**BAB I**

 **PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang Masalah**

Informasi adalah sebuah kebutuhan pokok yang keberadaanya tidak dapat kita pisahkan dengan diri kita saat ini. Hal ini terjadi akibat adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang perkembangannya terus melesat dan membuat setiap orang berlomba-lomba untuk menguasai dan mengaksesnya. Setiap orang dituntut untuk mampu mengakses dan mengetahui informasi-informasi terkini dilingkungannya guna menunjang kehidupannya sebagai makhluk sosial ditengah-tengah masyarakat.

Setiap individu memiliki hak untuk mengakses informasi sesuai dengan kebutuhannya. Tentunya informasi-informasi positif yang dapat meningkatkan kapasitasnya sebagai seorang makhluk sosial. Informasi yang tersedia di berbagai media saat ini memiliki kapasitas global yang bila dimanfaatkan dengan baik akan mampu mendukung seseorang menjadi lebih maju dan terus berkembang. Informasi global adalah informasi yang dapat menghubungkan seseorang secara global di seluruh dunia sehingga mampu menciptakan komunikasi dan ketergantungan antar manusia. Dampak lain dari adanya informasi yang mampu diakses secara global ini adalah adanya ledakan informasi yang apabila tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan kekacauan dan kerusakan di atas permukaan bumi.

Adanya kemajuan pesat informsi ini tentunya berpengaruh besar terhadap lembaga-lembaga pengelola informasi yang ada, sebagai contoh adalah lembaga perpustakaan. Hal ini bisa menjadi sebuah ancaman dan juga bisa menjadi sebuah kesempatan emas bagi lembaga perpustakaan dalam mempertahankan eksistensinya sebagai sebuah lembaga pengelola dan penyedia informasi yang keberadaanya terus terpinggirkan. Sesuai dengan UU No 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan menyebutkan bahwa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa maka perpustakaan mempunyai peranan penting, yaitu sebagai wahana belajar sepanjang hayat, wahana pelestarian kebudayaan bangsa, dan sebagai sumber informasi.

Perpustakaan adalah mencakup suatu ruangan, bagian dari gedung atau bangunan atau gedung tersendiri yang berisi buku-buku koleksi, yang diatur dan disusun sedemikian rupa, sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pembaca. (Sutarno NS, 2006:11)

Idealnya perpustakaan memiliki 5 fungsi, yaitu sebagai sumber informasi, media pendidikan, media penelitian, media konservasi budaya, dan media rekreasi. Melihat kelima fungsi tersebut maka sudah semestinya perpustakaan terus meningkatkan performanya guna menciptakan kepuasan serta pelayanan prima terhadap para penggunanya. Tidak jauh berbeda dengan fungsi perpustakaan secara umum, perpustakaan perguruan tinggi juga memiliki peran spesifik dalam melayani para penggunanya. Khususnya adalah civitas akademika dalam perguruan tinggi tersebut. Apalagi perpustakaan perguruan tinggi melayani insan-insan yang nantinya diharapkan mampu lulus dengan intelektualitas tinggi serta moral unggulan sehingga mampu menjadi generasi yang tangguh.

Perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang berada di Perguruan tinggi, baik berbentuk Universitas, Akademi, Sekolah Tinggi, ataupun institusi. Keberadaan, tugas dan fungsi perpustakaan tersebut adalah dalam rangka melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, meliputi pendidikan, penelitian atau riset dan pengabdian kepada masyarakat. (Sutarno NS, 2006:37)

Menurut Undang-undang No.43 Tahun 2007 tentang perpustakaan dalam pasal 1, disebutkan bahwa Perpustakaan perguruan Tinggi merupakan unit pelaksana (UPT) yang bersama-sama dengan unit lain melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui menghimpun, memilih, mengolah, merawat serta melayankan sumber informasi kepada lembaga induknya khususnya dan masyarakat akademis pada umumnya.

Adapun tujuan tersebut tidak dapat terwujud apabila sumber daya manusia penggerak dan pengelola perpustakaan dalam hal ini adalah staf perpustakaan tidak memperhatikan kualitas kinerjanya. Staf perpustakaan adalah aktor utama dalam memberikan layanan terbaik bagi pengguna perpustakaan. Untuk itu staf perpustakaan harus terus meningkatkan kapasitas dirinya guna meningkatkan kualitas kerja, karena kepuasan pelanggan berbanding lurus dengan kualitas kinerja staf perpustakaan.

Masalah sumber daya manusia atau biasa disingkat dengan SDM memang bukanlah hal yang mudah, hal ini membutuhkan kemampuan menejerial yang baik. Namun hal itu bukan tidak mungkin dapat terwujud, banyak cara yang dapat ditempuh oleh Perpustakaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan koordinasi dan penilaian kinerja secara berkala guna menciptakan iklim kerja yang ideal.

Adapun penilaian kinerja tersebut dapat dinilai melalui indikator-indikator tertentu yang dapat dibuat oleh perpustakaan atau sesuai dengan indikator yang sudah ada dan diterapkan secara internasional. Salah satu contohnya dalam ISO 11620 dimana telah ditetapkan standar indikator penilaian kinerja perpustakaan secara internasional. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perpustakaan, salah satu faktor yang mendukung kinerja antara lain adalah iklim *Knowledge Sharing* dalam organisasi. *Knowledge sharing* merupakan proses utama dalam *Knowledge Managemant.*

*Knowledge Management* adalah suatu aktivitas sistematis untuk kreasi dan berbagi knowledge sehingga *knowledge* dapat dimanfaatkan untuk keberhasilan organisasi (Siemens dalam Paul Lumbantobing, 2011: 10). Perpustakaan merupakan sebuah organisasi. Didalamnya terdapat sekelompok orang yang melakukan kegiatan dengan tujuan tertentu dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu, perpustakaan memiliki struktur organisasi atau pembagian kerja yang jelas.

Sementara pengertian dari *knowledge sharing* adalah, proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. (Lumbantobing, 2011 : 24)

Seiring berjalannya waktu dan teknologi informasi yang terus berkembang, sekedar memaksimalkan pengetahuan yang dimiliki oleh perpustakaan tidak lagi efektif. Perpustakaan dituntut untuk mampu menciptakan pengetahuan-pengetahuan baru secara kontinu agar terus dapat eksis. Hal ini menjadi latar belakang utama mengapa *knowledge sharing* begitu penting dalam sebuah perpustakaan. Perpustakaan dapat mengelola *knowledge sharing* menjadi sebuah aset yang nantinya akan memberikan nilai lebih bagi perpustakaan itu sendiri sehingga perpustakaan akan terus memiliki inovasi-inovasi baru yang efektif dalam memecahkan masalah.

Banyak fakta yang terjadi di lapangan, dimana pekerja atau karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaan atau organisasinya. Di sisi lain mereka tidak mampu menyampaikan hal tesebut dikarenakan kurangnya sarana yang diberikan organisasi untuk menyampaikan aspirasi dari karyawan atau pekerja.

Berbagai aksi demo yang dilakukan karyawan atau pegawai tidak hanya persoalan ketidakpuasan pendapatan dan *reward* (ganjaran atau upah), tetapi lebih banyak bersumber dari ketidakmengertian mereka terhadap eksistensi organisasinya.(Masmuh dalam Lumbantobing, 2008: 4)

Gambaran situasi inilah yang mendorong peneliti melakukan penelitian mengenai *knowledge sharing* yang dilakukan perpustakaan IAIN Walisongo Semarang. Adapun kegiatan *knowledge sharing* di perpustakaan tersebut masih sangat luas, namun peneliti membatasi elemen-elemen *knowledge sharing* disini antara lain : *Profesional knowledge, coordinating knowledge, Object-based knowledge, Know-who*.

Dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Penerapan Knowledge Sharing dalam Meningkatkan Kinerja Staf Perpustakaan Di Perpustakaan IAIN Walisongo Semarang”.** Dengan alasan karena fenomena tersebut dirasa unik dan belum pernah ada yang melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut.

**1.2. Rumusan dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas masalah yang timbul dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan *knowledge sharing* dalam meningkatkan kinerja staf perpustakaan IAIN Walisongo Semarang?

**1.2.1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan *knowledge sharing* dalam meningkatkan kinerja staf perpustakaan IAIN Walisongo Semarang?

**1.2.2. Batasan Masalah**

Adapun identifikasi masalah yang dapat disimpulkan dari latar belakang di atas adalah :

1. Bagaimana penerapan *Profesional Knowledge* dalam peningkatan kinerja staf perpustakaan di perpustakaan IAIN Walisongo Semarang?

2. Bagaimana penerapan *Coordinating Knowledge* dalam meningkatkan kinerja staf perpustakaan di perpustakaan IAIN Walisongo Semarang?

3. Bagaimana penerapan *Object-based knowledge* dalam meningkatkan kinerja staf perpustakaan di perpustakaan IAIN Walisongo Semarang?

 4. Bagaimana penerapan *Know-who* dalam meningkatkan kinerja staf perpustakaan di perpustakaan IAIN Walisongo Semarang?

Penulis membatasi masalah hanya pada penerapan kegiatan *knowledge sharing* dalam meningkatkan kinerja staf perpustakaan.

**1.3. Tujuan Penelitian**

**1.3.1. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah penulis ingin mengetahui penerapan *knowledge sharing* terhadap kinerja staf perpustakaan di Perpustakaan IAIN Walisongo Semarang.

**1.3.2. Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus yang hendak dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Peneliti ingin mengetahui penerapan *Profesional knowledge* dalam meningkatkan kinerja staf perpustakaan di Perpustakaan IAIN Walisongo Semarang.
2. Peneliti ingin mengetahui penerapan *Coordinating Knowledge* dalam meningkatkan kinerja staf perpustakaan di Perpustakaan IAIN Walisongo Semarang.
3. Peneliti ingin mengetahui penerapan *Object-based Knowledge* dalam meningkatkan kinerja staf perpustakaan di Perpustakaan IAIN Walisongo Semarang.
4. Peneliti ingin mengetahui penerapan *Know-who* dalam meningkatkan kinerja staf perpustakaan di Perpustakaan IAIN Walisongo Semarang.

**1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya :

1. Bagi penulis, dapat meningkatkan kemampuan menulis serta komunikasi dalam organisasi perpustakaan.
2. Bagi objek penelitian, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangsih dalam meningkatkan kualitas kinerja perpustakaan.
3. Bagi keilmuan perpustakaan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan keilmuan di bidang perpustakaan dan informasi.
4. Hasil penelitian ini diharapkan pula mampu menjadi bacaan berkualitas yang dapat menmabah pengetahuan serta wawasan dibidang perpustakaan dan informasi bagi pembacanya. Dan juga dapat digunakan sebagai refrensi untuk penelitian selanjutnya.

**1.5. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Perpustakaan IAIN Walisongo Semarang, pada bulan Februari sampai dengan bulan Juli 2013. Penelitian ini penting dilakukan guna mengetahui kondisi perpustakaan secara mendalam sebelum dan setelah diadakan *knowledge sharing.* Serta untuk mengumpulkan data dan informasi penting mengenai kinerja staf perpustakaan IAIN Walisongo sehingga hasil dari penelitian ini benar-benar akurat dan tepat sesuai tujuan.

**1.6. Kerangka Pikir**

*Knowledge Management*

Christensen, 2007

*Knowledge Sharing*

*Know-who*

*Object-based Knowledge*

*Professional Knowledge*

*Coordinating Knowledge*

Peningkatan Kinerja Staff Perpustakan

*Knowledge sharing* merupakan bagian inti dari *knowledge managemant*, dimana menurut Christensen (2007) menyatakan bahwa ada empat jenis *knowlede* yang dapat menjadi *knowledge sharing,* yaitu: *professional knowledge, coordinating knowledge, object-based knowledge, dan kno-who knowledge.* Dalam hal ini, penulis ingin melakukan penelitian dengan cara meneliti proses penerapan *knowledge sharing* di Perpustakaan IAIN Walisongo ditinjau dari empat aspek tersebut. Kemudian menyimpulkan apakah dengan penerapan keempat aspek tersebut memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja staf perpustakaan di Perpustakaan IAIN Walisongo.

**1.7. Batasan Istilah**

Adapun istilah yang digunakan dalam penelitian ini, penulis batasi sebagai berikut :

1. *Knowledge Sharing*: yang dimaksud *knowledge sharing* dalam penelitian ini adalah transfer pengetahuan atau transfer informasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan, bawahan kepada atasan, ataupun antar staf yang memiliki jabatan atau hierarki yang sama. *Knowledge sharing* disini adalah proses pengubahan *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge*.

2. Kinerja staf: yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah performa atau kualitas kerja staf perpustakaan dalam suatu pekerjaan dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama.