

**ANALISIS IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGETAHUAN
DI PERPUSTAKAAN ISI SURAKARTA**

LAPORAN PENELITIAN PEMULA



Oleh :
Heni Budiwati, S.IPust.
NIP. 196505131987032001

Dibiayai DIPA ISI Surakarta
Sesuai dengan Surat Perjanjian Penugasan Pelaksanaan
Program Penelitian Pemula Tahun Anggaran 2019
Nomor : 6846/IT6.1/LT/2019 tanggal 02 Mei 2019

INSTITUT SENI INDONESIA SURAKARTA
OKTOBER 2019

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian

: Analisis Implementasi Manajemen Pengetahuan
Di Perpustakaan ISI Surakarta

Pengusul :

a. Nama Lengkap : B. Heni Budiwati, S.I.Pust.
b. NIP : 196505131987032001
c. Jabatan Fungsional : Pustakawan Penyelia, III/ d
d. Jabatan struktural : -
e. Fakultas/ Jurusan : UPT. Perpustakaan
f. Alamat Institusi : ISI Surakarta, Jl. Ki Hajar Dewantoro No.19 Ketingan
Jebres Surakarta
g. Telp/ Faks/ E-mail : 0818-0451-9991/henibudiwati98@gmail.com

Lama Penelitian Keseluruhan : 6 bulan

Pembiayaan DIPA : Rp. 10.000.000,- (Sembilan Juta Rupiah)

Surakarta, 28 Oktober 2019

Mengetahui,
Kepala UPT Perpustakaan

Peneliti,


Nyono, S.Sos
NIP. 197302062005611001


B. Heni Budiwati, S.I.Pust.
NIP. 196505131987032001


Mengetahui,
Ketua LP2MP3M ISI Surakarta


Dr. Slamet, M.Hum.
NIP. 196705271993031002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
E. Luaran Penelitain	5
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....	6
A. Tinjauan Pustaka	6
B. Landasan Teori	8
1. Perpustakaan Perguruan Tinggi.....	8
2. Manajemen Pengetahuan	9
a. Data, Informasi, Pengetahuan dan Kebijakanaksanaan	9
b. Modal Intelektual	10
c. Definisi Manajemen Pengetahuan	10
d. Manfaat Implementasi Manajaemen Pengetahuan	12
e. Komponen Manajemen Pengetahuan	13
f. Proses Manjaemen Pengetahuan	15
g. Tantangan Dalam Manajemen Pengetahuan	17
III. METODOLOGI PENELITIAN	18
A. Jenis Penelitian	18
B. Populasi dan Sampel.....	18
C. Metode Pengumpulam Data	18
D. Instrumen Penelitian	19
E. Variabel Penelitian	20
F. Metodologi Pengumpulan Data	20
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	21
H. Teknik Analisis Data	24

I. Tempat dan Waktu Penelitian	26
IV. GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN	27
A. Gambaran Umum Perpustakaan ISI Surakarta	27
1. Sejarah Singkat	27
2. Visi Misi	27
3. Tujuan	28
4. Struktur Organisasi	28
5. Sumber Daya Manusia	29
6. Gedung/Ruangan	30
7. Sumber Dana	30
8. Koleksi	30
B. Hasil Penelitian	31
1. Karakteristik Responden	31
2. Deskriptif Variabel Penelitian	34
C. Pembahasan	34
1. Analisis Deskriptif	34
V. PENUTUP	48
A. Kesimpulan	48
B. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	53

ABSTRAK

Analisis Implementasi Manajemen Pengetahuan di Perpustakaan ISI Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasinya hanya 12 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Untuk mengetahui lebih dalam kondisi di lapangan digunakan juga observasi nonpartisipatif, dan dokumentasi. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Uji validitas menggunakan rumus *pearson's product moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach*. Berdasarkan hasil analisis data bahwa Implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan oleh pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta, memperoleh nilai *grand mean* 4,129. Nilai tersebut berada pada rentang skala 3,40 – 4,20 yang menunjukkan bahwa implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan oleh pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta berada pada tingkat yang tinggi. Skor tertinggi terdapat pada indikator *Manusia*, khususnya pernyataan “Saya diberikan kesempatan untuk mengatakan pendapat saya pada saat rapat” yang memperoleh skor 4,66 (sangat tinggi). Sedangkan yang mendapatkan skor terendah terdapat pada indikator *Learning* terutama pada pernyataan "Institusi tidak ragu-ragu untuk mencoba penyelesaian masalah dengan metode baru" dan “Adanya fasilitas yang memadai yang disediakan institusi untuk mendukung program diskusi” yang memperoleh skor 3,58 (tinggi).

Kata Kunci: Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi Pustakawan

KATA PENGANTAR

Pertama-tama kami mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah memberkati kami sehingga penelitian yang berjudul “Analisis Implementasi Manajemen Pengetahuan Di Perpustakaan ISI Surakarta“ ini dapat diselesaikan. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih bagi seluruh pihak yang telah membantu kami dalam pembuatan penelitian ini dan berbagai sumber yang telah kami pakai sebagai data dan fakta pada penelitian ini. Ucapan terimakasih kami sampaikan terutama kepada Ketua LPPMPP beserta staf dan reviewer, Kepala UPT Perpustakaan ISI Surakarta dan semua Pustakawan Perpustakaan ISI Surakarta.

Kami mengakui bahwa kami adalah manusia yang mempunyai keterbatasan dalam berbagai hal. Oleh karena itu tidak ada hal yang dapat diselesaikan dengan sangat sempurna. Begitu pula dengan laporan hasil penelitian ini yang telah kami selesaikan. Tidak semua hal dapat kami deskripsikan dengan sempurna dalam penelitian ini. Kami melakukannya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang kami miliki.

Maka dari itu, kami bersedia menerima kritik dan saran dari pembaca yang budiman. Kami akan menerima semua kritik dan saran tersebut sebagai batu loncatan yang dapat memperbaiki penelitian kami di masa datang.

Dengan menyelesaikan laporan penelitian ini kami mengharapkan banyak manfaat yang dapat dipetik dan diambil dari penelitian ini. Semoga dengan adanya laporan penelitian ini dapat menerapkan manajemen pengetahuan dengan baik.

Surakarta, 29 Oktober 2019

Penulis,

B. Heni Budiwati, S.IPust..

NIP. 196505131987032001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan tinggi yang layanannya diperuntukkan bagi sivitas akademika perguruan tinggi yang bersangkutan. Perpustakaan perguruan tinggi, sesuai dengan buku pedoman (2006) memiliki berbagai fungsi yaitu: fungsi edukasi, fungsi informasi, fungsi riset, fungsi rekreasi, fungsi publikasi, fungsi deposit dan fungsi interpretasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, fungsi-fungsi tersebut saling bertautan satu sama lain. Untuk melihat keberhasilan perpustakaan perguruan tinggi dalam menjalankan fungsinya, perlu untuk dinilai kinerja perpustakaan bersangkutan. Ada banyak cara yang dapat digunakan untuk menilai atau mengevaluasi kinerja perpustakaan perguruan tinggi. Salah satunya adalah mengukur berbagai kriteria yang dipaparkan melalui buku pedoman perpustakaan perguruan tinggi yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan Nasional RI. Beberapa contoh penting pengukuran kinerja tersebut seperti kepuasan pengguna, persentase populasi target yang memanfaatkan perpustakaan, biaya per-pengguna, ketersediaan judul bahan perpustakaan, tingkat penggunaan bahan perpustakaan, waktu rata-rata temu kembali bahan perpustakaan, tingkat ketepatan jawaban, ketersediaan fasilitas, dan lain-lain, Nusantari (2009:1).

Dengan meningkatkan kinerjanya, diharapkan perpustakaan dapat tetap berkompetisi. Manajemen pengetahuan merupakan salah satu alat yang dapat menolong perpustakaan dalam kondisi ini. Sesuai tujuan manajemen pengetahuan yaitu penggunaan pengetahuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi agar dapat berkompetisi, diharapkan penerapannya akan dapat meningkatkan kinerja perpustakaan perguruan tinggi, Nusantari (2009:1).

Ada fenomena pergeseran kebutuhan individu organisasi di era informasi saat ini yaitu yang awalnya kebutuhan material, kini menjadi kebutuhan akan informasi. Seperti yang kita rasakan bersama, bahwa setiap aktifitas yang kita kerjakan selalu memerlukan bantuan informasi untuk membantu menyelesaikannya, yang disadari maupun tidak bahwa informasi tersebut diinternalisasi oleh pembacanya sehingga menjadi pengetahuan yang digunakan sebagai acuan melaksanakan aktifitas, Nurpratam (2018:16).

Begitu juga dengan organisasi salah satunya adalah perpustakaan sebagai penyedia informasi dan pengetahuan. Ketika perpustakaan menyesuaikan dengan perkembangan zaman, mereka membutuhkan pengetahuan sebagai acuan untuk menggambarkan kondisi lingkungan serta solusi untuk mengatasinya. Sumber pengetahuan yang dimiliki dalam organisasi maupun perpustakaan berasal dari *knowledge worker*, contohnya pustakawan. Berdasar sebuah data hasil riset yang dilakukan Delphi Group dan diungkapkan oleh Bambang Setiarso (2006) bahwa pengetahuan dalam organisasi, 42 % tersimpan dan terstruktur di pikiran atau otak karyawan, 26 % pada dokumen kertas, 20 % pada dokumen elektronik dan 12 % berupa *knowledge based electronic*. Nurpratam (2018:16).

Disamping itu, sudah menjadi masalah bersama dan cukup lama yaitu perpustakaan beserta pustakawannya belum dapat sepenuhnya memenuhi kebutuhan pengguna, seperti misalnya tidak ada interaksi selain hanya interaksi tanya jawab *front office*. Contoh lain yang paling mudah yaitu seperti rekomendasi koleksi kepada pengguna yang membutuhkan belum terakomodir, pustakawan cenderung tidak mengetahui koleksi apa yang sedang trend atau dibutuhkan pengguna, koleksi apa yang populer di perpustakaan dan koleksi apa yang *recommended* di perpustakaan. Keterbatasan perpustakaan beserta pustakawan tersebut tidak terlepas dari masih fokusnya mereka pada hal teknis yang notabene dapat diserahkan pada teknisi perpustakaan bukan sepenuhnya pustakawan., Nurpratam (2018:17).

Seperti yang dipaparkan oleh Alvin Toffler bahwa sejarah peradaban manusia dibagi dalam tiga gelombang yaitu era pertanian, era industri dan era informasi. Dalam era pertanian faktor yang menonjol adalah *muscle* (otot) karena pada saat itu produktivitas ditentukan oleh otot. Pada era industri, faktor yang menonjol adalah *machine* (mesin), dan pada era informasi faktor yang menonjol adalah *mind* (pikiran, pengetahuan). Pengetahuan sebagai modal mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Hasibuan (2017:1).

Kondisi ini jelas telah mengakibatkan perlunya cara-cara baru dalam menyikapi semua yang terjadi agar dapat tetap bertahan, tak terkecuali pemenuhan kebutuhan informasi melalui lembaga perpustakaan yang dari waktu ke waktu menyesuaikan dengan perkembangan pola kehidupan masyarakat, kebutuhan, pengetahuan, dan teknologi informasi. Perkembangan teknologi informasi ini telah mengakibatkan perubahan paradigma perpustakaan, Hasibuan (2017:1).

Adanya perubahan paradigma perpustakaan dari manajemen informasi ke manajemen pengetahuan, menuntut perpustakaan untuk dapat merubah fungsi dan sistemnya sesuai

dengan perubahan paradigma tersebut. Perubahan paradigma perpustakaan tersebut tidak hanya merubah kebiasaan umum organisasi tetapi juga telah menghasilkan kebijakan, pelatihan, keamanan, hak cipta dan lain-lain. Semua hal itu disebut sebagai aturan-aturan yang digunakan untuk mendukung sistem perpustakaan sehingga terus dapat bereproduksi mengikuti perubahan dan perkembangan disekelilingnya, Hasibuan (2017:2).

Perpustakaan yang baik adalah perpustakaan yang memberikan pelayanan maksimal dari seluruh sumber daya yang dimiliki kepada pemustakanya, yaitu pelayanan yang melibatkan semua unsur sumber daya serta menggunakan metode untuk mencapai tujuan organisasi dan harapan pengguna. Qalyabi (2007:215). Pelayanan yang berorientasi kepada harapan dan kepuasan pemustaka dalam mengakses informasi yang demikian sering juga disebut dengan pelayanan prima.

Untuk mewujudkan pelayanan prima di perpustakaan, setidaknya perpustakaan perlu memperhatikan dua aspek, yaitu *functional quality* dan *technical quality*. *Functional quality* merupakan aspek yang berkaitan dengan kelengkapan dan kebaruan koleksi, dan *technical quality* merupakan aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia, fasilitas dan kemampuan pelayanan terhadap pemustaka. Qalyubi (2007:215).

Pengetahuan menjadi kunci untuk menyelesaikan sebuah permasalahan. Sehingga sangat penting bagi sebuah perpustakaan untuk mengorganisir pengetahuan. Pengetahuan dalam sebuah organisasi perlu dibagi karena pengetahuan dari masing-masing orang berbeda. Pentingnya mengorganisir pengetahuan, menjadikan pustakawan harus memahami manajemen pengetahuan. Manajemen pengetahuan adalah serangkaian kegiatan mengorganisir sumber daya pengetahuan dari masing-masing individu yang ada di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, Lumbantobing (2011:11). Ada banyak kegiatan yang bisa menimbulkan budaya berbagi pengetahuan dalam sebuah organisasi, misal diskusi baik menggunakan media konvensional maupun menggunakan bantuan teknologi, misal: media sosial dan *instant messenger*, selain itu rapat rutin dan sistem *rolling* atau rotasi pegawai juga bisa meningkatkan budaya berbagi pengetahuan, Kurniawati (2012:296). Kegiatan tersebut akan menjadikan pustakawan terus belajar untuk memahami segala aspek pekerjaan. Dengan membudayakan berbagi pengetahuan, maka diharapkan pekerjaan di perpustakaan akan dikerjakan dengan efektif dan efisien.

Pada dasarnya manajemen pengetahuan melekat pada sebuah organisasi, Aldi (2005:59). Tidak terkecuali perpustakaan, karena perpustakaan termasuk sebuah organisasi. Bahkan manajemen pengetahuan di perpustakaan disebutkan sebagai aktivitas keseharian perpustakaan, Rodin (2013:38). Perpustakaan Perpustakaan ISI Surakarta

berupaya mempertahankan dan meningkatkan prestasinya dengan menjaga koordinasi di antara pustakawan melalui rapat rutin, seminar dan pelatihan,serta menyediakan dukungan teknologi informasi yang memadai dalam menunjang hubungan antar pustakawan dan pelayanan perpustakaan.

Perbedaan latar pendidikan pustakawan, antara pustakawan yang berlatar belakang D2, S-1 dan S-2 pendidikan Ilmu Perpustakaan dan Informasi dan non-Ilmu Perpustakaan dan Informasi serta rendahnya kemampuan pustakawan untuk menggunakan teknologi dikhawatirkan menimbulkan *gap*/jenjang pengetahuan, sehingga menjadikan proses implementasi manajemen pengetahuan terhambat.

Berdasarkan paparan mengenai implementasi manajemen pengetahuan di Perpustakaan ISI Surakarta di atas, sudah sewajarnya dalam proses implementasi manajemen pengetahuan terdapat indikasi mengenai adanya *gap*/jenjang pengetahuan di antara pustakawan. Namun hasil penelitian dan pengamatan sementara peneliti menunjukkan bahwa pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta memiliki manajemen pengetahuan yang kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab ketimpangan antara teori dan kondisi di lapangan tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi untuk proses implementasi manajemen pengetahuan, agar Perpustakaan ISI Surakarta mampu memberikan pelayanan informasi yang baik kepada pemustakanya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: Bagaimanakah tingkat implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta. Selain itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sebuah pengetahuan dalam organisasi diproduksi, dibagikan, dan dipertukarkan untuk mendukung tercapainya visi dan misi organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai bahan evaluasi pustakawan untuk meningkatkan implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan pustakawandi

Perpustakaan ISI Surakarta. Dan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan pengetahuan dalam organisasi dalam mendukung tercapainya visi dan misi organisasi.

E. Luaran Penelitian

Dalam penelitian Analisis Implementasi Manajemen Pengetahuan di Perpustakaan ISI Surakarta menghasilkan luaran berupa:

1. Naskah publikasi, artikel jurnal ilmiah yang dipublikasikan.
2. Hasil penelitian dibuat makalah dan dipresentasikan dalam seminar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Beberapa literatur terdahulu mengenai hubungan manajemen pengetahuan dan kompetensi pustakawan. Di bawah ini adalah beberapa literatur yang hampir memiliki kesamaan dengan penelitian ini:

Penelitian pertama dilakukan oleh Stewart M. Mohr dengan judul penelitian: *The Role of Communication in Knowledge Management and Knowledge Exchange In Organizations*. Mohr (2007). Penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan pemahaman dalam praktik komunikasi di dalam sebuah organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan peneliti adalah sebagai instrumen penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Yang menjadi informan adalah anggota dari tim outsourcing dan pimpinan perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif konten. Temuan dari penelitian ini adalah masing-masing dalam anggota tim diarahkan untuk aktif dalam kegiatan berbagi pengetahuan karena merespon arus bisnis yang dinamis, namun karyawan yang ada justru tidak aktif dalam menyampaikan pengetahuannya. Pimpinan perusahaan mengerahkan beberapa metode untuk mendorong kegiatan manajemen pengetahuan agar komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik. Beberapa kegiatan tersebut di antara lain: pendekatan pimpinan dari orang ke orang dengan dialog, dan pengoptimalan teknologi informasi untuk kegiatan manajemen pengetahuan dan komunikasi. Pengetahuan dibagi dan diciptakan melalui proses komunikasi, namun pengetahuan yang bersifat abstrak memerlukan metode *sharing* yang berbeda dengan informasi yang bersifat nyata. Menghilangkan sifat individualisme dalam sebuah organisasi untuk berbagi pengetahuan akan mendorong tercapainya tujuan organisasi. Praktik manajemen pengetahuan untuk memperlancar komunikasi juga bisa dilakukan dengan cara mendokumentasikan pengetahuan yang berharga dari masing-masing karyawan. Karyawan *outsourcing* merupakan karyawan sementara yang sangat penting untuk mengembangkan bisnis, karena dengan karyawan tersebut perusahaan bisa menghemat biaya. Untuk itu, manajemen pertukaran pengetahuan dalam sebuah tim berperan penting dalam mendukung keberhasilan komunikasi dan kerjasama. Jika itu terlaksana, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

Penelitian kedua oleh Setiorini dengan judul penelitian *Faktor-Faktor Knowledge Management yang Berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Hasanuddin*, Setiorini (2012). *Knowledge Management* merupakan pengelolaan aset pengetahuan yang terdiri dari elemen *people, process, dan technology*, dimana salah satu manfaatnya dapat meningkatkan kinerja individu. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hubungan kausalitas antara variabel *personal knowledge, job procedure, learning organization, dan technology* terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Hasanuddin. Jenis penelitian adalah kuantitatif korelasional dengan populasi seluruh tenaga kependidikan Unhas berjumlah 1364 orang berstatus PNS dan honorer. Besar sampel sebanyak 309 diperoleh berdasarkan rumus Slovin dengan kriteria staf yang menggunakan Teknologi informasi dan komunikasi dalam pelayanan administrasi. Penarikan sampel secara *proportional random sampling*. Data dianalisis dengan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *personal knowledge, job procedure, learning organization, dan technology* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Pengembangan KMS berbasis ICT berhasil menjadikan variabel *technology* sebagai mediator dalam berbagi pengetahuan, sehingga secara parsial *technology* dan *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Pengaruh *learning organization* yang dominan terhadap kinerja individu menunjukkan bahwa Unhas berhasil memfasilitasi budaya belajar bagi tenaga kependidikan melalui unsur-unsur *learning organization* yang dimilikinya.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Eric Forcier dengan judul penelitian *The Shoemaker's Son: A Substantive Theory of Social Media Use for Knowledge Sharing in Academic Libraries*. Forcier (2013). Di beberapa waktu terakhir ini sosial media menjadi sangat banyak digunakan untuk bertukar informasi dengan berbagai fitur, tidak seperti di era dulu yang kebanyakan hanya bertukar informasi melalui media teks saja tetapi sekarang semua bisa bertukar gambar, suara atau video. Perkembangan penggunaan sosial media yang begitu pesat tersebut ternyata turut mempengaruhi perpustakaan untuk menggunakannya sebagai media berbagi pengetahuan. Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa Library 2.0 adalah konsep perpustakaan yang lahir karena efek dari perkembangan sosial media. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *gap/kesenjangan* yang terjadi pada penggunaan media sosial untuk berbagi pengetahuan pada dua perpustakaan perguruan tinggi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan 14 pustakawan menjadi informan. Pendalaman teori menggunakan *grounded theory* dilakukan untuk memperdalam hasil penelitian. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebuah masukan bagi

perpustakaan untuk terus menjaga aset pengetahuan yang sudah dimiliki dan mengoptimalkannya untuk tujuan peningkatan kualitas perpustakaan. Hasil dari penelitian ini juga bisa digunakan untuk menyusun sebuah strategi untuk menerapkan manajemen pengetahuan menggunakan sosial media.

Dari ketiga penelitian di atas terdapat satu kesamaan yaitu pada obyek penelitiannya yaitu *knowledge management*. Namun yang menjadikan penelitian ini berbeda dari sebelumnya adalah subyeknya yaitu pustakawan di ISI Surakarta. Peneliti ingin mengetahui tingkat implementasi manajemen pengetahuan. Dengan demikian, penelitian ini menurut hemat peneliti masih sangat relevan karena *knowledge management* pustakawan adalah salah satu aspek penting dalam menunjang pelayanan prima. Penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan yang berarti guna meningkatkan kualitas pelayanan perpustakaan.

B. Landasan Teori

1. Perpustakaan Perguruan Tinggi

a. Definisi Perpustakaan Perguruan Tinggi

Perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang terdapat pada perguruan tinggi, badan bawahannya, maupun lembaga yang berafiliasi dengan perguruan tinggi dengan tujuan untuk membantu perguruan tinggi mencapai tujuannya. Sulistyio Basuki (1993:51).

Selain istilah perpustakaan perguruan tinggi, terdapat juga istilah perpustakaan perguruan tinggi khusus (*academic-special library*). Mortimer (2007:3). Perpustakaan perguruan tinggi umum secara definisi sudah disebutkan dalam paragraf di atas, sedangkan definisi dari perpustakaan perguruan tinggi khusus adalah perpustakaan perguruan tinggi yang memiliki koleksi pada subyek yang terbatas, misal perpustakaan perguruan tinggi kesehatan. Namun, dalam konteks Indonesia perpustakaan tinggi khusus tidak banyak dibahas, terutama dalam peraturan dan perundang-undangan RI yang membahas tentang perpustakaan.

Secara umum, terdapat 3 elemen penting dalam penyelenggaraan perpustakaan perguruan tinggi, yaitu: pustakawan, pengajar, dan mahasiswa, Sulistyio Basuki (1993:51). Artinya penyelenggaraan perpustakaan perguruan tinggi akan berlangsung dengan optimal jika ketiga personil tersebut mampu berkoordinasi dan berkolaborasi dengan baik.

b. Tujuan Perpustakaan Perguruan Tinggi

Lebih spesifik lagi tujuan berdirinya perpustakaan perguruan tinggi adalah:

1. Memenuhi kebutuhan informasi masyarakat perguruan tinggi;
2. Menyediakan bahan perpustakaan rujukan pada semua tingkat akademis;
3. Menyediakan ruangan belajar untuk pemustaka;
4. Menyediakan jasa peminjaman yang tepat guna bagi berbagai jenis pemustaka; dan
5. Menyediakan jasa informasi aktif yang tidak saja terbatas pada lingkungan perguruan tinggi tapi juga lingkungan lembaga industrilokal. Sulistyo Basuki (1993:52).

Mengingat pentingnya peran perpustakaan perguruan tinggi di Indonesia, maka sangat perlu bagi perpustakaan untuk meningkatkan mutu dan layanannya. Ada beberapa tantangan yang dihadapi oleh perpustakaan perguruan tinggi di Indonesia, yaitu manajemen organisasi dan kerjasama institusi, Siregar (2006:8). Manajemen pengetahuan bisa menjadi salah satu solusi untuk menghadapi tantangan-tantangan organisasi, termasuk perpustakaan perguruan tinggi, Siregar (2006:4).

2. Manajemen Pengetahuan

a. Data, Informasi, Pengetahuan dan Kebijakan

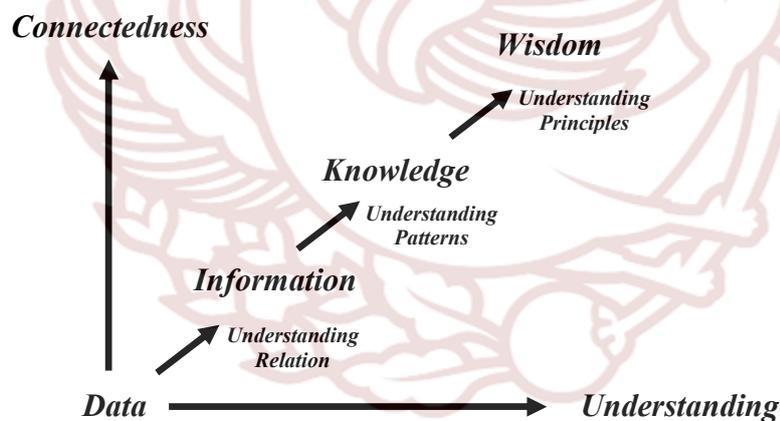
Sebelum membahas lebih lanjut mengenai manajemen pengetahuan. Ada beberapa istilah dasar yang perlu diketahui terkait dengan manajemen pengetahuan. Beberapa istilah yang membangun konsep dasar manajemen pengetahuan adalah: data (*data*), informasi (*information*), pengetahuan (*knowledge*), dan kebijakan (*wisdom*).

Data (*data*) adalah sebuah produk pengamatan yang tidak memiliki makna sebelum diproses, hasil olahan data akan menjadi informasi. *Information* (*informasi*) merupakan hasil olahan data yang bisa digunakan untuk menjawab sebuah pertanyaan. *Knowledge* (*pengetahuan*) adalah kemampuan untuk mentransformasikan informasi menjadi sebuah instruksi yang memungkinkan manusia untuk mengontrol sesuatu. Dan *Wisdom* (*kebijaksanaan*) adalah kemampuan untuk melihat konsekuensi jangka panjang dari tindakan apapun yang didasarkan pada pengetahuan, *wisdom* juga mencakup evaluasi dari apa yang sudah dikerjakan. Bemstein (2009:69). Secara umum *data*, *information*, *knowledge* dan *wisdom* (DIKW) akan membentuk hirarki seperti di bawah ini:



Gambar 1. Hirarki *Data, Information, Knowledge* dan *Wisdom*
 Sumber: Jay H. Bernstein (2009:69)

Gambar 1 di atas menunjukkan hirarki DIKW tanpa menunjukkan proses bagaimana data mejadi informasi, informasi menjadi pengetahuan dan pengetahuan menjadi kebijaksanaan. Hirarki di atas hanya menunjukkan kedudukan DIKW. Sedangkan proses bagaimana proses transisi dari *data* sampai degan *wisdom* akan dijelaskan pada gambar di bawah ini.



Gambar 2. Hirarki *Data, Information, Knowledge* dan *Wisdom* dan Proses Transisi
 Sumber: Paul Lumbantobing (2011:2)

Connectedness menunjukkan bahwa Data, Informasi, Pengetahuan dan Kebijaksanaan saling terkait satu sama lain, bahkan membentuk sebuah hirarki. Karena tanpa adanya pengelolaan data yang baik tidak akan menghasilkan informasi yang baik, tanpa adanya pengelolaan informasi yang baik tidak akan menghasilkan pengetahuan yang baik, dan tanpa adanya manajemen pengetahuan yang baik tidak akan menghasilkan kebijaksanaan yang baik, Lumbantobing (2011:3). *Understanding* dalam gambar tidak menunjukkan tingkatan, tetapi menunjukkan pemahaman. Pemahaman

yang dimaksud adalah kemampuan untuk memahami bagaimana memperoleh pengetahuan dan melakukan sintesa untuk menciptakan pengetahuan baru.

b. Modal Intelektual (*Intellectual Capital*)

Sebelum pengetahuan-pengetahuan yang ada di organisasi diorganisir. Perlu diketahui terlebih dahulu bahwa pengetahuan-pengetahuan tersebut pada mulanya berawal dari masing-masing individu yang ada di dalam organisasi. Individu dalam setiap organisasi tentu memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Pengoptimalan keunikan pengetahuan dari masing-masing individu tersebut akan meningkatkan kinerja organisasi. Yusup (2012:51-52). Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan individu adalah pustakawan dan yang dimaksud dengan organisasi adalah perpustakaan.

Perpustakaan sebagai sebuah organisasi yang berkembang sudah sewajarnya mengembangkan strategi manajemen organisasinya, dari yang bermula dari *resource based* ke *knowledge based*, yaitu memandang pengetahuan sebagai modal yang sangat berharga untuk mengembangkan perpustakaan, tanpa mengesampingkan sumber daya yang lainnya, Yusup (2012:49). Dalam kondisi seperti di atas pengetahuan yang dimiliki pustakawan bisa dikatakan sebagai modal intelektual yang dimiliki perpustakaan.

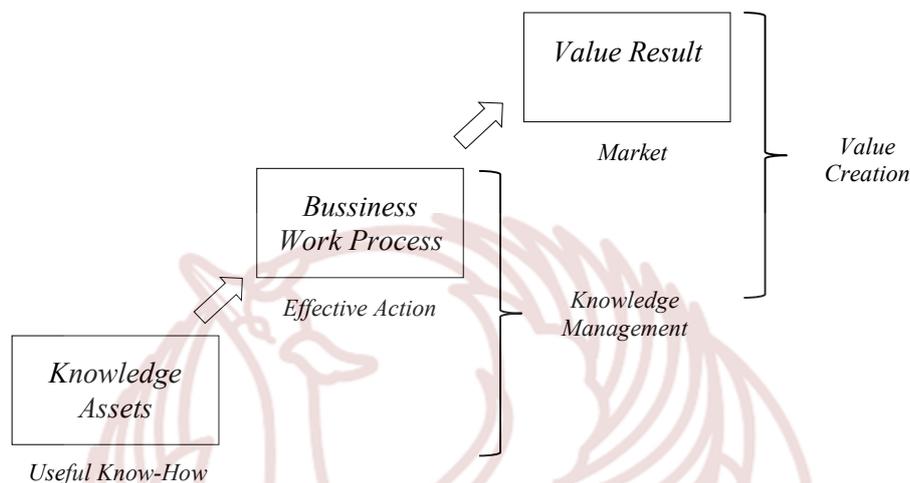
c. Definisi Manajemen Pengetahaun

Manajemen banyak dibahas banyak dalam bidang ilmu, salah satunya adalah ilmu perpustakaan. Manajemen dalam konteks perpustakaan merupakan serangkaian kegiatan mengkoordinasi manusia, informasi, sumber daya teknis dan keuangan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, Bryson (1990:4). Secara umum, pengetahuan diartikan sebagai hal yang biasanya digunakan manusia untuk mengkritik suatu obyek atau mengambil keputusan dalam aspek apapun di kehidupan manusia, Waltz (2003:1).

Dalam beberapa buku dan tulisan, manajemen pengetahuan memiliki banyak definisi. Namun, jika melihat kedua definisi di atas maka bisa dipahami secara literal manajemen pengetahuan adalah serangkaian kegiatan mengkoordinasi pengetahuan dalam sebuah organisasi (perpustakaan) untuk mencapai tujuannya. Lebih dalam lagi diungkapkan bahwa manajemen pengetahuan adalah suatu aktivitas sistematis yang dilakukan sebuah organisasi untuk berkreasi dan berbagi pengetahuan sehingga pengetahuan tersebut bisa dimanfaatkan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, Waltz (2003:10). Tujuan organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini tujuan yang

diharapkan adalah tercapainya tujuan utama perpustakaan, yaitu memenuhi kebutuhan informasi pemustaka sehingga pemustaka merasa puas.

Setelah proses manajemen pengetahuan berhasil diimplementasikan melalui berbagai macam kegiatan maka akan menghasilkan suatu inovasi, kreativitas dan nilai-nilai yang bermanfaat untuk organisasi, Yusup (2012:58). Di bawah ini adalah model implementasi manajemen pengetahuan:



Gambar 3. Model Manajemen Pengetahuan

Sumber: *Knowledge Management in Asia (2008) dalam Pawit M. Yusup (2012:57)*

Gambar 3 di atas menjelaskan bahwa *knowledge assets* (asset pengetahuan) dari masing-masing individu sangatlah berharga untuk memecahkan sebuah permasalahan organisasi (*business work process*). Implementasi manajemen pengetahuan secara terus menerus akan membantu pemecahan masalah pada suatu organisasi, tidak berhenti pada pemecahan masalah organisasi tetapi juga akan memberi dampak positif yang berupa nilai-nilai baru (*value creation*), Yusup (2012:58).

d. Manfaat Implementasi Manajemen Pengetahuan

Secara umum implementasi dari manajemen pengetahuan memiliki 4 manfaat, Lumbantobing (2011:11-13). Keempat manfaat tersebut adalah:

1) Bidang operasi dan pelayanan.

Manajemen pengetahuan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia. Karena pengetahuan mengenai organisasi tersebut berasal dari orang yang memahami organisasi, yaitu sumber daya manusia di organisasi itu sendiri, Sangkala (2007:36). Proses berbagi pengetahuan yang baik antar SDM akan meningkatkan koordinasi dan kecakapan dalam memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan.

Dalam konteks perpustakaan semakin besar perpustakaan bergantung pada pengetahuan untuk pengembangan layanan, maka semakin baik juga layanan yang akan dihasilkan.

2) Bidang pengembangan kompetensi personal.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan, pasal 1 ayat 8 disebutkan bahwa pustakawan adalah orang yang memiliki kompetensi dalam mengelola perpustakaan. kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi teknis (profesional) dan kompetensi sosial (personal). Dari hasil penelitian yang dilakukan Crowley dan Childers (1971) menunjukkan bahwa keakuratan pustakawan referensi dalam memberi jawaban adalah 45%. Nilai tersebut jauh di bawah harapan, karena menunjukkan bahwa layanan referensi tidak efektif karena kompetensi pustakawan yang buruk, Ralph (2008:3). Manajemen pengetahuan adalah solusi untuk meningkatkan pelayanan. Dengan kegiatan berbagi pengetahuan maka antara satu individu dengan individu yang lain akan saling mengerti. Dengan demikian bisa dipahami bahwa pelatihan manajemen pengetahuan bisa meningkatkan kualitas layanan perpustakaan. Ralph (2008:8).

3) Bidang pemeliharaan ketersediaan pengetahuan.

Pergeseran revolusi industri kepada revolusi informasi membuat perubahan besar pada perlakuan terhadap pengetahuan dan informasi. Pengetahuan menjadi aset yang sangat berharga bagi sebuah institusi, khususnya pengetahuan tentang aspek-aspek yang tidak termuat dalam dokumen formal, Ugwu (2010:184).

e. Komponen-Komponen Manajemen Pengetahuan

1) Manusia.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi. Dalam konteks manajemen pengetahuan, manusia adalah sumber daya yang memproduksi pengetahuan. Selain memproduksi pengetahuan manusia juga bertanggung jawab untuk mengintegrasikan dan menyebarkan. Inti dari manajemen pengetahuan adalah kesadaran dari masing-masing individu yang ada di sebuah organisasi untuk berbagi. Perpustakaan sebagai sebuah organisasi juga memiliki sumber daya manusia profesional yang disebut sebagai pustakawan. Keunikan tugas dan tanggung jawab di perpustakaan menjadikan pustakawan perlu membagi pengetahuannya. Dalam proses manajemen pengetahuan, manusia merupakan anggota dari *community of practices*, yaitu

seseorang yang merupakan bagian dari sebuah organisasi yang mau berbagi pengetahuannya melalui cara formal dan informal, Yacob (2003:48).

2) *Leadership*.

Kepemimpinan erat kaitannya dengan *shared vision* atau kegiatan mengontrol sebuah lembaga agar lurus pada tujuan awalnya. Seorang yang menjadi pemimpin harus mampu mengkolaborasikan elemen-elemen yang ada dalam suatu institusi untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan. Pimpinan harus menyadari bahwa pengetahuan adalah modal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi. Pimpinan yang terbuka akan mampu mengintegrasikan unit-unit yang ada di organisasi dengan metode *sharing* atau membuka forum untuk bertukar pendapat. Pimpinan harus mengapresiasi segala kreativitas dan ide dari anggota sehingga anggota merasa bebas untuk mengekspresikan kreativitasnya, Wellman (2009:91).

3) Teknologi.

Peran teknologi dalam proses manajemen pengetahuan adalah salah satu aspek yang paling penting. Terutama dalam hal berbagi pengetahuan. Perpustakaan perlu menyediakan teknologi yang bisa menghubungkan masing-masing pustakawan, baik teknologi yang terhubung pada jaringan intranet maupun internet, untuk itu pustakawan diharuskan mampu mengoperasikan teknologi yang disediakan tersebut. Aswath (2009:189). Keunikan pengetahuan dari masing-masing individu di sebuah organisasi, mengharuskan teknologi bisa diakses siapapun, artinya setiap anggota organisasi berhak mengakses teknologi informasi yang bisa digunakan untuk berbagi pengetahuan.

4) Organisasi.

Perpustakaan sebagai sebuah organisasi yang berkembang perlu belajar pada perusahaan-perusahaan besar yang mampu berkembang dan beradaptasi dengan sangat cepat terhadap perubahan. Organisasi yang menghargai pengetahuan dan gagasan dari sumber daya yang dimilikinya akan menyikapi pengetahuan dan sumber daya yang dimiliki dengan perlakuan yang sangat special, Lumbantobing (2011:16). Dalam hal ini perpustakaan sebagai sebuah organisasi harus mampu menyediakan kebijakan dan fasilitas bagi pustakawan untuk berbagi pengetahuan, mengingat pengetahuan adalah aset yang sangat berharga untuk mendukung kemajuan perpustakaan.

5) *Learning*.

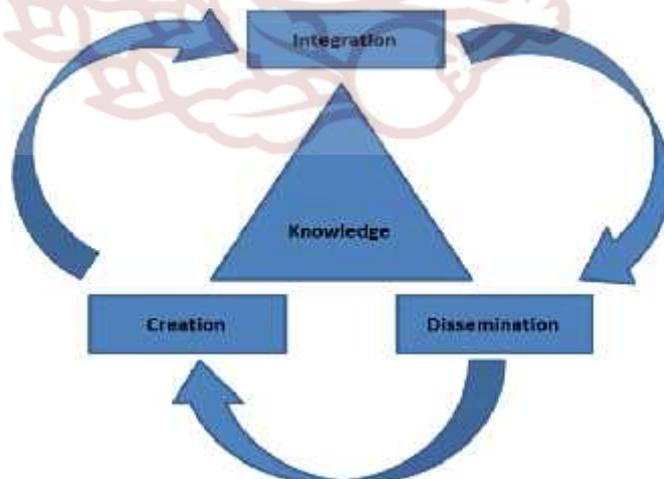
Pembelajaran organisasi merupakan fenomena sosial karena pengetahuan tersirat (*tacit*) yang mendasari lahirnya pengetahuan tersurat (*explicit*) dihasilkan secara kolektif melalui proses komunikasi. Kegiatan seperti yang dimaksudkan tidak akan serta merta terjadi begitu saja perlu ada proses pembelajaran di organisasi untuk mencapainya. Pada tahapan pembelajaran ini terdapat 5 aktivitas utama, yaitu:

- a) Penyelesaian masalah secara sistematis;
- b) Pengujian pendekatan-pendekatan baru;
- c) Belajar dari pengalaman masa lalu;
- d) Belajar pada praktik terbaik; dan
- e) Berbagi pengetahuan secara tepat dan efisien kepada seluruh anggota organisasi.

Proses pembelajaran organisasi terhadap manajemen pengetahuan menjadi sangat penting karena dari berbagi pengetahuan akan memunculkan banyak ide, inovasi dan pengetahuan baru yang diproduksi untuk meningkatkan eksistensi organisasi pada dasarnya arus perubahan.

f. Proses Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan adalah sebuah proses sirkulasi antara penciptaan, integrasi, dan diseminasi pengetahuan, Fischer (2001:61). Di bawah ini adalah ilustrasi dari proses manajemen pengetahuan:



Gambar 4. Proses Manajemen Pengetahuan

Sumber: Gerhard Fischer dan Jonathan Ostwald (2001:61)

Creation secara bahasa diartikan sebagai penciptaan. Dalam konteks sirkulasi pengetahuan di atas, yang dimaksud penciptaan adalah adanya kemauan dari SDM untuk mengeluarkan pengetahuan yang masih bersifat *tacit* agar bisa digunakan untuk kepentingan organisasi. Setelah pengetahuan muncul dari masing-masing individu maka perlu adanya integrasi antar pengetahuan tersebut untuk menyamakan persepsi agar tidak terjadi kesalahpahaman.

Jika melihat gambar dan penjelasan mengenai proses dari manajemen pengetahuan di atas bisa diketahui bahwa *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah inti dari manajemen pengetahuan, Lumbantobing (2011:19). Karena jika pengetahuan diciptakan saja tanpa melalui proses *sharing* maka hanya individu tersebut yang memiliki pengetahuan ada tidak akan berefek pada organisasi. Setelah ada integrasi yang dilakukan melalui proses komunikasi barulah pengetahuan bisa bermanfaat untuk organisasi. Untuk itu sangat perlu bagi sebuah organisasi mengoptimalkan budaya *sharing* (berbagi). Kegiatan berbagi pengetahuan bisa dilakukan secara tradisional dan menggunakan bantuan teknologi informasi, Lumbantobing (2011:19). Di bawah ini adalah contoh-contoh model *sharing knowledge* (berbagi pengetahuan) dengan berbagai media komunikasi:

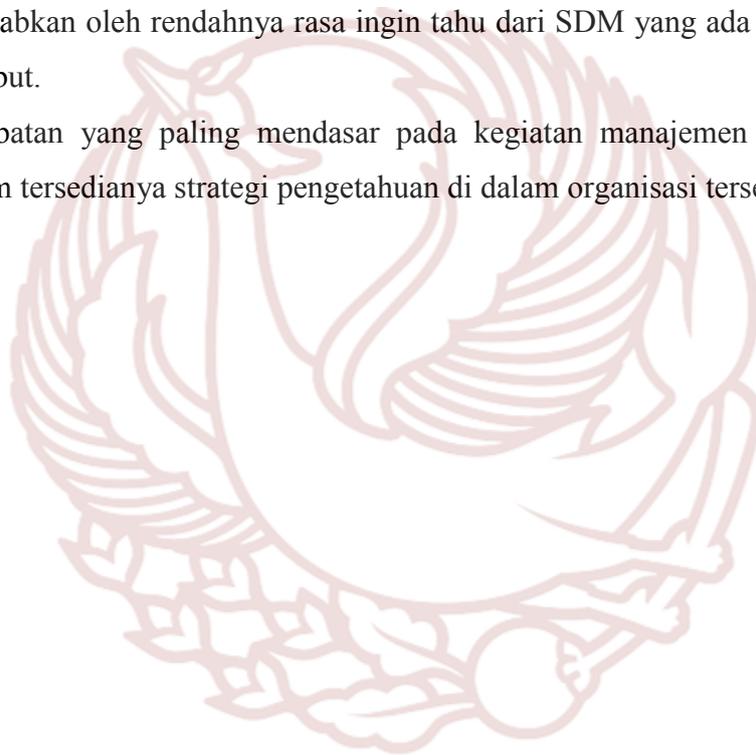
Level Komunikasi	Contoh Kegiatan Berbagi Pengetahuan	Fasilitas Pendukung
Level 1. Komunikasi Antar Muka	Istirahat makan siang, observasi, dan komunikasi informasi	Tidak ada, walaupun ada sifatnya tidak langsung, misalnya jika lembaga menyediakan tempat santai
Level 2. Komunikasi Antar Muka dengan Dukungan Teknologi	Presentasi kelompok, rapat terbatas, diskusi dan kelompok.	Ruang rapat, database, ruang khusus untuk diskusi, dan laboratorium komunikasi.
Level 3. Komunikasi Banyak Arah dengan Dukungan Teknologi	<i>Teleconference, virtual meeting, interactive learning</i> , dan penelusuran pengetahuan	<i>E-mail, groupware, internet, web portal, search engine</i> , dan direktori intelektual.

Tabel 1. Contoh-Contoh Model *Sharing Knowledge* (Berbagi Pengetahuan) dengan Berbagai Media Komunikasi
 Sumber: Pawit M. Yusup (2012:44)

g. Tantangan dalam Manajemen Pengetahuan

Secara umum tantangan yang harus dihadapi dalam implementasi manajemen pengetahuan adalah dilema sosial, dilema pengetahuan dan kombinasi keduanya, Lumbantobing (2011:30-34). Berikut adalah penjabaran dari hambatan-hambatan tersebut:

- 1) Dilema sosial disebabkan karena perilaku manusia, yaitu rendahnya keinginan untuk berbagi pengetahuan. Untuk mengatasinya diperlukan interaksi, transparansi dan integrasi agar muncul hubungan yang mendukung kegiatan berbagi pengetahuan.
- 2) Dilema pengetahuan disebabkan karena rendahnya kepercayaan diri terhadap pengetahuan yang dimiliki akan memberi efek pada sebuah organisasi. Selain itu disebabkan oleh rendahnya rasa ingin tahu dari SDM yang ada di dalam organisasi tersebut.
- 3) Hambatan yang paling mendasar pada kegiatan manajemen pengetahuan adalah belum tersedianya strategi pengetahuan di dalam organisasi tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan ini dilandasi oleh metode keilmuan. Dengan cara ilmiah itu diharapkan data yang didapatkan adalah data yang obyektif, valid dan reliabel. Agar penelitian ini mampu mencapai tujuannya dengan tetap mengacu pada standar keilmiah sebuah karya akademis, maka peneliti menyusun serangkaian metode sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian, Sugiyono (2012:2).

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif. Menurut Suryabrata (2003:76) bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pancanderaan (deskriptif) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Lebih lanjut Suryabrata mengatakan bahwa penelitian deskriptif ini adalah akumulasi data dasar dalam acara deskriptif semata-mata tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan, mengetes hipotesis, membuat ramalah atau mendapatkan makna implikasi, walaupun penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal-hal tersebut dapat mencakup juga metode-metode deskriptif. Pendapat yang sejenis mengatakan bahwa pada umumnya penelitian deskriptif merupakan penelitian yang tidak perlu merumuskan hipotesis, Arikunto (2006:78).

Dari dua pendapat yang telah dijelaskan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian deskriptif ini tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis, tetapi hanya menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel atau tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan Perpustakaan ISI Surakarta yang berjumlah 13 orang. Karena jumlahnya relatif sedikit, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian popluasi atau menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh dilakukan jika jumlah populasi relatif sedikit.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data utama dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sedangkan data tambahan untuk memperkuat hasil penelitian digunakan juga observasi nonpartisipatif, dan dokumentasi. Penjabaran dari masing-masing metode pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab, Sugiyono (2012:142). Kuesioner dalam penelitian ini dibuat dengan menguraikan kedua variabel penelitian berdasarkan teori-teori yang dikumpulkan peneliti. Kuesioner tersebut akan digunakan dalam uji validitas dan realibilitas.

Kuesioner yang digunakan dalam uji validitas dan realibilitas dikelompokkan berdasarkan variabelnya masing-masing. Kuesioner dalam penelitian ini berjumlah 19 butir pernyataan yang terkait dengan implementasi manajemen pengetahuan. Jika kuesioner sudah dinyatakan valid dan reliabel, maka kuesioner akan disebarakan kepada 12 pustakawan Perpustakaan ISI Surakarta, kemudian dianalisis.

2. Observasi Nonpartisipatif.

Observasi nonpartisipatif tidak mengharuskan peneliti terlibat langsung dengan kegiatan obyek yang sedang diamati, sambil melakukan pengamatan peneliti hanya ikut mengamati kegiatan dari sumber data, dengan begitu data yang diperoleh akan lebih tajam, Sugiyono (2012:145). Observasi yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini dilakukan secara langsung, yaitu dengan mengamati Perpustakaan ISI Surakarta secara langsung sebagai pemustaka. Peneliti tidak masuk ke dalam bagian organisasi atau manajemen. Observasi ini dilakukan pada proses pra penelitian, yaitu untuk mengamati fenomena-fenomena, terutama yang berkaitan dengan manajemen pengetahuan dan kompetensi pustakawan.

3. Dokumentasi.

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, buku, catatan, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, hasil rapat, dan lainnya, Arikunto (2006:274). Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen pendukung yang bisa digunakan untuk mempermudah penelitian. Dokumen yang dimaksud adalah dokumen internal yang dimiliki Perpustakaan ISI Surakarta.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini akan berisi sekumpulan pernyataan dari satu variabel (implementasi manajemen pengetahuan pustakawan) yang kemudian dijabarkan ke dalam beberapa butir pernyataan untuk dijawab responden.

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dengan adanya informasi tersebut bisa digunakan untuk menarik kesimpulan, Sugiyono (2012:137). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel, yaitu: implementasi manajemen pengetahuan. Di bawah ini adalah tabel variabel, subvariabel dan indikator dalam penelitian ini:

No.	Variabel	Subvariabel	Indikator	No. Pernyataan
1.	Implementasi manajemen pengetahuan	-	1. Manusia 2. <i>Leadership</i> 3. Teknologi 4. Organisasi 5. <i>Learning</i>	1 & 2 3, 4, 5, & 6 7, 8, 9, & 10 11, 12, 13, & 14 15, 16, 17, 18 & 19

Tabel 2. Variabel dan Indikator Penelitian
Sumber: Lumbantobing (2011:14-17)

F. Metode Pengukuran Data

Metode pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dan dibuat dalam bentuk *checklist*. Skala likert ditetapkan secara spesifik oleh peneliti diambil dari variabel, subvariabel, indikator, dan akhirnya menjadi butir-butir pernyataan dalam kuesioner, Sugiyono (2012:93). Metode pengukuran instrumen menggunakan Skala *Likert*, yang terdiri dari lima (5) alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (ST), Ragu-Ragu (RG), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun skor alternatif jawaban yang dimaksud sebagai berikut:

No.	Jawaban	Skor Alternatif Jawaban
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (ST)	4
3.	Ragu-Ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3. Skala Pengukuran Data
Sumber: Sugiyono (2012:93)

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 1997: 158). Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen mampu mengukur apa yang diinginkan oleh peneliti.

Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*, yaitu: (Arikunto, 1997: 161)

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\left[\left(N \sum X^2 - (\sum X)^2 \right) \left(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right) \right]}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi *Product Moment Pearson*

\bar{Y} = Skor rata-rata dari Y

\bar{X} = Skor rata-rata dari X

N = Jumlah pertanyaan

Untuk mengetahui koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut valid atau tidak, perlu dibandingkan dengan r tabel, dengan taraf kesalahan tertentu. Bila taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95%) dan N = 40, maka harga r tabel = 0,312. Jika diperoleh r hitung > r tabel, butir pertanyaan tersebut valid, tetapi jika r hitung < r tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Dalam penelitian ini karena jumlah responden 12, dan jumlah variabel 1, maka nilai df=12-1, yaitu 11. Taraf kesalahan yang ditentukan dalam penelitian ini adalah 5% (taraf kepercayaan 95%). Lalu jika melihat tabel r pada angka 11 dengan taraf kesalahan 5%, maka nilai r_{tabel} adalah 0,456. Sugiono (2012:373). Artinya jika r_{hitung} lebih besar dari 0,456 maka pernyataan dinyatakan valid.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada seluruh responden (pustakawan) yang berjumlah 12 orang. Kuesioner dalam penelitian ini berjumlah 19 butir pernyataan yang terdiri dari 19 butir pernyataan yang terkait dengan variabel.

Dalam penelitian ini, untuk menguji validitas instrumen penelitian, peneliti menggunakan *SPSS version 21 for windows*. Dapat dilihat dari $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka statusnya dikatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka statusnya dikatakan gugur. Di bawah ini adalah hasil pengujian validitas instrumen penelitian:

Hasil Perhitungan Uji Validitas				
Variabel Implementasi Manajemen Pengetahuan				
Nomor Pernyataan	r hitung		r tabel	Keterangan
1	0,699	>	0,456	Valid
2	0,839	>	0,456	Valid
3	0,736	>	0,456	Valid
4	0,939	>	0,456	Valid
5	0,828	>	0,456	Valid
6	0,946	>	0,456	Valid
7	0,889	>	0,456	Valid
8	0,799	>	0,456	Valid
9	0,950	>	0,456	Valid
10	0,828	>	0,456	Valid
11	0,888	>	0,456	Valid
12	0,946	>	0,456	Valid
13	0,889	>	0,456	Valid
14	0,842	>	0,456	Valid
15	0,736	>	0,456	Valid
16	0,781	>	0,456	Valid
17	0,602	>	0,456	Valid
18	0,805	>	0,456	Valid
19	0,854	>	0,456	Valid

Tabel4.Hasil Uji Validitas Instrumen
Sumber: Hasil Pengujian Validitas Menggunakan SPSS

Dari hasil pengujian validitas instrumen dinyatakan bahwa seluruh pernyataan valid karena memiliki r_{hitung} yang lebih dari r_{tabel} (0,456), sehingga seluruh pernyataan tersebut bisa digunakan untuk memperoleh data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsisten suatu alat angket (kuesioner), Arikunto, (2006:170). Suatu kuesioner dapat dikatakan mantap bila dalam pengukurannya secara berulang-ulang dapat memberikan hasil yang sama (dengan catatan semua kondisi tidak berubah). Jadi suatu kuesioner disebut reliabel atau handal apabila jawaban seorang pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan alat ukur dengan rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto, 1997: 193).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\Sigma\sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varians total

Dengan level of significance 95% atau $\alpha = 0,05$ maka apabila :

$r_{hitung} > r_{tabel} (\alpha = 0,05)$ berarti item tersebut reliabel, dan jika

$r_{hitung} < r_{tabel} (\alpha = 0,05)$ berarti item tersebut tidak reliabel

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas, digunakan tabel bantuan seperti di bawah ini:

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Item-1	4,0000	,73855	12
Item-2	3,9167	,79296	12
Item-3	4,1667	,57735	12
Item-4	3,9167	,79296	12
Item-5	4,2500	,62158	12
Item-6	3,8333	,71774	12
Item-7	3,5833	,90034	12
Item-8	4,0833	,66856	12
Item-9	4,0000	,85280	12
Item-10	4,2500	,62158	12
Item-11	3,9167	,66856	12
Item-12	3,8333	,71774	12
Item-13	3,5833	,90034	12
Item-14	3,6667	,65134	12
Item-15	3,8333	,71774	12
Item-16	3,5833	,66856	12
Item-17	3,7500	,45227	12
Item-18	3,6667	,65134	12
Item-19	3,9167	,90034	12

Tabel5. Tabel Bantuan Uji Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa perhitungan manual akurat, maka dilakukan perhitungan ulang menggunakan *SPSS for Windows Version 21* dan hasilnya sama 0,989. Di bawah ini

adalah hasil uji reliabilitas instrumen yang dilakukan menggunakan *SPSS for Windows Version 21*.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	19

Tabel 6. Uji Reliabilitas Instrumen
Sumber: Hasil Pengujian Reliabilitas Menggunakan SPSS

Jika nilai *alpha* dari perhitungan menggunakan rumus *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60 maka, butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel, Riduan (2009:348). Dari hasil uji reliabilitas di atas bisa diketahui bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner yang berjumlah 19 buah dinyatakan reliabel karena nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60 yaitu 0,975. Angka tersebut menunjukkan bahwa kuesioner memiliki reliabilitas yang tinggi sehingga seluruh pernyataan tersebut bisa digunakan untuk memperoleh data penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini meliputi kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian hipotesis. Secara umum akan dibagi ke dalam dua tahap, yang pertama yaitu dengan analisis deskriptif untuk mengetahui nilai variabel X dan variabel Y, dan yang kedua adalah uji hipotesis sekaligus analisis korelatif untuk mengetahui hubungan variabel X dan variabel Y.

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan pada jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden, rumus analisis yang digunakan untuk mengetahui tingkat implemementasi manajemen pengetahuan (Variabel Independen) dan kompetensi pustakawan (Variabel Dependen) dilakukan perhitungan menggunakan rumus *mean*. Lalu penyajian data akan ditampilkan dengan table. *Mean* digunakan untuk menghitung rata-rata dengan menggunakan perhitungan aritmatika.

Perhitungan *mean* tersebut ditentukan dengan mengkombinasikan suatu bobot setiap jawaban responden dengan frekuensi jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Bila mayoritas tanggapan responden adalah Sangat Setuju (SS) maka

besarnya *mean* akan mendekati angka 5, sebaliknya bila mayoritas tanggapan responden Sangat Tidak Setuju (STS) maka, besarnya *mean* akan mendekati nilai 1 (dalam skala 1-5). Berdasarkan nilai maksimum dan minimum tersebut dapat diketahui bagaimana jawaban rata-rata dari responden. Adapun rumus *mean* adalah sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan:

\bar{X} = *Mean* (rata-rata)

$\sum X$ = Jumlah jawaban penjumlahan semua responden

N = Banyaknya unit/bilangan.

Setelah diketahui rata-rata dari jawaban responden, lalu dilakukan perhitungan menggunakan rumus *grand mean* untuk mengetahui rata-rata umum dari masing-masing butir pernyataan. rumus *grand mean* adalah sebagai berikut:

$$\text{Grand Mean } (\bar{X}) = \frac{\text{Total rata-rata hitung}}{\text{Jumlah pernyataan}}$$

Untuk mencari rentang skala dari jawaban responden menggunakan rumus di bawah ini:

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

m = Skor tertinggi

n = Skor terendah

b = Skala penilaian. (Simamora, 2008:220).

Maka perhitungan rentang skalanya sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

$$RS = \frac{5 - 1}{5}$$

$$RS = \frac{4}{5}$$

$$RS = 0,80$$

Sehingga rentang skalanya adalah 0,80, dengan rentang skala 0,80 kemudian dibuat skala penilaian sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Sangat Rendah

1,80 – 2,60 = Rendah

2,60 – 3,40 = Sedang

3,40 – 4,20 = Tinggi

4,20 – 5,00 = Sangat Tinggi

I. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perpustakaan ISI Surakarta pada 1 Juli sampai dengan 31 Juli 2019.



BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perpustakaan ISI Surakarta

1. Sejarah Singkat

Sejarah UPT Perpustakaan ISI Surakarta berawal pada tanggal 13 Januari 1971 yang dibidangi oleh Bapak Soekanto yang ditunjuk oleh Pimpinan Akademi Seni Karawitan (ASKI) Surakarta untuk mengikuti kursus perpustakaan yang diselenggarakan oleh IKIP Negeri Surakarta. Setelah itu lahirlah sebuah perpustakaan sederhana yang berluas 2x2 m² yang berada di Konservatori Karawitan Indonesia Kepatihan Surakarta.

Pada tahun 1972 perpustakaan menempati ruangan di Sitinggil dengan luas ruangan 4x3 m². Pada saat itu ASKI Surakarta menjalankan aktivitasnya di Pagelaran Sitinggil dan Sasonomulyo Keraton Kasunanan Surakarta Hadiningrat atas fasilitas dari Proyek Pengembangan Kesenian Jawa Tengah di Surakarta.

Kelembagaan perpustakaan mulai terbentuk setelah adanya Kepala Urusan Perpustakaan yang sempat berlangsung selama dua masa kepemimpinan. Kepala Urusan Perpustakaan yang pertama adalah Dra. Sukamti S. Seorang dosen ASKI Surakarta yang menjabat mulai dari 18 April 1977 sampai dengan 5 Oktober 1978. Kepala Urusan Perpustakaan yang kedua adalah Soekanto yang menjabat sampai dengan tahun 1985. Pada tanggal 22 September 1981 jabatan Kepala Urusan Perpustakaan diubah menjadi Kepala UPT Perpustakaan. Melalui SK No. 479/G. 19/ASKI/83 tanggal 16 Mei 1983 tentang Struktur Organisasi ASKI kedudukan perpustakaan sebagai unit pelaksana teknis atau UPT semakin dipertegas.

2. Visi dan Misi

Dalam pelaksanaannya Institut Seni Indonesia Surakarta memiliki visi dan misi. Visi dan misi tersebut adalah: Visi ISI Surakarta adalah menjadi perguruan tinggi seni berbasis kearifan budaya nusantara yang berkelas dunia dalam sistem tata kelola yang akuntabel dan transparan. Misi ISI Surakarta adalah melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka pelestarian dan pengembangan seni dan ilmu seni berbasis budaya nusantara yang unggul dan bermanfaat bagi masyarakat.

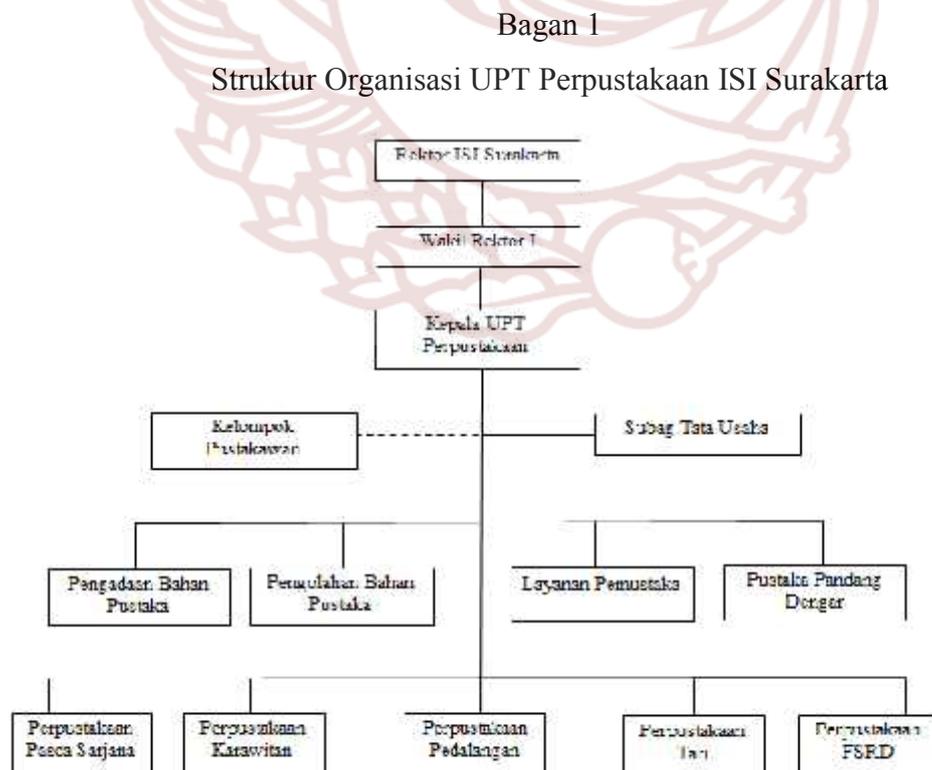
3. Tujuan

Tujuan ISI Surakarta, yaitu:

- a. Menyiapkan mahasiswa menjadi anggota masyarakat yang mempunyai kemampuan akademik dan/atau profesional di bidang seni agar dapat berperan dalam melestarikan, mengembangkan menerapkan dan/atau memperkaya khazanah seni dan ilmu seni serta budaya nusantara sebagai akar budaya bangsa;
- b. Memajukan seni dan ilmu seni untuk meunjang tumbuh kembangnya seni dan budaya nusantara sebagai akar budaya bangsa melalui kegiatan penelitian, pengakjian, aktivitas seni yang kreatif dan inovatif, publikasi karya ilmiah dan karya seni demi kejayaan bangsa;
- c. Mengembangkan dan menyebarluaskan seni dan ilmu seni serta budaya nusantara untuk meningkatkan ketahanan budaya bangsa;
- d. Meningkatkan kualitas tata kelola yang baik (*good governance*), sehingga mampu mengantisipasi perubahan; dan
- e. Meningkatkan jaringan kerjasama yang produktif dan berkelanjutan dengan lembaga pemerintahan dan swasta di tingkat daerah, nasional, dan internasional.

4. Struktur Organisasi

Berikut ini struktur organisasi Perpustakaan ISI Surakarta:



Sumber: Data UPT Perpustakaan ISI Surakarta

5. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia di UPT Perpustakaan ISI terdiri dari 17 orang dengan berbagai latar belakang pendidikan. Data sumber daya perpustakaan ISI Surakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 7

Daftar Pegawai UPT Perpustakaan ISI Surakarta

No	Nama	Pangkat/ Golongan	Jabatan	Tingkat Pendidikan
1	Nyono S.Sos	Penata Tk. I /III d	Kepala Perpustakaan	S1
2	Rita Elisabeth, S. Kar.	Penata Tk. I/III d	Kasubag. Tata Usaha	S1
3	Sugiman	Penata Muda Tk. I/III b	Fungsional Umum	SMA
4	Sumardi	Penata Muda / III a	Fungsional Umum	SMA
5	Ponco Nugroho Andi P, SE	Penata Muda Tk. I/III b	Fungsional Umum	S1
6	Joko Setiyono, S.Sos	Pembina/IV a	Pustakawan Ahli Madya	S1
7	Emi Tri Mulyani, S.Sos	Pembina/IV a	Pustakawan Ahli Madya	S1
8	B Heni Budiwati	Penata Tk.I/III d	Pustakawan Penyelia	D1
9	Agus Junaedi	Penata Tk. I/III d	Pustakawan Penyelia	D1
10	Wahyu Karminah, S.Sos., M.Ikom	Penata Tk. I /III d	Pustakawan Ahli Muda	S2
11	M. Ali Nurhasan, S.Sos., M.A.	Penata/ III c	Pustakawan Ahli Muda	S2
12	Eko Sulistyoyo, S.Sn	Penata Tk. I/III d	Pustakawan Ahli Muda	S1
13	Ika Laksmiwati, S.I.Pust.	Penata/ III c	Pustakawan Penyelia	S1
14	Sartini, S.I.Pust.	Penata/ III c	Pustakawan Ahli Muda	S1
15	Sundari Juni Astutuik, S.I.Pust.	Penata Muda Tk. I/III b	Pustakawan Pelaksana Lanjutan	S1
16	Mustofa, SIP., M.A.	Penata Muda/ III a	Pustakawan Ahli Muda	S2
17	R. Lalan Fuandara, SIP	Penata Muda Tk. I/III b	Pustakawan Pertama	S1

Sumber: UPT Perpustakaan ISI Surakarta

6. Gedung/Ruangan

UPT Perpustakaan ISI Surakarta mempunyai 6 titik layanan perpustakaan yaitu : Perpustakaan Pusat, Perpustakaan Pasca Sarjana, Perpustakaan Fakultas Seni Rupa dan Desain (perkembangan dari perpustakaan jurusan seni rupa), Perpustakaan Jurusan Karawitan, Perpustakaan Jurusan Tari, dan Perpustakaan Jurusan Pedalangan. Untuk Perpustakaan Pusat sendiri saat ini menempati gedung bekas jurusan seni rupa. Gedung merupakan komponen penting dalam sebuah perpustakaan. Dalam sebuah perpustakaan gedung berfungsi sebagai tempat koleksi sekaligus sebagai tempat pelayanan bagi pemustaka. Perpustakaan Pusat ISI Surakarta mempunyai gedung dengan 2 lantai dengan perincian sebagai berikut:

a. Lantai satu

Lantai satu terdiri dari beberapa ruangan yaitu: ruang pengadaan, ruang tandon, ruang perawatan, ruang pustaka pandang dengar audio, ruang pustaka pandang dengar video, gudang, toilet, ruang pengoahan, ruang pertemuan, ruang kepala dan ruang administrasi.

b. Lantai dua

Dilantai dua terdapat ruangan sebagai berikut: ruang pelayanan sirkulasi, ruang baca umum, ruang baca rekreatif, ruang referensi, ruang koleksi jurnal, majalah, surat kabar, ruang koleksi laporan penelitian, skripsi, tesis disertasi, ruang koleksi alm. SD. Humardani, ruang koleksi Hardjono Go Tik Swan, dan toilet.

7. Sumber Dana

Sumber dana dalam sebuah perpustakaan adalah suatu komponen yang penting karena melalui dukungan dana yang baik maka perpustakaan dapat melakukan tugas dan fungsinya secara maksimal misalnya dengan menyediakan koleksi-koleksi terbaru untuk pemustaka. Sumber dana Perpustakaan ISI Surakarta berasal dari DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran).

8. Koleksi

Perpustakaan adalah gudang informasi, kualitas perpustakaan dapat ditentukan dari koleksi yang dimilikinya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut Perpustakaan ISI Surakarta memiliki berbagai macam koleksi antara lain: teks-book, buku non cetak, jurnal, majalah, buletin, surat kabar, katalog penerbit, kamus, ensiklopedi, peraturan pemerintah, peta, atlas, pustaka rekreatif, kliping, pustaka pandang dengar, dan koleksi digital.

Selain koleksi karya ilmiah seperti skripsi, thesis, dan disertasi, Perpustakaan ISI Surakarta juga memiliki koleksi yang berlangganan seperti surat kabar. Perpustakaan ISI melanggan surat kabar Solopos dan Kompas. Selain surat kabar Perpustakaan ISI memiliki koleksi dalam bentuk yang lain yaitu klipng dan data hasil penelusuran. ISI Surakarta adalah institut seni yang memiliki program studi pedalangan, tari, dan karawitan. Program studi tersebut sangat membutuhkan koleksi yang berbentuk audio dan visual.

Perpustakaan ISI Surakarta juga memiliki koleksi di *Institutional Repository*. *Institutional Repository* ISI Surakarta dapat diakses melalui <http://repository.isi-ska.ac.id> *Institutional Repository* dibangun untuk menjadi salah satu media penyimpanan hasil karya dan penelitian civitas akademika ISI Surakarta.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Responden diambil dari seluruh karyawan Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta yang berjumlah 12 karyawan. Uraian dari karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 8.

Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent (%)
Laki-Laki	6	50,0
Perempuan	6	50,0
Total	12	100,0

Sumber: Data Primer, 2019, diolah.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 12 responden dalam penelitian ini, jumlah responden laki-laki adalah 6 responden atau 50%, sedangkan jumlah responden perempuan ada 6 responden atau 50%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta antara laki-laki dan perempuan seimbang.

Gambar 5. Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



b. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi akan menyebabkan kemampuan untuk berpikir yang tinggi pula sehingga prestasi seseorang menjadi tinggi.

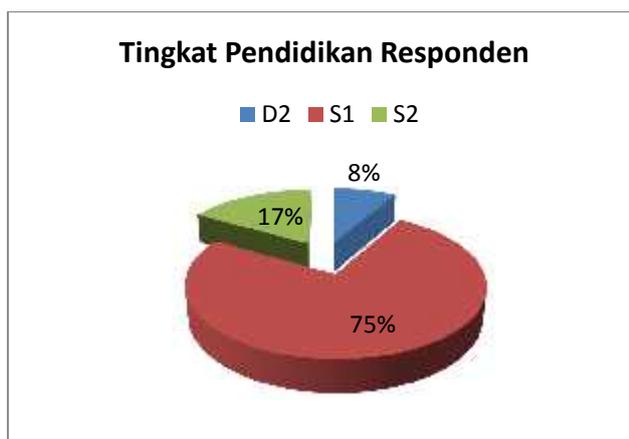
Tabel 9.
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Frequency	Percent (%)
D2	1	8,3
S1	9	75,0
S2	2	16,7
Total	12	100,0

Sumber: Data Primer, 2019, diolah.

Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta mayoritas adalah Sarjana (S1) yaitu sebesar 75%. Urutan kedua adalah lulusan Pasca Sarjana (S2) sebesar 16,7%, lulusan D2 sebesar 8,3%.

Gambar 6. Grafik Tingkat Pendidikan Responden



c. Masa Kerja

Masa Kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan, dengan masa kerja semakin tinggi akan menyebabkan pengalaman karyawan semakain baik.

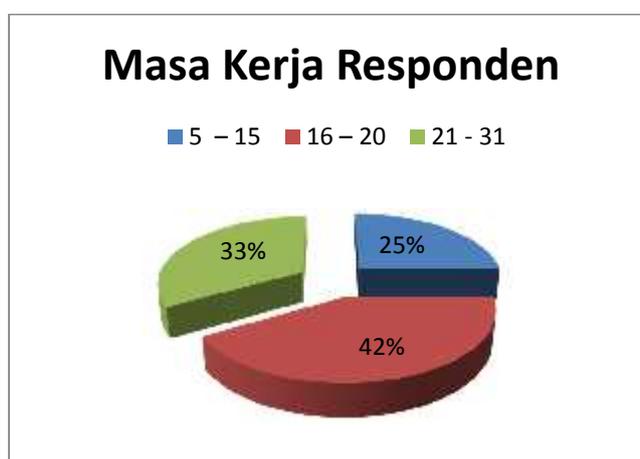
Tabel 10.
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frequency	Percent (%)
5 – 15	3	25,0
16 – 20	5	47,7
21 - 31	4	33,3
Total	12	100,0

Sumber: Data Primer, 2019, diolah.

Dari Tabel 7 dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta mayoritas adalah masa kerja 16 - 20 tahun yaitu sebesar 47,7%. Urutan kedua adalah masa kerja 21-31 tahun sebesar 33,3%, masa kerja 5 – 15 tahun 25%. Masa kerja karyawan tersebut rata-rata adalah masa kerja produktif.

Gambar 7. Grafik Responden Berdasarkan Masa Kerja



2.Deskriptif Variabel Penelitian

Penilaian variabel penelitian diukur dengan membuat ukurna penilaian yaitu nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan kedalam klas interval. Ukuran interval berguna untuk memberikan informasi tentang kategori bagi satu orang atau obyek dengan orang atau obyek yang lain. Jumlah kelas = 5, sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah Kelas}}$$
$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat ditentukan skala distribusi kriteria masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 11.
Skala Distribusi Kriteria Penilaian

Interval	Tingkat Penilaian
1,00 s/d 1,79	Sangat rendah
1,80 s/d 2,59	Rendah
2,60 s/d 3,39	Cukup
3,40 s/d 4,19	Tinggi
4,20 s/d 5,00	Sangat tinggi

B. Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui tingkat implementasi manajemen pengetahuan dan kompetensi pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta. Berdasarkan hasil kuesioner yang berjumlah 19 butir pernyataan lalu dibagikan kepada 12 responden (pustakawan), setelah itu hasil jawaban dari responden akan diuraikan dalam bentuk tabel, lalu dihitung menggunakan rumus *mean* dan *grand mean*. Pada variabel Implementasi Manajemen Pengetahuan.

a) Pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan kepada saya”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
1.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	0	0	
	c. Ragu-Ragu	3	1	3	
	d. Setuju	4	6	24	
	e. Sangat Setuju	5	5	25	
	Jumlah		12	52	4,25

Tabel 12. Saya bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan kepada saya

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab ragu-ragu, 6 responden menjawab setuju, dan 5 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 4,25 yaitu berada pada rentang 4,20 – 5,00 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan kepada saya” dengan tingkat yang sangat tinggi.

b) Pernyataan “Saya diberikan kesempatan untuk mengatakan pendapat saya pada saat rapat”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
2.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	0	0	
	c. Ragu-Ragu	3	0	0	
	d. Setuju	4	4	16	
	e. Sangat Setuju	5	8	40	
	Jumlah		12	56	4,66

Tabel 13. Saya diberikan kesempatan untuk mengatakan pendapat saya pada saat rapat

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 4 responden menjawab setuju, dan 8 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 4,66 yaitu berada pada rentang 4,20 – 5,00 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya diberikan kesempatan untuk mengatakan pendapat saya pada saat rapat” dengan tingkat yang sangat tinggi.

c) Pernyataan “Pimpinan saya menyadari bahwa berbagi pengetahuan adalah hal yang penting”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
3.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	0	0	
	c. Ragu-Ragu	3	3	9	
	d. Setuju	4	6	24	
	e. Sangat Setuju	5	3	15	
	Jumlah		12	48	$X = \frac{48}{12}$
					4,00

Tabel 14. Pimpinan saya menyadari bahwa berbagi pengetahuan adalah hal yang penting

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 3 responden menjawab ragu-ragu, 6 responden menjawab setuju, dan 3 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 4,00 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Pimpinan saya menyadari bahwa berbagi pengetahuan adalah hal yang penting” dengan tingkat yang tinggi.

d. Pernyataan “Pimpinan saya sering membuka forum untuk dialog pustakawan”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
4.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	0	0	
	c. Ragu-Ragu	3	2	6	
	d. Setuju	4	7	28	
	e. Sangat Setuju	5	3	15	
	Jumlah		12	49	$X = \frac{49}{12}$
					4,09

Tabel 15. Pimpinan saya sering membuka forum untuk dialog pustakawan

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 2 responden menjawab ragu-ragu, 7 responden menjawab setuju, dan 3 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 4,09 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Pimpinan saya sering membuka forum untuk dialog pustakawan” dengan tingkat yang tinggi.

- e. Pernyataan “Pimpinan saya memberikan motivasi kepada bawahan untuk aktif dalam berbagi pengetahuan”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
5.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	0	0	
	c. Ragu-Ragu	3	2	6	
	d. Setuju	4	8	32	
	e. Sangat Setuju	5	2	10	
	Jumlah		12	48	$X = \frac{48}{12}$
					4,00

Tabel 16. Pimpinan saya memberikan motivasi kepada bawahan untuk aktif dalam berbagi pengetahuan

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 2 responden menjawab ragu-ragu, 8 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 4,00 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Pimpinan saya memotivasi bawahan untuk aktif berbagi pengetahuan” dengan tingkat yang tinggi.

- f. Pernyataan “Pimpinan saya memberikan kebebasan bagi bawahan untuk mengekspresikan kreativitasnya”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
6.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	0	0	
	c. Ragu-Ragu	3	0	0	
	d. Setuju	4	9	36	
	e. Sangat Setuju	5	3	15	
	Jumlah		12	51	$X = \frac{51}{12}$
					4,25

Tabel 17. Pimpinan saya memberikan kebebasan bagi bawahan untuk mengekspresikan kreativitasnya

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 9 menjawab setuju, dan 3 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 4,25 yaitu berada pada rentang 4,20 – 5,00 yang berarti responden menilai pernyataan “Pimpinan saya memotivasi bawahan untuk aktif berbagi pengetahuan” dengan tingkat yang sangat tinggi.

- g. Pernyataan “Saya mampu mengoperasikan teknologi informasi yang bisa digunakan untuk berkomunikasi dan berbagi pengetahuan antar pustakawan”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
7.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	0	0	
	c. Ragu-Ragu	3	0	0	
	d. Setuju	4	7	28	
	e. Sangat Setuju	5	5	25	
	Jumlah		12	53	4,41

Tabel 18. Saya mampu mengoperasikan teknologi informasi yang bisa digunakan untuk berkomunikasi dan berbagi pengetahuan antar pustakawan

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 7 responden menjawab setuju, dan 5 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 4,41 yaitu berada pada rentang 4,20 – 5,00 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya mampu mengoperasikan teknologi informasi yang bisa digunakan untuk berkomunikasi dan berbagi pengetahuan antar pustakawan” dengan tingkat yang sangat tinggi.

- h. Pernyataan “Saya mendapatkan hak yang sama untuk mengakses teknologi informasi yang ada”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
8.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	0	0	
	c. Ragu-Ragu	3	0	0	
	d. Setuju	4	5	20	
	e. Sangat Setuju	5	7	35	
	Jumlah		12	55	4,58

Tabel 19. Saya mendapatkan hak yang sama untuk mengakses teknologi informasi yang ada

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 5 responden menjawab setuju, dan 7 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 4,58 yaitu berada pada rentang 4,20 – 5,00 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya mendapatkah hak yang sama untuk mengakses teknologi informasi yang ada” dengan tingkat yang sangat tinggi.

- i. Pernyataan “Saya memanfaatkan grup media sosial untuk memudahkan berdiskusi dengan pustakawan yang lain”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
9.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	0	0	
	c. Ragu-Ragu	3	1	3	
	d. Setuju	4	6	24	
	e. Sangat Setuju	5	5	25	
	Jumlah		12	52	4,33

Tabel 20. Saya memanfaatkan grup di media sosial untuk memudahkan berdiskusi dengan pustakawan

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab ragu-ragu, 6 responden menjawab setuju, dan 5 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 4,33 yaitu berada pada rentang 4,20 – 5,00 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya memanfaatkan grup media sosial untuk memudahkan berdiskusi dengan pustakawan yang lain” dengan tingkat yang sangat tinggi.

- j. Pernyataan “Saya memanfaatkan *instant messenger* (Contoh: Whatsapp, BBM, Wechat, Line dan lainnya) untuk memudahkan berdiskusi dengan pustakawan yang lain”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
10.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	0	0	
	c. Ragu-Ragu	3	0	0	
	d. Setuju	4	9	36	
	e. Sangat Setuju	5	3	15	
	Jumlah		12	51	4,25

Tabel 21. Saya memanfaatkan *instant messenger* (Contoh: Whatsapp, BBM, Wechat, Line dan lainnya) untuk memudahkan berdiskusi dengan pustakawan

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 9 responden menjawab setuju, dan 3 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 4,25 yaitu

berada pada rentang 4,20 – 5,00 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya memanfaatkan *instant messenger* (Contoh: Whatsapp, BBM, Wechat, Line dan lainnya) untuk memudahkan berdiskusi dengan pustakawan yang lain” dengan tingkat yang sangat tinggi.

- k. Pernyataan “Adanya kebijakan institusi yang mendukung program diskusi rutin untuk pustakawan”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
11.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	1	2	
	c. Ragu-Ragu	3	3	9	
	d. Setuju	4	6	24	
	e. Sangat Setuju	5	2	10	
	Jumlah		12	45	$X = \frac{45}{12}$
					3,75

Tabel 22. Adanya kebijakan institusi yang mendukung program diskusi rutin untuk pustakawan

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab tidak setuju, 3 responden menjawab ragu-ragu, 6 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,75 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Adanya kebijakan institusi yang mendukung program diskusi rutin untuk pustakawan” dengan tingkat yang tinggi.

- l. Pernyataan “Adanya kesadaran institusi untuk mengikuti tren dan perkembangan positif yang ada di dunia perpustakaan”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
12.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	1	2	
	c. Ragu-Ragu	3	1	3	
	d. Setuju	4	9	36	
	e. Sangat Setuju	5	1	5	
	Jumlah		12	46	$X = \frac{46}{12}$
					3,83

Tabel 23. Adanya kesadaran institusi untuk mengikuti tren dan perkembangan positif yang ada di dunia perpustakaan

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab tidak setuju, 1 responden menjawab ragu-ragu, 9 responden menjawab setuju, dan 1 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,83 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Adanya kesadaran dari institusi untuk mengikuti tren dan perkembangan positif yang ada di dunia perpustakaan” dengan tingkat yang tinggi.

- m. Pernyataan “Adanya fasilitas yang memadai yang disediakan institusi untuk mendukung program diskusi”

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
13.	a. Sangat Tidak Setuju	1	1	1	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	0	0	
	c. Ragu-Ragu	3	2	6	
	d. Setuju	4	9	36	
	e. Sangat Setuju	5	0	0	
	Jumlah		12	45	$X = \frac{43}{12}$
					3,58

Tabel 24. Adanya fasilitas yang memadai yang disediakan institusi untuk mendukung program diskusi

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab ragu-ragu dan 9 responden menjawab setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,58 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Adanya fasilitas yang memadai yang disediakan institusi untuk mendukung program diskusi” dengan tingkat yang tinggi.

- n. Pernyataan “Adanya penghargaan yang diberikan institusi kepada pustakawan yang berprestasi”

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
14.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	0	0	
	c. Ragu-Ragu	3	0	0	
	d. Setuju	4	5	20	
	e. Sangat Setuju	5	7	35	
	Jumlah		12	55	$X = \frac{55}{12}$
					4,58

Tabel 25. Adanya penghargaan bagi institusi kepada pustakawan yang berprestasi

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 5 responden menjawab setuju, dan 7 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 4,58 yaitu berada pada rentang 4,20 – 5,00 yang berarti responden menilai pernyataan “Adanya penghargaan yang diberikan institusi kepada pustakawan yang berprestasi” dengan tingkat yang sangat tinggi.

- o. Pernyataan “Penyelesaian masalah yang ada di institusi diselesaikan secara sistematis, yaitu dengan melibatkan seluruh pustakawan”

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
15.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$\bar{x} = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	1	2	
	c. Ragu-Ragu	3	1	3	
	d. Setuju	4	9	39	
	e. Sangat Setuju	5	1	5	
	Jumlah		12	49	$\bar{x} = \frac{49}{12}$

Tabel 26. Penyelesaian masalah yang ada di institusi diselesaikan secara sistematis, yaitu dengan melibatkan seluruh pustakawan

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab tidak setuju, 1 responden menjawab ragu-ragu, 9 responden menjawab setuju, dan 1 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 4,08 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Penyelesaian masalah yang ada di institusi diselesaikan secara sistematis, yaitu dengan melibatkan seluruh pustakawan” dengan tingkat yang tinggi.

- p. Pernyataan “Institusi tidak ragu-ragu untuk mencoba penyelesaian masalah dengan metode yang baru”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
16.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	1	2	
	c. Ragu-Ragu	3	3	9	
	d. Setuju	4	8	32	
	e. Sangat Setuju	5	0	0	
	Jumlah		12	43	$X = \frac{43}{12}$
					3,58

Tabel 27. Institusi tidak ragu-ragu untuk mencoba penyelesaian masalah dengan metode baru

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab tidak setuju, 3 responden menjawab ragu-ragu, dan 8 responden menjawab setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,58 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Institusi tidak ragu-ragu untuk mencoba penyelesaian masalah dengan metode yang baru” dengan tingkat yang tinggi.

- q. Pernyataan “Dalam menyelesaikan masalah, institusi bercermin pada permasalahan yang pernah ada sebelumnya”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
17.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	0	0	
	c. Ragu-Ragu	3	3	9	
	d. Setuju	4	9	36	
	e. Sangat Setuju	5	0	0	
	Jumlah		12	45	$X = \frac{45}{12}$
					3,75

Tabel 28. Dalam menyelesaikan masalah institusi bercermin pada permasalahan yang pernah ada sebelumnya

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 3 responden menjawab ragu-ragu, dan 9 responden menjawab sehingga menghasilkan rata-rata 3,75 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Dalam

menyelesaikan masalah, institusi bercermin pada permasalahan yang pernah ada sebelumnya” dengan tingkat yang tinggi.

- r. Pernyataan “Institusi aktif menyelesaikan masalah dengan praktik-praktik terbaik yang pernah dilakukan institusi lain”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
18.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	1	2	
	c. Ragu-Ragu	3	3	9	
	d. Setuju	4	8	36	
	e. Sangat Setuju	5	0	0	
	Jumlah		12	47	$X = \frac{47}{12}$
					3,91

Tabel 29. Institusi aktif menyelesaikan masalah dengan praktik-praktik terbaik yang pernah dilakukan institusi lain

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab tidak setuju, 3 responden menjawab ragu-ragu dan 8 responden menjawab setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,91 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Institusi aktif menyelesaikan masalah dengan praktik-praktik terbaik yang pernah dilakukan institusi lain” dengan tingkat yang tinggi.

- s. Pernyataan “Adanya sistem rotasi pustakawan yang bertujuan agar pustakawan memahami seluruh pekerjaan yang ada”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
19.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	1	2	
	c. Ragu-Ragu	3	2	6	
	d. Setuju	4	8	32	
	e. Sangat Setuju	5	1	5	
	Jumlah		12	45	$X = \frac{45}{12}$
					3,75

Tabel 30. Adanya sistem rotasi pustakawan yang bertujuan agar pustakawan memahami seluruh pekerjaan yang ada

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab tidak setuju, 2 responden menjawab ragu-ragu, 8 responden menjawab setuju, dan 1 responden

menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,75 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Adanya sistem rotasi pustakawan yang bertujuan agar pustakawan memahami seluruh pekerjaan yang ada” dengan tingkat yang tinggi.

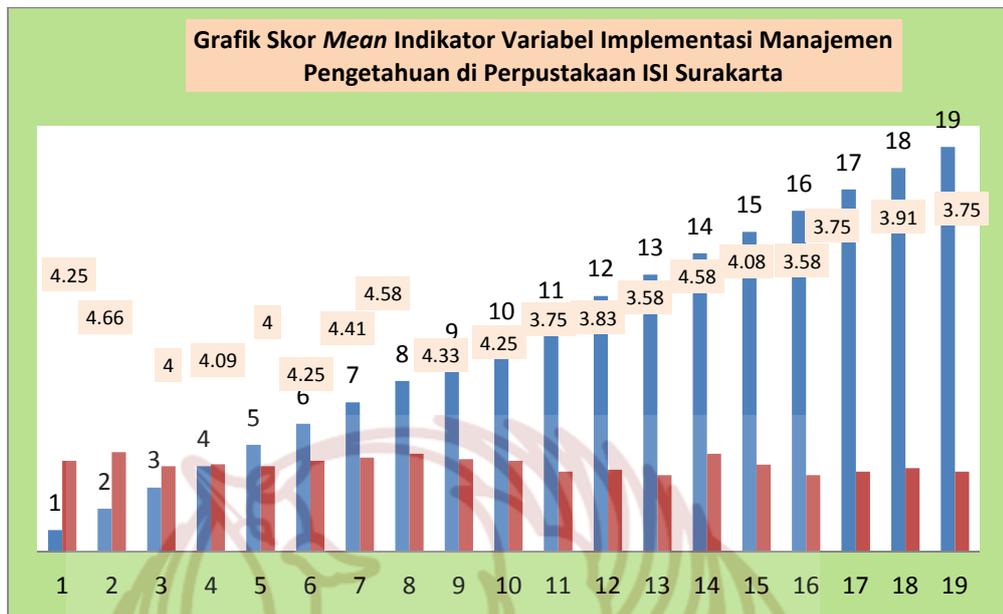
Untuk mengetahui tingkat implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta, maka selanjutnya dilakukan perhitungan menggunakan *grand mean*, setelah sebelumnya diketahui nilai *mean* dari 19 butir pernyataan kuesioner. Nilai *grand mean* akan disajikan dalam bentuk tabel, yaitu dengan cara mengelompokkan masing-masing pernyataan ke dalam kelompok subvariabel dan variabelnya. Di bawah ini adalah tabel perhitungan *grand mean* untuk variabel implementasi manajemen pengetahuan:

Di bawah ini adalah hasil analisis deskriptif menggunakan rumus *mean* dan *grand mean* dari indikator, subvariabel serta variabel implementasi manajemen pengetahuan di Perpustakaan ISI Surakarta:

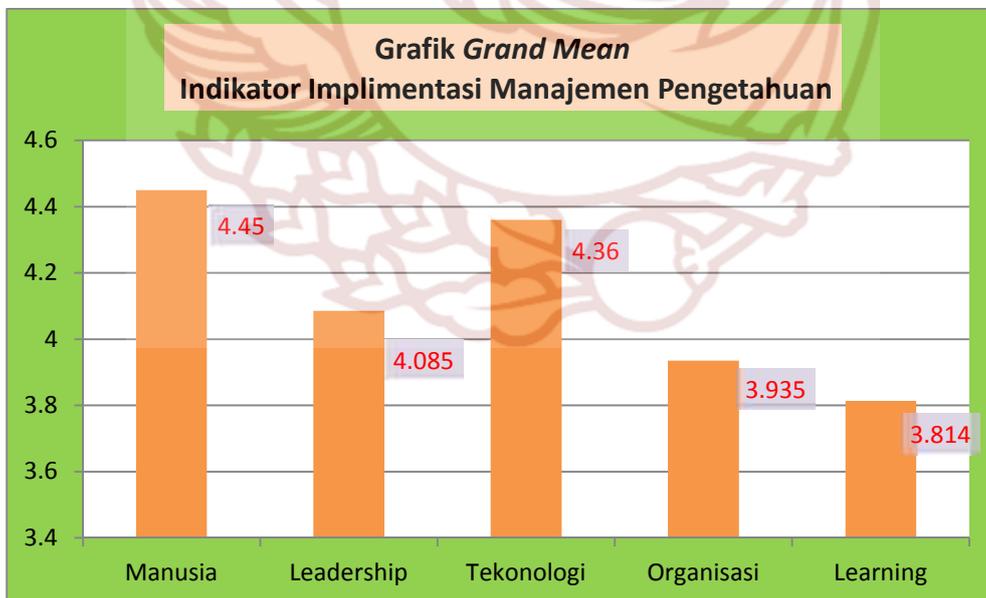
No.	Mean	Indikator	Grand Mean Indikator	Grand Mean
1.	4,25	Manusia	4,455	4,129
2.	4,66			
3.	4,00			
4.	4,09	Leadership	4,085	
5.	4,00			
6.	4,25			
7.	4,41			
8.	4,58	Teknologi	4,36	
9.	4,33			
10.	4,25			
11.	3,75	Organisasi	3,935	
12.	3,83			
13.	3,58			
14.	4,58			
15.	4,08	Learning	3,814	
16.	3,58			
17.	3,75			
18.	3,91			
19.	3,75			

Tabel 31. *Mean* dan *Grand Mean* Analisis Deskriptif Indikator dan Variabel Implementasi Manajemen Pengetahuan di Perpustakaan ISI Surakarta

Gambar 8. Grafik Skor *Mean* Indikator Variabel Implementasi Manajemen Pengetahuan di Perpustakaan ISI Surakarta



Gambar 9. Grafik Skor *GrandMean* Indikator Variabel Implementasi Manajemen Pengetahuan di Perpustakaan ISI Surakarta



Dari tabel dan grafik di atas bisa diketahui bahwa subvariabel “manusia” mendapatkan hasil 4,455 yang berada pada rentang 4,20 – 5,00 yang berarti memperoleh penilaian yang sangat tinggi, selanjutnya subvariabel *leadership* mendapatkan hasil 4,085 yang berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti

memperoleh penilaian yang tinggi, selanjutnya subvariabel “teknologi” mendapatkan hasil 4,36 yang berada pada rentang 4,20 – 5,00 yang berarti memperoleh penilaian yang sangat tinggi, selanjutnya subvariabel “organisasi” mendapatkan hasil 3,935 yang berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti memperoleh penilaian yang tinggi, dan yang terakhir subvariabel “*learning*” mendapatkan hasil 3,814 yang berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti memperoleh penilaian yang tinggi. Setelah dilakukan perhitungan menggunakan rumus grand mean diketahui bahwa variabel manajemen pengetahuan mendapatkan hasil *mean* 4,129 yang berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti memperoleh penilaian yang tinggi.

Pada 19 butir pernyataan yang berkaitan dengan implementasi manajemen pengetahuan, diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator *Manusia*, khususnya pernyataan “Saya diberikan kesempatan untuk mengatakan pendapat saya pada saat rapat” yang memperoleh skor 4,66 (sangat tinggi). Namun, terdapat juga beberapa indikator yang mendapatkan skor di bawah rata-rata (3,91), yaitu: 1) Adanya kesadaran institusi untuk mengikuti tren dan perkembangan positif yang ada di dunia perpustakaan (3,83); 2) Adanya kebijakan institusi yang mendukung program diskusi rutin untuk pustakawan; 3) Dalam menyelesaikan masalah, institusi bercermin pada permasalahan yang pernah ada sebelumnya; 4) Adanya sistem rotasi pustakawan yang bertujuan agar pustakawan memahami seluruh pekerjaan yang ada (3,75); 5) Adanya fasilitas yang memadai yang disediakan institusi untuk mendukung program diskusi; 6) Institusi tidak ragu-ragu untuk mencoba penyelesaian masalah dengan metode yang baru (3,58).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang berjudul “Implementasi Manajemen Pengetahuan Pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta” maka dalam penelitian ini bisa disimpulkan beberapa hal, yaitu: Implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan oleh pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta, memperoleh nilai *grand mean* 4,129. Nilai tersebut berada pada rentang skala 3,40 – 4,20 yang menunjukkan bahwa implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan oleh pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta berada pada tingkat yang tinggi. Skor tertinggi terdapat pada indikator *Manusia*, khususnya pernyataan “Saya diberikan kesempatan untuk mengatakan pendapat saya pada saat rapat” yang memperoleh skor 4,66 (sangat tinggi). Sedangkan yang mendapatkan skor terendah terdapat pada indikator *Learning* terutama pada pernyataan "Institusi tidak ragu-ragu untuk mencoba penyelesaian masalah dengan metode baru" dan “Adanya fasilitas yang memadai yang disediakan institusi untuk mendukung program diskusi” yang memperoleh skor 3,58 (tinggi).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang peneliti kemukakan terkait implementasi manajemen pengetahuan pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta, yaitu: Perlunya pustakawan meningkatkan implementasi manajemen pengetahuan dan kompetensinya, terutama pada aspek-aspek yang memperoleh skor *mean* rendah. Pada variabel implementasi manajemen pengetahuan pustakawan perlu meningkatkan *learning*, terutama pada pernyataan "Institusi tidak ragu-ragu untuk mencoba penyelesaian masalah dengan metode baru" dan organisasi terutama pada pernyataan “Adanya fasilitas yang memadai yang disediakan institusi untuk mendukung program diskusi” yang mendapatkan skor *mean* terendah yaitu sebesar 3,58. Skor tersebut masih di bawah skor *grand mean*. Pada variabel kompetensi pustakawan, perlu adanya rotasi pustakawan secara reguler / berkala yang bertujuan agar pustakawan memahami seluruh pekerjaan yang ada, karena pada pernyataan tersebut memperoleh skor *mean* terendah yaitu 3,58. Skor tersebut yang masih di bawah skor *grand mean*. Dan juga perlu adanya kebijakan institusi secara tertulis yang mendukung program diskusi rutin untuk pustakawan, serta dalam menyelesaikan masalah, institusi bercermin pada permasalahan yang pernah ada sebelumnya, karena pada

pernyataan tersebut memperoleh skor *mean* terendah yaitu 3,58. Skor tersebut yang masih di bawah skor *grand mean*.



DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, B. Elnath. "Menjadikan Manajemen Pengetahuan Sebagai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Melalui Strategi Berbasis Pengetahuan", *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 2, No. 1, (2005).
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cpta, 2006.
- Aswath, Lalitha dan Sangita Gupta, "Knowledge Management Tools and Academic Library Services", Prosiding, *ICAL - Vision and Roles of the Future Academic Libraries*, 2009.
- Bernstein, Jay H. "The Data-Information-Knowledge-Wisdom Hierarchy and Its Antithesis", *NASKO: North American Symposium on Knowledge Organization*, Vol. 2, 2009..
- Bryson, Jo. *Effective Library and Information Centre Management*, (Vermont: Gower Publishing Company, 1990), hlm. 4.
- Eric Forcier, "The Shoemaker's Son: A Substantive Theory of Social Media Use for Knowledge Sharing in Academic Libraries", *Tesis*, Alberta: School of Library and Information Studies University Alberta, (2013).
- Fischer, Gerhard dan Jonathan Ostwald, "Knowledge Management: Problem, Promises, Realities, and Challenges", *IEEE Intelligent System*, Januari-Februari, 2001, hlm. 60-73.
- Hasibuan, Layna Tussyfa. "Analisis Penerapan Manajemen Pengetahuan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara", *Skripsi*, Medan: Program Studi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fak. Ilmu Budaya Univ. Sumatera Utara Medan, 2017.
- Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*, (Jakarta: Indonesia, 2014), pasal 34 ayat 1
- Kurniawati, Susanti. "Model Penerapan Knowledge Management pada BUMN Penyelenggaraan Bisnis Jasa Telekomunikasi", *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Koperasi*, Vol. 7, No. 1, 2012.
- Lumbantobing, Paul. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*, Bandung: Knowledge Management Society Indonesia, 2011.
- Mortimer, Mary. *LibrarySpeak: A Glossary of Terms in Librarianship and Information Management*, Texas: TotalRecall Publications, Inc., 2007.
- Nurpratam, Muhammad Rifky, "Menjawab Kendala Perpustakaan Dengan Implementasi Knowledge Management", dalam *Jurnal Publis*, Vol 2 No.1 Tahun 2018. (Hal. 16-24).

- Nusantari, Anita. "Penerapan Manajemen Pengetahuan Untuk Meningkatkan Kinerja Perpustakaan Perguruan Tinggi", dalam *Jurnal Visi Pustaka*, Volume 11 Nomor 2 Agustus 2009. (Hal. 1-5).
- Purwono, *Profesi Pustakawan Menghadapi Tantangan Perubahan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Qalyubi, Syihabuddin, dkk., *Dasar-dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007.
- Ralph, Lynette Lawrence, "An Investigation of a Knowledge Management Solution for Reference Services", *Disertasi*, Florida: Graduate School of Computer and Information Sciences Nova Southeastern University, 2008
- Rhoni Rodin, "Penerapan Knowledge Management di Perpustakaan: Studi Kasus di Perpustakaan STAIN Curup", *Khazanah Al-Hikmah*, Vol. 1, No.1, (2013), hlm. 44.
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sangkala, *Knowledge Management*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 36
- Setiorini, "Faktor-Faktor Knowledge Management yang Berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Hasanuddin", *Tesis*, (Makasar: Universitas Hasanudin, 2012).
- Simamora, Bilson. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm. 220.
- Stewart M. Mohr, "The Role of Communication in Knowledge Management and Knowledge Exchange in Organizations", *Disertasi*, New Jersey: Graduate Program in Communication, Information and Library Studies, State University of New Jersey, 2007.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sulistyo-Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993
- Suyabrata, Sumadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003.
- Ugwu, C. I. dan Ifeanyi J. Ezema, "Competencies for Successful Knowledge Management Applications in Nigerian Academic Libraries", *International Journal of Library and Information Science*, Vol. 2 No. 9, (2010), hlm. 184.

Waltz, Edward *Knowledge Management in the Intelligence Enterprise*, Norwood: Artech House Information Warfare Library, 2003.

Wellman, Jerry L. *Organizational Learning: How Companies and Institutions Manage and Apply Knowledge*, New York: Palgrave Macmillan, 2009.

Yacob, Raja Abdullah dan Alwi Mohd. Yunus, “Knowledge Management Programme: It’s Relevance in an Academic Environment and Challenges to The Training of Knowledge Workers”, *Prosiding NCINT: Building A Knowledge Society: Value Creation Through People, Knowledge, and ICT*, (2003), hlm. 48.

Yusup, Pawit M. *Perspektif Manajemen Pengetahuan, Informasi, Komunikasi, Pendidikan dan Perpustakaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 51-52.



Lampiran 1

Justifikasi Anggaran Penelitian Pemula

Nomor	Jenis	Volume		Tarip
1	2	3		4
1	Belanja Uang Honor			
	Narasumber 2 Org. 1 Keg	2	OK	600,000
	Moderator 1 Org. 1 Keg	1	OK	300,000
	Analisis data	1	OK	1,500,000
	Honor Peneliti	1	OK	600,000
Jumlah				
2	Bahan Habis Pakai dan Peralatan			
	<i>a . Bahan habis pakai</i>			
	Kertas Folio A4 80 grm	10	Rim	41,000
	- Blog note 10 bh	20	BH	5,000
	- Tinta Refill (hitam)	5	BH	75,000
	- Tinta Refill (warna)	5	BH	65,000
	- CD Blank	50	BH	3,000
	- Pulpen	20	BH	5,000
	Stopmap	20	BH	5,000
	- Selotip bolak-balik	2	BH	10,000
	- Lakban bening	1	BH	20,000
	- Stabilo	5	BH	20,000
	- Hardisk eksternal 500 Gb	2	BH	500,000
Jumlah				
3	Perjalanan			
	Dalam kota Solo pustakawan 1 org x 30 hari	30	OH	35,000
	Dalam kota Solo, koordinasi 2 x 10 hari	10	OH	60,000
	Dalam kota Solo, sewa mobil 1 hari	1	OH	250,000
Jumlah				
4	Lain-lain			
	<i>a Konsumsi</i>			
	Makan 1 org x 30 hr	30	OH	20,000
	Snack 1 org x 30 hr	30	OH	10,000
	<i>b Laporan</i>			
	Susun dan Penggandaan laporan	1	Pkt	300,000
	Daftar seminar	1	OK	500,000
Jumlah				
TOTAL				

Jumlah
5
1,200,000
300,000
1,200,000
600,000
3,300,000
410,000
100,000
375,000
325,000
150,000
100,000
100,000
20,000
20,000
100,000
1,000,000
2,700,000
1,050,000
1,200,000
250,000
2,500,000
600,000
300,000
300,000
300,000
1,500,000
10,000,000



Justifikasi Anggaran Penelitian Pemula

Nomor	Jenis	Volume		Tarip
1	2	3		4
1	Belanja Uang Honor			
	Narasumber 2 Org. 1 Keg	2	OK	1,000,000
	Moderator 1 Org. 1 Keg	1	OK	500,000
	Analisis data	1	OK	1,000,000
Jumlah				
2	Bahan Habis Pakai dan Peralatan			
	<i>a . Bahan habis pakai</i>			
	Kertas Folio A4 80 grm	5	Rim	40,000
	Blog note	6	BH	10,000
	Tinta Refill (hitam)	4	BH	75,000
	Tinta Refill (warna)	4	BH	60,000
	CD Blank	20	BH	3,000
	Pulpen	10	BH	5,000
	Doubletape	2	BH	7,500
	Lakban bening	1	BH	10,000
	Stabilo	5	BH	15,000
	Hardisk eksternal 500 Gb	1	BH	490,000
Jumlah				
3	Perjalanan			
	Dalam kota Solo pustakawan 1 org x 30 hari	50	OH	30,000
	Dalam kota Solo, koordinasi 2 x 10 hari	10	OH	50,000
	Dalam kota Solo, sewa mobil 1 hari	1	OH	300,000
Jumlah				
4	Lain-lain			
<i>a</i>	<i>Konsumsi</i>			
	Makan 1 org x 30 hr	30	OH	35,000
	Snack 1 org x 30 hr	30	OH	15,000
<i>b</i>	<i>Persewaan</i>			
	Sewa Kamera Kit canon EOS 350D, 1 x 10 hari	10	OH	100,000
<i>c</i>	<i>Laporan</i>			
	Susun dan Penggandaan laporan	1	Pkt	300,000
	Daftar seminar	1	OK	500,000
Jumlah				
TOTAL				

Jumlah
5
2,000,000
500,000
1,000,000
3,500,000
200,000
60,000
300,000
240,000
60,000
50,000
15,000
10,000
75,000
490,000
1,500,000
1,500,000
500,000
300,000
2,300,000
1,050,000
450,000
1,000,000
300,000
500,000
3,300,000
10,600,000

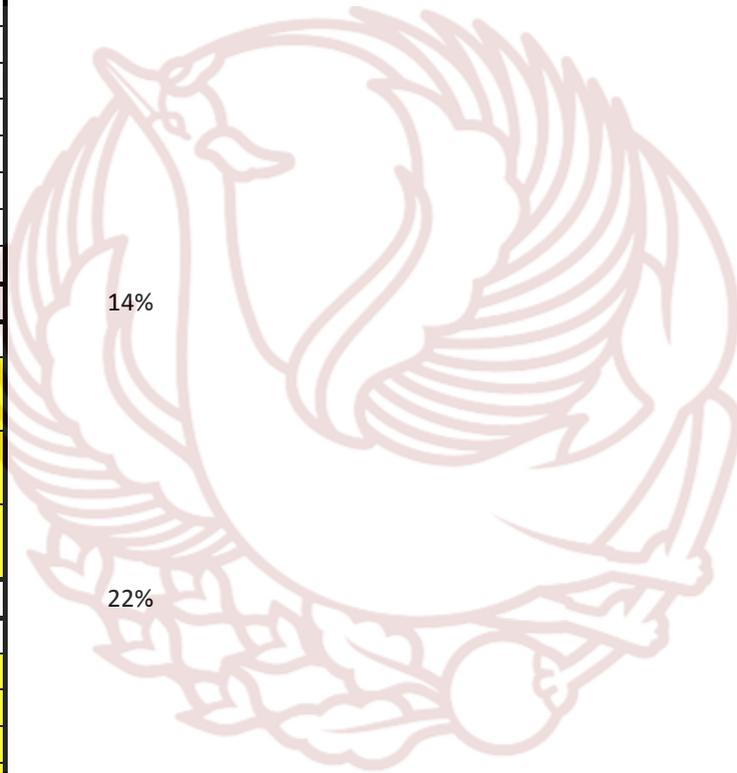
33%

14%

22%

31%

100%



Lampiran 1

Justifikasi Anggaran Penelitian Pemula

Nomor	Jenis	Volume		Tarip	Jumlah
1	2	3		4	5
1	Belanja Uang Honor				
	Pembantu Peneliti	24	OB	25,000	600,000
	Narasumber	2	OK	600,000	1,200,000
	Pengolah Data	1	OK	1,200,000	1,200,000
				Jumlah	3,000,000
2	Bahan Habis Pakai dan Peralatan				
	<i>a. Bahan habis pakai</i>				
	Kertas Folio A4 80 grm	10	Rim	42,000	420,000
	Blog note	20	BH	7,000	140,000
	Stopmap	20	BH	5,000	100,000
	Tinta Refill (hitam)	6	BH	75,000	450,000
	Tinta Refill (warna)	6	BH	65,000	390,000
	CD Blank	50	BH	3,000	150,000
	Pulpen	10	BH	5,000	50,000
	Doubletape	2	BH	7,500	15,000
	Lakban bening	1	BH	10,000	10,000
	Stabilo	5	BH	15,000	75,000
	Hardisk eksternal 500 Gb	2	BH	500,000	1,000,000
				Jumlah	2,800,000
3	Perjalanan				
	Dalam kota Solo pustakawan 1 org x 30 hari	30	OH	40,000	1,200,000
	Dalam kota Solo, koordinasi 2 x 10 hari	10	OH	60,000	600,000
	Dalam kota Solo, sewa mobil 1 hari	1	OH	300,000	300,000
				Jumlah	2,100,000
4	Lain-lain				
<i>a</i>	<i>Konsumsi</i>				
	Makan 1 org x 30 hr	30	OH	35,000	1,050,000
	Snack 1 org x 30 hr	30	OH	15,000	450,000
<i>b</i>	<i>Laporan</i>				
	Susun dan Penggandaan laporan	1	Pkt	300,000	300,000
	Daftar seminar	1	OK	300,000	300,000
				Jumlah	2,100,000
				TOTAL	10,000,000

900

30%

3000

28%

21%

21%

100%





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
INSTITUT SENI INDONESIA SURAKARTA

PUSAT PENELITIAN

Jl. Ki Hajar Dewantara No. 19 Kentingan, Jebres, Surakarta 57126 Telepon 0271.647658,
Faxsimile.0271.646175 www.isi-ska.ac.id e-mail: direct@www.isi-ska.ac.id

SURAT PERNYATAAN PENELITI PEMULA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : B. Heni Budiwati, S.IPust.
NIP : 196505131987032001
Pangkat/Golongan : Penata Tingkat I, III /d
Jabatan Fungsional : Pustakawan Penyelia

Dengan ini menyatakan bahwa proposal penelitian pemula saya dengan judul: *Analisis Implementasi Manajemen Pengetahuan Di Perpustakaan ISI Surakarta* yang diusulkan dalam skim Penelitian Pemula untuk tahun anggaran 2019 bersifat *original* dan *belum pernah* dibiayai oleh lembaga/sumber dana lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan tidak kesesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian pemula yang sudah diterima ke kas negara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenarnya.

Surakarta, 29 Oktober 2019

Mengetahui
Kepala Pusat Penelitian

Yang menyatakan

Satriana Didiek Isnanta, M.Sn.
NIP. 197212212005011002

B. Heni Budiwati, S.IPust.
NIP.196505131987032001

Lampiran. Biodata Peneliti

1.	Nama	B. Heni Budiwati, S.IPust.
2.	Jabatan Fungsional	Pustakawan Penyelia
3.	Jabatan struktural	-
4.	NIP	196505131987032001
5.	Tempat Tanggal Lahir	
6.	Alamat Rumah	
7.	Telpon/Faks/HP	0818-0451-9991
8.	Alamat Kantor	Ki Hajar Dewantara No. 19, Ketingan, Jebres, Surakarta
9.	Telpon/Faks/	0271 647658 Faks. 0271 646175
10.	Alamat e-mail	henibudiwati98@gmail.com
11.	Jumlah lulusan yang telah dihasilkan	
12.	Mata Kuliah yang Diampu	1. 2.

A. Riwayat Pendidikan

Pendidikan	S1	S2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Terbuka	
Bidang Ilmu	Ilmu Perpustakaan	
Tahun Masuk-Lulus	2013-2019	
Judul Skripsi/thesis	Melestarikan Budaya Bangsa Indonesia Melalui Digitalisasi Koleksi Skripsi Perpustakaan ISI Surakarta	
Nama Pembimbing		

B. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir.

No.	Tahun	Judul	Pendanaan	
			Sumber Dana	Jumlah Dana (Rp)
1.				
2.				
3.				

C. Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 tahun terakhir

No.	Tahun	Judul	Pendanaan	
			Sumber Dana	Jumlah Dana (Rp)
1.				
2.				
3.				

D. Pengalaman Penulisan Artikel Ilmiah dalam Jurnal dalam 5 tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul	Volume	Nama Jurnal
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

E. Pengalaman Penyampaian Makalah Secara Oral Pada Pertemuan/ Seminar Ilmiah Dalam 5 tahun Terakhir

No.	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1.			
2.			
3.			

F. Pengalaman Penulisan Buku Dalam 5 tahun Terakhir

No.	Judul	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1.				
2.				
3.				
4.				

G. Pengalaman Perolehan HKI dalam 5-10 tahun Terakhir

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1.				
2.				
3.				

H. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya Dalam 5 tahun Terakhir

No.	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang telah diterapkan	Tahun	Tempat penerapan	Respons Masyarakat
1.				
2.				
3.				

I. Penghargaan yang Pernah Diraih dalam 10 tahun Terakhir (dari pemerintah, asosiasi atau institusi lainnya)

No.	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima risikonya.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penelitian Pemula

Surakarta, 10 April 2019

Pengusul

B. Heni Budiwati, S.IPust.
NIP: 1196505131987032001

Lampiran 5. Hasil Tabulasi Jawaban Responden

**HASIL TABULASI JAWABAN RESPONDEN
ANALISIS IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGETAHUAN
DI PERPUSTAKAAN INSTITUT SENI INDONESIA SURAKARTA**

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN				IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGETAHUAN																			
	Nama	Jns Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Skor
1	Mustofa	L	S2	14	4	5	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	70
2	Nyono	L	S1	14	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	80
3	Wahyu Karminah	P	S2	19	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	81
4	Joko Setiyono	L	S1	18	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	2	4	80
5	Sundari Juni Astutik	P	S1	26	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	71
6	Eko Sulistyoyo	L	S1	16	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	79
7	Sartini	P	S1	17	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	2	79
8	Erni Tri Mulyani	P	S1	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
9	R. Lalan Fuandara	L	S1	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	78
10	M. Ali Nurhasan Islamy	L	S2	14	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	2	2	1	4	2	2	3	2	4	67
11	Ika Laksmiwati	P	S1	18	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	85
12	Agus Junaedi	L	D2	31	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	77



Lampiran 6. Uji Validitas Reliabilitas

HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		Item-1	Item-2	Item-3	Item-4	Item-5	Item-6	Item-7	Item-8	Item-9	Item-10	Item-11	Item-12	Item-13	Item-14	Item-15	Item-16	Item-17	Item-18	Item-19	Implementasi MP
Item-1	Pearson Correlation	1	,621*	,853**	,621*	,792**	,514	,410	,736**	,722**	,792**	,368	,514	,410	,378	,343	,368	,272	,378	,957**	,699*
	Sig. (2-tailed)		,031	,000	,031	,002	,087	,185	,006	,008	,002	,239	,087	,185	,226	,275	,239	,392	,226	,000	,011
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Item-2	Pearson Correlation	,621*	1	,629*	,855**	,784**	,772**	,711**	,700*	,807**	,784**	,843**	,772**	,711**	,645*	,612*	,443	,190	,469	,753**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,031		,029	,000	,003	,003	,010	,011	,002	,003	,001	,003	,010	,023	,034	,149	,554	,124	,005	,001
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Item-3	Pearson Correlation	,853**	,629*	1	,629*	,887**	,512	,496	,667*	,739**	,887**	,510	,512	,496	,403	,512	,432	,174	,403	,904**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000	,029		,029	,000	,089	,101	,018	,006	,000	,090	,089	,101	,194	,089	,161	,588	,194	,000	,006
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Item-4	Pearson Correlation	,621*	,855**	,629*	1	,784**	,932**	,838**	,872**	,941**	,784**	,843**	,932**	,838**	,821**	,612*	,614*	,444	,645*	,753**	,939**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,029		,003	,000	,001	,000	,000	,003	,001	,000	,001	,001	,034	,034	,149	,023	,005	,000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Item-5	Pearson Correlation	,792**	,784**	,887**	,784**	1	,713**	,528	,820**	,857**	1,000**	,711**	,713**	,528	,449	,509	,492	,243	,449	,853**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,000	,003		,009	,078	,001	,000	,000	,010	,009	,078	,143	,091	,104	,448	,143	,000	,001
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Item-6	Pearson Correlation	,514	,772**	,512	,932**	,713**	1	,868**	,789**	,891**	,713**	,916**	1,000**	,868**	,843**	,647*	,789**	,700*	,843**	,680*	,946**
	Sig. (2-tailed)	,087	,003	,089	,000	,009		,000	,002	,000	,009	,000	,000	,000	,001	,023	,002	,011	,001	,015	,000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Item-7	Pearson Correlation	,410	,711**	,496	,838**	,528	,868**	1	,516	,829**	,528	,843**	,868**	1,000**	,982**	,727**	,743**	,614*	,827**	,626*	,889**
	Sig. (2-tailed)	,185	,010	,101	,001	,078	,000		,086	,001	,078	,001	,000	,000	,000	,007	,006	,034	,001	,029	,000

Item-17	Pearson Correlation	,272	,190	,174	,444	,243	,700*	,614*	,376	,471	,243	,526	,700*	,614*	,617*	,420	,827**	1	,926**	,391	,602*
	Sig. (2-tailed)	,392	,554	,588	,149	,448	,011	,034	,229	,122	,448	,079	,011	,034	,033	,174	,001		,000	,209	,038
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Item-18	Pearson Correlation	,378	,469	,403	,645*	,449	,843**	,827**	,487	,655*	,449	,765**	,843**	,827**	,786**	,648*	,905**	,926**	1	,568	,805**
	Sig. (2-tailed)	,226	,124	,194	,023	,143	,001	,001	,108	,021	,143	,004	,001	,001	,002	,023	,000	,000		,054	,002
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Item-19	Pearson Correlation	,957**	,753**	,904**	,753**	,853**	,680*	,626*	,768**	,829**	,853**	,592*	,680*	,626*	,568	,539	,541	,391	,568	1	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,005	,000	,015	,029	,004	,001	,000	,043	,015	,029	,054	,070	,069	,209	,054		,000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Implementasi MP	Pearson Correlation	,699*	,839**	,736**	,939**	,828**	,946**	,889**	,799**	,950**	,828**	,888**	,946**	,889**	,842**	,736**	,781**	,602*	,805**	,854**	1
	Sig. (2-tailed)	,011	,001	,006	,000	,001	,000	,000	,002	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,006	,003	,038	,002	,000	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	12	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

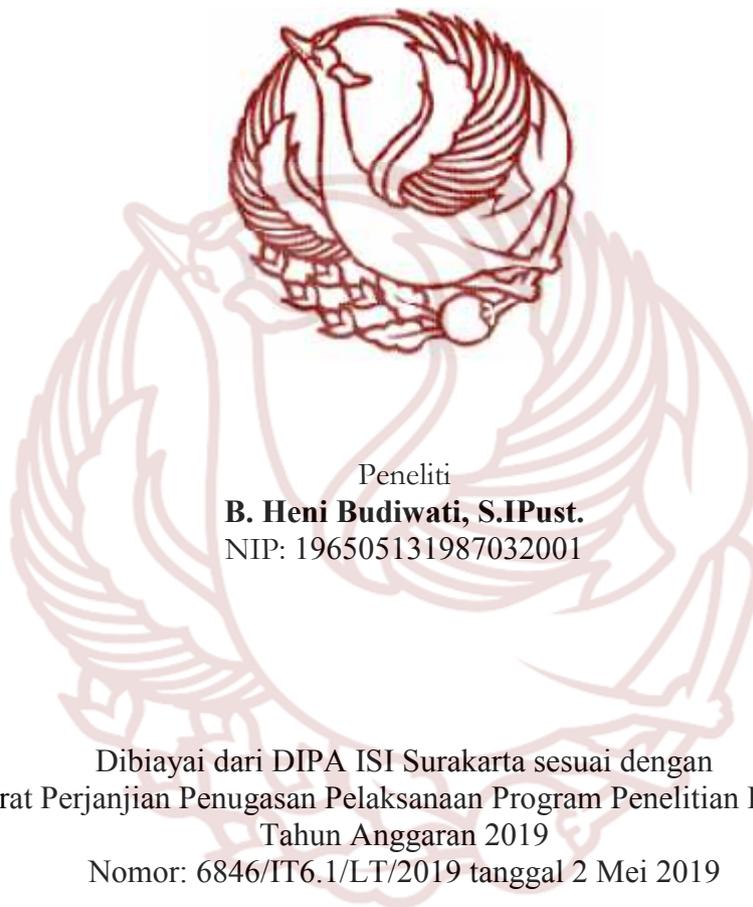
Cronbach's Alpha	N of Items
,975	19

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item-1	4,0000	,73855	12
Item-2	3,9167	,79296	12
Item-3	4,1667	,57735	12
Item-4	3,9167	,79296	12
Item-5	4,2500	,62158	12
Item-6	3,8333	,71774	12
Item-7	3,5833	,90034	12
Item-8	4,0833	,66856	12
Item-9	4,0000	,85280	12
Item-10	4,2500	,62158	12
Item-11	3,9167	,66856	12
Item-12	3,8333	,71774	12
Item-13	3,5833	,90034	12
Item-14	3,6667	,65134	12
Item-15	3,8333	,71774	12
Item-16	3,5833	,66856	12
Item-17	3,7500	,45227	12
Item-18	3,6667	,65134	12
Item-19	3,9167	,90034	12

Analisis Implementasi Manajemen Pengetahuan Di Perpustakaan ISI Surakarta

Artikel Jurnal



Peneliti

B. Heni Budiwati, S.IPust.

NIP: 196505131987032001

Dibiayai dari DIPA ISI Surakarta sesuai dengan
Surat Perjanjian Penugasan Pelaksanaan Program Penelitian Pemula
Tahun Anggaran 2019
Nomor: 6846/IT6.1/LT/2019 tanggal 2 Mei 2019

INSTITUT SENI INDONESIA (ISI) SURAKARTA
Oktober 2019

ANALISIS IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGETAHUAN DI PERPUSTAKAAN ISI SURAKARTA

Heni Budiwati

Pustakawan ISI Surakarta

E-mail: henibudiwati98@gmail.com

ABSTRACT. Analysis of Knowledge Management Implementation in ISI Surakarta's Hospital. This study aims to determine the level of implementation of knowledge management by librarians at ISI Surakarta Library. This research is quantitative descriptive. The population in this study were all librarians in the ISI Surakarta Library. This study is a population study because the population is only 12 people. The data collection method uses a questionnaire. To find out more about the conditions in the field also used non-participatory observation, and documentation. Measurement of data in this study using a Likert scale. Test the validity of using Pearson's product moment formula and reliability testing using Cronbach's alpha formula. Based on the results of data analysis that the implementation of knowledge management carried out by librarians at the ISI Surakarta Library, obtained a grand mean value of 4.129. This value is in the scale range of 3.40 - 4.20 which shows that the implementation of knowledge management carried out by librarians at ISI Surakarta Library is at a high level. The highest score is on the Human indicator, especially the statement "I was given the opportunity to express my opinion at the meeting" which scored 4.66 (very high). While those who get the lowest score are in the Learning indicator especially in the statement "Institutions do not hesitate to try to solve problems with new methods" and "There are adequate facilities provided by institutions to support the discussion program" which scores 3.58 (high).

Keywords: Knowledge Management and Librarian Competence

A. PENDAHULUAN

Ada fenomena pergeseran kebutuhan individu dan organisasi di era informasi saat ini yaitu yang awalnya kebutuhan material, kini menjadi kebutuhan akan informasi. Seperti yang kita rasakan bersama, bahwa setiap aktifitas yang kita kerjakan selalu memerlukan bantuan informasi untuk membantu menyelesaikannya, yang disadari maupun tidak bahwa informasi tersebut diinternalisasi oleh pembacanya sehingga menjadi pengetahuan yang digunakan sebagai acuan melaksanakan aktifitas, Nurpratam (2018:16).

Begitu juga dengan organisasi salah satunya adalah perpustakaan sebagai penyedia informasi dan pengetahuan. Ketika perpustakaan menyesuaikan dengan perkembangan zaman, mereka membutuhkan pengetahuan sebagai acuan untuk menggambarkan kondisi lingkungan erta solusi untuk mengatasinya. Sumber pengetahuan yang dimiliki dalam organisasi maupun perpustakaan berasal dari *knowledge worker*, contohnya

pustakawan. Berdasar sebuah data hasil riset yang dilakukan Delphi Group dan diungkapkan oleh Bambang Setiarso (2006) bahwa pengetahuan dalam organisasi, 42 % tersimpan dan terstruktur di pikiran atau otak karyawan, 26 % pada dokumen kertas, 20 % pada dokumen

Seperti yang dipaparkan oleh Alvin Toffler bahwa sejarah peradaban manusia dibagi dalam tiga gelombang yaitu era pertanian, era industri dan era informasi. Dalam era pertanian faktor yang menonjol adalah *muscle* (otot) karena pada saat itu produktivitas ditentukan oleh otot. Pada era industri, faktor yang menonjol adalah *machine* (mesin), dan pada era informasi faktor yang menonjol adalah *mind* (pikiran, pengetahuan). Pengetahuan sebagai modal mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Hasibuan (2017:1).

Perpustakaan yang baik adalah perpustakaan yang memberikan pelayanan maksimal dari seluruh sumber daya yang dimiliki kepada pemustakanya, yaitu

pelayanan yang melibatkan semua unsur sumber daya serta menggunakan metode untuk mencapai tujuan organisasi dan harapan pengguna. Qalyubi (2007:215). Pelayanan yang berorientasi kepada harapan dan kepuasan pemustaka dalam mengakses informasi yang demikian sering juga disebut dengan pelayanan prima.

Pengetahuan menjadi kunci untuk menyelesaikan sebuah permasalahan. Sehingga sangat penting bagi sebuah perpustakaan untuk mengorganisir pengetahuan. Pengetahuan dalam sebuah organisasi perlu dibagi karena pengetahuan dari masing-masing orang berbeda. Pentingnya mengorganisir pengetahuan, menjadikan pustakawan harus memahami manajemen pengetahuan. Manajemen pengetahuan adalah serangkaian kegiatan mengorganisir sumber daya pengetahuan dari masing-masing individu yang ada di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, Lumbantobing (2011:11). Ada banyak kegiatan yang bisa menimbulkan budaya berbagi pengetahuan dalam sebuah organisasi, misal diskusi baik menggunakan media konvensional maupun menggunakan bantuan teknologi, misal: media sosial dan *instant messenger*, selain itu rapat rutin dan sistem *rolling* atau rotasi pegawai juga bisa meningkatkan budaya berbagi pengetahuan, Kurniawati (2012:296). Kegiatan tersebut akan menjadikan pustakawan terus belajar untuk memahami segala aspek pekerjaan. Dengan membudayakan berbagi pengetahuan, makadiharapkan pekerjaan di perpustakaan akan dikerjakan dengan efektif dan efisien.

Pada dasarnya manajemen pengetahuan melekat pada sebuah organisasi, Aldi (2005:59). Tidak terkecuali perpustakaan, karena perpustakaan termasuk sebuah organisasi. Bahkan manajemen pengetahuan di perpustakaan disebutkan sebagai aktivitas keseharian perpustakaan, Rodin (2013:38). Perpustakaan Perpustakaan ISI Surakarta berupaya mempertahankan dan meningkatkan prestasinya dengan menjaga koordinasi di antara pustakawan melalui rapat rutin, seminar dan pelatihan, serta menyediakan dukungan teknologi informasi yang memadai dalam menunjang hubungan antar pustakawan dan pelayanan perpustakaan.

Perbedaan latar pendidikan pustakawan, antara pustakawan yang berlatar belakang D2, S-1 dan S-2 pendidikan Ilmu Perpustakaan dan Informasi dan non-Ilmu Perpustakaan dan Informasi serta rendahnya kemampuan pustakawan untuk menggunakan teknologi dikhawatirkan menimbulkan *gap*/jenjang pengetahuan, sehingga menjadikan proses implementasi manajemen pengetahuan terhambat.

Berdasarkan paparan mengenai implementasi manajemen pengetahuan di Perpustakaan ISI Surakarta di atas, sudah sewajarnya dalam proses implementasi manajemen pengetahuan terdapat indikasi mengenai adanya *gap*/jenjang pengetahuan di antara pustakawan. Namun hasil penelitian dan pengamatan sementara peneliti menunjukkan bahwa pustakawan di Perpustakaan Perpustakaan ISI Surakarta memiliki manajemen pengetahuan yang kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab ketimpangan antara teori dan kondisi di lapangan tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi untuk proses implementasi manajemen pengetahuan, agar Perpustakaan ISI Surakarta mampu memberikan pelayanan informasi yang baik kepada pemustakanya.

Berbijak dari pemaparan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: Bagaimanakah tingkat implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan pustakawan di Perpustakaan Perpustakaan ISI Surakarta? Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu: untuk mengetahui bagaimana sebuah pengetahuan dalam organisasi diproduksi, dibagikan, dan dipertukarkan untuk mendukung tercapainya visi dan misi organisasi.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Beberapa literatur terdahulu mengenai hubungan manajemen pengetahuan dan kompetensi pustakawan. Di bawah ini adalah beberapa literatur yang hampir memiliki kesamaan dengan penelitian ini:

Penelitian pertama oleh Setiorini dengan judul penelitian “Faktor-Faktor *Knowledge Management* yang Berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Universitas Hasanuddin”, Setiorini (2012). Besar sampel sebanyak 309 diperoleh berdasarkan rumus Slovin dengan kriteria staf yang menggunakan Teknologi informasi dan komunikasi dalam pelayanan administrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *personal knowledge*, *job procedure*, *learning organization*, dan *technology* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Pengembangan KMS berbasis ICT berhasil menjadikan variabel *technology* sebagai mediator dalam berbagi pengetahuan, sehingga secara parsial *technology* dan *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Pengaruh *learning organization* yang dominan terhadap kinerja individu menunjukkan bahwa Unhas berhasil memfasilitasi budaya belajar bagi tenaga kependidikan melalui unsur-unsur *learning organization* yang dimilikinya.

Penelitian kedua dilakukan oleh Eric Forcier dengan judul penelitian *The Shoemaker's Son: A Substantive Theory of Social Media Use for Knowledge Sharing in Academic Libraries*. Forcier (2013). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan 14 pustakawan menjadi informan. Pendalaman teori menggunakan *grounded theory* dilakukan untuk memperdalam hasil penelitian. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebuah masukan bagi perpustakaan untuk terus menjaga aset pengetahuan yang sudah dimiliki dan mengoptimalkannya untuk tujuan peningkatan kualitas perpustakaan. Hasil dari penelitian ini juga bisa digunakan untuk menyusun sebuah strategi untuk menerapkan manajemen pengetahuan menggunakan sosial media.

Dari kedua penelitian di atas terdapat satu kesamaan yaitu pada obyek penelitiannya yaitu *knowledge management*. Namun yang menjadikan penelitian ini berbeda dari sebelumnya adalah subyeknya yaitu pustakawan di ISI Surakarta.

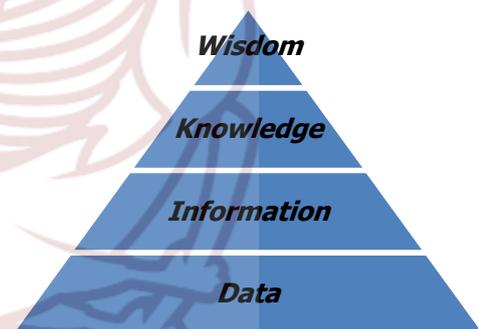
1. Manajemen Pengetahuan

a. Data, Informasi, Pengetahuan dan Kebijakan

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai manajemen pengetahuan. Ada beberapa istilah dasar yang perlu diketahui terkait dengan manajemen pengetahuan. Beberapa istilah yang membangun konsep dasar manajemen pengetahuan adalah: data (*data*),

informasi (*information*), pengetahuan (*knowledge*), dan kebijaksanaan (*wisdom*).

Data (data) adalah sebuah produk pengamatan yang tidak memiliki makna sebelum diproses, hasil olahan data akan menjadi informasi. *Information* (informasi) merupakan hasil olahan data yang bisa digunakan untuk menjawab sebuah pertanyaan. *Knowledge* (pengetahuan) adalah kemampuan untuk mentransformasikan informasi menjadi sebuah instruksi yang memungkinkan manusia untuk mengontrol sesuatu. Dan *Wisdom* (kebijaksanaan) adalah kemampuan untuk melihat konsekuensi jangka panjang dari tindakan apapun yang didasarkan pada pengetahuan, *wisdom* juga mencakup evaluasi dari apa yang sudah dikerjakan. Bemstein (2009:69). Secara umum *data*, *information*, *knowledge* dan *wisdom* (DIKW) akan membentuk hirarki seperti di bawah ini:



Gambar 1. Hirarki *Data*, *Information*, *Knowledge* dan *Wisdom* Sumber: Jay H. Bernstein (2009:69)

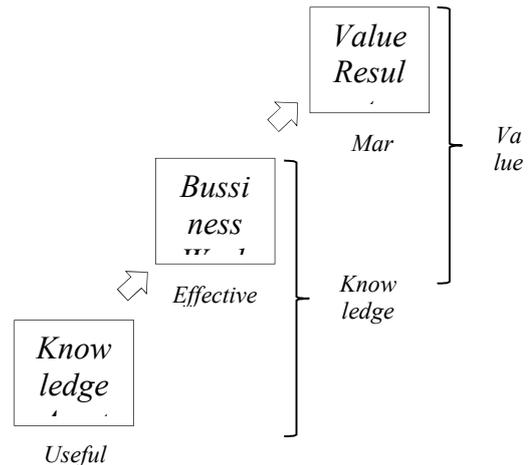
Gambar 1 di atas menunjukkan hirarki DIKW tanpa menunjukkan proses bagaimana data mejadi informasi, informasi menjadi pengetahuan dan pengetahuan menjadi kebijaksanaan. Hirarki di atas hanya menunjukkan kedudukan DIKW. Sedangkan proses bagaimana proses transisi dari *data* sampai degan *wisdom* akan dijelaskan pada gambar di bawah ini.

b. Definisi Manajemen Pengetahaun

Manajemen banyak dibahas banyak dalam bidang ilmu, salah satunya adalah ilmu perpustakaan. Manajemen dalam konteks perpustakaan merupakan serangkaian kegiatan mengkoordinasi manusia, informasi, sumber daya teknis dan keuangan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, Bryson (1990:4). Secara umum, pengetahuan diartikan sebagai hal yang biasanya digunakan manusia untuk mengkritik suatu obyek atau mengambil keputusan dalam aspek apapun di kehidupan manusia, Waltz (2003:1).

Dalam beberapa buku dan tulisan, manajemen pengetahuan memiliki banyak definisi. Namun, jika melihat kedua definisi di atas maka bisa dipahami secara literal manajemen pengetahuan adalah serangkaian kegiatan mengkoordinasi pengetahuan dalam sebuah organisasi (perpustakaan) untuk mencapai tujuannya. Lebih dalam lagi diungkapkan bahwa manajemen pengetahuan adalah suatu aktivitas sistematis yang dilakukan sebuah organisasi untuk berkreasi dan berbagi pengetahuan sehingga pengetahuan tersebut bisa dimanfaatkan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, Waltz (2003:10). Tujuan organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini tujuan yang diharapkan adalah tercapainya tujuan utama perpustakaan, yaitu memenuhi kebutuhan informasi pemustaka sehingga pemustaka merasa puas.

Setelah proses manajemen pengetahuan berhasil diimplementasikan melalui berbagai macam kegiatan maka akan menghasilkan suatu inovasi, kreativitas dan nilai-nilai yang bermanfaat untuk organisasi, Yusup (2012:58). Di bawah ini adalah model implementasi manajemen pengetahuan:



Gambar 2. Model Manajemen Pengetahaun

Sumber: *Knowledge Management in Asia (2008) dalam Pawit M. Yusup (2012:57)*

c. Komponen-Komponen Manajemen Pengetahaun
1) Manusia.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi. Dalam konteks manajemen pengetahuan, manusia adalah sumber daya yang memproduksi pengetahuan. Selain memproduksi pengetahuan manusia juga bertanggung jawab untuk mengintegrasikan dan menyebarluaskan. Inti dari manajemen pengetahuan adalah kesadaran dari masing-masing individu yang ada di sebuah organisasi untuk berbagi. Perpustakaan sebagai sebuah organisasi juga memiliki sumber daya manusia profesional yang disebut sebagai pustakawan. Keunikan tugas dan tanggung jawab di perpustakaan menjadikan pustakawan perlu membagi pengetahuannya. Dalam proses manajemen pengetahuan, manusia merupakan anggota dari *community of practices*, yaitu seseorang yang merupakan bagian dari sebuah organisasi yang mau berbagi pengetahuannya melalui cara formal dan informal, Yacob (2003:48).

2) *Leadership*.

Kepemimpinan erat kaitannya dengan *shared vision* atau kegiatan mengontrol sebuah lembaga agar lurus pada tujuan awalnya. Seorang yang menjadi pemimpin harus mampu mengkolaborasikan elemen-elemen yang ada dalam suatu institusi untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan. Pimpinan harus menyadari bahwa pengetahuan adalah modal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi. Pimpinan yang terbuka akan mampu mengintegrasikan unit-unit yang ada di organisasi dengan metode *sharing* atau membuka forum untuk bertukar pendapat. Pimpinan harus mengapresiasi segala kreativitas dan ide dari anggota sehingga anggota merasa bebas untuk mengekspresikan kreativitasnya, Wellman (2009:91).

3) Teknologi.

Peran teknologi dalam proses manajemen pengetahuan adalah salah satu aspek yang paling penting. Terutama dalam hal berbagi pengetahuan. Perpustakaan perlu menyediakan teknologi yang bisa menghubungkan masing-masing pustakawan, baik teknologi yang terhubung pada jaringan intranet maupun internet, untuk itu pustakawan diharuskan mampu mengoperasikan teknologi yang disediakan tersebut. Aswath (2009:189). Keunikan pengetahuan dari masing-masing individu di sebuah organisasi, mengharuskan teknologi bisa diakses siapapun, artinya setiap anggota organisasi berhak mengakses teknologi informasi yang bisa digunakan untuk berbagi pengetahuan.

4) Organisasi.

Perpustakaan sebagai sebuah organisasi yang berkembang perlu belajar pada perusahaan-perusahaan besar yang mampu berkembang dan beradaptasi dengan sangat cepat terhadap perubahan. Organisasi yang menghargai pengetahuan dan gagasan dari sumber daya yang dimilikinya akan menyikapi pengetahuan dan sumber daya yang dimiliki dengan perlakuan yang sangat special,

Lumbantobing (2011:16). Dalam hal ini perpustakaan sebagai sebuah organisasi harus mampu menyediakan kebijakan dan fasilitas bagi pustakawan untuk berbagi pengetahuan, mengingat pengetahuan adalah aset yang sangat berharga untuk mendukung kemajuan perpustakaan.

5) *Learning*.

Pembelajaran organisasi merupakan fenomena sosial karena pengetahuan tersirat (*tacit*) yang mendasari lahirnya pengetahuan tersurat (*explicit*) dihasilkan secara kolektif melalui proses komunikasi. Kegiatan seperti yang dimaksudkan tidak akan serta merta terjadi begitu saja perlu ada proses pembelajaran di organisasi untuk mencapainya. Pada tahapan pembelajaran ini terdapat 5 aktivitas utama, yaitu:

- a) Penyelesaian masalah secara sistematis;
- b) Pengujian pendekatan-pendekatan baru;
- c) Belajar dari pengalaman masa lalu;
- d) Belajar pada praktik terbaik; dan
- e) Berbagi pengetahuan secara tepat dan efisien kepada seluruh anggota organisasi.

Proses pembelajaran organisasi terhadap manajemen pengetahuan menjadi sangat penting karena dari berbagi pengetahuan akan memunculkan banyak ide, inovasi dan pengetahuan baru yang diproduksi untuk meningkatkan eksistensi organisasi pada dasarnya arus perubahan.

d. Tantangan dalam Manajemen Pengetahuan

Secara umum tantangan yang harus dihadapi dalam implementasi manajemen pengetahuan adalah dilema sosial, dilema pengetahuan dan kombinasi keduanya. Lumbantobing (2011:30-34). Berikut adalah penjabaran dari hambatan-hambatan tersebut:

- 1) Dilema sosial disebabkan karena perilaku manusia, yaitu rendahnya keinginan untuk berbagi pengetahuan. Untuk mengatasinya

diperlukan interaksi, transparansi dan integrasi agar muncul hubungan yang mendukung kegiatan berbagi pengetahuan.

- 2) Dilema pengetahuan disebabkan karena rendahnya kepercayaan diri terhadap pengetahuan yang dimiliki akan memberi efek pada sebuah organisasi. Selain itu disebabkan oleh rendahnya rasa ingin tahu dari SDM yang ada di dalam organisasi tersebut.
- 3) Hambatan yang paling mendasar pada kegiatan manajemen pengetahuan adalah belum tersedianya strategi pengetahuan di dalam organisasi tersebut.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskripsi, metode yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan pendekatan survey data dengan menggunakan alat questioner sebagai alat pengambilan pada pada sampel yang terdapat dalam populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan ISI Surakarta yang berjumlah 13 orang. Karena jumlahnya relatif sedikit, maka peneliti putuskan untuk melakukan penelitian popluasi atau menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh dilakukan jika jumlah populasi relatif sedikit, Sugiyono (2012:885). Data yang terkumpul adalah merupakan data primer yang diperoleh langsung dari pustakawan. Data dianalisis secara quantitative dengan menggunakan mean dan grand mean. Metode pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dan dibuat dalam bentuk *checklist*. Dalam penelitian ini hanya terdapat satu variabel, yaitu: kompetensi pustakawan.

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen mampu mengukur apa yang diinginkan oleh peneliti. Untuk menguji validitas questioner digunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*, yaitu (Arikunto, 1997:61)

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\left[(N \sum X^2 - (\sum X)^2) \right] \left[(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2) \right]}$$

No	Mean	Indikator	Grand Mean Indikator	Grand Mean
1.	4,25	Manusia	4,455	4,129
2.	4,66			
3.	4,00			
4.	4,09	Leadership	4,085	
5.	4,00			
6.	4,25			
7.	4,41			
8.	4,58	Teknologi	4,36	
9.	4,33			
10.	4,25			
11.	3,75	Organisasi	3,935	
12.	3,83			
13.	3,58			
14.	4,58			
15.	4,08	Learning	3,814	
16.	3,58			
17.	3,75			
18.	3,91			
19.	3,75			

Tabel 2. Mean dan Grand Mean Analisis Deskriptif Indikator dan Variabel Implementasi Manajemen Pengetahuan di Perpusatakaan ISI Surakarta

Uji reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsisten suatu alat angket (kuesioner), Arikunto, (2006:170). Suatu kuesioner dapat dikatakan mantap bila dalam pengukurannya secara berulang-ulang dapat memberikan hasil yang sama (dengan catatan semua kondisi tidak berubah). Jadi suatu kuesioner disebut reliabel atau handal apabila jawaban seorang pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan alat ukur dengan rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto, 1997: 193).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

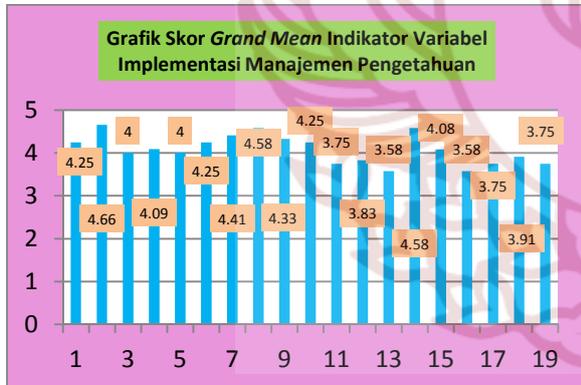
Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui tingkat implementasi manajemen pengetahuan dan kompetensi pustakawan di Perpusatakaan ISI Surakarta. Berdasarkan hasil questioner yang berjumlah 19 butir pernyataan lalu dibagikan kepada 12 responden (pustakawan), setelah itu hasil jawaban dari responden akan diuraikan dalam bentuk tabel, lalu dihitung menggunakan rumus *mean* dan *grand mean*. Pada

variabel Implementasi Manajemen Pengetahuan.

Untuk mengetahui tingkat implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta, maka selanjutnya dilakukan perhitungan menggunakan *grand mean*, setelah sebelumnya diketahui nilai *mean* dari 19 butir pernyataan kuesioner. Nilai *grand mean* akan disajikan dalam bentuk tabel, yaitu dengan cara mengelompokkan masing-masing pernyataan ke dalam kelompok subvariabel dan variabelnya. Di bawah ini adalah tabel perhitungan *grand mean* untuk variabel implementasi manajemen pengetahuan:

Di bawah ini adalah hasil analisis deskriptif menggunakan rumus *mean* dan *grand mean* dari indikator, sub variabel serta variabel implementasi manajemen pengetahuan di Perpustakaan ISI Surakarta:

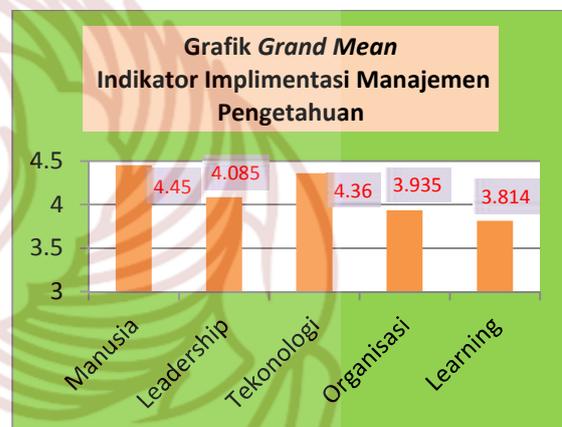
Gambar 3. Grafik Skor *Mean* Indikator Variabel Implementasi Manajemen Pengetahuan di Perpustakaan ISI Surakarta



Dari tabel dan grafik di atas bisa diketahui bahwa subvariabel “manusia” mendapatkan hasil 4,455 yang berada pada rentang 4,20 – 5,00 yang berarti memperoleh penilaian yang sangat tinggi, selanjutnya subvariabel *leadership* mendapatkan hasil 4,085 yang berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti memperoleh penilaian yang tinggi, selanjutnya subvariabel “teknologi” mendapatkan hasil 4,36 yang berada pada rentang 4,20 – 5,00 yang berarti memperoleh penilaian yang sangat tinggi, selanjutnya subvariabel “organisasi”

mendapatkan hasil 3,935 yang berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti memperoleh penilaian yang tinggi, dan yang terakhir subvariabel “*learning*” mendapatkan hasil 3,814 yang berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti memperoleh penilaian yang tinggi. Setelah dilakukan perhitungan menggunakan rumus *grand mean* diketahui bahwa variabel manajemen pengetahuan mendapatkan hasil *mean* 4,129 yang berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti memperoleh penilaian yang tinggi.

Gambar 4. Grafik Skor *Grand Mean* Indikator Variabel Implementasi Manajemen Pengetahuan di Perpustakaan ISI Surakarta



Pada 19 butir pernyataan yang berkaitan dengan implementasi manajemen pengetahuan, diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator *Manusia*, khususnya pernyataan “Saya diberikan kesempatan untuk mengatakan pendapat saya pada saat rapat” yang memperoleh skor 4,66 (sangat tinggi). Namun, terdapat juga beberapa indikator yang mendapatkan skor di bawah rata-rata (3,91), yaitu: 1) Adanya kesadaran institusi untuk mengikuti tren dan perkembangan positif yang ada di dunia perpustakaan (3,83); 2) Adanya kebijakan institusi yang mendukung program diskusi rutin untuk pustakawan 3) Dalam menyelesaikan masalah, institusi bercermin pada permasalahan yang pernah ada sebelumnya 4) Adanya sistem rotasi pustakawan yang bertujuan agar pustakawan memahami seluruh pekerjaan yang ada (3,75); 5) Adanya fasilitas yang memadai yang disediakan institusi untuk mendukung program diskusi 6) Institusi

tidak ragu-ragu untuk mencoba penyelesaian masalah dengan metode yang baru (3,58).

E. KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang berjudul “Hubungan Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi Pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta” maka dalam penelitian ini bisa disimpulkan beberapa hal, yaitu: Implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan oleh pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta, memperoleh nilai *grand mean* 4,129. Nilai tersebut berada pada rentang skala 3,40 – 4,20 yang menunjukkan bahwa implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan oleh pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta berada pada tingkat yang tinggi. Skor tertinggi terdapat pada indikator *Manusia*, khususnya pernyataan “Saya diberikan kesempatan untuk mengatakan pendapat saya pada saat rapat” yang memperoleh skor 4,66 (sangat tinggi). Sedangkan yang mendapatkan skor terendah terdapat pada indikator *Learning* terutama pada pernyataan “Institusi tidak ragu-ragu untuk mencoba penyelesaian masalah dengan metode baru” dan “Adanya fasilitas yang memadai yang disediakan institusi untuk mendukung program diskusi” yang memperoleh skor 3,58 (tinggi).

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang peneliti kemukakan terkait implementasi manajemen pengetahuan pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta, yaitu: Perlunya pustakawan meningkatkan implementasi manajemen pengetahuan dan kompetensinya, terutama pada aspek-aspek yang memperoleh skor *mean* rendah. Pada variabel implementasi manajemen pengetahuan pustakawan perlu meningkatkan *learning*, terutama pada pernyataan “Institusi tidak ragu-ragu untuk mencoba penyelesaian masalah dengan metode baru” dan organisasi terutama pada pernyataan “Adanya fasilitas yang memadai yang disediakan institusi untuk mendukung program diskusi” yang mendapatkan skor *mean* terendah yaitu sebesar 3,58. Skor tersebut

masih di bawah skor *grand mean*. Pada variabel kompetensi pustakawan, perlu adanya rotasi pustakawan secara regular / berkala yang bertujuan agar pustakawan memahami seluruh pekerjaan yang ada, karena pada pernyataan tersebut memperoleh skor *mean* terendah yaitu 3,58. Skor tersebut yang masih di bawah skor *grand mean*. Dan juga perlu adanya kebijakan institusi secara tertulis yang mendukung program diskusi rutin untuk pustakawan, serta dalam menyelesaikan masalah, institusi bercermin pada permasalahan yang pernah ada sebelumnya, karena pada pernyataan tersebut memperoleh skor *mean* terendah yaitu 3,58. Skor tersebut yang masih di bawah skor *grand mean*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, B. Elnath. “Menjadikan Manajemen Pengetahuan Sebagai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Melalui Strategi Berbasis Pengetahuan”, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 2, No. 1, (2005).
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cpta, 1997.
- Aswath, Lalitha dan Sangita Gupta, "Knowledge Management Tools and Academic Library Services", *Prosiding, ICAL - Vision and Roles of the Future Academic Libraries*, 2009.
- Bernstein, Jay H. “The Data-Information-Knowledge-Wisdom Hierarchy and Its Antithesis”, *NASKO: North American Symposium on Knowledge Organization*, Vol. 2, 2009.
- Bryson, Jo. *Effective Library and Information Centre Management*, Vermont: Gower Publishing Company, 1990.
- Eric Forcier, "The Shoemaker's Son: A Substantive Theory of Social Media Use for Knowledge Sharing in Academic Libraries", *Tesis*, Alberta: School of

- Library and Information Studies University Alberta, (2013).
- Hasibuan, Layna Tussyfa. "Analisis Penerapan Manajemen Pengetahuan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara", *Skripsi*, Medan: Program Studi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fak. Ilmu Budaya Univ. Sumatera Utara Medan, 2017.
- Kurniawati, Susanti. "Model Penerapan Knowledge Management pada BUMN Penyelenggaraan Bisnis Jasa Telekomunikasi", *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Koperasi*, Vol. 7, No. 1, 2012.
- Lumbantobing, Paul. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*, Bandung: Knowledge Management Society Indonesia, 2011.
- Nurpratam, Muhammad Rifky, "Menjawab Kendala Perpustakaan Dengan Implementasi Knowledge Management", dalam *Jurnal Publis*, Vol 2 No.1 Tahun 2018. (Hal. 16-24).
- Qalyubi, Syihabuddin, dkk., *Dasar-dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007.
- Rodin, Rhoni. "Penerapan Knowledge Management di Perpustakaan: Studi Kasus di Perpustakaan STAIN Curup", *Khizanah Al-Hikmah*, Vol. 1, No.1, (2013), hlm. 44.
- Setiorini, "Faktor-Faktor Knowledge Management yang Berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Hasanuddin", *Tesis*, (Makasar: Universitas Hasanudin, 2012).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Waltz, Edward, *Knowledge Management in the Intelligence Enterprise*, Norwood: Artech House Information Warfare Library, 2003.
- Wellman, Jerry L. *Organizational Learning: How Companies and Institutions Manage and Apply Knowledge*, New York: Palgrave Macmillan, 2009.
- Yacob, Raja Abdullah dan Alwi Mohd. Yunus, "Knowledge Management Programme: It's Relevance in an Academic Environment and Challenges to The Training of Knowledge Workers", *Prosiding NCINT: Building A Knowledge Society: Value Creation Through People, Knowledge, and ICT*, 2003.
- Yusup, Pawit M. *Perspektif Manajemen Pengetahuan, Informasi, Komunikasi, Pendidikan dan Perpustakaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 201.