AGILITAS:
KOMPETENSI STRATEGIS PUSTAKAWAN KEMENTERIAN PERTANIAN

IRA DWI RACHMANI[1] DAN RIKO BINTARI PERTAMASARI[2]
[1]Pustakawan Ahli Muda Balai Besar Perpustakaan dan Literasi Pertanian
[2]Pustakawan Ahli Madya Balai Besar Perpustakaan dan Literasi Pertanian
Jalan Ir. H. Juanda No. 20 Bogor 16122
E-mail: alpha.iradwi@gmail.com

Transformasi digital dan tantangan swasembada pangan menuntut pustakawan Kementerian Pertanian berperan lebih strategis, tidak hanya sebagai pengelola informasi tetapi juga penggerak pengetahuan pertanian. Kondisi ini membutuhkan pustakawan yang *agile*, yakni adaptif, proaktif, dan resilien dalam mendukung pengelolaan pengetahuan serta penyediaan informasi bagi program prioritas pertanian nasional.

Pembangunan pertanian nasional dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti penguatan ketahanan pangan, fluktuasi produksi komoditas strategis, perubahan iklim, dan dinamika sistem pangan global. Tantangan tersebut menuntut kebijakan yang adaptif dan berbasis pengetahuan. Dalam konteks ini, Kementerian Pertanian memerlukan sistem pengelolaan pengetahuan yang mampu menyediakan referensi ilmiah, dokumentasi kebijakan, dan informasi teknis yang relevan sebagai landasan pengambilan keputusan serta pelaksanaan program pembangunan pertanian.

Perpustakaan di lingkungan Kementerian Pertanian memiliki peran strategis sebagai pendukung pengelolaan pengetahuan dalam pembangunan pertanian. Peran pustakawan kini tidak lagi terbatas pada pengelolaan koleksi dan layanan informasi, tetapi berkembang sebagai pengelola pengetahuan sektoral, fasilitator literasi informasi pertanian, serta penghubung antara hasil riset, kebijakan, dan kebutuhan pengguna. Peran ini semakin krusial ketika program prioritas komoditas berubah secara dinamis, kebijakan mengalami penyesuaian, dan kebutuhan informasi teknis di lapangan bersifat kontekstual serta mendesak (Horsfall, 2023; Ishak & Rabita, 2019; Rameshwari, 2025).

Lingkungan kerja Kementerian Pertanian semakin dipengaruhi oleh karakteristik VUCA (*volatility, uncertainty, complexity, ambiguity*), yang ditandai oleh perubahan kebijakan dan dinamika organisasi yang terjadi secara cepat (Saleh & Yanti, 2020). Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk lebih adaptif dalam menghadapi perubahan. Dalam konteks ini, pustakawan tidak cukup hanya menguasai kompetensi teknis, tetapi juga dituntut mampu beradaptasi, mengambil inisiatif dalam mengelola dan mengurasi pengetahuan pertanian, serta tetap produktif di tengah perubahan prioritas dan keterbatasan sumber daya. Kemampuan adaptif menjadi faktor penting dalam menjaga efektivitas kinerja pada lingkungan kerja yang dinamis (Lindsay *et al*., 2021).

Salah satu konsep yang semakin relevan untuk menjelaskan kemampuan tersebut adalah agilitas kerja (*work agility*). Agilitas adalah kemampuan individu untuk secara proaktif mengantisipasi perubahan, beradaptasi dengan tuntutan baru, dan tetap berkinerja optimal dalam kondisi kerja yang dinamis (Braun *et al*., 2017; Petermann & Zacher, 2022). Bagi pustakawan Kementerian Pertanian, kompetensi ini tidak hanya mendukung kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga

memperkuat perannya dalam menyediakan informasi yang relevan bagi perumusan kebijakan dan pelaksanaan program pembangunan pertanian.

Agilitas dalam Dunia Kerja

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis mendorong munculnya berbagai pendekatan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu konsep yang memperoleh perhatian luas dalam kajian organisasi modern adalah agilitas kerja (*work agility*). Menon & Suresh (2020) mengemukakan bahwa konsep ini berkembang seiring meningkatnya kebutuhan organisasi untuk mampu merespons perubahan secara cepat, inovatif, dan berkelanjutan di tengah dinamika globalisasi, perkembangan teknologi digital, serta kompleksitas tuntutan pekerjaan. Agilitas merupakan kemampuan individu maupun organisasi untuk merespons perubahan secara efektif melalui penyesuaian perilaku, cara berpikir, dan pola kerja. Berbeda dengan konsep fleksibilitas yang lebih menekankan pada kemampuan menyesuaikan diri secara pasif, agilitas menempatkan individu sebagai aktor yang aktif dalam mengantisipasi perubahan, mencari peluang baru, serta mengambil inisiatif di tengah ketidakpastian. Dengan demikian, agilitas tidak hanya berkaitan dengan kemampuan beradaptasi, tetapi juga mencerminkan kesiapan individu untuk belajar, berinovasi, dan bertindak secara responsif terhadap perubahan lingkungan kerja (Alavi *et al*., 2014).

Dalam perspektif perilaku organisasi, agilitas mencakup tiga karakteristik utama. Pertama, perilaku proaktif, yaitu kemampuan mengambil inisiatif dan mengenali peluang perbaikan sebelum muncul permasalahan. Kedua, kemampuan adaptif, yaitu kapasitas individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan tugas, teknologi, maupun tuntutan organisasi. Ketiga, resiliensi kerja, yakni kemampuan mempertahankan motivasi dan kinerja ketika menghadapi tekanan, ketidakpastian, dan tantangan pekerjaan (Dyer & Shafer, 2003; Griffin & Hesketh, 2003; Sherehiy & Karwowski, 2014). Ketiga karakteristik tersebut menjadi fondasi individu yang mampu bekerja secara efektif dalam lingkungan yang terus berubah.

Konsep agilitas semakin relevan di tengah lingkungan kerja yang berubah cepat, kompleks dan penuh ketidakpastian. Dalam situasi tersebut, organisasi tidak lagi dapat mengandalkan prosedur yang kaku dan hierarki semata. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk belajar secara cepat, berkolaborasi lintas fungsi, dan menyesuaikan praktik kerja sesuai kebutuhan situasional (Sherehiy & Karwowski, 2014).

Agilitas juga berkaitan erat dengan pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*). Individu yang *agile* memiliki kecenderungan untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya melalui pengalaman kerja, refleksi, maupun interaksi dengan lingkungan profesional. Pembelajaran tersebut tidak hanya berlangsung melalui pendidikan formal, tetapi juga melalui praktik kerja sehari-hari yang menuntut eksplorasi solusi baru dan kolaborasi dengan berbagai pihak (Muduli, 2017).

Selain dipengaruhi oleh kapasitas individu, agilitas juga dibentuk oleh lingkungan organisasi. Budaya kerja yang mendorong komunikasi terbuka, pemberdayaan pegawai, dan inovasi juga berperan penting dalam membentuk tenaga kerja yang *agile.* Organisasi yang memberikan ruang untuk belajar, bereksperimen, dan berkolaborasi cenderung menghasilkan individu yang lebih siap menghadapi perubahan dibandingkan organisasi yang sangat birokratis dan rigid (Tessarini & Saltorato, 2021).

Mengapa Pustakawan Pertanian Harus *Agile*?

Bagi pustakawan Kementerian Pertanian, agilitas bukan lagi sekadar keunggulan tambahan, melainkan kebutuhan profesional. Dinamika pembangunan pertanian yang ditandai baik oleh perubahan kebijakan, prioritas komoditas maupun kebutuhan informasi, menuntut pustakawan mampu beradaptasi secara cepat tanpa mengurangi kualitas layanan.

Pustakawan yang *agile* mampu mengantisipasi kebutuhan informasi pengguna, menyesuaikan layanan dengan perkembangan teknologi, serta mengembangkan inovasi yang

relevan dengan kebutuhan organisasi. Mereka tidak hanya menunggu permintaan informasi secara formal, tetapi secara aktif mengidentifikasi kebutuhan pengguna dan menyediakan sumber pengetahuan yang diperlukan. Kemampuan ini memungkinkan perpustakaan tetap relevan dalam mendukung tugas dan fungsi organisasi. Dalam praktiknya, agilitas tercermin dari kemampuan pustakawan mengurasi literatur sesuai komoditas prioritas nasional, mengembangkan paket informasi tematik, mengelola repositori digital, serta menyediakan referensi yang akurat dan relevan bagi penyuluh, peneliti, dan pengambil kebijakan. Ketika arah kebijakan dan prioritas pembangunan pertanian berubah, pustakawan yang *agile* mampu menyesuaikan layanan dan sumber informasi secara cepat dan tepat.

Agilitas juga memperkuat posisi profesional pustakawan dalam pengelolaan pengetahuan organisasi. Perpustakaan tidak lagi dipandang sekadar tempat penyimpanan informasi, tetapi sebagai pusat pengetahuan yang mendukung pembelajaran, inovasi dan pengambilan keputusan. Pustakawan tidak hanya menyediakan akses terhadap informasi, tetapi juga membantu menghubungkan pengetahuan dengan kebutuhan program sehingga informasi yang tersedia dapat dimanfaatkan secara lebih efektif dalam mendukung kebijakan dan pengambilan keputusan.

Transformasi layanan digital semakin menegaskan pentingnya kompetensi ini. Perkembangan teknologi informasi, meningkatnya ekspektasi pengguna, serta keterbatasan sumber daya menuntut pustakawan untuk terus berinovasi dalam penyediaan layanan. Dalam situasi tersebut, pustakawan yang memiliki kemampuan adaptif dan resilien lebih mampu mempertahankan kinerja serta menjaga relevansi profesinya.

Pentingnya agilitas bagi pustakawan juga didukung oleh berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa perilaku proaktif, adaptif, dan resilien berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja dan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan (Braun *et al*., 2017; Petermann & Zacher, 2022). Dengan demikian, agilitas dapat dipandang sebagai kompetensi profesional yang melengkapi kompetensi teknis dan digital yang selama ini menjadi fondasi profesi pustakawan.

Strategi Membangun Agilitas Pustakawan

Agilitas sebagai kompetensi profesional tidak terbentuk secara instan, melainkan berkembang melalui proses pembelajaran berkelanjutan yang melibatkan individu, organisasi, dan lingkungan profesional. Oleh karena itu, upaya membangun pustakawan yang *agile* memerlukan pendekatan yang komprehensif, tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan individu, tetapi juga pada penciptaan ekosistem kerja yang mendukung perilaku adaptif dan inovatif.

Strategi pertama adalah memperkuat budaya pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*). Pustakawan perlu terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya melalui pendidikan formal, pelatihan, pembelajaran mandiri, maupun pengalaman kerja sehari-hari. Muduli dalam artikelnya "*Workforce Agility: Examining The Role of Organizatioal Practices and Psychological Empowerment"* tahun 2017 mengemukakan bahwa perubahan teknologi informasi, perkembangan kecerdasan buatan, serta munculnya berbagai platform pengetahuan digital menuntut pustakawan untuk selalu belajar dan memperbarui kompetensinya. Individu yang *agile* umumnya memiliki orientasi belajar yang tinggi dan memandang perubahan sebagai kesempatan untuk berkembang.

Strategi kedua adalah menumbuhkan pola pikir adaptif dan proaktif. Hal ini dinyatakan dalam artikel Dyer & Shafer dan Griffin & Hesketh pada tahun 2003 bahwa pola pikir ini penting karena banyak perubahan dalam lingkungan kerja yang tidak dapat diantisipasi hanya dengan mengandalkan pengalaman masa lalu. Kemampuan membaca perubahan dan meresponsnya secara cepat merupakan salah satu ciri utama individu yang *agile*. Pustakawan tidak hanya dituntut menjalankan prosedur yang ada, tetapi juga mampu mengidentifikasi peluang perbaikan, mengembangkan inovasi layanan, dan mencari solusi atas berbagai tantangan yang dihadapi pengguna.

Strategi ketiga adalah menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Agilitas individu tidak dapat berkembang secara optimal apabila organisasi masih menerapkan budaya kerja yang terlalu birokratis dan tertutup terhadap perubahan. Alavi *et al*., (2014) dan Tessarini & Saltorato (2021) menyarankan perlunya organisasi memberikan ruang bagi pustakawan untuk bereksperimen, mengembangkan gagasan baru, serta belajar dari pengalaman tanpa takut terhadap kegagalan. Budaya kerja yang terbuka terhadap komunikasi, kolaborasi, dan inovasi terbukti menjadi faktor penting dalam membangun tenaga kerja yang *agile*.

Strategi keempat adalah memperkuat jejaring dan kolaborasi profesional. Keterlibatan pustakawan dalam komunitas praktik, organisasi profesi, forum ilmiah, maupun jejaring antarperpustakaan memungkinkan terjadinya pertukaran pengalaman dan praktik baik. Melalui jejaring tersebut, pustakawan dapat memperoleh perspektif baru, memperluas wawasan, dan mempercepat proses pembelajaran kolektif. Dalam era digital, kolaborasi menjadi salah satu mekanisme penting untuk mempercepat inovasi dan meningkatkan kapasitas organisasi.

Pada akhirnya, penguatan agilitas perlu menjadi bagian dari sistem pengembangan sumber daya manusia perpustakaan. Perilaku proaktif, kemampuan beradaptasi, dan kontribusi inovatif perlu memperoleh pengakuan dalam sistem pembinaan, pengembangan kompetensi, maupun pengembangan karier pustakawan. Dengan demikian, agilitas tidak hanya menjadi karakteristik individu, tetapi juga menjadi budaya profesional yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi.

Dari Agilitas Menuju *Knowledge Governance* Pertanian

Pembahasan mengenai agilitas pustakawan akan lebih bermakna apabila dikaitkan dengan kontribusinya terhadap penguatan tata kelola pengetahuan (*knowledge governance*) di Kementerian Pertanian. Agilitas tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi dalam mengelola, memanfaatkan, dan mendiseminasikan pengetahuan untuk mendukung perumusan kebijakan serta pelaksanaan program pembangunan pertanian.

Pembangunan pertanian modern sangat bergantung pada pengelolaan pengetahuan yang efektif. Hasil penelitian, inovasi teknologi, praktik budi daya, data produksi, dan pengalaman lapangan perlu dihimpun, diorganisasikan, serta disebarluaskan agar dapat dimanfaatkan oleh penyuluh, peneliti, pengambil kebijakan, dan pelaku utama pertanian. Tanpa tata kelola pengelolaan pengetahuan yang baik, berbagai informasi strategis berpotensi tidak terdokumentasi, sulit ditemukan, atau tidak dimanfaatkan secara optimal dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam konteks tersebut, perpustakaan pertanian merupakan bagian penting dari infrastruktur *knowledge governance*. Perpustakaan tidak lagi hanya berfungsi sebagai penyedia koleksi, tetapi juga sebagai pusat pengelolaan pengetahuan (*knowledge hub*) yang menghubungkan sumber informasi dengan kebutuhan pengguna. Melalui pengelolaan koleksi, repositori digital, layanan referensi, dan berbagai kegiatan diseminasi informasi, perpustakaan berperan dalam memastikan bahwa pengetahuan dapat diakses dan dimanfaatkan oleh pihak yang membutuhkan. Peran tersebut menempatkan pustakawan sebagai aktor penting dalam pengelolaan pengetahuan organisasi. Namun, efektivitas peran tersebut sangat dipengaruhi oleh kemampuan pustakawan dalam merespons perubahan kebutuhan informasi yang terus berkembang. Di sinilah agilitas menjadi faktor yang menentukan.

Pustakawan yang *agile* mampu mengidentifikasi kebutuhan informasi yang muncul dari berbagai program prioritas pembangunan pertanian, melakukan kurasi pengetahuan secara cepat, serta menyediakan informasi yang relevan bagi penyuluh, peneliti, pengambil kebijakan, maupun masyarakat. Mereka tidak hanya mengelola informasi yang telah tersedia, tetapi juga secara aktif menghubungkan berbagai sumber pengetahuan yang tersebar di dalam organisasi.

Sebagai contoh, ketika pemerintah menetapkan percepatan produksi komoditas tertentu sebagai program prioritas, pustakawan

dapat secara proaktif menghimpun berbagai publikasi ilmiah, laporan penelitian, pedoman teknis, dan praktik baik yang berkaitan dengan komoditas tersebut. Informasi tersebut kemudian disusun dalam bentuk paket pengetahuan yang mudah diakses dan dimanfaatkan oleh berbagai pihak. Praktik semacam ini menunjukkan bahwa pustakawan tidak hanya berperan sebagai pengelola koleksi, tetapi juga sebagai *knowledge enabler* yang membantu organisasi memanfaatkan pengetahuan secara lebih efektif.

Asari dalam artikelnya bertajuk "Peran Teknologi Informasi dalam Membangun Agilitas Lembaga Perpustakaan" tahun 2023 menyatakan bahwa peran strategis pustakawan tersebut menjadi semakin penting di era transformasi digital. Perkembangan teknologi memungkinkan perpustakaan mengelola dan mendiseminasikan pengetahuan melalui repositori institusional, perpustakaan digital, portal pengetahuan, maupun berbagai platform daring lainnya. Namun keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, melainkan juga pada kemampuan pustakawan dalam memanfaatkan teknologi tersebut secara adaptif dan inovatif.

Hubungan antara agilitas dan *knowledge governance* bersifat saling menguatkan. Agilitas memungkinkan pustakawan menjalankan fungsi pengelolaan pengetahuan secara lebih efektif, sementara sistem *knowledge governance* yang kuat memberikan ruang bagi pustakawan untuk berkontribusi secara lebih strategis terhadap organisasi. Hubungan inilah yang menjadikan agilitas bukan sekadar kompetensi personal, melainkan fondasi penting dalam penguatan peran perpustakaan pertanian.

Pada akhirnya, penguatan *knowledge governance* yang didukung oleh pustakawan yang *agile* akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pengambilan keputusan berbasis informasi, percepatan diseminasi inovasi pertanian, serta penguatan kapasitas berbagai pemangku kepentingan di sektor pertanian. Dalam perspektif yang lebih luas, kontribusi tersebut menjadi bagian dari upaya mendukung pembangunan pertanian yang berkelanjutan, ketahanan pangan, dan pencapaian swasembada pangan nasional.

Pustakawan *Agile* untuk Pertanian Masa Depan

Perubahan lingkungan informasi, transformasi digital, dan dinamika pembangunan pertanian menuntut perubahan cara pandang terhadap profesi pustakawan di lingkungan Kementerian Pertanian. Pustakawan tidak lagi cukup mengandalkan kompetensi teknis kepustakawanan, tetapi juga memerlukan kemampuan untuk bekerja secara proaktif, adaptif, dan resilien dalam menghadapi perubahan.

Agilitas merupakan kompetensi yang semakin penting bagi pustakawan Kementerian Pertanian. Agilitas memungkinkan pustakawan merespons perubahan kebutuhan informasi, mengembangkan inovasi layanan, memperkuat kolaborasi, serta meningkatkan kontribusinya terhadap organisasi. Melalui perilaku kerja yang *agile*, pustakawan dapat menjalankan peran yang lebih strategis sebagai pengelola pengetahuan dan fasilitator pemanfaatan informasi dalam pembangunan pertanian.

Pentingnya agilitas tidak hanya terletak pada pengembangan kapasitas individu pustakawan, tetapi juga menjadi fondasi yang memperkuat tata kelola pengetahuan (*knowledge governance*) pertanian. Pustakawan yang *agile* mampu menghubungkan berbagai sumber pengetahuan, mempercepat diseminasi informasi, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis bukti dalam berbagai program pembangunan pertanian. Oleh karena itu, penguatan agilitas perlu menjadi bagian dari strategi pengembangan profesi pustakawan di lingkungan Kementerian Pertanian. Dengan didukung oleh budaya pembelajaran, inovasi, dan kolaborasi yang kuat, pustakawan akan semakin mampu berkontribusi dalam membangun sistem pengetahuan pertanian yang adaptif, responsif, dan berdampak bagi keberhasilan pembangunan serta swasembada pangan nasional.

Pada akhirnya, keberhasilan pembangunan pertanian modern tidak hanya ditentukan oleh kemajuan teknologi dan inovasi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola, memanfaatkan,

dan mendiseminasikan pengetahuan secara efektif. Dalam konteks ini, pustakawan yang *agile* merupakan aset strategis yang mampu menghubungkan pengetahuan dengan praktik, inovasi dengan implementasi, serta informasi dengan pengambilan keputusan. Melalui peran tersebut, pustakawan menjadi bagian penting dalam mewujudkan ekosistem pengetahuan pertanian yang adaptif, inklusif, dan berkelanjutan sehingga mampu mendukung ketahanan pangan, peningkatan daya saing sektor pertanian, dan terwujudnya swasembada pangan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

Alavi, S., Abd. Wahab, D., Muhamad, N., & Arbab Shirani, B. (2014). Organic structure and organisational learning as the main antecedents of workforce agility. *International Journal of Production Research, 52*(21), 6273–6295. https://doi.org/10.1080/00207543.2014.919420

Asari, A. (2023). Peran teknologi informasi dalam membangun agilitas lembaga perpustakaan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif, 1*(1), 238–253. https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.49

Braun, T. J., Hayes, B. C., Demuth, R. L. F., & Taran, O. A. (2017). *The development, validation, and practical application of an employee agility and resilience measure to facilitate organizational change. 10*, 702–722. https://doi.org/10.1017/iop.2017.79

Dyer, L., & Shafer, R. A. (2003). Dynamic organizations: achieving marketplace and organizational agility with people organizational agility with people part of the human resources management. *Cornell University ILR School*, 1–57. https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/181

Griffin, B., & Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Australian Journal of Psychology, 55*(2), 65–73. https://doi.org/10.1080/00049530412331312914

Horsfall, M. N. (2023). Librarians as change agents for sustainable information service delivery in a digital society. *Journal of Information and Knowledge Management, 14*(1), 113–125. https://doi.org/10.4314/iijikm.vi1.7

Ishak & Rabita, E. (2019). Transformasi perpustakaan di era big data. *TALENTA Conference Series: Local Wisdom, Social, and Arts, 2*(3), 15–26. https://doi.org/10.32734/lwsa.v2i2.716

Lindsay, J. M., Petersen, D., Grabeel, K. L., Alexandria, C., Pujol, A., Earl, M., Lindsay, J. M., Petersen, D., Grabeel, K. L., Alexandria, C., Lindsay, J. M., Petersen, D., Grabeel, K. L., Quesenberry, A. C., Pujol, A., & Earl, M. (2021). Mind like water: flexibly adapting to serve patrons in the era of COVID-19. *Medical Reference Services Quarterly, 40*(1), 56–66. https://doi.org/10.1080/02763869.2021.1873622

Mclaughlin, L. K. (2018). Forever agile: hospital librarians and the NLM's strategic plan. *Journal of Hospital Librarianship, 18*(3), 259–265. https://doi.org/10.1080/15323269.2018.1472004

Menon, S., & Suresh, M. (2020). Enablers of workforce agility in engineering educational institutions. *Journal of Applied Research in Higher Education, 13*(2), 504–539. https://doi.org/10.1108/JARHE-12-2019-0304

Muduli, A. (2017). Workforce agility: Examining the role of organizational practices and psychological empowerment. *Global Business and Organizational Excellence, 36*(5), 46–56. https://doi.org/10.1002/joe.21800

Petermann, M. K. H., & Zacher, H. (2022). Workforce agility: development and validation of a multidimensional measure. *Frontiers in Psychology, 13*(March). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.841862

Rameshwari. (2025). Changing role of librarians in 21st century. *International Journal of Research, 13*(8), 25–38. https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v13.i8.2025

Saleh, A. R., & Yanti, I. (2020). Ekosistem yang mempengaruhi pengembangan pustakawan. *Jurnal Pustakawan Indonesia, 19*(1), 53–66. https://doi.org/10.29244/jpi.19.1.53-66

Sherehiy, B., & Karwowski, W. (2014). The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises. *International Journal of Industrial Ergonomics, 44*(3), 466–473. https://doi.org/10.1016/j.ergon.2014.01.002

Tessarini, G., & Saltorato, P. (2021). Workforce agility: A systematic literature review and a research agenda proposal. *Innovar, 31*(81), 155–167. https://doi.org/10.15446/innovar.v31n81.95582