

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSFORMASI DIGITAL DALAM MENDORONG KEUNGGULAN KOMPETITIF BERKELANJUTAN PADA PERPUSTAKAAN UNDIKSHA

NP. Pramita Utami

Universitas Pendidikan Ganesha
e-mail: pramita.utami@undiksha.ac.id

Abstrak

Dalam upaya meningkatkan keunggulan kompetitif berkelanjutan di tengah disrupsi informasi, perpustakaan Undiksha perlu mengadopsi dua pilar utama yaitu kepemimpinan transformasional dan transformasi digital. Esai ini akan menganalisis secara mendalam bagaimana kombinasi strategis dari kepemimpinan transformasional yang visioner dan implementasi transformasi digital yang adaptif dapat menjadi katalisator bagi Perpustakaan Undiksha untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang dan menjadi garda terdepan dalam menyediakan layanan informasi yang inovatif dan relevan di masa depan. Tujuan dari makalah ini untuk: (1) Menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam proses transformasi digital di Perpustakaan Undiksha; (2) Mengevaluasi sejauh mana transformasi digital telah diimplementasikan dalam pelayanan dan manajemen perpustakaan; (3) Mengidentifikasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan transformasi digital dalam menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan dan (4) Merumuskan strategi yang dapat diterapkan perpustakaan dalam meningkatkan daya saing melalui sinergi antara kepemimpinan dan digitalisasi. Kajian pustaka ini menyimpulkan beberapa hal yaitu: (1) Kepemimpinan transformasional memiliki peran signifikan dalam membangun semangat perubahan, mendorong inovasi, dan menciptakan budaya organisasi yang adaptif terhadap tantangan digital di perpustakaan Undiksha; (2) Transformasi digital telah mulai diterapkan dalam bentuk sistem layanan elektronik dan digitalisasi sumber daya, namun masih menghadapi kendala dari sisi infrastruktur, kompetensi SDM, serta tingkat adopsi oleh pengguna; (3) Keunggulan kompetitif berkelanjutan hanya dapat dicapai apabila terdapat sinergi antara kepemimpinan dan transformasi digital, di mana teknologi tidak hanya diadopsi sebagai alat, tetapi juga dimanfaatkan sebagai strategi pengembangan organisasi jangka panjang; dan (4) Strategi peningkatan daya saing perpustakaan Undiksha dilakukan melalui perumusan visi digital yang tepat, mendorong inovasi, mendorong pengembangan kompetensi SDM dan memperluas kolaborasi. Makalah ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritikal dalam mewujudkan keunggulan kompetitif perpustakaan di masa depan melalui kepemimpinan transformasional dan transformasi digital.

Kata-kata kunci: kepemimpinan transformasional, keunggulan kompetitif, tranformasi digital

Abstract

In an effort to increase sustainable competitive advantage amidst information disruption, Undiksha library needs to adopt two main pillars, namely transformational leadership and digital transformation. This essay will analyze in depth how the strategic combination of visionary transformational leadership and adaptive digital transformation implementation can be a catalyst for Undiksha Library to not only survive, but also thrive and become the vanguard in providing innovative and relevant information services in the future. The objectives of this paper are to: (1) Analyze the role of transformational leadership in the digital transformation process at Undiksha Library; (2) Evaluate the extent to which digital transformation has been implemented in library services and management; (3) Identify the relationship between transformational leadership and digital transformation in creating sustainable competitive advantage and (4) Formulate strategies that can be implemented by libraries in increasing competitiveness through synergy between leadership and digitalization. This literature review concludes several things, namely: (1) Transformational leadership has a significant role in

building a spirit of change, encouraging innovation, and creating an organizational culture that is adaptive to digital challenges in the Undiksha library; (2) Digital transformation has begun to be implemented in the form of electronic service systems and digitalization of resources, but still faces obstacles in terms of infrastructure, HR competency, and the level of adoption by users; (3) Sustainable competitive advantage can only be achieved if there is synergy between leadership and digital transformation, where technology is not only adopted as a tool, but also utilized as a long-term organizational development strategy; and (4) The strategy for increasing the competitiveness of the Undiksha library is carried out through the formulation of an appropriate digital vision, encouraging innovation, encouraging the development of HR competencies and expanding collaboration. This paper is expected to provide theoretical contributions in realizing the competitive advantage of libraries in the future through transformational leadership and digital transformation.

Keywords: *competitive advantage, digital transformation, transformational leadership*

1. Pendahuluan

Di era disrupsi digital yang kian cepat, keberadaan perpustakaan tidak lagi sekadar gudang buku, melainkan episentrum informasi dan inovasi yang vital bagi institusi pendidikan. Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha), sebagai jantung akademis, menghadapi tantangan sekaligus peluang besar untuk tetap relevan dan unggul di tengah perubahan lanskap informasi. Untuk mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan, Perpustakaan Undiksha perlu mengadopsi dua pilar utama yaitu kepemimpinan transformasional dan transformasi digital. Kepemimpinan transformasional berfokus pada visi, inspirasi, dan pemberdayaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, sementara transformasi digital melibatkan pemanfaatan teknologi secara menyeluruh untuk meningkatkan efisiensi, aksesibilitas, dan kualitas layanan (Bass, B. M, 2018) dan (Baryshev et al., 2020). Esai ini akan menganalisis secara mendalam bagaimana kombinasi strategis dari kepemimpinan transformasional yang visioner dan implementasi transformasi digital yang adaptif dapat menjadi katalisator bagi Perpustakaan Undiksha untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang dan menjadi garda terdepan dalam menyediakan layanan informasi yang inovatif dan relevan di masa depan.

Menurut (Liman & Aliyu, 2023) dan (Jantz, 2017) dalam era digital yang semakin berkembang pesat, perpustakaan sebagai pusat informasi dan pengetahuan di perguruan tinggi dituntut untuk beradaptasi dan berinovasi guna memenuhi kebutuhan generasi digital. Perpustakaan Undiksha menghadapi tantangan dalam menyediakan layanan yang tidak hanya cepat dan akurat, tetapi juga relevan dan berkelanjutan. Sementara itu, digitalisasi layanan perpustakaan telah dilakukan, namun pemanfaatannya masih belum optimal baik dari sisi pengguna maupun dari sisi manajemen internal.

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan visi perubahan, membangun komitmen bersama, memotivasi staf, dan menciptakan budaya inovatif (Cui, 2024); (Lo et al., 2020). Ketika kepemimpinan transformasional bersinergi

dengan implementasi transformasi digital yang tepat, maka perpustakaan dapat membangun keunggulan kompetitif yang tidak hanya bersifat sementara, tetapi juga berkelanjutan (Laszlo & Zhexembayeva, 2017) dan (Weller et al., 2020). Dalam konteks Perpustakaan Undiksha, integrasi antara kepemimpinan transformasional dan transformasi digital diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan, daya saing institusi, serta kepuasan pengguna secara berkelanjutan.

Di sisi lain, kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang mendorong perubahan, inovasi, dan pemberdayaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menavigasi perubahan teknologi dan perilaku pengguna perpustakaan (Kunene & Mapulanga, 2021). Namun, sejauh mana kepemimpinan transformasional dan transformasi digital telah mendorong keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di perpustakaan Undiksha belum banyak diteliti secara mendalam.

Sebagian besar penelitian tentang keunggulan kompetitif perpustakaan masih fokus pada aspek teknologi atau layanan informasi semata, belum banyak yang menyoroti peran sinergis antara kepemimpinan transformasional dan transformasi digital dalam mendorong keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di lingkungan akademik, khususnya di perguruan tinggi negeri seperti Undiksha. Selanjutnya, belum banyak studi yang dilakukan secara spesifik pada konteks perpustakaan perguruan tinggi di Indonesia, terlebih dalam melihat bagaimana perpustakaan sebagai unit pendukung akademik dapat membangun keunggulan yang berkelanjutan melalui kepemimpinan dan digitalisasi (Indr k & Pokorn , 2020). Terkait dengan kajian konseptual, masih terbatasnya kajian yang mengintegrasikan konsep kepemimpinan transformasional, transformasi digital, dan keunggulan kompetitif berkelanjutan dalam satu kerangka analisis yang utuh, terutama pada sektor non-profit seperti perpustakaan (Alsahli, 2024). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan empiris, konseptual, dan kontekstual yang perlu diisi melalui penelitian ini. Oleh karena itu, makalah ini bertujuan untuk menjawab kebutuhan tersebut dengan mengkaji secara mendalam peran kepemimpinan transformasional dan transformasi digital dalam mendukung keunggulan kompetitif berkelanjutan di Perpustakaan Undiksha.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka dapat diformulasikan beberapa tujuan dari makalah ini untuk: (1) Menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam proses transformasi digital di Perpustakaan Undiksha; (2) Mengevaluasi sejauh mana transformasi digital telah diimplementasikan dalam pelayanan dan manajemen perpustakaan; (3) Mengidentifikasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan transformasi digital dalam menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan dan (4) Merumuskan strategi yang dapat diterapkan perpustakaan dalam meningkatkan daya saing melalui sinergi antara kepemimpinan dan digitalisasi.

2. Pembahasan

Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Proses Transformasi Digital

Kepemimpinan transformasional memegang peran krusial dalam mendorong dan memastikan keberhasilan transformasi digital di Perpustakaan Undiksha. Ini bukan hanya soal mengimplementasikan teknologi baru, tapi juga tentang mengubah pola pikir, budaya kerja, dan cara seluruh staf berinteraksi dengan perubahan (Kari, 2020). Seorang pemimpin transformasional akan merumuskan visi yang ambisius namun realistis mengenai masa depan digital Perpustakaan Undiksha. Visi ini harus lebih dari sekadar daftar teknologi; ini tentang bagaimana teknologi tersebut akan meningkatkan layanan, pengalaman pengguna, efisiensi operasional, dan relevansi perpustakaan di era digital. Pemimpin akan mengomunikasikan visi ini secara persuasif, membangkitkan antusiasme dan komitmen dari seluruh staf. Mereka tidak hanya melihat apa yang bisa dicapai, tetapi juga bagaimana hal itu akan memberdayakan perpustakaan dan penggunanya.

Transformasi digital membutuhkan kesediaan untuk mencoba hal baru, bereksperimen, dan belajar dari kegagalan. Kepemimpinan transformasional mendorong budaya di mana inovasi dihargai dan perubahan dilihat sebagai kesempatan, bukan ancaman. Hal ini ditegaskan oleh (Singh, n.d.) dan (Bush, 2018) bahwa pemimpin akan menciptakan lingkungan yang aman bagi staf untuk mengemukakan ide-ide baru, berani mengambil risiko yang terukur, dan beradaptasi dengan teknologi dan proses kerja yang terus berkembang. Ini berarti menghilangkan ketakutan akan kegagalan dan mempromosikan pola pikir berkembang.

Salah satu ciri khas kepemimpinan transformasional adalah fokus pada pemberdayaan individu. Hal ini sejalan dengan (Khoeini et al., 2024) yang mengungkapkan bahwa dalam konteks transformasi digital, ini berarti pemimpin akan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan keterampilan digital bagi seluruh staf. Mereka akan menyediakan sumber daya, waktu, dan dukungan untuk memastikan staf memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mengoperasikan teknologi baru dan beradaptasi dengan peran yang berubah. Pemberdayaan juga berarti mendelegasikan tanggung jawab, memberikan otonomi, dan menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap inisiatif digital.

Pemimpin transformasional tidak hanya berbicara tentang perubahan, mereka juga menjadi contoh perubahan itu sendiri. Mereka akan menunjukkan kesediaan untuk belajar teknologi baru, beradaptasi dengan cara kerja digital, dan menghadapi tantangan dengan

sikap positif. Dengan bertindak sebagai katalis, mereka memotivasi staf untuk mengikuti jejak mereka, mengatasi resistensi, dan menerima perjalanan transformasi digital sebagai upaya kolektif. Mereka hadir di garis depan, bukan hanya dari belakang meja.

Perubahan, terutama transformasi besar seperti digitalisasi, sering kali memicu resistensi. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengatasi resistensi ini melalui komunikasi yang empatik dan persuasi yang logis. Mereka akan mendengarkan kekhawatiran staf, menjelaskan manfaat transformasi, dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Dengan membangun konsensus dan menunjukkan penghargaan atas kontribusi setiap individu, pemimpin dapat mengubah penolakan menjadi dukungan aktif.

Transformasi digital yang efektif sering kali membutuhkan kolaborasi lintas departemen atau tim. Pemimpin transformasional akan mendorong komunikasi terbuka serta kerja sama antara berbagai unit di Perpustakaan Undiksha. Ini memastikan bahwa upaya digital terintegrasi dengan baik, menghindari duplikasi, dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya.

Singkatnya, kepemimpinan transformasional adalah mesin penggerak di balik transformasi digital. Tanpa visi yang kuat, budaya yang mendukung, pemberdayaan staf, dan komitmen pemimpin, upaya digitalisasi hanya akan menjadi implementasi teknologi parsial tanpa dampak transformatif yang sesungguhnya. Di Perpustakaan Undiksha, peran pemimpin transformasional sangat vital untuk memastikan perpustakaan tidak hanya mengadopsi teknologi, tetapi benar-benar berubah menjadi entitas yang adaptif, inovatif, dan berpusat pada pengguna di era digital.

Implementasi Transformasi Digital dalam Layanan dan Manajemen Perpustakaan Undiksha

Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) telah melakukan berbagai upaya dalam mengimplementasikan transformasi digital, meskipun tingkat implementasinya dapat bervariasi di berbagai aspek. Berdasarkan informasi yang tersedia, Perpustakaan Undiksha menunjukkan komitmen untuk beradaptasi dengan era digital, terutama dalam hal aksesibilitas informasi dan pelayanan dasar.

Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) telah mengimplementasikan sistem Inlislite, yang merupakan salah satu upaya signifikan dalam otomatisasi dan transformasi digital layanan perpustakaan mereka. Inlislite (Integrated Library System Lite) adalah perangkat lunak otomatisasi perpustakaan yang dikembangkan oleh Perpustakaan Nasional Republik Indonesia (Perpusnas). Tujuannya adalah membantu pengelolaan dan pelayanan perpustakaan berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi

(TIK). Implementasi sistem Inlislite pada perpustakaan Undiksha meliputi beberapa aspek seperti penerapan modul layanan sirkulasi, katalog online (OPAC), keanggotaan, statistik dan pengelolaan back office yang meliputi pengolahan buku, cetak label, data inventaris buku, dan lainnya.

Secara keseluruhan, penerapan Inlislite di Perpustakaan Undiksha merupakan langkah penting dalam otomatisasi layanan dan mendukung visi transformasi digital mereka. Dengan terus melakukan evaluasi, pembaruan, dan pengembangan sesuai kebutuhan spesifik, Inlislite dapat terus menjadi tulang punggung yang kuat bagi layanan perpustakaan Undiksha di era digital.

Selain penerapan sistem Inlislite, perpustakaan Undiksha juga menyediakan akses terhadap sumber elektronik seperti e-book, e-journal dan repository yang memuat karya ilmiah mahasiswa. Penyediaan akses e-resources tersebut sangat relevan dengan kebutuhan sivitas akademika Undiksha dalam proses pembelajaran dan pembuatan karya ilmiah. Pemustaka dapat mengunduh aplikasi Gelis di playstore untuk akses ebook. Selanjutnya, untuk akses artikel ilmiah pemustaka dapat mengakses ejournal nasional dan internasional yang telah berlangganan perpustakaan Undiksha. Untuk memudahkan layanan kepada pemustaka, perpustakaan Undiksha juga telah membangun website yang memuat hampir semua layanan kepada pemustaka seperti OPAC, e-resources, *ask librarian*, perpanjangan peminjaman buku secara online, literasi informasi dan lain sebagainya.

Perpustakaan Undiksha juga aktif menyebarkan berbagai jenis informasi dan inovasi layanan melalui media sosial. Ini menunjukkan upaya untuk menjangkau audiens yang lebih luas dan berinteraksi secara lebih dinamis dengan pengguna di platform yang relevan bagi mereka seperti instagram, facebook, tik tok dan youtube. Perpustakaan Undiksha juga berupaya menciptakan lingkungan belajar yang adaptif dengan konsep *Learning Commons* seperti: penyediaan wi-fi berkecepatan tinggi, penyediaan komputer bagi pemustaka yang tidak membawa laptop, fasilitas yang mendukung diskusi dan belajar kelompok (yang dapat didukung oleh perangkat digital).

Secara keseluruhan, Perpustakaan Undiksha telah berada pada jalur yang tepat dalam transformasi digital dengan mengadopsi sistem otomatisasi, menyediakan koleksi digital, dan berinovasi dalam layanan. Namun, untuk mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan, diperlukan upaya berkelanjutan dalam menghadapi tantangan yang ada dan terus mengeksplorasi teknologi serta layanan yang lebih maju.

Sinergi Kepemimpinan Transformasional dan Transformasi Digital

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk merumuskan visi digital yang jelas dan menginspirasi tentang bagaimana teknologi dapat mengubah cara kerja

organisasi, meningkatkan layanan, dan menciptakan nilai baru (Khan et al., 2022). Mereka tidak hanya melihat teknologi sebagai alat, tetapi sebagai enabler strategis untuk masa depan. Visi ini adalah peta jalan yang mengarahkan seluruh upaya transformasi digital. Dengan visi yang kuat, pemimpin transformasional dapat memotivasi dan menginspirasi seluruh jajaran staf untuk merangkul perubahan digital. Mereka membantu staf memahami mengapa transformasi ini penting, bukan hanya sebagai tugas, tetapi sebagai peluang untuk pertumbuhan pribadi dan organisasi. Komitmen ini sangat penting karena transformasi digital sering kali melibatkan ketidakpastian dan tantangan.

Menurut (Aslam, 2018) mengungkapkan bahwa pemimpin transformasional mendorong stimulasi intelektual, yang berarti mereka menantang staf untuk berpikir di luar kebiasaan, bereksperimen dengan ide-ide baru, dan tidak takut membuat kesalahan yang konstruktif. Ini menciptakan lingkungan di mana inovasi digital dapat berkembang, memungkinkan identifikasi dan adopsi solusi teknologi yang relevan dan efektif. Transformasi digital menuntut organisasi untuk sangat adaptif. Pemimpin transformasional menciptakan budaya di mana perubahan disambut baik, belajar berkelanjutan digalakkan, dan resistensi terhadap teknologi baru diminimalisir. Mereka membangun kepercayaan bahwa adaptasi digital akan membawa manfaat jangka panjang.

Pemimpin transformasional berinvestasi dalam pemberdayaan dan pengembangan kapabilitas digital staf. Mereka memastikan bahwa staf memiliki pelatihan, alat, dan dukungan yang diperlukan untuk menguasai teknologi baru. Ini sangat penting karena tanpa SDM yang kompeten, teknologi tercanggih sekalipun tidak akan memberikan hasil optimal (Kunene & Mapulanga, 2021). Transformasi digital adalah proyek manajemen perubahan yang masif. Pemimpin transformasional adalah agen perubahan yang efektif, mampu mengelola resistensi, mengkomunikasikan manfaat, dan membangun konsensus di seluruh organisasi. Mereka memastikan transisi berjalan mulus dan minim gejolak.

Strategi Peningkatan Daya Saing Perpustakaan Undiksha melalui Sinergi Kepemimpinan dan Digitalisasi

Kepemimpinan transformasional harus merumuskan visi digital yang tidak hanya ambisius tetapi juga inklusif (Laszlo & Zhexembayeva, 2017) dan (Lev, 2017). Visi ini harus secara jelas menggambarkan bagaimana teknologi akan mengubah perpustakaan menjadi pusat sumber daya inovatif yang relevan bagi kebutuhan akademis dan penelitian Undiksha di masa depan. Libatkan seluruh staf dalam perumusan visi ini melalui lokakarya atau forum diskusi, memastikan ada rasa kepemilikan dan pemahaman bersama. Visi ini kemudian harus dikomunikasikan secara konsisten dan menginspirasi untuk membangun komitmen kolektif.

Pemimpin perlu menumbuhkan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan kesediaan untuk bereksperimen dengan teknologi baru. Ini berarti menciptakan ruang yang aman bagi staf untuk mencoba solusi digital baru, belajar dari kegagalan, dan terus beradaptasi. Dorong tim untuk melakukan *pilot project* kecil, menguji *software* atau perangkat keras baru, dan berbagi pembelajaran. Hal ini sejalan dengan (Indrk & Pokorn, 2020) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan harus secara aktif menghargai inisiatif dan ide-ide digital, bahkan jika tidak semua berhasil, untuk memupuk semangat inovasi berkelanjutan.

Transformasi digital tidak akan berhasil tanpa SDM yang mumpuni (Moazzami et al., //10). Strategi ini berfokus pada investasi berkelanjutan dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan digital staf. Program pelatihan dapat mencakup literasi digital lanjutan yaitu mengajarkan penggunaan *software* manajemen data, alat analisis, dan platform kolaborasi digital. Selanjutnya, pelatihan keterampilan teknis spesifik yaitu pelatihan untuk pustakawan terkait pengelolaan repositori digital, pengindeksan konten digital, atau pemanfaatan AI untuk layanan informasi. Pelatihan lain dapat berupa desain layanan digital yaitu melatih staf untuk memahami prinsip desain pengalaman pengguna (UX) dan desain antarmuka (UI) guna menciptakan layanan digital yang intuitif dan menarik (Shal et al., 2024). Kepemimpinan harus memastikan bahwa ada jalur karir yang jelas untuk spesialisasi digital dalam perpustakaan.

Strategi lain yang diterapkan perpustakaan Undiksha adalah dengan memperluas kolaborasi dengan perpustakaan lain, konsorsium digital, vendor teknologi, dan bahkan industri di luar lingkup pendidikan. Kepala perpustakaan Undiksha secara aktif melakukan kerja sama (MoU) dengan beberapa perpustakaan perguruan tinggi di Indonesia, perpustakaan nasional RI, perpustakaan sekolah di kabupaten Buleleng. Selain itu, strategi lainnya yaitu dengan berbagi pengetahuan dan sumber daya dengan cara belajar dari praktik terbaik digitalisasi di perpustakaan lain.

3. Simpulan dan Saran

Makalah ini mengkaji bagaimana perpaduan antara kepemimpinan transformasional dan transformasi digital dapat mendorong terciptanya keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, serta bagaimana keduanya menjadi fondasi penting dalam membangun perpustakaan yang modern, adaptif, dan inovatif. Berdasarkan ulasan dari pembahasan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu: (1) Kepemimpinan transformasional memiliki peran signifikan dalam membangun semangat perubahan, mendorong inovasi, dan menciptakan budaya organisasi yang adaptif terhadap tantangan digital di perpustakaan Undiksha; (2) Transformasi digital telah mulai diterapkan dalam bentuk sistem layanan elektronik dan digitalisasi sumber daya, namun masih menghadapi

kendala dari sisi infrastruktur, kompetensi SDM, serta tingkat adopsi oleh pengguna; (3) Keunggulan kompetitif berkelanjutan hanya dapat dicapai apabila terdapat sinergi antara kepemimpinan dan transformasi digital, di mana teknologi tidak hanya diadopsi sebagai alat, tetapi juga dimanfaatkan sebagai strategi pengembangan organisasi jangka panjang; dan (4) Strategi peningkatan daya saing perpustakaan Undiksha dilakukan melalui perumusan visi digital yang tepat, mendorong inovasi, mendorong pengembangan kompetensi SDM dan memperluas kolaborasi.

Untuk mendorong keunggulan kompetitive berkelanjutan pada perpustakaan maka dapat dilakukan melalui penguatan kompetensi kepemimpinan, investasi pada infrastruktur digital, peningkatan pada literasi digital, evaluasi berkelanjutan dan strategi kolaboratif.

Daftar Pustaka

- Alsahli, F. H. (2024). Examining The Role of Transformational Leadership on Digital Transformation Initiatives: A Case Study of Artificial Intelligence in a Public Library in Qatar. <http://qspace.qu.edu.qa/handle/10576/51143>
- Aslam, M. (2018). Current trends and issues affecting academic libraries and leadership skills. *Library Management*, 39(1/2), 78–92. <https://doi.org/10.1108/LM-10-2016-0076>
- Baryshev, R. A., Tsvetochkina, I. A., Babina, O. I., Kasyanchuk, E. N., & Manushkina, M. M. (2020). Transformation of University Libraries During the Digital Era. *Журнал Сибирского Федерального Университета. Гуманитарные Науки*, 13(7), Article 7.
- Bass, B. M, B. M. (2018). *Transformational leadership*. Routledge.
- Bush, T. (2018). Transformational leadership: Exploring common conceptions. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(6), 883–887. <https://doi.org/10.1177/1741143218795731>
- Cui, J. (2024). Transformational Leadership, Digital Transformation, and Competitive Advantage: A Serial Mediation Model study (SSRN Scholarly Paper 5056375). *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5056375>
- Indrak, M., & Pokorna, L. (2020). Analysis of digital transformation of services in a research library. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 70(1/2), 154–172. <https://doi.org/10.1108/GKMC-09-2019-0118>
- Jantz, R. C. (2017). Vision, innovation, and leadership in research libraries. *Library & Information Science Research*, 39(3), 234–241. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2017.07.006>
- Kari, H. K. (2020). Digital Transformation of Information and its Impact on Libraries. 9(1).
- Khan, A. U., Rafi, M., Zhang, Z., & Khan, A. (2022). Determining the impact of technological modernization and management capabilities on user satisfaction and trust in library services. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 72(6/7), 593–611. <https://doi.org/10.1108/GKMC-06-2021-0095>

- Khoeini, S., Noruzi, A., Naghshineh, N., & Sheikhshoei, F. (2024). Designing the digital transformation model of public university libraries in Iran based on Delphi method. *Digital Library Perspectives*, 41(1), 45–73. <https://doi.org/10.1108/DLP-06-2024-0100>
- Kunene, N., & Mapulanga, P. (2021). Adoption of transformational leadership qualities for South African academic libraries in Gauteng Province. *Library Management*, 42(8/9), 561–583. <https://doi.org/10.1108/LM-06-2021-0052>
- Laszlo, C., & Zhexembayeva, N. (2017). *Embedded Sustainability: The Next Big Competitive Advantage*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351278324>
- Lev, B. (2017). Evaluating Sustainable Competitive Advantage. *Journal of Applied Corporate Finance*, 29(2), 70–75. <https://doi.org/10.1111/jacf.12234>
- Liman, Y. A., & Aliyu, M. M. (2023). Digital transformation and innovation of academic libraries: A content analysis. *Samaru Journal of Information Studies*, 23(1), Article 1.
- Lo, P., Allard, B., Anghelescu, H. G. B., Xin, Y., Chiu, D. K. W., & Stark, A. J. (2020). Transformational leadership practice in the world's leading academic libraries. *Journal of Librarianship and Information Science*, 52(4), 972–999. <https://doi.org/10.1177/0961000619897991>
- Moazzami, Z., Abazari, Z., Sharifzadeh, R., Babalhavaeji, F., & Hariri, N. (2010). Components of Digital Transformation in Public Libraries: A Systematic Review. *Research on Information Science and Public Libraries*, 30613–30614.
- Shal, T., Ghamrawi, N., & Naccache, H. (2024). Leadership styles and AI acceptance in academic libraries in higher education. *The Journal of Academic Librarianship*, 50(2), 102849. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2024.102849>
- Singh, B. P. (n.d.). Digital Transformation of library services in the Mobile World: The future trends.
- Weller, I., Süß, J., Evanschitzky, H., & von Wangenheim, F. (2020). Transformational Leadership, High-Performance Work System Consensus, and Customer Satisfaction. *Journal of Management*, 46(8), 1469–1497. <https://doi.org/10.1177/0149206318817605>