

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1. Perpustakaan Khusus

Perpustakaan khusus adalah sebuah unit atau departemen dari suatu organisasi yang fungsi utamanya adalah melayani kebutuhan informasi setiap personil dalam organisasi (Ferguson dan Mobley, 1984: 4). Dari pengertian tersebut, dapat dimengerti bahwa perpustakaan khusus perpustakaan berada di bawah struktur sebuah organisasi yang disebut organisasi induk (*parent body*). Perpustakaan khusus dibentuk oleh sebuah organisasi untuk mendukung kegiatan organisasi tersebut. Oleh karena itu, perpustakaan khusus memiliki koleksi yang berbeda (unik) sesuai dengan fungsi sebuah organisasi.

Selain koleksi yang unik, perpustakaan khusus juga memiliki kelompok klien yang dibatasi (Totterdell dan Harrison, 2000:23) sehingga perpustakaan khusus hanya melayani anggota yang berafiliasi dengan organisasi induknya dan tidak membuka layanan untuk umum. Tujuan dibentuknya perpustakaan khusus adalah untuk mendukung dan memudahkan pegawai suatu lembaga induk dalam mengemban tugas-tugasnya secara lebih efektif (Totterdell dan Harrison, 2000:23). Tujuan ini menjadikan perpustakaan khusus sebagai pendukung pegawai dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan operasional organisasi.

Zaman sekarang, arus informasi makin cepat dan bidang keahlian kerja makin berkembang. Perpustakaan harus mampu mengimbangi kebutuhan informasi pegawai yang juga makin beragam. Perpustakaan khusus dituntut untuk lebih proaktif dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-hari karena kebutuhan informasi pegawai makin tinggi. Keberhasilan suatu organisasi saat ini tidak dapat terlepas dari ketersediaan informasi bagi para pegawainya. Pegawai yang mengikuti dan memahami informasi terkini mengenai bidang kerjanya menggambarkan kesiapan organisasi tersebut untuk selalu siaga menghadapi perkembangan situasi dan perubahan zaman.

Oleh karena itulah, bahan pustaka yang mutakhir selalu harus ada di dalam perpustakaan khusus. Pustakawan dalam perpustakaan khusus harus mampu

memenuhi kebutuhan kliennya dengan bantuan *Current Awareness Service (CAS)* dan *Selective Dissemination of Information (SDI)*. Penggunaan kedua sistem ini akan membantu memastikan bahwa para pengguna perpustakaan tetap mengetahui informasi-informasi terkini sesuai bidang kerja atau peminatannya. Bagi pustakawan sendiri metode ini akan memunculkan kepuasan pribadi karena koleksi-koleksi perpustakaan dapat dieksploitasi dan dimanfaatkan (Totterdell dan Harrison, 2000:24).

Secara lebih mendalam, Brittin (1992) menjelaskan mengenai karakteristik perpustakaan khusus sebagai berikut:

a. Ukuran Gedung

Ukuran perpustakaan khusus beragam mulai dari kapasitas 1 orang sampai limapuluhan orang. Namun, biasanya perpustakaan khusus selalu lebih kecil dari perpustakaan umum atau akademik. Dari segi struktur, perpustakaan khusus juga biasanya tidak mempunyai staf yang terhirarki berdasarkan fungsinya. Satu orang staf dapat melakukan pekerjaan mulai dari pengadaan sampai pelayanan.

Sering ditemukan di dalam kebanyakan perpustakaan khusus bahwa staf perpustakaan tidaklah harus orang yang ahli dan profesional di bidangnya. Bahkan seorang sekretaris pun tak jarang dipercaya untuk mengelola perpustakaan di waktu-waktu luangnya. Kadang menjadi sebuah persepsi bahwa orang-orang yang sudah tidak dibutuhkan dan tidak tahu lagi akan ditempatkan dimana, maka perpustakaanlah tempat ideal baginya. Hal ini tentu saja berangkat dari minimnya pemahaman mengenai urgensi dan pemberian nilai terhadap perpustakaan.

b. Pengguna Perpustakaan

Kebanyakan perpustakaan khusus sudah mempunyai pengguna yang jelas yang minat dan kebutuhannya sudah dapat diraba. Untuk perpustakaan khusus yang sudah lebih terbangun dengan baik, bahkan dibentuk analisa kebutuhan informasi untuk masing-masing personil dalam organisasi. Perpustakaan dapat membuat klasifikasi pengguna dan memetakan

kebutuhan informasi. Klasifikasi ini yang kemudian akan membantu pustakawan dalam menentukan prioritas bahan pustaka apa yang akan dibeli lebih dulu. Tak jarang, perpustakaan khusus juga melayani kebutuhan masyarakat umum. Biasanya segmentasi masyarakat yang dilayani pun yang masih memiliki visi yang sama dengan organisasi. Tujuan pelayanan umum ini salah satunya adalah untuk pengembangan ilmu.

c. Bahan Pustaka

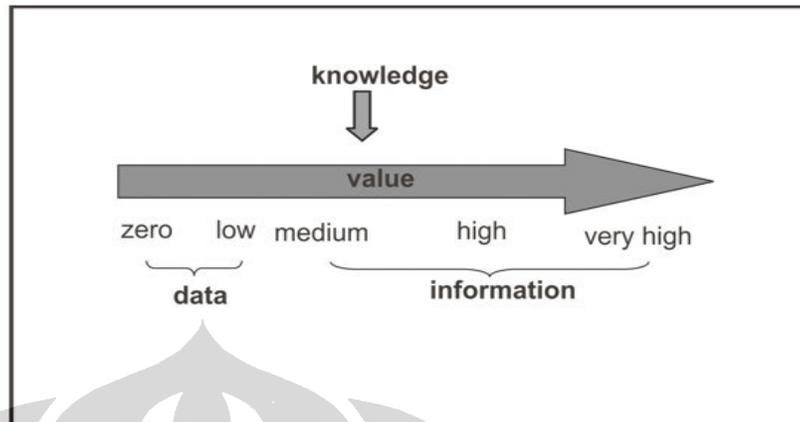
Perpustakaan khusus memiliki stok yang besar dan materi yang luas pula cakupannya. Misalnya tidak hanya buku dan jurnal, tapi juga bahan pustaka lain. Jenis materi tergantung dari *core business* organisasi induk. Materi perpustakaan khusus bervariasi mulai dari video, laporan internal, panduan teknis, prosiding, laporan tahunan, notulensi rapat, standar, pamflet, paten, dan sebagainya.

d. Pelayanan

Karena hubungan yang baik dengan penggunanya, perpustakaan khusus biasanya lebih menekankan proporsi aktif untuk melayani pengguna daripada reaktif. Pelayanan yang diberikan biasanya berupa *current awareness*, *press cutting*, dan *SDI*.

2.2. Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang memungkinkan untuk memproduksi tindakan dan keputusan atau informasi dengan arah tertentu (Fernandez et al, 2004: 13). Penggunaan istilah pengetahuan dibedakan dengan istilah data dan informasi. Secara hirarki, pengetahuan berada pada level yang paling tinggi, informasi pada level tengah, dan data pada level paling bawah.



Gambar 1: Data, informasi, dan pengetahuan (Fernandez et al., 2004:15)

Data terdiri dari fakta, observasi atau persepsi (yang bisa benar, bisa salah). Dalam kata lain, data berarti angka mentah, dan sangat mungkin tidak terkait dengan konteks, arti, atau maksud dari sesuatu. **Informasi** terdiri dari beberapa buah data yang memiliki konteks, relevansi, dan tujuan. Informasi bisa dikatakan sebagai manipulasi dari data mentah untuk memperoleh indikasi yang lebih berarti dari apa yang bisa dijelaskan oleh sekadar data. Sedangkan **pengetahuan** merupakan informasi yang memungkinkan untuk memproduksi tindakan dan keputusan. Pengetahuan adalah informasi yang memfasilitasi tindakan. Dalam gambar di atas bisa dilihat lebih jelas, bahwa kedudukan pengetahuan berada di derajat level paling tinggi, dengan nilai yang paling besar pula. Hal ini sejalan dengan pengertian pengetahuan yang disampaikan oleh Davenport dan Prusak (1998) dalam Setiarso (2006), bahwa: *“knowledge is neither data nor information, though it related to both, and the differences between these terms are often a matter of degree”*.

Hidajat dan Lantu (2006) menyimpulkan bahwa pengetahuan diperoleh dari sekumpulan informasi yang saling terhubung (terstruktur) secara sistematis sehingga memiliki makna. Informasi diperoleh dari data yang sudah diolah (disortir, dianalisis dan ditampilkan dalam bentuk yang dapat dikomunikasikan melalui bahasa, grafik, atau tabel), sehingga memiliki arti. Data yang sudah diolah menjadi informasi (memiliki arti) akan dimiliki oleh seseorang dan tersimpan di dalam *neuron-neuron* (menjadi memori) di otaknya. Kemudian ketika manusia dihadapkan pada suatu masalah, maka informasi yang tersimpan di dalam *neuron-*

neuronnya dan terkait dengan masalah tersebut, akan saling terhubungkan dan akan tersusun (terstruktur) secara sistematis sehingga ia memiliki model untuk memahami atau memiliki pengetahuan terkait dengan permasalahan yang dihadapinya. Sedangkan kemampuan tersebut memang sangat ditentukan oleh pengalaman, latihan, dan proses belajar.

Masing-masing manusia memiliki pengalaman dan pembelajaran tersendiri dalam bidang kerjanya. Akumulasi pengalaman dan pembelajaran itu akan menjadi pengetahuan individu yang semakin lama semakin banyak. Manusia dalam sebuah organisasi kemudian menjadi aset yang sangat berharga. Oleh karena itulah, sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mengelola pengetahuan yang tersimpan di dalam individu manusia sehingga keahlian yang dimiliki seseorang dapat ditularkan kepada yang lain.

Keunikan manusia inilah yang seharusnya menjadi pembeda yang kontras antar satu organisasi dengan organisasi yang lain. Jika suatu organisasi mampu mengolah SDM beserta pengetahuan yang dimilikinya, maka organisasi tersebut telah mengelola sebuah nilai tambah yang tidak mungkin disamai oleh organisasi lain, yaitu SDM. Inilah yang kemudian disebut keunggulan kompetitif (*Competitive Intelligence*).

2.3. Jenis Pengetahuan

2.3.1 Pengetahuan Implisit

Dalam teori *KM*, terdapat beberapa pembagian jenis pengetahuan, namun dalam bab ini peneliti hanya mencantumkan jenis pengetahuan *tacit* (implisit) dan eksplisit. Pengetahuan implisit merupakan pengetahuan yang ada di dalam otak manusia dan sulit diungkapkan dalam bentuk verbal. Misalnya ketika seseorang ditanya bagaimana rasanya rasa sebuah makanan? Jawabannya adalah seperti apa yang dikatakan seorang filsuf, Michael Polanyi, *knowing more than saying*. Artinya kita mengerti benar di dalam otak, namun sulit untuk diverbalkan.

Pengetahuan implisit adalah pengetahuan yang tidak terstruktur yang berada di dalam otak manusia. Pengetahuan implisit berupa wawasan

(*insights*), gerak hati (*intuitions*), dan firasat (*hunches*) yang sulit diungkapkan dan dibagi kepada orang lain. Pengetahuan implisit biasanya lebih pada milik personal yang didapatkan melalui pengalaman (Fernandez et al, 2004: 20). Sedangkan menurut Nonaka, pengetahuan implisit memiliki dua dimensi. Yang pertama adalah dimensi teknis dan yang kedua adalah dimensi kognitif, seperti dikutip berikut ini:

Technical dimensions encompasses the kind of informal personal skills often offered as “know-how”. Cognitive dimensions consist of beliefs, ideals, values, and mental models.(Nonaka dalam Irick, 2007)

Proses penciptaan pengetahuan implisit pada individu dalam sebuah organisasi bermula saat seorang pegawai masuk kerja pertama kali dalam sebuah organisasi. Pada awalnya pegawai tersebut tidak memiliki pengalaman dan pengetahuan yang memadai mengenai proses bisnis, produk, dan budaya kerja organisasi. Namun, setelah sekian lama bekerja, pegawai tersebut mulai mengalami proses pembelajaran mengenai organisasi tempatnya bekerja. Pembelajaran yang dimaksud mencakup pembelajaran mengenai proses bisnis dan budaya kerja. Proses pembelajaran didapatkan dari dua sumber, pertama dari kegiatan pembelajaran formal seperti training, seminar dan sebagainya. Yang kedua didapatkan dari proses *learning by doing* atau pengalaman pribadi yang diperoleh secara informal saat pegawai melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Pengetahuan implisit individu ini sangat penting bagi sebuah organisasi. Berbeda dengan pengetahuan eksplisit, pengetahuan implisit adalah pengetahuan tak bersrtuktur. Pengetahuan implisit hanya berada di kepala manusia dalam bentuk abstrak. Jann Hidajat T dan Donald Crestofel L (2006) memaparkan bahwa pengetahuan individu ini harus diinstitutionalkan menjadi pengetahuan perusahaan. Hal ini menjadi penting karena tidak semua individu akan terus berada di sebuah organisasi. Ada masa pensiun, PHK, atau meninggal dunia yang menyebabkan seseorang yang telah terpelajar di organisasi tersebut harus

pergi. Jika seorang pegawai harus pergi dari organisasi, maka otomatis organisasi tersebut harus mencari orang pengganti. Lalu, jika pengetahuan implisit pegawai lama belum diinstitutionalkan, maka organisasi harus mulai dari nol lagi untuk mendidik pegawai barunya. Siklus seperti ini tentu akan memakan waktu, energi, dan biaya yang besar. Selain itu, hal ini hanya akan membuat sebuah organisasi merasa terus belajar, padahal sesungguhnya ia hanya jalan di tempat dan sangat lamban dalam menaiki tangga perbaikan.

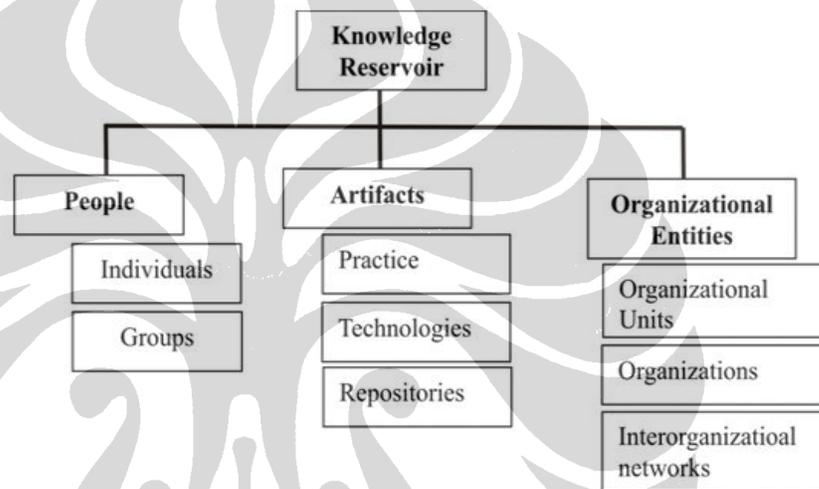
2.3.2 Pengetahuan Eksplisit

Pengetahuan eksplisit merupakan pengetahuan yang telah diejawantahkan berupa tulisan dan angka-angka pada suatu media. Pengetahuan jenis ini dapat dibagi secara formal dan sistematis dalam bentuk data, gambar, rekaman suara, video, program komputer, paten, dan sejenisnya (Fernandez et al, 2004: 19). Pengetahuan eksplisit tertuang dalam media kertas seperti buku, koran, jurnal, majalah, dan media elektronik seperti internet, *E-Book*, *online journal*, dan lain-lain.

Menurut Awad dan Ghaziri (2004) pengetahuan eksplisit lebih mudah ditemukembali dan ditransfer kepada orang lain dibandingkan pengetahuan implisit. Hal ini disebabkan karena pengetahuan implisit sulit untuk dibagi melalui ruang dan waktu. Pengetahuan implisit dikenal dengan *knowing-that knowledge*, sedangkan pengetahuan eksplisit dikenal sebagai *knowing-what knowledge*. *knowing-what knowledge* juga dikenal dengan pengetahuan teoritis yang bisa dipelajari oleh manusia melalui produk-produk pengetahuan eksplisit. Dalam teori SECI yang dituliskan oleh Nonaka, pengetahuan eksplisit adalah transformasi pengetahuan implisit yang dituangkan dalam media.

2.4. Pengetahuan dalam Organisasi

Dalam sebuah organisasi, pengetahuan adalah aset yang berharga. Mengingat bahwa pengetahuan tidak hanya berupa pengetahuan eksplisit melainkan juga implisit, maka tempatnya di dalam organisasi pun tersebar pada unit-unit organisasi dan individu-individu dalam organisasi. Mengenai hal ini, Fernandez et.al (2004) menggambarkan struktur lokasi pengetahuan dalam sebuah organisasi, sebagai berikut



Gambar 2: The Reservoir of knowledge (Fernandez et.al, 2004: 24)

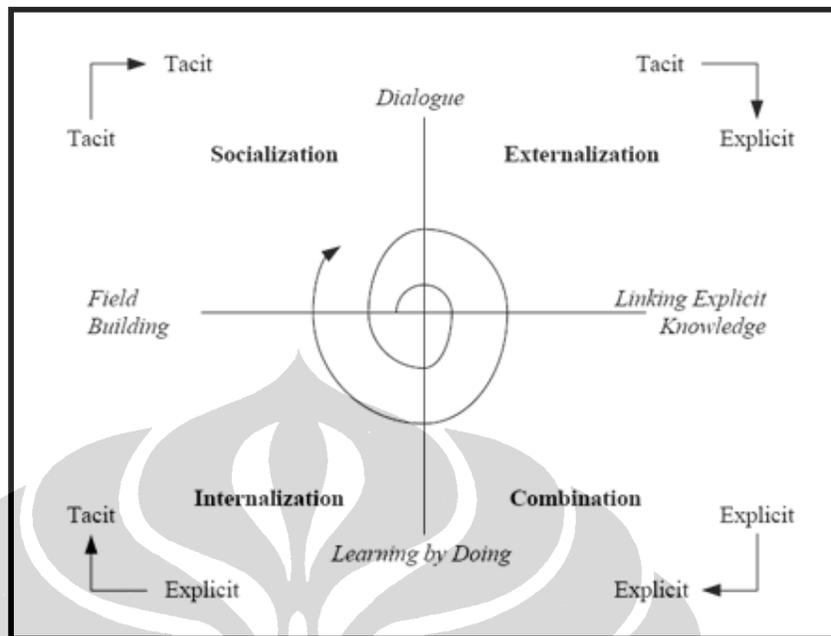
1. Pengetahuan pada Individu manusia: pengetahuan individu berada pada perorangan. Dalam sebuah organisasi, pengetahuan individu berada pada para ahli, misalnya: konsultan. Pengetahuan individu ini kemudian menjadi penting untuk dikelola menjadi asset organisasi karena keberadaan manusia dalam organisasi tidak dapat dijamin selamanya. Ada saatnya mereka harus pensiun atau pindah tempat.
2. Pengetahuan pada artefak: artefak organisasi yang dimaksud di sini adalah berupa praktek rutin dalam operasional organisasi, pada sistem dan teknologi yang digunakan, dan juga pada tempat penyimpanan pengetahuan (*repositories*) termasuk didalamnya perpustakaan dan pusat informasi.

3. Pengetahuan pada entitas organisasi: Di sini pengetahuan terletak pada unit organisasi misalnya pada divisi, departemen, atau kantor cabang pada organisasi. Kemudian pada organisasi itu sendiri misalnya: pada unit bisnis, atau korporasi. Yang terakhir adalah pada jaringan organisasi, misalnya jaringan suatu organisasi dengan kliennya, customernya dll.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa pengetahuan merupakan aset berharga dalam perusahaan. Pembagian pengetahuan meliputi implisit dan eksplisit akan membantu knowledge manager atau biasa disebut CKO (*Chief Knowledge Officer*) untuk mengorganisasikan pengetahuan dalam area kerjanya.

2.5. Teori SECI

Pengetahuan implisit berada pada otak manusia, sedangkan pengetahuan eksplisit berada pada materi nyata, atau dalam ilmu perpustakaan disebut sebagai bahan pustaka. Kedua jenis pengetahuan itu, dalam kehidupan sehari-hari, akan mengalami proses transfer yang akan merubah pengetahuan eksplisit menjadi implisit, sebaliknya pengetahuan implisit menjadi eksplisit, kemudian pengetahuan implisit menjadi implisit, dan pengetahuan eksplisit berubah menjadi eksplisit kembali. Nonaka dan Takeuchi (1995) dalam bukunya yang terkenal, *The Knowledge Creating Company*, membuat formulasi siklus pengetahuan tersebut yang kemudian terkenal dengan sebutan SECI (Socialization-Externalization-Combination-Internalization)



Gambar 3: The SECI Model – Ikujiro Nonaka

- a. Proses eksternalisasi (*externalization*), yaitu mengubah pengetahuan implisit menjadi pengetahuan eksplisit. Proses ini dapat dilakukan oleh seseorang dengan cara menuangkan pengetahuan implisitnya ke dalam bentuk tulisan. Menulis merupakan cara transformasi bentuk pengetahuan, sehingga pengetahuan yang awalnya hanya menjadi milik pribadi dapat dibagi kepada orang lain. Wujud tulisan dapat dituangkan dalam media elektronik pada blog pribadi, website, maupun dalam bentuk *hardcopy* yaitu buku, laporan, dan artikel.
- b. Proses kombinasi (*combination*), yaitu mengolah beberapa pengetahuan eksplisit menjadi pengetahuan eksplisit yang baru. Proses ini dapat dilihat pada saat seseorang membuat tulisan dengan referensi. Kegiatan menulis seperti ini akan meningkatkan skill dan produktifitas seseorang sekaligus memberikan manfaat hasil tulisannya kepada orang lain.
- c. Proses internalisasi (*internalization*), yakni mengubah pengetahuan eksplisit sebagai inspirasi datangnya pengetahuan implisit. Contoh sederhana dari proses ini adalah saat kita membaca. Ketika kita

membaca tulisan, sebenarnya kita sedang memasukkan pemahaman baru ke dalam otak berupa pengetahuan implisit. Pengetahuan implisit yang kita dapat dari membaca itu akan kita aplikasikan dalam kehidupan, kemudian memberikan kita pengalaman baru. Pengalaman yang mengajarkan kita tentang bagaimana melakukan sesuatu (*know how knowledge*).

- d. Proses sosialisasi (*socialization*), yakni mengubah implisit knowledge ke implisit knowledge lain. Proses ini dilakukan dengan berdiskusi, tukar pikiran, dan pemeranan (*role modelling*). Dalam dunia kerja, *role modelling* adalah hal yang juga terkadang sering kita lupakan. Kita tidak memanfaatkan keberadaan kita pada suatu pekerjaan untuk belajar dari orang lain yang lebih berpengalaman. Proses ini membuat pengetahuan implisit kita bertambah, terasah, dan kemampuan diri kita meningkat. Jika kita punya banyak tabungan pengetahuan implisit, maka ini akan berpengaruh pada produktivitas kita dalam menciptakan pengetahuan eksplisit baru, melalui proses eksternalisasi. Siklus ini terus berputar sedemikian rupa.

(Wahono, 2008)

2.6. Pengertian *Knowledge Management*

Pengertian *KM* sangat bervariasi mengingat banyaknya bidang ilmu yang mempelajarinya. Setiap buku mengenai *KM* yang peneliti baca, memiliki arti yang sedikit banyak berbeda satu sama lain. Namun, kebanyakan dari pengertian-pengertian itu tidak terlepas dari dua jenis pengetahuan yaitu pengetahuan eksplisit dan implisit. Berikut ini adalah pengertian *KM* yang dinilai paling mendekati bidang ilmu perpustakaan. Pengertian ini dikutip dari buku "*Knowledge Management for Information Professional*"

Knowledge management is a discipline that promotes an integrated approach to identifying, capturing, evaluating, retrieving, and sharing all of an enterprise's information assets. These assets may include databases, documents, policies, procedures, and previously uncaptured expertise and

experience in individual workers (Gartner Group dalam Srikantaiah, 2000:3).

Pengertian di atas menyampaikan kaitan konsep *KM* dengan manajemen dokumen yang menjadi salah satu fungsi perpustakaan, yaitu mengumpulkan, mengolah, dan menemukembalikan informasi. Informasi yang dimaksud dalam pengertian di atas juga merupakan objek dalam ilmu perpustakaan, seperti *database*, dokumen, kebijakan koleksi dan sejenisnya. Namun dalam *KM* ada satu konsep baru yang menarik, yaitu *experience in individual workers* atau pengalaman kerja seseorang. Hal ini yang belum diadaptasi oleh perpustakaan sehingga menjadi bidang kerja yang tidak hanya mampu mengembangkan organisasi tetapi juga bermanfaat bagi perpustakaan itu sendiri.

2.7. Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Setiap orang memiliki pengetahuan yang tidak sama dengan yang dimiliki orang lain. Dalam sebuah organisasi, misalnya, pengetahuan antar satu orang di satu divisi tentu berbeda dengan orang lain di divisi yang lain pula. Begitu juga dengan pengetahuan yang dimiliki seorang pemimpin organisasi, tentu tidak sama dengan yang dimiliki para pegawainya. Hal itu dikarenakan area kerja dan pengalaman masing-masing pun berbeda. Menurut Jensen dan Meckling dalam Fernandez et.al (2004) berbagi pengetahuan merupakan aktifitas transfer pengetahuan eksplisit dan implisit dari satu orang kepada orang lain.

Knowledge Sharing is the process through which explicit or tacit knowledge is communicated to other individuals...First knowledge sharing means effective transfer so that the recipient of knowledge can understand it well enough to act it on [Jensen Meckling, 1996].

Alavi dan Leidner dalam Fernandez et.al (2004) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan dapat dilakukan tidak hanya dalam lingkup orang per orang tetapi juga antar kelompok.

Second, what is shared is knowledge instead of recommendation based on the knowledge; that former involves the recipient acquiring the shared knowledge as well as having the ability to take action based on it, whereas the latter simply involves utilization of knowledge without the recipient internalizing the shared knowledge. Third, knowledge sharing may take

place across individuals as well as across groups, departements as well as organizations (Alavi and Leidner, 2001)

Dalam organisasi, berbagi pengetahuan menjadi penting karena sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan jika tidak ada komunikasi antar individu dan antar kelompok. Setiarso (2003) menyatakan bahwa seorang pemimpin yang berhasil artinya telah melepaskan pengetahuan yang dipunyai untuk dimiliki oleh anggota-anggotanya, namun si pemimpin tidak pernah kehilangan pengetahuan itu, justru sebaliknya, pengetahuan si pemimpin menjadi semakin besar karena kini pengetahuan itu tidak hanya ada di dirinya sendiri melainkan ada di seluruh anggotanya. Seringkali pengetahuan yang dimiliki bersama-sama oleh anggota organisasi dan masih berada di kepala masing-masing, dan baru terlihat jika mereka secara bersama-sama melakukan sesuatu pekerjaan tertentu.

Untuk saling berbagi, diperlukan suatu wadah atau sarana. Sarana tersebut bisa berbentuk web, forum, mailist dan lainnya. Sarana *knowledge sharing* yang paling populer adalah web. Didalam wadah inilah para penggunanya saling berbagi ilmu apapun yang mereka kuasai. Contoh mudah dari sarana berbagi pengetahuan, dapat kita temukan di berbagai *website* d internet. Misalnya ilmukomputer.com, berbagai mailist, dan blog. Budaya berbagi seperti ini akan memudahkan orang lain untuk belajar dan mengajarkan ilmunya. Dengan demikian, sangat penting berbagi ilmu pengetahuan antar satu orang kepada orang lain, satu kelompok dengan kelompok lain, dari satu unit kerja kepada unit kerja lain, bahkan dari satu organisasi kepada organisasi lain.

2.8. Peran Perpustakaan dalam Penerapan *Knowledge Management*

Kita mengetahui bahwa berdasarkan wujudnya, pengetahuan terbagi menjadi dua, yaitu pengetahuan eksplisit dan implisit. Pengetahuan implisit disebut juga pengetahuan terbatinkan karena berada pada diri manusia, sedangkan pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang telah dituliskan dalam bentuk kata-kata dan angka-angka. Jika pengetahuan eksplisit memiliki media baik itu media kertas atau elektronik, maka perpustakaan memiliki peran untuk

melestarikannya. Sedangkan belum tentu sama dengan pengetahuan implisit yang bersifat abstrak.

Dalam beberapa literatur, ditemukan bahwa peran perpustakaan dalam *KM* yang lebih banyak dibahas adalah sebagai pusat penyimpanan pengetahuan eksplisit. Dalam bagan tempat penyimpanan pengetahuan yang dibuat oleh Fernandez et.al (2004), salah satu lokasi pengetahuan berada pada *repositories* (tempat penyimpanan). Secara fungsional, kita dapat pahami bahwa pemeran *repository center* dalam organisasi adalah perpustakaan.

Menurut Srikantaiah ada tiga tema yang mendominasi *KM*, yaitu: *Organizational Learning Specialist*, *Document Management Specialists*, dan *IT Experts*. Ahli manajemen dokumen dalam organisasi lebih terfokus pada pengelolaan pengetahuan eksplisit saja. Yaitu sebagai pengelola perpustakaan, pusat rekod, pusat arsip, dan lain-lain, seperti dikutip di bawah ini:

Document management specialist point to their information systems such as libraries, information centers, record centers, and archives, and emphasize collection policies. According to them, the effectiveness of those information systems relies on factors like response times, throughput, quality of information, accuracy of information, completeness of information, relevancy of information, and operating costs. Obviously, the focus of those specialists is on the explicit knowledge component. (Srikantaiah, 2000)

Dengan kata lain, pernyataan di atas menggambarkan bahwa peran pustakawan dalam *KM* tak lain dan tak bukan adalah sebagai pengelola pengetahuan eksplisit. Secara tersirat dapat pula ditangkap bahwa perpustakaan dalam *KM* menjadi tempat penyimpanan pengetahuan eksplisit.

Namun, dalam literatur yang ditulis oleh Weerasinghe, peneliti menemukan bahwa peran ada peran pustakawan yang disebutnya secara umum sebagai *information professional*, ternyata lebih dari sekadar pengelola pengetahuan eksplisit. Zack dalam Weerasinghe (2006) menyatakan bahwa untuk dapat menjadi organisasi yang kompetitif, sangat penting bagi sebuah organisasi untuk menciptakan (*Create*), menyimpan (*store*), menangkap (*Capture*), dan membagi (*share*) pengetahuan organisasi secara efektif dan efisien. Ia bahkan

mewajibkan organisasi untuk membuat pengetahuan tersebut menjadi eksplisit, kemudian menemukannya untuk didistribusikan dan digunakan kembali.

Dapat ditangkap bahwa selain sebagai pengelola pengetahuan eksplisit, perpustakaan termasuk juga pustakawan, memiliki peran yang lebih dari sekadar pengelola pengetahuan eksplisit, tapi juga sebagai pengelola pengetahuan implisit organisasi. Jika itu menjadi peran perpustakaan, maka eksistensi perpustakaan sangat signifikan dalam sebuah organisasi.

