

Strategi Membangun SDM Kreatif Dan Inovatif Melalui *Knowledge Sharing* di UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning

Hanifah Rizki Oktaviana¹, Triono Dul Hakim², Vita Amelia³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Lancang Kuning
Jl. Yos Sudarso No.KM. 8, Umban Sari Pekanbaru, Riau
Tlp. 082383832648, E-mail: hanifarizkioktaviana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini tentang berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) staf perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning yang berlokasi di Pekanbaru, Riau. Tujuan penelitian untuk mengetahui gambaran bagaimana *knowledge sharing* staf perpustakaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dipilih dengan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh jumlah tenaga perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning, sebanyak 8 (delapan) orang. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa staf perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning belum semua paham akan kegiatan berbagi pengetahuan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban para informan. Kebanyakan yang paham adalah staf perpustakaan yang berlatar belakang ilmu perpustakaan. Staf perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning sebagian sudah melakukan kegiatan *knowledge sharing*. Kegiatan ini berupa pemberian motivasi pimpinan ke staf perpustakaan agar lebih bersemangat bekerja. Staf perpustakaan mulai dapat mencari pemecahan masalah dengan solusi kreatif. Sebagian staf perpustakaan jika menemukan masalah mencari solusinya melalui internet atau bertanya pada yang lebih ahli dalam permasalahan tersebut. Staf perpustakaan sudah mulai mampu menyerap pengetahuan yang didapatkan, meskipun masih tergantung dari pengetahuan yang diserap sebelumnya. Informasi yang dibagikan staf perpustakaan didapat dari internal maupun eksternal. Informasi atau pengetahuan sering disampaikan staf perpustakaan pada rapat bulanan.

Kata kunci: sdm kreatif dan inovatif; staf perpustakaan; *knowledge sharing*

Abstract

Strategies for Building Creative and Innovative Human Resources through *Knowledge Sharing* at UPT Lancang Kuning University Library. This research concerns *knowledge sharing* of library staff at UPT Lancang Kuning University Library in Pekanbaru, Riau. The study aimed to find out an overview of how *knowledge-sharing* library staff. The research method used is the descriptive qualitative method. Data collection techniques use observation, interviews, and documentation. Informants were selected using saturated samples, namely the entire number of library staff at UPT Lancang Kuning University Library, as many as 8 (eight) people. Data analysis uses data reduction, data presentation, and conclusions. The results showed that UPT Lancang Kuning University Library staff did not all understand knowledge-sharing activities. This can be seen from the answers of the informants. Most of those who understand are library staff with library science backgrounds. Some library staff at UPT Lancang Kuning University Library have carried out *knowledge-sharing activities*. This activity is in the form of providing leadership motivation to library staff to be more enthusiastic about working. Library staff began to be able to find solutions to problems with creative solutions. If they find a problem, some library staff find a solution online or ask someone more expert. Library staff have begun to be able to absorb the knowledge gained, although it still depends on the knowledge

absorbed before. Information shared by library staff is obtained from internal and external. Information or knowledge is often conveyed by library staff at monthly meetings.

Keywords: creative and innovative HR; library staff; knowledge sharing

A. Pendahuluan

Knowledge sharing menurut Tobing merupakan bagian dari proses *knowledge management* yang hakekatnya memberikan kesempatan yang luas untuk belajar (*learning*) kepada seluruh anggota organisasi sehingga dapat meningkatkan kompetensinya secara mandiri (Widuri, 2018:660). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan sebuah proses mengirimkan atau membagikan kesempatan yang besar untuk berbagi pengetahuan disuatu organisasi. *Knowledge sharing* mengirimkan atau membagikan pengetahuan, ide, gagasan, keterampilan, pengalaman, dan pemahaman seseorang kepada orang lain sehingga tercipta pengetahuan baru. Ini merupakan aktivitas penting di perpustakaan karena berbagi pengetahuan akan meningkatkan kemampuan/pengetahuan para pustakawan. Pustakawan yang terbiasa bertukar pikiran dan berbagi pengalaman akan bekerja lebih efektif dan efisien.

Skyrme menyatakan bahwa banyak orang enggan melakukan *knowledge sharing* karena istilah *knowledge is power*, dimana mereka takut kehilangan pengetahuan tersebut jika di *share* (Anna, 2017:45). Proses *knowledge sharing* ditemukan dengan berbagai bentuk perilaku staf perpustakaan. Ada staf yang terbuka dalam berbagi pengetahuan, ada yang enggan berbagi, serta ada yang berperilaku masa bodoh atau pura-pura tidak mengerti. Pengetahuan seseorang sulit ditebak, ada orang yang enggan berbagi agar tetap terlihat paling pintar dan mendapat penilaian lebih dari pimpinan. *Knowledge sharing* di perpustakaan akan memberikan kontribusi terhadap kinerja tenaga perpustakaan terutama dalam peningkatan kualitas layanan. Budaya organisasi dalam *knowledge sharing* akan memberikan dukungan dalam meningkatkan kemampuan pustakawan melalui pelatihan antar staf agar kinerja organisasi

meningkat. Pustakawan harus mempunyai semangat kerja yang optimal sehingga dapat memberikan layanan terhadap siapa saja yang membutuhkannya (Bandono, 2022: 81).

Kegiatan *knowledge sharing* mempunyai nilai positif baik untuk perpustakaan maupun pustakawan. Berbagi ilmu pengetahuan akan memberikan efek baik pada perpustakaan karena aktivitas ini merupakan ruh dari perpustakaan yang akan memberikan perasaan senang pada pemustaka untuk berada di perpustakaan. Berbagi pengetahuan secara rutin dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan, pertemuan, diskusi, seminar, dan lain sebagainya. Pekerjaan sehari-hari pustakawan juga dapat terselesaikan dengan baik dengan kegiatan *knowledge sharing*. Sebenarnya, tanpa disadari *knowledge sharing* sudah biasa dilakukan di perpustakaan. Misalnya ketika jam istirahat, sebelum masuk kerja, serta ketika akan pulang bekerja, sesama staf mengobrol tentang bahasan tertentu yang bermanfaat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kegiatan *knowledge sharing* yang berlangsung di UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning.

Sebelumnya, ada beberapa penelitian tentang *knowledge sharing*. Penelitian pertama dilakukan oleh Erik Murgiyanti dan Yuli Rohmiyati pada tahun 2016, berjudul “Analisis *Knowledge Sharing* dalam Forum Komunikasi Pustakawan dan Pengelola Perpustakaan (FKP3) Universitas Diponegoro.” Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana *knowledge sharing* dalam Forum Komunikasi Pustakawan dan Pengelola Perpustakaan (FKP3) Universitas Diponegoro (UNDIP). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kegiatan *knowledge sharing* dalam FKP3 UNDIP melalui pertemuan rutin secara langsung dan tatap muka yang dilakukan setiap tiga kali dalam setahun dan juga melalui grup di media *WhatsApps*. Dalam kegiatan FKP3 UNDIP juga

terbentuk proses penciptaan pengetahuan (*knowledge creation*) yang terdiri dari sosialisasi yang terjadi melalui pertemuan rutin secara tatap muka. Eksternalisasi terjadi melalui pendokumentasian hasil pertemuan rutin. Kombinasi terbentuk melalui hasil laporan pertanggungjawaban dari panitia kegiatan kepada Ketua FKP3 UNDIP. Internalisasi terbentuk melalui dokumen tercetak atau *powerpoint* yang dapat dibaca dan dipahami kembali oleh anggota sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman baru di bidang perpustakaan. Hambatan dalam *knowledge sharing* terjadi karena kesulitan dalam mengumpulkan seluruh anggota FKP3 UNDIP dan juga terdapat anggota FKP3 UNDIP yang kurang aktif di media *Whats.Apps* (Murgiyanti & Rohmiyati, 2016:132).

Penelitian yang kedua dilakukan oleh N P Pramita Utami pada tahun 2019 dengan judul “Perilaku *Knowledge Sharing* Antar Staf Pustakawan: Suatu Kajian melalui Pendekatan *Learning Audit* Model pada Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha.” Tujuan dari penelitian yaitu untuk mendeskripsikan perilaku *knowledge sharing* (KS) antar staf pustakawan. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus pada perpustakaan Undiksha. Subjek penelitian ini adalah pustakawan, tenaga administrasi, dan teknisi yang berjumlah 25 orang. Sedangkan, objek kajiannya adalah perilaku KS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa deskripsi perilaku KS antar staf pustakawan tergolong cukup positif dengan persentase 68,7% (Pramita Utami, 2013:287).

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Bumi Achmad Ragili, Yunus Winoto dan Andri Yanto pada tahun 2020 dengan judul “Transfer Pengetahuan di Perpustakaan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.” Metode yang digunakan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses transfer pengetahuan yang ada di Perpustakaan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses sosialisasi di Perpustakaan Kemenkumham terjadi melalui diskusi pustakawan dan pimpinan. Proses eksternalisasi dilakukan melalui

kegiatan pustakawan yang dituangkan ke dalam bentuk baru. Proses kombinasi dilakukan dengan mengumpulkan, mentransfer atau menyebarkan, dan mengolah informasi maupun pengetahuan yang diperoleh dari tahap eksternalisasi ke dalam laporan tahunan. Proses internalisasi di Perpustakaan Kemenkumham belum optimal dilakukan dikarenakan pustakawan masih berfokus pada kegiatan pengolahan perpustakaan. Namun, dokumen laporan tersebut dapat menjadi pengetahuan baru bagi pustakawan maupun organisasi. Hambatan yang ada di Perpustakaan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yaitu pada sumber daya manusia dan anggaran untuk kegiatan perpustakaan seperti workshop maupun pelatihan yang dapat menjadi media promosi perpustakaan. Transfer pengetahuan di Perpustakaan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dilakukan melalui sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi (Asasi, et al., 2020:9).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, analisis data digambarkan sesuai dengan keadaan lapangan. Metode deskriptif kualitatif digunakan untuk mengetahui data yang didapatkan melalui pertanyaan-pertanyaan penelitian, kemudian dideskripsikan dengan teori tentang *knowledge sharing*. Data yang diperoleh digambarkan dan dijelaskan kemudian dipresentasikan dalam bentuk tabel yang dihubungkan dengan teori-teori yang diperoleh, kemudian ditarik kesimpulan sehingga struktur data mudah dipahami. Penulis menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan kunci berjumlah 8 (delapan) orang diambil dari tenaga perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning dengan menggunakan sampel jenuh. Informan kunci terdiri dari kepala perpustakaan, sekretaris perpustakaan, dan tenaga perpustakaan. Mereka dapat menjelaskan kegiatan *knowledge sharing* yang telah dilakukan di UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning. Teknik analisis data menggunakan konsep Miles dan Huberman dalam (Sugiyono,

2014:246). Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan yaitu reduksi data, data *display* (penyajian data), dan penarikan kesimpulan.

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan tenaga perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning, penulis mendapatkan informasi bahwa staf perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning telah menerapkan kegiatan *knowledge sharing*. Kegiatan berbagi pengetahuan ini tentang pengelolaan koleksi antar sesama staf perpustakaan, tentang kegiatan pelatihan, dan tentang hasil pembahasan setelah mengikuti pelatihan. Pada saat observasi awal terdapat masalah dalam pelaksanaan *knowledge sharing* yaitu tentang kemampuan berbagi pengetahuan. Selanjutnya, hasil penelitian dan pembahasan akan mengacu pada indikator penelitian tentang *knowledge sharing* menurut Carmeli, Gelbard, dan Reiter-Palmon (Evita Sandra, Maryati, 2022:290).

1. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk berbagi informasi dan pengetahuan.

Berdasarkan hasil wawancara, informan 1 menyebutkan bahwa informan 3 sering memotivasi staf perpustakaan. Informan 3, sebagai kepala perpustakaan, mempunyai program memberikan motivasi kepada staf dalam bentuk pelatihan dan webinar sebulan sekali. Informan 3 juga selalu memberikan dorongan kepada staf perpustakaan di grup untuk mengikuti kegiatan webinar, pelatihan, workshop tentang perpustakaan, dan dukungan dalam bentuk dana. Ia juga mendorong staf perpustakaan untuk menulis karya ilmiah sejak dari tahun lalu. Staf perpustakaan yang pada awalnya malas sudah mulai rajin, meskipun belum semua dapat menghasilkan karya ilmiah. Informan 3 memberi pelatihan kepada staf perpustakaan cara menentukan tema penelitian. Rapat bulanan diadakan

untuk perencanaan dan koordinasi kegiatan perpustakaan dan dapat dimanfaatkan untuk berbagi pengetahuan. Setelah diberi motivasi, staf perpustakaan merasa lebih bersemangat dalam berbagi pengetahuan. Dampak positif pemberian motivasi dirasakan seluruh staf terutama dalam hal perubahan sikap.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan Siagian (2002:66) yang mengemukakan bahwa peran pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi ada 3 (tiga) yaitu: (1) Peran yang bersifat interpersonal, yaitu seorang pemimpin dalam sebuah organisasi merupakan simbol keberadaan organisasi. Seorang pemimpin bertanggungjawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. (2) Peran yang bersifat informasional, yaitu seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima, dan penganalisa informasi. (3) Peran pengambil keputusan, yaitu mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil. Madyarti menambahkan, keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dapat dilihat dalam keberhasilannya dalam mempengaruhi gagasan, perasaan, sikap, perilaku yang diinginkan pemimpin terhadap yang dipimpinya (Madyarti, 2021:293).

2. Kemampuan memecahkan masalah dengan solusi kreatif

Staf perpustakaan idealnya mempunyai kemampuan untuk memecahkan suatu masalah dengan kritis dan dapat menemukan solusi kreatif. Staf perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning jika menemukan permasalahan mencari solusi dengan berdiskusi dan saling berbagi informasi. Hasil wawancara dari 8 (delapan) informan, pemecahan masalah dilakukan dengan berbagi pengetahuan antar staf perpustakaan. Mereka juga *browsing* melalui internet atau bertanya pada staf yang lebih paham dan melakukan diskusi untuk

mencari solusi. Tidak hanya bertanya pada sesama staf, mereka juga bertanya pada sekretaris dan kepala perpustakaan jika menemukan suatu permasalahan. Setiap ada permasalahan langsung dibahas tidak perlu menunggu rapat bulanan.

Dalam memecahkan suatu masalah, beberapa informan memberikan solusi kreatif. Staf perpustakaan yang berlatar belakang ilmu perpustakaan sering menjadi tempat bertanya staf yang tidak berlatar belakang ilmu perpustakaan jika ada permasalahan tentang kepustakawanan. Sebaliknya, jika staf berlatar pendidikan non perpustakaan tidak paham masalah komputer, maka ia bertanya pada staf yang berlatar belakang ilmu komputer. Dari sini pekerjaan di perpustakaan akan terselesaikan lebih mudah. Hal ini sesuai dengan teori keterampilan berpikir kritis dan kreatif.

Keterampilan berfikir kritis dan kreatif disebut sebagai keterampilan berfikir tingkat tinggi. Pustakawan perlu mengembangkan keterampilan ini. Anderson dan Krathwoal dalam Utami (2013), mengklasifikasikan ranah kognitif kedalam 6 (enam) tingkat berfikir, yaitu: mengingat (*remembering*), memahami (*understanding*), menerapkan (*applying*), menganalisis (*analyzing*), mengevaluasi (*evaluating*), dan mencipta (*creating*). Berfikir kreatif pada dasarnya terkait dengan pemecahan sebuah masalah. Pemecahan masalah yang tepat dapat meningkatkan kemampuannya berfikir kreatif seseorang. Strategi membangun kreativitas inovatif artinya bagaimana seorang pustakawan melakukan pendekatan secara keseluruhan terkait dengan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas yang berhubungan dengan kreativitas pustakawan.

3. Kemampuan menyerap informasi dan pengetahuan

Seorang staf perpustakaan memiliki kemampuan tertentu dalam

menyerap informasi dan pengetahuan. Mereka dituntut untuk memiliki pengetahuan dan wawasan yang cukup agar dapat memberikan informasi yang akurat pada pemustaka, juga berbagi pengetahuan dengan sesama staf. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan staf perpustakaan dalam menyerap informasi masih tergantung pada bidang keahliannya. Staf yang berlatar belakang pendidikan ilmu perpustakaan ketika mengikuti pelatihan, bimtek, ataupun webinar tentang perpustakaan akan lebih mudah untuk menyerap informasi yang disampaikan narasumber, sedangkan yang tidak berlatar belakang ilmu perpustakaan akan mempelajari lagi materi yang didapatkan untuk lebih paham permasalahan. Sebagian staf perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning tidak bisa langsung menyerap informasi karena fokusnya terbagi dengan kegiatan pelayanan. Kemampuan menyerap informasi bergantung pada pengetahuan yang telah dimiliki individu berkaitan dengan ilmu yang baru. Hal ini sejalan dengan pendapat Hayati (2014), pustakawan harus memiliki kompetensi profesional yang berkaitan dengan pengetahuan bidang sumber-sumber informasi, akses informasi, teknologi manajemen, dan riset, juga mampu menggunakan pengetahuan-pengetahuan tersebut sebagai landasan dalam penyediaan jasa-jasa informasi. Dengan pengetahuan yang dimiliki, pustakawan mampu mencari dan menemukan informasi dengan cepat, tepat, dan sesuai dengan kebutuhan pemustaka. Szulanski dalam Setiarso (2006:7) berpendapat bahwa kemampuan menyerap adalah kemampuan mengasimilasikan pengetahuan baru, bergantung pada kenyataan apakah individu-individu telah memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan pengetahuan yang baru diterima tersebut, sehingga memungkinkan mereka memahami dan menyerap informasi baru yang dipindahkan pada mereka. Peran perpustakaan adalah

meningkatkan kemampuan penyerapan pengetahuan, dengan proaktif memberikan informasi dan pengalaman orang lain yang relevan dengan bidang kompetensi yang dialami oleh pemustaka.

4. Kemampuan menyampaikan pengetahuan yang didapat dari internal dan eksternal

Setiap individu pasti memiliki suatu pengetahuan. Pengetahuan tersebut didapatkan baik dari berbagai media dan lingkungan sekitar baik yang didapatkan dari lingkungan internal maupun eksternal. Pengetahuan yang telah ada pada diri individu, seperti keahlian individu akan memberikan manfaat dalam kegiatan *knowledge sharing*. Pengetahuan ini bisa didapatkan dari ruang lingkup pekerjaan ataupun diluar ruang lingkup pekerjaan. Pengetahuan yang didapat dari internal bisa didapat dari diskusi antar staf perpustakaan, sedangkan pengetahuan internal bisa didapat dari webinar ataupun pelatihan-pelatihan di luar lingkungan pekerjaan kepustakawanan.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis mendapatkan informasi bahwa staf perpustakaan akan menyampaikan informasi atau pengetahuan yang mereka dapatkan dari sebuah kegiatan. Setelah mengikuti pelatihan ataupun webinar staf perpustakaan akan menyampaikan kembali dengan cara bercerita apa yang telah didapatkan setelah mengikuti pelatihan tersebut. Pemahaman staf lain atas informasi yang disampaikan akan beragam tergantung pada latar belakang pengetahuan sebelumnya. Informasi ataupun pengetahuan tidak hanya disampaikan dalam kegiatan formal saja, tetapi juga bisa melalui kegiatan informal, yaitu saat jam istirahat dengan saling berbagi informasi yang diketahuinya sambil bercerita ataupun makan. Kemampuan menyampaikan pengetahuan yang didapat dari sumber internal ataupun eksternal staf perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning

merupakan keterampilan seseorang untuk menyampaikan pengetahuan ataupun informasi yang ada pada dirinya maupun yang didapat dari luar dirinya. Dengan adanya pernyataan dari informan maka peneliti melakukan observasi untuk memastikan kebenarannya. Hasil observasi menunjukkan bahwa benar adanya mereka melakukan kegiatan berbagi pengetahuan. Penulis melihat proses kegiatan *knowledge sharing* di UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning yang dilakukan antar staf perpustakaan yang dilakukan di sela-sela komunikasi harian.

Selain hal tersebut, penelitian ini juga menekankan pentingnya teknik komunikasi pustakawan untuk meningkatkan layanan pemustaka. Pustakawan diharapkan dapat memberikan keputusan kondisional yang bermanfaat bagi pemustaka, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan, sikap dan perilaku, serta secara tidak langsung memberikan kontribusi terhadap pengembangan perpustakaan. Menurut Fatmawati (2013), kualitas layanan perpustakaan akan menjadi semakin baik apabila pustakawannya mempunyai kemampuan sebagai perantara (*inter-mediar*) yang profesional bagi pemustaka. Bagaimanapun kemampuan, sikap dan penampilan pustakawan dalam melayani pemustaka sangat menentukan kualitas layanan perpustakaan (Ummul Kaerah, 2020:84). Saat ini, penggunaan teknologi informasi dalam layanan perpustakaan juga sangat penting. Jika sebuah perpustakaan telah menggunakan teknologi informasi dalam pelaksanaan kegiatannya, maka akan membawa keuntungan, seperti: koleksi perpustakaan akan mudah dicari, kegiatan temu kembali koleksi lebih cepat, dan pemanfaatan koleksi bisa optimal, sehingga pemustaka akan merasa puas (Nurchayadi, 2022:78).

D. Kesimpulan dan Saran

Staf perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning belum semua paham kegiatan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) di lingkungan perpustakaan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban staf perpustakaan ketika diwawancara. Kebanyakan staf perpustakaan yang berlatar belakang ilmu perpustakaan paham tentang *knowledge sharing*, sedangkan staf perpustakaan yang tidak berlatar belakang ilmu perpustakaan belum sepenuhnya paham akan kegiatan berbagi pengetahuan. Staf perpustakaan yang berlatar belakang ilmu perpustakaan lebih memahami tentang perpustakaan sehingga bisa memberikan informasi/pengetahuan tentang perpustakaan. Staf perpustakaan saling berbagi informasi dan pengetahuan disaat formal, yaitu dalam rapat dan pelatihan. Secara informal mereka berbagi pengetahuan saat jam istirahat. Staf perpustakaan yang tidak berlatar belakang ilmu perpustakaan juga saling berbagi pengetahuan sesuai dengan bidang masing-masing.

Staf perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning sebagian sudah melakukan kegiatan *knowledge sharing*. Kegiatan ini berupa pemberian motivasi pimpinan ke staf perpustakaan agar lebih bersemangat bekerja. Staf perpustakaan mulai dapat mencari pemecahan masalah dengan solusi kreatif. Sebagian staf perpustakaan jika menemukan masalah mencari solusinya melalui internet atau bertanya pada yang lebih ahli dalam permasalahan tersebut. Staf perpustakaan sudah mulai mampu menyerap pengetahuan yang didapatkan, meskipun masih tergantung dari pengetahuan yang diserap sebelumnya. Informasi yang dibagikan staf perpustakaan didapat dari internal maupun eksternal. Informasi atau pengetahuan sering disampaikan staf perpustakaan pada rapat bulanan.

Saran penulis tentang kegiatan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) di UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning yaitu: (1) Staf perpustakaan agar lebih sering melakukan kegiatan berbagi pengetahuan untuk mencari solusi

permasalahan di lingkup pekerjaan UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning. (2) Staf perpustakaan yang tidak berlatar belakang ilmu perpustakaan agar lebih memahami makna dari kegiatan berbagi pengetahuan. (3) Kepala UPT Perpustakaan Universitas Lancang Kuning agar lebih terbiasa menyerap informasi secara langsung.

Kepustakaan

- Anna, N. E. V. (2017). Step by Step Implementation of Knowledge Sharing for Library In Indonesian. *Edulib*, 6(1). <https://doi.org/10.17509/edulib.v6i1.5001>
- Asasi, H., Republik, M., Library, I., Ragili, B. A., Winoto, Y., & Yanto, A. (2020). *N-JILS Transfer Pengetahuan Di Perpustakaan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Knowledge Transfer In Kementerian Hukum Dan*. 3(1), 1–16.
- Bambang Setiarso. (2006). Manajemen Pengetahuan (Knowledge Managemnet) Dan Proses Penciptaan Pengetahuan. *Ilmu Komputer*.
- Bandono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara di UPT Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta. *ABDI PUSTAKA: Jurnal Perpustakaan Dan Kearsipan*, 2(2), 80–86. <https://doi.org/10.24821/jap.v2i2.6989>
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 291–297.
- Murgiyanti, E., & Rohmiyati, Y. (2016). Analisis Knowledge Sharing Dalam Forum Komunikasi Pustakawan Dan Pengelola Perpustakaan (Fkp3) Universitas Diponegoro. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*.
- Nurchayadi, I. (2022). Efektivitas Komunikasi Pustakawan dengan Pemustaka pada Layanan Unggah Mandiri di UPT Perpustakaan ISI Yogyakarta. *ABDI PUSTAKA: Jurnal*

- Perpustakaan Dan Kearsipan*, 2(2), 71–79. <https://doi.org/10.24821/jap.v2i2.6981>
- Pramita Utami, N. P. (2013). Pengembangan Program Opac (Online Public Access Catalogue) Berbasis Subject Indexing Untuk Mempermudah Penelusuran Koleksi Jurnal Di Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha. *JST (Jurnal Sains Dan Teknologi)*, 2(1). <https://doi.org/10.23887/jst-undiksha.v1i1.1420>
- Sandra, E., Maryati, & Paramita, B. (2022). Knowledge Sharing Pada Dosen STIE Pembangunan Tanjung Pinang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 286–294.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Ummul Kaerah. (2020). Analisis Kemampuan Sosial Pustakawan Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Takalar. *Jupiter*, 17(1)
- Widuri, N. R. (2018). Implementasi Knowledge Sharing (Berbagi Pengetahuan) di Kalangan Pustakawan. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 4(2), 659–667.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.