dapat bertahan dan hidup terus berkat dukungan masukan dari lingkungan berupa sumberdaya dan pemanfaatan keluaran oleh lingkungannya.

Lembaga perpustakaan sebagai suatu organisasi bersifat terbuka, memiliki tujuan luhur terhadap bangsa dan negara kesatuan Indonesia terutama dalam menunjang proses pendidikan yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam undang-undang tersebut menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, meningkatkan kecerdasan dan keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian, mempertebal kebangsaan dan cinta tanah air agar dapat menumbuhkan manusia-manusia pembangunan bangsa. Peningkatan tersebut dapat diwujudkan melalui proses pendidikan secara terus menerus yang tidak terbatas pada waktu, yang pelaksanaannya didukung oleh perpustakaan sebagai sumber belajar.

Suksesnya perpustakaan dalam mencapai tujuan, tergantung dari kepemimpinan perpustakaan. Oleh karena itu penulis mengangkat judul “Pemimpin Perpustakaan Di Masa Mendatang”, dengan maksud membahas ciri-ciri kepemimpinan perpustakaan. Di samping hal tersebut, topik ini penulis angkat karena dilatarbelakangi oleh munculnya tulisan pada Media Pustakawan Volume 13 Nomor 1 dan 2 terbit bulan Juni 2006 yang menggugah hati penulis untuk mengisi Media ini. Adapun tulisan tersebut adalah:

1. Tulisan Ibu Dra. Titiek Kismiyati, M. Hum dengan judul “Standar Kompetensi Pustakawan” yang menyimpulkan bahwa kompetensi dan profesionalisme sudah menjadi tuntutan yang harus dipenuhi oleh pustakawan. Sudah saatnya pengembangan karier pustakawan tidak hanya didasarkan pada sekedar terselesaikan suatu pekerjaan, tetapi harus didasarkan pada kualitas hasil. Penerapan standar kompetensi bagi pustakawan ini dimaksudkan agar tersedia tenaga pustakawan berkeahlian serta memenuhi standar kompetensi pustakawan yang diakui di dunia

¹ Pustakawan Madya pada Universitas Mataram

internasional. Alasannya adalah di masa depan perpustakaan tidak akan dan tidak bisa terlepas dari pengaruh perdagangan bebas dunia, termasuk pasar tenaga kerja.

2. Tulisan Ibu Luki Wijayanti dengan judul *Reengineering* (penataan ulang) Profesi Pustakawan: “Sertifikasi dan uji kompetensi profesi pustakawan perpustakaan perguruan tinggi” dimana ada dua pernyataan yang perlu penulis garis bawah yaitu:
 - a. Sifat sertifikasi permanen yang pemberiannya diprioritaskan kepada Pustakawan yang telah meraih master bidang perpustakaan dan informasi di perguruan tinggi yang diakui oleh asosiasi profesi.
 - b. Pustakawan yang menduduki jabatan sebagai kepala perpustakaan dipersyaratkan bergelar magister di bidang perpustakaan dan informasi.

Untuk kedua pandangan tersebut, akan dibahas pada sub Pemimpin Perpustakaan Di Masa Mendatang, sesuai dengan pandangan penulis secara pribadi.

Konsep Kepemimpinan

Sebelum penulis sampai pada pembahasan ciri-ciri yang sebaiknya dimiliki oleh pemimpin di perpustakaan? Terlebih dahulu penulis memaparkan konsep-konsep kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli sebagai landasan referensi untuk pembahasan selanjutnya. Berikut ini penulis kemukakan beberapa konsep atau definisi kepemimpinan:

1. Komaruddin (1983: 245), mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain, agar orang-orang itu mau berusaha mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Pemimpin adalah seorang yang mempengaruhi orang lain, melalui proses komunikasi, sehingga menyebabkan orang lain itu bertindak untuk mencapai tujuan tertentu”.
2. *Stoner & Wankel* (1986: 42), mengemukakan bahwa “Kepemimpinan manajerial adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”, dengan 3 pendekatan utama yaitu: (a) kepemimpinan dipandang sebagai penimbunan suatu panduan ciri, yakni dengan mengidentifikasi karakteristik pribadi pemimpin, (b) pendekatan perilaku yang berkaitan dengan kepemimpinan yang efektif, dan (c) pendekatan atau pandangan situasi mengenai kepemimpinan.
3. *Abi Sujak* (1990: 1), berpendapat bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi untuk menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu”.
4. *T. Hani Handoko* (1990: 294) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”
5. *Evi Sofioati* (1995: 20), memaparkan bahwa “kepemimpinan merupakan suatu proses dan sekaligus merupakan suatu kepemilikan. Kepemimpinan sebagai suatu proses adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dari anggota suatu organisasi kearah pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kepemimpinan sebagai suatu kepemilikan adalah sekumpulan kualifikasi atau karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang kemudian diharapkan dapat memanfaatkan pengaruh dengan baik “

Berdasarkan konsep-konsep tersebut penulis dapat simpulkan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menggerakkan atau mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan organisasi melalui aktivitas atau kegiatan proses komunikasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan atau diinginkan. Saat menggerakkan atau mempengaruhi bawahannya melalui proses komunikasi seperti tingkah laku yang diperagakan oleh setiap manusia akan berlainan antara satu dengan lainnya. Hal tersebut dapat diketahui melalui sifat-sifat atau gerak-gerik bawahan saat diajak berkomunikasi dalam penentuan tujuan yang akan dicapai. Pengklasifikasian sifat-sifat tersebut adalah:

1. Orientasi tugas, menyangkut sifat pemimpin untuk menyelesaikan pekerjaan;
2. Orientasi hubungan, menyangkut sifat pemimpin yang utama memperhatikan segi manusia dalam melaksanakan pekerjaan;
3. Efektivitas, yaitu kemampuan memimpin untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan kombinasi ketiga sifat tersebut, ada 8 tipe pemimpin atau gaya kepemimpinan yang penulis ketahui yaitu:

1. Tipe pelarian, pemimpin yang tidak atau sedikit memiliki ketiga sifat tersebut.
2. Tipe birokrat, yaitu pemimpin yang hanya memiliki efektivitas saja.
3. Tipe misionaris, yaitu pemimpin yang hanya memiliki orientasi hubungan saja.
4. Tipe pembangunan, yaitu pemimpin yang memiliki sifat efektivitas dan orientasi hubungan.
5. Tipe Otokrat, yaitu pemimpin yang hanya memiliki orientasi tugas saja.
6. Tipe Ototrat baik hati, yaitu pemimpin yang memiliki efektivitas dan orientasi tugas.
7. Tipe kompromis, yaitu pemimpin yang memiliki orientasi tugas dan orientasi hubungan.
8. Tipe eksekutif, yaitu pemimpin yang memiliki sifat orientasi hubungan dan efektivitas.

Dari kedelapan tipe kepemimpinan tersebut diatas, untuk praktisnya penulis selanjutnya dapat mengelompokkan secara kecil yaitu:

1. Tipe pemimpin efektif yang termasuk di sini yaitu tipe birokrat, pembangunan, otokrat baik hati, dan eksekutif
2. Tipe pemimpin yang tidak efektif yang termasuk di sini yaitu: tipe pelarian, misionaris, otokrat, dan kompromis

Seorang pemimpin dapat dikatakan tipe efektif atau tidak efektif tergantung pada kemampuannya dalam berkomunikasi dengan bawahannya maupun sesama pemimpin yang lain. Dengan demikian, proses komunikasi selalu terwujud dalam konsep kepemimpinan yang menyangkut:

1. Komunikasi merupakan proses yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi kepemimpinan. Informasi merupakan suatu pesan harus dikomunikasikan kepada bawahan sebagai dasar untuk membuat rencana, dan untuk selanjutnya rencana harus dikomunikasikan kepada pihak lain untuk dilaksanakan. Dalam pelaksanaan pekerjaan disini pengawasan juga memerlukan komunikasi untuk bahan laporan akhir.
2. Komunikasi merupakan kegiatan yang memerlukan banyak waktu, dimana pimpinan melakukan komunikasi tatap muka, melalui telepon dengan bawahan, sejawat kerja, atasan, rekanan, dan lain-lainnya.

Selanjutnya seorang pemimpin harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahan. Di sini penulis dapat kemukakan kelebihan-kelebihan pemimpin yang dimaksudkan antara lain:

1. Pada moral dan ahlak, seorang pemimpin harus bermoral dan mempunyai ahklak yang dapat dijadikan teladan oleh bawahannya baik dari segi penampilannya termasuk tingkah laku sehari-harinya maupun dari segi semangat kerjanya.
2. Pada jiwa dan semangat, seorang pemimpin harus mempunyai jiwa yang besar dan memiliki semangat kerja yang tinggi serta cekatan.
3. Pada ketajaman intelek, seorang pemimpin harus mempunyai wawasan yang luas kemasa depan dan memiliki kepintaran dalam menghitung kerugian atau keuntungan sebelum pekerjaan dilaksanakan.
4. Pada ketekunan dan keuletan, seorang pemimpin harus menekuni bidang pekerjaannya dan bekerja secara ulet disamping menjaga kesehatannya.
5. Pada pemberian perintah dan pengarahan kerja atau sejenisnya pemimpin harus bijaksana dan hal yang demikian dilakukan dalam waktu yang tepat serta bicara yang sopan, untuk menghindari kesalahan pemahaman bawahan.

Dari kelebihan-kelebihan tersebut pemimpin akan dapat menjaga kewibawaannya dan terpelihara ketaatan untuk diteladani oleh bawahannya atau orang yang dipimpinya.

Pemimpin Perpustakaan Di Masa Mendatang

Berdasarkan paparan tentang konsep kepemimpinan, maka perpustakaan di masa mendatang membutuhkan pemimpin di samping seperti teori-teori tersebut juga secara kenyataan di lapangan akan penulis jabarkan sebagai berikut ini. Terlebih dahulu penulis mohon maaf karena dari apa yang ibu-ibu paparkan ada beberapa hal yang penulis belum atau kurang setuju, seperti:

1. Tulisan Ibu Dra. Titiek Kismiyati, M. Hum tentang “Standar Kompetensi Pustakawan” yang menyimpulkan bahwa kompetensi dan profesionalisme menjadi tuntutan yang harus dipenuhi dan seterusnya. Permasalahan ini menurut penulis, yang berada di daerah jauh dari kota besar Jakarta sulit untuk diterapkan di saat sekatang ini. Karena berdasarkan pengalaman ke daerah, petugas perpustakaan baru mengetahui bahwa pustakawan memiliki kedudukan dan peranan penting yang awalnya dikira hanya menjaga bahan pustaka dan melayani pemakai. Padahal ada di antara mereka yang pernah mengikuti pelatihan pengelolaan perpustakaan dan mereka bertanya balik mengapa pelatihan tersebut diselenggarakan dengan dana yang begitu banyak tidak ada evaluasi sebagai tindak lanjut setelah selesai pelatihan.

Dengan demikian penulis beranggapan dengan teman-teman penulis seprofesi yang berada di kota kecil, bahwa profesi pustakawan belum dikenal masyarakat luas di daerah. Dasar inilah membuat penulis kurang sependapat sama ibu apalagi dengan adanya perbaikan tunjangan jabatan fungsional pustakawan dengan Keppres Nomor 40 Tahun 2006. Bila dibandingkan dengan tunjangan umum yang didasarkan dengan Keppres Nomor 12 Tahun 2006, perbedaannya hanya Rp.7.000,- lebih besar dengan perbandingan tunjangan umum sebesar Rp.190.000,- sedangkan tunjangan pustakawan Rp.197.000,-

2. Untuk Ibu Luki Wijayanati dengan tulisannya yang berjudul “*Reengineering* (Penataan Ulang) Profesi Pustakawan”: sertifikasi dan uji kompetensi profesi pustakawan perguruan tinggi, yang intinya selalu memprioritaskan pustakawan yang telah meraih master bidang perpustakaan dan informasi. Hal ini sama sekali penulis tidak setuju terutama untuk menduduki kepala

perpustakaan. Penulis sama sekali tidak setuju bukan karena penulis dan teman-teman penulis baru mengenyam pendidikan S1. Bagaimana seandainya seorang pustakawan yang memiliki gelar master, namun tidak memenuhi konsep kepemimpinan seperti yang penulis uraikan tersebut di atas? Apakah master tersebut dipaksa untuk memimpin perpustakaan? Kalau dipaksa bagaimana jadinya perpustakaan di masa mendatang? Ibu Luki Wijayanti yang penulis kagumi, konsep yang demikian bukan baru penulis dengar, penulis sudah mendengarnya sejak penulis masih kuliah S1 Ilmu Perpustakaan, Universitas Padjadjaran yang diungkapkan oleh orang-orang yang duduk menjadi pejabat di UKKP. Pada saat itu banyak teman-teman penulis yang tidak setuju. Jika semua master perpustakaan sama seperti Ibu, lincah, gesit, dan dikagumi oleh pustakawan penulis paling setuju.

Bagi penulis sendiri punya pemikiran tentang Kepemimpinan Perpustakaan Di Masa Mendatang yang perlu kiranya sebagai persyaratan utama dan penunjang adalah:

- a. Bila ada perbaikan tentang Keputusan Menpan Nomor 132 Tahun 2002, sebaiknya perbaikan tersebut menyatakan secara tegas seperti apa yang telah termuat pada Keputusan Bersama Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia dan Kepala Badan Administrasi Kepegawian Negara Nomor 07 Tahun 1988 dan Nomor 59 Tahun 1988 pasal 1 pada point ke 14 yang menyatakan bahwa : Memimpin unit perpustakaan adalah tugas yang diberikan kepada seorang Asisten Pustakawan atau Pustakawan yang diangkat dalam Jabatan Struktural. Untuk perubahan selanjutnya supaya ditegaskan lagi bahwa kepala/pimpinan atau pejabat-pejabat di lingkungan perpustakaan yang berasal dari pejabat fungsional Pustakawan. Mengapa demikian? Untuk menjawab ini gampang saja, siapa yang mencangkul, menanam, dan memelihara tanaman sampai berhasil, dialah yang akan memetik hasilnya. Dalam arti setiap pustakawan akan berhak menduduki jabatan-jabatan yang ada di perpustakaan termasuk kepala perpustakaan, karena tunjangan struktural jauh lebih tinggi dari pada tunjangan jabatan fungsional pustakawan, asalkan memenuhi ketentuan-ketentuan seperti konsep kepemimpinan yang telah penulis paparkan tersebut di atas.
- b. Di samping memenuhi konsep kepemimpinan tersebut di atas, ada juga konsep lain yang dapat dijadikan dasar untuk menjadi pemimpin di perpustakaan. Kepemimpinan dituntut untuk memiliki kemampuan dan perilaku yang dapat memusnahkan segala bentuk penyakit yang berkembang pada umumnya di masyarakat dan khususnya pada organisasi yang dipimpinnya. Di dalam membasmi penyakit-penyakit tersebut harus juga didasari dengan cara yang lurus dan pelaksanaan yang bijaksana yang dapat diandaikan seperti hujan yang sebenarnya merupakan sumber kemakmuran, karena tanpa turun hujan tumbuh-tumbuhan dan makhluk hidup lainnya tidak dapat hidup dengan tenang. Begitu juga turunnya hujan dapat mengakibatkan terjadinya suatu kesengsaraan, karena hujan yang jatuh secara terus menerus sehingga menjadi banjir, karena ulah manusia ciptaan Tuhan Yang Maha Esa berbuat sewenang-wenang terhadap ciptaan Tuhan Yang Maha Esa lainnya, seperti menebang pohon-pohon seenaknya dan membunuh makhluk hidup lainnya.

Sesuai pernyataan tersebut di atas, untuk menjadi pemimpin di perpustakaan di masa mendatang adalah:

- 1) Pemimpin perpustakaan sebaiknya terlebih dahulu mengenal dan memahami daerah misalnya: Lombok dalam arti bukan karena keindahan alamnya dan obyek pariwisatanya yang masih utuh seperti semula tanpa dibuat-buat, termasuk peninggalan-peninggalan kerajaan dan lain-lain sebagainya. Lombok disini yang perlu dijadikan konsep kepemimpinan perpustakaan adalah:
 - L yang dimaksudkan adalah luwes dalam memimpin, menjalin hubungan kerjasama baik ke atas, ke bawah, maupun kerjasama sesama kepala perpustakaan untuk pengembangan jaringan perpustakaan dan mencapai tujuan perpustakaan.
 - O orientasi dalam arti memiliki wawasan ke depan atau di masa mendatang untuk memuaskan para pemakai (pengguna perpustakaan) dan perkembangan perpustakaan atau dapat mengikuti perkembangan teknologi informasi
 - M mitra/kerjasama dengan pustakawan lain sebagai hubungan tukar menukar informasi
 - B berkelanjutan dalam meningkatkan suatu pelayanan mutu bahan pustaka yang sesuai dengan kebutuhan pengguna, dan hubungan kerjasama sesama perpustakaan yang positif dan saling mengisi tanpa ada yang dirugikan atau sama-sama berkembang
 - O optimalisasi dalam penggunaan sumber daya manusia, untuk menghindari terjadinya pengangguran tenaga yang telah ada di perpustakaan atau pembinaan sumber daya manusia ke arah yang lebih maju dan menggunakan dana sesuai dengan perencanaan, serta dapat mengikuti perkembangan teknologi informasi
 - K kreativitas tinggi, dalam arti cepat tanggap dengan hal-hal yang terjadi maupun yang akan terjadi, menciptakan suasana kerja yang sejuk dan aman serta dalam pemecahan masalah dan dalam pengambilan keputusan tidak ada yang dirugikan dan tidak ada ketergantungan kepada beberapa staf saja.

- 2) Perpustakaan biasanya sering menjadi terbelakang, maju tidak atau matipun tidak, biasanya disebabkan oleh 5 M di lapangan. Untuk itu dalam mengangkat pimpinan perpustakaan di masa mendatang, sebaiknya calon yang dapat menghindari atau yang tidak berkecimpung 5 M tersebut. Sedangkan yang dimaksudkan 5 M dan harus dihindari karena dapat merusak suasana kepemimpinan yaitu:
 - M Mebotoh (main judi) apabila seorang pemimpin perpustakaan berkecimpung dalam judian atau pemain judi di saat melaksanakan pekerjaan maupun di waktu senggang, mereka akan selalu terbayang kejadian-kejadian antara kalah dan menang. Pemimpin yang semacam ini jarang yang berhasil melaksanakan pekerjaan secara kenyataam di lapangan
 - M Minum (peminum) dalam kepemimpinan perpustakaan waspadai terlebih dahulu calon-calon pemimpin. Bila ada calon sebagai peminum baik itu kategori sedikit ataupun kategori banyak, orang yang demikian tidak pantas menjadi pemimpin perpustakaan karena kemabukannya akan membawa perpustakaan tidak jalan sesuai tujuan
 - M Memaling atau mencuri, di sini seorang pemimpin perpustakaan berkesempatan mencuri saat dia menjadi pemimpin, sebagai contoh aset negara akan dibawa sedikit demi sedikit pulang ke rumahnya, dan lama-lama menjadi hak miliknya sendiri
 - M Memadet (menggunakan/mengisap/meminum/menggunakan barang-barang terlarang seperti ganja, heroin dan sejenisnya) apabila orang seperti ini menjadi pemimpin perpustakaan, maka kinerjanya dapat dipastikan tidak sesuai dengan tujuan

- M Memitra atau berzinah (berselingkuh atau mengadakan hubungan badan di luar nikah), orang yang tidak bisa menghindari perbuatan memitra (berselingkuh) dalam kepemimpinannya akan menjadi kacau karena begitu melihat perempuan cantik (pria ganteng), dia ingin memiliki tubuhnya dengan cara bagaimanapun. Pada umumnya pemimpin tersebut berani berkorban.
- 3) Konsep terakhir, yaitu dalam menduduki jabatan terutama sebagai kepala perpustakaan sebaiknya melalui bursa pemilihan secara terbuka di hadapan para pustakawan tanpa adanya penunjukan dari atas. Begitu juga, dalam pemilihan yang menjadi calon sebaiknya memenuhi persyaratan-persyaratan seperti telah dipaparkan di atas, ditambah dengan persyaratan kepangkatan untuk menduduki eselon sesuai dengan aturan yang berlaku. Karena di perpustakaan staf pengelolanya adalah pejabat fungsional pustakawan pada konsep ini yang perlu diperhatikan adalah:
- a) Hak pustakawan untuk dipilih dan memilih;
 - b) Masa jabatan pemimpin perpustakaan dibatasi sampai 4 tahun atau dapat dipilih lagi untuk masa jabatan ke 2;
 - c) Pemimpin perpustakaan yang dipilih berumur maksimal 58 tahun; dan
 - d) Pangkat, golongan dan jabatan minimal Penata Tk.I (III/d) dengan jabatan Pustakawan Muda atau Pustakawan Penyelia.

Penutup

Setiap kelahiran akan diakhiri juga dengan kematian, begitu juga ada pendahuluan dalam pembicaraan apapun akan selalu diakhiri dengan penutup. Dalam penutup ini ada 2 (dua) hal yang dapat dipetik untuk dijadikan perhatian atau kesimpulan yaitu:

1. Standar kompetensi pustakawan di saat sekarang ini belum waktunya untuk dilaksanakan karena di pedesaan atau di kota kecil jabatan fungsional pustakawan belum dikenal secara umum oleh masyarakat. Oleh karena itu, sebaiknya jabatan fungsional pustakawan lebih dahulu dipromosikan di masyarakat melalui penyuluhan tentang perpustakaan dan kepustakawanan.
2. Kepemimpinan perpustakaan di masa mendatang adalah setiap pustakawan yang mempunyai hak menjadi pemimpin asalkan memenuhi persyaratan seperti pembahasan tersebut di atas serta berdasarkan pemilihan dari sesama profesi pustakawan.

Daftar Pustaka

- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. BPFE; Yogyakarta: 1990
- PERPRES Nomor 12 Tahun 2006 tentang *Tunjangan Umum Bagi Pegawai Negeri Sipil* dan PERPRES Nomor 40 Tahun 2006 tentang *Tunjangan Jabatan Fungsional Arsiparis dan Pustakawan*
- Keputusan MENPAN Nomor 33 Tahun 1998 yang diperbaharui dengan Nomor 132 /KEP/M.PAN/12/2002 tentang *Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*
- Kismiyati, Titiek. *Standar Kompetensi Pustakawan*, Media Pustakawan Vol.13, No.1-2 Juni 2006
- Mayers MT dan G.E Myers. *Teori-teori Manajemen Komunikasi*. Penerbit Bahana, Jakarta: 1987
- Sofiati, Evi. *Mencari Pola Kepemimpinan Yang Efektif: Artikel dalam Manajemen dan Usahawan Indonesia*. No.9/Th XXIV September 1995

- Stoner, James AF dan Charles Wankel. *Manajemen*: Edisi Ketiga Jilid 1 dan 2, CV. Intermedia, Jakarta, 1986
- Sujak, Abi *Kepemimpinan Manager*. Rajawali Press, Jakarta: 1990
- Undang-undang Nomor 22 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*
- Wijayanti, Luki. *Reengineering Profesi Pustakawan*, Media Pustakawan Vol.13, No.1-2 Juni 2006
- Yowono, S. *Ikhtisar Komunikasi Administrasi*. Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1985