

PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS PUSTAKAWAN MENGHADAPI ERA 5.0 MELALUI KNOWLEDGE SHARING (SEBUAH SISTEMATIC REVIEW)

Rhoni Rodin, Abdul Karim Amrullah

Institut Agama Islam Negeri Curup

rhoni.rodin@iaincurup.ac.id, amrullah040804@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan profesionalitas pustakawan dalam menghadapi era 5.0 melalui knowledge sharing. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur, di mana data dan literatur yang relevan dikumpulkan, dikodekan, dan dianalisis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sharing dapat tumbuh dan berkembang dalam era 5.0 saat ini dengan beberapa cara, antara lain: 1) Perpustakaan menciptakan iklim yang mendukung keterbukaan: Perpustakaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung keterbukaan dan kerjasama antar pustakawan dalam berbagi pengetahuan. Hal ini dapat dilakukan melalui kebijakan yang mendorong kolaborasi dan pertukaran informasi di antara para pustakawan; 2) Perpustakaan menumbuhkan keinginan untuk terus belajar: Pustakawan perlu memiliki dorongan untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam menghadapi perubahan dan perkembangan teknologi informasi. Dukungan dari perpustakaan dalam menyediakan pelatihan dan sumber daya pendukung pendidikan akan membantu pustakawan untuk mengembangkan profesionalitasnya; 3) Perpustakaan terbuka terhadap kritik dan saran: Penting bagi perpustakaan untuk menjadi terbuka terhadap masukan, kritik, dan saran dari pustakawan lainnya. Ini menciptakan budaya di mana pustakawan merasa nyaman untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka tanpa takut dihakimi atau dianggap kurang kompeten; 4) Adanya saling percaya dan saling mendukung di antara pustakawan: Membangun rasa saling percaya dan mendukung antara pustakawan sangat penting dalam mendorong knowledge sharing. Dalam lingkungan yang saling mendukung, pustakawan akan merasa lebih termotivasi untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka; 5) Saling menghargai pendapat orang lain: Penting untuk menciptakan budaya di mana setiap pendapat dan kontribusi dihargai. Menghormati pendapat orang lain mendorong terciptanya lingkungan yang inklusif di mana pustakawan merasa didengar dan dihargai.

Kata kunci: *Profesionalitas pustakawan, era 5.0, knowledge sharing*

Abstract

The purpose of this study is to analyze how the professional development of librarians faces the 5.0 era through knowledge sharing. The method used in this research is literature study. Data and literature related to the research were collected, coded, then analyzed and interpreted. The results of the study show that a culture of sharing can also be fostered in the 5.0 era as it is today, among others by: 1) Libraries create a climate that supports openness; 2) Libraries foster the desire of their human resources not to stop learning; 3) Libraries are open to any criticism and suggestions; 4) The existence of mutual trust and mutual support among the human resources of the library; and 5) Mutual respect for the opinions of others. Knowledge sharing can be done using electronic social media, including by coordinating via Facebook or email between fellow librarians, as well as with librarians or other institutions.

Keywords: Librarian professionalism; 5.0 Era; Knowledge sharing

PENDAHULUAN

Konsep dan implementasi knowledge sharing di organisasi menjadi penting dalam era saat ini yang didorong oleh persaingan global dan perkembangan teknologi informasi. Knowledge sharing adalah proses berbagi pengetahuan, pengalaman, dan informasi antara anggota organisasi untuk meningkatkan pemahaman kolektif dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Melalui implementasi knowledge sharing yang efektif, organisasi dapat memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki untuk inovasi, pemecahan masalah yang lebih baik, pengambilan keputusan yang informasi, serta meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi dalam lingkungan bisnis yang terus berubah (Kikoski, 2004).

Pergeseran kebutuhan organisasi dari kebutuhan material ke informasi telah menjadi faktor pendorong utama dalam implementasi knowledge sharing dan pengembangan knowledge management. Di masa lampau, aset fisik seperti tanah, tenaga kerja, dan modal finansial menjadi fokus utama organisasi. Namun, dengan kemajuan teknologi informasi dan globalisasi, organisasi menyadari bahwa pengetahuan dan informasi yang dimiliki oleh karyawan mereka adalah aset yang paling berharga.

Konsep knowledge management berperan penting dalam mengelola pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi dan karyawan-karyawan mereka. Knowledge management melibatkan identifikasi, pengumpulan, pengorganisasian, penyimpanan, dan penyebaran pengetahuan secara efektif. Tujuan utamanya adalah meningkatkan aksesibilitas, pemahaman, dan pemanfaatan pengetahuan yang ada untuk meningkatkan kinerja dan inovasi organisasi.

Melalui konsep knowledge management, organisasi berusaha membangun sistem dan proses yang mendukung pengumpulan dan berbagi pengetahuan, serta meningkatkan kolaborasi antara anggota organisasi. Hal ini mencakup penggunaan teknologi informasi, seperti basis data pengetahuan, sistem manajemen konten, dan platform kolaborasi, untuk memfasilitasi pertukaran pengetahuan yang efektif.

Dengan mengelola pengetahuan secara terstruktur dan memanfaatkannya secara efektif, organisasi dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, meningkatkan inovasi, mengurangi redundansi, mempercepat pembelajaran organisasi, dan menghadapi perubahan dengan lebih responsif.

Penting untuk dicatat bahwa knowledge management bukan hanya tentang teknologi, tetapi juga melibatkan perubahan budaya dan sikap dalam organisasi. Organisasi perlu menciptakan budaya yang mendukung kolaborasi, berbagi pengetahuan, dan pembelajaran, serta menghargai kontribusi individu dalam proses knowledge sharing. Dengan demikian, knowledge management dan implementasi knowledge sharing menjadi kunci dalam memperkuat aset pengetahuan organisasi, meningkatkan daya saing, dan memastikan keberlanjutan organisasi di era yang sangat didorong oleh pengetahuan seperti sekarang ini.

Knowledge sharing memainkan peran penting dalam implementasi knowledge management. Tanpa kemauan dan praktik berbagi pengetahuan antar individu, upaya pengelolaan pengetahuan dalam organisasi akan sulit terwujud. Budaya individualisme perlu diatasi dan digantikan dengan budaya kolaborasi dan knowledge sharing yang kuat.

Dalam konteks knowledge management, knowledge sharing melibatkan proses aktif dan sengaja berbagi pengetahuan, pengalaman, dan informasi antar individu dalam organisasi. Ketika pengetahuan individu dibagikan dan disimpan sebagai pengetahuan organisasi, organisasi dapat mengumpulkan dan memanfaatkan kekayaan pengetahuan kolektif yang lebih luas.

Melalui knowledge sharing, ide-ide baru dapat muncul dan berkembang. Dengan berbagi pengetahuan, individu dapat memberikan wawasan mereka, pengalaman, dan perspektif yang berbeda untuk menciptakan solusi kreatif, inovasi, dan peningkatan nilai jual, kualitas produk, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, knowledge sharing juga memfasilitasi pembelajaran organisasi. Dengan berbagi pengetahuan, anggota organisasi dapat belajar satu sama lain, memperoleh pengetahuan baru, dan memperkaya pemahaman mereka. Ini memperkuat kapabilitas individu dan organisasi secara keseluruhan.

Untuk mendorong knowledge sharing, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong kolaborasi. Ini meliputi membangun budaya yang menghargai dan mendorong berbagi pengetahuan, menciptakan platform dan saluran komunikasi yang efektif, serta memberikan pengakuan dan penghargaan kepada individu yang berkontribusi dalam proses knowledge sharing.

Selain itu, adopsi teknologi informasi yang tepat juga dapat memfasilitasi knowledge sharing. Platform kolaborasi, basis data pengetahuan, sistem manajemen konten, atau alat komunikasi digital dapat digunakan untuk memfasilitasi pertukaran pengetahuan antar individu dalam organisasi, terlepas dari batasan geografis atau hierarki organisasi.

Dengan knowledge sharing yang efektif, organisasi dapat menciptakan budaya kolaboratif yang memungkinkan terciptanya ide-ide baru, inovasi, dan peningkatan kinerja yang dapat memperkuat nilai jual dan kualitas produk organisasi.

Pengetahuan merupakan aset berharga bagi sebuah organisasi dan memiliki peran yang sangat penting dalam persaingan. Organisasi yang mengakui nilai pengetahuan dan memperlakukannya sebagai faktor kunci dalam pembentukan, penggunaan, dan distribusi informasi akan mampu memperkuat modal pengetahuan mereka dalam persaingan global. (Siakas, 2008) Kemampuan organisasi untuk belajar, beradaptasi, dan berubah menjadi kompetensi inti yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Organisasi yang mampu menggali, menghasilkan, dan menyebarkan pengetahuan baru secara efektif dapat menghasilkan inovasi, menciptakan produk dan layanan baru, serta mengembangkan keunggulan kompetitif.

Proses penciptaan pengetahuan baru dalam organisasi melibatkan berbagai aktivitas seperti riset dan pengembangan, eksperimen, pengujian, dan pembelajaran dari pengalaman. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan berbagi pengetahuan antar anggota mereka akan dapat menghasilkan pengetahuan baru yang bernilai.

Selanjutnya, distribusi pengetahuan di dalam organisasi juga menjadi faktor kunci. Pengetahuan yang terkunci dalam individu-individu atau departemen yang terisolasi tidak dapat memberikan manfaat penuh. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki mekanisme dan sistem yang memfasilitasi distribusi pengetahuan, baik melalui pertukaran

informasi formal maupun melalui praktik knowledge sharing yang terstruktur.

Dalam konteks persaingan global, organisasi yang berhasil menciptakan, menyebarkan, dan memanfaatkan pengetahuan baru secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif yang kuat. Kemampuan untuk mengadopsi perubahan, berinovasi, dan menghasilkan produk dan layanan baru menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan dan persaingan di pasar. Dengan demikian, organisasi yang fokus pada penguatan modal pengetahuan mereka, mendorong penciptaan pengetahuan baru, dan memfasilitasi proses distribusi pengetahuan akan mampu mencapai keberhasilan jangka panjang dalam persaingan global yang semakin kompleks dan dinamis.

Pada era 5.0 yang ditandai oleh kemajuan teknologi informasi, penerapan pada knowledge management dan informasi menjadi faktor kunci yang membedakan organisasi. Dalam menghadapi perubahan dan perkembangan teknologi yang terjadi dengan cepat, organisasi yang mampu mengembangkan dan mengelola pengetahuan dan informasi dengan efektif akan memiliki keunggulan kompetitif.

Knowledge management merupakan pendekatan yang memungkinkan organisasi untuk mengelola informasi dan pengetahuan secara sistematis. Dengan menerapkan konsep dan praktik knowledge management, organisasi dapat mengumpulkan, menyimpan, mengatur, dan memanfaatkan pengetahuan dan informasi yang dimiliki dengan lebih baik. Hal ini membantu organisasi dalam mengambil keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional, melayani pelanggan dengan lebih baik, dan

tetap responsif terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis.

Perkembangan teknologi komputer dan komunikasi elektronik, terutama internet, telah mengubah cara informasi dan pengetahuan disampaikan dan diakses. Organisasi dapat dengan mudah menciptakan, mengumpulkan, memanipulasi, menyimpan, dan mengalirkan jumlah data dan informasi yang lebih besar daripada sebelumnya. Internet juga telah menjadi saluran utama untuk penyebaran informasi, memungkinkan akses ke sumber daya global dengan cepat dan efisien.

Dalam konteks ini, teknologi informasi telah memberikan dampak yang signifikan terhadap organisasi dan sektor bisnis. Organisasi yang mampu memanfaatkan teknologi informasi dengan baik dapat mengoptimalkan operasional mereka, meningkatkan kinerja, dan menciptakan peluang baru. Di sisi lain, perkembangan teknologi informasi juga memicu terbentuknya perusahaan dan sektor bisnis baru, serta mempengaruhi transformasi dalam setiap industri.

Dengan memanfaatkan teknologi informasi dan menerapkan knowledge management secara efektif, organisasi dapat memperoleh manfaat seperti peningkatan produktivitas, kolaborasi yang lebih baik, akses terhadap informasi yang relevan dan terkini, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dalam persaingan yang semakin kompetitif, organisasi yang mampu memanfaatkan knowledge management dan teknologi informasi dengan baik akan memiliki keunggulan yang dapat meningkatkan kinerja dan daya saing mereka.

Penelitian Delphi Group pada tahun 1997, seperti yang dikutip oleh Setiarso

(2008), menunjukkan bahwa pengetahuan dalam suatu organisasi tersebar dalam berbagai bentuk penyimpanan, termasuk dalam pikiran karyawan, dokumen kertas, dokumen elektronik, dan knowledge-base elektronik. Berikut adalah rincian persentase yang disebutkan:

- 42% pengetahuan tersimpan di pikiran karyawan. Ini mengacu pada pengetahuan tacit yang ada dalam pengalaman, intuisi, dan keterampilan individu.
- 26% pengetahuan tersimpan dalam dokumen kertas. Dokumen tertulis, seperti laporan, catatan, dan buku, dapat menjadi wadah untuk pengetahuan yang lebih eksplisit.
- 20% pengetahuan tersimpan dalam dokumen elektronik. Dalam era teknologi informasi, banyak pengetahuan yang dicatat dalam bentuk dokumen elektronik, seperti file teks, presentasi, atau spreadsheet.
- 12% pengetahuan tersimpan dalam knowledge-base elektronik. Knowledge-base elektronik adalah sistem yang dirancang khusus untuk menyimpan, mengelola, dan membagikan pengetahuan organisasi secara terstruktur dan dapat diakses oleh anggota organisasi.

Temuan ini menekankan bahwa pengetahuan organisasi tidak hanya terbatas pada dokumen tertulis, tetapi juga meliputi pengetahuan tacit yang ada dalam pikiran individu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengakui dan mengelola kedua jenis pengetahuan ini secara efektif agar dapat dimanfaatkan dalam kegiatan sehari-hari dan pengambilan keputusan.

Tacit knowledge merupakan pengetahuan yang tersimpan dalam pikiran individu dan sulit untuk diungkapkan secara eksplisit. Filos (2008) meng-

gambarkan tacit knowledge sebagai kombinasi pengalaman, intuisi, keterampilan, dan pemahaman yang tidak mudah ditangkap atau dikomunikasikan kepada orang lain. Hal ini membuat tacit knowledge menjadi berharga dan sulit diakses oleh orang lain dalam organisasi.

Penting untuk diakui bahwa tacit knowledge memiliki sifat personal dan sangat tergantung pada pengalaman individu. Oleh karena itu, faktor komitmen individu, kepercayaan, dan loyalitas terhadap organisasi menjadi penting dalam memfasilitasi penyebaran tacit knowledge. Ketika individu merasa percaya dan terikat dengan organisasi, mereka cenderung lebih bersedia untuk membagikan pengetahuan yang dimiliki.

Dalam konteks mengubah tacit knowledge menjadi explicit knowledge yang dapat dibagikan dengan lebih mudah, dokumentasi memainkan peran penting. Setiarso (2008) menyatakan bahwa dokumentasi menjadi faktor penting dalam mengubah tacit knowledge menjadi pengetahuan eksplisit atau explicit knowledge. Dengan mendokumentasikan tacit knowledge dalam bentuk dokumen tertulis atau media elektronik, pengetahuan tersebut dapat diabadikan dan diakses oleh anggota organisasi secara lebih luas dan kapan pun diperlukan.

Dengan adanya dokumentasi, tacit knowledge dapat dikomunikasikan, dibagi, dan dipelajari oleh individu lain dalam organisasi. Namun, penting juga untuk mencatat bahwa dokumentasi hanya menjadi langkah awal. Pengetahuan eksplisit tersebut perlu diorganisir, dikelola, dan dibagikan melalui berbagai mekanisme dan platform pengetahuan yang tepat agar dapat memberikan manfaat yang maksimal dalam organisasi.

Perpustakaan memainkan peran penting dalam proses dokumentasi pengetahuan dan memiliki fungsi utama yang disebutkan oleh Shanhong (2000). Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang masing-masing fungsi perpustakaan:

- 1) Mengoleksi, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi dan pengetahuan: Perpustakaan memiliki tanggung jawab untuk mengumpulkan dan menyimpan berbagai sumber informasi dan pengetahuan, baik dalam bentuk buku, jurnal, laporan, maupun sumber-sumber elektronik lainnya. Perpustakaan juga bertanggung jawab dalam memproses informasi tersebut, seperti mengindeks, mengkatalog, dan memberikan metadata sehingga memudahkan pencarian dan akses ke pengetahuan tersebut. Selain itu, perpustakaan juga berperan dalam mendistribusikan informasi dan pengetahuan kepada pengguna, baik melalui peminjaman, salinan, atau akses elektronik.
- 2) Mengambil bagian secara langsung dalam proses riset: Perpustakaan menjadi mitra penting dalam kegiatan riset di organisasi. Perpustakaan menyediakan akses ke koleksi literatur dan sumber informasi yang relevan untuk mendukung kegiatan riset. Perpustakaan juga memberikan bantuan dalam mencari literatur, melakukan penelusuran informasi, dan memberikan layanan referensi kepada para peneliti. Dengan demikian, perpustakaan berperan sebagai sumber daya yang mendukung kegiatan riset dan pengembangan di organisasi.
- 3) Memberikan perhatian lebih kepada proses penyebaran dan perubahan pengetahuan: Perpustakaan tidak hanya berfokus pada pengumpulan dan penyimpanan pengetahuan, tetapi juga aktif dalam mempromosikan penyebaran dan perubahan pengeta-

huan di organisasi. Perpustakaan berperan sebagai jembatan yang menghubungkan pengguna dengan pengetahuan yang relevan dan membantu dalam penyebaran pengetahuan kepada anggota organisasi. Dengan menyediakan layanan seperti pelatihan, seminar, diskusi, atau platform pengetahuan yang inovatif, perpustakaan dapat mendorong kolaborasi, pertukaran ide, dan inovasi di dalam organisasi.

Melalui tiga fungsi utama tersebut, perpustakaan berperan dalam menjembatani pengetahuan dan informasi dengan pengguna, memfasilitasi proses penyebaran pengetahuan, serta mendukung produktivitas dan inovasi di dalam organisasi.

Pandangan Lee (2005) menekankan pentingnya perpustakaan dalam mendukung tujuan keuntungan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, perpustakaan perlu melakukan beberapa langkah yang sesuai dengan pengelolaan pengetahuan dalam organisasi. Berikut adalah beberapa langkah yang disebutkan:

- 1) Manajemen sumber daya pengetahuan: Perpustakaan perlu mengelola sumber daya pengetahuan yang dimiliki dengan efisien. Hal ini meliputi pengumpulan, pengolahan, dan penyimpanan pengetahuan dalam berbagai format, seperti buku, jurnal, database elektronik, dan lainnya. Manajemen sumber daya pengetahuan juga melibatkan pengelolaan metadata, indeks, dan sistem manajemen pengetahuan untuk memudahkan akses dan pencarian informasi.
- 2) Berbagi sumber daya dan jaringan: Perpustakaan dapat berperan sebagai pusat kolaborasi dan berbagi pengetahuan antara anggota organisasi. Dengan memfasilitasi pertukaran informasi dan pengalaman antara

pengguna perpustakaan, baik melalui forum, pertemuan, atau platform berbagi pengetahuan, perpustakaan dapat mendorong terciptanya nilai tambah dan inovasi di dalam organisasi.

- 3) Pengembangan teknologi informasi: Perpustakaan perlu mengikuti perkembangan teknologi informasi untuk meningkatkan akses dan efisiensi dalam pengelolaan pengetahuan. Implementasi sistem manajemen pengetahuan, platform digital, akses elektronik, dan alat pencarian yang canggih adalah beberapa contoh langkah dalam pengembangan teknologi informasi yang dapat dilakukan oleh perpustakaan.
- 4) Layanan pengguna: Perpustakaan harus fokus pada memberikan layanan yang berkualitas kepada pengguna. Ini melibatkan pelayanan referensi yang baik, pelatihan pengguna, bantuan dalam mencari informasi, dan memenuhi kebutuhan informasi pengguna secara efektif. Layanan pengguna yang baik dapat meningkatkan kepuasan pengguna dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.
- 5) Manajemen sumber daya manusia di perpustakaan: Perpustakaan juga perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusia, termasuk perekrutan, pengembangan, dan retensi staf yang kompeten dalam bidang pengelolaan pengetahuan. Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan staf perpustakaan dalam hal teknologi informasi, manajemen pengetahuan, dan pelayanan pengguna akan meningkatkan kinerja perpustakaan dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi.

Dengan melaksanakan langkah-langkah tersebut, perpustakaan dapat berfungsi secara efektif sebagai pengelola pengetahuan dan mendukung pencapaian tujuan keuntungan organisasi.

Untuk memastikan bahwa pengetahuan memberikan manfaat dalam jangka panjang, penting bagi organisasi untuk menyadari keberadaan pekerja, pencipta pengetahuan, dan pengguna pengetahuan. Dalam konteks ini, berbagi pengetahuan (knowledge sharing) menjadi kunci dalam menjaga aliran informasi dan pengetahuan di dalam organisasi.

Menurut Saenz (2010), penciptaan pengetahuan adalah proses berkelanjutan di mana individu yang awalnya memiliki keterbatasan pengetahuan dapat memperoleh pengetahuan baru. Dengan adanya interaksi dan berbagi pengetahuan antar individu, mereka akan mendapatkan pandangan dan pengetahuan baru untuk menghadapi masalah yang dihadapi. Dalam lingkungan organisasi, dorongan terhadap penciptaan pengetahuan dan inovasi akan menghasilkan perubahan dalam ide dan pengalaman anggota organisasi.

Dalam upaya untuk mendorong berbagi pengetahuan dan penciptaan pengetahuan di dalam organisasi, beberapa langkah dapat diambil. Pertama, organisasi perlu menciptakan budaya yang mendukung berbagi pengetahuan, di mana kolaborasi dan komunikasi antar anggota organisasi didorong dan dihargai. Kedua, adanya mekanisme dan platform yang memungkinkan anggota organisasi untuk berbagi pengetahuan, baik melalui pertemuan, forum, atau platform digital.

Selain itu, penghargaan dan pengakuan terhadap individu atau tim yang berkontribusi dalam berbagi pengetahuan dan menciptakan inovasi juga penting untuk memotivasi anggota organisasi. Dengan mendorong dan memfasilitasi proses berbagi pengeta-

huan, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi dan pertumbuhan jangka panjang.

Secara keseluruhan, kesadaran terhadap keberadaan pekerja, pencipta pengetahuan, dan pengguna pengetahuan, serta mendorong berbagi pengetahuan dan penciptaan pengetahuan, akan membantu organisasi untuk tetap relevan, responsif terhadap perubahan, dan berinovasi dalam menghadapi tantangan dan peluang di masa depan.

Implementasi knowledge sharing sebagai bagian dari knowledge management telah menjadi perhatian bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam berbagai bidang industri, termasuk perusahaan jasa, telekomunikasi, infrastruktur, produksi, dan sektor lainnya. Setiap perusahaan mungkin mengadopsi pendekatan yang berbeda sesuai dengan kondisi dan budaya organisasi mereka.

Dalam konteks perpustakaan, implementasi knowledge sharing juga menjadi hal yang penting. Perpustakaan memiliki ciri khas dengan cakupan layanan yang luas, yang melibatkan pengelolaan dan penyebaran berbagai jenis pengetahuan dan informasi. Perpustakaan dapat berperan sebagai pusat pengetahuan di dalam organisasi, menyediakan akses kepada anggota organisasi untuk berbagi pengetahuan dan mendapatkan informasi yang relevan.

Dengan implementasi yang baik, perpustakaan dapat menjadi pusat yang aktif dalam mengelola pengetahuan dan memfasilitasi proses berbagi pengetahuan di dalam organisasi. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi, kolaborasi, dan inovasi di seluruh organisasi, serta memperkuat daya saing perusahaan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

Pendapat yang dikemukakan oleh Saenz (2010) mengenai keterkaitan antara knowledge sharing, knowledge creation, dan kemampuan inovasi merupakan hal penting dalam sebuah organisasi. Khususnya, bagi organisasi yang memiliki kompleksitas penggunaan teknologi informasi dan telekomunikasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Saenz (2010), teknologi secara tidak langsung mencerminkan tingkat kompleksitas pengetahuan yang ada dalam sebuah organisasi. Organisasi yang memiliki basis teknologi tinggi cenderung terlibat dalam inovasi teknologi, dan pengetahuan menjadi faktor utama dalam proses inovasi tersebut.

Dalam konteks tersebut, knowledge sharing memiliki peran yang penting. Dengan berbagi pengetahuan antar individu dan tim di dalam organisasi, terjadi peningkatan knowledge creation atau penciptaan pengetahuan baru. Pengetahuan yang baru tersebut kemudian dapat diaplikasikan dalam proses inovasi organisasi.

Dalam lingkungan yang kompleks, di mana teknologi informasi dan telekomunikasi memainkan peran kunci, organisasi perlu mendorong dan mendukung praktik knowledge sharing. Hal ini akan memfasilitasi proses knowledge creation dan memperkuat kemampuan inovasi organisasi.

Dengan adanya keterkaitan yang kuat antara knowledge sharing, knowledge creation, dan kemampuan inovasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan pengetahuan, kolaborasi, dan pengembangan ide-ide baru. Ini akan membantu organisasi untuk tetap kompetitif dan responsif terhadap perubahan dalam dunia bisnis yang cepat berubah.

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah studi kepustakaan. Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang relevan dengan masalah yang ingin dipecahkan atau topik penelitian yang ditetapkan.

Studi kepustakaan merupakan langkah penting dalam penelitian, terutama setelah peneliti menentukan topik penelitian yang akan diteliti. Langkah selanjutnya adalah melakukan kajian terhadap teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian tersebut. Dalam proses pencarian teori, peneliti akan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari sumber-sumber kepustakaan yang relevan.

Sumber-sumber kepustakaan yang digunakan dalam studi kepustakaan dapat bervariasi, seperti buku, jurnal ilmiah, majalah, hasil penelitian sebelumnya seperti tesis dan disertasi, serta sumber-sumber lainnya yang sesuai seperti internet, koran, dan sebagainya. Tujuan dari menggunakan metode studi kepustakaan adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang topik penelitian serta untuk mendukung dan menguatkan argumen yang diajukan dalam penulisan.

Dalam penulisan ini, metode studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan informasi dan merujuk pada pendapat-pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli dalam bidang yang relevan dengan topik yang dibahas. Metode ini memberikan dasar pengetahuan yang luas dan mendalam yang dapat menguatkan argumen dan

pemahaman tentang topik yang diteliti (Nazir, 1998).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Knowledge Sharing

Dalam pandangan Gupta (2008), kemampuan organisasi untuk melakukan transfer informasi dan pengetahuan dianggap sebagai faktor penentu dalam mempertahankan keunggulan kompetitif. Aliran informasi dan pengetahuan terjadi saat pengetahuan tacit dan pengetahuan eksplisit dibedakan dalam proses transfernya. Transfer pengetahuan merupakan aspek penting dalam manajemen pengetahuan, di mana pengetahuan diambil atau diperoleh dari sebuah organisasi dan harus dapat dibagikan di antara individu dan kelompok di dalam organisasi tersebut.

Pengetahuan tacit adalah pengetahuan yang bersifat pribadi dan sulit untuk diartikulasikan secara eksplisit, sedangkan pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang sudah diungkapkan dalam bentuk yang dapat dengan mudah dipahami dan dibagikan. Proses transfer pengetahuan melibatkan perubahan pengetahuan tacit menjadi pengetahuan eksplisit agar dapat dibagikan dan dimanfaatkan oleh anggota organisasi.

Dalam konteks knowledge management, transfer pengetahuan menjadi hal yang krusial karena organisasi perlu memastikan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh individu atau kelompok dapat dialirkan dan dibagikan secara efektif di dalam organisasi. Hal ini berkontribusi pada pertumbuhan dan inovasi organisasi serta memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan pengetahuan yang ada guna menciptakan keunggulan kompetitif.

Dengan memiliki sistem dan mekanisme yang mendukung transfer pengetahuan, organisasi dapat meningkatkan efisiensi, kreativitas, dan inovasi dalam menjalankan operasionalnya. Selain itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya dan lingkungan yang mendorong kolaborasi, berbagi pengetahuan, dan pembelajaran bersama guna mendorong aliran pengetahuan yang optimal di dalam organisasi. Dengan demikian, transfer pengetahuan menjadi salah satu fokus utama dalam praktik manajemen pengetahuan, karena hal ini berdampak langsung pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi, berkembang, dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.

Definisi knowledge sharing dapat beragam tergantung pada perspektif dan penelitian yang dilakukan. Salah satu definisi yang dijelaskan oleh Dixon (2000) adalah adanya lima tipe utama knowledge sharing, yaitu serial transfer, near transfer, far transfer, strategic transfer, dan expert transfer. Setiap tipe memiliki tujuan, metode, dan penggunaan yang berbeda-beda. Berikut adalah penjelasan mengenai tipe pertama, yaitu serial transfer:

1) Serial Transfer: Tipe ini diterapkan pada sebuah tim yang bekerja pada satu tugas tertentu, dan kemudian tim yang sama melakukan tugas serupa dalam konteks yang berbeda. Contohnya adalah tim pengganti generator uap di perusahaan konstruksi Bechtel di Amerika Serikat. Tim ini bertanggung jawab mengganti generator di lokasi yang berbeda, seperti perusahaan kimia, selama dua atau tiga bulan. Setelah menyelesaikan tugas di perusahaan kimia, tim kemudian berpindah ke kilang minyak untuk mengganti generator di sana.

Dalam serial transfer, tim yang menjadi sumber pengetahuan dan tim penerima pengetahuan adalah tim yang sama. Serial transfer menawarkan efisiensi dalam hal kecepatan dan kualitas transfer pengetahuan. Dalam tipe serial transfer, pengetahuan yang telah diperoleh dari pengalaman sebelumnya diaplikasikan kembali dalam konteks yang serupa atau sejenis. Hal ini memungkinkan tim untuk memanfaatkan pengetahuan yang telah mereka pelajari dan diuji sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan dalam tugas-tugas serupa di masa depan. Penting untuk dicatat bahwa lima tipe knowledge sharing tersebut merupakan kerangka konseptual yang digunakan untuk mengklasifikasikan berbagai cara transfer pengetahuan dalam konteks tertentu. Perusahaan atau organisasi dapat memilih pendekatan atau kombinasi dari tipe-tipe tersebut sesuai dengan kebutuhan dan konteks mereka.

2) Near Transfer: Tipe ini melibatkan transfer pengetahuan dari tim sumber ke tim penerima yang mengerjakan pekerjaan serupa dalam konteks yang sama, tetapi di lokasi yang berbeda. Biasanya, pekerjaan tersebut bersifat besar dan berkelanjutan. Sebagai contoh, tim pekerja Ford di Chicago dan di Atlanta. Tim di Atlanta mampu memasang rem depan pada mobil baru dengan waktu 15 detik lebih cepat daripada tim di Chicago. Tim di Chicago kemudian menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh tim di Atlanta untuk meningkatkan kecepatan pemasangan rem depan mereka. Near transfer membawa explicit knowledge dari satu lokasi ke lokasi lain.

3) Far Transfer: Tipe ini melibatkan pemindahan tacit knowledge dari tim sumber ke tim penerima ketika

pengetahuan terkait dengan tugas non-rutin. Misalnya, tim eksplorasi minyak mengundang tim lain untuk membantu menginterpretasi data seismic dan geologi yang telah dikumpulkan. Pengetahuan ini ditransfer langsung ke anggota tim, terutama dalam hal langkah-langkah dan prosedur yang tidak tertulis. Karena interpretasi data tersebut melibatkan berbagai variabel, pengetahuan harus disajikan sesuai dengan pemahaman mereka. Far transfer umumnya digunakan untuk memungkinkan pemindahan pengetahuan yang sangat spesifik.

- 4) Strategic Transfer: Tipe ini melibatkan pemindahan pengetahuan yang sangat kompleks, seperti merilis produk dari satu tim ke tim lain yang terpisah baik secara geografis maupun waktu. Transfer ini berbeda dari far transfer karena lebih terbatas dalam cakupan, sering kali hanya berlaku untuk satu tim tertentu. Biasanya, strategic transfer bermanfaat bagi perusahaan berskala global ketika pengetahuan dapat dipindahkan ke cabang-cabang di lokasi lain di seluruh dunia dengan konteks lingkungan yang berbeda.
- 5) Expert Transfer: Tipe ini melibatkan pemindahan explicit knowledge tentang tugas yang rutin dilakukan. Misalnya, seorang teknisi mengirimkan email kepada jaringan kontakannya untuk bertanya tentang cara meningkatkan kecerahan monitor lama, dan mendapatkan jawaban dari seorang ahli di bidang tersebut. Dalam model transfer ini, ahli dapat menjawab berbagai pertanyaan yang diajukan terkait dengan keahliannya.

Pemahaman dan penerapan berbagai tipe knowledge sharing ini dapat membantu organisasi untuk mengoptimalkan transfer pengetahuan antar individu dan tim, sehingga dapat

meningkatkan kinerja dan inovasi di dalam organisasi.

Profesionalitas Pustakawan

Adapun ciri-ciri profesionalitas pustakawan berdasarkan karakteristiknya sebagai berikut:

- 1) Memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan keahlian yang mumpuni dalam bidangnya: Seorang pustakawan profesional memiliki pengetahuan yang mendalam tentang ilmu perpustakaan dan informasi, serta keterampilan teknis dalam pengelolaan koleksi, layanan referensi, pengolahan metadata, dan teknologi informasi terkait. Mereka terus mengembangkan diri dengan mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang perpustakaan dan informasi.
- 2) Memiliki tingkat kemandirian yang tinggi: Seorang pustakawan profesional memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri dalam mengelola tugas-tugas sehari-hari di perpustakaan. Mereka mampu mengambil inisiatif, mengatur waktu, dan mengambil keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Memiliki kemampuan untuk berkolaborasi dan bekerja sama: Sebagai anggota tim perpustakaan, seorang pustakawan profesional harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja, pengguna perpustakaan, dan pihak eksternal lainnya. Kolaborasi dengan anggota tim lainnya dan pemangku kepentingan lainnya penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan meningkatkan layanan perpustakaan.
- 4) Senantiasa berorientasi pada jasa dan menjunjung tinggi kode etik pustakawan: Profesionalitas pustakawan ditandai dengan pelayanan yang berkualitas kepada pengguna perpustakaan. Pustakawan profesional

berkomitmen untuk memberikan layanan yang memenuhi kebutuhan pengguna, menjaga kerahasiaan informasi, dan menghormati hak kebebasan intelektual dan akses informasi. Mereka mengikuti kode etik pustakawan yang ditetapkan oleh asosiasi atau lembaga yang relevan.

- 5) Senantiasa melihat ke depan atau berorientasi pada masa depan: Sebagai pemimpin dalam pengelolaan pengetahuan dan informasi, pustakawan profesional memiliki wawasan dan pemahaman yang baik tentang tren dan perkembangan terkini dalam bidang perpustakaan dan informasi. Mereka proaktif dalam menghadapi perubahan dan berusaha untuk memanfaatkan teknologi dan inovasi untuk meningkatkan layanan perpustakaan.

Dengan memiliki ciri-ciri profesionalitas seperti yang disebutkan di atas, pustakawan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengelolaan pengetahuan, memfasilitasi akses informasi, dan memenuhi kebutuhan pengguna perpustakaan.

Profesionalitas dalam pekerjaan pustakawan sangat penting untuk memastikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan pengguna perpustakaan. Berikut adalah beberapa dampak positif dari profesionalitas pustakawan:

- 1) Peningkatan kepuasan pengguna: Dengan menerapkan prinsip *people-based service*, pustakawan yang profesional akan fokus pada kebutuhan dan harapan pengguna perpustakaan. Mereka akan berusaha memberikan layanan yang ramah, responsif, dan relevan untuk memastikan kepuasan pengguna. Hal ini akan meningkatkan citra perpustakaan dan membangun hubungan yang baik antara pustakawan dan pengguna.

- 2) Peningkatan citra lembaga: Profesionalitas pustakawan yang termanifestasi melalui pelayanan yang prima akan memberikan dampak positif pada citra perpustakaan. Ketika pustakawan secara konsisten memberikan layanan yang berkualitas, perpustakaan akan dianggap sebagai lembaga yang berkomitmen untuk memberikan akses informasi yang baik dan bernilai bagi masyarakat. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan dan apresiasi terhadap perpustakaan sebagai institusi yang bernilai.
- 3) Pengakuan dan apresiasi yang lebih besar: Dengan meningkatnya profesionalitas pustakawan, peran mereka dalam mengelola pengetahuan dan menyediakan layanan informasi akan semakin diapresiasi. Masyarakat akan lebih mengakui kontribusi pustakawan dalam mendukung pembelajaran, riset, dan pengembangan pengetahuan. Ini dapat membawa penghargaan yang lebih besar terhadap profesi pustakawan dan meningkatkan kebanggaan di antara praktisi perpustakaan.
- 4) Peningkatan kualitas layanan: Dengan berfokus pada *service excellence*, pustakawan yang profesional akan terus meningkatkan kualitas layanan perpustakaan. Mereka akan mencari inovasi, mengadopsi teknologi yang relevan, dan terus memperbaiki proses kerja untuk memberikan pengalaman pengguna yang lebih baik. Ini akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perpustakaan dalam menyediakan akses informasi yang cepat, akurat, dan relevan.

Dengan demikian, melalui profesionalitas pustakawan dan penerapan prinsip *people-based service* dan *service excellence*, perpustakaan dapat menjadi lembaga yang dihormati dan diapresiasi, serta memberikan nilai yang signifikan

bagi pengguna dan masyarakat secara keseluruhan.

Ada beberapa isu yang penting terkait profesionalitas pustakawan dan tantangan yang dihadapi dalam pengembangan karir serta pengakuan profesi tersebut. Memang benar bahwa profesionalitas pustakawan tidak seharusnya hanya berfokus pada nilai ekonomi semata, tetapi juga pada kemajuan lembaga perpustakaan dan pelayanan yang diberikan kepada pengguna.

Pembenahan sistem kebijakan, pola karir, dan manajemen sumber daya pustakawan memang menjadi langkah yang penting untuk meningkatkan profesionalitas dan kualitas pustakawan. Hal ini dapat mencakup pengakuan yang lebih baik terhadap peran pustakawan dalam masyarakat, peningkatan kesejahteraan ekonomi, dan peningkatan dukungan dari pemerintah dan lembaga terkait.

Pustakawan sebagai individu juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka secara profesional. Mereka harus memiliki keinginan yang tinggi untuk terus belajar dan mengembangkan diri, serta berkontribusi pada kemajuan lembaga tempat mereka bekerja. Kompetisi sehat dan profesionalitas dapat menjadi motivasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Pentingnya meningkatkan profesionalitas pustakawan juga dapat diakui sebagai upaya untuk mendapatkan pengakuan dan perhatian yang lebih besar terhadap profesi ini. Dengan meningkatkan kualitas pustakawan dan pelayanan perpustakaan, diharapkan bahwa peran mereka dalam mendukung pembelajaran, riset, dan pengetahuan

akan semakin dihargai dan diakui oleh masyarakat.

Dalam rekonstruksi pengembangan karir pustakawan, penting untuk melibatkan pemangku kepentingan terkait, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, asosiasi profesi, dan perpustakaan itu sendiri. Dengan kerjasama dan kolaborasi yang baik, dapat dibangun jalan untuk meningkatkan profesionalitas pustakawan, mencapai kesejahteraan yang layak, dan mengembangkan perpustakaan sebagai lembaga yang bermanfaat bagi masyarakat.

Pengembangan Profesionalitas Pustakawan melalui *Knowledge Sharing*

Ada gambaran yang menarik tentang bagaimana pengetahuan dapat dibagikan dan diperoleh di dalam sebuah kelompok manusia, terutama dalam konteks kepemimpinan dan organisasi. Memang benar bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin atau individu dalam kelompok tersebut dapat menjadi aset yang berharga bagi keseluruhan kelompok. Untuk memastikan bahwa pengetahuan tersebut dapat bermanfaat secara maksimal, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan:

- 1) Komunikasi dan berbagi pengetahuan: Penting bagi pemimpin atau individu yang memiliki pengetahuan yang lebih untuk berkomunikasi dengan anggota kelompok dan berbagi pengetahuannya. Ini bisa dilakukan melalui diskusi, pelatihan, presentasi, atau platform berbagi pengetahuan lainnya. Dengan cara ini, anggota kelompok dapat memperoleh pengetahuan yang dimiliki oleh pemimpin atau individu tersebut.
- 2) Kesadaran anggota kelompok: Anggota kelompok perlu menyadari pengetahuan yang dimiliki oleh pemimpin atau individu lain dalam

kelompok tersebut. Hal ini dapat mendorong mereka untuk mencari informasi dan mempelajari pengetahuan yang relevan. Dengan demikian, pengetahuan menjadi bersama-sama dimiliki oleh anggota kelompok.

- 3) Pengembangan kolaboratif: Melalui kerja sama dan kolaborasi, anggota kelompok dapat saling belajar satu sama lain dan berbagi pengetahuan yang mereka miliki. Dalam konteks ini, pengetahuan tidak hanya terbatas pada pemimpin atau individu tertentu, tetapi dapat berkembang melalui interaksi dan kolaborasi antaranggota kelompok.
- 4) Budaya pembelajaran dan penghargaan: Mendorong budaya pembelajaran di dalam kelompok dapat membantu memfasilitasi pertukaran pengetahuan. Selain itu, penghargaan terhadap upaya anggota kelompok dalam berbagi pengetahuan juga dapat meningkatkan motivasi untuk terus belajar dan berkontribusi dalam kelompok.

Dalam konteks ini, memang mungkin bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh individu atau pemimpin tidak berkurang ketika mereka membagikannya kepada anggota kelompok. Sebaliknya, dengan berbagi pengetahuan, mereka dapat memperkaya pengetahuan mereka sendiri melalui perspektif, pengalaman, dan kontribusi anggota kelompok lainnya. Dalam hal ini, kolaborasi dan pembelajaran bersama menjadi kunci untuk meningkatkan pengetahuan dan kinerja kelompok secara keseluruhan.

Pengetahuan bersama atau pengetahuan yang terintegrasi di dalam sebuah kelompok atau organisasi memainkan peran penting dalam mencapai kesuksesan dan kerjasama yang efektif. Ketika pengetahuan individu digabungkan dan diaplikasikan secara kolektif, tim

atau organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik daripada yang dapat dicapai secara individu.

Pengetahuan bersama mencakup pemahaman, konsep, informasi, dan keterampilan yang dibagikan dan dimiliki oleh anggota kelompok atau organisasi. Ini melibatkan proses berbagi pengetahuan, komunikasi, kolaborasi, dan praktek-praktek yang melibatkan semua anggota kelompok.

Sebagai contoh Timnas U-19 misalnya, kerjasama dan keberhasilan mereka dalam mencetak gol dan menjadi juara tidak hanya bergantung pada pengetahuan individu pemain seperti Ilham Udin Armayn atau Evan Dimas Darmono. Sebaliknya, itu melibatkan pengetahuan taktis, teknis, strategis, dan tim yang dimiliki oleh semua anggota tim, termasuk pelatih, manajer, dan pemain lainnya. Dalam situasi permainan, pengetahuan bersama ini tercermin dalam kerja sama tim, saling pemahaman, dan pemahaman akan peran dan tanggung jawab masing-masing pemain.

Tanpa pengetahuan bersama, anggota kelompok atau organisasi dapat menjadi terfragmentasi dan kurang efektif dalam mencapai tujuan bersama. Pengetahuan bersama memungkinkan kolaborasi, pemecahan masalah yang lebih baik, dan kemampuan untuk mengambil keputusan yang lebih baik secara kolektif.

Untuk mengembangkan pengetahuan bersama, penting untuk mendorong komunikasi terbuka, berbagi informasi, memfasilitasi diskusi, dan membangun budaya kerjasama di dalam kelompok atau organisasi. Ini dapat melibatkan pertemuan rutin, pelatihan, platform berbagi pengetahuan, atau kegiatan kolaboratif lainnya yang memungkinkan

anggota untuk saling belajar dan mengintegrasikan pengetahuan mereka. Dengan pengetahuan bersama yang kuat, sebuah organisasi atau kelompok dapat mencapai kinerja yang lebih baik, meningkatkan efisiensi, meningkatkan inovasi, dan mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif.

Davenport dan Prusak memperkenalkan beberapa elemen penting dalam mengubah informasi menjadi pengetahuan, dengan menggunakan metode yang diawali dengan huruf "C": perbandingan (comparison), konsekuensi (consequences), hubungan (connections), dan percakapan (conversation). Melalui kegiatan ini, informasi dapat diproses dan diinterpretasikan menjadi pengetahuan yang lebih berarti dan bermanfaat.

Pengetahuan dalam konteks organisasi dapat diperoleh melalui individu atau kelompok yang memiliki pengetahuan dan melalui proses yang berlangsung dalam rutinitas organisasi. Media-media terstruktur seperti buku, dokumen, dan interaksi antarindividu berperan dalam transfer pengetahuan. Pengetahuan dapat memiliki sifat eksplisit dan tacit. Pengetahuan eksplisit dapat diekspresikan dalam bentuk tertulis atau gambar, sedangkan pengetahuan tacit terkait dengan pengalaman, keterampilan, dan intuisi yang sulit diungkapkan secara langsung.

Penciptaan pengetahuan yang efektif tergantung pada konteks yang memfasilitasi hubungan dan interaksi antar individu. Kadang-kadang, ada asumsi yang keliru terkait pengelolaan pengetahuan. Beberapa di antaranya adalah anggapan bahwa dengan memiliki infrastruktur teknologi informasi, orang akan dengan senang hati berbagi pengetahuan antar sesama. Asumsi lainnya adalah bahwa teknologi informasi dapat

menggantikan komunikasi langsung dan memfasilitasi pertukaran pengetahuan. Asumsi ketiga adalah bahwa sebuah organisasi harus membangun infrastruktur teknologi dan budaya belajar sebelum dapat belajar. Namun, ketiga asumsi tersebut seringkali mengabaikan pentingnya elemen dasar dari pengelolaan pengetahuan, yaitu berbagi pengetahuan bersama. Berbagi pengetahuan merupakan kunci utama dalam proses pengelolaan pengetahuan dan pembentukan pengetahuan baru.

Dalam prakteknya, pengelolaan pengetahuan memerlukan perhatian terhadap berbagai faktor, termasuk budaya organisasi yang mendukung pembagian pengetahuan, infrastruktur teknologi yang memfasilitasi kolaborasi, dan proses komunikasi yang memungkinkan pertukaran pengetahuan. Penciptaan dan pembagian pengetahuan yang efektif melibatkan kolaborasi, diskusi, dan pertukaran pengalaman antar anggota organisasi.

Tidak seluruh pengetahuan dapat langsung dibagi bersama. Pengetahuan praktis atau know-how dalam suatu organisasi seringkali lebih mudah dan lebih bermanfaat untuk dibagikan dari pada pengetahuan teoritis atau know-what. Bagikan pengetahuan praktis ini menjadi sangat berharga ketika dilakukan dalam konteks kegiatan bersama atau kerja tim.

Penting bagi sebuah organisasi untuk dapat membedakan antara pengetahuan pribadi dan pengetahuan kolektif yang diperlukan untuk kepentingan bersama. Ada lima jenis kegiatan berbagi pengetahuan yang umum dilakukan:

- 1) Di dalam satu kelompok untuk pekerjaan rutin yang serupa dan terus-menerus: Dalam kelompok yang melakukan pekerjaan yang serupa

secara rutin, berbagi pengetahuan praktis antara anggota kelompok sangat penting. Ini memungkinkan anggota kelompok untuk belajar dari pengalaman satu sama lain dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

- 2) Antar dua atau lebih kelompok yang berbeda tetapi melakukan pekerjaan yang hampir sama: Ketika ada kelompok-kelompok yang melakukan pekerjaan yang serupa tetapi mungkin memiliki beberapa perbedaan dalam konteks atau praktik, berbagi pengetahuan praktis antara kelompok-kelompok tersebut dapat meningkatkan pemahaman dan kolaborasi lintas kelompok.
- 3) Antar dua atau lebih kelompok, tetapi yang dibagi bersama adalah pengetahuan tentang pekerjaan non-rutin: Dalam situasi di mana pekerjaan yang dilakukan bersifat non-rutin atau kompleks, berbagi pengetahuan praktis antara kelompok-kelompok yang terlibat dapat membantu menghadapi tantangan dan memecahkan masalah bersama.
- 4) Antar organisasi dalam rangka kelangsungan hidup bersama: Dalam kerja sama antara organisasi-organisasi yang memiliki tujuan yang sama atau terkait, berbagi pengetahuan praktis menjadi kunci untuk memastikan kelangsungan hidup bersama dan keberhasilan bersama.
- 5) Dari luar kelompok ketika menghadapi persoalan yang belum pernah mereka hadapi sebelumnya: Kadang-kadang, suatu kelompok atau organisasi perlu mencari pengetahuan dan perspektif dari luar ketika menghadapi masalah atau tantangan baru yang belum pernah mereka hadapi sebelumnya. Dalam konteks ini, berbagi pengetahuan dengan pihak eksternal dapat memberikan wawasan dan pemahaman baru.

Melalui berbagai jenis kegiatan berbagi pengetahuan ini, organisasi dapat memanfaatkan pengetahuan praktis yang dimiliki oleh individu atau kelompok untuk meningkatkan kualitas kerja, mengatasi masalah, dan mencapai tujuan Bersama (Setiarso, 2008).

Inovasi adalah hasil logis dari dinamika masalah dan kebutuhan yang terus berkembang dalam kehidupan manusia. Untuk memastikan kelangsungan dan perkembangan proses inovasi, diperlukan sarana atau kegiatan yang memfasilitasi individu atau anggota organisasi untuk menyampaikan gagasan atau ide mereka.

Menurut penelitian Delphi Group yang Anda sebutkan, pengetahuan dalam organisasi tersimpan dalam berbagai struktur, termasuk pikiran atau otak karyawan. Sekitar 42% pengetahuan masih berada di pikiran individu, sementara 26% disimpan dalam dokumen kertas, 20% dalam dokumen elektronik, dan 12% dalam basis pengetahuan elektronik. Oleh karena itu, sangat penting untuk memberikan ruang atau sarana yang memungkinkan pengetahuan yang berada di pikiran individu tersebut disampaikan dan dikomunikasikan kepada orang lain.

Dengan berbagi pengetahuan atau knowledge sharing, tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan informasi individu, tetapi juga mendorong munculnya ide atau gagasan baru untuk menciptakan produk atau sistem baru, serta melakukan perbaikan pada produk atau sistem yang sudah ada. Ini dapat membantu organisasi untuk terus berkembang dan menghasilkan inovasi yang lebih baik.

Aktivitas berbagi pengetahuan dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti

pertemuan rutin, diskusi kelompok, kolaborasi lintas tim, platform pengetahuan elektronik, atau bahkan melalui budaya dan lingkungan kerja yang mendukung pertukaran informasi. Tujuan utamanya adalah menciptakan atmosfer yang terbuka, saling percaya, dan kolaboratif di mana orang merasa nyaman untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide-ide mereka.

Dengan melakukan kegiatan berbagi pengetahuan, organisasi dapat memanfaatkan potensi pengetahuan yang ada di dalam individu dan mengubahnya menjadi inovasi yang berharga untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan manfaat bagi anggota organisasi itu sendiri.

Knowledge sharing adalah tahapan disseminasi dan penyediaan pengetahuan pada saat yang tepat untuk karyawan yang membutuhkannya. Aktivitas knowledge sharing dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pertemuan tatap muka, diskusi, pertukaran dokumen, pelatihan atau diklat, serta melalui media intranet atau internet. Dalam proses knowledge sharing, seseorang dapat membagikan seluruh pengetahuan yang dimilikinya kepada orang lain, yang bermanfaat baik bagi penerima pengetahuan maupun organisasinya. Praktik terbaik (best practices) juga dapat ditransfer atau disebarkan untuk memberikan manfaat kepada karyawan lain dalam departemen atau unit yang sama atau berbeda.

Proses knowledge sharing terjadi tergantung pada lingkungan di mana sharing tersebut terjadi. Beberapa indikator terlaksananya knowledge sharing antara lain terbentuknya teamwork dalam memecahkan masalah dan diskusi, serta terciptanya budaya kerja yang mendukung. Selain itu, proses belajar melalui

praktik langsung (learning by doing) juga dapat mendorong terbentuknya sharing pengetahuan. Adanya persaingan sehat antar instansi juga dapat mendorong penerapan knowledge sharing dengan tujuan untuk menyediakan berbagai informasi yang bermanfaat.

Kecepatan dan kelambatan dalam penerimaan dan penyampaian pengetahuan juga dapat mempengaruhi proses knowledge sharing di perpustakaan. Selain itu, motivasi dari pustakawan sendiri untuk melayani pemustaka dan memenuhi kebutuhan informasi juga menjadi faktor penting dalam proses knowledge sharing. Dengan melakukan kegiatan knowledge sharing ini, organisasi atau perpustakaan dapat memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki oleh individu-individu di dalamnya dan meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja dalam mencapai tujuan bersama.

Kegiatan knowledge sharing memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan inovasi individu. Dengan memfasilitasi sinergi dan pengkombinasian gagasan serta mempertimbangkan semua masukan yang tersedia, knowledge sharing dapat mempercepat proses inovasi. Perusahaan yang mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan dalam konteks kelompok organisasi memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menciptakan ide-ide baru dan mengembangkan peluang bisnis baru. Hal ini pada akhirnya akan mendorong pengembangan dan peningkatan inovasi individu atau karyawan.

Perpustakaan dalam sebuah institusi juga memiliki peran penting dalam mendukung tujuan organisasi. Untuk itu, perpustakaan perlu mengambil langkah-langkah yang sesuai dengan pengelolaan pengetahuan dalam organisasi tersebut.

Langkah-langkah tersebut mencakup manajemen sumber daya pengetahuan, berbagi sumber daya dan jaringan, pengembangan teknologi informasi, layanan pengguna, dan manajemen sumber daya manusia di perpustakaan.

Dalam konteks knowledge sharing, penting bagi sebuah organisasi untuk menyadari keberadaan para pekerja, pencipta pengetahuan, dan pengguna pengetahuan agar proses berbagi pengetahuan berjalan efektif dan inovasi terus muncul. Penciptaan pengetahuan adalah proses berkelanjutan di mana individu yang memiliki keterbatasan pengetahuan dapat memperoleh pengetahuan baru melalui interaksi dan knowledge sharing dengan individu lain. Hal ini memungkinkan individu tersebut memiliki pandangan dan pengetahuan baru dalam menghadapi masalah yang dihadapi.

Implementasi knowledge sharing sebagai bagian dari knowledge management telah dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia di berbagai bidang industri. Pendekatan yang digunakan bervariasi sesuai dengan kondisi dan budaya masing-masing perusahaan. Dalam konteks perpustakaan, implementasi knowledge sharing menjadi penting karena perpustakaan memiliki cakupan layanan yang luas dan beragam. Dengan adanya praktik knowledge sharing yang efektif dalam organisasi dan perpustakaan, pengetahuan dapat terus berkembang, inovasi dapat ditingkatkan, dan manfaat jangka panjang dapat dicapai bagi seluruh anggota organisasi serta pemustaka perpustakaan.

Kerjasama dan partisipasi dari semua anggota perpustakaan merupakan faktor kunci dalam mencapai hasil yang baik. Perpustakaan utama harus memimpin dan mendukung upaya tersebut, dan penting-

nya dukungan kebijakan dan pendanaan dari pemerintah atau organisasi induk juga tidak bisa diabaikan. Pengalaman menunjukkan bahwa semua perpustakaan, tanpa memandang ukuran atau spesialisasi, mendapatkan manfaat dari kerjasama perpustakaan dan berbagi sumber daya.

Selain berbagi sumber daya dan jaringan antar perpustakaan, penting juga untuk melakukan berbagi pengetahuan di antara pegawai di dalam lingkungan perpustakaan itu sendiri. Melalui proses sharing ini, seorang pegawai dapat memperluas wawasan mereka tentang kegiatan yang ada di lingkungan kerjanya. Kegiatan ini dapat dilakukan secara rutin sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan perpustakaan.

Berbagi pengetahuan ini memiliki banyak nilai positif bagi organisasi, tidak hanya sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan, tetapi juga sebagai alat komunikasi antar pegawai. Komunikasi yang baik antar pegawai sangat penting untuk keberlangsungan organisasi. Tanpa komunikasi yang efektif, kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik, karena masing-masing pegawai hanya mementingkan diri sendiri. Oleh karena itu, stakeholder perlu memberikan dukungan dan kesempatan untuk melakukan sharing pengetahuan sebagai cara untuk mempererat hubungan antar pegawai.

Dalam melaksanakan sharing rutin ini, perlu dijadwalkan secara matang dalam perpustakaan. Bahkan, sharing pengetahuan harus dijadikan sebagai program kegiatan rutin. Jika memungkinkan, perpustakaan dapat menjadi pelopor dalam kegiatan sharing untuk unit-unit lainnya. Dengan demikian, pengetahuan yang ada dapat terserap secara komprehensif di seluruh unit perpustakaan.

Namun, menciptakan budaya knowledge sharing bukanlah hal yang mudah. Individu cenderung merasa bangga jika mampu memecahkan masalah sendiri tanpa meminta bantuan dari orang lain. Hal ini menjadi salah satu hambatan dalam proses sharing. Selain itu, pemahaman bahwa pengetahuan adalah kekuatan juga mempengaruhi individu untuk menyimpan pengetahuan mereka sendiri demi kepentingan pribadi. Beberapa individu enggan berbagi pengetahuan dan keahlian mereka karena tidak merasakan manfaat dari kegiatan tersebut. Ada juga yang takut keahlian mereka akan jatuh ke tangan kolega dan kehilangan eksklusivitas di mata pimpinan.

Menurut Anna (2010-2011), seorang manajer harus memiliki panduan yang lengkap dan memberikan contoh-contoh praktis mengenai bagaimana berbagi pengetahuan dalam organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui rapat staf, pembentukan tim khusus yang mendukung proses knowledge sharing, atau penyelenggaraan seminar mengenai knowledge sharing.

Inti dari manajemen pengetahuan adalah mewujudkan sharing pengetahuan. Pengetahuan hanya memiliki nilai jika dibagikan. Di dalam perpustakaan, sharing pengetahuan dapat dilakukan antara sumber daya manusia perpustakaan dan sivitas akademika serta pengguna perpustakaan di luar sivitas. Sharing pengetahuan antara sumber daya manusia perpustakaan dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti berbagi hasil seminar/pelatihan/workshop, berbagi cerita dari buku-buku yang telah dibaca, berdiskusi melalui milis perpustakaan, menulis opini, artikel, atau materi yang bermanfaat bagi sumber daya manusia perpustakaan lainnya. Sementara itu, sharing dengan pengguna

perpustakaan dapat dilakukan melalui pengisian formulir saran dan kritik, survei, atau forum terbuka. Dengan melakukan sharing ini, diharapkan pengetahuan semakin tajam dan bisa dikelola dengan baik.

Tobing (2007) menyatakan bahwa budaya sharing merupakan kunci keberhasilan implementasi manajemen pengetahuan. Seseorang yang berbagi pengetahuan tidak akan kehilangan pengetahuannya, tetapi justru nilainya akan bertambah saat pengetahuan itu dimiliki dan dimanfaatkan oleh banyak orang. Oleh karena itu, semangat saling berbagi pengetahuan harus menjadi budaya yang ditanamkan dalam perpustakaan perguruan tinggi yang ingin menerapkan manajemen pengetahuan secara efektif.

Pada era 5.0 saat ini, budaya sharing juga dapat ditingkatkan dengan cara: 1) menciptakan iklim yang mendukung keterbukaan di perpustakaan; 2) mendorong keinginan para sumber daya manusia untuk terus belajar; 3) menerima kritik dan saran dengan terbuka; 4) membangun saling percaya dan dukungan antara sumber daya manusia perpustakaan; dan 5) menghargai pendapat orang lain.

Budaya sharing yang tumbuh di perpustakaan akan memungkinkan pelaksanaan manajemen pengetahuan yang baik. Pentingnya budaya sharing bahkan dapat mendorong pemberian insentif atau penghargaan kepada sumber daya manusia yang bersedia berbagi pengetahuan. Penghargaan tersebut dapat diberikan melalui penilaian kinerja dan pengakuan dalam portfolio sumber daya manusia, yang akan berguna untuk meningkatkan kinerja atau promosi mereka.

Implementasi knowledge sharing di perpustakaan dalam menghadapi era 5.0

dapat dilakukan melalui beberapa alternatif berikut:

- 1) Pertemuan, diskusi, dan seminar ilmiah: Perpustakaan dapat menyelenggarakan pertemuan, diskusi, atau seminar ilmiah untuk membahas isu-isu terkait perpustakaan dan dunia kepastakawanan. Melalui kegiatan ini, diharapkan terjadi knowledge sharing antara seluruh personalia perpustakaan. Selain itu, pustakawan juga dapat diikutsertakan dalam seminar ilmiah di bidang kepastakawanan guna memperluas wawasan dan keterampilan mereka.
- 2) Rapat rutin: Perpustakaan dapat menyelenggarakan rapat rutin bulanan untuk mengevaluasi kegiatan operasional dan teknis yang terkait dengan kepastakawanan. Dalam rapat ini, kendala-kendala yang muncul dalam proses knowledge sharing dapat dibahas, dan solusi alternatif dapat dicari. Partisipasi seluruh personalia perpustakaan diharapkan dapat meningkat untuk memperluas wawasan secara keseluruhan.
- 3) Media sosial elektronik: Media sosial elektronik dapat digunakan untuk berbagi pengetahuan antara pustakawan. Koordinasi melalui platform seperti Facebook atau email dapat memfasilitasi pertukaran informasi dan pengetahuan antara sesama pustakawan atau lembaga lain.

Selain itu, penting untuk mendorong sharing pengetahuan antara personalia atau sumber daya manusia perpustakaan itu sendiri. Aktivitas ini dapat dilakukan secara rutin, sesuai dengan kebijakan perpustakaan, guna memperluas wawasan dan pengetahuan dalam lingkup kerja masing-masing.

Penting untuk menciptakan budaya sharing di perpustakaan. Dengan adanya budaya ini, staf akan terdorong untuk

belajar dan saling berbagi pengetahuan guna mencapai hasil kerja yang optimal. Beragam latar belakang pendidikan staf perpustakaan dapat menjadi kekuatan karena masing-masing dapat saling berbagi ilmu pengetahuan. Aktivitas sharing pengetahuan menjadi rutinitas yang wajar dan terbuka, di mana staf merasa nyaman bertanya dan bertukar pikiran mengenai kendala dalam pekerjaan mereka. Para staf yang lebih berpengalaman dan senior juga dengan senang hati membagikan pengetahuan dan waktu mereka kepada staf lain yang mengalami kesulitan.

Dalam pengelolaan sistem knowledge sharing, pustakawan dan staf perpustakaan dapat memaksimalkan segala layanan, fasilitas, dan koleksi yang ada di perpustakaan. Dalam hal ini, pengetahuan sharing diartikan sebagai alat dan proses pengoptimalan dan pemaksimalan pemanfaatan layanan perpustakaan oleh pemustaka atau pengguna perpustakaan.

Dalam menghadapi era 5.0, penting untuk terus mendorong budaya sharing, meningkatkan partisipasi, dan memanfaatkan teknologi dan media sosial sebagai alat untuk memperluas jangkauan knowledge sharing di perpustakaan.

Dari penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa kegiatan knowledge sharing telah berlangsung dalam perpustakaan, meskipun tidak selalu disadari oleh petugas perpustakaan. Ada lima dimensi utama yang mempengaruhi keberhasilan implementasi knowledge sharing, yaitu hubungan antara sumber dan penerima informasi, bentuk dan lokasi pengetahuan dalam organisasi, paradigma pembelajaran penerima pengetahuan, kapabilitas sumber knowledge sharing, dan lingkungan yang mendukung proses berbagi pengetahuan.

Terdapat empat konsep pengertian knowledge sharing menurut Takeuchi (1995):

- 1) Sosialisasi: Proses berbagi dan penciptaan pengetahuan tacit melalui interaksi dan pengalaman langsung. Ini terjadi pada tingkat individu dan kelompok. Sosialisasi adalah proses penyebaran pengalaman dan penciptaan pengetahuan.
- 2) Eksternalisasi: Pengartikulasian pengetahuan tacit menjadi pengetahuan eksplisit melalui dialog dan refleksi. Ini adalah konversi tacit-eksplisit antara individu atau kelompok. Proses ini melibatkan pengubahabn pemikiran tacit menjadi bentuk yang dapat diartikulasikan.
- 3) Kombinasi: Konversi pengetahuan eksplisit menjadi pengetahuan eksplisit lainnya yang terjadi antara kelompok atau individu melalui sistematisasi dan pengaplikasian pengetahuan eksplisit. Contohnya adalah dokumen, pertemuan, komunikasi telepon, website, email.
- 4) Internalisasi: Proses mengubah pengetahuan eksplisit yang disebarluaskan ke dalam organisasi menjadi pengetahuan tacit kolektif. Ketika pengalaman tersebut melalui proses sosialisasi, eksternalisasi, dan kombinasi, kemudian diinternalisasi dalam pengetahuan tacit, hal itu menjadi aset yang bernilai.

Dalam layanan perpustakaan, knowledge sharing dapat dibagi menjadi tiga bagian. Bagi pemustaka baru, diberikan materi pendidikan pengguna yang menjelaskan urgensi perpustakaan dan layanan yang tersedia. Dalam pendidikan pengguna ini, dijelaskan pula tentang berbagai layanan dan fasilitas yang ada di perpustakaan.

Knowledge sharing skill, seperti yang dijelaskan oleh Tobing (2007) dalam

bukunya tentang knowledge management, merujuk pada keterampilan seseorang dalam mengidentifikasi orang atau unit yang membutuhkan pengetahuannya dan mentransfer pengetahuan tersebut kepada mereka dengan cara yang tepat. Dalam konteks perpustakaan, tidak semua orang memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan lancar, terutama dalam menyampaikan informasi dan hal-hal baru dengan cara yang mudah dipahami dan menarik. Setiap individu memiliki keterbatasan dalam menyampaikan informasi.

Dalam menghadapi keterbatasan tersebut, penting bagi perpustakaan untuk terus meningkatkan kemampuan komunikasi dan keterampilan knowledge sharing dari petugas perpustakaan melalui pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian, proses knowledge sharing dapat berjalan lebih efektif dan memberikan manfaat yang optimal bagi semua pihak yang terlibat.

SIMPULAN

Knowledge Sharing merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan sangat mendesak untuk diimplementasikan di perpustakaan. Mengingat perpustakaan merupakan suatu lembaga organisasi yang di dalamnya terdapat berbagai personil yang menunjang kegiatan perpustakaan. Setiap personil mempunyai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Setiap personil tentunya harus mempunyai rasa memiliki terhadap organisasinya. Oleh karena itu, setiap personil harus menciptakan rasa kebersamaan dan rasa memiliki ini. Maka untuk mengimplementasikan rasa kebersamaan ini adalah melalui *Knowledge Sharing*. Dengan diimplementasikannya *Knowledge Sharing* ini secara kontinyu maka diharapkan *Knowledge Sharing* ini bisa membantu

mengembangkan profesionalisme pustakawan.

REFERENSI

- Anna, N. E. (Desember 2010-Mei 2011). Peran pemimpin dalam menciptakan knowledge sharing di organisasi. *Jurnal Palimpsest Vol. II Nomor 2*.
- Aulawi, H. (Desember 2009). Hubungan Knowledge Sharing Behaviour Dan Individual Innovation Capability. *Jurnal Teknik Industri Vol 11 No. 2*, 174-187.
- Chase, R. (1998). Knowledge navigators. *Information outlook*, 2 (9), 18.
- Davenport, T. H. (1998). *Working knowledge: How organization manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Denni, S. F. (2009). *Indonesian MAKE Study & Lesson Learned from the Winners*. Jakarta: Gramedia.
- Dixon, N. (2000). *Common Knowledge: How Companies Thrive by Sharing What They Know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Gupta, J. S. (2008). An Overview of Knowledge Management. In Jennex, Murray E (Ed). *Knowledge Management: Concept, Methodologies, tools, and Application Vol. 1*, 1-22.
- Jennx, M. E. (2008). *Knowledge Management : Concept, Methodologies, Tools, and Application*. Hersey: Information Science Reference.
- Kikoski, C. a. (2004). *The enquiring organization: tacit knowledge, conversation, and knowledge creation: skill for 21th century organizations*. Westport, CT: Praeger.
- Lee, H. W. (2005). Knowledge Management and The Role of Libraries. *3rd China-US Library Conference*. Shanghai China: China-US Library Conference.
- Nazir. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasaribu, M. (2009). *Knowledge Sharing : Meningkatkan Kinerja Layanan Perusahaan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Saenz, J. A. (2010). Exploring the Links between Structural Capital, Knowledge Sharing, Innovation Capability, and Business Competitiveness : An Empirical Study. In Harorimana, Deogratus (Ed). *Cultural Implications of Knowledge Sharing, Management and Transfer*, 321-354.
- Setiarso, B. (2008). *Penerapan Knowledge Manajemen Pada Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Shanhong, T. (2000). Knowledge Management in Libraries in 21st Century. *66th IFLA Council and General conference Yerusalem*. Yerusalem: Council and General conference.
- Siakas, K. d. (2008). Knowledge sharing in virtual and networked organisations in difference organisational and national cultures. in Bosilani, Ettore (Ed) *Building the knowledge society*

in internet. *Knowledge sharing in virtual and networked organisations in difference organisational and national cultures* (hal. 45-64). Hersey: Information Science Reference.

Takeuchi, I. N. (1995). *The Knowledge- Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics Innovation*. New York: Oxford University Press.

Tobing, P. L. (2007). *Knowledge Management : Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.